

SKRIPSI

PENGARUH ORIENTASI KERJA DAN PENEMPATAN KERJA KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KARUNIA ANUGERAH NUSANTARA



UNIVERSITAS FAJAR

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU-ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS FAJAR
MAKASSAR
2022**

SKRIPSI

PENGARUH ORIENTASI KERJA DAN PENEMPATAN KERJA KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KARUNIA ANUGERAH NUSANTARA



diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
gelar sarjana pada Program Studi Manajemen

AHMAD MURHADI
1810421095

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU-ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS FAJAR
MAKASSAR
2022**

SKRIPSI

PENGARUH ORIENTASI KERJA DAN PENEMPATAN KERJA KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KARUNIA ANUGERAH NUSANTARA

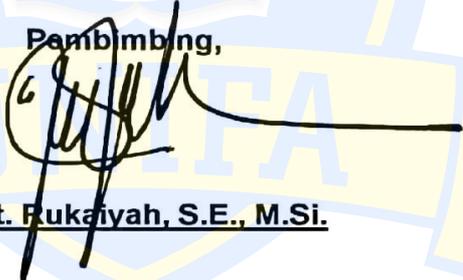
Disusun dan diajukan oleh

AHMAD MURHADI
1810421095

Telah Dipertahankan Di hadapan Tim Penguji Seminar Hasil/Skripsi
Pada Tanggal 9 Mei 2022 Dan Dinyatakan Lulus

Makassar, 9 Mei 2022
Disetujui Oleh,

Pembimbing,


Dr. St. Rukayah, S.E., M.Si.

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial
Universitas Fajar


Dr. Abdul Majid Bakri, S.S., M.E.

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial
Universitas Fajar


Dr. H. Yudi W. S. Sos., M.I.Kom.

SKRIPSI

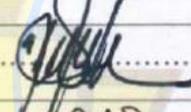
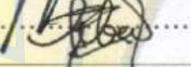
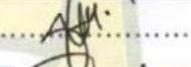
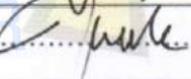
PENGARUH ORIENTASI KERJA DAN PENEMPATAN KERJA KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KARUNIA ANUGERAH NUSANTARA

disusun dan diajukan oleh

AHMAD MURHADI
1810421095

telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi
pada tanggal 9 Mei 2022 dan
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,
Dewan Penguji

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Dr. St. Rukaiyah, S.E., M.Si.	Ketua	1..... 
2.	Dr. Nurmadhani Fitri Suyuthi, S.E., M.Si.	Sekretaris	2..... 
3.	Andi Farisnah Anwar, S.Ap., M.Si.	Anggota	3..... 
4.	Virza Hadrianti, S.Sos., S.E., M.Si.	Anggota	4..... 

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-ilmu Sosial
Universitas Fajar


Dr. Abdul Majid Bakri, S.S., M.E.

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ahmad Murhadi

NIM : 1810421095

Program Studi : Manajemen

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul **“PENGARUH ORIENTASI KERJA DAN PENEMPATAN KERJA KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KARUNIA ANUGERAH NUSANTARA”** adalah karya ilmiah saya sendiri dan sejauh yang saya ketahui didalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar sarjana disuatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam karya ini dan disebutkan dalam sumber referensi dan daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari didapati dalam naskah skripsi ini terdapat unsur-unsur plagiasi, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan pengaturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70.)

Makassar, 10 Mei 2022



Ahmad Murhadi

PRAKATA

Assalamu Alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah Rabbil Alamin, penulis ucapkan dengan beribu syukur dan terima kasih dari lubuk hati yang dicurahkan-Nya sehingga penulis mampu merampungkan penyusunan Skripsi yang berjudul: **Pengaruh Orientasi Kerja dan Penempatan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karunia Anugerah Nusantara**. Adapun tujuan dari penulisan skripsi ini adalah untuk menjalankan tuntutan dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen (S.M) pada program studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial, di Universitas Fajar Makassar.

Penulisan skripsi ini bisa terpenuhi berkat kontribusi serta motivasi dari beberapa pihak yang sudah sukarela dan ikhlas memberi sumbangsih berupa pemahaman, ide dan instruksi. Untuk seluruhnya, dengan seluruh kerendahan hati di keadaan saat ini saya mengantarkan ucapan terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya kepada: kedua orang tua penulis, Ibunda Aminah dan Ayahanda Abdul Muthalib yang sudah merawat dan menuntun penulis dengan sepenuh hati juga memberi inspirasi serta do'a yang tidak ada habisnya.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menghadapi banyak hambatan. Akan tetapi berkat petunjuk Allah SWT melalui berbagai pihak yang membantu baik sebagai sumbangan moril ataupun sumbangan material, sehingga penulis mampu menghadapi semuanya dan akhirnya dapat menyelesaikan skripsi ini. Pada keadaan ini juga penulis menyampaikan banyak ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Mulyadi Hamid, S.E., M.Si. selaku Rektor Universitas Fajar Makassar.

2. Ibu Dr. Yusmanizar, S.Sos., M.I.Kom. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial Universitas Fajar.
3. Bapak Dr. Abdul Majid Bakri, S.S., M.E. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial.
4. Ibu Dr. St. Rukaiyah, S.E., M.Si. selaku dosen pembimbing terima kasih atas segala bantuan ibu yang telah mengorbankan waktu, tenaga, dan pikiran untuk membimbing serta memberi saran dalam menyelesaikan skripsi ini sehingga dapat diselesaikan dengan baik.
5. Bapak Chandra Arif sebagai General Manajer yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian di PT. Karunia Anugerah Nusantara.
6. Kak Naszirah Nurdin, S.M., M.M selaku staff Program Studi Manajemen yang senantiasa membantu, dan memberikan informasi selama ini.
7. Seluruh staff Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial Universitas Fajar.
8. Semua pihak yang membantu penulis dalam pembuatan ini yang tidak bisa disebutkan satu-persatu.

Penulis sangat menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna walaupun telah menerima bantuan dari berbagai pihak. Apabila terdapat kesalahan-kesalahan dalam skripsi ini sepenuhnya menjadi tanggung jawab penulis dan bukan para pemberi bantuan. Kritik dan saran yang membangun diharapkan untuk mewujudkan kesempurnaan tulisan ini. Mudah-mudahan karya tulis ini bisa berguna untuk orang banyak.

Makassar, 10 Mei 2022

Ahmad Murhadi

ABSTRAK

PENGARUH ORIENTASI KERJA DAN PENEMPATAN KERJA KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KARUNIA ANUGERAH NUSANTARA

Ahmad Murhadi
St. Rukaiyah

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, menguji dan menganalisis pengaruh orientasi kerja dan penempatan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Karunia Anugerah Nusantara. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 60 orang dari berbagai pada PT. Karunia Anugerah Nusantara. Analisis kuantitatif dalam penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS 25. Pendekatan penyebaran kuesioner digunakan dalam penelitian ini.

Hasil pengujian dengan SPSS untuk variabel orientasi kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai t hitung $6,278 > t$ tabel sebesar $2,003$ dengan tingkat signifikansi $0,00 < 0,05$ maka hipotesis diterima. Hal ini berarti variabel orientasi kerja (X_1) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Sedangkan untuk variabel penempatan kerja karyawan (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai t hitung $6,352 > t$ tabel sebesar $2,003$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka hipotesis diterima. Hal ini berarti variabel penempatan kerja karyawan (X_2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hasil pengujian koefisien determinasi diperoleh R Square sebesar $0,525$ atau $52,5\%$ yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel orientasi kerja (X_1) dan penempatan kerja karyawan (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar $52,5\%$.

Kata Kunci: Orientasi Kerja, Penempatan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan.

UNIVERSITAS FAJAR

ABSTRACT

EFFECT OF WORK ORIENTATION AND WORK PLACEMENT EMPLOYEES ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. KARUNIA ANUGERAH NUSANTARA

**Ahmad Murhadi
St. Rukaiyah**

This study aims to determine, test and analyze the effect of work orientation and employee work placement on employee performance at PT. Archipelago Award Gift. The sample in this study amounted to 60 people from various fields within the PT. Archipelago Award Gift. The analysis in this study used SPSS 25 software. A questionnaire approach was used in this study.

The results of testing with SPSS for the work orientation variable (X_1) on employee performance (Y) obtained a t-count value of 6.278 > t-table of 2.003 with a significance level of $0.00 < 0.05$ then the hypothesis is accepted. This means that the work orientation variable (X_1) has a positive and significant influence on the employee performance variable (Y). Meanwhile, for the variable of employee work placement (X_2) on employee performance (Y) the value of t count is 6.352 > t table of 2.003 with a significance level of $0.000 < 0.05$. Then the hypothesis is accepted. This means that the employee work placement variable (X_2) has a positive and significant influence on the employee performance variable (Y). The results of testing the coefficient of determination obtained R Square of 0.525 or 52.5% which indicates that there is a positive and significant influence between work orientation variables (X_1) and employee work placement (X_2) on employee performance variables (Y) of 52.5%.

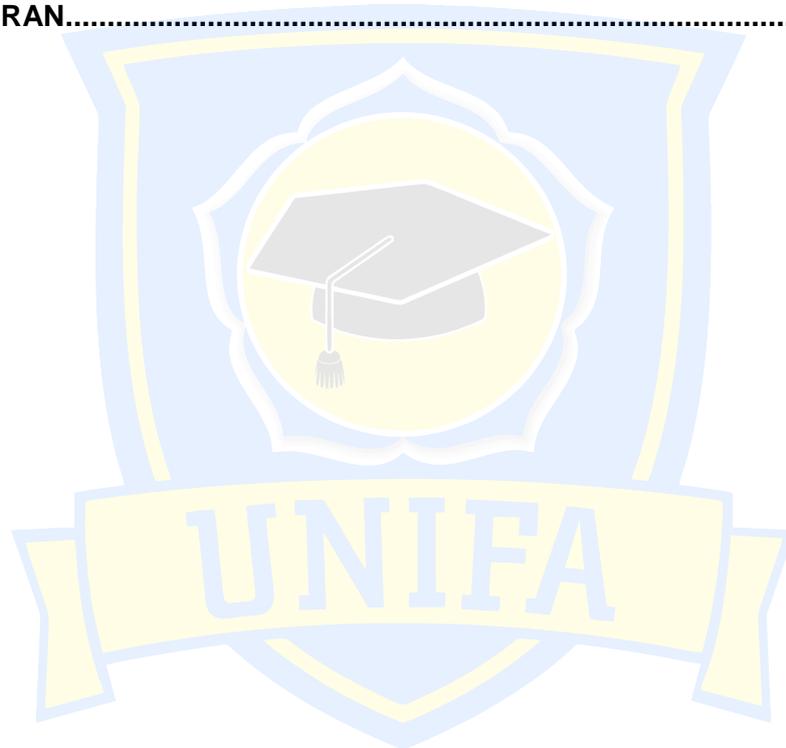
Keywords: Work Orientation, Employee Work Placement and Employee Performance.

