

**PENGARUH PENEMPATAN KARYAWAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA
PT DJAMBI WARAS**



SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana (S1)
Pada Program Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Batanghari Jambi

Oleh

Nama : Elpuji Rampiandy
NIM : 1600861201166
Konsentrasi : Manajemen SDM

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS BATANGHARI JAMBI
TAHUN 2019**

TANDA PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

Dengan ini komisi pembimbing skripsi menyatakan bahwa proposal skripsi sebagai berikut :

NAMA : ELPUJI RAMPIANDY

NIM : 1600861201166

PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

JUDUL : PENGARUH PENEMPATAN KARYAWAN

TERHADAP KINERJA DI PT DJAMBI WARAS

Telah memenuhi persyaratan dan layak untuk di uji pada ujian dan komprehensif sesuai dengan prosedur yang berlaku pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi UNIVERSITAS BATANGHARI JAMBI.

Jambi,

2020

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

(Hj. Reni Devita, S.E., M.M.)

(Anisah, S.E., M.M.)

Mengetahui :
Ketua Program Studi Manajemen

(Anisah, S.E., M.M.)

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Elpuji Rampiandy

NIM : 1600861201166

Program Studi : Manajemen

Dosen Pembimbing : Hj. Reni Devita, S.E., M.M. / Anisah, S.E., M.M.

JUDUL : PENGARUH PENEMPATAN KARYAWAN

TERHADAP KINERJA DI PT DJAMBI WARAS

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran, dan penerapan asli dari saya sendiri, bahwa data-data yang saya cantumkan pada skripsi ini adalah benar bukan hasil rekayasa, bahwa skripsi ini adalah karya orisinil bukan hasil plagiarisme atau diupahkan pada pihak lain. Jika terdapat karya atau pemikiran orang lain, saya akan mencantumkan sumber yang jelas.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademian berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini dan sanksi lain sesuai dengan peraturan yang berlaku di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari. Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar tanpa paksaan dari pihak manapun.

Jambi, 10 Januari 2020
Yang membuat pernyataan,

Elpuji Rampiandy
1600861201166

PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim

Alhamdulillah saya panjatkan kepada Allah SWT, atas segala rahmat dan juga kesempatan dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi saya dengan segala kekurangannya. Segala syukur kuucapkan kepadaMu Ya Rabb, karena sudah menghadirkan orang-orang berarti disekeliling saya. Yang selalu memberi semangat dan doa, sehingga skripsi saya ini dapat diselesaikan dengan baik.

Untuk karya yang sederhana ini, maka saya persembahkan untuk ...

- ♥ *Ayahanda dan Ibunda tercinta yang kucintai*
Ayahanda (alm) Saregarl dan Ibunda Endrawati. Apa yang saya dapatkan hari ini, belum mampu membayar semua kebaikan, keringat, dan juga air mata bagi saya. Terima kasih atas segala dukungan kalian, baik dalam bentuk materi maupun moril. Karya ini saya persembahkan untuk kalian, sebagai wujud rasa terima kasih atas pengorbanan dan jerih payah kalian sehingga saya dapat menggapai cita-cita dan bisa berada di titik ini. Kelak cita-cita saya ini akan menjadi persembahan yang paling mulia untuk Ayah dan Ibu, dan semoga dapat membahagiakan kalian.
- ♥ *Kakak dan adik tercinta*
Untuk adikku Elqori Ceasardy tiada waktu yang paling berharga dalam hidup selain menghabiskan waktu dengan qori. Walaupun saat dekat kita sering bertengkar, tapi saat jauh kita saling merindukan. Dan terima kasih untuk bantuan dan semangat dari kakakku Elvas Serdy, S.T dan Eldiansyah Zirdy, A.Md.A.B. , semoga kita bersama-sama bisa sampai pada kesuksesan.
- ♥ *Dosen Pembimbing*
Kepada Ibu Hj. Reni Devita, S.E, M.M. dan Anisah, S.E, M.M. selaku dosen pembimbing saya yang paling baik dan bijaksana, terima kasih karena sudah menjadi orang tua kedua saya di Kampus. Terima kasih atas bantuannya, nasehatnya, dan ilmunya yang selama ini dilimpahkan pada saya dengan rasa tulus dan ikhlas.
- ♥ *Rekan kantor dan Sahabat*
Terima kasih kepada Pak Medi Firmansyah, S.T yang selalu mensupport saya menyelesaikan skripsi dan selalu mengizinkan saya pergi dari kantor ke kampus untuk bimbingan, dan serta tanpa bantuan dari sahabatku di kampus yang selalu menemani maupun menyiapkan berkas ujian. Terima kasih kepada rekan dan sahabat untuk bantuan selama berkuliah support dan luar biasa, sampai saya bisa menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Serta kepada Aliyah Montesa, S.Tr.T. yang dalam keluh kesahku mengerjakan skripsi selalu mensupport dan mendoakan agar diriku dapat menyelesaikan hingga rampung.

ABSTRAK

ELPUJI RAMPIANDY / 1600861201166 / PENGARUH PENEMPATAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA PADA PT. DJAMBI WARAS / PEMBIMBING I Hj. Reni Devita, SE, MM / PEMBIMBING II Anisah, SE, MM

Tujuan dari diadakannya penelitian ini adalah Untuk mendeskripsikan penempatan karyawan dan kinerja dan unruk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Pada PT.Djambi Waras .

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dataprimer yaitu data utama yang diperoleh dari responden yang menjadi objek penelitian dan data sekunder yaitu data berupa laporan keuangan yang diterbitkan oleh organisasi yang bukan pengelolahnya, yang sumber datanya diperoleh dari PT. Djambi Waras. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linear sederhana dan menggunakan SPSS ver. 20

Populasi dari penelitian ini adalah penempatan karyawan dan kinerja seluruh karyawan PT. Djambi Waras tahun 2018 sebanyak 33 orang., dengan menggunakan sensus yaitu semua populasi dijadikan responden

Penempatan Karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kinerja di PT. Djambi Waras Kota Jambi. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} 6,047 > t_{tabel} 2,034. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya secara parsial Penempatan karyawan berpengaruh terhadap kepuasan kinerja sehingga semakin baik penempatan karyawan yang diberikan kepada karyawan maka kepuasan akan meningkat dan hal ini juga akan berdampak positif pada kinerja karyawan tersebut.

Keyword: Penempatan kerja dan Kinerja

ABSTRACT

ELPUJI RAMPIANDY / 1600861201166 / INFLUENCE OF EMPLOYEE PLACEMENT ON PERFORMANCE IN PT. DJAMBI WARAS / SUPERVISOR I Hj. Reni Devita, SE, MM / SUPERVISOR II Anisah, SE, MM

The purpose of this research is to describe the placement of employees and performance and to find out and analyze the effect of Employee Placement on Performance at PT.Djambi Waras.

The type of data used in this research is primary data that is primary data obtained from respondents who are the object of research and secondary data that is data in the form of financial statements published by organizations that are not pengekolahnya, the source of the data obtained from PT. Djambi Sane. Data analysis in this study uses simple linear regression and uses SPSS ver. 20

The population of this study is the placement of employees and the performance of all employees of PT. Djambi Waras in 2018 as many as 33 people., Using a census that is all the population made respondents

Employee Placement has a significant positive effect on job satisfaction at PT. Djambi Waras Jambi City. This is indicated by the value of $t_{count} 6.047 > t_{table} 2.034$. Then H_0 is rejected and H_a is accepted, which means partially the placement of employees affects the satisfaction of performance so that the better the placement of employees given to employees, the satisfaction will increase and this will also have a positive impact on employee performance.

Keyword: work placement and performance

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kita panjatkan atas kehadiran Allah SWT, atas berkat rahmat dan karunia-Nya yang senantiasa dilimpahkan kepada kita semua. Sholawat serta salam semoga tercurahkan pada Nabi Muhammad SAW. Atas rahmat Allah SWT, akhirnya penulis bisa menyelesaikan skripsi yang berjudul **“PENGARUH PENEMPATAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA PADA PT. DJAMBI WARAS”**.

Penulisan skripsi ini tak luput dari berbagai macam hambatan dan rintangan, namun berkat bantuan dan dukungan dari berbagai pihak, maka segala macam hambatan dan rintangan dapat teratasi. Untuk itu, Saya ingin menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang tulus kepada :

1. Ibu (Endrawati), Bapak (Alm. Saregar), dan semua keluarga yang selalu akan menjadi bagian penting dalam setiap perjuangan penulis
2. Bapak H. Fachruddin Razi, SH, MH. selaku Rektor Universitas Batanghari.
3. Ibu Dr. Arna Suryani, SE, M.Ak, CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi
4. Ibu Anisah, SE, MM. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi dan Pembimbing II yang telah

meluangkan waktu serta senantiasa memberikan bimbingan, arahan, saran serta motivasi dalam penyusunan skripsi ini.

5. Ibu Hj. Reni Devita, SE, MM. selaku Pembimbing I yang telah meluangkan waktu serta senantiasa memberikan bimbingan, arahan, saran serta motivasi dalam penyusunan skripsi ini.
6. Segenap Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan serta pengalaman kepada penulis baik secara tertulis maupun lisan yang sangat bermanfaat.
7. Seluruh staf Universitas Batanghari Jambi umumnya dan staf Fakultas Ekonomi khususnya yang telah membantu penulis dalam urusan akademik.
8. Teman-teman Universitas Unbari yang selalu memberikan dukungan dan motivasi selama perkuliahan hingga selesai.

Penulis menyadari skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan. Semoga skripsi ini dapat menjadi bahan referensi dalam bidang ilmu pengetahuan serta menjadi karya yang bermanfaat.

Jambi, Januari 2020
Penulis,

Elpuji Rampiandy
NIM. 160086120116

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iii
PERSEMBAHAN	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	9
1.3 Perumusan Masalah	9
1.4 Manfaat Penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN	11
2.1 Tinjauan Pustaka	11
2.1.1 Manajemen	11
2.1.2 Fungsi Manajemen	12
2.1.3 Manajemen SDM	12
2.1.4 Fungsi Manajemen	12
2.1.5 Konsep Karyawan	13
2.1.6 Faktor yang Mempengaruhi Penempata Karyawan	15

2.1.7	Konsep Kinerja Karyawan	26
2.1.8	Hubungan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja	30
2.2	Penelitian Terdahulu	31
2.3	Kerangka Pemikiran	34
2.4	Hipotesis.....	34
2.4.1	Metode Penelitian	35
2.4.2	Jenis dan Sumber Data	35
2.4.3.	Metode Pengumpulan Data	36
2.4.4	Populasi dan Sampel	36
2.4.5.	Metode Analisis Data.....	37
2.4.6.	Alat Analisis.....	37
2.4.7.	Korelasi	39
2.4.8.	Koefisien Determinasi.....	40
2.5	Uji Penelitian.....	40
BAB III	GAMBARAN UMUM	44
3.1	Sejarah PT. Djambi Waras	44
3.2	Visi dan Misi	45
3.3	Tugas dan Tanggung Jawab	46
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	49
4.1	Hasil Penelitian	49
4.1.1	Variabel-variabel penelitian	52
4.1.2	Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja	59
4.2	Pembahasan	63
BAB V	KESIMPULAN	64
5.1	Kesimpulan	64
5.2	Saran	65
DAFTAR PUSTAKA	66

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jumlah Karyawan PT. Djambi Waras	6
Tabel 1.2	Jumlah Karyawan PT. Djambi Waras Menurut Penempatannya.....	7
Tabel 1.3	Data Penjualan Karet PT. Djambi Waras	8
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	31
Tabel 4.1	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	49
Tabel 4.2	Distribusi Responden Berdasarkan Usia	50
Tabel 4.3	Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan	51
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	51
Tabel 4.5	Tanggapan Responden Terhadap Indikator Pendidikan	52
Tabel 4.6	Tanggapan Responden Terhadap Indikator Pengetahuan.....	53
Tabel 4.7	Tanggapan Responden Terhadap Indikator Keterampilan.....	54
Tabel 4.8	Tanggapan Responden Terhadap Indikator Pengalaman Kerja.....	55
Tabel 4.9	Rekapan Responden Penempatan Karyawan.....	55
Tabel 4.10	Tanggapan Responden Terhadap Indikator Kuantitas Kerja.....	56
Tabel 4.11	Tanggapan Responden Terhadap Indikator Kualitas Kerja.....	57
Tabel 4.12	Tanggapan Responden Terhadap Indikator Ketepatan Waktu	57
Tabel 4.13	Rekapan Responden Penempatan Karyawan.....	58
Tabel 4.14	Regresi Linear Sederhana	59
Tabel 4.15	Koefisien Korelasi	60
Tabel 4.16	Uji t	61

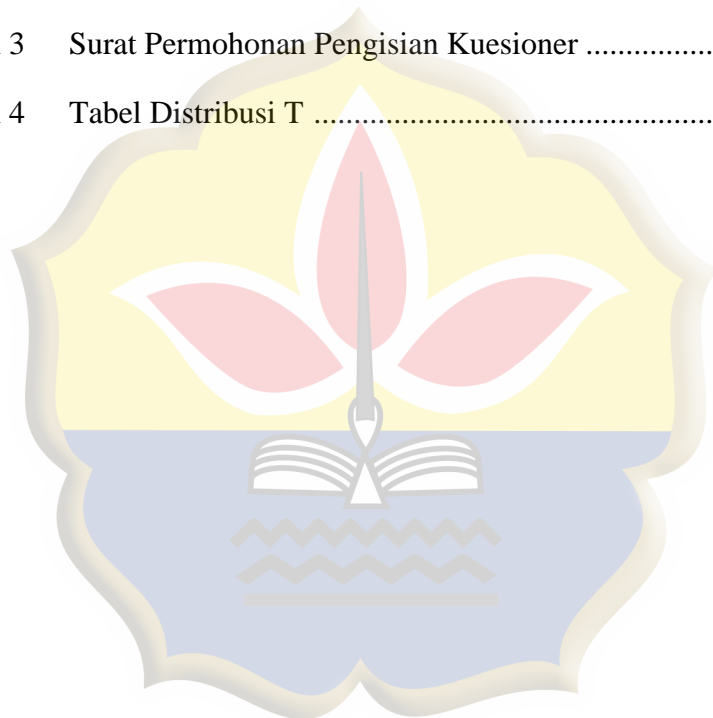
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Bagan Kerangka Pemikiran.....	34
Gambar 3.1	Struktur Organisasi	46



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Tabulasi Data Kuesioner	67
Lampiran 2	Hasil Analisis Data Model <i>SPSS 22</i>	69
Lampiran 3	Surat Permohonan Pengisian Kuesioner	72
Lampiran 4	Tabel Distribusi T	78



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Keberhasilan suatu perusahaan tidak selalu diukur oleh seberapa besar uang yang dimiliki melainkan ada hal lain yang lebih penting yaitu Sumber Daya Manusia (SDM) yang berada di perusahaan. Dalam era globalisasi saat ini sangat diperlukan SDM yang bermutu karena maju mundurnya suatu perusahaan sangat tergantung pada kualitas SDM atau karyawannya. Semakin baik kualitas karyawan suatu perusahaan maka semakin tinggi daya saing perusahaan tersebut terhadap perusahaan lainnya. Karyawan adalah aset berharga yang perlu diperhatikan dan dibina dengan baik sehingga perusahaan harus memperhatikan setiap detail program-program yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia guna menghasilkan karyawan yang kompeten dan berdaya saing tinggi.

