

Pengaruh Sistem Penempatan Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Penulis

Fina Warodatul Jannah, Universitas Islam Jember
finajannah98@gmail.com

Abdul Latib, Universitas Islam Jember
abdullatifsaar957@gmail.com

Abstrak

Penempatan kerja merupakan suatu hal yang sangat penting bagi seorang pegawai demi kelancaran suatu pekerjaan. Untuk mendapatkan pegawai yang berprestasi dalam bekerja, perusahaan harus lebih memperhatikan penempatan pegawai secara baik dan benar, hal ini dapat mempengaruhi tingkat prestasi yang dihasilkan sehingga dapat mempengaruhi tujuan yang ingin dicapai oleh suatu instansi.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah penempatan pegawai berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di PT. BPR Anugerahdharma Yuwana Jember.

Dalam penelitian ini data dikumpulkan melalui kuesioner terhadap 30 pegawai PT. BPR Anugerahdharma Yuwana Jember dengan pendekatan kuantitatif dan menggunakan teknik *sample jenuh* untuk pengambilan sample. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data skunder. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji Chi Square dengan menggunakan tabel C.

Hasil yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa X^2 hitung > X^2 tabel ($4,745 > 3,841$) dengan taraf kepercayaan 95% sedang taraf ketidakpercayaan yaitu 0,05 dan db = 1, dengan demikian (H_a) diterima dan (H_o) ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa "ada pengaruh sistem penempatan pegawai terhadap prestasi kerja pegawai di PT. BPR Anugerahdharma Yuwana Jember."

Kata Kunci : Sistem Penempatan Pegawai, Prestasi Kerja.

Abstract

Job placement is something that is very important for an employee for the smooth running of a job. To get employees who excel at work, companies must pay more attention to employee placement properly and correctly, this can affect the level of achievement generated so that it can affect the goals an agency wants to achieve.

The purpose of this study was to determine whether the placement of employees has a significant effect on the work performance of employees at PT. BPR Anugerahdharma Yuwana Jember.

In this study data were collected through a questionnaire to 30 employees of PT. BPR Anugerahdharma Yuwana Jember with a quantitative approach and using saturated sampling techniques for sampling. The types of data used in this study are primary data and secondary data. The data analysis technique used in this study was the Chi Square test using table C.

The results used to test the hypothesis in this study indicate that X^2 count > X^2 table ($4.745 > 3.841$) with a confidence level of 95% while the level of distrust is 0.05 and db = 1, thus (H_a) is accepted and (H_o) is rejected. . So it can be concluded that "there is an influence of the employee placement system on the work performance of employees at PT. BPR Anugerahdharma Yuwana Jember. "

Keywords: Employee Placement System, Job Performance.

Pendahuluan

Pelaksanaan setiap kegiatan pada suatu organisasi baik pemerintahan maupun swasta selalu ditujukan untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditemukan sebelumnya. Setiap aktivitas dalam organisasi salah satunya bergantung

kepada bagaimana seorang pegawai melaksanakan tugasnya. Usaha untuk mencapai tujuan yang maksimal diperlukan beberapa usaha yang mendukung dan salah satu yang paling menentukan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan faktor

terpenting dalam suatu organisasi baik lembaga pemerintah maupun swasta, kualitas sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting dalam suatu organisasi. Peran sumber daya manusia tersebut tidak lain adalah para pegawai saling bekerja sama dalam melaksanakan kegiatan administrasi guna mencapai tujuan bersama.

Sumber daya manusia di dalam setiap perusahaan merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasarannya melalui usaha kooperatif sekelompok orang di dalamnya, sehingga dapat dikatakan sumber daya manusia adalah salah satu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia yang dimaksud disini adalah pegawai, sehingga untuk tercapainya tujuan dari perusahaan sangat tergantung pada bagaimana pegawai dapat mengembangkan kemampuannya baik dalam mengembangkan pengetahuan, keahliannya, maupun sikapnya. Hal tersebut diperlukan supaya produktivitas kerja dari pegawai dapat meningkat, pegawai mempunyai kecermatan dalam pelaksanaan tugas, bertumbuh suburnya kerjasama antara berbagai satuan kerja yang melaksanakan kegiatan yang berbeda. Pegawai yang mempunyai pengetahuan, keahlian, dan sikap yang baik akan bekerja secara optimal, sehingga perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia dapat lebih efektif dan efisien.

Salah satu aspek penting dalam mengelola sumber daya manusia dalam perusahaan adalah penempatan pegawai. Penempatan pegawai merupakan serangkaian langkah kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan apakah tepat atau tidaknya seorang pegawai ditempatkan pada posisi tertentu yang ada didalam perusahaan. Penempatan pegawai yang sangat tepat merupakan cara untuk mengoptimalkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap menuju prestasi kerja bagi pegawai itu sendiri. Hal ini

sangat penting karena bagi suatu perusahaan, penempatan pegawai pada posisi tepat merupakan suatu hal yang utama karena erat hubungannya dengan prestasi kerja karyawan dalam memberikan manfaat yang besar bagi perusahaan. Menurut Hasibuan (2007:71), “penempatan pegawai tepat merupakan salah satu kunci untuk memperoleh prestasi kerja yang optimal dari setiap pegawai, baik kreativitas dan prakarsanya akan berkembang.”