UNIVERSITAS FAJAR

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
PERNYATAAN KEASLIAN.....	v
PRAKATA.....	vi
ABSTRAK.....	viii
ABSTRACK	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
3.1 Manfaat Penelitian.....	6
1.4.1 Manfaat Teoritis.....	6
1.4.2 Manfaat Praktis.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	7
2.1 Tinjauan Teori dan Konsep.....	7
2.2 Tinjauan Empirik.....	21
2.3 Kerangka Konseptual	26
2.4 Hipotesis Penelitian	26
2.5 Definisi Operasional.....	27
BAB III METODE PENELITIAN.....	30
3.1 Rancangan Penelitian.....	30
3.2 Tempat dan Waktu	30
3.3 Populasi dan Sampel.....	30
3.4 Jenis dan Sumber Data	31
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	32
3.6 Pengukuran Variabel	32
3.7 Instrumen Penelitian	34
3.8 Teknik Analisis Data	34
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	40
4.1 Gambaran Umum Perusahaan	40

4.2	Karakteristik Responden.....	43
4.3	Karakteristik Data Penelitian.....	46
4.4	Hasil Uji Kualitas Data.....	49
4.5	Uji Asumsi Klasik.....	52
4.6	Uji Hipotesis.....	56
4.7	Pembahasan.....	62
BAB V	PENUTUP.....	67
5.1	Kesimpulan.....	67
5.2	Saran.....	67
DAFTAR PUSTAKA.....		68
LAMPIRAN.....		70



UNIVERSITAS FAJAR

DAFTAR TABEL

1.1	Daftar Karyawan PT. Karunia Anugerah Nusantara	3
2.1	Tinjauan Empirik	22
3.1	Pengukuran Skala Likert.....	33
3.2	Penilaian Skala Likert.....	35
4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	44
4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	45
4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	46
4.4	Indikator Variabel Orientasi Kerja.....	47
4.5	Indikator Variabel Penempatan Kerja Karyawan.....	48
4.6	Indikator Variabel Kinerja Karyawan.....	49
4.7	Hasil Uji Validitas Orientasi Kerja.....	50
4.8	Hasil Uji Validitas Penempatan Kerja Karyawan.....	50
4.9	Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	51
4.10	Hasil Uji Reabilitas.....	51
4.11	Hasil Uji Normalitas.....	53
4.12	Hasil Uji Koloniaritas.....	55
4.13	Hasil Uji T Orientasi Kerja (Parsial).....	57
4.14	Hasil Uji T Penempatan Kerja Karyawan (Parsial).....	58
4.15	Hasil Uji F (Simultan).....	59
4.16	Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	60
4.17	Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	60

DAFTAR GAMBAR

2.1 Kerangka Konseptual.....	26
4.1 Struktur Organisasi PT. Karunia Anugerah Nusantara.....	41
4.2 Normal P-P Plot.....	54
4.3 Uji Heterokedastisitas.....	56



DAFTAR LAMPIRAN

1. Biodata Penulis
2. Kuesioner Penelitian
3. Hasil Kuesioner Penelitian
4. Data Output SPSS 25
5. Tabet T
6. Distribusi Data Dokumentasi



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia pada dasarnya merupakan suatu sistem yang bertujuan untuk memengaruhi sikap, perilaku, dan kinerja karyawan agar mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam rangka mencapai sasaran-sasaran perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam perkembangan suatu organisasi. Sumber daya manusia dalam organisasi adalah pengelompokan sumber daya manusia atau karyawan sesuai dengan kebutuhan organisasi sehingga dapat digunakan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Penempatan atau pengelompokan karyawan dalam suatu organisasi pada dasarnya menggunakan prinsip dasar manajemen sumber daya manusia yaitu *the right man on the right job, in the right place, at the right time*. Menurut Suwatno (2019), menyatakan bahwa dalam penempatan karyawan harus memenuhi empat indikator penilaian, yaitu: pendidikan, pengetahuan kerja, keterampilan kerja, dan pengalaman kerja. Karyawan akan ditempatkan apabila telah memenuhi keempat indikator tersebut. Namun saat ini timbul fenomena di mana terdapat perusahaan yang tidak lagi menjadikan latar belakang pendidikan dan prestasi akademik sebagai penilaian utama penempatan kerja karyawan.

Menurut Sunyoto (2018) Salah satu faktor yang mempengaruhi penempatan karyawan adalah latar belakang pendidikan karyawan, prestasi/capaian akademik yang telah dicapai oleh tenaga kerja selama mengikuti jenjang pendidikan harus mendapat pertimbangan dalam penempatan. Penempatan karyawan adalah kebijaksanaan sumber daya manusia untuk menentukan posisi atau jabatan seseorang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki agar dapat melaksanakan pekerjaan dalam jabatan yang diberikan secara efektif dan efisien (Marwansyah,

2010). Selain itu penempatan karyawan merupakan proses pemberian tugas dan pekerjaan yang lulus dalam seleksi untuk dilaksanakan secara *continue* dan wewenang serta tanggung jawab melekat sebesar porsi dan komposisi yang telah ditetapkan serta mampu mempertanggungjawabkan segala risiko yang mungkin terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang dan tanggungjawab tersebut. Sistem penempatan karyawan yang baik sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena tanpa adanya penempatan karyawan yang baik di dalam suatu perusahaan, karyawan tidak dapat menyelesaikan suatu pekerjaan yang telah dituntut kepadanya secara efektif dan efisien. Karena, karyawan tersebut mungkin merasa tidak cocok atas penempatan jabatan yang telah ditetapkan perusahaan kepadanya. Maka dari itu butuh penempatan jabatan di suatu perusahaan sesuai dengan latar belakang pendidikan masing-masing sehingga semakin membantu tercapainya tujuan perusahaan.

Perusahaan yang tidak lagi menjadikan latar belakang pendidikan sebagai penilaian utama dalam penempatan kerja karyawan adalah PT. Karunia Anugerah Nusantara. PT. Karunia Anugerah Nusantara (PT. KANU) adalah perusahaan swasta nasional dengan fasilitas penanaman modal dalam negeri (PMDN) yang bergerak dalam kegiatan industri bahan bangunan. PT. Karunia Anugerah Nusantara mulai beroperasi untuk pertama kalinya pada 01 Juli 2013, yang berlokasi di Jl. Ir. Sutami No. 41 Kelurahan Bira, Kecamatan Tamalanrea, Kota Makassar dengan kantor dan gudang berada di satu lokasi.

PT. Karunia Anugerah Nusantara merupakan distributor material building dengan produk utama seperti bahan bangunan dalam bentuk lembaran serat kristol semen bergelombang simestris dengan merek nusa 6, nusa 11 dan nusa 14 dan produk non-asbes dalam bentuk lembaran datar kalsium silikat di bawah merek nusaboard dan nusaplank, serta produk bata ringan dengan merek citicon, produk keramik dan granit dengan merek sun power dan granito. PT. Karunia

Anugerah Nusantara merupakan distributor resmi untuk semua produk tersebut untuk area Sulawesi Selatan dan Sulawesi Barat. Adapun informasi mengenai data karyawan pada PT. Karunia Anugerah Nusantara dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1

Daftar Karyawan PT. Karunia Anugerah Nusantara

Bidang	Jumlah Karyawan
Branch Manager	1 Orang
Human Resource	7 Orang
Accounting	6 Orang
SVP Penjualan	10 Orang
Logistik Cabang	4 Orang
Bagian Gudang	12 Orang
Helper	20 Orang
Total	60

Sumber : Human Resource PT. Karunia Anugerah Nusantara

Berdasarkan informasi dari *human resource* PT. Karunia Anugerah Nusantara dari total 60 karyawan, 17 diantaranya tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan dan penempatan kerjanya. PT. Karunia Anugerah Nusantara sebelum melakukan penempatan kerja karyawan terlebih dahulu melakukan program orientasi kepada karyawan baru yang mereka rekrut. Orientasi kerja merupakan *trigger* penting dalam membangun kinerja karyawan. Orientasi kerja dalam sebuah organisasi diberikan agar karyawan mampu mengenal dan beradaptasi dengan keadaan dalam organisasi, serta mengetahui dan terampil saat menjalankan tugas dan pekerjaan dari organisasi. Orientasi merupakan suatu program untuk memperkenalkan karyawan baru pada peran-peran mereka, organisasi,

kebijakan-kebijakannya, nilai-nilai, keyakinan-keyakinan dan pada rekan kerja mereka (Sunyoto, 2018).

Berdasarkan fenomena dan kasus tersebut menimbulkan pertanyaan dan mendorong peneliti untuk melakukan penelitian, dengan berdasar pada pertanyaan apakah dengan penempatan kerja seperti itu dapat menimbulkan pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Karunia Anugerah Nusantara. Karyawan dengan kinerja tinggi merupakan hal yang penting bagi organisasi. Kinerja yang tinggi ditunjukkan oleh kemampuan dan motivasi karyawan, dalam mewujudkan kinerja karyawan yang tinggi, harus memperhatikan individu, organisasi perusahaan dan faktor psikologi. Kinerja merupakan gambaran tingkat capaian pelaksanaan pekerjaan suatu program ataupun kebijakan untuk mewujudkan sasaran tujuan, visi dan misi suatu organisasi yang dituangkan dalam perencanaan strategis organisasi (Suparyadi, 2015). Kinerja selain terbangun oleh kemampuan, motivasi maupun psikologi seorang individu juga dipengaruhi oleh orientasi kerja di tempat mereka bekerja. Kinerja karyawan pada dasarnya adalah suatu upaya mengelola kompetensi karyawan yang dilakukan oleh organisasi secara sistematis dan terus-menerus agar karyawan tersebut memiliki tingkat kinerja yang diharapkan oleh organisasi, yaitu mampu memberikan kontribusi yang optimal, sehingga mampu mencapai tujuan organisasi. Kemampuan karyawan dapat dilihat dari kinerja, kinerja karyawan tersebut merupakan modal utama bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Berdasarkan prariset, fenomena, dan kasus diatas mendorong penulis untuk melakukan pemecahan permasalahan yang menyangkut ketidak sesuaian latar belakang pendidikan dengan jabatan yang diberikan kepada karyawan. Maka berdasarkan fenomena tersebut penulis menarik kesimpulan untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Orientasi Kerja Dan Penempatan Kerja**

Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karunia Anugerah Nusantara”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah peneliti uraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Apakah orientasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Karunia Anugerah Nusantara.
2. Apakah penempatan kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Karunia Anugerah Nusantara.
3. Apakah orientasi dan penempatan kerja karyawan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Karunia Anugerah Nusantara.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian ini maka tujuan dari penelitian ini, sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah orientasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Karunia Anugerah Nusantara.
2. Untuk mengetahui apakah penempatan kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Karunia Anugerah Nusantara.
3. Untuk mengetahui apakah orientasi kerja dan penempatan kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Karunia Anugerah Nusantara.