Keberhasilan suatu perusahaan tidak selalu diukur oleh seberapa besar uang yang dimiliki melainkan ada hal lain yang lebih penting yaitu Sumber Daya Manusia (SDM) yang berada di perusahaan. Dalam era globalisasi saat ini sangat diperlukan SDM yang bermutu karena maju mundurnya suatu perusahaan sangat tergantung pada kualitas SDM atau karyawannya. Semakin baik kualitas karyawan suatu perusahaan maka semakin tinggi daya saing perusahaan tersebut terhadap perusahaan lainnya. Karyawan adalah aset berharga yang perlu diperhatikan dan dibina dengan baik sehingga perusahaan harus memperhatikan setiap detail program-program yang berkaitan dengan

pengembangan sumber daya manusia guna menghasilkan karyawan yang kompeten dan berdaya saing tinggi.

Keberhasilan suatu perusahaan tidak selalu diukur oleh seberapa besar uang yang dimiliki melainkan ada hal lain yang lebih penting yaitu Sumber Daya Manusia (SDM) yang berada di perusahaan. Dalam era globalisasi saat ini sangat diperlukan SDM yang bermutu karena maju mundurnya suatu perusahaan sangat tergantung pada kualitas SDM atau karyawannya. Semakin baik kualitas karyawan suatu perusahaan maka semakin tinggi daya saing perusahaan tersebut terhadap perusahaan lainnya. Karyawan adalah aset berharga yang perlu diperhatikan dan dibina dengan baik sehingga perusahaan harus memperhatikan setiap detail program-program yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia guna menghasilkan karyawan yang kompeten dan berdaya saing tinggi.

Apabila faktor sumber daya manusia dapat dikelola dengan baik dan tepat, maka penerapan sistem manajemen perusahaan akan berhasil. Keberhasilan didalam penerapan sistem manajemen akan mendorong tingkat perkembangan perusahaan ke arah yang positif.

Mengingat bahwa pengelolaan sumber daya manusia menjadi bidang kegiatan manajemen personalia, maka dapat disebutkan bahwa manajemen personalia atau lebih dikenal saat ini dengan manajemen sumber daya manusia memegang peranan penting dalam suatu organisasi. Adapun tujuan manajemen sumber daya manusia antara lain adalah untuk memperoleh, memajukan, dan memanfaatkan tenaga kerja yang ada, dalam hal ini semua bertujuan agar

perusahaan tersebut dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan, Agar dapat memperoleh tenaga kerja yang berkualitas sesuai dengan yang diinginkan perlu diadakan pengadaan karyawan. Pengadaan karyawan merupakan salah satu fungsi yang terdapat dalam manajemen sumber daya manusia.

Sumber daya yang berkualitas dapat diperoleh melalui perekrutan sumber daya manusia yang selektif. Sistem perekrutan yang memperhatikan faktor kualitas sumber daya manusia tentunya akan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas pula. Namun terlepas dari sistem perekrutan yang selektif, yang tidak kalah penting adalah penempatan sumber daya manusia.

Penempatan sumber daya manusia atau dalam hal ini kita sebut karyawan menjadi titik awal berjalannya suatu organisasi. Penempatan karyawan yang tepat pada tempat yang tepat bukan saja menjadi idaman organisasi tetapi juga keinginan para karyawan.

Penempatan yang mengacu kepada prinsip ” Penempatan orang yang tepat kepada tempat yang tepat”, pada suatu organisasi akan diisi oleh orang-orang yang bekerja sesuai dengan spesialisasi atau keahlian masing-masing sehingga gairah kerja, mental kerja dan prestasi kerja akan mencapai hasil yang optimal bahkan kreatifitas serta prakarsa pegawai dapat berkembang. Sebaliknya, penempatan pegawai yang tidak tepat atau salah akan menjadi faktor penghambat bagi gerak suatu organisasi yang akan menimbulkan beragam masalah, seperti kurang bergairahnya pegawai dalam bekerja, mental bekerja yang menurun, pekerjaan terabaikan atau terbengkalai.

Sebagaimana diketahui, bahwa tujuan penempatan karyawan dari sebuah perusahaan adalah untuk mendapatkan tenaga kerja baru yang memenuhi kualifikasi (*job specification*). Sistem pengadaan karyawan yang digunakan suatu perusahaan tentunya harus tepat dan sistematis agar dapat memperoleh tenaga kerja yang benar-benar dibutuhkan sehingga tercapai tujuan secara optimal.

Setiap organisasi harus dapat memilih dan menentukan karyawan yang berkompeten untuk mengisi jabatan yang kosong agar tugas pokok pada jabatan tersebut dapat dilaksanakan. Untuk itu harus diperoleh pekerja yang memiliki kemampuan sesuai dengan jabatan yang akan menjadi tanggung jawabnya dengan kata lain calon yang ditempatkan harus memiliki kompetensi yang diperlukan untuk dapat melaksanakan pekerjaan dalam suatu jabatan secara efektif dan efisien. Dengan pelaksanaan penempatan pegawai yang tepat dan akurat akan membantu organisasi dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Penempatan pegawai dalam organisasi pada umumnya dapat disebabkan oleh pertumbuhan, perubahan struktur dan fungsi ataupun perputaran pegawai. Dalam menentukan posisi organisasi pada dasarnya akan membutuhkan orang yang tepat dan dapat memenuhi persyaratan posisi yang sedang dibutuhkan

kinerja adalah Hasil kerjanya secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja juga dapat dipandang sebagai proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Kinerja

didalam organisasi dilakukan oleh segenap sumber daya manusia dalam organisasi. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi sumber daya manusia dalam menjalankan kinerjanya. Terdapat faktor yang berasal dari luar maupun dari dalam dirinya.

Organisasi membutuhkan pegawai yang memiliki kemampuan dalam bekerja yaitu profesional dan dapat mengejar target pekerjaannya dalam organisasi, pegawai yang memiliki kemampuan maka dapat menciptakan kinerja pegawai yang tinggi. Seperti halnya perusahaan PT. Djambi Waras

Permasalahan tinggi rendahnya kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor yang salah satunya adalah penempatan kerja pegawai. Masih rendahnya kemampuan karyawan dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya menjadi penghambat mencapainya tujuan organisasi. Perekrutan dan seleksi pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai dilihat dari latar belakang pendidikan dan keahlian yang dimiliki. Hal ini menjadi alasan untuk pemilihan objek karena terlihat dari beberapa pegawai di PT. Djambi Waras yang terlihat bahwa masih banyak beberapa pegawai yang masih kurang mampu untuk mengelola suatu pekerjaannya karena latar pendidikan yang tidak sesuai dengan pekerjaannya.

PT. Djambi Waras Jambi, merupakan perusahaan yang beroperasi di industri produk karet, PT. Djambi Waras merupakan anak perusahaan dari PT. Kirana Megantara Group. PT. Djambi Waras Kota Jambi membutuhkan sejumlah karyawan yang mempunyai kemampuan memberikan pelayanan terbaik terhadap pelanggan sehingga setiap kebutuhan yang diinginkan pelanggan dapat terlayani dan merasa puas.

Adapun jumlah karyawan pada PT. Djambi Waras Kota Jambi dalam enam tahun terakhir sebagai berikut:

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan PT. Djambi Waras Kota Jambi
Tahun 2014-2018

Tahun	Jumlah Karyawan	Persentase Perkembangan (%)
2014	25	-
2015	27	8
2016	28	4
2017	32	14
2018	33	3
Rata-rata		7,25

Sumber Data : PT. Djambi Waras Kota Jambi 2018

Dari tabel 1 terlihat bahwa persentase perkembangan jumlah karyawan PT. Djambi Waras Kota Jambi selama lima tahun terakhir terus mengalami peningkatan jumlah karyawan dengan total jumlah karyawan pada tahun 2018 sebanyak 33 orang.

Menurut Hasibuan (2015;89), penempatan harus didasarkan *pada job description dan job specification* yang telah ditentukan serta berpedoman kepada prinsip *The right man on the right place and the right man behind the job*. Dan Menurut Schuler, Jackson penempatan karyawan berkaitan dengan pencocokan seseorang dengan jabatan yang dipegangnya berdasarkan pada kebutuhan, pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan kepribadian karyawan tersebut. Karena pentingnya peran penempatan pada perusahaan terkait pencapaian tujuan perusahaan melalui kinerja karyawan yang sesuai dengan keahlian dan kemampuan karyawan sehingga dikira perlu untuk melakukan

penelitian terkait variabel penempatan kerja terhadap kinerja karyawan. Disisi lain, imbal balik dari perusahaan terhadap karyawannya sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Selain tuntutan dari perusahaan untuk meningkatkan produktivitasnya perusahaan juga memiliki kewajiban untuk memenuhi kepuasan kerja karyawan agar kinerja karyawannya meningkat.

Sementara itu jumlah karyawan pada PT. Djambi Waras Kota Jambi tahun 2017 menurut penempatannya dapat diketahui melalui tabel sebagai berikut:

Tabel 1.2
Jumlah Karyawan Pada PT.Djambi Waras Pada Tahun 2018
Menurut Penempatannya

Bidang Pekerjaan	Kualifikasi Pendidikan yang dibutuhkan	Yang Sesuai (per/orang)	Yang Tidak Sesuai (per/orang)	Jumlah Karyawan	Presentase yang tidak sesuai (%)
Branch Manager	S1 Ekonomi S1 Tehnik Mesin S1 Komputer	S1 Ekonomi (1) S1 Tehnik mesin (1)	S1 Hukum (1)	3	33,33
Humas	S1 Hukum S1 Ekonomi	S1 Hukum (2)	0	2	0
Administration	S1 Ekonomi D3 Akuntansi	S1 Ekonomi (4) D3 Akuntansi(1)	S1 Hukum (1)	6	16,66
Accounting	S1 Akuntansi D3 Akuntansi	S1 Akuntansi (2) D3 Akuntansi(1)	S1 Hukum (1)	4	25
Buruh	SMK, SMA	SMK (10) SMA (3)	0	13	0
Mekanik	D3 Tehnik Mesin SMK	D3 Teknik Mesin (2) SMK (3)	0	5	0
		30	3	33	

Sumber : PT. Djambi Waras Kota Jambi, tahun 2018

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa Branch Manager sebanyak 3 orang dengan persentase kualifikasi pendidikan yang tidak sesuai kebutuhan sebesar 33,33%, Humas sebanyak 2 orang dengan persentase kualifikasi pendidikan yang tidak sesuai kebutuhan sebesar 0%, Administration sebanyak 6 orang dengan persentase kualifikasi pendidikan yang tidak sesuai kebutuhan sebesar 16,66%, Accounting sebanyak 4 orang dengan persentase kualifikasi pendidikan yang tidak sesuai kebutuhan sebesar 25%.

PT Djambi Waras adalah anak perusahaan Kirana Megatara (KM) Group, produsen sekaligus eksportir karet remah terbesar di Indonesia. Perusahaan ini memiliki dua pabrik karet remah, dengan total kapasitas produksi 12.000 ton per bulan dan mempekerjakan tidak kurang dari 1.100 orang.

Tabel 3
Data Penjualan Karet PT. Djambi Waras
Tahun 2014-2018

Tahun	Target (Ton)	Realisasi (Ton)	Persentase Realisasi (%)
2014	46.923	48.000	102,30
2015	48.965	54.000	110,28
2016	51.212	54.000	105,44
2017	57.670	66.000	114,44
2018	58.765	66.000	112,31
Rata-Rata			108,96

Berdasarkan fakta dan uraian sebagaimana dipaparkan diatas, penulis tertarik mengadakan penelitian analisis tentang penempatan karyawan dan kepuasan kerja pada PT. Djambi Waras Kota Jambi yang penulis tuangkan dalam penelitian dengan judul **“Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Pada PT. Djambi Waras Kota Jambi”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikembangkan diatas, maka ditemukan identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Masih ada penempatan karyawan pada PT. Djambi Waras Kota Jambi yang tidak sesuai.
2. Setiap tahunnya penjualan karet mencapai target.
3. Selama 5 tahun terakhir persentase perkembangan jumlah karyawan cenderung meningkat dengan rata-rata 7,25%

1.3 Perumusan Masalah

Rumusan yang didapat dalam latar belakang terlalu banyak untuk dijadikan penelitian, maka penulis merumuskan masalah yang diambil dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana penempatan karyawan dan kinerja karyawan pada PT. Djambi Waras Kota Jambi ?
2. Bagaimana pengaruh penempatan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Djambi Waras Kota Jambi ?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan mendiskripsikan penempatan karyawan dan kinerja karyawan pada PT Djambi Waras Kota Jambi.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Djambi Waras Kota Jambi.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Memberikan masukan tentang dampak penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Djambi Waras Kota Jambi
2. Untuk menambah khazanah pengetahuan berkaitan dengan penempatan karyawan dan kinerja karyawan.
3. Sebagai bahan referensi bagi peneliti lain yang meneliti masalah yang sama dengan objek berbeda.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen

Menurut Handoko (2015:5) manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha anggota organisasi dan sumber daya manusia organisasi yang telah ditetapkan.

Sedangkan menurut Stoner (2013:8) menyebutkan manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber-sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Sementara itu Fuad (2003:92) mengatakan manajemen adalah suatu proses yang melibatkan kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian yang dilakukan untuk mencapai sasaran perusahaan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya.

Dari ketiga pengertian di atas dapat dipahami bahwa manajemen merupakan suatu proses perencanaan, pengarahan dan pengendalian dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang ditetapkannya dengan mengelola sumber daya yang ada.

Menurut Hasibuan (2011 : 10) manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan organisasi tertentu sesuai yang telah ditetapkan.

2.1.2 Fungsi Manajemen

Menurut Terry (2010: 9), fungsi manajemen dapat dibagi menjadi empat bagian, yakni:

1. Planning (Perencanaan),
2. Organizing (Pengorganisasian),
3. Actuating (Pelaksanaan), dan
4. Controlling (Pengawasan)

2.1.3. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sedarmayanti (2012 ; 6) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah seni untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengawasi kegiatan sumber daya manusia atau pegawai dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2008 : 2) Manajemen Sumber daya Manusia adalah Suatu perencanaan pengorganisasian, pengkoordinasian pelaksanaan dan pemberian balas jasa, pengintegrasian pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Dari ketiga pengertian di atas dapat dipahami bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengarahan dan pengendalian dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang ditetapkannya dengan mengelola sumber daya yang ada.

2.1.4 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan atau organisasi dalam bidang sumber daya manusia tentunya menginginkan agar setiap saat memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dalam arti memenuhi persyaratan kompetensi untuk didayagunakan dalam usaha merealisasi visi dan mencapai tujuan-tujuan jangka menengah dan jangka pendek. Guna mencapai tujuan manajemen sumber daya manusia yang telah dikemukakan, maka sumber daya manusia harus dikembangkan dan dipelihara agar semua fungsi organisasi dapat berjalan seimbang. Kegiatan sumber daya manusia merupakan bagian proses manajemen manajemen sumber daya manusia yang paling sentral dan merupakan suatu rangkaian dalam mencapai tujuan organisasi. Kegiatan tersebut akan berjalan lancar, apabila memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen. Terdapat 2 kelompok fungsi manajemen sumber daya manusia, yang pertama adalah fungsi manajerial diantaranya adalah fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian. Kedua, fungsi organisasional diantaranya pengadaan tenaga kerja, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja (Rivai dan Segala, 2013:13).

2.1.5. Konsep Karyawan

Menurut Hasibuan (2010:63) penempatan karyawan adalah tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon pegawai yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan / pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan authority kepada orang tersebut.

Sedangkan menurut Kasmir (2011:161) penempatan berkaitan dengan pencocokan seseorang dengan jabatan yang akan dijabatnya berdasarkan kebutuhan jabatan.