Prestasi kerja pegawai bukanlah suatu hal yang mudah didapatkan, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya kemampuan, minat, motivasi, dan kejelasan peranan seorang pegawai. Kejelasan peranan seorang pegawai ini berarti penempatan karyawan dalam suatu jabatan tertentu. Prestasi kerja akan dapat dicapai jika didahului dengan perbuatan yaitu melaksanakan tugas yang dibebankan. Para pegawai akan lebih termotivasi untuk melakukan tanggungjawab atas pekerjaan mereka apabila mereka ditempatkan pada posisi yang tepat sesuai dengan pendidikan, pengetahuan kerja, keterampilan kerja dan pengalaman kerja. Proses penempatan pegawai ini tidak hanya menempatkan saja, melainkan harus mencocokkan dan membandingkan kualifikasi yang dimiliki karyawan dengan kebutuhan dan persyaratan dari suatu jabatan atau pekerjaan, sehingga *the right man on the right job* tercapai.

Di era modern sekarang dengan meningkatnya konsumsi masyarakat Indonesia dan beralihnya masyarakat dalam menggunakan pelayanan perbankan membuat perusahaan yang bergerak dibidang perbankan baik swasta maupun milik negara harus lebih keras lagi memutar otak agar dapat bersaing unggul dengan perusahaan lainnya. Dalam meningkatkan kualitas perusahaan dimata masyarakat, maka setiap perusahaan harus selalu memiliki ide-ide baru agar masyarakat dapat tertarik menggunakan pelayanan perusahaan. Hal ini tidak luput

dari bagaimana kinerja pegawai perusahaan perbankan itu sendiri.

Metode Penelitian

Metode penelitian dipergunakan sebagai sarana untuk memperoleh data-data yang lengkap dan dapat dipercaya kebenarannya. Metode penelitian adalah cara atau jalan yang ditempuh sehubungan dengan penelitian yang dilakukan, yang memiliki langkah yang sistematis. Sugiyono (2014 : 6) mengatakan bahwa “Metode penelitian dapat diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dikembangkan, dan dibuktikan, suatu pengetahuan tertentu sehingga dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah”.

Metode penelitian mencakup prosedur dan teknik penelitian. Metode penelitian merupakan langkah penting untuk memecahkan masalah-masalah penelitian, dengan menguasai metode penelitian bukan hanya dapat memecahkan berbagai masalah penelitian, namun juga dapat mengembangkan bidang keilmuan yang digeluti. Selain itu, memperbanyak penemuan-penemuan baru yang bermanfaat bagi masyarakat luas dan dunia pendidikan.

Adapun jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah suatu jenis penelitian yang pada dasarnya menggunakan pendekatan deduktif induktif. Pendekatan ini berangkat dari suatu kerangka teori, gagasan para ahli, maupun pemahaman peneliti berdasarkan pengalamannya, kemudian dikembangkan menjadi permasalahan-permasalahan beserta pemecahannya, yang diajukan untuk memperoleh pembenaran atau penilaian dalam bentuk dukungan data empiris di lapangan.

Menurut Sugiyono (2011 : 7) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai “metode penelitian yang

berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Margono (2009 : 100) menjelaskan bahwa metode penelitian kuantitatif adalah “suatu penelitian yang lebih banyak menggunakan logika hipotesis verifikasi yang dimulai dengan berfikir deduktif untuk menurunkan hipotesis kemudian melakukan pengujian di lapangan dan kesimpulan atau hipotesis tersebut ditarik berdasarkan data empiris”.

Sedangkan menurut Mudyahardjo (2009 : 100) “riset kuantitatif merupakan metode pemecahan masalah yang terencana dan cermat, dengan desain yang terstruktur ketat, pengumpulan data secara sistematis terkontrol dan tertuju pada penyusunan teori yang disimpulkan secara induktif dalam kerangka pembuktian hipotesis secara empiris”.

Dari beberapa uraian diatas dapat disimpulkan bahwa Metode Penelitian Kuantitatif adalah suatu bentuk metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah ada pengaruh sistem penempatan pegawai terhadap prestasi kerja pegawai. Penelitian ini diawali dengan mengkaji teori-teori dan pengetahuan yang sudah ada sehingga muncul sebab permasalahan. Permasalahan tersebut diuji untuk mengetahui penerimaan atau penolakannya berdasarkan data yang diperoleh dari lapangan.

Pembahasan

Tahap penyajian data merupakan kelanjutan dari langkah-langkah

pengumpulan data yang diperoleh dari lokasi penelitian. Tujuannya adalah agar penulis lebih mudah dalam memahami dan mempelajari karakteristik dari masing-masing variabel yang telah digunakan dalam penelitian. Untuk mengetahui apakah variabel bebas (X) mempengaruhi variabel terikat (Y) perlu adanya suatu pembuktian yang nyata. Langkah nyata tersebut akan dijelaskan variabel-variabel penelitian yang disertai data-data sesuai dengan hasil penelitian yang penulis lakukan. Tujuan dari penyajian data tersebut tidak lain untuk menyederhanakan data dalam bentuk yang mudah dipahami dan tersusun secara sistematis serta untuk mempermudah penganalisaan lebih lanjut.

Untuk menganalisis data yang diperoleh dari lokasi penelitian, penulis akan membahas secara garis besar mengenai variabel-variabel dan indikator-indikator dalam penelitian. Selain itu juga akan dipaparkan tentang data-data primer berupa data-data berdasarkan skor dari jawaban responden terhadap sejumlah item-item pertanyaan yang berhubungan dengan indikator penelitian.