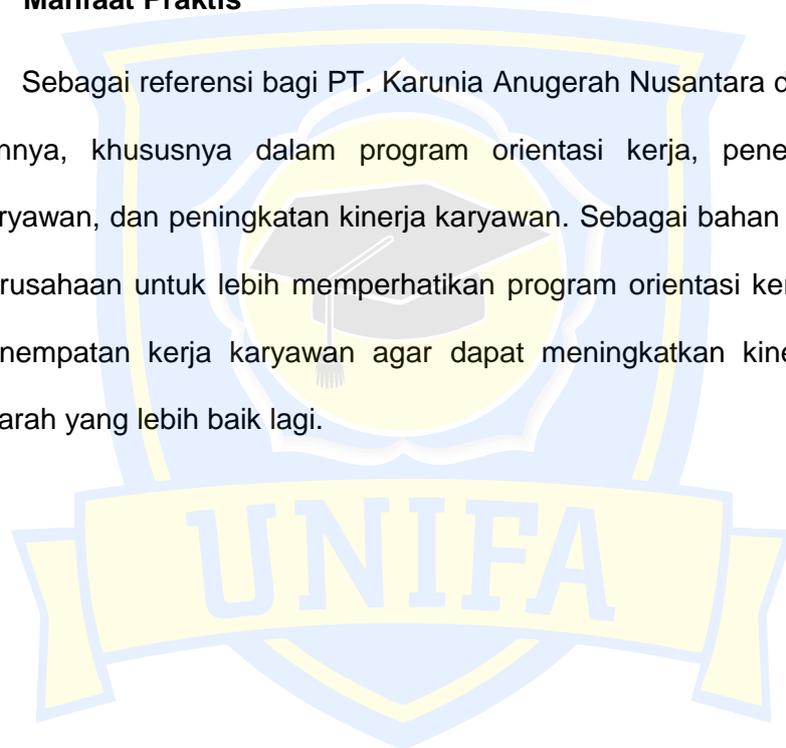
3.1 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Karunia Anugerah Nusantara, serta juga diharapkan sebagai sarana pengembangan ilmu pengetahuan yang secara teoritis dipelajari di bangku perkuliahan.

1.4.2 Manfaat Praktis

Sebagai referensi bagi PT. Karunia Anugerah Nusantara dan Organisasi lainnya, khususnya dalam program orientasi kerja, penempatan kerja karyawan, dan peningkatan kinerja karyawan. Sebagai bahan masukan bagi perusahaan untuk lebih memperhatikan program orientasi kerja dan sistem penempatan kerja karyawan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan kearah yang lebih baik lagi.



UNIVERSITAS FAJAR

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori dan Konsep

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia memainkan peranan yang menentukan dalam kehidupan sebuah organisasi, dan seberapa jauh tujuan yang telah ditentukan dapat dicapai. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu sistem yang bertujuan untuk memengaruhi sikap, perilaku, dan kinerja karyawan agar mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam rangka mencapai sasaran-sasaran perusahaan. Mengelola Sumber daya manusia (SDM) menjadi hal yang penting saat ini, manajemen SDM menjadi sentral dalam pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia memegang peranan penting yang menentukan dalam setiap organisasi baik publik maupun bisnis, adalah sumber daya utama, di samping berbagai sumber daya lainnya. Manajemen adalah proses pendayagunaan seluruh sumber daya yang dimiliki organisasi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja (Simamora, 2001) dalam Sinambela (2019).

Menurut Hasibuan (2017) manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari ilmu manajemen yang berarti suatu usaha untuk mengarahkan dan mengelola sumber daya manusia di dalam organisasi agar mampu berpikir dan bertindak sebagaimana yang diharapkan organisasi (Marwansyah, 2010). Manajemen sumber daya manusia

adalah suatu proses menangani berbagai masalah dalam ruang lingkup karyawan, buruh, manajer, dan tenaga kerja lainnya untuk menunjang aktivitas organisasi atau demi mencapai tujuan yang ditentukan (Sinambela, 2019). Berdasarkan dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu proses pengelompokan tenaga kerja sesuai dengan ketentuan, untuk digunakan secara efektif dan efisien dalam menjalankan operasional dan untuk mencapai tujuan organisasi.

1. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia pada masing-masing organisasi bersifat variatif, menurut Ulrich dan Lake (1990) dalam (Hasibuan, 2017) manajemen sumber daya manusia organisasi bertujuan:

1. Mengembangkan sistem kerja dengan kinerja tinggi yang meliputi proses perekrutan, seleksi, sistem insentif, serta pengembangan manajemen dan aktivitas pelatihan yang terkait dengan kebutuhan perusahaan.
2. Mengembangkan praktik manajemen dengan komitmen tinggi yang menyadari bahwa karyawan atau pegawai adalah stakeholder dalam perusahaan yang bernilai dan membantu mengembangkan iklim kerja sama dan kepercayaan bersama.
3. Memastikan bahwa persamaan kesempatan tersedia untuk semua, artinya ada keterkaitan saling menguntungkan antara perusahaan dengan karyawan.
4. Memastikan bahwa karyawan atau pegawai dinilai serta dihargai atas apa yang telah dikerjakan dan dicapai.
5. Mempertahankan serta memperbaiki kesejahteraan fisik serta mental karyawan.

6. Menciptakan iklim yang humanis, serta produktif yang dapat dipertahankan antara manajemen dengan karyawan.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2017) fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia, sebagai berikut:

1. Perencanaan sumber daya manusia.
2. Pengangkatan dan pemberhentian karyawan.
3. Pengupahan tunjangan.
4. Penilaian kinerja dan pengembangan karir.
5. Pelatihan dan pengembangan karyawan.
6. Keselamatan dan kesehatan kerja.
7. Penerapan efektivitas hubungan kerja.

3. Manfaat Manajemen Sumber Daya Manusia

Siagan (1994) dalam (Hasibuan, 2017), manajemen sumber daya manusia organisasi memiliki manfaat, sebagai:

1. Perusahaan dapat memanfaatkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang sudah ada secara baik.
2. Produktivitas dari karyawan yang sudah ada semakin meningkat.
3. Penentuan kebutuhan tenaga kerja atau karyawan.
4. Penanganan informasi ketenaga kerjaan.
5. Penelitian untuk pengembangan kualitas karyawan.

4. Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2017), ruang lingkup manajemen sumber daya manusia yakni proses yang perlu dilakukan oleh manajer sumber daya manusia, meliputi:

1. Mendesain serta mengorganisasikan pekerjaan serta mengalokasikan kepada karyawan atau pegawai.

2. Merencanakan, melakukan perekrutan, seleksi, pelatihan, serta mengembangkan karyawan atau pegawai secara efektif dan efisien supaya bisa melakukan pekerjaan secara totalitas sesuai yang telah dirancang.
3. Menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, yang dapat menimbulkan kepuasan untuk karyawan dan dapat menimbulkan kepuasan untuk karyawan dan dapat meningkatkan produktivitasnya serta bisa mengembangkan karirnya.
4. Mempertahankan serta menjamin efektivitas serta etos kerja yang tinggi dalam jangka waktu yang lama bagi karyawan.

2.1.2 Orientasi Kerja

Menurut Sunyoto (2018) menyatakan orientasi merupakan suatu program untuk memperkenalkan karyawan baru pada peran-peran mereka, organisasi, kebijakan-kebijakannya, nilai-nilai, keyakinan-keyakinan dan pada rekan kerja mereka. Menurut Ardana, Mujiati dan Utama (2012) menyatakan orientasi kerja merupakan kegiatan yang dilaksanakan dengan maksud untuk memperkenalkan tenaga kerja baru dengan tenaga kerja lama atau manajemen secara menyeluruh sesuai dengan hierarki perusahaan. Menurut Smalley (2010) dalam (Yona, 2019) orientasi karyawan baru merupakan salah satu peran penting dalam mengarahkan orang-orang yang direkrut, pada masa orientasi membentuk kesan pertama pada karyawan baru sehingga mempengaruhi sikap karyawan.

Dalam (Suparyadi, 2015) orientasi adalah pengenalan atau memberikan pemahaman tentang beberapa aspek organisasional tertentu yang berkaitan secara langsung maupun tidak langsung dengan tugas-tugas yang akan dilaksanakannya nanti, sehingga mereka dapat mengetahui pada suatu ketika harus berkoordinasi dan bekerja sama dengan siapa, dan bagaimana mereka melaksanakan pekerjaannya itu. Aspek-aspek yang perlu dipahami antara lain

struktur organisasi, pekerjaan baru, fasilitas dan peralatan pendukung pekerjaan, peraturan dan kebijakan organisasi, budaya organisasi dan orientasi kepentingan pribadi karyawan.

Orientasi kerja berarti penyediaan informasi dasar berkenaan dengan perusahaan bagi karyawan baru, yaitu informasi yang mereka perlukan untuk melaksanakan pekerjaan secara memuaskan. Informasi dasar ini mencakup fakta-fakta seperti jam kerja, cara memperoleh kartu pengenalan, cara pembayaran gaji, dan orang-orang yang akan bekerja sama dengannya. Orientasi kerja pada dasarnya merupakan salah satu komponen proses sosialisasi karyawan baru, yaitu suatu proses penanaman sikap, standar, nilai dan pola perilaku yang berlaku dalam perusahaan kepada karyawan baru.

1. Tujuan Orientasi Kerja

Menurut Smith dalam (Yona, 2019), orientasi kerja memiliki tujuan dalam suatu perusahaan, yaitu sebagai berikut:

1. Pengenalan organisasi atau perusahaan.
2. Penyampaian kebijakan dan praktik-praktik yang penting.
3. Penyampaian informasi tentang benefits dan services.
4. Pengenalan rekan-rekan kerja.
5. Pengenalan fasilitas kerja.
6. Pengenalan tugas-tugas atau pekerjaan.