Konsep dasar penempatan sumber daya manusia menurut Saydam (2006 : 115) terbagi menjadi dua kegiatan yaitu :

1. Penempatan pegawai baru yang dilakukan setelah mereka selesai mengikuti seleksi dan baru diangkat pangkat dan jabatan baru untuk memulai sesuatu pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.
2. Penempatan bagi pegawai lama yang sudah berpengalaman dalam pekerjaan itu atau yang lebih dikenal dengan nama alih tugas atau mutasi.

Menurut Hasibuan (2009:64) prinsip penempatan yang tepat harus dilaksanakan secara konsekuen supaya karyawan dapat bekerja sesuai dengan spsesialisasinya atau kehaliannya masing-masing. Manfaat dari adanya penempatan karyawan yang tepat antara lain :

1. Meningkatkan gairah kerja
2. Mental kerja menjadi lebih baik
3. Prestasi kerja akan mencapai hasil yang optimal
4. Kreativitas dan prakarsa karyawan akan berkembang.

Selanjutnya kembali Saydam (2016:152) menyebutkan sasaran dari program penempatan pegawai adalah sebagai berikut :

1. Mengisi lowongan pekerjaan yang tersedia dalam organisasi
2. Agar orang yang ditempatkan itu tidak terombang-ambing lagi dalam menunggu tempat dan apa yang akan dikerjakan.

3. Menempatkan orang yang tepat pada posisi dan tempat yang tepat.
4. Agar organisasi dapat bertindak efisien dengan memanfaatkan pegawai yang berhasil direkrut.

Penempatan pegawai menurut Hasibuan (2009:63) harus dilaksanakan atas dasar *job description* dan *job specification* yang telah ada dan ditentukan sebelumnya serta tetap berpedoman kepada prinsip “ *the right man in the right place*”.

2.1.6 Faktor yang Mempengaruhi Penempatan Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi dalam penempatan karyawan menurut Musenif yang dikutip oleh Suwatno (2008:13) sebagai berikut :

1. Faktor kemanusiaan

Faktor ini menganggap manusia sebagai unsur pekerja yang mempunyai persamaan harga diri, kemauan, keinginan, cita-cita dan kemampuan harus dihargai posisinya sebagai manusia yang layak tidak dianggap mesin.

2. Faktor demokrasi

Menunjukkan adanya saling menghormati, saling menghargai, dan saling mengisi dalam melaksanakan kegiatan.

3. *The right man on the right place*

Ini penting dilaksanakan dalam arti bahwa penempatan setiap orang dalam setiap organisasi yang berarti bahwa penempatan setiap orang dalam organisasi perlu didasarkan pada kemampuan, keahlian, pengalaman, serta pendidikan yang dimiliki oleh orang yang bersangkutan.

4. Faktor *equal pay for equal work*

Pemberian balas jasa terhadap karyawan baru didasarkan atas hasil prestasi kerja yang didapat oleh karyawan yang bersangkutan.

5. Faktor kesatuan arah

Faktor ini diterapkan dalam perusahaan terhadap setiap karyawan yang bekerja agar dapat melaksanakan tugas-tugas, dibutuhkan kesatuan arah, kesatuan pelaksanaan tugas, sejalan dengan program dan rencana yang digariskan.

6. Faktor kesatuan tujuan

Faktor ini erat hubungannya dengan kesatuan arah, artinya arah yang dilaksanakan karyawan harus difokuskan pada tujuan yang dicapai.

7. Faktor kesatuan komando

Karyawan yang bekerja selalu dipengaruhi adanya komando yang diberikan sehingga setiap karyawan hanya mempunyai satu orang atasan.

8. Faktor efisiensi dan produktifitas kerja

Faktor ini merupakan kunci kearah tujuan perusahaan karena efisiensi dan produktifitas kerja harus dicapai dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

Selanjutnya menurut hasibuan (2009:267) ada beberapa faktor yang perlu dipertimbangkan dalam penempatan pegawai, sebagai berikut :

1. *Faktor Latar Belakang Pendidikan.* Latar belakang pendidikan yang dimiliki pegawai selama mengikuti pendidikan sebelumnya harus dipertimbangkan, khususnya di dalam proses penempatan pegawai tersebut untuk menyelesaikan

tugas pekerjaan, serta mengemban wewenang dan tanggung jawab. Hubungan latar belakang pendidikan dengan penempatan sumber daya manusia tidak dapat dipisahkan, disamping itu latar belakang pendidikan seseorang dapat pula menjadi acuan pemberian beban kerja dan tanggung jawab dilihat dari segi prestasi nilai yang diperolehnya semasa sekolah.

2. *Faktor kesehatan jasmani dan rohani.* Kesehatan erat kaitannya dengan sumber daya manusia. Pekerjaan-pekerjaan yang berat dan berbahaya misalnya hanya mungkin dikerjakan oleh orang-orang yang mempunyai fisik sehat dan kuat, sedangkan sumber daya manusia yang fisiknya lemah dan berotak cerdas dapat ditempatkan pada bidang administrasi, pembuatan konsep atau perhitungan-perhitungan yang memerlukan ketekunan luar biasa, namun faktor kesehatan ini masih perlu diperhatikan dalam penempatan mereka. Hal ini dapat dipahami, meskipun tes kesehatan telah meluluskan sumber daya manusia baru, tetapi kadang-kadang tes kesehatan tersebut dilakukan sepintas kilas kurang dapat mendeteksi kondisi jasmani secara rinci.
3. *Faktor pengalaman kerja.* Dewasa ini banyak perusahaan lebih cenderung menerima sumber daya manusia yang berpengalaman, dibanding dengan sumber daya manusia yang belum berpengalaman. Hal ini terlihat pada kenyataan, bahwa sumber daya manusia yang sudah mempunyai pengalaman akan memerlukan waktu penyesuaian diri yang lebih pendek dengan keadaan baru dibanding dengan masa penyesuaian diri yang sedikit lama bagi sumber daya manusia yang belum berpengalaman sama sekali.

4. *Faktor status perkawinan.* Status perkawinan dijadikan sumber oleh pimpinan untuk mengambil keputusan dalam rangka untuk penempatan pegawai, mengetahui status perkawinan pegawai adalah merupakan hal penting untuk kepentingan kepegawaian juga menjadi bahan pertimbangan pimpinan dalam penempatan pegawai. Kebijakan menerima sumber daya manusia yang berpengalaman seperti itu seharusnya sudah mulai dikurangi, karena dewasa ini sumber daya manusia yang belum mempunyai pengalamanlah justru yang banyak mempunyai rasa tanggung jawab sosial yang besar tentu akan lebih memperhatikan nasib dan mengutamakan pencari kerja (sumber daya manusia) yang belum mempunyai pengalaman, karena tanggung jawab sosial dalam menciptakan lapangan kerja baru bagi sumber daya manusia yang baru lulus sekolah, tidak hanya menjadi tanggung jawab pemerintah saja, tetapi menjadi tanggung jawab semua orang, terutama perusahaan-perusahaan, baik milik pemerintah (BUMN) ataupun swasta.
5. *Faktor umur sumber daya manusia.* Ternyata yang memerlukan pekerjaan itu bukan sumber daya manusia muda yang baru selesai dan sekolah saja, tetapi juga sumber daya manusia yang sudah mempunyai umur tua. Hal ini dapat dipahami karena dilapangan yang membutuhkan pekerjaan bukan saja sumber daya manusia yang berumur muda, tetapi kadang-kadang orang yang sudah tuapun atau para pensiunan banyak yang memerlukan pekerjaan untuk menyambung hidup anak isterinya. Bahkan dari segi kemanusiaan pensiunan tersebut perlu ditolong karena mereka mungkin masih mempunyai beban

menghidupi anak-anaknya yang masih sekolah. Sedangkan sumber daya manusia yang masih muda belum mempunyai rasa tanggung jawab keluarga.

6. *Faktor jenis kelamin.* Jenis kelamin sumber daya manusia perlu menjadi bahan pertimbangan dalam penempatan pegawai. Walaupun hasil lulusan seleksi dan pelatihan pra tugas kadang-kadang tidak memperhatikan jenis kelamin pria dan wanita, untuk pekerjaan yang membutuhkan gerak fisik tentu yang lebih cocok adalah sumber daya manusia pria, tetapi untuk tenaga-tenaga sekretariat, loket-loket pelayanan atau operator telepon yang lebih cocok mungkin sumber daya manusia wanita.

7. *Faktor minat dan hobi.* Seseorang akan bekerja dengan rajin dan tekun bila apa yang dikerjakannya itu sesuai dengan minat dan hobinya. Langkah yang perlu dilakukan oleh manejer sumber daya manusia bagian penempatan untuk memperoleh informasi tentang minat dan hobi sumber daya manusia baru adalah yang bersangkutan perlu meminta lagi berkas hasil seleksi yang sudah ada.

Sementara itu Wursanto (2014:43) umumnya yang termasuk dalam uraian jabatan (*Job Description*) adalah sebagai berikut :

1. Nama jabatan
2. Nama klasifikasi
3. Jumlah pegawai yang dipekerjakan
4. Bagian atau seksi
5. Jumlah jabatan
6. Ikhtisar jabatan

7. Pemecahan atau penyelesaian jabatan
8. Bahan-bahan yang diperlukan
9. Pekerjaan yang diselesaikan
10. Tingkat kesulitan yang dihadapi
11. Garis-garis promosi
12. Latihan / pendidikan yang diperlukan
13. Metode kerja yang dipergunakan
14. Kondisi kerja
15. Lingkungan sosial
16. Waktu kerja

Dalam persyaratan jabatan diuraikan syarat-syarat kerja baik yang bersifat umum maupun syarat-syarat yang bersifat khusus. Menurut Wursanto (2004:44) umumnya persyaratan yang dicatat dalam spesifikasi jabatan adalah:

1. Jenis kelamin
2. Umur
3. Kondisi fisik
4. Pendidikan formal
5. Kecakapan
6. Pengalaman
7. Kemampuan
8. Kewibawaan
9. Tanggung jawab

Jenis-jenis penempatan menurut Rivai (2013 : 211) antara lain adalah sebagai berikut :

1. Promosi

Promosi terjadi apabila seorang pegawai dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang lebih tinggi dalam pembayaran, tanggung jawab atau level. Umumnya diberikan sebagai penghargaan atau hadiah atas usaha dan prestasi di masa lampau.

2. *Transfer* dan Demosi

Adalah dua kegiatan utama penempatan pegawai lainnya yang ada di perusahaan. *Transfer* terjadi jika seorang pegawai dipindahkan dari satu bidang tugas ke bidang tugas lainnya yang tingkatannya hampir sama baik tingkat gaji, tanggung jawab maupun tingkat strukturalnya. Demosi terjadi apabila seorang pegawai dipindahkan dari posisi satu ke posisi lainnya yang lebih rendah tingkatannya, baik tingkat gaji, tanggung jawab maupun tingkatan strukturalnya.

3. *Job Posting Programs*

Job posting program memberikan informasi kepada pegawai tentang pembukaan lowongan kerja dan persyaratannya. Pengumuman tentang lowongan kerja tersebut mengundang para pegawai yang memenuhi syarat untuk melamar. Tujuan dari *job posting program* adalah untuk memberikan dorongan bagi pegawai yang sedang menanti promosi dan transfer serta membantu divisi sumber daya manusia dalam mengisi jabatan internal.

Menurut Siagian (2009:169) penempatan tidak hanya berlaku bagi para pegawai baru, akan tetapi berlaku pula bagi pegawai lama yang mengalami alih tugas dan mutasi. Berarti konsep penempatan mencakup promosi, transfer dan bahkan demosi sekalipun.

Menurut Siagian (2009:169) promosi adalah apabila seseorang pegawai dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatan dalam hirarki jabatan lebih tinggi dan penghasilannya pun lebih besar pula. Menurut Hasibuan (2009:111) syarat-syarat promosi pada umumnya meliputi :

1. Kejujuran

Karyawan harus jujur kepada dirinya sendiri, bawahannya, perjanjian-perjanjian dalam menjalankan atau mengelola jabatan tertentu, harus sesuai kata dengan perbuatannya, tidak menyelewengkan jabatannya untuk kepentingan pribadi.

2. Disiplin

Karyawan harus disiplin pada dirinya serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku baik tertulis maupun kebiasaan.

3. Prestasi kerja

Karyawan itu mampu mencapai hasil kerja yang dapat dipertanggung jawabkan kualitas maupun kuantitas dan bekerja secara efektif dan efisien.

4. Kerja sama

Karyawan dapat bekerjasama secara harmonis dengan sesama karyawan baik horizontal maupun vertikal dalam mencapai sasaran perusahaan.

5. Kecakapan

Karyawan itu cakap, kreatif dan inovatif dalam menyelesaikan tugas-tugas pada jabatan tersebut dengan baik. Dia bisa bekerja secara mandiri dalam menyelesaikan pekerjaannya.

6. Loyalitas

Karyawan harus loyal dalam membela perusahaan dari tindakan yang merugikan perusahaan. Ini menunjukkan bahwa dia ikut berpartisipasi aktif terhadap perusahaan.

7. Kepemimpinan

Dia harus mampu membina dan memotivasi bawahannya untuk bekerja sama dan bekerja secara efektif dalam mencapai sasaran perusahaan.

8. Komunikatif

Karyawan itu dapat berkomunikasi secara efektif dan mampu menerima atau mempersepsi informasi dari atasan maupun dari bawahannya dengan baik, sehingga tidak terjadi salah komunikasi.

9. Pendidikan

Karyawan harus telah memiliki ijazah dari pendidikan formal sesuai dengan spesifikasi jabatan.

Kembali Hasibuan (2009:102) menyebutkan bahwa mutasi adalah perubahan posisi / jabatan / tempat / pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal di dalam organisasi.

Manfaat mutasi bagi karyawan menurut Siagian (2009:172) antara lain :

1. Pengalaman baru
2. Cakrawala pandangan yang lebih luas
3. Tidak terjadinya kebosanan atau kejenuhan
4. Perolehan pengetahuan dan keterampilan baru
5. Perolehan perspektif baru mengenai kehidupan organisasional
6. Persiapan untuk menghadapi tugas baru, misalnya karena promosi
7. Motivasi dan kepuasan kerja yang lebih tinggi berkat tantangan dan situasi baru yang dihadapi.

Sedangkan pengertian demosi menurut Siagian (2009:172) yaitu seseorang karena berbagai pertimbangan mengalami penurunan pangkat atau jabatan dan penghasilan serta tanggung jawab yang semakin kecil.

Tujuan pelaksanaan demosi menurut Hasibuan (2009:115) adalah untuk menghindari kerugian perusahaan, memberikan jabatan atau posisi, gaji dan status yang tepat sesuai dengan kemampuan atau kecakapan karyawan yang bersangkutan. Demosi ini merupakan hukuman terhadap karyawan yang tidak mampu mengerjakan tugas-tugasnya pada jabatan yang dipangkunya sehingga jabatannya diturunkan.

Selanjutnya Saydam (2016:154) menerangkan bahwa dalam melakukan penempatan pegawai ini, organisasi menginginkan agar diperoleh efisiensi, efektifitas dan produktifitas yang tinggi bagi organisasi dan juga bagi pegawai yang bersangkutan. Agar efisien, dalam arti organisasi yang sudah banyak mengeluarkan biaya seleksi, masa orientasi dan pelatihan pra tugas tidak terlalu banyak mengalami kerugian.

