

**PENGARUH PENEMPATAN DAN PELATIHAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN PERSERO UP3 BERAU**



Disusun Oleh:

**EMON SAPUTRA
NIM: 18610044**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH BERAU
2022**

**PENGARUH PENEMPATAN DAN PELATIHAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN PERSERO UP3 BERAU**

**EMON SAPUTRA
NIM: 18610044**

**Skripsi diajukan sebagai salah satu syarat
Untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi
Pada
Universitas Muhammadiyah Berau**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH BERAU**

2022

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Julud Skripsi : Pengaruh Penempatan dan Pelatihan Terhadap
Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (persero)
UP3 Berau
Nama Mahasiswa : EMON SAPUTRA
NIM : 18610044
Jurusan Program Studi : MANAJEMEN

Menyetujui

Dosen Pembimbing I



H. Diupiansyah Ganie, SE, M. Si
NIDN. 8839200016

Dosen Pembimbing II



Winda Jubaidah, S.Pd.I, M.Pd.I
NIDN. 1122069001

Mengesahkan:

Rektor Universitas Muhammadiyah Berau



Dr. H. SYARIFUDDIN, M. PD
NIP. 19670104 200501 1000

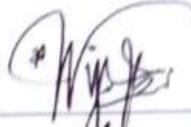
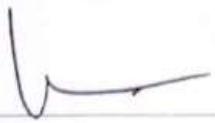
HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI INI TELAH DIUJI
PADA HARI/TANGGAL : JUM'AT, 15 JULI 2022

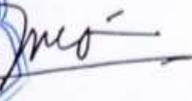
PENGUJI :

1. H. Djupiansyah Ganie, SE., M.Si
2. Winda Jubaidah, S.Pd., M.Pd.I
3. Dr. Darmono, SE., M.Si
4. Safitri Nurhidayati, S.E., M.M.
5. Rahmatullah, S.T, MT
6. Siti Munawaroh, SE., M.Si
7. Warti Ratnasari, SE, MS.i

TANDA TANGAN :

1. 
2. 
3. 
4. 
5. 
6. 
7. 

Mengetahui :
Rektor Universitas Muhammadiyah Berau



Dr. H. Syarifuddin, M.Pd.
NIDK. 8886310016

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : EMON SAPUTRA
Nim : 18.61.0044
Jurusan : Manajemen
Perguruan : Universitas Muhammadiyah Berau

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi :

Judul : Pengaruh Penempatan dan Pelatihan Terhadap
Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (persero) UP3
Berau

Adalah merupakan hasil penelitian yang telah saya lakukan. Segala kutipan dan bantuan dari berbagai sumber yang telah diungkapkan sebagaimana mestinya. Skripsi ini belum pernah dipublikasikan untuk keperluan lain dan oleh siapapun juga. Apabila di kemudian hari ternyata pernyataan saya ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi dari ketidak benaran pernyataan tersebut.

Tanjung Redeb, 22 Januari 2022

Yang membuat pernyataan,



EMON SAPUTRA

NIM. 18.61.0044

RINGKASAN

EMON SAPUTRA, Pengaruh Penempatan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (persero) UP3 Berau, di bawah bimbingan Bapak H. Djupiansyah Ganie, SE., M.Si sebagai pembimbing satu dan Ibu Winda Jubaidah, S.Pd.I, M.Pd.I sebagai pembimbing dua.

Tujuan penelitian yang dilakukan adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Penempatan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (persero) UP3 Berau, Penelitian dilakukan kepada 55 karyawan tetap sebagai responden dengan menggunakan tehnik sampling jenuh. Alat analisis yang digunakan yaitu Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Analisis Regresi Linear Berganda, Koefisien Korelasi, koefisien Detrminasi, Uji T dan Uji F.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Penempatan (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Berau. Terlihat Hasil Uji t menunjukkan nilai t-hitung Penempatan sebesar 5,111 dan nilai t-tabel yaitu 2,007. Berarti nilai t-hitung > nilai t-tabel. Nilai signifikan Penempatan sebesar 0,000 dimana nilai signifikan ini lebih besar dari nilai probabilitas (0,05), yang berarti Penempatan mempunyai andil dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) UP3 Berau. Variabel Pelatihan (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Berau. Terlihat Hasil Uji t menunjukkan nilai t-hitung Pelatihan sebesar 2,485 dan nilai t-tabel yaitu 2,007. Berarti nilai t-hitung > nilai t-tabel. Nilai signifikan Pelatihan sebesar 0,16 dimana nilai signifikan ini lebih besar dari nilai probabilitas (0,05). Nilai t-hitung yang lebih besar dari nilai t-tabel dan nilai signifikan yang lebih kecil dari 0,05, yang berarti Pelatihan mempunyai andil dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) UP3 Berau. Variabel Penempatan (X1) dan Pelatihan (X2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (persero) UP3 Berau Terlihat dari Hasil uji F menunjukkan nilai F-hitung yang didapat sebesar 4211,655 dan nilai F-tabel = 3,17 berarti nilai F-hitung > nilai F-tabel. Nilai signifikan Penempatan dan Pelatihan sebesar 0,000 Nilai F-hitung yang lebih besar dari nilai F-tabel dan nilai signifikan yang lebih kecil 0,05 yang berarti Penempatan dan pelatihan secara bersama-sama mempunyai andil dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) UP3 Berau.

RIWAYAT HIDUP

A. DATA PRIBADI

1. Nama Penulis : EMON SAPUTRA
2. Tempat/Tgl. Lahir : Batu Putih, 18 Februari 1998
3. Jenis Kelamin : Laki - laki
4. Agama : Islam
5. Pekerjaan : Mahasiswa
6. Alamat : Jl. Pelabuhan RT 01 Batu Putih
7. Riwayat Pendidikan :
 1. Tamat SDN 001 Batu Putih Tahun 2012
 2. Tamat SMPN 19 Batu Putih Tahun 2015
 3. Tamat SMAN 10 Batu Putih Tahun 2018
 4. Tamat Kuliah di UMB Tahun 2022
8. Riwayat Pekerjaan : -

B. DATA ORANG TUA

9. Nama Ayah : Andan
10. Nama Ibu : Asrah

C. DATA KELUARGA

11. Nama Kakak : Hawiyani
12. Nama Adik : Aulia Asriani

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan Puji Syukur Kehadirat Allah SWT Yang Maha Esa, karena berkat Rahmat dan Hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, Skripsi dengan judul ‘ **Pengaruh Penempatan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (persero) UP3 BERAU** ‘ merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) Jurusan Manajemen pada Universitas Muhammadiyah Berau.

Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada pihak-pihak yang telah membantu saya dalam penyusunan skripsi ini kepada:

1. Rektor Universitas Muhammadiyah Berau beserta seluruh staf pengajar dan staf akademik yang telah mendidik dan membimbing saya selama di bangku kuliah.
2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Berau.
3. Ketua Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Berau.
4. Bapak H. Djupiansyah Ganie, SE, M. Si selaku dosen pembimbing I yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan, arahan dan dukungan untuk segera menyelesaikan skripsi ini.
5. Ibu Winda Jubaidah, S.Pd.I, M.Pd.I selaku dosen pembimbing II yang telah meluangkan waktunya untuk saya memberikan bimbingan, arahan, dan selalu memacu semangat penulis dalam mengerjakan skripsi ini.

6. Kepada kedua orang tua saya Bapak Andan dan Ibu Asrah yang senantiasa memotivasi dan menanggung segala biaya saya, serta mendoakan dan memberikan segalanya yang terbaik, serta cinta dan kasih sayang yang begitu tulus. Terima kasih atas segalanya.
7. Kepada Manajer PT. PLN (persero) UP3 Berau serta karyawan yang telah membantu saya dalam mengumpulkan data penelitian.
8. Teman-teman yang telah memberikan bantuan serta dorongan kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Semoga skripsi ini juga dapat bermanfaat bagi pembaca dan semua Pihak yang membutuhkan

Tanjung Redeb, 22 Januari 2022

penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI.....	iii
HALAMANM PENGESAHAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
RINGKASAN	v
RIWAYAT HIDUP	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	6
D. Sistematika Penulisan	8

BAB II : KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Teori	10
1. Manajemen sumber daya manusia	10
2. Kinerja Karyawan	15
3. Penempatan	19
4. Pelatihan	23
5. Hubungan Antara Variabel	28
a. Pengaruh Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan	28
b. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan	29
c. Pengaruh Penempata dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karuawan.....	30
B. Kajian Empiris	31
C. Kerangka Pikir Penulisan	34
D. Hipotesis.....	35

BAB III : METODE PENELITIAN

A. Definisi Operasional	36
B. Unit Analisis, Populasi dan Sampel	38
C. Jenis dan Sumber Data.....	39
D. Metode Pengumpulan Data.....	40

E. Alat Analisis.....	41
BAB IV : HASIL PENELITIAN	
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	49
1. Sejarah Umum	49
2. Visi dan Misi	51
3. Struktur Organisasi.....	52
4. Gambaran Karakteristik Responden	53
B. Data Hasil Penelitian.....	56
BAB V : ANALISIS DAN PEMBAHASAN	
A. Analisis	60
1. Kuesioner	60
2. Uji Hipotesis	63
B. Pembahasan.....	69
1. Pengaruh Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan.....	69
2. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan.....	70
3. Pengaruh Penempatan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan.....	71

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	72
B. Saran.....	73

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Nomor	Judul Tabel	Halaman
1.	Profil Responden berdasarkan jenis kelamin.....	53
2.	Profil Responden berdasarkan umur.....	54
3.	Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	54
4.	Profil Responden berdasarkan Lama Bekerja.....	55
5.	Jawaban Responden Tentang Penempatan	56
6.	Jawaban Responden Tentang Pelatihan.....	57
7.	Jawaban Responden Tentang Kinerja Karyawan.....	58
8.	Hasil Uji Validasi.....	60
9.	Hasil Uji Reliabilitas.....	62
10.	Hasil Regresi Linear Berganda.....	63
11.	Hasil Koefisien Korelasi.....	65
12.	Hasil Koefisien Deteminasi	66
13.	Hasil Uji F.....	67
14.	Hasil Uji T.....	68

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Tubul Utama	Halaman
1.	Kerangka pikir penelitian	34
2.	Struktur organisasi PT. PLN (persero) UP3 Berau	52

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikanya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu.

SDM terdiri dari daya Pikir dan daya fisik setiap manusia. Tegasnya kemampuan setiap manusia ditentukan oleh daya pikir dan daya fisiknya. SDM menjadi unsur utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan. Peralatan yang handal atau canggih tanpa peran aktif SDM, tidak berarti apa-apa.

Penempatan kerja akan menjadi tugas dan tanggung jawab pemimpin organisasi. Tetapi pada organisasi yang sudah beroperasi, penempatan pekerja akan menjadi tugas dan tanggung jawab manajer personalia. Penempatan pekerja adalah suatu proses pengisian kekosongan jabatan untuk melaksanakan pekerjaan-pekerjaan yang telah ditentukan oleh organisasi.

Penempatan kerja adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggungjawabkan segala risiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggung jawabnya.

Penempatan karyawan yang tepat merupakan salah satu kunci untuk memperoleh kinerja yang optimal dari setiap karyawan baik keaktivitasnya dan prakarsanya. Sebaiknya perusahaan melaksanakan penempatan karyawan harus sesuai dengan ungkapan “penempatan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat”. Untuk mencapai tujuan tersebut setiap organisasi harus mempersiapkan SDM nya dalam menghadapi segala perubahan-perubahan yang terjadi akibat perkembangan dunia ekonomi, bisnis, sosial, serta ilmu pengetahuan dan teknologi (Iptek).

Perusahaan harus memiliki inisiatif untuk melakukan program pelatihan kerja untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan kehandalan SDM itu sendiri, agar kedepannya perusahaan tersebut memiliki kinerja yang baik serta SDM yang berkompeten dalam bidangnya masing-masing. pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi teknik dalam tujuan terbatas.

Pelatihan adalah serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya.

Pelatihan perlu diberikan kepada pegawai baru maupun pegawai yang sudah berpengalaman. Pegawai baru memerlukan pelatihan tentang berbagai segi tugas pekerjaan yang dipercayakan kepada mereka, sedangkan pelatihan yang sudah berpengalaman perlu dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan karena selalu ada cara yang lebih baik untuk meningkatkan hasil kinerja yang optimal.