Oleh karena itu penulis uraikan lagi variabel-variabel pokok beserta indikatornya dalam penulisan skripsi ini diantaranya :

- a. Variabel Independen (X) :
Sistem Penempatan Pegawai
- b. Variabel Dependen (Y) :
Prestasi Kerja Pegawai

Variabel Sistem Penempatan Pegawai

Dari variabel sistem penempatan pegawai, penulis mengoperasionalkan beberapa indikator-indikator diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Penilaian Kemampuan Kerja (X1)
2. Penilaian Keahlian Kerja (X2)

Penilaian kemampuan Kerja (X1)

Kemampuan menekankan pengertian sebagai hasil atau apa yang keluar dari sebuah pekerjaan dan kontribusi mereka pada organisasi. Menurut Hasibuan (2003 : 94) kemampuan kerja adalah “suatu hasil

kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”.

Untuk mengukur indikator tingkat kemampuan ini dapat digunakan item-item sebagai berikut :

1. Tingkat kemampuan memberikan ide atau gagasan baru dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Tingkat kemampuan bekerjasama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.
3. Tingkat kemampuan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.
4. Mampu bertahan lama dengan pekerjaan yang dikerjakannya.

Jawaban responden yang diperoleh dari indikator kemampuan ditunjukkan dalam tabel 3.3 berikut ini :

Tabel 3.3 Skor jawaban Responden Tentang Penilaian Kemampuan Kerja (X1).

No. Res	Skor Item Nomor :				Total Skor
	1	2	3	4	
1.	5	5	4	5	19
2.	4	4	5	5	18
3.	5	5	5	4	19
4.	5	5	5	5	20
5.	4	4	5	5	18
6.	4	5	5	5	19
7.	5	5	5	5	20
8.	4	4	5	5	18
9.	5	5	4	5	19
10.	5	5	4	4	18
11.	4	5	5	5	19
12.	5	5	4	5	19
13.	5	4	5	4	18
14.	5	4	5	5	19
15.	5	5	5	5	20
16.	4	4	5	5	18
17.	5	5	5	5	20
18.	5	4	4	5	18
19.	5	5	4	5	19
20.	5	5	5	4	19
21.	5	5	5	5	20
22.	5	5	4	5	19
23.	5	5	5	4	19
24.	5	5	4	5	19
25.	4	4	5	5	18
26.	5	4	5	4	18
27.	5	5	5	5	20
28.	5	4	5	4	18
29.	4	4	5	5	18
30.	5	4	5	5	19

Sumber : data primer di olah tahun 2019

Indikator penilaian kemampuan

kerja mempunyai 4 item dan skor tertinggi 20 dan skor terendah adalah 18, setelah skor ini diketahui langkah selanjutnya adalah membagi 2 kelas untuk mencari nilai intervalnya yang berpedoman pada ketentuan :

$$\text{Interval} = \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{Jumlah kelas}}$$

$$\text{Interval} = \frac{20 - 18}{2} = 1$$

(Hadi, 2004:212)

Dari hasil tersebut maka di peroleh pengelompokan interval untuk mengetahui frekuensi dari indikator penilaian kemampuan kerja di sajikan dalam tabel 3.4 berikut ini :

Tabel 3.4 Frekuensi Kategori Jawaban Responden Terhadap Indikator Kemampuan (X1)

Total Skor	Kategori	Frekuensi	Prosentase (%)
17 – 18	Rendah	10	33%
19 – 20	Tinggi	20	67%
Jumlah		30	100%

Sumber : data primer di olah tahun 2019

Memperlihatkan dari tabel frekuensi tersebut, dapat diketahui jawaban dari responden sebanyak 10 orang (33%) yang tergolong rendah, sedangkan 20 responden menunjukkan (67%) yang tergolong tinggi.

Penilaian Keahlian Kerja (X2)

keahlian adalah suatu kemampuan yang melakukan sesuatu terhadap sebuah peran. Hal itu merupakan kemampuan yang bisa dipindahkan dari satu orang ke orang yang lainnya.

Untuk mengukur indikator tingkat keahlian ini dapat digunakan item-item sebagai berikut :

1. Tingkat keahlian dalam memecahkan masalah pekerjaan.
2. Tingkat keahlian dalam berkomunikasi di lingkungan kerja.
3. Tingkat keahlian mempengaruhi orang lain.
4. Kecermatan dalam menggunakan barang yang dimiliki oleh perusahaan.

Jawaban responden akan dijelaskan pada tabel 3.5 berikut ini :

Tabel 3.5 Jawaban Responden Mengenai Indikator Penilaian Keahlian Kerja (X2)

No. Res	Skor Item 1	Skor Item 2	Skor Item 3	Skor Item 4	Total Skor
1.	5	4	4	5	18
2.	5	5	4	5	19
3.	5	4	4	5	18
4.	4	5	5	5	19
5.	5	5	5	5	20
6.	4	5	4	5	18
7.	5	5	5	4	19
8.	5	5	5	5	20
9.	5	4	4	5	18
10.	4	5	5	5	19
11.	5	5	4	4	18
12.	5	4	5	4	18
13.	5	5	4	4	18
14.	5	5	4	5	19
15.	5	5	5	5	20
16.	4	4	4	5	18
17.	5	5	5	5	20
18.	4	4	4	5	17
19.	4	4	5	5	18
20.	5	4	5	5	19
21.	4	4	5	5	18
22.	4	4	4	5	17
23.	5	5	5	4	19
24.	4	4	5	5	18
25.	4	4	5	5	18
26.	5	4	5	5	19
27.	5	5	5	5	20
28.	5	5	4	5	19
29.	4	4	4	5	17
30.	4	4	5	4	18