Sedangkan menurut Sadarmayanti (2010), orientasi kerja memiliki tujuan, sebagai berikut:

1. Memperkenalkan karyawan baru dengan ruang lingkup tempat bekerja dan kegiatannya.
2. Memberi informasi tentang kebijakan yang berlaku.
3. Menghindarkan kemungkinan timbulnya kekacauan yang dihadapi karyawan baru atas tugas atau pekerjaan yang diserahkan kepadanya.

4. Memberi kesempatan karyawan baru menanyakan hal berhubungan dengan pekerjaannya.

Sedangkan menurut Sunyoto (2018), dalam suatu perusahaan program orientasi kerja bertujuan untuk:

1. Membantu para pekerja baru untuk mengetahui dan memahami standar pekerjaan, harapan organisasi, norma-norma, dan tradisi yang dihormati yang berlaku di perusahaan, serta kebijaksanaan-kebijaksanaan yang harus dijalankan.
2. Membantu para pekerja baru untuk memahami dan melaksanakan perilaku sosial dalam kehidupan organisasi sehari-hari.
3. Membantu para pekerja baru mengetahui dan memahami berbagai aspek teknis pekerjaan atau jabatan.

2. Indikator Orientasi Kerja

Menurut Sunyoto (2018) indikator penilaian dalam program orientasi kerja karyawan, sebagai berikut:

1. Hubungan dengan rekan kerja
2. Pengenalan perusahaan
3. Solidaritas
4. Komunikasi
5. Program orientasi
6. Sosialisasi

3. Tahapan Orientasi Kerja

Tahapan dalam program orientasi kerja karyawan menurut Moekijat (2011) dalam (Olivia, 2016) adalah sebagai berikut ini:

1. Perkenalan

Memperkenalkan karyawan baru, mulai dari unit kerjanya sendiri sampai unit kerja besarnya dan sampai unit-unit kerja terkait lainnya,

akan memberikan ketenangan dan kenyamanan bagi karyawan, karena dia merasa diterima dilingkungannya dan hal tersebut akan mempermudah dia untuk bertanya jika ada hal-hal yang kurang jelas, bahkan dapat membina kerja sama dengan yang lain dalam rangka menjalankan tugasnya.

2. Penjelasan Tujuan Perusahaan

Dengan menjelaskan profil perusahaan secara lengkap seperti visi, misi, nilai-nilai, budaya perusahaan dan struktur organisasi akan membuat pegawai baru lebih mengenal perusahaan tersebut, sehingga akan membangkitkan motivasi dan kemampuan dia untuk mendukung tujuan perusahaan.

3. Sosialisasi Kebijakan

Perlu adanya sosialisasi tentang kebijakan perusahaan yang berlaku, mulai dari kebijakan terkait dengan sumber daya manusia seperti *reward, career, training*, hubungan kepegawaian, penilaian pegawai, sampai termination, juga yang terkait dengan unit kerja tempat dia bekerja, demikian juga tentang kode etik dan peraturan perusahaan. Dengan demikian akan memperjelas hal-hal yang perlu ditaati dan dijalankan dalam melancarkan tugas kerjanya.

4. Jalur Komunikasi

Membuka jalur komunikasi akan mempermudah pegawai baru menyampaikan aspirasinya maupun pertanyaan-pertanyaannya. Untuk itu perlu dibuka ruang komunikasi bagi pegawai baru, baik melalui komunikasi rutin melalui tatap muka seperti meeting ruti, friday session, briefing dan lain-lain.

5. Proses Monitoring

Tentunya pada awal bekerja, karyawan baru sudah disosialisasikan target kerja yang harus dicapai. Perlu adanya monitor rutin akan hasil kerjanya, sehingga akan membantu karyawan tersebut lebih meningkatkan lagi kinerjanya. Jika ada kekurangan, maka dapat disampaikan hal-hal yang perlu dia lakukan untuk mengatasi kekurangan tersebut. Demikian juga jika ternyata pegawai tersebut berhasil mencapai target yang lebih, maka dapat ditingkatkan lagi target kerjanya.

2.1.3 Penempatan Kerja Karyawan

Menurut Ardana, Mujiati dan Utama (2012) penempatan merupakan pencocokan atau membandingkan kualifikasi yang dimiliki dengan persyaratan pekerjaan dengan sekaligus memberi tugas, pekerjaan kepada calon karyawan untuk dilaksanakan. Menurut Montolalu dalam (Olivia, 2016) penempatan kerja karyawan merupakan suatu proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada pegawai yang lulus dalam seleksi untuk melaksanakan tugasnya dengan kontinuitas dan tanggung jawab. Penempatan kerja karyawan berhubungan dengan kepentingan organisasi maupun kepentingan karyawan itu sendiri. Menurut Suwatno (2019) menyatakan penempatan pegawai adalah suatu proses pemberian tugas dan pekerjaan yang lulus dalam seleksi untuk dilaksanakan secara *continue* dan wewenang yang ditetapkan serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko yang mungkin terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang dan tanggung jawab tersebut.

Penempatan karyawan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang pegawai cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan (Mathis dan Jackson, 2006) dalam (Yona, 2019). Kegiatan penempatan pegawai harus

direncanakan dengan baik serta memegang prinsip “The Right Man In The Right Place, On The Right Job, In The Right Time”. Dengan kata lain menempatkan orang-orang yang tepat harus pada tempat yang tepat, pekerjaan yang tepat, dan waktu yang tepat. Sedangkan, menurut Rivai (2009) dalam (Montolalu, 2016) penempatan ialah mengalokasikan para karyawan pada posisi kerja tertentu hal ini khusus terjadi pada karyawan baru. Penempatan kerja karyawan adalah pencocokan atau membandingkan kualifikasi yang dimiliki dengan persyaratan pekerjaan dan sekaligus memberikan tugas, pekerjaan kepada calon karyawan untuk dilaksanakan, menjadi seorang (pekerja/pegawai) yang cocok dengan pekerjaan yang ada.

1. Metode Penempatan Kerja Karyawan

Pemilihan metode penempatan kerja karyawan sangat penting di laksanakan agar pelaksanaannya efektif dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Manajer yang cakap akan menerapkan metode yang sesuai dan efektif dalam pelaksanaan tugas-tugasnya. Penempatan karyawan seperti promosi, transfer, dan demosi hendaknya dilakukan dengan metode yang efektif dan efisien supaya tercapai manfaat yang optimal.

Sebelum mengadakan penempatan pegawai dalam hal ini perlu melihat metode-metode yang harus ditempuh dalam penempatan karyawan. adapun metode-metode yang harus ditempuh dalam hal ini menurut Sunyoto (2018) adalah:

1. Menentukan kebutuhan-kebutuhan sumber daya manusia.
2. Mengupayakan persetujuan anggota untuk mengadakan atau mengisi jabatan-jabatan.
3. Mengembangkan kriteria penempatan karyawan yang valid.
4. Pengadaan (recruitment).

5. Menyiapkan daftar dari para pegawai yang berkualitas,
6. Mengadakan seleksi karyawan.

2. Jenis-Jenis Penempatan Kerja Karyawan

Jenis penempatan karyawan menurut Rivai (2009) dalam (Montolalu, 2016) adalah sebagai berikut ini:

1. Promosi (Kenaikan Jabatan)

Promosi terjadi ketika seorang karyawan dihapus dari pekerjaan-pekerjaan tinggi lainnya dalam pembayaran, tanggung jawab dan atau tingkat. Umumnya diberikan sebagai penghargaan, imbalan (sistem hadiah) untuk bisnis dan prestasi dimasa lalu.

2. Transfer (Pengalihan) dan Demosi (Penurunan Jabatan)

Transfer terjadi ketika seorang karyawan dihapus dari bidang tugas-tugas lain yang tingkatnya hampir setara dengan tingkat gaji, tanggung jawab, dan tingkat struktural. Demosi terjadi ketika seorang karyawan dipindahkan dari posisi-posisi yang lebih rendah ke yang lain, baik itu tingkat gaji, tanggung jawab, dan tingkat struktural.

3. Program Posting Pekerjaan

Adalah untuk memberikan informasi kepada karyawan tentang pembukaan lowongan dan persyaratan. Pengumuman tentang lowongan ini mengundang karyawan yang berkualitas untuk mendaftar.

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penempatan Kerja Karyawan

Menurut Bambang dan Wahyudi dalam (Yona, 2019) sebelum menempatkan tenaga kerja atau karyawan di tempat kerja mereka harus bekerja, perlu dipertimbangkan faktor lain, seperti berikut ini:

1. Keahlian adalah kesanggupan dan kecakapan seseorang untuk melaksanakan tugas dalam pekerjaannya.

2. Keterampilan adalah kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu, yang bersifat kekaryawanan.
3. Kualifikasi keahlian yang diperlukan untuk menduduki suatu jabatan tertentu.

4. Syarat-Syarat Penempatan Kerja Karyawan

Menurut Sunyoto (2018) ada beberapa persyaratan penting yang harus dipenuhi dalam rangka penempatan kerja karyawan, adapun persyaratan yang harus dipenuhi tersebut adalah sebagai berikut:

1. Informasi analisis jabatan yang memberikan deskripsi jabatan, spesialisasi jabatan dan standar prestasi yang seharusnya ada dalam setiap jabatan tersebut.
2. Rencana-rencana sumber daya manusia yang akan memberikan manajer informasi tentang tersedia tidaknya lowongan karyawan suatu instansi atau perusahaan.
3. Keberhasilan fungsi rekrutmen yang akan menjamin manajer bahwa tersedia sekelompok orang yang akan dipilih.

5. Indikator Penempatan Kerja Karyawan

Ada beberapa indikator untuk mengukur penempatan karyawan menurut Suwatno (2019) sebagai berikut:

1. Pendidikan

Pendidikan yang harus dimiliki oleh seorang karyawan, pendidikan minimum yang harus disyaratkan meliputi:

- a. Pendidikan yang disyaratkan
- b. Pendidikan alternatif

2. Pengetahuan Kerja

Pengetahuan yang harus dimiliki oleh seorang karyawan dengan wajar yaitu pengetahuan kerja, sebelum ditempatkan dan yang baru

diperoleh pada waktu karyawan tersebut bekerja dalam pekerjaan tersebut.

3. Keterampilan Kerja

Kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang harus diperoleh dalam praktek, keterampilan kerja ini dapat dikelompokkan menjadi 3 (tiga) kategori yaitu:

- a. Keterampilan mental, seperti menganalisis data, membuat keputusan dan lain-lain
- b. Keterampilan fisik, seperti membetulkan kerusakan listrik, mekanik, dan lain-lain.
- c. Keterampilan sosial, seperti mempengaruhi orang lain, menawarkan barang atau jasa dan lain-lain.