PT. PLN (persero) UP3 Berau yang beralamat di Jl. SA Maulana No. 01 Tanjung Redeb, Berau adalah Perusahaan milik Negara yang bergerak di bidang ketenagalistrikan baik dari mulai mengoperasikan pembangkitan listrik sampai dengan melakukan distribusi kepada masyarakat. Tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang dimiliki oleh setiap karyawan di PT. PLN (Persero) UP3 Berau tentu saja akan berbeda sesuai dengan jabatan masing-masing karyawan. Tingkat kesulitan dalam pekerjaan akan berbeda-beda sesuai dengan pekerjaan. Semangat dalam melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawab harus dimiliki oleh seluruh karyawan untuk kemajuan perusahaan. Tanpa semangat kerja yang tinggi dari karyawan pekerjaan akan sulit untuk terselesaikan dan pekerjaan akan

menumpuk. Jadi, dengan kesesuaian penempatan karyawan dengan kemampuan dapat menimbulkan semangat kerja yang tinggi kepada diri karyawan perusahaan.

Penempatan pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Berau, peneliti menemukan masalah pada penempatan karyawan, dimana pada PT. PLN (Persero) UP3 Berau masih terdapat ketidaksesuaian pada penempatan karyawannya, salah satunya berdasarkan kualifikasi pendidikan karyawan saat ini, dimana untuk beberapa jabatan, karyawan yang menduduki jabatan tersebut masih mempunyai kualifikasi pendidikan yang berbeda dari yang diharapkan oleh perusahaan tersebut. Mereka mengatakan bahwa penempatan yang tidak sesuai dengan latar belakang dikarenakan oleh adanya kekosongan di beberapa jabatan tertentu yang diakibatkan oleh karyawan yang dipromosikan ke kantor cabang PLN yang berbeda dan juga karyawan yang pensiun, yang membuat beberapa karyawan yang ada dirotasi untuk mengisi kekosongan pada jabatan tersebut. Hal ini tentu saja berpengaruh terhadap kinerja dari karyawan di PT. PLN (Persero) UP3 Berau.

PT. PLN (persero) UP3 Berau berupaya untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja dengan melakukan program pelatihan dan pengembangan melalui pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) bagi karyawan, baik karyawan lama maupun karyawan baru dengan tujuan

untuk mengurangi tingkat kesalahan dan kesenjangan pengetahuan yang dimiliki karyawan, sehingga karyawan PT. PLN (persero) UP3 Berau mampu bekerja, baik secara individu maupun tim dengan tingkat produktivitas yang tinggi dan kinerja yang baik. Sering dengan hal tersebut perkembangan teknologi ketenagalistrikan untuk memenuhi kebutuhan energi di masyarakat secara nasional baik di bidang sosial, rumah tangga, perhotelan, usaha mampu industri juga maju dengan cepat.

Kondisi tersebut menuntut PT. PLN (persero) UP3 Berau sebagai pemimpin sumber energi listrik harus memiliki kemampuan, teknologi dan kualitas yang mampu bersaing. Dengan demikian, pelatihan yang dilaksanakan pada PT. PLN (persero) UP3 Berau merupakan salah satu untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas, dan juga sebagai cara meningkatkan daya saing perusahaan. Berdasarkan uraian di atas, dapat dilakukan bahwa PT, PLN (persero) UP3 Berau berupaya membenahi dan meningkatkan system pendidikan dan pelatihan agar tenaga-tenaga PT. PLN (persero) UP3 Berau menjadi sangat profesional dan berkualitas di bidangnya masing-masing.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul '**Pengaruh Penempatan**

dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (persero) UP3 Berau.'

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang di atas, maka merumuskan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah penempatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) UP3 Berau ?
2. Apakah pelatihan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) UP3 Berau ?
3. Apakah penempatan dan pelatihan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) UP3 Berau ?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) UP3 Berau
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) UP3 Berau

- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh penempatan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) UP3 Berau

2. Kegunaan Penelitian

a. Bagi Penulis

Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan study strata satu dan sebagai upaya untuk memperluas wawasan dan pengetahuan dalam dalam bidang manajemen sumber daya manusia, dan memberi manfaat bagi penulis untuk memperdalam pengetahuan di bidang penempatan dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

b. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan dan meningkatkan kinerja terhadap karyawan PT. PLN (persero) UP3 Berau sehingga dapat bermanfaat bagi perkembangan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia

c. Bagi Akademisi

Sebagai referensi alternatif untuk menambah ilmu pengetahuan dan dapat menjadi bahan masukan bagi penelitian selanjutnya

D. Sistematika Penulisan

Bab satu Pendahuluan, pada bab ini dijabarkan mengenai latar belakang penelitian, rumusan masalah yang menjadi pokok bahasan dalam penelitian ini, tujuan dan kegunaan penelitian serta sistematika penulisan.

Bab dua Kajian Pustaka, pada bab ini memberikan gambaran secara umum dan menyeluruh mengenai pokok permasalahan penelitian dengan menyajikan kajian teoritis dari berbagai sumber dsy melandasi penulisan ini, selanjutnya dikemukakan kajian empiris, kerangka pikir penelitian dan hipotesis.

Bab tiga Metode Penelitian, pada bab ini diuraikan mengenai definisi operasional, unit analisis, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data dan alat analisa.

Bab empat Hasil Penelitian, pada bab ini disajikan data hasil penelitian yang diperoleh penelitian yang diperoleh peneliti selama melakukan penelitian pada PT. PLN (persero) UP3 Berau, antara lain: gambaran umum perusahaan, struktur organisasi perusahaan, kebijakan-kebijakan perusahaan serta penyajian data lain nya yang relevan dan hubungan langsung dengan permasalahan dalam penelitian ini.

Bab lima Analisis dan Pembahasan, pada bagian analisis diuraikan secara rinci mengenai data yang telah didapatkan dari unit analisis dan menganalisis data hasil penelitian tersebut guna menguji

hipotesis yang telah diajukan. Pada bagian pembahasan dikemukakan pembahasan secara panjang lebar tentang hasil dari pengujian hipotesis.

Bab enam Kesimpulan dan Saran, merupakan kesimpulan dari hasil analisis yang telah dilakukan serta saran-saran penulis sebagai bahan pertimbangan bagi PT. PLN (persero) UP3 Berau dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia mencakup perencanaan untuk mencegah penggunaan tenaga kerja secara berlebihan atau dibawah pendayagunaan, guna mendapat hasil kerja yang optimal dan menjamin cadangan tenaga kerja yang cukup terampil, serta mewujudkan manajemen partisipatif dan pendayagunaan tenaga kerja yang semi terlatih. Dalam suatu organisasi atau perusahaan, peranan manajemen sumber daya manusia (SDM) sangatlah penting. Kajian (MSDM) menggabungkan beberapa bidang ilmu seperti psikologi, sosiologi, dan lain-lain (Zainal, 2014:1).

Menurut Zainal (2014:4), Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi/bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepengawaian. Karena Sumber Daya Manusia (SDM) dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan

perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM disimpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia. Sedangkan menurut Hasibuan (2017:21), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Adapun Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), menurut Hasibuan (2017:21-23), yaitu :

1) Perencanaan

Perencanaan (*human resource planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya suatu tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.

2) Pengorganisasian

Pengorganisasian (*organizing*) adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*).

3) Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan yang mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dengan efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

4) Pengendalian

Pengendalian (*Controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan yang telah direncanakan. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan perencanaan.

5) Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, perjanjian kerja, penempatan, orientasi, induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan perusahaan.

6) Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan

dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

7) Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang dan barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil artinya sesuai dengan prestasi kerjanya, layak artinya dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi

8) Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar terciptanya kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang paling penting dan sulit dalam Manajemen Sumber Daya Manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

9) Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagai karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal perusahaan.

10) Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa adanya kedisiplinan yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.

11) Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

2. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Helfert (Dalam Zainal : 2014) kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan aktifitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan referensi pada sejumlah standar seperti biaya-biaya masa lalu atau yang diproyeksikan dengan dasar efisiensi, pertanggung jawaban atau akuntabilitas manajemen dan sebagainya. Sedangkan menurut Rivai (2009) kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki.

Islam mengajarkan umatnya untuk mengisi hidupnya dengan bekerja dan tidak membiarkan waktunya terbuang percuma dan islam juga mengajarkan umatnya untuk berproduksi dan berperan dalam berbagai bentuk aktivitas Allah berfirman dalam Al-Quran surah At-Taubah ayat 105, yaitu:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ
 وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ
 تَعْمَلُونَ

Artinya : *“Dan Katakanlah: “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, kemudian diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.” (QS. At-Taubah : 105)*

Surah At-Taubah ayat 105 ini menjelaskan bahwa Allah memerintahkan untuk bekerja, dan Allah pasti membalas semua apa yang telah kita kerjakan. Karena bekerja merupakan kewajiban, maka untuk mendapatkan hasil kerja atau kinerja yang baik harus melalui proses dan usaha. Apakah kita telah bersungguh-sungguh beramal, bekerja dan berusaha. Proses itulah yang dilihat dan dinilai Allah SWT. Dia akan memberi balasan sesuai dengan niat dan kualitas amalnya.

Perlu diingat bahwa yang dimaksud Ayat di atas adalah orang yang bekerja sesuai ajaran Islam. Bekerja pada jalur halal

dan bukan bekerja dengan pekerjaan yang diharamkan oleh Allah. Allah Subhaanahu Wa Taala telah membentangkan bumi dan langit ini adalah sebagai karunia yang teramat besar untuk seluruh umat manusia. Memakmurkan bumi ini dengan bekerja keras, kerja cerdas, dan kerja iklas, agar pintuh keberkahan mengalir ke segala penjuru bumi ini.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Menurut Mangkunegara (2009) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

1) Kepuasan karyawan

Kepuasan karyawan merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Kepuasan kerja karyawan mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

2) Kebutuhan pelatihan karyawan

Kinerja individual karyawan juga dipengaruhi oleh kemampuan yang dimiliki oleh karyawan itu sendiri. Karyawan dengan kemampuan teknis maupun operasional yang tinggi untuk sebuah tugas akan meningkatkan semangat kerjanya.

3) Kepemimpinan

Dalam kehidupan berorganisasi, kepemimpinan memegang peranan penting dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Baik tidaknya suatu kepemimpinan akan menentukan kinerja karyawan.

4) Motivasi

Keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan oleh efektivitas kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia. Pimpinan harus memiliki teknik-teknik untuk dapat memelihara dan mempertahankan kinerja karyawan.

5) Lingkungan Kerja

Terciptanya lingkungan kerja baik fisik, maupun non fisik yang kondusif merupakan faktor yang memiliki kontribusi besar dalam meningkatkan lingkungan kerja yang baik.

c. Indikator Kinerja Karyawan

Ada empat Indikator Kinerja menurut Mangkunegara (Dalam Fahmi Fath: 2016) yaitu:

- 1) Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
- 2) Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

- 3) Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
- 4) Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

3. Penempatan

a. Pengertian Penempatan

Menurut Zainal (2014), penempatan adalah penugasan atau penengasan kembali seorang karyawan kepada pekerja barunya. Sedangkan menurut Danang Sunyoto (2012), penempatan adalah proses atau pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas atau jabatan baru atau jabatan yang berbeda.

Seleksi dan penempatan merupakan serangkaian langkah kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan apakah seseorang pelamar diterima/ditolak, tetap/tidaknya seseorang pekerja ditempatkan pada posisi-posisi tertentu yang ada di dalam organisasi. Penempatan kerja pada suatu kebijakan yang diambil oleh pimpinan suatu instansi, atau bagian personalia untuk menentukan seseorang pegawai masih tetap atau tidak ditempatkan pada suatu posisi atau jabatan

tertentu berdasarkan pertimbangan keahlian, keterampilan, atau kualifikasi tertentu.