Indikator yang perlu dipertimbangkan dalam penempatan pegawai menurut Suwatno (2008:117) adalah sebagai berikut :

1. Pendidikan, yaitu pendidikan minimum yang diisyaratkan yaitu menyangkut:
 - a. Pendidikan yang seharusnya, artinya pendidikan yang harus dijalankan syarat.
 - b. Pendidikan alternatif, yaitu pendidikan lain apabila terpaksa, dengan tambahan latihan tertentu dapat mengisi syarat pendidikan yang seharusnya.
 - c. Pengetahuan kerja, yaitu pengetahuan yang harus dimiliki oleh seseorang tenaga kerja agar dapat melakukan kerja dengan wajar. Pengalaman kerja ini sebelum ditempatkan dan yang harus diperoleh pada waktu ia bekerja dalam pekerjaan tersebut.
 - d. Keterampilan kerja, yaitu kecakapan/keahlian untuk melakukan sesuatu pekerjaan yang hanya diperoleh dalam praktek. Keterampilan kerja ini dapat dikelompokkan kedalam tiga kategori :
 - a. Keterampilan mental, seperti menganalisa data, membuat keputusan, menghitung, menghafal dan lain-lain.
 - b. Keterampilan fisik, seperti memutar roda, mencangkul, menggergaji dan lain-lain.
 - c. Keterampilan sosial, seperti mempengaruhi orang lain, berpidato, menawarkan barang dan lain-lain.

4. Pengalaman kerja, yaitu pengalaman seseorang tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan tertentu. Pengalaman kerja ini dinyatakan dalam :

- a. Pekerjaan yang harus dilakukan.
- b. Lamanya melakukan pekerjaan itu.

Indikator menilai pengalaman kerja menurut Siagian (2009:75) antara lain adalah sebagai berikut :

1. Memperbaiki diri dari pengalaman.

Meliputi keinginan untuk melakukan evaluasi terhadap hasil kerja secara rutin, mengambil tindakan perubahan dengan segera bila terjadi kesalahan serta bersikap proaktif mencari informasi guna perbaikan dalam menyelesaikan pekerjaan.

2. Tingkat kesetiaan dalam pekerjaan.

Meliputi memiliki loyalitas dan komitmen yang tinggi untuk menyelesaikan pekerjaan, mengedepankan sikap bertanggung jawab terhadap pekerjaan serta rasa memiliki terhadap tempat kerja yang tinggi.

3. Dipertimbangkan dalam promosi.

Meliputi dapat menunjukkan bahwa pengalaman kerja yang dimiliki memang layak dipertimbangkan pada saat promosi pegawai, pengalaman kerja membuat pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik serta persepsi pegawai terhadap pertimbangan senioritas dalam promosi.

Menurut Nitisemito (2006:134) menyebutkan bahwa promosi dan mutasi kedua-duanya adalah kegiatan pemindahan karyawan dari suatu jabatan ke jabatan yang lain. Meskipun demikian promosi dan mutasi harus dibedakan.

2.1.7 Konsep Kinerja Pegawai

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya, harapan organisasi tentunya memiliki tenaga kerja yang profesional dan mampu mencapai target dan menyelesaikan beban tugas yang menjadi tanggung jawabnya sehingga pada akhirnya setiap individu harus mampu menampilkan prestasi mereka masing-masing sesuai dengan perannya dalam suatu organisasi dengan mengandalkan kemampuan yang mereka miliki. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu, Kinerja menurut Amstrong dan Baron (Sedarmayanti, 2011:202) adalah:

Kinerja merupakan sarana untuk mendapatkan hasil lebih baik dari organisasi, tim, dan individu dengan cara memahami dan mengelola kinerja dalam kerangka tujuan standar, dan persyaratan atribut yang disepakati.

Kinerja pegawai merupakan kemampuan pegawai didalam organisasi dapat melaksanakan kerjanya sesuai dengan tujuan dan sasaran yang diharapkan atau direncanakan. Agar lebih jelasnya peneliti mengemukakan pendapat dari ahli lain yaitu Menurut (Sedarmayanti, 2001:53) definisi dari kinerja individu yaitu sebagai berikut:

Kinerja individu adalah bagaimana seorang pegawai melaksanakan pekerjaannya atau untuk kerjanya. Kinerja pegawai yang meningkat akan turut mempengaruhi atau meningkatkan prestasi organisasi tempat pegawai yang bersangkutan bekerja, sehingga tujuan organisasi yang telah ditentukan dapat dicapai.

Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang

diberikan kepadanya. Beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan, bahwa kinerja yang diterapkan di dalam sebuah organisasi adalah hasil kerja yang berdasarkan tugas pokok dan fungsi serta tata kerja untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan.

1. Faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai

Organisasi melaksanakan penilaian kinerjanya, maka suatu organisasi perlu membuat suatu sistem yang dapat mendukung proses internalisasi nilai dan sasaran organisasi tersebut, antara lain dengan membuat sistem penilaian kinerja. Sistem ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada perusahaan, apakah karyawan telah menunjukkan perilaku atau prestasi seperti yang telah diinginkan organisasi. Faktor-faktor yang menjadi ukuran kinerja pegawai, sesuai dengan batasannya yang diinginkan atau dianggap relevan. Faktor-faktor yang dijadikan ukuran kinerja menurut pendapat Davis yang dikutip Mangkunegara (2014:13) adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*) yang dirumuskan sebagai berikut: “*Human performance = Ability + Motivation*”

Pernyataan tersebut diatas bahwa yang dijadikan sebagai ukuran dari kinerja adalah dengan memperhatikan dua faktor yaitu kemampuan dari pegawai yang akan ditempatkan dan motivasi tinggi dari pegawai tersebut. Kinerja aparatur

harus diketahui oleh pimpinan dalam organisasi untuk mengetahui sejauhmana tingkat pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Karakteristik aparatur pemerintah yang dapat dikategorikan memiliki kinerja yang tinggi menurut (Makmur, 2013:235) dapat diukur melalui:

1. Prestasi. Salah satu ukuran aparatur pemerintah memiliki kinerja tinggi kaitannya dengan menyelesaikan tugas atau kewenangan yang dipercayakan kepadanya adalah melalui prestasi kerja.
2. Percaya diri. Tidak ada aparatur pemerintah yang memiliki kinerja tinggi jika percaya diri tidak kuat karena percaya diri merupakan dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai predikat terpuji.
3. Pengendalian diri. Kematangan perilaku (kesabaran) aparatur pemerintah merupakan gambaran kemampuan mengendalikan diri dari berbagai gangguan emosi sehingga dapat melahirkan kinerja yang tinggi.
4. Kompetensi. Kemahiran atau kematangan ilmu pengetahuan dan teknologi merupakan sumber utama untuk menciptakan aparatur pemerintah dapat memiliki kinerja yang tinggi.

Standar kinerja perlu dirumuskan guna dijadikan tolak ukur dalam mengadakan perbandingan antara apa yang telah dilakukan dengan apa yang diharapkan, kaitannya dengan pekerjaan atau jabatan yang telah dipercayakan kepada seseorang. Kinerja seseorang pada dasarnya diukur sesuai dengan

kepentingan organisasi, sehingga indicator dalam pengukurannya disesuaikan dengan kepentingan organisasi itu sendiri.

Pengukuran Kinerja Ukuran prestasi kerja yang lebih sederhana menurut Dharma dalam Yudha (2010; 26) dibagi menjadi tiga kriteria yaitu:

a) Kuantitas kerja menjelaskan bahwa pengukuran kuantitas kerja melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Hal ini berkaitan dengan soal jumlah keluaran yang dihasilkan

b) Kualitas kerja Pengukuran kualitas mencerminkan tingkat kepuasan, yaitu seberapa baik penyelesaiannya.

c) Ketepatan waktu Ketepatan waktu yaitu kesesuaian kinerja dengan waktu yang telah ditetapkan. Ketepatan waktu merupakan

2.1.8. Hubungan Penempatan Karyawan dengan Kepuasan Kerja

Penilaian prestasi kerja merupakan hal yang penting karena merupakan suatu proses organisasi dalam menilai kinerja pegawainya, sekaligus menjadi landasan sampai sejauhmana manajemen sumber daya manusia menjalankan kegiatannya. Menempatkan tenaga kerja atau pegawai yang telah lulus seleksi, manajer tanpa kerja keras harus mempertimbangkan beberapa faktor yang mungkin sangat berpengaruh terhadap keberlangsungan perusahaan atau organisasi.

Adapun hubungan antara penempatan pegawai dengan kinerja pegawai sekaligus menjadi landasan sampai sejauhmana manajemen sumber daya manusia menjalankan kegiatannya. diungkapkan oleh Hariandja (2002:152) yaitu:

Perbaikan untuk kerja memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan-tindakan perbaikan untuk meningkatkan kinerja melalui *feedback* yang diberikan oleh organisasi.

Pernyataan diatas menyebutkan bahwa dalam menjalankan kerja pegawai perlu dilakukan penilaian agar dapat dilihat seberapa besar pegawai tersebut dapat menjalankan pekerjaan sesuai dengan tugas dan wewenangnya sehingga diharapkan dapat dijadikan sebagai perbaikan kerja dan juga untuk melihat kelemahan dalam penempatan kerjanya. hubungan penempatan pegawai dengan kinerja itu harus diperhatikan Karena pentingnya suatu hasil kerja tergantung pada penempatan pegawai yang dilakukan oleh suatu organisasi. Jika program penempatan pegawai terlaksana dengan baik diharapkan kinerja pegawai pun meningkat.

2.2. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama peneliti	Judul penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
----	---------------	------------------	-------------------	------------------

1	Yovita Aldilaningsari (2014)	Pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja (Studi pada karyawan PT. Bank Jatim cabang Malang)	Regresi Linier berganda	Secara simultan, semua variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Secara parsial, variabel (X1) Kesesuaian Pengetahuan, (X2) Kesesuaian Kemampuan dan (X3) Kesesuaian Ketrampilan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Jatim cabang Malang. Dan variabel yang paling dominan adalah variabel kesesuaian kemampuan
2	Asri Nur Fadilah (2013)	Pengaruh penempatan pegawai terhadap kinerja (Studi pada Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik)	Regresi Linier berganda	Secara simultan, semua variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Secara parsial, variabel (X1) kesesuaian pengetahuan, (X2) kesesuaian kemampuan, (X3) kesesuaian keahlian berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Sekretariat Daerah

				Kabupaten Gresik.
3	Gunthar Riady (2013)	Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur)	Regresi Linier berganda	Secara simultan, semua variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Secara parsial, variabel (X1) Kesesuaian Pengetahuan, (X2) Kesesuaian Keterampilan, (X3) Kesesuaian Sikap berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur.
4	Rendra Adhisetiana (2009)	Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. BRI (Persero) Kantor Cabang Malang Kawi)	Regresi Linier berganda	Secara simultan, semua variabel berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Sedangkan Secara parsial, variabel (X1) Kesesuaian Pengetahuan, (X2) Kesesuaian Keterampilan, (X3) Kesesuaian Sikap berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. BRI (Persero) Kantor Cabang

				Malang Kawi. Dan variabel yang dominan adalah variabel kesesuaian pengetahuan.
5	Made Bagus Githa Wijaya (2010)	Pengaruh Penempatan Dan Pengalaman Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Karyawan	Regresi Linier berganda	Penempatan kerja berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada bagian food and beverage service di Hotel Melia Benoa dengan nilai 0,658 Pengalaman kerja berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai 0,332. Nilai positif menandakan bahwa karyawan dengan pengalaman kerja yang tinggi maka semakin puas karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.

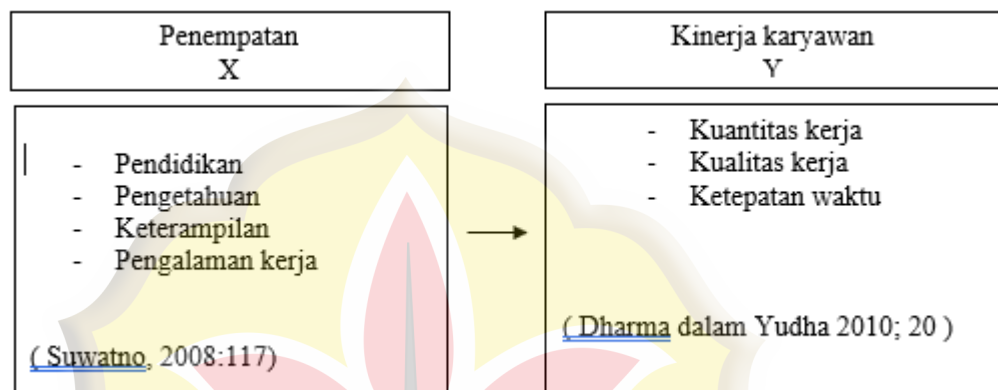
2.3. Kerangka Pemikiran

Faktor-faktor yang harus dipertimbangkan dalam penempatan karyawan antara lain ; pendidikan, pengetahuan, keterampilan dan pengalaman kerja

dari karyawan yang bersangkutan. (Suwatno, 2008:117).Indikator kinerja antara lain : Kuantitas kerja , kualitas kerja dan ketepatan waktu. (Hasibuan, 2009 : 203).

Agar lebih memudahkan memahami keterangan diatas maka dapat dilihat pada bagan kerangka pemikiran berikut ini :

Gambar 2.1.
Bagan Kerangka Pemikiran



2.4. Hipotesis

Berdasarkan kajian empiris serta dukungan teori dan hasil penelitian yang telah dipaparkan maka terdapat dua hipotesis dalam penelitian ini, yaitu :

H1: Diduga penempatan karyawan dan kinerja karyawan pada PT. Djambi Waras .

H0: Diduga penempatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Djambi Waras.

2.4.1 Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian dengan metode analisis Regresi Linear Sederhana. Metode analisis Regresi Linear Sederhana merupakan metode analisis terhadap variabel penelitian yang mengambil sampel dari variabel tertentu dari sebuah populasi, dan dianalisis menggunakan cara matematis atau menggunakan teknik statistik. Variabel yang dianalisis berupa data kuantitatif atau data numerik (angka).

2.4.2 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Data Primer

Yaitu data utama yang diperoleh dari responden yang menjadi objek penelitian ini. Pengumpulannya dilakukan dengan cara wawancara pribadi dan melalui kuesioner.

b. Data sekunder

Yaitu data yang telah diolah lebih lanjut, dan merupakan data pendukung dari penelitian ini.

Data yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari :

- Karyawan PT. Djambi Waras Kota Jambi
- Kuisisioner dari responden pada PT. Djambi Waras Kota Jambi

2.4.3. Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dan informasi secara representatif maka metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kepustakaan dan studi lapangan yang artinya adalah sebagai berikut :

1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Dalam metode pengumpulan data ini penulis mencoba mempelajari dan mengkaji berbagai literatur yang berkaitan dengan topik yang akan diteliti, termasuk didalamnya adalah buku-buku, majalah, laporan dan lain-lain.

2. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Untuk memperoleh data primer penulis turun kelapangan, dengan harapan memperoleh data yang betul-betul objektif. Adapun tehnik pengambilan data yang dilakukan adalah :

- *Interview* (wawancara)

Disini penulis mewawancarai pimpinan dan sejumlah karyawan pada PT. Djambi Waras Kota Jambi.

- Kuisisioner

Didalam penelitian mengedarkan kuisisioner kepada karyawan PT. Djambi Waras Kota Jambi mengenai masalah yang kaan diteliti. Survey adalah suatu pengumpulan data dimana angket merupakan alat pengumpulan data yang utama.