4. Pengalaman kerja

Pengalaman seorang karyawan untuk melakukan pekerjaan tertentu. Pengalaman kerja dapat menjadi bahan pertimbangan untuk:

- a. Pekerjaan yang harus ditempatkan.
- b. Lamanya melakukan pekerjaan.

2.1.4 Kinerja Karyawan

Dalam (Rianto, 2010) "*employee is one of the dimensions that can be used to measure, evaluate the strength of employess in surviving and carry out their duties and obligation where they take shelter*". Yang berarti "Kinerja karyawan adalah salah satu dimensi yang didapat digunakan untuk mengukur, mengevaluasi kekuatan karyawan dalam bertahan dan menjalankan tugas dan kewajiban kepada organisasi tempat mereka berteduh". Suwatno (2019) Mengungkapkan bahwa kinerja Atau prestasi kerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari perilaku pekerjaannya dalam melakukan kegiatan kerja. Menurut Mangkunegara (2009) dalam (Suparyadi, 2015) kinerja sebagai hasil

kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun menurut Sutrisno (2011) dalam (Sinambela, 2019) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode terakhir.

Menurut Efendy (2001) dalam (Montolalu, 2016) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah kinerja yang dihasilkan oleh karyawan atau hasil kerja perilaku nyata yang dalam organisasi ditampilkan sesuai dengan perannya. Menurut Mathis dan Jackson (2019) Kinerja karyawan adalah hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya secara kualitas dan kuantitas dengan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program dan kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam strategic planning suatu organisasi.

1. Ukuran-Ukuran Kinerja Karyawan

Menurut (Sutrisno, 2013) dalam (Sinambela, 2019) berpendapat bahwa untuk mengukur perilaku atau sejauh mana individu berperilaku sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi atau institusi, yaitu, kinerja umum terkait dengan mencapai hasil standar pekerjaan yang telah ditetapkan. Pengukuran kinerja yang diarahkan pada enam aspek yang merupakan kunci pencapaian bagi perusahaan, dapat diukur sebagai berikut:

1. Hasil pekerjaan adalah tingkatan kuantitas dan kualitas pekerjaan yang telah diproduksi dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
2. Pengetahuan kerja adalah tingkatan pengetahuan dan penguasaan yang terkait dengan tugas pekerjaan.

3. Inisiatif adalah tingkatan inisiatif atau kesediaan untuk menjalankan tugas-tugas pekerjaan dan menangani masalah yang timbul.
4. Mental attachment adalah tingkatan kemampuan dan kecepatan
5. dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan masalah yang timbul.
6. Sikap merupakan tingkatan yang termasuk dalam semangat kerja dan sikap positif dalam menjalankan tugas-tugas.
7. Disiplin waktu dan kehadiran adalah ketepatan waktu dan kehadiran.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2013) dalam (Yona, 2019) menyatakan bahwa ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

1. Kemampuan individu

Kemampuan individual karyawan ini mencakup bakat, minat dan faktor kepribadian. Tingkat keterampilan merupakan bahan mentah yang dimiliki seorang karyawan berupa pengetahuan, pemahaman, kemampuan, kecakapan interpersonal dan kecakapan teknis.

2. Usaha yang dicurahkan

Usaha yang dicurahkan dari karyawan bagi perusahaan adalah etika kerja, kehadiran dan motivasinya. Tingkat usaha merupakan gambaran motivasi yang diperlihatkan karyawan yang memiliki upaya yang tinggi juga, maka kinerja tidak akan menjadi baik.

3. Dukungan organisasi

Dalam dukungan organisasi perusahaan menyediakan fasilitas karyawan meliputi pelatihan dan pengembangan, peralatan, teknologi dan manajemen

3. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mathis dan Jackson (2019) indikator dari penilaian seorang karyawan dalam perusahaan sebagai berikut:

1. Kuantitas dari hasil kerja.
2. Kualitas dari hasil kerja.
3. Ketepatan waktu dari hasil kerja.
4. Kehadiran atau absensi.
5. Kemampuan bekerja sama.

4. Dimensi Kinerja Karyawan

Menurut (Mangkunegara, 2009) dalam (Huda, 2020) dimensi kinerja karyawan dalam perusahaan sebagai berikut:

1. Kuantitas kerja yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan.
2. Kualitas kerja yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
3. Kreativitas yaitu keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan secara cepat dan efisien (tepat guna).
4. Pengetahuan yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilan.

2.2 Tinjauan Empirik

Berdasarkan hasil penelitian ini, penelitian ingin memberikan informasi mengenai pengaruh orientasi kerja dan penempatan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Karunia Anugerah Nusantara. Pada tabel dibawah ini merupakan beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan judul penelitian ini.

Tabel 2.1
Tinjauan Empirik

No	Nama Peneliti Dan Tahun Judul	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Andry Novrianto, 2019	Pengaruh Kepribadian, Orientasi Kerja Dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Bank Nagari Cabang Utama Kota Padang	Metode penelitian ini Menggunakan metode survey, jenis data yang digunakan adalah data kualitatif dan data kuantitatif, sumber data yang digunakan data primer dan data sekunder.	Secara bersama-sama antara kepribadian, orientasi kerja dan penempatan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Nagari Cabang Utama Kota Padang
2.	Mira Yona dan Della Yulita, 2019	Pengaruh Kepribadian, Orientasi Kerja dan Penempatan Pegawai Terhadap	Metode penelitian ini Menggunakan metode survey, jenis data yang digunakan adalah data	Variabel kepribadian, orientasi kerja dan penempatan pegawai secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.

		Kinerja Karyawan PT. Advantage Supply Chain Management (SCM) Cabang Batam	kuantitatif, sumber data yang digunakan data primer dan data sekunder.	Advantage Supply Chain Management (SCM) Cabang Batam
3.	Devid W. R. Rondo, Rosalina A. M Koleangan, Hendra Tawas, 2018	Pengaruh Kepribadian Lingkungan Kerja dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Prisma Dana Manado.	Metode penelitian ini Menggunakan metode survey, jenis data yang digunakan adalah data kualitatif dan data kuantitatif, sumber data yang digunakan data primer dan data sekunder.	Kepribadian, lingkungan kerja dan penempatan kerja berpengaruh signifikan sedangkan penempatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Prisma Dana Manado.
4.	Beverly M, O. Pua, Victor P. K. Lengkong dan Djemly	Pengaruh Pengalaman Kerja dan Penempatan Kerja Terhadap	Metode penelitian ini Menggunakan metode survey, jenis data yang digunakan	Pengalaman Kerja dan penempatan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap

	Woran, 2017	Kinerja Karyawan pada PT. AIR Manado	adalah data kualitatif dan data kuantitatif, sumber data yang digunakan data primer dan data sekunder.	kinerja karyawan pada PT. AIR Manado
5.	Olivia Nelwa, 2016	Pengaruh Kepribadian, Orientasi Kerja dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sulawesi Utara	Metode penelitian ini Menggunakan metode survey, jenis data yang digunakan adalah data kualitatif dan data kuantitatif, sumber data yang digunakan data primer dan data sekunder.	Kepribadian, Orientasi Kerja dan penempatan Pegawai secara bersama- sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
6.	Leonardo William Goni, Adolfina dan Jacky	Pengaruh Pelatihan, Penempatan Kerja dan Kompensasi	Metode penelitian ini Menggunakan metode wawancara dan	Pelatihan kerja, penempatan kerja dan kompensasi secara bersama- sama berpengaruh

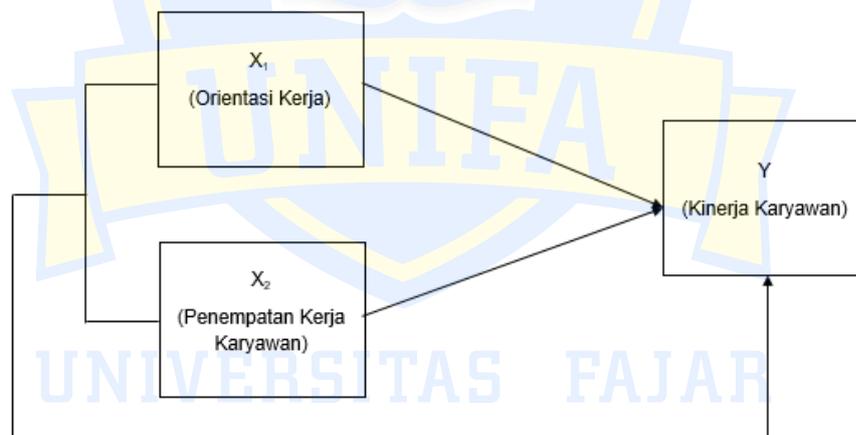
	Sumarauw, 2015	Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulutgo Kantor Pusat Manado	survei, jenis data yang digunakan adalah data kualitatif dan data kuantitatif, sumber data yang digunakan data primer.	signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulutgo Kantor Pusat Manado
7.	Nashar, 2014	Pengaruh Kebijakan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Pamekasan	Metode penelitian ini Menggunakan metode survey, jenis data yang digunakan adalah data kualitatif dan data kuantitatif, sumber data yang digunakan data primer dan data sekunder.	Kesesuaian pendidikan, kesesuaian keterampilan serta kesesuaian pengalaman kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Pemekasan adalah terbukti benar

Sumber : ejournal.usrat.ac.id & *Jurnal EMBA*

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual ialah berusaha menjelaskan hubungan inti antara variabel yang akan diteliti. Hubungan tersebut idealnya dikuatkan oleh teori atau penelitian sebelumnya. Variabel dalam penelitian ini yaitu orientasi kerja dan penempatan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan (Suwartono, 2014).

Pada kerangka konseptual dalam penelitian kuantitatif merupakan gambaran yang menemukan jawaban ilmiah atas masalah penelitian yang menjelaskan variabel dan merupakan hasil penelitian sebelumnya yang memungkinkan hubungan antara variabel teoritis dan yang terlibat untuk diuji secara empiris. Tujuannya adalah untuk mengetahui apakah orientasi kerja dan penempatan kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kerangka pikir digunakan untuk memfasilitasi pemikiran terhadap deskripsi variabel. Kerangka pikir penelitian ini dijelaskan dalam model berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara yang masih bersifat sementara terhadap rumusan masalah penelitian, yang mana rumusan masalah penelitian sudah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Hipotesis dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori (Sugiyono, 2018).