Penempatan kerja adalah kebijaksanaan sumber daya manusia untuk menentukan posisi atau jabatan seseorang tenaga kerja untuk menyelesaikan tugas pekerjaan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Penempatan karyawan tidak sekedar menempatkan saja, tetapi melainkan harus mencocokkan dan membandingkan kualifikasi yang dimiliki oleh karyawan dengan kebutuhan serta persyaratan dari suatu jabatan atau pekerjaan, sehingga orang yang tepat di pekerjaan yan tepat tercapai.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa penempatan karyawan merupakan suatu usaha untuk menyalurkan kemampuan karyawan sebaik-baiknya dengan jalan menempatkan karyawan pada posisi atau jabatan yang paling sesuai untuk memperoleh kinerja yang optimal.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Penempatan

Faktor kesesuaian dalam penempatan diantaranya adalah

1. Kesesuaian Pengetahuan

Sedarmayanti (2011) mengemukakan bahwa penempatan seseorang ke posisi yang tepat adalah dengan adanya

kesesuaian orang dengan pekerjaan, yaitu mencocokkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan orang dengan karakteristik pekerjaan.

2. Kesesuaian Keterampilan

Mulyasa (2014) mengungkapkan bahwa keterampilan adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melakukan tugas pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Keterampilan merupakan kedalaman psikomotorik yang dimiliki oleh seseorang dalam menyelesaikan tugasnya, misalnya dengan keterampilan memanfaatkan alat bantu, karyawan mampu menyelesaikan yang diberikan secara efektif dan efisien.

3. Kesesuaian Sikap

Ndraha (2012) mengungkapkan bahwa “Sikap terhadap kerja bisa berubah, mengingat sikap berada didalam ruang kognitif”, maka sikap terhadap pekerjaan dipengaruhi dua faktor :

a. Pengetahuan dan Informasi Kerja

b. Kesadaran dan Kepentingan

c. Manfaat Penempatan

Menurut Siagian (2010:172) manfaat penempatan kerja ialah :

1. Pengalaman barus
2. Cakrawala pandangan lebih luas
3. Tidak terjadinya kebosanan atau kejenuhan
4. Perolehan pengetahuan dan keterampilan baru.

d. Tujuan Penempatan

Menurut Siagian (2008:154) maksud diadakan penempatan karyawan adalah untuk menempatkan karyawan sebagai unsur pelaksana pekerjaan posisi yang sesuai dengan kriteria yaitu :

- 1) Kemampuan
- 2) Kecakapan
- 3) Keahlian

e. Indikator Penempatan

Adapun indikator-indikator dari penempatam karyawan manutur Kasmir (2018, hal:31) menyatakan sebagai berikut:

- 1) Pengetahuan
- 2) Kemampuan
- 3) Pendidikan
- 4) Keterampilan
- 5) Kepribadian

4. Pelatihan

a. Pengertian Pelatihan

Menurut Zainal (2014:163-164) pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan ini, pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.

Sedangkan menurut Rivai (2009) menyatakan bahwa pelatihan merupakan bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktik daripada teori. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam organisasi, baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya.

Pelatihan merupakan suatu proses pendidikan jangka panjang dengan menggunakan prosedur yang ada sistematis dan terorganisasi, sehingga karyawan operasional belajar pengetahuan teknik pengerjaan dan keahlian untuk tujuan tertentu. Berkaitan dengan hal tersebut kita menyadari bahwa pelatihan merupakan fundamental bagi karyawan.

Disadari ataupun tidak, penempatan karyawan dalam suatu bidang kerja tidak dapat menjamin bahwa mereka sukses dalam penkerjaannya. Karyawan baru sering tidak tahu pasti apa peranan dan tanggung jawab mereka. Permintaan pekerjaan dan kemampuan karyawan harus dikembangkan melalui orientasi dan pelatihan.

Pelatihan sangat penting bagi karyawan baru maupun karyawan yang sudah lama. Pelatihan secara singkat didefinisikan sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja di masa mendatang.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan

Menurut Rivai (2009) pelatihan dipengaruhi oleh beberapa faktor sebagai berikut

1. Dukungan Manajemen Puncak

Dukungan kepemimpinan dari atas sangat berguna agar program-program pelatihan dapat berjalan dengan baik.

Manajemen puncak harus memiliki keterlibatan terhadap penentuan sumber daya yang dibutuhkan.

2. Komitmen Para Spesialis dan Generalis

Selain dukungan dari manajemen puncak, keterlibatan seluruh manajer baik itu manajer spesialis maupun generalis sangat berpengaruh pada keberhasilan proses pelatihan. Tanggung jawab utama pelatihan merupakan tanggung jawab manajer lini, sedangkan para profesional pelatihan hanya memiliki kesempatan dalam memberikan keahlian teknis.

3. Kemajuan Teknologi

Tak dapat dipungkiri jika kemajuan teknologi masa kini berkembang sangat pesat. Kemajuan teknologi telah memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap pelatihan terutama penggunaan komputer dan internet yang secara dramatis mempengaruhi berjalannya fungsi-fungsi bisnis.

4. Kompleksitas Organisasi

Struktur organisasi yang lebih datar karena lebih sedikitnya level manajerial membuat tugas-tugas di individu dan tim semakin diperluas dan diperkaya. Akibatnya para karyawan menghabiskan lebih banyak waktu untuk menjalankan

pekerjaan dan tugas-tugas yang lebih kompleks daripada tugas sehari-hari yang biasa dikerjakan sebelumnya.

5. Gaya Belajar

Meskipun banyak hal yang belum diketahui mengenai proses belajar, diketahui bahwa ilmu keperilakuan mempengaruhi perusahaan melaksanakan suatu pelatihan.

c. Manfaat Pelatihan

Menurut Zainal (2014:167-168) manfaat pelatihan dibagi menjadi 3 kategori yaitu :

1) **Manfaat Untuk Karyawan**

- a) Membantu karyawan dalam membuat keputusan dan pemecahan masalah yang lebih efektif.
- b) Melalui pelatihan dan pengembangan, variabel-variabel pengenalan, pencapaian prestasi, pertumbuhan, tanggung jawab, dan kemajuan dapat internalisasi dan dilaksanakan.
- c) Membantu mendorong dan mencapai perkembangan diri dan rasa percaya diri.
- d) Meningkatkan kepuasan kerja dan pengakuan

2) **Manfaat Untuk Perusahaan**

- a) Mengarahkan untuk meningkatkan profitabilitas atau sikap yang lebih positif terhadap orientasi profit.

- b) Memperbaiki pengetahuan kerja dan keahlian pada semua level perusahaan.
- c) Membantu menciptakan image perusahaan yang lebih baik.
- d) Membantu pengembangan perusahaan.

3) **Manfaat Dalam Hubungan SDM**

- a) Meningkatkan komunikasi antargrup dan individual.
- b) Membantu dalam orientasi bagi karyawan baru dan karyawan transfer atau promosi.
- c) Memberikan iklim yang baik untuk belajar, pertumbuhan, dan koordinasi.

d. Tujuan Pelatihan

Menurut Mangkunegara (2015:45) beberapa tujuan pelatihan kerja yaitu :

- 1) Meningkatkan penghayatan jiwa ideologi
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja
- 3) Meningkatkan kualitas kerja
- 4) Meningkatkan ketetapan perencanaan agar pegawai mampu berprestasi
- 5) Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja
- 6) Meningkatkan tangtangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal

- 7) Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja
- 8) Meningkatkan keusangan
- 9) Meningkatkan perkembangan pegawai

e. Indikator Pelatihan

Menurut Rivai dan Sagala (Dalam Riantika: 2015) menyebutkan beberapa indicator pelatihan yang meliputi :

- 1) Kualitas materi pelatihan
- 2) Kualitas metode pelatihan
- 3) Kualitas instruktur pelatihan
- 4) Kualitas sarana dan fasilitas pelatihan
- 5) Kualitas peserta pelatihan

5. Hubungan Antara Variabel

a. Pengaruh Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan

Gomes (2009) menyebutkan bahwa proses seleksi dan penempatan merupakan salah satu fungsi terpenting dalam manajemen SDM, karena tersedia atau tidaknya pekerja dalam jumlah dan kualitas yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, diterima atau tidaknya pelamar yang telah lulus proses rekrutment, tepat atau tidaknya penempatan seseorang pekerja pada posisi tertentu, sangat ditentukan oleh fungsi seleksi dan penempatan ini. Jika fungsi ini tidak dilaksanakan dengan baik, maka dengan sendirinya akan berakibat fatal terhadap

pencapaian tujuan organisasi. Jadi dapat dikatakan bahwa penempatan pada posisi pekerjaan tertentu yang sesuai dengan keahlian atau pengalaman kerja yang telah ada sangat mempengaruhi kinerjanya.

Penempatan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan hal ini sesuai dengan penelitian Atkhan (2013) mengenai pengaruh penempatan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur. Hasilnya menunjukkan bahwa penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur.

b. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan adalah suatu kegiatan dari perusahaan yang dimaksud untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para karyawan sesuai dengan keinginan dari perusahaan yang bersangkutan. Kasmir (2016) mengungkapkan bahwa tujuan pelatihan adalah untuk mendongkrak kinerja karyawan agar menjadi lebih baik.

Pelatihan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini sesuai dengan penelitian Anshari (2012) mengenai pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan

PT.Rajawali Jaya Sakti Contrido di Makassar. Hasilnya menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Rajawali Jaya Sakti Contrido. Dari penjelasan tersebut maka dapat dikatakan bahwa pelatihan merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki kemampuan serta keterampilan melalui pelatihan akan memberikan hasil yang positif terhadap peningkatan kinerja.

c. Pengaruh Penempatan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Mathis & Jackson (2013) menyebutkan penempatan (placement) adalah penempatan seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat. Pelatihan menurut Mangkuprawira & Hubeis (2011) menjelaskan bahwa “Pelatihan adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standart”.

Penempatan dan pelatihan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini sesuai dengan penelitian Fadil (2016) mengenai Pengaruh Penempatan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.PLN (Persero) Provinsi Sumatera Utara Kantor Cabang Medan. Hasilnya menunjukkan

bahwa penempatan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Provinsi Sumatera Utara Kantor Cabang Medan.

B. Kajian Empiris

Dian Fitriani (2019) dengan judul pengaruh pelatihan dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (persero) Area Surabaya Selatan, dengan hasil penelitian bahwa pelatihan dan penempatan kerja signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (persero) Area Surabaya Selatan. Berdasarkan data dari koefisien determinasi (R^2) Variabel Pelatihan (X_1) dan Variabel Penempatan kerja (X_2) kontribusi pengaruh yang diberikan variabel pelatihan (X_1) dan penempatan kerja (X_2) secara simultan (bersama-sama terhadap variabel kinerja (Y)) sebesar 0,496 atau sama dengan 49,6% lainnya dapat dijelaskan oleh variabel lain. Berdasarkan data pada koefisien berganda (R) positif diperoleh oleh sebesar 0,704 dengan demikian dapat diketahui bahwa pelatihan (X_1) dan penempatan kerja (X_2) secara simultan (bersama-sama) memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja (Y) karyawan PT. PLN (persero) Area Surabaya Selatan.

Wardhani (2019) Pengaruh Pelatihan, Penempatan, dan Disiplin Kerja terhadap kinerja Pegawai di Politeknik Teknologi Kimia Industri (PTKI) Medan:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel pelatihan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai politeknik Teknologi Kimia Industri (PTKI) Medan.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel penempatan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai politeknik Teknologi Kimia Industri (PTKI) Medan.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai politeknik Teknologi Kimia Industri (PTKI) Medan.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terhadap pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel pelatihan, penempatan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Politeknik Teknologi Kimia Industri (PTKI).

Oki Oktaviani Sinaga (2019) Peranguh Pelatihan dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Langkat Nusantara Kepong dengan hasil penelitian:

1. Secara parsial bahwa variabel Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Langkat Nusantara Kepong.

2. Secara persial bahwa variabel Penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Langkat Nusantara Kepong.
3. Secara Simultan Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Langkat Nusantara Kepong.