Sumber : data primer di olah tahun 2019

Indikator penilaian keahlian kerja mempunyai 4 item dan skor tertinggi 20 dan skor terendah adalah 17, setelah skor ini diketahui langkah selanjutnya adalah membagi 2 kelas untuk mencari nilai intervalnya yang berpedoman pada ketentuan :

$$\text{Interval} = \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{Jumlah kelas}}$$

$$\text{Interval} = \frac{20 - 17}{2} = 1,5$$

(Hadi, 2004:212)

Dari hasil tersebut maka di peroleh pengelompokan interval untuk mengetahui frekuensi dari indikator penilaian kemampuan kerja di sajikan dalam tabel 3.6 berikut ini :

Tabel 3.6 Frekuensi Kategori Jawaban Responden Terhadap Indikator Keahlian (X1)

Total Skor	Kategori	Frekuensi	Prosentase (%)
------------	----------	-----------	----------------

17 –	Rendah	16	53 %
18			
19 –	Tinggi	14	47%
20			
Jumlah		30	100%

Sumber : data primer di olah tahun 2019

Memperlihatkan dari tabel frekuensi tersebut, dapat diketahui jawaban dari responden sebanyak 16 orang (53%) yang tergolong rendah, sedangkan 14 responden menunjukkan (47%) yang tergolong tinggi.

Selanjutnya dari masing-masing indikator di atas di sajikan dalam satu tabel yang merupakan data keseluruhan dari variabel sistem penempatan pegawai yang dapat dilihat pada tabel 3.7 berikut ini :

Tabel 3.7 Data Skor Jawaban Responden Pada Sistem Penempatan Pegawai (X)

No. Res	Item-item (X1)	Item-item (X2)	Total Skor	Kategori
1.	19	18	37	T
2.	18	19	37	T
3.	19	18	37	T
4.	20	19	39	T
5.	18	20	38	T
6.	19	18	37	T
7.	20	19	39	T
8.	18	20	38	T
9.	19	18	37	T
10.	18	19	37	T
11.	19	18	37	T
12.	19	18	37	T
13.	18	18	36	R
14.	19	19	38	T
15.	20	20	40	T
16.	18	17	36	R
17.	20	20	40	T
18.	18	17	35	R
19.	19	18	37	T
20.	19	19	38	T
21.	20	18	38	T
22.	19	17	36	R
23.	19	19	38	T
24.	19	18	37	T
25.	18	18	36	R
26.	18	19	37	T
27.	20	20	40	T
28.	18	19	37	T
29.	18	17	35	R
30.	19	18	37	T

Sumber : data primer di olah tahun 2019

Variabel sistem penempatan pegawai mempunyai 2 indikator yang terdiri dari 8 item, sehingga skor tertinggi 40 adalah dan skor terendah adalah 35. Sehingga untuk interval kelasnya berpedoman pada ketentuan :

Interval = $\frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}$

Jumlah kelas

$$\text{Interval} = \frac{40 - 35}{2} = 2,5$$

(Hadi, 2004:212)

Dari hasil tersebut maka di peroleh pengelompokan interval untuk mengetahui frekuensi dari kedua indikator variabel X di sajikan dalam tabel 3.8 berikut ini :

Tabel 3.8 Frekuensi Kategori Jawaban Total Skor Terhadap Variabel Sistem Penempatan Pegawai (X)

Total Skor	Kategori	Frekuensi	Prosentase (%)
33 – 36	Rendah	6	20%
37 – 40	Tinggi	24	80%
Jumlah		30	100%

Sumber : data primer di olah tahun 2019

Memperlihatkan dari tabel frekuensi tersebut, dapat diketahui jawaban dari responden sebanyak 6 orang (20%) yang tergolong rendah, sedangkan 24 responden menunjukkan (80%) yang tergolong tinggi.

Variabel Prestasi Kerja Pegawai

Dari variabel prestasi kerja pegawai, penulis mengoperasionalkan beberapa indikator-indikator diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja (Y1)
2. Kuantitas Kerja (Y2)

Kualitas Kerja (Y1)

Kualitas adalah mutu seorang karyawan atau pegawai dalam hal melaksanakan tugas-tugasnya meliputi kesesuaian, kerapian dan kelengkapan. Kualitas kerja yang mengacu pada kualitas sumber daya manusia seperti pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki seorang pegawai.

Untuk mengukur indikator tingkat kualitas kerja ini dapat digunakan item-item sebagai berikut :

1. Mutu kerja seorang pegawai dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang ditentukan bagaimana ketepatan pegawai dalam menyelesaikan tugas pekerjaan yang sesuai dengan waktu atau ketentuan pelaksanaan kerja yang telah ditentukan.

2. Kesesuaian hasil antara hasil pekerjaan dengan ukuran (standart) atau petunjuk kerja yang telah ditentukan.
3. Kesempatan bagi semua pegawai untuk berperan secara aktif dalam mengambil keputusan-keputusan penting yang melibatkan pekerjaan-pekerjaan pegawai.
4. Mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk dan jasa yang dihasilkan.

Jawaban responden yang diperoleh dari indikator kualitas ditunjukkan dalam tabel 3.9 berikut ini :

Tabel 3.9 Skor jawaban Responden Tentang Kualitas Kerja (Y1).