2.4.4 Populasi dan Sampel

Populasi dan sampel merupakan dua hal yang sangat populer dalam penelitian. Keduanya memiliki hubungan yang sangat erat karena

yang satu merupakan bagian dari yang lain. (Istijanto, 2009: 113). Populasi merupakan jumlah dari keseluruhan objek (satuan-satuan atau individu-individu) yang karakteristiknya hendak diduga (Djarwanto; 2003:107). Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Djambi Waras Kota Jambi tahun 2018 sebanyak 33 orang.

Dengan menggunakan metode sensus yaitu semua populasi dijadikan responden. Menurut Istijanto (2009:114) ini dimungkinkan karena jumlah populasinya terbatas dan kecil.

2.4.5. Metode Analisis Data

Untuk menjawab permasalahan dan tujuan penelitian digunakan Alat analisis Deskriptif. Analisis Deskriptif verivikatif merupakan analisis yang berdasarkan perkembangan data yang dianalisis. Analisis ini digunakan untuk menjawab tujuan penelitian yang kedua yang berbasis pada penempatan karyawan dan kinerja karyawan pada PT. Djambi Waras Kota Jambi tahun 2018

2.4.6. Alat Analisis

a) Rentang Skala

Untuk menganalisis permasalahan diatas digunakan skala penelitian dengan menghitung frekuensi skor setiap item pertanyaan. Seperti yang dikemukakan Husein (2001:225) bahwa perhitungan skor setiap komponen yang diteliti dengan mengalikan seluruh frekuensi data dengan nilai bobot.

Rumus yang digunakan adalah :

Skor terendah = Bobot terendah x jumlah sampel

Skor tertinggi = Bobot tertinggi x jumlah sampel

$$\begin{aligned}\text{Skor Terendah} &= \text{Bobot Terendah} \times \text{Jumlah Sampel} \\ &= 1 \times 33 \\ &= 33\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{Skor Tertinggi} &= \text{Bobot Tertinggi} \times \text{Jumlah Sampel} \\ &= 5 \times 33 \\ &= 165\end{aligned}$$

Sedangkan untuk menentukan rentang skala digunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Rentang Skala} = \frac{n(m-1)}{m}$$

Dimana :

n = Jumlah Sampel

m = Jumlah alternative jawaban item

$$\text{rentang Skala} = \frac{33(5-1)}{5}$$

$$\text{RS} = 26,4$$

Diketahuinya rentang skala, maka dapat ditentukan skala dari tiap kriteria yang menjadi indicator kinerja yaitu :

33	– 59,3	Sangat Tidak Setuju
59,4	– 85,7	Tidak Setuju
85,8	– 112,1	Cukup/Sedang Setuju

112,2	-138,5	Setuju
138,6	-165	Sangat Setuju

b) Persamaan Regresi Linear Sederhana

Untuk melihat penempatan karyawan terhadap kepuasan kerja pada PT. Djambi Waras Kota Jambi digunakan rumus regresi linear sederhana yang diolah menggunakan alat bantu program SPSS 20. Menurut Supardi (2013 : 229) rumus regresi sederhana sebagai berikut

:

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan :

- Y = Variabel kinerja
- b = Koefisien penempatan karyawan
- a = Konstanta
- X = Variabel penempatan karyawan
- e = error

2.4.7. Korelasi

Menurut Kurniawan (2009:26) korelasi adalah hubungan atau keeratan antara 2 variabel, dimana terdiri dari 1 variabel independen (bebas) dan 1 variabel dependen (terikat) dan juga mengetahui arah hubungan. Adapun pedoman arti korelasi sebagai berikut:

0,00 – 0,199	=	Sangat tidak erat
0,20 – 0,399	=	Tidak erat
0,40 – 0,599	=	Cukup erat
0,60 – 0,799	=	Erat
0,80 – 1,000	=	Sangat erat

2.4.8. Koefisien Determinasi

Uji R^2 atau uji determinasi merupakan suatu ukuran yang penting dalam regresi, karena dapat menginformasikan baik atau tidaknya model regresi yang terestimasi atau dengan kata lain angka tersebut dapat mengukur seberapa dekatkah garis regresi yang terestimasi dengan data sesungguhnya. Nilai koefisien determinasi (R^2) ini mencerminkan seberapa besar variasi dari variabel terikat Y dapat diterangkan oleh variabel bebas X. Bila nilai koefisien determinasi sama dengan 0 ($R^2 = 0$), artinya variasi dari Y tidak dapat diterangkan oleh X sama sekali. Sementara bila $R^2 = 1$, artinya variasi dari Y secara keseluruhan dapat diterangkan oleh X. Dengan kata lain bila $R^2 = 1$, maka semua titik pengamatan berada tepat pada garis regresi. Dengan demikian baik atau buruknya suatu persamaan regresi ditentukan oleh R^2 nya yang mempunyai nilai antara nol dan satu.

2.5. Uji Hipotesis

-Uji Statistik t

Uji t merupakan suatu pengujian yang bertujuan untuk mengetahui apakah koefisien regresi tersebut signifikan atau tidak. Uji t digunakan dalam pengujian statistik untuk melihat apakah variabel *independent* secara individu berpengaruh terhadap variabel *dependent*. Hipotesis dalam penelitian yang akan diuji adalah sebagai berikut (Ghozali, 2011;75):

$H_0 : b_i = 0$ (tidak ada pengaruh)

H1 : $b_i \neq 0$ (ada pengaruh)

$$t = \frac{\beta_i}{S_{\beta_i}}$$

Dimana :

$S(\beta_i)$ = Standar error dari b

β_i = Koefisien regresi

Jika t hitung $<$ t tabel maka terima H_0 tolak H_1 , artinya X_i (variabel-variabel bebas pada persamaan) tidak berpengaruh nyata terhadap Y (variabel tidak bebas)

2.5.1. Operasional Variabel

Adapun definisi operasional dan indikator serta dimensi untuk masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel berikut ini;

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Sub Indikator	Ukuran
X Penempatan karyawan (Suwatno, 2008:117)	Tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon pegawai yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan authority kepada orang tersebut.	1. Pendidikan	1. Posisi anda sesuai dengan latarbelakang pendidikan anda 2. menurut saya perusahaan sudah melihat latarbelakang akademis terlebih dahulu sebelum karyawan ditempatkan 3. Latar belakang akademis saya dipertimbangkan terhadap jabatan saya saat ini.	Ordinal

		<p>2. Pengetahuan</p> <p>3. Keterampilan kerja</p> <p>4. Pengalaman kerja</p>	<p>1. memiliki pengetahuan tentang pekerjaan</p> <p>2. bermanfaat dalam menyelesaikan pekerjaan</p> <p>3. adanya kesempatan menambah pengetahuan</p> <p>1. kemampuan dan keterampilan kerja sangat menentukan posisi saya didalam perusahaan</p> <p>2. Karyawan yang di tempatkan memiliki keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan</p> <p>3. Keterampilan social</p> <p>1. menurut saya penempatan karyawan di perusahaan sudah sesuai dengan pengalaman kerja yang dimiliki</p> <p>2. pegawai yang menduduki jabatan yang tinggi harus berpengalaman di bidangnya</p> <p>3. Saya sangat terbantu dengan pengalaman yang saya miliki selama ini dalam mendapatkan jabatan.</p>	
<p>Y Kinerja</p> <p>(Dharma dalam</p>	<p>kinerja adalah Hasil kerjanya secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai</p>	<p>1. Kuantitas kerja</p>	<p>1. saya cenderung menyelesaikan pekerjaan sebanyak-banyaknya dari pada penumpukan kerja</p> <p>2. kuantitas pekerjaan</p>	<p>Ordinal</p>

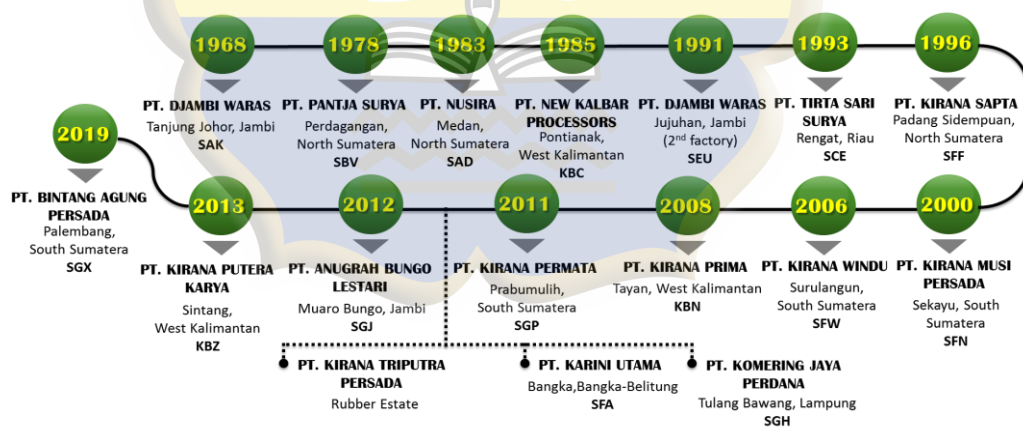
<p>Yudha 2010; 20)</p>	<p>dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya.</p>	<p>2.Kualitas kerja</p> <p>3.Ketepatan waktu</p>	<p>yang saya lakukan sesuai dengan target yang diberikan</p> <p>3. kuantitas pkerjaan yang saya lakukan sesuai dengan harapan atau keinginan atasan</p> <p>1.hasil kerja saya selama ini sesuai dengan kualitas yang ditentukan perusahaan</p> <p>2.saya teliti dalam bekerja</p> <p>3.saya dapat memenuhi standar kerja yang ditentukan</p> <p>4. pegawai cepat tanggap terhadap tugas baru yang di berikan</p> <p>1.untuk menghasilkan pekerjaan yang praktis dan efektif saya proaktif dalam mencari tata kerja baru yang dianggap lebih efektif dan efisien dalam penyelesaian pekerjaan</p> <p>2.saya mencari cara lain agar pekerjaan selesai dengan tepat waktu</p> <p>3. saya membuat target waktu untuk penyelesaian pekerjaan</p>	
-----------------------------	--	--	---	--

BAB III

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

3.1 Sejarah PT. Djambi Waras

Kirana Megatara Group adalah perusahaan kelas dunia dan grup pengolah karet remah terkemuka di Indonesia. Didirikan dengan nama PT. Kirana Megatara pada tahun 1991 sebagai perusahaan induk, Grup sekarang memiliki 16 anak perusahaan dari perusahaan pemrosesan. Prosesor tertua, PT Djambi Waras didirikan pada 27 Oktober 1964, dan baru-baru ini telah bergabung pabrik baru PT Bintang Agung Persada, pada 2019. Grup ini terdaftar sebagai perusahaan publik di Bursa Efek Indonesia pada 19 Juni 2017. Dengan total kapasitas tahunan 720.000 metrik ton, Grup memproduksi karet yang ditentukan secara teknis dari tipe SIR-10, SIR-20, dan SIR-20 CV. Sebagian besar produk ini diekspor ke perusahaan ban global utama, termasuk Bridgestone, Michelin, GoodYear, Pirelli, Continental, Sumitomo, Ban Toyo, Yokohama, Hankook, Kumho, Nexen, Cooper, Apollo, dan pedagang internasional, seperti R1 International. Penjualan domestik masuk ke industri ban dengan Gajah Tunggul sebagai pelanggan utama.



Grup menjunjung tinggi kualitas produk dan kepuasan pelanggan sebagai prioritas utamanya. Semua produk memenuhi Standar Nasional Indonesia (SNI). Ia juga telah menerima sertifikasi ISO 9001:2015 untuk sistem manajemen kualitasnya, dan baru-baru ini ISO 14001:2015 untuk sistem manajemen

lingkungannya. Selalu memperhatikan keberlanjutan industri karet, Grup memiliki kebijakan Karet Alam Berkelanjutan yang menopang semua kegiatannya.

Anak perusahaan perkebunan ditambahkan ke Grup pada tahun 2011 dengan total area tertanam 3.679 hektar pada kapasitas *land bank* 10.000 hektar.

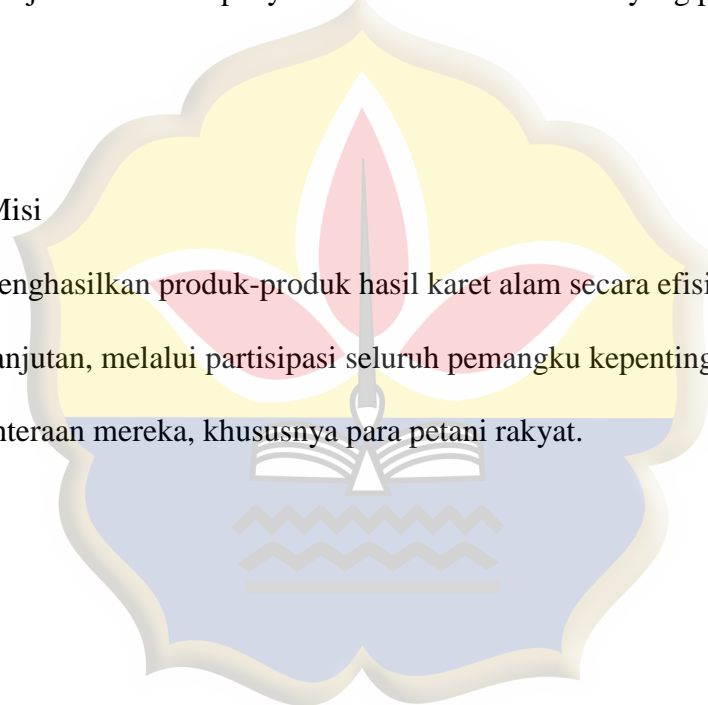
3.2 Visi dan Misi

3.2.1 Visi

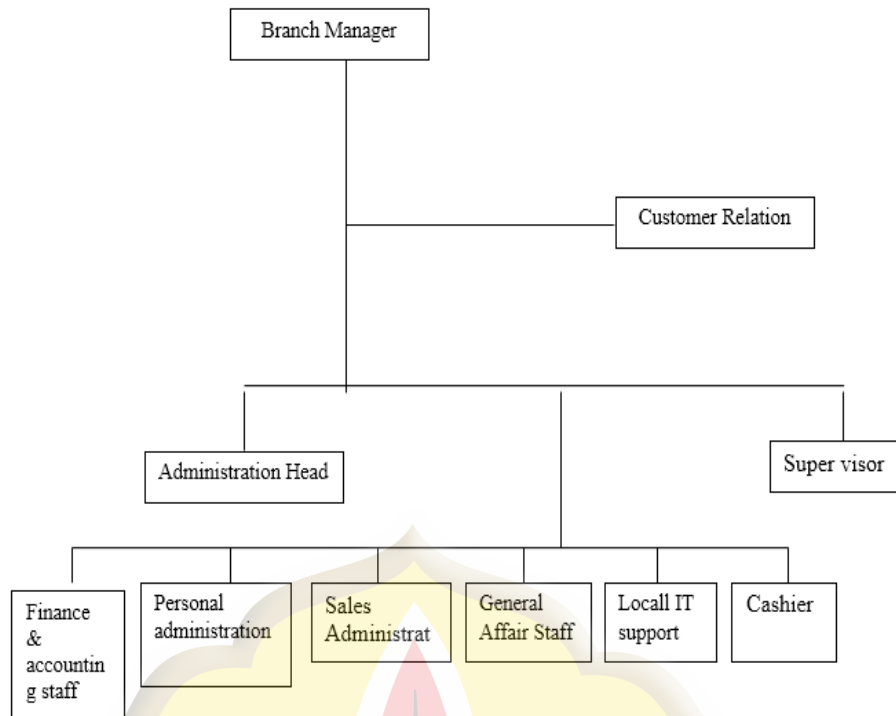
Menjadi solusi dan penyedia kebutuhan karet alam yang paling diminati di dunia.