Berdasarkan kajian pustaka kerangka pemikiran yang bisa disimpulkan dalam paradigma penelitian, maka dengan demikian akan dibentuk hipotesis sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian. Namun, dari keempat rumusan masalah dan tujuan penelitian ini, untuk mengungkap rumusan masalah dan tujuan penelitian yang pertama sampai keempat bersifat verifikatif, maka diperoleh hipotesis sebagai berikut:

H₁: Orientasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Karunia Anugerah Nusantara.

H₂: Penempatan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Karunia Anugerah Nusantara.

H₃: Orientasi kerja dan penempatan kerja karyawan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Karunia Anugerah Nusantara.

2.5 Definisi Operasional

Pada definisi operasional dilakukan untuk mengetahui variabel yang digunakan dalam penelitian ini agar memudahkan pada saat penelitian dilakukan. Variabel pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Variabel Bebas (*Independent* Variabel)

Variabel bebas merupakan variabel yang menjadi sebab terjadinya atau terpengaruh variabel terikat. Maka yang menjadi variabel bebas yang mempengaruhi kinerja karyawan, adalah:

- a. Orientasi kerja (X_1)
- b. Penempatan kerja karyawan (X_2)

2. Variabel terikat (*Dependent Variabel*)

Variabel terikat merupakan variabel yang nilainya dipengaruhi oleh variabel bebas. Maka dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y).

Definisi operasional variabel penelitian merupakan penjelasan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian terhadap indikator-indikator yang membentuknya. Definisi operasional penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Orientasi Kerja (X_1)

Menurut Sunyoto (2018) orientasi kerja merupakan suatu program untuk memperkenalkan karyawan baru pada peran-peran mereka, organisasi, kebijakan-kebijakannya, nilai-nilai, keyakinan-keyakinan dan pada rekan kerja mereka. Indikator penilaian pada orientasi kerja karyawan yang akan digunakan dalam penelitian pada PT. Karunia Anugerah Nusantara adalah sebagai berikut ini:

- a. Hubungan dengan rekan kerja
- b. Pengenalan perusahaan
- c. Solidaritas
- d. Komunikasi
- e. Program orientasi kerja
- f. Sosialisasi

2. Penempatan kerja karyawan (X_2)

Menurut Suwatno (2019), penempatan kerja karyawan adalah suatu proses pemberian tugas dan pekerjaan yang lulus dalam seleksi untuk dilaksanakan secara *continue* dan wewenang yang ditetapkan serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko yang mungkin terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang dan tanggung jawab tersebut. Indikator penilaian

penempatan karyawan dalam penelitian pada PT. Karunia Anugerah Nusantara adalah sebagai berikut ini:

- a. Pendidikan
 - b. Pengetahuan kerja
 - c. Keterampilan kerja
 - d. Pengalaman kerja
3. Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Mathis dan Jackson (2019), kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya secara kualitas dan kuantitas dengan gambaran mengenai tingkatan pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi. Indikator penilaian pada kinerja karyawan dalam penelitian pada PT. Karunia Anugerah Nusantara adalah sebagai berikut:

- a. Kuantitas dari hasil
- b. Kualitas dari hasil
- c. Ketepatan waktu dari hasil
- d. Kehadiran atau absensi
- e. Kemampuan bekerja sama

UNIVERSITAS FAJAR

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Desain penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Hasil data yang diperoleh dari kuesioner dalam bentuk statistik kemudian diolah menggunakan aplikasi *Statistical Program For Social Science* (SPSS) versi 25 untuk di analisis menggunakan metode regresi linier berganda.

3.2 Tempat dan Waktu

Penelitian ini dilakukan di PT. Karunia Anugerah Nusantara yang beralamat di Jl. Ir. Sutami No. 41, Kelurahan Bira, Kecamatan Tamalanrea, Kota Makassar. Waktu penelitian dimulai pada 22 Februari 2022 hingga Mei 2022.

3.3 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2018) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi bukan hanya orang tetapi bisa juga objek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek-objek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik yang dimiliki objek yang diteliti. Karyawan di PT. Karunia Anugerah Nusantara merupakan populasi dari penelitian ini.

2. Sampel

Sugiyono (2018) menyatakan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut. Sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh (sensus) di mana semua karyawan di PT. Karunia Anugerah Nusantara yang berjumlah 60 orang karyawan dijadikan sampel.

3.4 Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif yaitu jenis data berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau bentuk angka. Data kuantitatif ini diperoleh dari angka-angka yang berasal dari skor jawaban kuesioner dan perhitungan statistik dari hasil pengelolaan data (Sugiyono, 2018).

2. Sumber Data

Sumber data adalah subjek dari mana data dapat diperoleh (Sugiyono, 2018). Penelitian ini menggunakan sumber data sebagai berikut:

- a. Data primer merupakan informasi yang didapat secara langsung dari pandangan terhadap karyawan. Penelitian berdasarkan metode survey dengan menyebarkan kuesioner secara online kepada karyawan PT. Karunia Anugerah Nusantara. Data yang diperoleh, selanjutnya akan dianalisis untuk di deskripsikan.
- b. Data sekunder informasi atau data yang diperoleh secara tidak langsung seperti buku, artikel, dan contoh penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan penelitian ini.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Peneliti menggunakan teknik pengumpulan data yakni dengan metode survey berupa kuesioner, atau dengan cara memberikan pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono,2018). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi merupakan metode di mana peneliti melakukan pengamatan secara langsung pada obyek penelitian.

2. Kuesioner

Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden dengan panduan kuesioner.

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu, bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental. Dokumentasi merupakan pelengkap dari penggunaan observasi dan wawancara.

3.6 Pengukuran Variabel

Variabel-variabel yang telah diidentifikasi harus dibagi berdasarkan jenis dan perannya dalam suatu penelitian. Penjabaran penelitian dibutuhkan alat pengembalian data yang mesti digunakan dan analisis yang sesuai. Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yakni:

1. Variabel Bebas

Variabel bebas (*independen*) yaitu variabel yang menjadi sebab terhadap timbulnya variabel dependen (terikat). Untuk penelitian ini variabel bebas yang digunakan adalah:

1. Orientasi kerja (X_1)

2. Penempatan Kerja Karyawan (X_2)

2. Variabel Terikat

Variabel terikat (*dependent*) yaitu variabel yang menjadi akibat adanya variabel independen (bebas) (Sugiyono, 2018). Pada penelitian ini variabel terikat yang digunakan adalah kinerja karyawan (Y).

Tabel 3.1

Pengukuran Skala Likert

Variabel	Indikator	Skala
X_1 = Orientasi Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hubungan dengan rekan kerja 2. Pengenalan perusahaan 3. Solidaritas 4. Komunikasi 5. Program orientasi 6. Sosialisasi 	Likert
X_2 = Penempatan Kerja Karyawan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pendidikan 2. Pengetahuan kerja 3. Keterampilan kerja 4. Pengalaman kerja 	Likert
Y = Kinerja Karyawan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas dari hasil 2. Kualitas dari hasil 3. Ketepatan waktu dari hasil 4. Kehadiran atau absensi 5. Kemampuan bekerja sama 	Likert

3.7 Instrumen Penelitian

Penerapan skala yang digunakan yaitu skala likert, yang berarti skala yang digunakan untuk mengukur sudut pandang, sikap dan pendapat seseorang tentang suatu objek. Adapun skala likert (Sunyoto, 2018) sebagai berikut:

Table 3.2
Penilaian Skala Likert

Opsi Jawaban	Nilai
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Cukup Setuju (CS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.8 Teknik Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data regresi linier berganda. Menurut Suwartono (2014) Analisis regresi berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas orientasi kerja dan penempatan kerja karyawan terhadap variabel terikat kinerja karyawan pada PT. Karunia Anugerah Nusantara. Untuk memperoleh hasil dari regresi berganda ini peneliti menggunakan *Statistical Program For Social Science (SPSS)* versi 25 dan menggunakan persamaan analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X_1 = Orientasi Kerja

X_2 = Penempatan Kerja Karyawan

e = Nilai Eror

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Suwartono, 2014). Sehingga peneliti dapat mengetahui seberapa jauh responden menjawab sesuai dengan yang diinginkan peneliti. Data penelitian tidak akan berguna apabila instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian itu tidak memiliki validitas yang tinggi. Alat analisis yang digunakan mengukur tingkat validitas data adalah dengan koefisien korelasi menggunakan program *Statistical Program For Social Science* (SPSS) versi 25, korelasi setiap item pertanyaan dengan total nilai setiap variabel dilakukan dengan uji korelasi *product momen person*.

Nilai koefisien r tabel pada taraf signifikan yaitu 5%. Dapat dikatakan data valid, jika r hitung $>$ r tabel, sedangkan dikatakan data valid jika r hitung $<$ r tabel.

b. Uji Reabilitas

Reabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Suwartono, 2014). Menurut Suwartono (2014) Uji reabilitas adalah alat untuk mengukur variabel kuesioner atau indikator penyusunnya. Kuesioner dapat reliabel jika tanggapan seseorang terdapat item tersebut konsisten. Suatu penelitian dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pengukuran

terhadap suatu kelompok dengan subyek yang sama akan menghasilkan hasil yang sama.

Pengujian setiap variable dilakukan dengan *Cronbach's Alpha Coefficient* menggunakan bantuan program *Statistical Program for Social Science (SPSS)* versi 25. Data yang diperoleh akan dapat dikatakan *reliabel* apabila nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar atau sama dengan 0.06.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel bebas dan variabel terikat, memiliki distribusi yang normal atau tidak. Dalam penelitian ini uji normalitas akan mengarahkan teknik statistik *One-Sampel Kolmogorov-Smirnov Test*. Pengambilan keputusan yang akan yaitu dengan membandingkan *p value* yang didapatkan dari pengujian normalitas dengan melihat tingkat signifikansi yaitu sebesar 0.05. Dapat dikatakan bahwa data yang berdistribusi secara normal jika *p value* > 0.05, dan apabila nilai *p value* < 0.05 maka terdistribusi secara tidak normal (Suwartono 2014).

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen (Suwartono, 2014). Suatu analisis dikatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas jika nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* < 10. (Suwartono, 2014).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Suwartono, 2014).

3. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis adalah proses pengujian suatu hipotesis penelitian diterima atau ditolak. Analisis pengujian ini yakni:

a. Uji F (Secara Simultan)

Pengujian hipotesis secara simultan dilakukan dengan uji coba F untuk mengukur apakah pengaruh orientasi kerja dan penempatan karyawan secara serentak terhadap kinerja karyawan pada PT. Karunia Anugerah Nusantara.

Pengujian yang dilakukan menggunakan Uji F. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis (H_1), artinya secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel endogen (terikat), (Suwartono, 2014).