Adam Malik (2019) Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karier Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan PT BTN (persero) Tbk. Di Tanjung Redeb Dengan Hasil Penelitian:

1. Pelatihan berpengaruh signifikasi terhadap kinerja karyawan P3K (pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja) Bandar Udara Kalimantan Berau sehingga menerima hipotesis dalam penelitian ini. Hal ini dibuktikan dari nilai t-hitung yang lebih besar dari nilai t-tabel ($2,329 > 1,986$) dan nilai Sig ($0,022 < 0,05$).
2. Motivasi berpengaruh signifikasi terhadap kinerja karyawan P3K (pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja) Bandar Udara Kalimantan Berau sehingga menerima hipotesis dalam penelitian ini. Hal ini dibuktikan dari nilai t-hitung yang lebih besar dari nilai t-tabel ($2,258 > 1,986$) dan nilai Sig ($0,026 < 0,05$).
3. Pelatihan dan motivasi berpengaruh signifikasi terhadap kinerja karyawan P3K (pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja) Bandar Udara Kalimantan Berau sehingga menerima hipotesis dalam penelitian ini. Hal ini dibuktikan dari nilai F-hitung yang

lebih besar dari nilai F-tabel ($15,789 > 3,09$) dan nilai Sig ($0,000 < 0,05$).

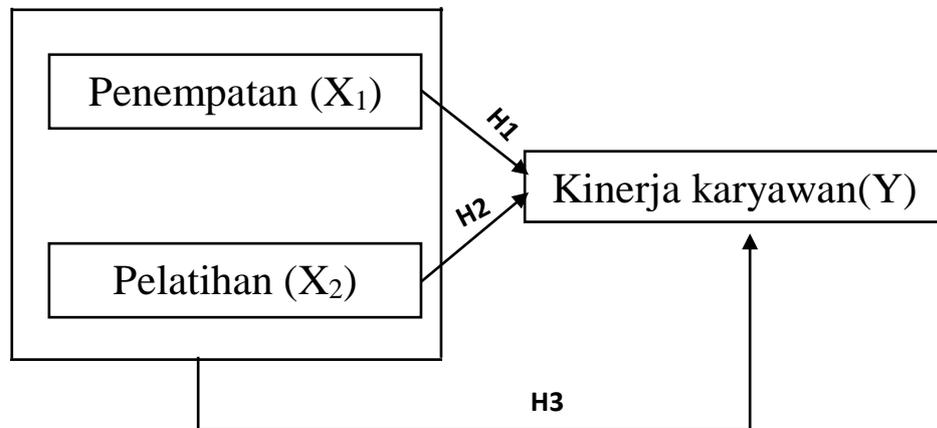
C. Kerangka Pikir Penelitian

Peran sumber daya manusia tidak diragukan lagi sangat penting bagi kelangsungan kehidupan suatu perusahaan manapun. Perlunya suatu perusahaan memberikan penempatan kerja yang sesuai dan pelatihan pada karyawan intinya ditunjukkan agar prestasi kerja karyawan tersebut meningkat dengan mengasah potensi ketarampilan dan kemahiran karyawan agar karyawan bekerja secara optimal dan tak diragukan lagi perusahaan akan mencapai tujuannya.

Dari penempatan kerja dan pelatihan yang efektif tentunya karyawan akan semakin meningkatkan kualitas dan kuantitas dan pekerjaannya. Mengarah pada suatu tujuan yang umum dengan waktu yang singkat, ilmu yang praktis yang mudah dimengerti karena sudah dirancang sedemikian rupa penempatan kerja dan pelatihan kerja diterapkan oleh masing-masing karyawan.

Dari uraian di atas, maka penulis menyimpulkan bentuk kerangka berpikir pada judul Analisis Pengaruh Penempatan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (persero) UP3 Berau sebagai berikut :

Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran



D. Hipotesis

Hipotesis merupakan pernyataan atau jawaban sementara tentang hubungan antara variabel-variabel dalam penelitian, dan merupakan pernyataan paling spesifik. Berdasarkan perumusan masalah dalam kerangka pikir maka peneliti menetapkan hipotesis di dalam penelitian ini yaitu:

- H1 = Penempatan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Berau”.
- H2 = Pelatihan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Berau”.
- H3 = Penempatan dan Pelatihan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Berau”.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Definisi Operasional

Untuk memberikan penjelasan mengenai variabel yang digunakan dalam penelitian ini, maka merumuskan definisi operasional atas variabel tersebut yaitu:

1. Penempatan (X_1)

sebagai variabel bebas dimaksudkan sebagai suatu penempatan seorang keposisi pekerjaan yang tepat, hal ini difokuskan dengan kesesuaian dan pencocokan antara keterampilan dan pengetahuan orang-orang dengan karakteristik-karakteristik pekerjaan. Adapun indikator-indikator dari penempatan karyawan sebagai berikut :

- a. Pendidikan dan prestasi
- b. Hasil kerja dan kenaikan jabatan
- c. Pemeriksaan klinis dan kesesuaian lingkungan kerja
- d. Kesesuaian posisi di perusahaan dan kesesuaian dengan kebutuhan perusahaan
- e. Kesesuaian pekerjaan dengan usia

2. **Pelatihan (X₂)**

Sebagai Variabel Bebas dimaksudkan Sebagai suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya lebih efektif dan efisien. Ada beberapa indikator-indikator sebagai berikut:

- a. Menunjang pekerjaan, menambah pengetahuan, dan sesuai dengan kebutuhan
- b. Sesuai dengan subjek dan mudah dimengerti
- c. Suasana ruang kelas, peralatan dan dapat dikendalikan dengan instruktur
- d. Penguasaan materi, motivasi, dan mengetahui tujuan yang hendak dicapai
- e. Partisipasi, menguasai berbagai materi, dan pelaksanaan tugas

3. **Kinerja karyawan (Y)**

sebagai variabel terikat dimaksudkan sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Adapun Indikator Kinerja karyawan sebagai berikut:

- a. Jumlah unit, banyaknya hasil kerja, dan efisiensi
- b. Keterampilan, pengambilan keputusan, dan efektivitas

- c. Kemampuan dan pemanfaatan waktu.
- d. Tepat waktu dan kemangkiran kerja
- e. Komunikasi kerjasama tim.

B. Unit Analisis, Populasi dan Sampel

1. Unit Analisis Penelitian

Unit analisis pada penelitian ini adalah PT. PLN (persero) UP3 Berau yang beralamat di Jl. SA. Maulana No 01 Tanjung Redeb, Berau. Penelitian ini ditunjukkan untuk mengetahui bagaimana pengaruh penempatan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) UP3 Berau.

2. Populasi dan Sampel

PT. PLN (persero) UP3 Berau memiliki beberapa karyawan yang dibagi menjadi 2 kategori, yaitu pegawai tetap dan pegawai kontrak. Pegawai tetap disini adalah pegawai yang melalui serangkaian tes yang diadakan langsung oleh PT. PLN persero masing-masing wilayah kerja, jadi pegawai tetap disini langsung diawasi dan di bawah naungan PT. PLN (persero) UP3 Berau. Sedangkan pegawai kontrak disini adalah pegawai yang status kerjanya dibawah naungan PT. Haleyora yang di percaya oleh PT. PLN (persero) UP Berau untuk

membantu pekerjaan dalam batasan-batasan atau aturan yang berlaku.

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh Karyawan tetap PT. PLN (persero) UP3 Berau berjumlah 55 orang. Sedangkan sampel yang diambil adalah seluruh Karyawan tetap yang berjumlah 55 orang Karyawan.

C. Jenis dan Sumber Data

Yang dimaksud dengan sumber data dalam penelitian ini adalah subjek dari mana data diperoleh. Penelitian ini menggunakan data yang dikumpulkan dari:

1. Data Primer

Data primer (*primary data*) yaitu data yang dikumpulkan sendiri oleh perorangan/suatu organisasi secara langsung dari objek yang diteliti dan untuk kepentingan studi yang bersangkutan yang dapat berupa interview, observasi.

2. Data Sekunder

Data sekunder (*secondary data*) yaitu data yang diperoleh/dikumpulkan dan disatukan oleh studi-studi sebelumnya atau yang diterbitkan oleh berbagai instansi lain. Data sekunder dalam penelitian ini adalah teori-teori dan data yang bersumber dari buku-buku, jurnal, media internet dan majalah.

D. Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini, maka digunakan teknik pengumpulan data dengan cara :

1. Observasi Langsung

Yaitu pengumpulan data atau bahan informasi dengan cara melaksanakan pengamatan dan penelitian langsung pada perusahaan yang akan di teliti.

2. Kuesioner

Yaitu pertanyaan-pertanyaan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapatan/persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti. Angket dalam penelitian ini ditunjukkan kepada pegawai atau responden ditempat penelitian yaitu PT. PLN (persero) UP3 Berau dengan subjek penelitian seluruh pegawai tetap PT. PLN (Persero) UP3 Berau. Pengumpulan data dalam instrument ini menggunakan angket (Questioner), adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis dalam bentuk angket kepada responden untuk dijawabnya yang ditunjukkan kepada karyawan PT. PLN (persero) UP3 Berau. Hasil jawaban kuesioner akan dilakukan *scoring* dengan menggunakan Skala *Likert* (Arikunto, 2013:38), yaitu :

- 1) Pilihan jawaban Sangat Setuju (SS) diberi skor 5
- 2) Pilihan jawaban Setuju (S) diberi skor 4
- 3) Pilihan jawaban Kurang Setuju (KS) diberi skor 3
- 4) Pilihan jawaban Tidak Setuju (TS) diberi skor 2
- 5) Pilihan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1

E. Alat Analisis

1. Uji Kuesioner

Uji kuesioner digunakan untuk menguji kuesioner penelitian, apakah telah memenuhi persyaratan yang telah ditentukan, yaitu memenuhi uji validitas dan uji reliabilitas.

a. Uji validitas

Menurut Sugiyono (2014), “Uji validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dilaporkan oleh peneliti”. Suatu pengukuran instrument pengukuran dikatakan valid jika instrumen tersebut dapat mengukur *construct* sesuai dengan tujuan harapan peneliti. Adapun rumus yang digunakan untuk menguji validitas instrumen adalah pearson product moment, sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

R_{xy} = Koefisien korelasi pearson product moment

X = Nilai Dari Item (Pernyataan)

Y = Nilai Dari Item

N = Banyaknya Responden Atau Sampel Penelitian

Menurut Ghazali (2013:52), mengukur validitas dapat dilakukan dengan cara melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan skor konstruk atau variabel. Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai r -hitung dengan r -tabel untuk degree of freedom (df) = $n-2$, n adalah jumlah sampel.

Suatu pertanyaan dikatakan valid dengan ketentuan:

- 1) Hasil r -hitung $>$ r -tabel = valid
- 2) Hasil r -hitung $<$ r -tabel = tidak valid

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten

atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2013:47). Adapun rumus yang digunakan untuk uji reliabilitas adalah rumus cronbach alpha sebagai berikut :

$$r_n = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum ab^2}{ab^2} \right)$$

Keterangan :

r_n	=	Reliabilitas instrumen
k	=	Banyak butir pertanyaan
$\sum ab^2$	=	Jumlah varian butir
ab^2	=	Varian total

Butir kuesioner dikatakan reliabel atau layak jika cronbach's alpha > 0,70 dan dikatakan tidak reliabel jika cronbach alpha < 0,70.

2. Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk menguji apakah hipotesis yang telah dikemukakan peneliti terbukti kebenarannya atau tidak. Alat analisis data yang digunakan yaitu :

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh antara variabel bebas (independen) yaitu Penempatan (X1), dan Pelatihan (X2) terhadap

variabel terikat (dependen) yaitu Kinerja Karyawan (Y). Metode regresi linear berganda dalam penelitian ini menggunakan bantuan SPSS.

Adapun rumus dari persamaan regresi linear berganda dengan dua variabel bebas atau lebih (Suharyadi dan Purwanto, 2009), yaitu :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien regresi

X_1 = Penempatan

X_2 = Pelatihan

b. Koefisien Korelasi

Untuk mengukur tingkat korelasi atau keeratan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat maka dapat diketahui dengan menggunakan korelasi *pearson* dan korelasi *product* moment (hasil output SPSS).