No. Res	Skor Item Nomor :				Total Skor
	1	2	3	4	
1.	5	5	5	4	19
2.	5	4	5	5	19
3.	5	5	4	4	18
4.	4	4	5	4	16
5.	5	5	5	4	19
6.	4	4	5	5	18
7.	5	5	5	4	19
8.	5	4	4	4	17
9.	5	5	5	5	20
10.	5	5	5	4	19
11.	5	4	5	5	19
12.	5	5	4	5	19
13.	4	4	4	5	17
14.	4	5	5	5	19
15.	4	4	5	5	18
16.	5	5	5	5	20
17.	5	4	5	5	19
18.	4	4	4	5	17
19.	5	5	5	5	20
20.	5	4	5	5	19
21.	4	4	5	5	18
22.	5	4	4	5	18
23.	4	4	5	5	18
24.	5	5	4	5	19
25.	4	4	5	5	18
26.	4	4	5	5	18
27.	5	4	5	5	19
28.	5	4	5	4	18
29.	4	4	5	5	18
30.	4	5	5	5	19

Sumber : data primer di olah tahun 2019

Indikator kualitas kerja mempunyai 4 item dan skor tertinggi 20 dan skor terendah adalah 16, setelah skor ini diketahui langkah selanjutnya adalah membagi 2 kelas untuk mencari nilai intervalnya yang berpedoman pada ketentuan :

$$\text{Interval} = \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{Jumlah kelas}}$$

$$\text{Interval} = \frac{20 - 16}{2} = 2$$

2

(Hadi, 2004:212)

Dari hasil tersebut maka di peroleh pengelompokan interval untuk mengetahui frekuensi dari indikator kualitas kerja di sajikan dalam tabel 3.10 berikut ini :

Tabel 3.10 Frekuensi Kategori Jawaban Responden Terhadap Indikator Kualitas (Y1)

Total Skor	Kategori	Frekuensi	Prosentase (%)
16 – 18	Rendah	14	47%
19 – 21	Tinggi	16	53%
Jumlah		30	100%

Sumber : data primer di olah tahun 2019

Memperlihatkan dari tabel frekuensi tersebut, dapat diketahui jawaban dari responden sebanyak 14 orang (47%) yang tergolong rendah, sedangkan 16 responden menunjukkan (53%) yang tergolong tinggi.

Kuantitas Kerja (Y2)

Menurut Wungu dan Brotoharsojo (2003 : 56) bahwa “kuantitas adalah segala bentuk satuan ukuran yang terkait dengan jumlah hasil kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka atau yang dapat dipadankan dengan angka”.

Untuk mengukur indikator tingkat kuantitas kerja ini dapat digunakan item-item sebagai berikut :

1. Hasil kerja selama penggunaan waktu tertentu atau jangka waktu yang telah ditentukan.
2. Kecepatan seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan.
3. Produktifitas mengukur tingkat efektivitas suatu organisasi.
4. Komunikasi terbuka dan saling mempercayai diantara semua pegawai.

Jawaban responden yang diperoleh dari indikator kuantitas ditunjukkan dalam tabel 3.11 berikut ini :

Tabel 3.11 Skor jawaban Responden Tentang Kuantitas Kerja (Y2).

No. Res	Skor Item Nomor :				Total Skor
	1	2	3	4	
1.	5	5	4	4	18
2.	5	4	4	5	18
3.	4	4	5	5	18

4.	4	5	5	4	18
5.	4	5	5	5	19
6.	5	5	5	4	19
7.	5	5	5	5	20
8.	5	5	5	5	20
9.	4	5	5	4	18
10.	5	4	5	5	19
11.	5	5	5	5	20
12.	4	4	5	5	18
13.	5	5	4	5	19
14.	4	5	4	4	17
15.	4	4	4	4	16
16.	5	4	4	4	17
17.	4	4	4	4	16
18.	4	4	4	4	16
19.	4	4	5	4	17
20.	4	5	5	4	18
21.	4	4	4	5	17
22.	4	4	4	4	16
23.	4	4	5	5	18
24.	4	4	5	5	18
25.	4	4	5	5	18
26.	4	4	5	5	18
27.	5	4	5	4	18
28.	5	4	5	5	19
29.	4	4	5	4	17
30.	4	4	5	5	19

Sumber : data primer di olah tahun 2019

Indikator kuantitas kerja mempunyai 4 item dan skor tertinggi 20 dan skor terendah adalah 16, setelah skor ini diketahui langkah selanjutnya adalah membagi 2 kelas untuk mencari nilai intervalnya yang berpedoman pada ketentuan :

$$\text{Interval} = \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{Jumlah kelas}}$$

$$\text{Interval} = \frac{20 - 16}{2} = 2$$

(Hadi, 2004:212)

Dari hasil tersebut maka di peroleh pengelompokan interval untuk mengetahui frekuensi dari indikator kuantitas kerja di sajikan dalam tabel 3.12 berikut ini :

Tabel 3.12 Frekuensi Kategori Jawaban Responden Terhadap Indikator Kuantitas (Y2)

Total Skor	Kategori	Frekuensi	Prosentase (%)
15 – 17	Rendah	9	30%
18 – 20	Tinggi	21	70%
Jumlah		30	100%

Sumber : data primer di olah tahun 2019

Memperlihatkan dari tabel frekuensi tersebut, dapat diketahui jawaban dari responden sebanyak 9 orang (30%) yang tergolong rendah, sedangkan 21 responden menunjukkan (70%) yang tergolong tinggi.