3.2.2 Misi

Menghasilkan produk-produk hasil karet alam secara efisien dan berkelanjutan, melalui partisipasi seluruh pemangku kepentingan dan demi kesejahteraan mereka, khususnya para petani rakyat.



Gambar 3.1 Struktur Organisasi



Gambar 3.1 Bagan struktrur organisasi PT. Djambi Waras

Sumber: PT. Djambi Waras

3.3 Tugas Dan Tanggung Jawab Setiap Bagian Pada PT. Djambi Waras

1. kepala cabang (*branch head*)

merupakan seorang atasan yang secara langsung menjadi pengelola dan penanggung jawab atas pelaksana tugas-tugas dari bawahannya sesuai dengan pembagian tugas yang telah diberikan kepada masing-masing bagian.

2. Kepala keuangan (*administration head*)

Merupakan bagian yang bertanggung jawab terhadap tugas-tugas administrasi perusahaan dan keuangan perusahaan sehubungan dengan pengoperasian perusahaan. Dalam hal ini bagian administrasi dan keuangan

bertanggung jawab langsung kepada pimpinan yang telah memberi wewenang menurut bidang tugas yang telah diberikan.

3. *Super Visor*

merupakan bagian yang bertanggung jawab mengontrol kerja para salesman untuk merencanakan, mengkoordinasikan dan melaksanakan tugas-tugasnya. Fungsinya memastikan marketing melakukan /melaksanakan pemasaran sesuai dengan harapan perusahaan terhadap produktifitas banyaknya penjualan dan menjalankan aturan-aturan yang berlaku diperusahaan.

4. *Finance & Accounting Staff*

merupakan jabatan yang bertanggung jawab atas laporan aktivitas keuangan perusahaan secara tertulis diantaranya melakukan pengaturan administrasi keuangan perusahaan, melakukan pembayaran gaji, dan menyusun atau membuat anggaran pengeluaran dan pendapatan secara periodic.

5. *Personal Administration*

bertanggung jawab atas pengelolaan sumber daya manusia yang berkualitas untuk menjawab kebutuhan bisnis dalam organisasi.

6. *Sales Administration*

tanggung jawab sales administration yaitu membuat penawaran harga kepada calon pembeli, merencanakan jadwal pengiriman barang.

7. *General Affair Staff*

merupakan jabatan bagian umum yang bertanggung jawab untuk mendukung perusahaan dalam menjalankan operasionalnya dengan mengurus segala urusan rumah tangga perusahaan. Tugasnya secara inti diantaranya yaitu perwakilan perusahaan untuk menjalin hubungan baik kepada pihak eksternal, memenuhi semua kebutuhan operasional internal perusahaan, dan menjaga, mendata merawat seluruh asset perusahaan.

8. *Local ITSupport*

tugas IT yaitu profesi yang berhubungan dengan teknologi komputasi, seperti jaringan, perangkat keras, perangkat lunak, internet atau orang-orang yang bekerja dengan adanya teknologi.

9. *Cashier*

merupakan jabatan yang menjalankan proses penjualan dan pembayaran melakukan pencatatan atas semua transaksi, emmbantu pelanggan dalam memberikan informasi mengenai suatu produk, melakukan proses transaksi pelayanan jual beli, melakukan pengecekan atas jumlah barang pada saat penerimaan barang dan melakukan pencatatan kas fisik pada saat penerimaan barang dan melakukan pencatatan kas fisik serta melakukan pelaporan pada atasan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Dari kusioner penelitian yang telah disebarakan sebanyak 33 orang di PT. Djambi Waras Kota Jambi, didapati Karakteristik Responden sebagai berikut :

1. Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dari hasil penelitian responden berdasarkan Jenis kelamin dapat dilihat di tabel berikut :

Tabel 4.1
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	%
1	Laki-laki	28	85 %
2	Perempuan	5	15 %
	Total	35	100

Sumber : Data Primer (Diolah)

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa jumlah responden laki-laki lebih banyak dari pada responden perempuan dengan perbandingan persentasi 28:5 Hal ini berarti PT. Djambi Waras Kota Jambi memiliki jumlah karyawan dengan jenis kelamin seimbang antara laki-laki dan perempuan.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan informasi yang penulis dapatkan, responden menurut tingkat umur dapat dilihat pada tabel berikut :

Table 4.2
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Umur (Tahun)	Jumlah (Orang)
1	17 s/d 19	5
2	20 s/d 24	8
3	25 s/d 29	13
4	30 s/d 34	5
5	>30	2
	Total	33

Sumber : Data Primer (diolah)

Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa responden yang berumur 17 s/d 19 tahun berjumlah 5 orang, berumur 20 s/d 24 tahun berjumlah 8 orang, berumur 25 s/d 29 tahun berjumlah 13 orang , berumur 30 s/d 34 tahun berjumlah 5 orang dan karyawan yang berusia diatas 30 tahun berjumlah 2 orang. Dari kondisi seperti ini dapat diketahui bahwa umur responden yang terbanyak adalah 20 s/d 24 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa dengan umur yang demikian responden sangat matang dalam berfikir secara objektif.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Formal

Berdasarkan informasi yang penulis dapatkan, responden menurut tingkat pendidikan pada PT. Djambi Waras Kota Jambi dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.3
Distribusi Responden Menurut Tingkat Pendidikan Formal

No	Tingkat pendidikan Formal	Jumlah	Persentase %
1	SLTA	16	48
2	Diploma	4	12
3	Strata Satu (S1)	13	40
	Total	33	100

Sumber : Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel 4.3 dapat dilihat bahwa dari 33 orang responden yang ada, 16 orang (48%) memiliki jenjang pendidikan SLTA Sederajat, 4 orang (12%) dengan pendidikan Diploma, 13 orang (40%) dengan pendidikan S1 Dengan

kondisi pendidikan yang memadai, diharapkan para responden akan semakin peka terhadap permasalahan yang terjadi PT. Djambi Waras Kota Jambi.

4. Karakteristik Rsponden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan informasi yang penulis dapatkan, responden menurut masa kerja karyawan PT. Djambi Waras Kota Jambi dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan
Masa Kerja

No	Masa Kerja (Tahun)	Jumlah (Orang)
1	<1	9
2	2 s/d 3	13
3	4 s/d 5	6
4	>5	5
	Total	33

Sumber : Data Primer (Diolah)

Berdasarkan tabel 4.4 dapat dilihat bahwa dari 33 orang responden yang ada 9 orang dengan masa kerja terlama yakni <1 tahun masa kerja, 13 orang pegawai dengan masa kerja 2 s/d 3 tahun, 6 orang pegawai dengan masa kerja 4 s/d 5 tahun dan 5 orang dengan masa kerja >5 tahun masa kerja. Dengan kondisi masa kerja yang lama dan pengalaman yang banyak, diharapkan para responden akan semakin peka terhadap permasalahan yang terjadi di PT. Djambi Waras Kota Jambi.

4.1.1 Variabel-variabel Penelitian

1. Penempatan Karyawan

penempatan karyawan berkaitan erat dengan kepuasan kinerja, seseorang akan memiliki disiplin yang tinggi apabila penempatan karyawan yang diberikan juga cukup tinggi dan memuaskan bagi seorang karyawan.

Berikut hasil Penelitian kuisioner dengan penempatan karyawan dapat dilihat tingkat konsistensi terhadap penempatan karyawan sebagai berikut:

a. Pendidikan

Tabel 4.5
Tanggapan Responden Terhadap Indikator Pendidikan

No	Indikator	Tanggapan					SKOR	KET
		STB	TB	CB	B	SB		
1	Posisi anda sesuai dengan latarbelakang pendidikan anda		11	12	6	4	102	Cukup baik
2	menurut saya perusahaan sudah melihat latarbelakang akademis terlebih dahulu sebelum karyawan ditempatkan		6	13	11	3	110	Cukup baik
3	Latar belakang akademis saya dipertimbangkan terhadap jabatan saya saat ini.		9	11	10	3	106	Cukup baik
	Total						318	Cukup baik
	Rata-rata						106	Cukup baik

Berdasarkan keterangan diatas diketahui bahwa tanggapan responden terhadap pendidikan dengan nilai skala rata-rata 106 dengan keterangan cukup baik.

b. Pengetahuan

Tabel 4.6
Tanggapan Responden Terhadap Indikator Pengetahuan

No	Indikator	Tanggapan					SKOR	KET
		STB	TB	CB	B	SB		
1	Memiliki pengetahuan tentang pekerjaan		10	10	7	6	105	Cukup baik
2	Bermanfaat dalam penyelesaian pekerjaan		3	12	8	10	124	Baik
3	Adanya kesempatan menambah pengetahuan		3	14	6	10	122	Baik
	Total						351	Baik
	Rata-rata						117	Baik

Berdasarkan keterangan diatas diketahui bahwa tanggapan responden terhadap pengetahuan dengan nilai skala rata-rata 117 dengan keterangan baik.

c. Keterampilan

Tabel 4.7
Tanggapan Responden Terhadap Indikator Keterampilan

No	Indikator	Tanggapan					SKOR	KET
		STB	TB	CB	B	SB		
1	kemampuan dan keterampilan kerja sangat menentukan posisi saya didalam perusahaan		4	12	9	8	120	Baik
2	Karyawan yang di tempatkan memiliki keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan		7	7	17	2	113	Baik
3	Keterampilan social		4	12	9	8	120	Baik
	Total						333	Baik
	Rata-rata						118	Baik

Berdasarkan keterangan diatas diketahui bahwa tanggapan responden terhadap pengetahuan dengan nilai skala rata-rata 118 dengan keterangan baik.

d. Pengalaman Kerja

Tabel 4.8
Tanggapan Responden Terhadap Indikator Pengalaman Kerja

No	Indikator	Tanggapan					SKOR	KET
		STB	TB	CB	B	SB		
1	menurut saya penempatan karyawan di perusahaan sudah sesuai dengan pengalaman kerja yang dimiliki		10	13	8	2	101	Cukup baik
2	pegawai yang menduduki jabatan yang tinggi harus berpengalaman di bidangnya		5	10	12	6	118	Baik
3	Saya sangat terbantu dengan pengalaman yang saya miliki selama ini dalam mendapatkan jabatan.		7	15	6	5	113	Baik
	Total						332	Cukup baik
	Rata-rata						110	Cukup baik

Berdasarkan keterangan diatas diketahui bahwa tanggapan responden terhadap pengalaman kerja dengan nilai skala rata-rata 110 dengan keterangan cukup baik.

2. Rekapitan Responden Penempatan Karyawan

Tabel 4.8
Rekapan Responden Penempatan Karyawan

No	Indikator	SKOR	KET
1	Pendidikan	106	Cukup baik
2	Pengetahuan	117	Cukup baik
3	Keterampilan	118	Cukup baik
4	Pengalaman Kerja	110	Cukup baik
	Total	451	Cukup baik
	Rata-rata	113	Cukup baik

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh indikator yang digunakan dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang tinggi terhadap penempatan kerja seseorang. Hal ini dapat dilihat dari tingginya nilai rata-rata skor jawaban responden yang keseluruhannya diatas angka 118.

Dari lima indikator motivasi, indikator motivasi yang memiliki jawaban skor tertinggi adalah indicator pendidikan yakni dengan rata-rata 106 skor, ini menunjukkan bahwa seluruh pegawai setuju bahwa kebutuhan fisiologis mereka tercukupi.

Sedangkan untuk jawaban skor terendah terdapat pada indikator tingkat kesetiaan ddalam pekerjaan, skor ini menunjukkan bahwa karyawan masih banyak yang belum royaltas dalam melaksanakan pekerjaan yang di berikan.

3. Kinerja

Pentingnya suatu hasil kerja tergantung pada penempatan pegawai yang dilakukan oleh suatu organisasi. Jika program penempatan pegawai terlaksana dengan baik diharapkan kinerja pegawai pun meningkat.

Berikut ini merupakan Penyajian dari tanggapan responden terhadap pertanyaan-pertanyaan kuesioner penelitian

a. Kuantitas Kerja

Tabel 4.9
Tanggapan Responden Terhadap Indikator Kuantitas Kerja

No	Indikator	Tanggapan					SKOR	KET
		STB	TB	CB	B	SB		
1	saya cenderung menyelesaikan pekerjaan sebanyak-banyaknya dari pada penumpukan kerja		7	8	8	7	105	Cukup baik
2	kuantitas pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan target yang diberikan		4	9	13	5	112	Cukup baik
3	kuantitas pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan harapan atau keinginan atasan		6	9	8	8	111	Cukup baik
	Total						328	Cukup baik
	Rata-rata						110	Cukup baik

Berdasarkan keterangan diatas diketahui bahwa tanggapan responden terhadap kuantitas kerja dengan nilai skala rata-rata 110 dengan keterangan cukup baik.

b. Kualitas Kerja

Tabel 4.10
Tanggapan Responden Terhadap Indikator Kualitas Kerja

No	Indikator	Tanggapan					SKOR	KET
		STB	TB	CB	B	SB		
1	hasil kerja saya selama ini sesuai dengan kualitas yang ditentukan perusahaan		8	5	12	8	119	Baik
2	saya teliti dalam bekerja		8	3	15	4	105	Cukup Baik
3	saya dapat memenuhi standar kerja yang ditentukan		5	9	4	14	123	Baik
4.	pegawai cepat tanggap terhadap tugas baru yang di berikan		4	4	15	9	125	Baik
	Total						472	Baik
	Rata-rata						118	Baik

Berdasarkan keterangan diatas diketahui bahwa tanggapan responden terhadap kualitas kerja dengan nilai skala rata-rata 118 dengan keterangan baik.

c. Ketepatan Waktu

Tabel 4.11
Tanggapan Responden Terhadap Indikator Ketepatan Waktu

No	Indikator	Tanggapan					SKOR	KET
		STB	TB	CB	B	SB		
1	untuk menghasilkan pekerjaan yang praktis dan efektif saya proaktif dalam mencari tata kerja baru yang dianggap lebih efektif dan efisien dalam penyelesaian pekerjaan		4	4	17	8	128	Setuju
2	saya mencari cara lain agar pekerjaan selesai dengan tepat waktu		6	9	8	7	114	Setuju
3	saya membuat target waktu untuk penyelesaian pekerjaan		4	10	8	9	115	Setuju
	Total						357	Setuju
	Rata-rata						119	Setuju

Berdasarkan keterangan diatas diketahui bahwa tanggapan responden terhadap ketepatan waktu dengan nilai skala rata-rata 119 dengan keterangan baik.

4. Rekapitan Responden Penempatan Karyawan

Tabel 4.12
Rekapitan Responden Kinerja

No	Indikator	SKOR	KET
1	Kuantitas Kerja	110	Cukup baik
2	Kualitas Kerja	118	Baik
3	Ketepatan Waktu	119	Baik
	Total	347	Baik
	Rata-rata	116	Baik

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh indicator yang digunakan dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang tinggi terhadap kinerja seseorang. Hal ini dapat dilihat dari tingginya nilai rata-rata skor jawaban responden yang keseluruhannya diatas angka 100. Hal ini berarti menunjukkan bahwa dengan terpenuhinya kinerja maka seorang karyawan akan disesuaikan melalui penempatan kerja mereka.

Dari 3 indikator kinerja, indikator yang memiliki skor nilai tertinggi adalah indikator untuk menghasilkan pekerjaan yang praktis dan efektif saya proaktif dalam mencari tata kerja baru yang dianggap lebih efektif dan efisien dalam penyelesaian pekerjaan dengan skor nilai rata-rata 119, yang berarti bahwa seluruh karyawan PT.Djambi Waras menghasilkan pekerjaan dengan cara yang praktis dan efektif.