Ketentian untuk melihat tingkat keeratan korelasi diantara variabel digunakan acuan menurut Suharyadi dan Purwanto, (2009:162), sebagai berikut

1) 0,00 – 0,20 = sangat rendah (hampir tidak hubungan)

- 2) 0,21 – 0,40 = korelasi yang lemah
- 3) 0,41 – 0,60 = korelasi sedang
- 4) 0,61 – 0,80 = korelasi cukup tinggi
- 5) 0,81- 0,100 = korelasi tinggi

c. Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2013:97), koefisien determinasi pada intinya adalah mengukur seberapa jauh kemampuan modal dalam menerangkan variasi variabel terikat. Jadi koefisien determinasi adalah besarnya kemampuan variabel penempatam dan pelatihan (variabel bebas) dalam menerapkan variabel kinerja karyawan (variabel terikat).

Nilai koefisien determinasi akan ditunjukkan dalam persentase dari hasil output SPSS pada kolom R^2 . Nilai R^2 berkisar antara 0 – 1. Nilai $R^2 = 1$ menunjukkan bahwa 100% total variasi variabel terikat diterangkan oleh variabel bebas, sebaliknya jika nilai $R^2 = 0$ menunjukkan bahwa tidak ada total variasi variabel terikat yang diterangkan oleh variabel bebas dari persamaan regresi. Kriteria koefisien determinasi menurut Lind (2020) dalam suharyadi dan purwanto (2009:217), yaitu:

- 1) Nilai $R^2 > 0,05$ = Baik Atau Kuat
- 2) Nilai $R^2 = 0,05$ = Sedang

3) Nilai $R^2 < 0,05$ = kurang baik

d. Uji F

Menurut Ghozali (2016), uji F menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen atau variabel terikat. Kaidah pengujian. Adapun rumus yang digunakan dalam uji t (sugiyono, 2007) sebagai berikut :

$$F - hitung = \frac{R^2 (n - m - 1)}{m (1 - r^2)}$$

Keterangan :

F = Signifikan Koefisien Korelasi Ganda

R = Koefisien Dertemanasi

n = jumlah Sampel

m = Jumlah Variabel Bebas

signifikansi secara manual adalah dengan menggunakan Tabel F, Hipotesis statistik dirumuskan sebagai berikut:

1) $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$, artinya penempatan dan pelatihan tidak berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) UP3 Berau.

- 2) H_a : minimal satu $\beta_1 \neq 0$, artinya penempatan dan pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) UP3 Berau.

Berikut kriteria pengambilan keputusannya adalah:

- a) H_0 diterima jika $F\text{-hitung} \leq F\text{-tabel}$ atau $\text{sig } F \geq \alpha$
(0,05)
- b) H_0 ditolak jika $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ atau $\text{sig } F \leq \alpha$
(0,05)

e. Uji T

Menurut Ghozali (2016), uji t bertujuan untuk menguji bagaimana pengaruh secara parsial dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas yang terdiri dari Penempatan (X1), dan Pelatihan (X2), secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y) yaitu Kinerja Karyawan. Adapun rumus yang digunakan dalam uji t (sugiyono, 2007) sebagai berikut :

$$t - \text{hitung} = \frac{t\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

I	= Signifikan Koefisien Kolerasi Ganda
R	= Koefisien Determinasi
N	= Sampel

Penelitian ini dilakukan dengan tingkat signifikansi 5 persen atau 0,05.

- 1) $H_0 : \beta_i \leq 0$, artinya secara parsial variabel bebas yaitu berupa penempatan dan pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y) yaitu kinerja karyawan.
- 2) $H_a : \beta_i > 0$, artinya secara parsial variabel bebas yaitu berupa penempatan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y) yaitu kinerja karyawan.

Kriteria penerimaan atau penolakan H_0 yaitu sebagai berikut:

- a) H_0 diterima jika $t\text{-hitung} \leq t\text{-tabel}$ atau $\text{sig } t > \alpha$ (0,05)
- b) H_0 ditolak jika $t\text{-hitung} \geq t\text{-tabel}$ atau $\text{sig } t < \alpha$ (0,05)

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

1. Sejarah Berdirinya PT PLN (Persero) Area Berau

PT PLN (Persero) Area Berau adalah sebuah perusahaan yang memiliki sejarah yang cukup panjang. Dalam penyediaan tenaga listrik di Indonesia dimulai sejak dibentuknya Penguasa Perusahaan-Perusahaan Listrik dan Gas (P3LG) pada tahun 1958 hasil dari nasionalisasi perusahaan listrik swasta milik Belanda. Dalam perjalanannya, P3LG telah mengalami beberapa kali perubahan nama dan bentuk perusahaan. Hingga pada akhirnya Belanda menyerah tanpa syarat kepada Jepang dan setelah diproklamasikannya kemerdekaan Indonesia pada tanggal 17 Agustus 1945, perusahaan listrik yang dikuasai Jepang direbut oleh pemuda-pemuda Indonesia pada bulan September 1945, lalu diserahkan kepada pemerintah Republik Indonesia. Pada tanggal 27 Oktober 1945 dibentuklah Jawatan Listrik dan Gas oleh Presiden Soekarno. Waktu itu kapasitas pembangkitan tenaga listrik hanyalah sebesar 157,5 MW.

- a. Tanggal 1 Januari 1961, dibentuk BPU - PLN (Badan Pimpinan Umum Perusahaan Listrik Negara) yang bergerak di bidang listrik, gas dan kokas.
- b. Tanggal 1 Januari 1965, BPU-PLN dibubarkan dan dibentuk 2 perusahaan negara yaitu Perusahaan Listrik Negara (PLN) yang mengelola tenaga listrik dan Perusahaan Gas Negara (PGN) yang mengelola gas. Saat itu kapasitas pembangkit tenaga listrik PLN sebesar 300 MW.
- c. Tahun 1972, pemerintah Indonesia menetapkan status Perusahaan Listrik Negara sebagai Perusahaan Umum Listrik Negara (PLN).
- d. Tahun 1990 melalui peraturan pemerintah No 17, PLN ditetapkan sebagai pemegang kuasa usaha ketenagalistrikan.
- e. Tahun 1992, pemerintah memberikan kesempatan kepada sektor swasta untuk bergerak dalam bisnis penyediaan tenaga listrik.

Sejalan dengan kebijakan diatas maka pada bulan Juni 1994, status PLN dialihkan dari perusahaan umum menjadi perusahaan perseroan (persero).

PT PLN (persero) wilayah Kalimantan Timur Cabang Berau baru dibentuk sejak bulan Agustus 2003 dengan Surat Keputusan Direksi No.195.K/010/DIR/2003 tanggal 25 Agustus 2003 dengan

wilayah kerja meliputi Kabupaten Berau, Bulungan, Nunukan, Tanah Tidung dan Kabupaten Malinau. Sebelum nya PLN Berau adalah unit dibawah asuhan PLN Cabang Tarakan. Dengan usia yang sangat muda kurang dari 12 tahun untuk sebuah *Branch* perusahaan, PLN Berau selalu mencoba memberikan layanan listrik yang baik khusus nya di Kabupaten Berau seperti motto PLN "*Electricity for a better life*".

2. Visi dan Misi PT. PLN (persero) UP3 Berau

Adapun Visi dan Misi PT. PLN (persero) UP3 Berau yaitu :

Visi PT PLN (Persero)

Menjadi perusahaan yang sehat dan terpercaya yang bertumbuh kembang dengan bertumpu pada potensi insani dalam penyediaan tenaga listrik.

Misi PT PLN (Persero)

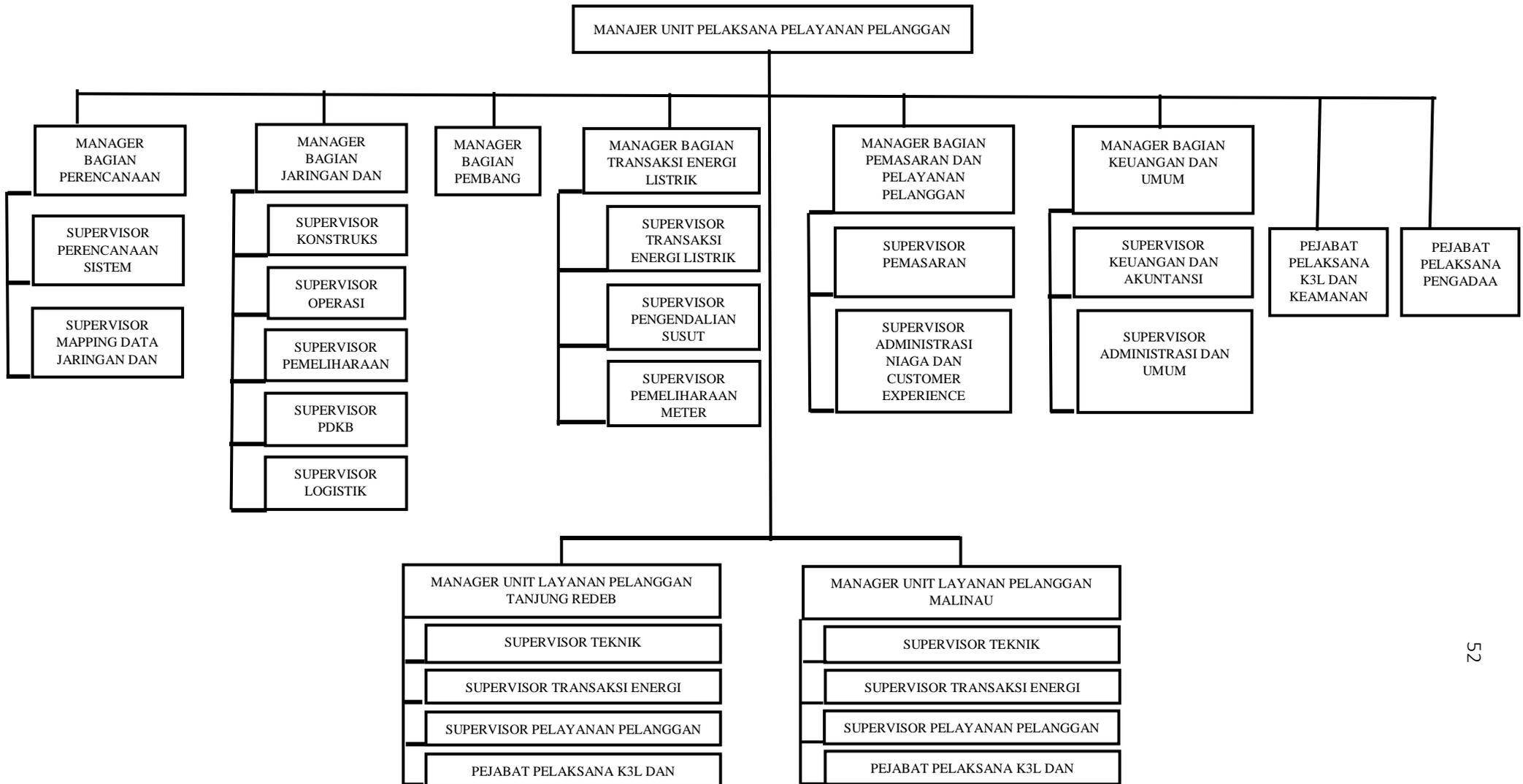
1. Menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait, berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan dan pemegang saham
2. Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat
3. Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi
4. Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan

3. . Struktur Organisasi PT. PLN (persero) UP3 Berau

BAGAN SUSUNAN ORGANISASI

PT PLN (PERSERO) UNIT INDUK WILAYAH KALIMANTAN TIMUR DAN KALIMANTAN UTARA

UNIT PELAKSANA PELAYANAN PELANGGAN BERAU



5. Gambaran Karakteristik Responden

Gambaran Karakteristik Responden Karakteristik responden perlu disajikan dalam penelitian ini guna untuk menggambarkan keadaan atau kondisi responden yang dapat memberikan informasi tambahan untuk memahami hasil-hasil penelitian. Jenis kelamin seringkali dapat menjadi pembeda aktivitas atau pekerjaan yang dilakukan. Identitas responden berdasarkan jenis kelamin.

a. Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan kuesioner yang telah dibagikan kepada responden dan dikumpulkan kembali oleh peneliti, maka responden dapat dikategorikan berdasarkan jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir dan lama bekerja. Kategori karakteristik responden tersebut dapat dilihat pada tabel-tabel berikut.