Selanjutnya dari masing-masing

indikator di atas di sajikan dalam satu tabel yang merupakan data keseluruhan dari variabel prestasi kerja pegawai yang dapat dilihat pada tabel 3.13 berikut ini :

Tabel 3.13 Data Skor Jawaban Responden Pada Prestasi Kerja Pegawai (Y)

No. Res	Item-item (Y1)	Item-item (Y2)	Total Skor	Kategori
1.	19	18	37	T
2.	19	18	37	T
3.	18	18	36	R
4.	16	18	37	R
5.	19	19	38	T
6.	18	19	37	T
7.	19	20	39	T
8.	17	20	37	T
9.	20	18	38	T
10.	19	19	38	T
11.	19	20	39	T
12.	19	18	37	T
13.	17	19	36	R
14.	19	17	36	R
15.	18	16	34	R
16.	20	17	37	T
17.	19	16	35	R
18.	17	16	33	R
19.	20	17	37	T
20.	19	18	37	T
21.	18	17	35	R
22.	18	16	34	R
23.	18	19	37	T
24.	19	18	37	T
25.	18	18	36	R
26.	18	19	37	T
27.	19	18	37	T
28.	18	19	37	T
29.	18	17	35	R
30.	19	19	38	T

Sumber : data primer di olah tahun 2019

Variabel prestasi kerja pegawai mempunyai 2 indikator yang terdiri dari 8 item, sehingga skor tertinggi adalah 39 dan skor terendah adalah 33. Sehingga untuk interval kelasnya berpedoman pada ketentuan :

$$\text{Interval} = \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{Jumlah kelas}}$$

$$\text{Interval} = \frac{39 - 33}{2} = 3$$

(Hadi, 2004:212)

Dari hasil tersebut maka di peroleh pengelompokan interval untuk mengetahui frekuensi dari kedua indikator variabel Y di sajikan dalam tabel 3.14 berikut ini :

Tabel 3.14 Frekuensi Kategori Jawaban Total

Skor Terhadap Variabel Prestasi Kerja Pegawai (Y)

Total Skor	Kategori	Frekuensi	Prosentase (%)
33 – 36	Rendah	11	37%
37 - 40	Tinggi	19	63%
Jumlah		30	100%

Sumber : data primer di olah tahun 2019

Memperlihatkan dari tabel frekuensi tersebut, dapat diketahui jawaban dari responden sebanyak 11 orang (37%) yang tergolong rendah, sedangkan 19 responden menunjukkan (63%) yang tergolong tinggi.

Kategori Jawaban Responden Terhadap Sistem Penempatan Pegawai (X) dan Prestasi Kerja Pegawai (Y)

Untuk memudahkan dalam proses analisis data, maka dibuat tabel 3.15 sebagai tabel kategori yang menggabungkan kategori jawaban responden dari variabel X dan Y sebagai berikut :

Tabel 3.15 Kategori Jawaban Responden

No. Res	Kategori X	Kategori Y
1.	T	T
2.	T	T
3.	T	R
4.	T	R
5.	T	T
6.	T	T
7.	T	T
8.	T	T
9.	T	T
10.	T	T
11.	T	T
12.	T	T
13.	R	R
14.	T	R
15.	T	R
16.	R	T
17.	T	R
18.	R	R
19.	T	T
20.	T	T
21.	T	R
22.	R	R

23.	T	R
24.	T	T
25.	R	R
26.	T	R
27.	T	T
28.	T	T
29.	R	R
30.	T	R

Sumber : data primer di olah tahun 2019

Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

menjawab permasalahan yang dihadapi dalam penelitian merupakan tujuan utama suatu penelitian. Analisis data merupakan cara untuk menyajikan data yang telah diperoleh dari responden dari hasil penyebaran koesioner di lokasi penelitian. Melalui analisis data, pengujian terhadap hipotesis akan diketahui tidaknya pengaruh antara masing-masing variabel penelitian serta benar tidaknya hipotesis yang dirumuskan, mengingat hipotesis merupakan jawaban yang bersifat sementara dan kemungkinan merupakan jawaban yang benar.

Penelitian ini menggunakan analisis data kuantitatif dengan menggunakan tehnik analisis Chi-Kuadrat atau Chi-Square untuk mengetahui seberapa besar pengaruh yang terjadi dan menggunakan analisis deskriptif untuk menggambarkan seberapa besar pengaruh sistem penempatan pegawai (X) terhadap prestasi kerja pegawai (Y).

3.3.1 Penerapan Analisis Chi-Square (X^2)

Dalam penelitian ini diambil sebanyak 30 Responden, karena jumlah sampel yang diambil sebanyak 30 responden, maka analisis Chi-Square yang dipakai adalah analisis X^2 dan sampel antara 20-40 orang, sehingga menurut Cochran dalam Siegel (1997:137) adalah :

1. Bila $N > 40$ gunakan X^2 dengan koreksi Kontinuitas.
2. Bila N ada diantara 20-40 tes X^2 boleh dipakai jika semua frekuensi diharapkan 5 atau lebih. Jika semua frekuensi yang diharapkan terkecil kurang dari 5 maka pakailah tes fisher.