Sedangkan indikator terendah adalah indikator cenderung menyelesaikan pekerjaan sebanyak-banyaknya dari pada penumpukan kerja

dengan nilai skor 110 yang berarti bahwa seluruh karyawan PT. Djambi Waras kurang menyelesaikan pekerjaan yang terlalu banyak .

4.1.4 Pengaruh penempatan karyawan terhadap kinerja pada PT. Djambi Waras

A. Hasil Persamaan Regresi Linier Sederhana

Hasil dari perhitungan SPSS untuk regresi linier sederhana determinasi dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.13
Regresi Linear sederhana

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	11,639	2,696		4,316	,001
	Penempatan karyawan_X	4,098	,678	1,117	6,047	,009

a. Dependent Variable: Log_Y

Dari tabel diatas, maka diperoleh data persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + bX + e$$

$$Y = 11,639 + 4,098X$$

Dimana :

Y = kepuasan kerja

A = Besar Nilai Y bila x = 0 (Konstanta)

X = penempatan karyawan

Dari persamaan regresi linear diatas dapat di katakan koefisien regresi variabel penempatan karyawan mempunyai arah positif terhadap kepuasan kinerja

PT. Djambi Waras. Nilai koefisien regresi sebesar 4,098 dapat di artikan jika variabel citra merek naik 1% maka variabel keputusan pembelian naik sebesar 4,098. Nilai konstanta sebesar 11,639 memberikan arti bahwa jika variabel citra merek di asumsikan = 0 maka variabel keputusan pembelian secara konstanta sebesar 11,639.

B. Koefisien Korelasi dan Determinasi

Hasil dari perhitungan SPSS untuk Melihat Koefisien determinasi dapat dilihat dari Model Summary berikut :

Tabel 4.14
Koefisien korelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,978 ^a	,956	,927	,01794

a. Predictors: (Constant), Log_X

b. Dependent Variable: Log_Y

Koefisien Korelasi antara penempatan X_1 , terhadap kinerja (Y) adalah 0,978 artinya terdapat hubungan yang erat antara variabel X dan Y. sedangkan nilai determinasi r^2 sebesar 0,956. Angka ini berarti bahwa variabel penempatan karyawan mampu menjelaskan variabel y atau kinerja sebesar 95,6 % sebaliknya 4,4% disebabkan oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti.

C. Uji t

Untuk pengujian secara parsial melalui uji t. setelah nilai t_{hit} diperoleh selanjutnya membandingkan nilai t_{hit} masing-masing variabel bebas dengan nilai t_{table} . hipotesis tersebut diterima (H_0) ditolak jika $t_{hitung} > t_{table}$. Nilai t_{hitung} untuk masing-masing variabel di peroleh dengan bantuan program SPSS versi 20.

Tabel 4.15
Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,639	2,696		4,316	,001
	Log_X	4,098	,678	1,117	6,047	,009

a. Dependent Variable: Log_Y

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya variabel independent (X) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependent (Y). Dari tabel tersebut, secara parsial dapat dilihat dari uji t yang dilakukan, maka diperoleh nilai untuk variable penempatan karyawan.

Pengaruh penempatan karyawan terhadap kinerja PT. Djambi Waras berdsarkan perhitungan dengan menggunakan spss 20 diperoleh angka t_{hitung} $6,047 > t_{tabel}$ 2,034. Maka keputusannya H_0 ditolak H_a diterima. Dengan demikian ada pengaruh yang signifikan antara penempatan karyawan terhadap kinerja PT. Djambi Waras.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh penempatan karyawan terhadap kinerja pada PT. Djambi Waras

1. Analisis Penempatan Karyawan PT. Djambi Waras

Pada variabel Penempatan Karyawan , indikator yang memiliki nilai jumlah responden yang terkecil adalah menurut saya penempatan karyawan di perusahaan sudah sesuai dengan pengalaman kerja yang dimiliki yakni 101. Hal ini mengindikasikan bahwa masih banyaknya karyawan pada PT.Djambi Waras Jambi yang bekerja tidak sesuai dengan pengalaman.

Sedangkan indikator yang memiliki nilai skor tertinggi adalah indikator Adanya kesempatan menambah pengetahuan yakni 122, ini mengindikasikan bahwa karyawan PT.Djambi Waras selalu memberikan pengetahuan dan mengedukasi karyawan agar dapat bekerja dengan baik di perusahaan tersebut.

2 Analisis kinerja karyawan PT. Djambi Waras

Pada penelitian ini, dilakukan penyebaran kuisisioner untuk mendapatkan data mengenai tanggapan responden. Dalam data ini, dihitung jumlah tanggapan responden dari masing-masing indikator variabel, yaitu jumlah yang terkecil dan jumlah yang terbesar. Sehingga dapat diketahui, mana indikator yang memiliki jumlah nilai responden yang terendah, dan mencari apa yang menjadi penyebab dari sedikitnya jumlah responden yang didapat.

Dari kuesioner yang disebarakan menjelaskan bahwa dengan rata-rata total skor 116, ini menunjukkan bahwa penempatan karyawan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kinerja, dimana jika semua faktor penempatan karyawan

terpenuhi maka secara tidak langsung akan membuat pegawai meningkatkan kepuasan kinerja .



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan Hasil Penelitian dan Pembahasan yang dilakukan untuk menganalisis pengaruh Penempatan Karyawan terhadap Kinerja PT. Djambi Waras Kota Jambi maka dapat di simpulkan :

1. Dari 3 indikator kinerja, indikator yang memiliki skor nilai tertinggi adalah indikator untuk menghasilkan pekerjaan yang praktis dan efektif saya proaktif dalam mencari tata kerja baru yang dianggap lebih efektif dan efisien dalam penyelesaian pekerjaan dengan skor nilai rata-rata 119, yang berarti bahwa seluruh karyawan PT.Djambi Waras menghasilkan pekerjaan dengan cara yang praktis dan efektif.
2. Penempatan Karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kinerja di PT. Djambi Waras Kota Jambi. Hal ini ditunjukkan oleh nilai $t_{hitung} 6,047 > t_{tabel} 2,034$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya secara parsial Penempatan karyawan berpengaruh terhadap kepuasan kinerja sehingga semakin baik penempatan karyawan yang diberikan kepada karyawan maka kepuasan akan meningkat dan hal ini juga akan berdampak positif pada kinerja karyawan tersebut. Penempatan karyawan memberikan pengaruh yang besar terhadap peningkatan kinerja yaitu sebesar 95,6 % sedangkan sisanya sebesar 4,4 % disebabkan oleh variabel lain diluar penelitian. Adapun garis regresi $Y = a + bx$, dimana $Y =$

11,639+ 4,098 apabila b naik 1 % akan mengakibatkan kenaikan variabel motivasi sebesar 4,098.

5.2 Saran

Berkaitan dengan hasil penelitian tersebut ada beberapa saran yang dapat disampaikan sebagai berikut:

1. Disarankan pihak perusahaan dapat mempertahankan serta meningkatkan mutu dari kesesuaian kemampuan yang digunakan, karena variabel Penempatan Berdasarkan Kesesuaian Kemampuan mempunyai pengaruh yang dominan dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan.
2. Pimpinan Instansi diharapkan dalam menempatkan pegawai pada suatu bidang tugas/pekerjaan tertentu memperhatikan faktor kesesuaian pengetahuan, kesesuaian keterampilan, dan kesesuaian sikap yang dimiliki oleh pegawai tersebut (The right man on the right place), sehingga pegawai dapat lebih mudah melaksanakan tugas/pekerjaannya guna mencapai kinerja yang lebih baik

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, Komang, Ni Wayan Mujiati, dan I Wayan MudiartaUtama. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama: Graha Ilmu.
- Brahmasari, Ida Ayu dan Suprayetno, Agus. 2008. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, 10(2): pp :124-135.
- Brown, Michell, Hyatt, Douglas and Benson, Jhon. 2010. Consequences of the performance appraisal experience. Journal: Personnel Review 39(3): pp: 375-396.
- Dizgah, Morad Rezaei, Chegini, Mehrdad Goodarzvand and Bisokhan, Roghayeh 2012. Relationship between Job Satisfaction and Employee Job Performance in Guilan Public Sector. Journal of Basic and Applied Scientific Research. 2(2): pp : 1735-1741.
- Ghozali. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS 20. Badan Penerbit: Universitas Diponegoro, Semarang
- Gujarati, Domodar. 2005. *Ekonometrik Dasar*. Erlangga, Jakarta.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Keenam belas, Edisi Revisi Jakarta: Penerbit Bumi Aksa
- Hidayat, 2011. Analisis Model Pengaruh Dimensi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Centralindo Medika. Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis, 2(1): pp : 50-61.
- Kuncoro. 2003. Metode Kuantitatif, teori dan aplikasi untuk bisni dan ekonomi, UPP STIM YKPN, Yogyakarta
- Kuncoro. 2004. Metode Kuantitatif, teori dan aplikasi untuk bisni dan ekonomi, UPP STIM YKPN, Yogyakarta
- Kuncoro. 2007. Metode Kuantitatif, teori dan aplikasi untuk bisni dan ekonomi, UPP STIM YKPN, Yogyakarta
- Utriso, Edy. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Predana Media Group
- Yamin Sofyan dan Heri Kurniawan. 2009. SPSS Complete Teknik Analisis Statistik Terlengkap dengan Software SPSS. Jakarta : Salemba Infot

LAMPIRAN 1

**SUCCESSION INTERVAL
PENEMPATAN KERJA (X)**

NO	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	Total
1	3.985	2.105	1.000	2.373	3.451	3.219	2.159	1.000	1.000	3.796	2.390	26.479
2	3.985	1.000	2.767	3.762	3.451	2.124	2.159	1.000	2.151	3.796	2.390	28.587
3	2.511	3.247	2.767	3.762	2.156	1.000	2.159	2.394	2.151	1.000	2.390	25.536
4	2.511	3.247	2.767	2.373	2.156	2.124	2.159	2.394	1.000	2.398	4.542	27.669
5	3.985	1.000	4.357	3.762	3.451	1.000	1.000	2.394	2.151	2.398	2.390	27.889
6	2.511	2.105	2.767	3.762	1.000	2.124	1.000	3.808	3.140	2.398	1.000	25.615
7	2.511	2.105	4.357	3.762	3.451	1.000	2.159	2.394	1.000	1.000	2.390	26.130
8	2.511	2.105	2.767	2.373	2.156	3.219	2.159	3.808	2.151	2.398	2.390	28.036
9	3.985	1.000	4.357	3.762	3.451	2.124	2.159	2.394	2.151	2.398	2.390	30.173
10	1.000	3.247	4.357	3.762	1.000	1.000	2.159	3.808	1.000	2.398	4.542	28.273
11	2.511	2.105	2.767	2.373	2.156	3.219	2.159	2.394	1.000	2.398	2.390	25.471
12	2.511	2.105	2.767	2.373	3.451	3.219	2.159	2.394	3.140	2.398	2.390	28.907
13	1.000	3.247	4.357	2.373	3.451	2.124	2.159	2.394	3.140	2.398	3.442	30.085
14	2.511	2.105	4.357	3.762	1.000	1.000	2.159	3.808	2.151	2.398	3.442	28.694
15	2.511	2.105	2.767	2.373	2.156	1.000	2.159	3.808	1.000	2.398	2.390	24.666
16	3.985	1.000	2.767	2.373	3.451	1.000	2.159	3.808	1.000	2.398	2.390	26.331
17	2.511	3.247	2.767	3.762	1.000	1.000	2.159	3.808	1.000	2.398	2.390	26.041
18	3.985	1.000	2.767	2.373	1.000	3.219	2.159	3.808	2.151	2.398	4.542	29.401
19	2.511	2.105	2.767	2.373	1.000	3.219	2.159	3.808	2.151	3.796	3.442	29.331
20	3.985	3.247	1.000	3.762	3.451	1.000	2.159	1.000	1.000	3.796	4.542	28.942
21	2.511	3.247	4.357	1.000	3.451	2.124	2.159	2.394	2.151	3.796	4.542	31.733
22	1.000	3.247	4.357	2.373	3.451	2.124	2.159	1.000	3.140	2.398	3.442	28.692
23	2.511	2.105	2.767	2.373	2.156	1.000	2.159	3.808	3.140	2.398	4.542	28.957
24	3.985	1.000	2.767	2.373	3.451	3.219	2.159	2.394	1.000	2.398	3.442	28.187
25	3.985	1.000	2.767	2.373	1.000	3.219	2.159	3.808	1.000	2.398	2.390	26.098
26	3.985	3.247	1.000	2.373	2.156	2.124	2.159	2.394	1.000	3.796	3.442	27.675
27	2.511	2.105	2.767	2.373	3.451	3.219	2.159	2.394	1.000	3.796	2.390	28.165
28	3.985	1.000	2.767	3.762	1.000	2.124	2.159	3.808	1.000	1.000	2.390	24.995
29	2.511	2.105	2.767	2.373	2.156	2.124	2.159	3.808	2.151	1.000	4.542	27.696
30	2.511	2.105	2.767	2.373	3.451	3.219	2.159	2.394	1.000	2.398	3.442	27.818
31	3.985	1.000	4.357	3.762	2.156	1.000	2.159	2.394	2.151	2.398	2.390	27.752
32	1.000	2.105	2.767	2.373	1.000	3.219	3.275	3.808	1.000	2.398	2.390	25.335
33	2.511	2.105	2.767	3.762	3.451	2.124	3.275	1.000	1.000	3.796	4.542	30.334

**SUCCESIVE INTERVAL
KINERJA (Y)**

No	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Total
1	2.221	2.116	3.562	2.619	2.860	1.000	4.031	2.658	2.381	1.000	24.449
2	3.412	2.116	2.289	1.000	2.860	3.270	4.031	1.000	2.381	1.000	23.359
3	3.412	2.116	2.289	1.000	2.860	2.489	4.031	2.658	2.381	3.216	26.452
4	2.221	2.116	3.562	2.619	2.860	1.000	4.031	2.658	2.381	3.216	26.665
5	2.221	2.116	3.562	2.619	2.860	1.000	4.031	2.658	2.381	3.216	26.665
6	4.702	2.116	1.000	2.619	2.860	1.000	4.031	4.181	2.381	1.000	25.890
7	4.702	2.116	1.000	2.619	2.860	1.000	4.031	2.658	2.381	1.000	24.367
8	4.702	2.116	1.000	2.619	2.860	1.000	2.550	2.658	2.381	2.108	23.994
9	2.221	2.116	3.562	2.619	2.860	1.000	4.031	4.181	2.381	1.000	25.972
10	3.412	2.116	2.289	2.619	1.000	2.489	2.550	2.658	2.381	2.108	23.623
11	3.412	2.116	1.000	2.619	4.539	1.000	4.031	2.658	2.381	1.000	24.756
12	1.000	3.217	2.289	4.259	4.539	1.000	1.000	4.181	1.000	3.216	25.701
13	3.412	3.217	2.289	1.000	2.860	1.000	2.550	2.658	2.381	2.108	23.475
14	2.221	2.116	3.562	2.619	2.860	1.000	4.031	2.658	2.381	1.000	24.449
15	4.702	2.116	1.000	2.619	2.860	1.000	4.031	2.658	2.381	1.000	24.367
16	3.412	1.000	2.289	4.259	2.860	1.000	2.550	4.181	2.381	1.000	24.933
17	2.221	3.217	3.562	2.619	2.860	1.000	1.000	4.181	2.381	3.216	26.258
18	3.412	3.217	2.289	1.000	2.860	1.000	2.550	4.181	2.381	2.108	24.998
19	3.412	1.000	3.562	2.619	2.860	1.000	4.031	2.658	2.381	3.216	26.740
20	2.221	3.217	2.289	2.619	2.860	1.000	4.031	2.658	2.381	1.000	24.276
21	3.412	1.000	3.562	2.619	2.860	1.000	2.550	2.658	2.381	2.108	24.151
22	4.702	2.116	1.000	2.619	2.860	1.000	4.031	2.658	2.381	3.216	26.583
23	2.221	3.217	2.289	2.619	2.860	1.000	2.550	2.658	2.381	1.000	22.795
24	3.412	3.217	1.000	2.619	2.860	1.000	2.550	2.658	2.381	2.108	23.805
25	2.221	1.000	2.289	4.259	4.539	1.000	2.550	2.658	2.381	3.216	26.114
26	3.412	2.116	1.000	4.259	2.860	1.000	2.550	2.658	2.381	3.216	25.453
27	4.702	2.116	1.000	2.619	2.860	1.000	4.031	2.658	1.000	1.000	22.986
28	4.702	1.000	3.562	2.619	2.860	1.000	2.550	2.658	1.000	2.108	24.059
29	3.412	1.000	3.562	2.619	2.860	1.000	4.031	2.658	1.000	2.108	24.250
30	2.221	2.116	3.562	2.619	2.860	1.000	2.550	4.181	2.381	3.216	26.707
31	3.412	2.116	2.289	2.619	1.000	2.489	4.031	2.658	1.000	1.000	22.614
32	3.412	1.000	3.562	2.619	2.860	1.000	2.550	4.181	2.381	3.216	26.782
33	2.221	1.000	3.562	2.619	2.860	2.489	4.031	2.658	1.000	1.000	23.441