Tabel 1. Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Presentase (%)
1	Laki – laki	45	82%
2	Perempuan	10	18%
Total		55	100%

Sumber : data kuesioner diolah

Responden yang bekerja sebagai karyawan tetap PT. PLN (persero) UP3 Berau dengan jenis kelamin, laki – laki sebanyak

55 orang (78%), sedangkan sisanya responden perempuan sebanyak 10 orang (22%).

b. Profil Responden Berdasarkan Umur Responden

Adapun data mengenai umur karyawan tetap PT. PLN (persero) UP3 Berau, yang dijadikan responden adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Profil Responden Berdasarkan Umur

No	Umur	Jumlah (orang)	Presentase (%)
1	20 – 29	42	76%
2	30 – 39	9	16%
3	40 – 49	2	4%
4	>50 Tahun	2	4%
Total		55	100%

Sumber : data kuesioner diolah

Responden yang bekerja sebagai karyawan tetap PT. PLN (persero) UP3 Berau dengan Umur, 20 – 29 tahun yaitu sebanyak 42 orang (76%), yang berumur 30 – 39 tahun sebanyak 9 orang (16%), yang berumur 40 – 49 tahun sebanyak 2 orang (4%), dan yang berumur lebih dari 50 tahun sebanyak 2 orang (4%).

c. Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan seringkali dipandang sebagai suatu kondisi yang mencerminkan kemampuan seseorang. Penyajian data responden berdasarkan pendidikan adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Profil responden berdasarkan pendidikan terakhir

No	Pendidikan	Jumlah (orang)	Presentase (%)
1	SMA/SMK	23	42%
2	DIPLOMA 1	6	11%
3	DIPLOMA 3	16	29%
4	S1	9	16%
5	S2	1	2%
Total		55	100%

Sumber : data kuesioner diolah

Responden yang bekerja sebagai karyawan tetap PT. PLN (persero) UP3 Berau dengan Pendidikan, SMA/SMK sebanyak 23 orang (42%), diploma 1 sebanyak 6 orang (11%), diploma 3 sebanyak 16 orang (29%), S1 sebanyak 9 orang (16%), dan S2 sebanyak 1 orang (2%).

d. Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja Responden

Adapun data mengenai lama bekerja karyawan tetap PT. PLN (persero) UP3 Berau, yang dijadikan responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4. responden berdasarkan lama bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah (orang)	Presentase (%)
1	1- 9 Tahun	33	60%
2	10 – 19 Tahun	17	31%
3	20 – 29 Tahun	5	9%
Total		55	100%

Sumber : data kuesioner diolah

Responden yang bekerja sebagai karyawan tetap PT. PLN (persero) UP3 Berau dengan lama bekerja, 1 – 9 Tahun

sebanyak 23 orang (60%), 10 – 19 Tahun sebanyak 17 Orang (31%), dan 20 – 29 Tahun sebanyak 5 orang (9%).

B. Data Hasil Penelitian

Hasil diperoleh dari keseluruhan atribut kuesioner yang telah diisi oleh para responden dalam hal ini karyawan tetap PT. PLN (persero) UP3 Berau, akan memberikan tabulasi kuisisioner penelitian antara lain, tabulasi variabel Penempatan dan Pelatihan, terhadap kinerja karyawan Pada PT. PLN (persero) UP3 Berau sebagai berikut:

a. Penempatan

Tabel 5. Tabulasi Kuesioner Penelitian Variabel Penempatan

No	Pertanyaan	Hasil Jawaban Responden					Jumlah
		SS	S	KS	TS	STS	
1	Pertanyaan 1	11	22	10	12	0	55
2	Pertanyaan 2	14	20	12	8	1	55
3	Pertanyaan 3	11	19	13	11	1	55
4	Pertanyaan 4	8	20	15	9	3	55
5	Pertanyaan 5	13	13	11	12	6	55
6	Pertanyaan 6	11	20	11	13	0	55
7	Pertanyaan 7	4	25	9	15	2	55
8	Pertanyaan 8	16	13	9	16	1	55
9	Pertanyaan 9	16	14	11	14	0	55
10	Pertanyaan 10	17	15	8	15	0	55
Total		121	181	109	125	14	550

Sumber: data diolah 2022

Untuk variabel Penempatan Pada tabel diatas menunjukkan bahwa jumlah jawaban terbanyak adalah “Setuju” dengan jumlah 181 jawaban. Jawaban lainnya yaitu masing- masing jawaban

“Sangat Setuju” sebanyak 121 jawaban, ‘Kurang Setuju’ sebanyak 109 jawaban, “Tidak Setuju’ Sebanyak 125 Jawaban, dan jawaban “Sangat Tidak Setuju” sebanyak 14 jawaban.

b. Pelatihan

Tabel 6. Tabulasi Kuesioner Penelitian Variabel Pelatihan

No	Pertanyaan	Hasil Jawaban Responden					Jumlah
		SS	S	KS	TS	STS	
1	Pertanyaan 1	17	17	12	9	0	55
2	Pertanyaan 2	7	23	12	13	0	55
3	Pertanyaan 3	14	12	12	17	0	55
4	Pertanyaan 4	16	12	10	15	2	55
5	Pertanyaan 5	14	15	11	15	0	55
6	Pertanyaan 6	12	16	10	14	2	55
7	Pertanyaan 7	11	19	16	9	0	55
8	Pertanyaan 8	8	16	11	19	1	55
9	Pertanyaan 9	7	16	11	21	0	55
10	Pertanyaan 10	11	20	14	9	1	55
11	Pertanyaan 11	11	19	14	10	1	55
12	Pertanyaan 12	13	19	13	9	1	55
13	Pertanyaan 13	14	14	17	10	0	55
14	Pertanyaan 14	14	15	11	15	0	55
15	Pertanyaan 15	10	21	5	18	1	55
16	Pertanyaan 16	11	22	6	16	0	55
17	Pertanyaan 17	13	18	7	15	2	55
18	Pertanyaan 18	15	14	11	14	1	55
19	Pertanyaan 19	13	19	12	11	0	55
20	Pertanyaan 20	14	21	6	14	0	55
21	Pertanyaan 21	14	18	7	16	0	55
22	Pertanyaan 22	12	19	10	14	0	55
23	Pertanyaan 23	11	18	8	18	0	55
24	Pertanyaan 24	15	18	11	11	0	55
25	Pertanyaan 25	14	17	10	14	0	55

26	Pertanyaan 26	11	17	13	14	0	55
27	Pertanyaan 27	7	17	13	18	0	55
28	Pertanyaan 28	14	16	11	14	0	55
29	Pertanyaan 29	22	12	8	13	0	55
30	Pertanyaan 30	13	19	7	16	0	55
Total		378	519	319	422	12	1650

Sumber: data diolah 2022

Untuk variabel Pelatihan Pada tabel diatas menunjukkan bahwa jumlah jawaban terbanyak adalah “Setuju” dengan jumlah 519 jawaban. Jawaban lainnya yaitu masing- masing jawaban “Sangat Setuju” sebanyak 378 jawaban, ‘Kurang Setuju” sebanyak 319 jawaban, “Tidak Setuju’ Sebanyak 422 Jawaban, dan jawaban “Sangat Tidak Setuju” sebanyak 12 jawaban.

c. Kinerja Karyawan

Tabel 7. Tabulasi Kuesioner Penelitian Variabel Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan	Hasil Jawaban Responden					Jumlah
		SS	S	KS	TS	STS	
1	Pertanyaan 1	7	20	8	19	1	55
2	Pertanyaan 2	10	16	15	13	1	55
3	Pertanyaan 3	19	15	10	11	0	55
4	Pertanyaan 4	14	24	2	15	0	55
5	Pertanyaan 5	15	22	5	13	0	55
6	Pertanyaan 6	17	14	11	13	0	55
7	Pertanyaan 7	9	18	11	17	0	55
8	Pertanyaan 8	11	21	7	16	0	55
9	Pertanyaan 9	16	20	5	14	0	55
10	Pertanyaan 10	13	22	11	9	0	55
11	Pertanyaan 11	9	18	19	9	0	55
12	Pertanyaan 12	14	16	10	14	1	55

13	Pertanyaan 13	16	16	5	17	1	55
14	Pertanyaan 14	14	20	4	15	2	55
15	Pertanyaan 15	11	22	8	12	2	55
16	Pertanyaan 16	11	23	6	12	3	55
17	Pertanyaan 17	9	21	10	11	4	55
18	Pertanyaan 18	12	10	17	12	4	55
19	Pertanyaan 19	14	17	10	12	2	55
20	Pertanyaan 20	8	22	6	18	1	55
21	Pertanyaan 21	10	23	6	14	2	55
22	Pertanyaan 22	14	17	11	9	4	55
23	Pertanyaan 23	11	22	12	8	2	55
24	Pertanyaan 24	16	15	18	6	0	55
Total		300	454	227	309	30	1320

Sumber: data diolah 2022

Untuk variabel Kinerja karyawan Pada tabel diatas menunjukkan bahwa jumlah jawaban terbanyak adalah “Setuju” dengan jumlah 454 jawaban. Jawaban lainnya yaitu masing-masing jawaban “Sangat Setuju” sebanyak 300 jawaban, ‘Kurang Setuju” sebanyak 227 jawaban, “Tidak Setuju’ Sebanyak 309 Jawaban, dan jawaban “Sangat Tidak Setuju” sebanyak 30 jawaban.

BAB V

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Analisis

Sebagaimana yang telah dijelaskan dalam latar belakang masalah diawal, bahwa diadakan penelitian ini untuk mengetahui apakah Penempatan dan Pelatihan, berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (persero) UP3 Berau. Adapun alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis linear berganda.

Pengumpulan data= data dalam penelitian ini berasal dari jawaban-jawaban kuesioner yang telah diisi oleh para responden yang merupakan karyawan tetap PT. PLN (persero) UP3 Berau sebanyak 55 responden

1. Kuesioner

a. Uji Validitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen pertanyaan yang digunakan dalam kuesioner valid atau tidak valid. Dalam melakukan uji validitas, penulis menggunakan aplikasi SPSS version 26. Dengan menggunakan taraf signifikan 5% dan $n = 55$. Berdasarkan r tabel untuk $df = n-2 = 53$ dengan taraf signifikan 5% untuk $df = 53$ memiliki nilai 0,266

Tabel 8: Hasil Uji Validitas

No item	R hitung	R tabel	Keterangan
Pertanyaan 1	0,971	0,266	Valid
Pertanyaan 2	0,959	0,266	Valid
Pertanyaan 3	0,978	0,266	Valid
Pertanyaan 4	0,956	0,266	Valid
Pertanyaan 5	0,971	0,266	Valid
Pertanyaan 6	0,977	0,266	Valid
Pertanyaan 7	0,952	0,266	Valid
Pertanyaan 8	0,975	0,266	Valid
Pertanyaan 9	0,977	0,266	Valid
Pertanyaan 10	0,971	0,266	Valid
Pertanyaan 11	0,956	0,266	Valid
Pertanyaan 12	0,958	0,266	Valid
Pertanyaan 13	0,968	0,266	Valid
Pertanyaan 14	0,971	0,266	Valid
Pertanyaan 15	0,983	0,266	Valid
Pertanyaan 16	0,976	0,266	Valid
Pertanyaan 17	0,961	0,266	Valid
Pertanyaan 18	0,944	0,266	Valid
Pertanyaan 19	0,934	0,266	Valid
Pertanyaan 20	0,962	0,266	Valid
Pertanyaan 21	0,967	0,266	Valid
Pertanyaan 22	0,966	0,266	Valid
Pertanyaan 23	0,963	0,266	Valid
Pertanyaan 24	0,983	0,266	Valid
Pertanyaan 25	0,970	0,266	Valid
Pertanyaan 26	0,972	0,266	Valid
Pertanyaan 27	0,934	0,266	Valid
Pertanyaan 28	0,980	0,266	Valid
Pertanyaan 29	0,976	0,266	Valid
Pertanyaan 30	0,979	0,266	Valid
Pertanyaan 31	0,981	0,266	Valid
Pertanyaan 32	0,982	0,266	Valid
Pertanyaan 33	0,972	0,266	Valid
Pertanyaan 34	0,971	0,266	Valid
Pertanyaan 35	0,985	0,266	Valid
Pertanyaan 36	0,975	0,266	Valid
Pertanyaan 37	0,944	0,266	Valid