Selanjutnya siegel (1997:137) menggunakan sebagai berikut :

1. Masukkan frekuensi-frekuensi observasi dalam suatu tabel kontingensi $k \times r$, dengan menggunakan k kolom untuk kelompok dan r baris yang disediakan untuk kondisi-kondisi yang berlainan.
2. Tentukan frekuensi yang diharapkan untuk masing-masing sel itu dan membaginya dengan N (jumlah responden).
3. Menentukan derajat keabsahan (db) untuk menentukan taraf signifikan dengan rumus $db = (k-1)(r-1)$.
4. Menentukan signifikan X^2 observasi dengan acuan tabel C_2 jika kemungkinan yang di berikan oleh tabel C sama dengan atau kurang dari X^2 maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Sehingga rumus yang dipakai adalah :

$$X^2 = \frac{N(AD-BC-N/2)^2}{(A+B)(C+D)(A+C)(B+D)}$$

Keterangan :

- X^2 = Chi Kuadrat
 ABCD = Frekuensi yang diamati.
 (A+B)(C+D) = Jumlah frekuensi dalam baris.
 A+C)(B+D) = Jumlah frekuensi dalam kolom.
 N = Jumlah.

Menentukan Frekuensi Observasi Dalam Suatu Tabel Kontingensi

Hasil data yang diperoleh dari hasil kuesoner yang telah dijawab oleh responden beserta penentuan kriteria yang ada dan disajikan dalam bentuk tabel akan membantu langkah pertama ini.

- a. Untuk responden yang menjawab sistem penempatan pegawai tinggi dengan prestasi kerja pegawai tinggi di PT. BPR Anugerahdharma Yuwana Jember sebanyak orang 18.
- b. Untuk responden yang menjawab sistem penempatan pegawai tinggi dengan prestasi kerja pegawai rendah

di PT. BPR Anugerahdharma Yuwana Jember sebanyak orang 6.

- c. Untuk responden yang menjawab sistem penempatan pegawai rendah dengan prestasi kerja pegawai tinggi di PT. BPR Anugerahdharma Yuwana Jember sebanyak orang 1.
- d. Untuk responden yang menjawab sistem penempatan pegawai rendah dengan prestasi kerja pegawai rendah di PT. BPR Anugerahdharma Yuwana Jember sebanyak orang 5.

Untuk mempermudah dalam menganalisa hasil data yang diperoleh, maka penulis sajikan pada tabel 3.16 mengenai kontingensi observasi variabel X dan Y.

Tabel 3.16 Kontingensi Observasi Variabel X dan Y.

Variabel X Sistem Penempatan pegawai Tinggi	Variabel Y Kategori Tinggi	Variabel Y Kategori Rendah	Jumlah
	18 (A)	6 (B)	24 (A+B)
Rendah	1 (C)	5 (D)	6 (C+D)
Jumlah	19 (A+C)	11 (B+D)	30

Sumber : data primer di olah tahun 2019.

Memasukkan Kontingensi Observasi Ke Dalam Tabel Persiapan

Untuk mempermudah perhitungan di lakukan penyederhanaan dan memasukkan frekuensi observasi untuk tiap-tiap sel sudah diketahui. Tabel persiapan yang di perkenankan untuk menganalisis X^2 menggunakan rumus kondtingensi 2×2 . Kemudian di masukkan ke dalam tabel kontingensi sebagai berikut :

Tabel 3.17 Tabel Kontingensi Observasi Frekuensi Harapan.

Variabel X Sistem Penempatan pegawai Tinggi	Variabel Y Kategori Tinggi	Variabel Y Kategori Rendah	Jumlah
	18	6	24
Rendah	1	5	6
Jumlah	19	11	30

Sumber : data primer di olah tahun 2019.

Menentukan Derajat Kebebasan (db) Untuk Mencari Taraf Signifikan

Menentukan db bertujuan mempermudah dalam mencari taraf signifikan X^2 tabel C. Derajat kebebasan berhubungan dengan jumlah frekuensi tiap sel. Untuk kasus satu sampel digunakan rumus $db = k-1$, dimana k merupakan banyaknya kategori dalam klasifikasi. Sedangkan untuk kasus dua sampel atau lebih dipakai rumus :

$$db = (r-1)(k-1)$$

Keterangan :

r = banyaknya baris

k = banyaknya kolom

berdasarkan rumus di atas maka db untuk penelitian ini adalah :

$$db = (r-1)(k-1)$$

$$db = (2-1)(2-1)$$

$$db = (1)(1)$$

$$db = 1$$

3.3.4 Menghitung Nilai Chi-Square (X^2)

Berdasarkan tabel persiapan di atas, maka nilai Chi Square (X^2) dapat di hitung sebaagai berikut :

Di ketahui :

$$N = 30$$

$$A = 18$$

$$B = 6$$

$$C = 1$$

$$D = 5$$

Di tanyakan $X^2 = \dots\dots?$

Jawab :

$$X^2 = \frac{N(AD - BC - N/2)^2}{(A+B)(C+D)(A+C)(B+D)}$$

$$X^2 = \frac{36(18 \times 5 - 6 \times 1 - 30/2)^2}{(18+6)(1+5)(18+1)(6+5)}$$

$$X^2 = \frac{36(90 - 6 - 15)^2}{(24)(6)(19)(11)}$$

$$X^2 = \frac{36(69)^2}{30.096}$$

$$X^2 = \frac{36(4.761)}{30.096}$$

$$X^2 = \frac{142.830}{30.096}$$

$$X^2 = 4,745$$

Dari perhitungan di atas, di peroleh hasil X^2 sebesar 4,745.