Untuk menentukan F tabel, digunakan $\alpha = 5\%$ dengan derajat bebas $df = (n-k-1)$, Pengujian uji F adalah dengan membandingkan F_{hitung} dengan F tabel pada $\alpha = 5\%$

1. H_0 ditolak apabila $F_{Hitung} > F_{Tabel}$ atau probabilitas $< 0,05$

H_1 diterima, menunjukkan koefisien arah regresi secara serempak dapat digunakan sebagai model penduga yang dipercaya untuk

memprediksi pengaruh semua variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

2. H_0 diterima apabila F hitung $< F$ tabel atau probabilitas $> 0,05$

H_1 diterima, menunjukkan koefisien arah regresi secara serempak tidak dapat digunakan sebagai model penduga yang dipercaya untuk memprediksi pengaruh semua variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

b. Uji t (Secara Parsial)

Secara parsial hipotesis dilakukan dengan uji t untuk menunjukkan bagaimana pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji t dilakukan untuk mengetahui signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.

Analisis kuantitatif menekankan dalam mengukur variabel yang telah terdefinisi, dengan mengetahui pembuktian atas pernyataan sementara (hipotesis) yang telah dinyatakan oleh peneliti. Maka dalam rangka mengambil keputusan untuk pembuktian hipotesis sebagai berikut:

1. Dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel.

Apabila t tabel $> t$ hitung H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Apabila t tabel $< t$ hitung, H_0 ditolak dan H_1 diterima.

2. Dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi.

Apabila angka probabilitas signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Apabila angka probabilitas signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima

Pengujian melalui uji t dilakukan dengan membandingkan besarnya nilai t hitung dengan t tabel pada $\alpha = 5 \%$.

1. H_0 ditolak apabila t hitung $>$ t tabel atau probabilitas $<$ 0,05.
 H_1 diterima, artinya variabel bebas (X) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y) pada tingkat kepercayaan 5 %.
2. H_0 diterima apabila t hitung $<$ t tabel atau probabilitas $>$ 0,05.
 H_1 ditolak, artinya variabel bebas (X) secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y) pada tingkat kepercayaan 5 %.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Profil Perusahaan

PT. Karunia Anugerah Nusantara atau dikenal juga dengan nama PT. KANU merupakan perusahaan swasta nasional dengan fasilitas penanaman modal dalam negeri (PMDN), yang bergerak dalam kegiatan industri bahan bangunan. PT. Karunia Anugerah Nusantara mulai beroperasi untuk pertama kalinya pada 01 Juni 2013, yang berlokasi di Jl. Ir. Sutami No. 41 Kelurahan Bira, Kecamatan Tamalanrea, Kota Makassar dengan kantor dan gudang berada disatu lokasi.

PT. Karunia Anugerah Nusantara merupakan distributor material building dengan produk utama seperti bahan bangunan dalam bentuk lembaran serat kristol semen bergelombang simetris dengan merek nusa 6, nusa 11 dan nusa 14 dan produk keramik dan granit dengan merek sun power dan granito. PT. Karunia Anugerah Nusantara merupakan distributor resmi untuk semua produk tersebut untuk area Sulawesi Selatan dan Sulawesi Barat.

4.1.2 Visi dan Misi PT. Karunia Anugerah Nusantara

PT. Karunia Anugerah Nusantara dalam menjalankan kegiatan usahanya mempunyai visi dan misi sebagai berikut:

a. Visi

Menjadi perusahaan distributor terbesar yang kompetitif dan terpercaya.

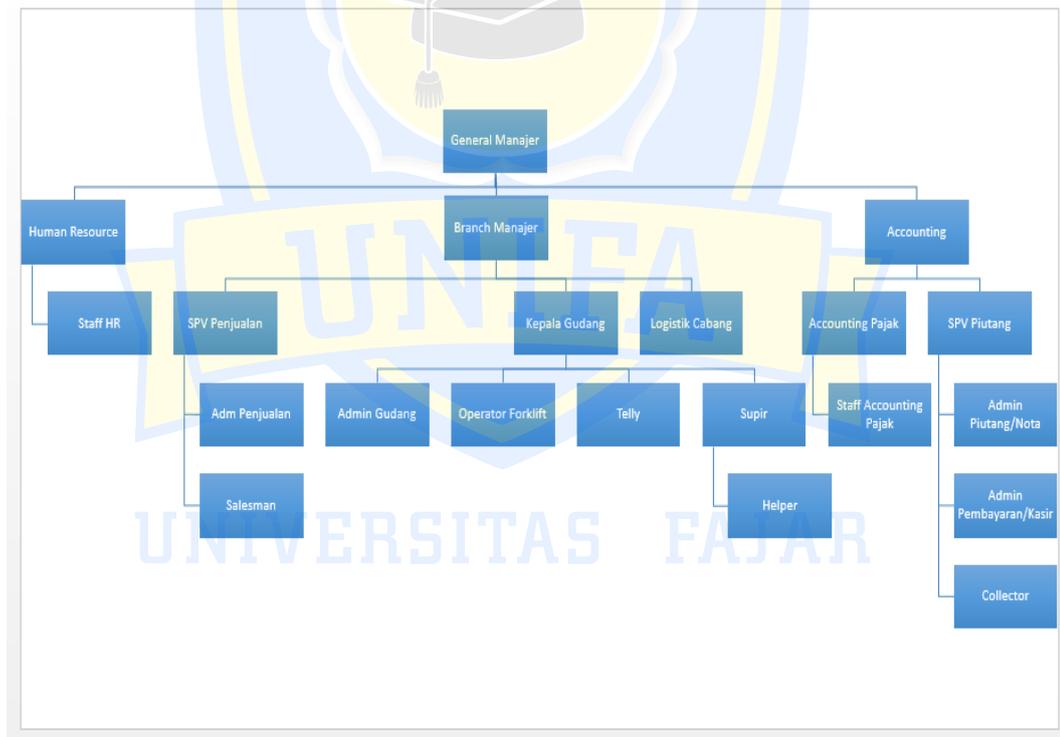
b. Misi

1. Memberikan pelayanan yang optimal, profesional dan inovatif menuju kepuasan pelanggan, serta menjunjung tinggi kaidah dan etika bisnis.

2. Menerapkan standar operasional perusahaan yang efektif, efisien, dan sehat dalam segala aspek.
3. Senantiasa mengembangkan karyawan berkompeten sebagai aset penting perusahaan dan menciptakan lingkungan kerja yang baik untuk mendukung tercapainya tujuan perusahaan dan kepuasan pelanggan.

4.1.3 Struktur Organisasi PT. Karunia Anugerah Nusantara

PT. Karunia Anugerah Nusantara dalam menjalankan operasional perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan, menggunakan struktur organisasi dalam menjalankan setiap tugas dan tanggung jawab dari masing-masing perusahaan, sebagai berikut:



Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Karunia Anugerah Nusantara

Berdasarkan struktur organisasi yang dimiliki PT. Karunia Anugerah Nusantara memiliki tugas dan tanggung jawab yang berbeda-beda di setiap bidang, yaitu sebagai berikut:

1. General Manajer

- a. Memimpin dan bertanggung jawab menjalankan perusahaan.
- b. Menentukan, merumuskan, dan memutuskan sebuah kebijakan dalam suatu perusahaan.
- c. Menyusun dan menetapkan berbagai strategi untuk mencapai visi dan misi perusahaan.
- d. Menjadi perwakilan perusahaan dalam hubungan dengan perusahaan lain.

2. Branch Manajer

- a. Menyusun strategi pada perusahaan.
- b. Melakukan evaluasi terhadap perusahaan.
- c. Mengawasi jalannya perusahaan.

3. Accounting

- a. Merencanakan strategi akunting perusahaan secara tepat sesuai strategi bisnis perusahaan.
- b. Mengatur dan mengarahkan pencatatan neraca perusahaan sesuai aktivitas perusahaan dan menjaga keseimbangan neraca laba rugi.
- c. Mengarahkan fungsi dan kinerja unit dan bagian akunting agar dapat berjalan optimal dan meningkatkan kinerja SDM akunting.
- d. Menjalankan tugas-tugas terkait lainnya dalam upaya pencapaian target perusahaan.

4. Human Resource

- a. Rekrutmen dan seleksi tenaga kerja.

- b. Pengembangan dan evaluasi karyawan.
 - c. Memberikan kompensasi dan proteksi kepada karyawan.
5. SVP Penjualan
- a. Melaksanakan kegiatan penjualan melalui telepon terhadap target konsumen secara sistematis, serta melengkapi laporan kegiatan hubungan yang dilakukan.
 - b. Memelihara hasil analisis penjualan yang telah dibuat.
 - c. Melakukan tidak lanjut pelayanan, untuk memberikan kepuasan kepada konsumen.
 - d. Melaksanakan kegiatan pemasaran lainnya sesuai dengan tugas yang diberikan oleh manajer.
6. Logistick Gudang
- a. Mengkonfigurasi jaringan distribusi dan penyimpanan barang secara efektif dan efisien.
 - b. Pemantauan kinerja dan strategi untuk meningkatkan sistem yang ada.
 - c. Mengalokasikan sumber daya yang ada.
 - d. Mengkoordinasi semua kegiatan untuk mencapai biaya terendah logistik.

4.2 Karakteristik Responden

Responden pada penelitian ini adalah karyawan PT. Karunia Anugerah Nusantara, yang terbagi dalam beberapa bidang, yaitu *branch manager*, *human resource*, *accounting*, SVP penjualan, logistik cabang, bagian gudang, dan helper. Karyawan tersebut merupakan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini. Sampel yang diambil berjumlah 60 responden di mana semua karyawan dijadikan sebagai sampel. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka diperoleh data sebagai berikut:

4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil uji data diperoleh hasil deskripsi karakteristik penelitian berdasarkan jenis kelamin responden dijelaskan dalam tabel berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	44	73.3	73.3	73.3
	Perempuan	16	26.7	26.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber: Output SPSS 25, 2022

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa data yang diperoleh dari kuesioner penelitian terdiri atas responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 73.3% sedangkan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 26.7%. Responden dalam penelitian ini berjumlah 60 orang yang terdiri atas 44 orang laki-laki dan 16 orang perempuan, dari hasil analisis data penelitian ini dapat disimpulkan bahwa responden pada penelitian ini didominasi oleh laki-laki sebanyak 44 orang atau 73.3%.