Pertanyaan 38	0,985	0,266	Valid
Pertanyaan 39	0,957	0,266	Valid
Pertanyaan 40	0,980	0,266	Valid
Pertanyaan 41	0,946	0,266	Valid
Pertanyaan 42	0,961	0,266	Valid
Pertanyaan 43	0,960	0,266	Valid
Pertanyaan 44	0,957	0,266	Valid
Pertanyaan 45	0,963	0,266	Valid
Pertanyaan 46	0,969	0,266	Valid
Pertanyaan 47	0,959	0,266	Valid
Pertanyaan 48	0,976	0,266	Valid
Pertanyaan 49	0,968	0,266	Valid
Pertanyaan 50	0,962	0,266	Valid
Pertanyaan 51	0,931	0,266	Valid
Pertanyaan 52	0,980	0,266	Valid
Pertanyaan 53	0,971	0,266	Valid
Pertanyaan 54	0,977	0,266	Valid
Pertanyaan 55	0,977	0,266	Valid
Pertanyaan 56	0,974	0,266	Valid
Pertanyaan 57	0,971	0,266	Valid
Pertanyaan 58	0,956	0,266	Valid
Pertanyaan 59	0,982	0,266	Valid
Pertanyaan 60	0,958	0,266	Valid
Pertanyaan 61	0,975	0,266	Valid
Pertanyaan 62	0,975	0,266	Valid
Pertanyaan 63	0,960	0,266	Valid
Pertanyaan 64	0,947	0,266	Valid

Sumber : data kuesioner diolah menggunakan SPSS version 26

b. Uji Reliabilitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan dapat dipercaya dan dapat dilakukan pengukuran ditempat lain. Untuk uji reliabilitas, penulis menggunakan aplikasi SPSS version 26. Dengan menggunakan koefisien

Cronbach Alpha ($r \geq 0,70$) maka dapat dikatakan instrumen tersebut reliabel. Setelah dihitung, bahwa nilai rata-rata instrumen tersebut memiliki nilai alpha 0,999 dengan jumlah instrumen 55. Dengan membuktikan nilai tersebut $\geq 0,60$ berarti dapat disimpulkan bahwa keseluruhan instrumen reliabel.

Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	On of items
.999	64

Sumber : data kuesioner diolah menggunakan SPSS version 26

2. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Penggunaan analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini bertujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai pengaruh variabel-variabel bebas atau independent. Perhitungan statistik dalam analisis regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan aplikasi SPSS version 26.

Tabel 10. Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,414	,974		,425	,672
Penempatan (X1)	1,612	,315	,671	5,111	,000
Pelatihan (X2)	,264	,106	,326	2,485	,016

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : data kuesioner diolah

Berdasarkan data diatas diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 0,414 + 1,612 X_1 + 0,264 X_2$$

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Persamaan regresi diatas memiliki konstanta 0,412. Hal ini menunjukkan jika variabel Penempatan dan Pelatihan bernilai 0, maka besarnya tingkat kinerja karyawan PT. PLN (persero) UP3 Berau yang terjadi adalah 0,414
- b. Koefisien regresi variabel Penempatan mempunyai arah positif dalam pengaruhnya terhadap kinerja karyawan PT. PLN (persero) UP3 Berau. Koefisien variabel sebesar 1,612

artinya jika kinerja karyawan naik sebanyak 1 satuan, maka Penempatan akan bertambah

- c. Koefisien regresi variabel Pelatihan mempunyai pengaruh positif (searah) terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) UP3 Berau dengan koefisien sebesar 0,264. Apabila nilai Pelatihan meningkat 1 satuan, maka nilai kinerja karyawan PT. PLN (persero) UP3 Berau juga akan meningkat sebesar 0,264 satuan. Begitupun sebaliknya dengan catatan tidak ada pengaruh dari variabel lainnya.

Berdasarkan hasil analisis berganda diatas, maka dapat diketahui bahwa variabel Penempatan merupakan variabel yang paling besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan PT. PLN (persero) UP3 Berau dibandingkan dengan Pelatihan Karena koefisien regresinya paling besar yaitu 1,612.

b. Koefisien Korelasi

Untuk mengukur lemahnya pengaruh penempatan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan digunakan pengukuran koefisien korelasi (r). Hasil dari koefisien korelasi dengan menggunakan aplikasi SPSS *Version 26* dapat dilihat pada table berikut :

Tabel 11. Hasil Analisis Koefisien Korelasi

Model Summary

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,997	,994	,994	2,113
a. Predictors: (Constant), Pelatihan (x2), Penempatan (x1)				

Sumber: Hasil Analisis SPSS *Version 26*

Dari hasil tabel 11 di atas, menunjukkan bahwa koefisien korelasi yang diperoleh yaitu 99,7% yang berarti Penempatan dan Pelatihan memiliki pengaruh yang kuat terhadap Kinerja Karyawan.

c. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat sejauh mana variabel bebas atau independent berpengaruh terhadap variabel terikat atau dependent. Koefisien determinasi dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 12. Hasil Koefisien determinasi

Model Summary

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,997	,994	,994	2,113
a. Predictors: (Constant), Pelatihan (x2), Penempatan (x1)				

Sumber: Hasil Analisis SPSS *Version 26*

Dari tabel diatas diketahui bahwa koefisien determinasi sebesar R Square 99,4%, artinya variabel Penempatan dan Pelatihan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (persero) UP3 Berau.

d. Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan oleh peneliti untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) UP3 Berau.

Tabel 14. Hasil Uji F

ANOVA					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	SIG.
1 Regression	37597,534	2	18798,767	4211,655	,000
Residual	232,103	52	4,464		
Total	37829,636	54			

a. Dependent Variable: kinerja (y)

b. Predictors: (Constant), Pelatihan (x2), Penempatan ssss(x1)

Hasil uji F pada tabel diatas, menunjukkan bahwa $F_{hitung} = 4211,655$ sementara $F_{tabel} 3,17 = .$ ($\alpha = 0,05 : df_1 = 3-1 = 2$ dan $df_2 = 55-1-2 = 52$). Maka dapat ditentukan $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $4211,655 > 3,17$. Maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel Penempatan dan Pelatihan

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) UP3 Berau.

e. Uji T (uji parsial)

Uji ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel Penempatan dan Pelatihan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) UP3 Berau secara parsial. Pengujian dilakukan dengan membandingkan antara nilai t-hitung (hasil output SPSS) dengan nilai T-tabel. Nilai T-tabel ditentukan berdasarkan $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan $(df) = n-l-k$

Tabel 13. Hasil Uji T

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,414	,974		,425	,672
Penempatan (X1)	1,612	,315	,671	5,111	,000
Pelatihan (X2)	,264	,106	,326	2,485	,016

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : data kuesioner diolah

1) Pengaruh Penempatan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan tabel diatas nilai T-hitung

Penempatan = 5,111 dan nilai T-tabel = 2,007 ($\alpha = 0,05/2$)

sisi : $df = 55-1-2 = 52$). Dapat ditentukan bahwa $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau $5,111 > 2,007$ maka H_0 diterima, artinya Penempatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) UP3 Berau.

2) Pengaruh Pelatihan terhadap kinerja karyawan

Nilai T hitung Pelatihan pada tabel diatas adalah 2,485 dan nilai $T_{tabel} = 2,007$ ($\alpha = 0,05/2$ sisi : $df = 55-1-2 = 52$). Dapat ditentukan bahwa $t_{hitung} > T_{tabel}$ atau $2,485 > 2,007$ maka H_0 diterima, artinya Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) UP3 Berau.

B. Pembahasan

Berdasarkan hasil perhitungan dan pengujian hipotesis diatas maka dapat diketahui beberapa hal berikut ini :

1. Pengaruh Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil Uji T menunjukkan nilai t -hitung Penempatan sebesar 5,111 dan nilai T -tabel yaitu 2,007. Berarti nilai t -hitung $>$ nilai T -tabel. Nilai signifikan Penempatan sebesar 0,000 dimana nilai signifikan ini lebih besar dari nilai probabilitas (0,05). Nilai T -hitung yang lebih besar dari nilai T -tabel dan nilai signifikan yang lebih kecil dari 0,05, menunjukkan bahwa Penempatan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

pada PT. PLN (persero) UP3 Berau. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa menerima hipotesis poin 1 yang berbunyi : “bahwa Penempatan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) UP3 Berau.”

2. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Nilai koefisien regresi Pelatihan bertanda positif sebesar 0,264 Berarti bahwa antara Pelatihan dan kinerja karyawan memiliki hubungan yang searah. Apabila Pelatihan ditingkatkan maka akan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (persero) UP3 Berau.

Hasil Uji T menunjukkan nilai T-hitung Pelatihan sebesar 2,485 dan nilai T-tabel yaitu 2,007. Berarti nilai T-hitung > nilai t-tabel. Nilai signifikan Pelatihan sebesar 0,16 dimana nilai signifikan ini lebih besar dari nilai probabilitas (0,05). Nilai T-hitung yang lebih besar dari nilai T-tabel dan nilai signifikan yang lebih kecil dari 0,05, menunjukkan bahwa Pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) UP3 Berau. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa menerima hipotesis poin 2 yang berbunyi : “bahwa Pelatihan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) UP3 Berau.”

3. Pengaruh penempatan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan secara simultan

Hasil uji F menunjukkan nilai F-hitung yang didapat sebesar 4211,655 dan nilai F-tabel = 3,17 berarti nilai F-hitung > nilai F-tabel. Nilai signifikan Penempatan dan Pelatihan sebesar 0,000 Nilai F-hitung yang lebih besar dari nilai F-tabel dan nilai signifikan yang lebih kecil 0,05 menunjukkan bahwa Penempatan dan pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) UP3 Berau.

Hal ini sesuai dengan penelitian Dian Fitriani (2019) hasil penelitian bahwa pelatihan dan penempatan kerja signifikansi terhadap kinerja karyawan PT. PLN (persero) Area Surabaya Selatan.

Hasil penelitian Oki Oktaviani Sinaga (2019) hasil penelitian menunjukkan Secara Simultan Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Langkat Nusantara Kepong.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian ini, maka dapat diuraikan kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel Penempatan (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Berau. Terlihat Hasil Uji T menunjukkan nilai t-hitung Penempatan sebesar 5,111 dan nilai T-tabel yaitu 2,007. Berarti nilai t-hitung > nilai T-tabel. Nilai signifikan Penempatan sebesar 0,000 dimana nilai signifikan ini lebih besar dari nilai probabilitas (0,05), yang berarti Penempatan mempunyai andil dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) UP3 Berau.
2. Variabel Pelatihan (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Berau. Terlihat Hasil Uji T menunjukkan nilai T-hitung Pelatihan sebesar 2,485 dan nilai t-tabel yaitu 2,007. Berarti nilai t-hitung > nilai T-tabel. Nilai signifikan Pelatihan sebesar 0,16 dimana nilai signifikan ini lebih besar dari nilai probabilitas (0,05). Nilai t-hitung yang lebih besar dari nilai t-tabel dan nilai signifikan yang lebih kecil dari 0,05, yang berarti Pelatihan mempunyai andil dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) UP3 Berau.