LAMPIRAN 2

HASIL ANALISIS DATA *MODEL SPSS 22*

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,639	2,696		4,316	,001
	Penempatan karyawan_X	4,098	,678	1,117	6,047	,009

a. Dependent Variable: Log_Y

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,978 ^a	,956	,927	,01794	,956	,504	1	31	,483	2,385

a. Predictors: (Constant), Log_X
b. Dependent Variable: Log_Y

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,001	1	,001	3,888	,037 ^b
	Residual	,052	31	,002		
	Total	,053	32			

a. Dependent Variable: Log_Y
b. Predictors: (Constant), Log_X

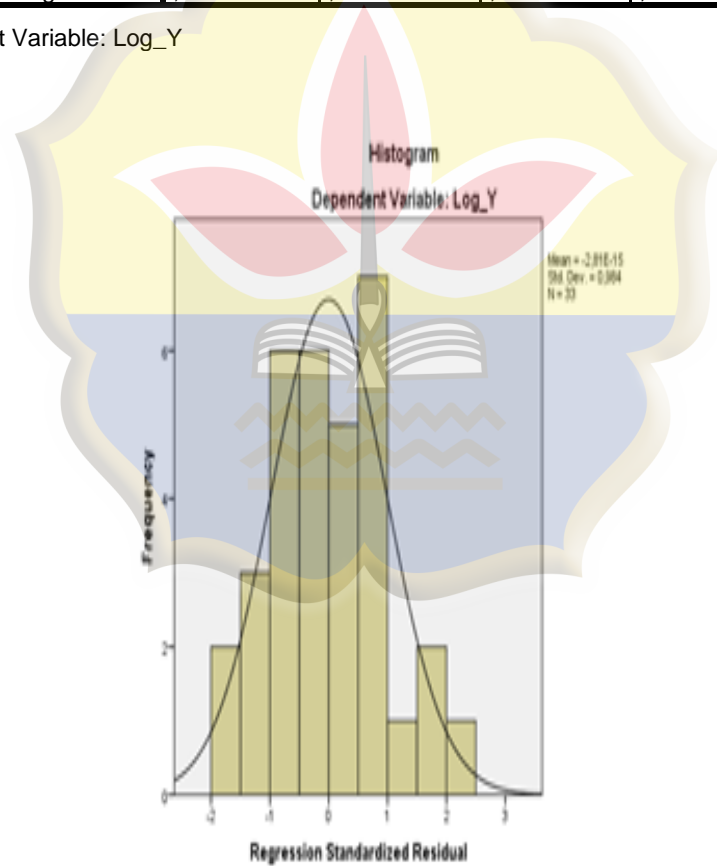
Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,639	2,696		4,316	,001
	Log_X	4,098	,678	1,117	6,047	,009

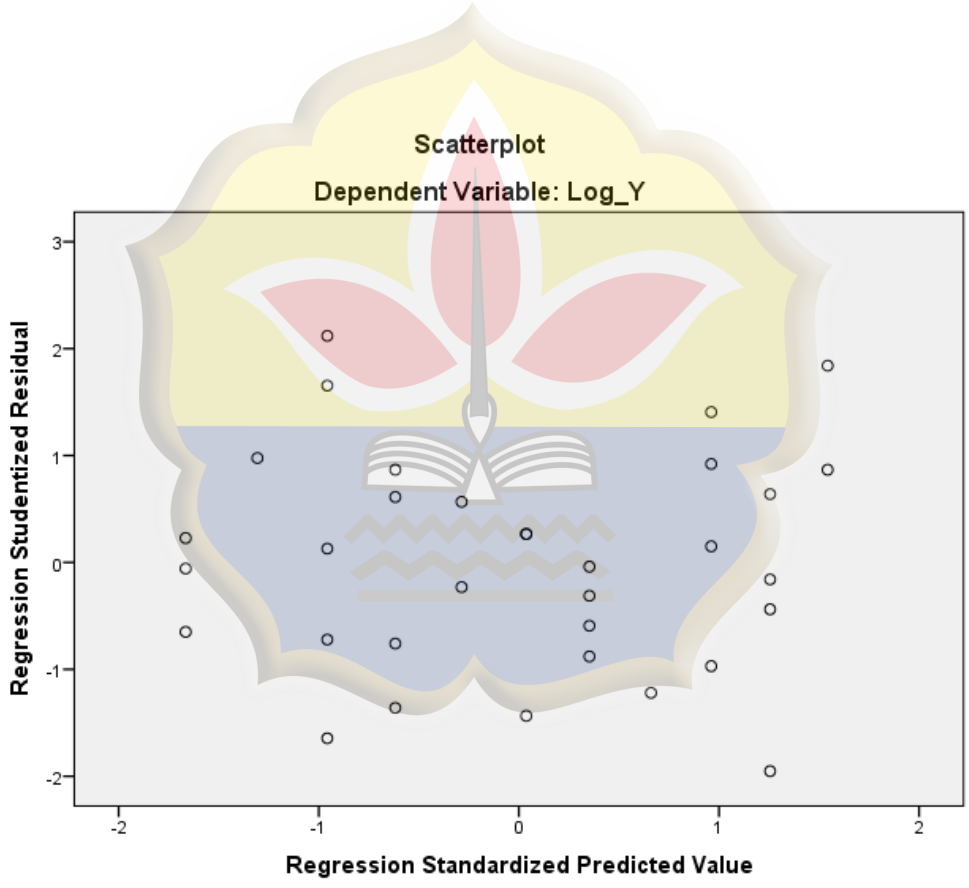
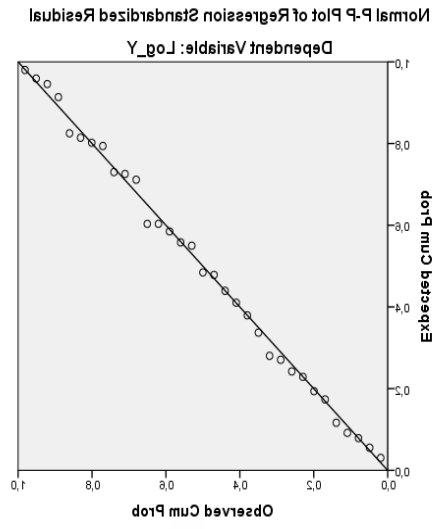
a. Dependent Variable: Log_Y

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	1,5933	1,6098	1,6018	,00515	33
Std. Predicted Value	-1,665	1,543	,000	1,000	33
Standard Error of Predicted Value	,007	,014	,010	,002	33
Adjusted Predicted Value	1,5916	1,6149	1,6016	,00568	33
Residual	-,07683	,08433	,00000	,04038	33
Std. Residual	-1,873	2,055	,000	,984	33
Stud. Residual	-1,952	2,119	,003	1,017	33
Deleted Residual	-,08347	,08961	,00024	,04313	33
Stud. Deleted Residual	-2,050	2,254	,005	1,043	33
Mahal. Distance	,001	2,773	,970	,878	33
Cook's Distance	,000	,198	,034	,049	33
Centered Leverage Value	,000	,087	,030	,027	33

a. Dependent Variable: Log_Y





LAMPIRAN 3

SURAT PERMOHONAN PENGISIAN KUESIONER

Assalamuallaikum wr.wb

Responden yang terhormat,

Dalam rangka menyelesaikan tugas akhir yang merupakan salah satu syarat akademis untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari maka ditengah-tengah kesibukan anda, kami mohon kesedian waktu anda untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan yang kami ajukan.

Adapun identitas saya adalah :

Nama : Elpuji Rampiandy

Nim : 1600861201166

Judul Skripsi : Penempatan Karyawan terhadap Kinerja Pada
PT DJAMBI WARAS

Para Responden kami mohon memberikan jawaban menurut pendapat anda masing-masing (bukan menurut pandangan umum), agar sesuai dengan tujuan penyelesaian tugas akhir ini. Seluruh informasi/jawaban yang diberikan dijamin kerahasiannya dan hanya dipergunakan untuk kepentingan penyusunan skripsi ini, serta bukan merupakan penilaian pekerjaan anda.

Akhir kata kami mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas kesediaan responden untuk mengisi kuesioner ini.

Jambi, 1 November 2019

peneliti

KUESIONER

PENGARUH PENEMPATAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. DJAMBI WARAS

Petunjuk Umum

Sebelum mengisi daftar pertanyaan di bawah ini, mohon Bapak/Ibu memahami terlebih dahulu petunjuk pengisian dengan teliti. Setiap butir pertanyaan mohon diisi dengan kejujuran dan keyakinan tinggi. Bapak/Ibu memberikan sumbangan yang amat berharga terhadap hasil penelitian ini.

5 Pertanyaan Umum

Daftar pertanyaan berikut ini terdiri dari dua jenis. Jenis pertama ini jawablah pertanyaan dengan singkat dan jelas. Sedangkan pada jenis kedua berilah tanda cek list () pada jawaban yang dipilih.

1. No Responden :
2. Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan
3. Umur : <30 Tahun >50 Tahun
 30 -39 Tahun
 40 - 49 Tahun
4. Pendidikan terakhir : SD Diploma
 SLTP S1
 SMU S2
5. Lama Bekerja : 0- 10 tahun 21 – 30 tahun
 11 – 20 tahun

II. Pertanyaan Responden

Berilah tanda (x) untuk pilihan yang paling tepat dari pertanyaan dibawah ini

- Nilai
- | | |
|------------------------|------------------|
| 1. Sangat Tidak Setuju | 4. Setuju |
| 2. Tidak Setuju | 5. Sangat Setuju |
| 3. Netral | |

a. Penempatan Kayawan

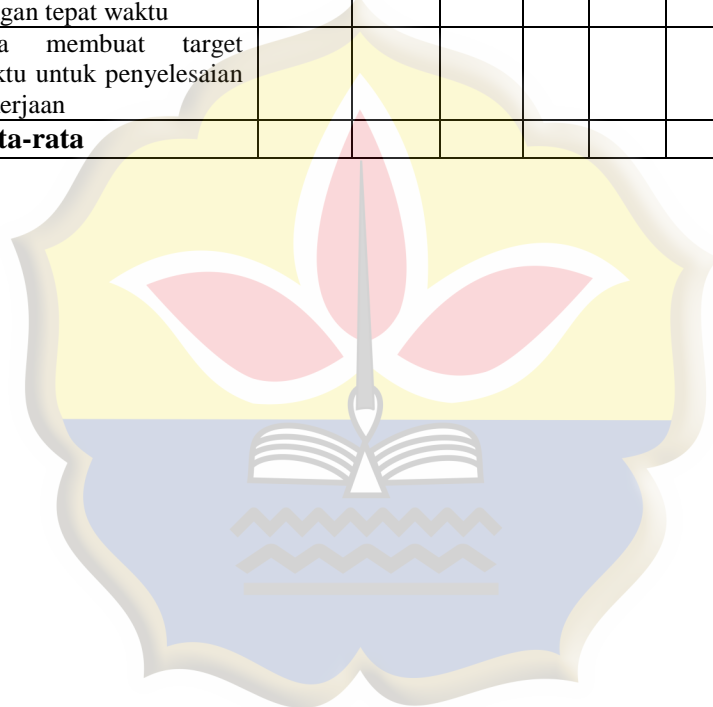
No	Indikator	Tanggapan					SKOR	KET
		STS	TS	CS	S	SS		
Pendidikan (x1)								
1	Posisi anda sesuai dengan latarbelakang pendidikan anda							
2	menurut saya perusahaan sudah melihat latarbelakang akademis terlebih dahulu sebelum karyawan ditempatkan							
3	Latar belakang akademis saya dipertimbangkan terhadap jabatan saya saat ini.							
	Rata-rata							
Pengetahuan (x2)								
4	Memiliki pengetahuan tentang pekerjaan							
5	Bermanfaat dalam penyelesaian pekerjaan							
6	Adanya kesempatan menambah pengetahuan							
	Rata-rata							
keterampilan (x3)								
7	kemampuan dan keterampilan kerja sangat menentukan posisi saya didalam perusahaan							
8	Karyawan yang di tempatkan memiliki keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan							
9	Keterampilan sosial							
	Rata-rata							

Pengalaman kerja (X4)								
10	menurut saya penempatan karyawan di perusahaan sudah sesuai dengan pengalaman kerja yang dimiliki							
11	pegawai yang menduduki jabatan yang tinggi harus berpengalaman di bidangnya							
12	Saya sangat terbantu dengan pengalaman yang saya miliki selama ini dalam mendapatkan jabatan.							
	Rata-rata							

b. Kinerja

No	Indikator	Tanggapan					SKOR	KET
		STS	TS	CS	S	SS		
Kuantitas kerja (Y1)								
1	saya cenderung menyelesaikan pekerjaan sebanyak-banyaknya dari pada penumpukan kerja							
2	kuantitas pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan target yang diberikan							
3	kuantitas pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan harapan atau keinginan atasan							
	Rata-rata							
Kualitas Kerja (Y2)								
4	hasil kerja saya selama ini sesuai dengan kualitas yang ditentukan perusahaan							
5	saya teliti dalam bekerja							

6.	saya dapat memenuhi standar kerja yang ditentukan							
7.	pegawai cepat tanggap terhadap tugas baru yang di berikan							
	Rata-rata							
Ketepatan Waktu (Y3)								
8	untuk menghasilkan pekerjaan yang praktis dan efektif saya proaktif dalam mencari tata kerja baru yang dianggap lebih efektif dan efisien dalam penyelesaian pekerjaan							
9	saya mencari cara lain agar pekerjaan selesai dengan tepat waktu							
10	saya membuat target waktu untuk penyelesaian pekerjaan							
	Rata-rata							



LAMPIRAN 4

TABEL DISTRIBUSI T

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
Df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	100.000	3.07768	6.31375	1.270620	3.18205	6.36567	3.183088
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	2.232710
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	1.021450
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.66449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.42161	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.76639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262

37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.21907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141