3.3.5 Menentukan Signifikasi X^2 Hitung dengan Acuan Tabel C (Tabel Harga Kritis Chi Square)

Langkah terakhir dari analisis X^2 adalah menentukan taraf signifikan, yaitu dengan cara membandingkan antara X^2 hitung dengan nilai X^2 tabel yang dalam harga kritik Chi Kuadrat. Tabel yang digunakan sebagai acuan adalah tabel C. Dalam penelitian ini digunakan taraf kepercayaan 95% sedang taraf ketidakpercayaan yaitu 0,05 dan $db = 1$, di peroleh harga Chi Kuadrat sebesar $4,745 > 3,841$, dalam artian X^2 hitung lebih besar dari pada X^2 tabel.

Berarti Hipotesis alternatif (H_a) di terima, dengan demikian dapat di katakan bahwa ada pengaruh sistem penempatan pegawai terhadap prestasi kerja pegawai.

Setelah melakukan analisis data terhadap variabel sistem penempatan pegawai (X) dan pretasi kerja pegawai (Y) dengan menggunakan analisis kuantitatif yaitu analisis Chi Square (X^2) dengan membaca tabel dan mencari prosentase jawaban responden.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan kepada pegawai di PT. BPR Anugerahdharma Yuwana Jember dengan menggunakan analisis kuantitatif Chi Square. Dari hasil tersebut menyatakan bahwa sistem penempatan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa H_a di terima dan H_o di tolak. Dengan menempatkan pegawai dengan jabatan atau posisi yang sesuai dengan minat dan kemampuannya, membuat pegawai lebih nyaman sehingga menjadi produktif. Menempatkan pegawai dengan jabatan atau posisi yang tepat merupakan cara untuk mengoptimalkan kemampuan, keterampilan menuju prestasi kerja pegawai itu sendiri.

Pelaksanaan sistem penempatan pegawai dalam suatu organisasi merupakan suatu kegiatan yang harus di lakukan dengan baik, karena dengan penempatan pegawai yang tepat, maka pegawai yang

bersangkutan akan mengetahui ruang lingkup kerjanya dan dapat melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya, sehingga beban tugas yang diberikan kepadanya dapat dipertanggungjawabkan.

Penempatan pegawai ini dilakukan untuk mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan apa yang diharapkan baik secara kualitas, kuantitas dan secara ideal.

Dengan kata lain penempatan kedudukan pegawai harus tepat sesuai dengan bidang keahlian, pembawaan, kecakapan, dan kemampuannya.

Kesimpulan

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan sebelumnya dengan menggunakan analisis Chi Square (X^2) dapat di simpulkan sebagai berikut :

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Dimana variabel bebasnya yaitu sistem penempatan pegawai sebagai (X) sedangkan variabel terikatnya yaitu prestasi kerja pegawai sebagai (Y). Berdasarkan hasil penelitian, sistem penempatan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis data Chi Square(X^2) dan Tabel yang digunakan sebagai acuan adalah tabel C. Hasil yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa X^2 hitung > X^2 tabel ($4,745 > 3,841$) dengan taraf kepercayaan 95% sedang taraf ketidak percayaan yaitu 0,05 dan db = 1, dengan demikian (H_a) diterima dan (H_o) ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa “ada pengaruh sistem penempatan pegawai terhadap prestasi kerja pegawai di PT. BPR Anugerahdharma Yuwana Jember”.

Saran

1. Perusahaan harus mampu menekan penempatan kerja, perusahaan diharapkan dapat memberikan sosialisasi yang baik kepada pegawai mengenai perubahan atau penetapan kebijakan-kebijakan yang akan

ditetapkan di dalam perusahaan, agar tidak terjadi kekhawatiran dalam diri pegawai mengenai keberadaan pekerjaannya. Dengan dilakukannya menempatan yang baik dan ditunjang pengalam kerja akan meningkatkan prestasi pegawai.

2. Perusahaan harus mampu mengatur peran masing-masing pegawai dengan jelas sesuai penempatan pada awal direkrut, sehingga pegawai tidak merasakan adanya beban kerja yang berat, karena harus melakukan berbagai pekerjaan serta meningkatkan status kepegawaiannya didalam suatu perusahaan.
3. Melakukan penilaian prestasi kerja bagi karyawan yang baru maupun pegawai yang lama, dan untuk mengetahui alasan pegawai terhadap prestasi kerja yang dihasilkannya.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Prabu Mangkunegara. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Agus Purwanto, Erwan dan Dyah Ratih Sulistyastuti. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif, Untuk Administrasi Publik, dan Masalah-Masalah Sosial*. Yogyakarta: Gaya Media.
- Ahmad Tanzeh. 2005. *Pengantar Metode Penelitian*. Yogyakarta: Teras.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Brotoharsojo, hartanto & Wungu, Jiwo. 2003. *Tingkatkan Kinerja Perusahaan dengan Merit System*. Jakarta: PT. Rajagarfindo Persada.
- Cholid Narbuko, Ahmadi. 2010. *Metode Penelitian*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

- Yogyakarta: Andi.
- Hariandja, Mariorh Tua efendi. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Pengadaan, Pengembanaan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Koentjaraningrat. 1997. *Metode Penelitian Masyarakat*. Jakarta: Gramedia.
- Malayu S.P, Hasibuan. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kesembilan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Malayu S.P, Hasibuan. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- P. Joko Subagyo. 2005. *Metode Penelitian dalam Teori dan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Saputra, Nur Imam. 2017. *Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Karyawan terhadap Prestasi Kerja Karyawan*. Tidak diterbitkan. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. UIN Alauddin Makassar.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto B. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: PT Refika Aksara.
- Siagian, Sondang, P. 2008. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukamdinata, Nana Syaodih. 2008. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suryabrata, Sumadi. 2000. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT. Grafindo Persada.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung: Alfabeta.