3. Variabel Penempatan (X1) dan Pelatihan (X2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (persero) UP3 Berau Terlihat dari Hasil uji F menunjukkan nilai F-hitung yang didapat sebesar 4211,655 dan nilai F-tabel = 3,17 berarti nilai F-hitung > nilai F-tabel. Nilai signifikan Penempatan dan Pelatihan sebesar 0,000 Nilai F-hitung yang lebih besar dari nilai F-tabel dan nilai signifikan yang lebih kecil 0,05 yang berarti Penempatan dan pelatihan secara bersama-sama mempunyai andil dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) UP3 Berau

B. Saran

1. Penempatan diharapkan PT.PLN (Persero) UP3 Berau melakukan seleksi terbuka untuk jabatan instruktur dari tenaga professional non pegawai yang kompeten yang dibuktikan dengan adanya sertifikat pengajar sesuai dengan bidangnya dan juga diadakan pelatihan berbasis teknologi untuk menambah wawasan dan kemampuan sesuai dengan perkembangan zaman, selain itu instruktur dapat mengikuti kursus pengembangan diri yang dapat menunjang kemampuannya dalam hal mengajar demi terciptanya pelatihan kerja yang sukses dan kinerja karyawan yang baik dan memuaskan

2. Pelatihan diharapkan PT.PLN (Persero) UP3 Berau melakukan rekrutmen atau seleksi secara berkala sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan mengembangkan sistem seleksi berbasis teknologi dan juga membentuk tim panitia seleksi yang kompeten sesuai dengan bidangnya, sehingga diperoleh karyawan dengan kemampuan dan keterampilan sesuai dengan posisi yang dibutuhkan oleh perusahaan sehingga hasil kerja karyawan lebih efektif, efisien , tepat sasaran dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.
3. Bagi peneliti lainnya yang akan melakukan penelitian pada PT. PLN (persero) UP3 Berau disarankan untuk menggunakan variabel penelitian yang berbeda, untuk dapat mengetahui pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. misalnya kepuasan karyawan, kepemimpinan dan lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qur'an , Qur'an Surah At-Taubah Ayat 105 . Jakarta Pusat : Al-Qur'an Terjamahan
- Danang Sunyolo, Manajemen Sumber Daya Manusia, CAPS, Yogyakarta, 2012, hlm.122
- Fath, Fahmi (2016), *Pengaruh Motivasi, Insentif, Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Jaya Brix Indonesia Surabaya. Jernal Ilmu dan Riset Manajemen. Vol. 5 No. 11.*
- Fitriani, Dian. (2019). *Pengaruh Pelatihan Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (persero) Area Surabaya Selatan (+CD)*. Retrieved from <http://repository.hangtuah.ac.id/>
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analaisis Multivariate dengan Program SPSS*, Edisi 7. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analaisis Multivariate dengan IMB SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Melayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Karyoto (2016) *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta : Andi
- Kasmir (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafind
- Keliat, L. A. (2020). *Pengaruh Penempatan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UP3 Pematang Siantar.*
- Malik Adam (2019) *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karier Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan PT BTN (persero) Tbk. Di Tanjung Redeb*

- Mangkunegara, A.P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya Offiset.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa. (2014). *Pengembangan dan Implementasi Kurikulum*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Ndraha, T. (2012). *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Riantika, Lia (2015). *Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Pada Kinerja Karyawan Departemen Produksi PT Coronet Crown Surabaya*. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*. Vol. 3 No. 01.
- Rivai, Y. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Sedarmayanti (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Rafika Aditama.
- Suharyadi dan Purwanto, (2009). *Statistika untuk Ekonomi dan Keuangan Modern Edisi 2*. Salemba Empat, Jakarta.
- Wardhani (2019), *Pengaruh Pelatihan, Penempatan Kerja, Dan Disipli Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Politeknik Teknologi Kimia Industri (Ptki) Medan*.
- Widodo, E. S. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Zainal, Veithzal Rivai. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.

LAMPIRAN 1.

KUESIONER PENELITIAN PENGARUH PENEMPATAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (persero) UP3 BERAU

KATA PENGANTAR

Guna penyusunan skripsi dalam rangka memenuhi syarat untuk dapat menyelesaikan program Strata satu pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Berau, diperlukan data-data dan informasi yang mendukung kelancaran penelitian ini.

Demi tercapainya tujuan penelitian ini, maka peneliti mohon kesediaan dari Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk membantu mengisi kuesioner atau daftar pertanyaan yang telah disediakan, sebelum mengisi pertanyaan-pertanyaan ada yang negatif dan positif mohon untuk teliti saat mengisi.

Atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari, peneliti mengucapkan banyak terima kasih karena telah meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner penelitian ini. Dan peneliti mohon maaf, apabila ada pertanyaan yang kurang berkenan.

Hormat Saya,

Emon Saputra

NIM. 18610044

KUESIONER MENGENAI DATA PRIBADI

No. Responden :.....

1. Nama :.....
2. Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan (*coret yang tidak perlu)
3. Umur :Tahun
4. Pendidikan Terakhir : SD SMA Lain-lain
 SMP Diploma / Sarjana
5. Lama Bekerja :Bulan / Tahun (* coret yang tidak perlu)

Petunjuk Pengisian

sebelum mengisi pertanyaan-pertanyaan ada yang negatif dan positif mohon untuk teliti saat mengisi. Pertanyaan di bawah ini dijawab dengan memilih jawaban yang telah di sediakan dan memberi tanda cek (√) pada salah satu jawab yang sudah tersedia sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

Ketentuan penomoran pilihan sebagai berikut :

Pertanyaan negatif	Pertanyaan positif
5 = Sangat Setuju (SS)	1 = Sangat Tidak Setuju (STS)
4 = Setuju (S)	2 = Tidak Setuju (TS)
3 = Kurang Setuju (KS)	3 = Kurang Setuju (KS)
2 = Tidak Setuju (TS)	4 = Setuju (S)
1 = Sangat Tidak Setuju (STS)	5 = Sangat Setuju (SS)

1. Penempatan (X₁)

a. Latar Belakang Pendidikan

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Posisi saya belum sesuai dengan latar belakang pendidikan yang saya miliki.					
2	Menurut saya perusahaan mementingkan latar belakang akademis terlebih dahulu sebelum karyawan ditempatkan.	5	4	3	2	1

b. Pengalaman Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Menurut saya penempatan karyawan di perusahaan sudah sesuai dengan pengalaman kerja yang dimiliki.					
2	Karyawan yang menduduki jabatan yang tinggi harusnya berpengalaman di bidangnya.					

c. Kesehatan Fisik dan Mental

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Pihak perusahaan melakukan cek klinis sebelum menempatkan posisi karyawan.					
2	Penempatan karyawan dalam suatu lingkungan kerja sesuai dengan kedekatan dengan atasan.	5	4	3	2	1

d. Keterampilan Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Kemampuan dan keterampilan kerja sangat menentukan posisi saya di dalam perusahaan.					
2	Karyawan yang ditempatkan memiliki keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.					

e. Faktor Usia

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Menurut saya faktor usia sudah dipertimbangkan, sehingga perusahaan tahu dimana posisi karyawan ditempatkan.					
2	Usia karyawan sangat berpengaruh dalam proses penempatan kerja di perusahaan.					

2. Pelatihan (X₂)

a. Materi yang Diajarkan

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Materi pelatihan yang diberikan dapat menunjang pekerjaan saya.					
2	Materi pelatihan menambah disiplin saya dalam melaksanakan pekerjaan.					
3	Pelatihan yang saya ikut dapat meningkatkan pengetahuan dalam pekerjaan saya.					

4	Pelatihan yang diberikan membuat saya mampu bekerjasama dengan karyawan lainnya.					
5	Saya enggan mengikuti materi pelatihan yang sesuai dengan tuntutan kerja.	5	4	3	2	1
6	Materi pelatihan yang saya ikuti sesuai dengan pencapaian kinerja.					

b. Metode yang Digunakan

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Metode pelatihan telah sesuai dengan subjek yang diajarkan.					
2	Saya mengikuti metode pelatihan yang sesuai dengan prosedur.					
3	Metode pelatihan yang diberikan dapat dengan mudah saya mengerti.					
4	Pelatihan menggunakan metode yang membuat saya mudah mengingat ilmu yang diberikan.					
5	Peserta diberikan kesempatan memilih metode penelitian.	5	4	3	2	1
6	Saya mengikuti pelatihan dengan metode yang saya senangi.					

c. Sarana / Fasilitas Pendukung

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Kondisi ruang kelas saat mengikuti pelatihan sangat-sangat kondusif.					
2	Ruang pelatihan sangat mendukung kelancaran kegiatan.					
3	Peralatan yang dibutuhkan untuk pelatihan selalu tersedia.					
4	Pelatihan dileksanakan dengan menggunakan peralatan yang kurang layak.	5	4	3	2	1
5	Instruktur dapat mengendalikan ruang kelas penyelenggaraan pelatihan.					
6	Instruktur mampu menarik perhatian peserta dalam proses pelatihan.					

d. Kemampuan Instruktur

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Instruktur menyampaikan materi dengan jelas.					
2	Keterampilan instruktur dalam menyampaikan materi mudah dimengerti.	5	4	3	2	1
3	Instruktur selalu memotivasi saya untuk dapat mempraktikkan subjek yang telah diajarkan.					
4	Instruktur membantu saya terpacu untuk meningkatkan kemampuan.					
5	Instruktur mengetahui tujuan yang hendak dicapai.					

6	Instruktur mengarahkan peserta kepada pencapaian kinerja.					
---	---	--	--	--	--	--

e. Kemampuan Peserta

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Saya memperhatikan setiap penjelasan yang diberikan selama pelatihan.					
2	Saya berpartisipasi aktif dalam pelaksanaan program pelatihan.					
3	Saya mengerti akan materi pelatihan yang diberikan.					
4	Saya menguasai berbagai materi yang diberikan dengan cepat.					
5	Pelatihan membantu saya lebih cepat dalam menyelesaikan pekerjaan saya.					
6	Pelatihan membantu saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat sesuai ketentuan.					

3.. Kinerja Karyawan

a. Kuantitas

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Pekerjaan tambahan yang dibebankan kepada saya tidak menjadi hambatan saya dalam menyelesaikannya.					
2	Saya mampu mengerjakan tugas sesuai dengan jumlah yang ditentukan.					

3	Banyaknya hasil kerja yang harus diselesaikan sesuai dengan kemampuan saya.					
4	Jumlah pekerjaan yang diberikan kepada saya dapat saya selesaikan sesuai dengan prosedur standart kerja yang ditetapkan.					
5	Saya kadang menunda pekerjaan yang telah diberikan jika merasa malas.	5	4	3	2	1
6	Saya mempunyai inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan.					

b. Kualitas

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Saya dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti.					
2	Hasil pekerjaan saya telah sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan.					
3	Saya sangat sulit mengambil keputusan-keputusan penting yang dibebankan kepada saya.	5	4	3	2	1
4	Saya selalu membuat keputusan yang bijak untuk menyelesaikan pekerjaan saya.					
5	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan baik.					
6	Saya mampu menjaga hubungan kerja yang efektif.					

c. Keandalan

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Saya dapat melakukan pekerjaan dengan kemampuan yang saya miliki.					
2	Pengalaman yang saya miliki membantu saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat.					
3	Saya menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab saya sesuai dengan waktu yang di tentukan.					
4	Saya memanfaatkan waktu luang untuk bersantai dan bergosip.	5	4	3	2	1

d. Kehadiran

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Saya sering terlambat masuk kerja.	5	4	3	2	1
2	Saya bekerja sesuai dengan waktu yang ditetapkan oleh perusahaan.					
3	Saya tidak pernah izin saat jam kerja, kecuali keperluan pekerjaan.					
4	Saya jarang sekali absen dalam bekerja.					

e. Kemampuan Bekerja Sama

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Saya mempunyai komunikasi yang baik dengan rekan kerja.					
2	Komunikasi antara saya dengan atasan berjalan dengan baik.					
3	Saya menjaga hubungan dengan rekan kerjasaya.					
4	Saya tidak suka melakukan kerja sama dengan rekan kerja agar dapat pujian.	5	4	3	2	1



UIW KALIMANTAN TIMUR DAN KALIMANTAN UTARA
UP3 BERAU

Nomor : 01658/SDM.12.06/140200/2022
Lampiran : -
Sifat : Biasa
Perihal : Balasan Surat Ijin Permintaan Data.

9 Maret 2022

Kepada :

Prodi Manajemen
UM Berau
Jl. Murjani II
Tanjung Redeb

u.p Yth. Ketua Prodi

Menindaklanjuti surat dari Universitas Muhammadiyah Berau Nomor : 233/III.3/MNJ/A/MJ-61/UMBerau/2022 tanggal 7 Maret 2022 , perihal Permohonan Ijin Pengambilan Data, dengan ini kami sampaikan bahwa informasi data sesuai keperluan mahasiswa dapat kami berikan untuk keperluan penyelesaian tugas akhir (Skripsi), dengan data mahasiswa sebagai berikut :

Nama : Emon Saputra
NIM : 18610044
Jurusan : Manajemen
Judul Penelitian : Pengaruh Penempatan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) UP3 Berau.

Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

MANAGER BAGIAN KEUANGAN &
UMUM



YULITA MARIA