4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Dari analisis data penelitian pada aplikasi SPSS diperoleh deskripsi karakteristik penelitian berdasarkan pendidikan terakhir responden, di mana hasil dari analisis penelitian berdasarkan pendidikan terakhir responden dijelaskan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	22	36.7	36.7	36.7
	DIPLOMA	10	16.7	16.7	53.3
	SARJANA	28	46.7	46.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber: Output SPSS 25, 2022

Dari tabel diatas diperoleh deskripsi responden berdasarkan pendidikan, dengan hasil sebanyak 36.7% responden dengan pendidikan terakhir SMA/SMK, sebanyak 16.7% responden dengan pendidikan terakhir diploma dan sebanyak 46.7% responden dengan pendidikan terakhir sarjana. Dari total 60 orang responden dalam penelitian ini diperoleh hasil sebanyak 22 orang responden berpendidikan terakhir SMA/SMK, 10 orang responden dengan pendidikan terakhir diploma, dan sebanyak 28 orang responden dengan pendidikan terakhir sarjana. Dari hasil analisis data tersebut dapat disimpulkan bahwa deskripsi karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir didominasi oleh sarjana sebanyak 28 orang atau 46.7% responden.

4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Deskripsi karakteristik penelitian berdasarkan lama bekerja responden, responden pada PT. Karunia Anugerah Nusantara terdiri atas 3 kualifikasi berdasarkan lama bekerja, yaitu karyawan baru, karyawan kontrak dan karyawan tetap. Hasil analisis data berdasarkan lama bekerja dijelaskan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

		Lama Bekerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 1 Tahun	6	10.0	10.0	10.0
	1-3 Tahun	30	50.0	50.0	60.0
	Diatas 3 Tahun	24	40.0	40.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber: Output SPSS 25, 2022

Berdasarkan tabel diatas diperoleh karakteristik responden berdasarkan lama bekerja yang terbagi atas tiga kualifikasi, responden yang bekerja kurang dari 1 tahun atau dapat digolongkan sebagai karyawan baru sebanyak 10.0% (6 orang), responden yang bekerja selama 1-3 tahun digolongkan sebagai karyawan kontrak sebanyak 50.0% (30 orang), dan sebanyak 24 orang atau (40.0%) merupakan karyawan tetap yang telah bekerja diatas 3 tahun. Berdasarkan hasil analisis responden dengan kualifikasi lama bekerja didapatkan hasil bahwa karyawan di PT. Karunia Anugerah Nusantara didominasi karyawan yang bekerja selama 1-3 tahun sebanyak 30 orang atau sebanyak 50.0% dari total 60 responden.

4.3 Karakteristik Data Penelitian

4.3.1 Deskripsi Variabel Orientasi Kerja

Pada variabel orientasi kerja memberikan gambaran mengenai proses pengenalan lingkungan, rekan kerja serta membangun hubungan kerja sama dengan rekan kerja dalam perusahaan yang akan ditempati bekerja. Variabel orientasi kerja pada penelitian ini menggunakan 6 poin indikator penilaian, hasil

analisis variabel orientasi kerja dijelaskan dengan nilai rata-rata perolehan setiap poin indikator penilaian tabel penjelasan sebagai berikut:

Tabel 4.4
Indikator Variabel Orientasi Kerja

Statistics								
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	TotalX1
N	Valid	60	60	60	60	60	60	60
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.02	3.82	3.97	4.05	3.78	3.98	23.62

Dari data yang diperoleh pada tabel 4.4 diatas dapat dilihat rata-rata dari indikator penilaian pada variabel orientasi kerja, di mana nilai rata-rata tertinggi yaitu indikator keempat yang merupakan komunikasi antar rekan kerja dalam menyelesaikan masalah atau pekerjaan, indikator penilaian ini memiliki kontribusi terbesar dalam variabel orientasi kerja sebesar 4.05. Hal ini berarti dengan adanya orientasi kerja membantu karyawan dalam berkomunikasi dengan karyawan lainnya sehingga dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan dalam menyelesaikan masalah dan pekerjaannya.

4.3.2 Deskripsi Variabel Penempatan Kerja Karyawan

Penempatan kerja karyawan merupakan pemberian pekerjaan dan tanggung jawab kepada karyawan. Hasil dari analisis variabel ini jelaskan pada tabel berikut yang memberikan gambaran tentang variabel penempatan kerja karyawan dengan analisis nilai rata-rata indikator:

Tabel 4.5
Indikator Variabel Penempatan Kerja Karyawan

		Statistics				
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	TotalX2
N	Valid	60	60	60	60	60
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		3.58	3.65	3.68	3.82	14.73

Dari tabel 4.5 diatas diperoleh rata-rata nilai dari indikator penilaian variabel penempatan kerja karyawan, pada indikator keempat dengan nilai rata-rata tertinggi yaitu 3.82, yang artinya penempatan kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh pengalaman kerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa penempatan kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh pengalam kerja karyawan, karyawan yang memiliki pengalaman kerja dalam bidang penempatan kerjanya pastilah memiliki kinerja yang baik pula.

4.3.3 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

Setiap perusahaan memiliki standar untuk penilaian kinerja karyawan tidak terkecuali PT. Karunia Anugerah Nusantara, yang diharapkan dapat dipenuhi oleh setiap karyawan untuk mencapai tujuan dari perusahaan. Indikator penilai pada variabel kinerja karyawan terdiri 5 poin, analisis variabel ini berdasarkan perolehan nilai rata-rata yang dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 4.6
Indikator Variabel Kinerja Karyawan

Statistics							
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Totally
N	Valid	60	60	60	60	60	60
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		3.77	3.67	3.65	3.78	3.92	18.78

Dari nilai rata-rata indikator penelitian kinerja karyawan, diperoleh nilai rata-rata tertinggi pada indikator penelitian kelima yaitu kerja sama antar karyawan yang menunjukkan nilai tertinggi sebesar 3.92. Hal ini menunjukkan bahwa kerja sama antar karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan menjadi salah satu faktor yang menjadi penilaian dalam variabel kinerja karyawan pada PT. Karunia Anugerah Nusantara. Berdasarkan dari program orientasi dapat dilihat kemampuan dari seorang karyawan sehingga dapat ditempatkan secara fleksibel sesuai dengan kemampuannya, dengan penempatan kerja seperti ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan PT. Karunia Anugerah Nusantara.

4.4 Hasil Uji Kualitas Data

4.4.1 Uji Validitas

Suatu instrumen dikatakan valid jika koefisien korelasi r hitung lebih besar dibandingkan dengan koefisien korelasi r tabel pada taraf signifikan 5% atau 0.05. Nilai r tabel diperoleh sebesar 0.254. Hasil dari uji validitas dan perbandingan setiap variabel dalam penelitian ini disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Variabel Orientasi Kerja

No	Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	X1.1	0.601	0.254	Valid
2	X1.2	0.557	0.254	Valid
3	X1.3	0.543	0.254	Valid
4	X1.4	0.487	0.254	Valid
5	X1.5	0.690	0.254	Valid
6	X1.6	1	0.254	Valid

Sumber: Output SPSS 25, 2022

Dari tabel diatas dapat dilihat perbandingan antara nilai dari r hitung dengan nilai dari r tabel, di mana suatu data dikatakan valid apabila nilai dari r hitung > r tabel, dari tabel diatas dapat dilihat bahwa semua semua poin r hitung memiliki nilai lebih besar dari r tabel, artinya semua poin indikator pernyataan pada variabel orientasi kerja dinyatakan valid.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Variabel Penempatan Kerja Karyawan

No	Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	X2.1	0.516	0.254	Valid
2	X2.2	0.753	0.254	Valid
3	X2.3	0.716	0.254	Valid
4	X2.4	0.579	0.254	Valid

Sumber: Output SPSS 25, 2022

Data pada tabel 4.8 diatas dapat dijelaskan bahwa apabila nilai dari r hitung > nilai r tabel maka data tersebut dinyatakan valid. Data dari semua indikator pernyataan pada variabel penempatan kerja karyawan mempunyai nilai r hitung yang lebih besar dari nilai r tabel, Sehingga semua poin indikator pernyataan pada variabel penempatan kerja karyawan ini dinyatakan valid.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

No	Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	Y.1	0.586	0.254	Valid
2	Y.2	0.780	0.254	Valid
3	Y.3	0.777	0.254	Valid
4	Y.4	0.747	0.254	Valid
5	Y.5	0.693	0.254	Valid

Sumber: Output SPSS 25, 2022

Pada tabel 4.9 data dilihat nilai r hitung indikator penilaian variabel kinerja karyawan, syarat suatu data dikatakan valid apabila nilai dari r hitung > dari nilai r tabel. Dari hasil perbandingan nilai r hitung dengan nilai r tabel diperoleh bahwa seluruh nilai dari poin indikator pernyataan pada variabel kinerja karyawan mempunyai nilai r hitung lebih dari nilai r tabel, sehingga semua poin indikator pernyataan pada variabel kinerja karyawan dinyatakan valid.

4.4.2 Uji Reabilitas

Uji reabilitas digunakan untuk melihat apakah kuesioner memiliki konsistensi jika pengukuran dilakukan secara berulang. Pengujian dilakukan dengan uji *Cronbach's Alpha* pada masing masing variabel. *Cronbach's Alpha* menunjukkan bahwa nilai yang dapat diterima dari pernyataan kuesioner adalah > 0.06. kuesioner dinyatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0.06.

Tabel 4.10
Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Orientasi Kerja (X1)	0.586	Reliabel
Penempatan Kerja Karyawan (X2)	0.516	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.765	Reliabel

Sumber: Output SPSS 25, 2022

Berdasarkan data pada tabel 4.20 diperoleh hasil uji reabilitas, dengan nilai *cronbach alpha* variabel orientasi kerja sebesar 0.586, variabel penempatan kerja karyawan sebesar 0.516, dan variabel kinerja karyawan diperoleh sebesar 0.765. Berdasarkan perbandingan nilai *cronbach' alpha* > 0.06 dinyatakan reliabel, berdasarkan nilai *cronbach alpha* yang diperoleh dari setiap variabel melebihi 0.06 maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel dinyatakan reliabel.

4.5 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi yang dibuat dapat digunakan sebagai alat yang baik. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

4.5.1 Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah untuk menguji apakah model regresi, variabel bebas dan variabel terikat, keduanya terdistribusi secara normal atau tidak. Pengujian yang dilakukan pada uji normalitas ini menggunakan *one-sampel Kolmogorov-Smirnov Test*. Dengan membandingkan hasil uji *one-sampel Kolmogorov-Smirnov Test* yang diperoleh dengan taraf signifikansi yang digunakan. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0.05 berarti data akan berdistribusi normal. Hasil uji normalitas sebagai berikut:

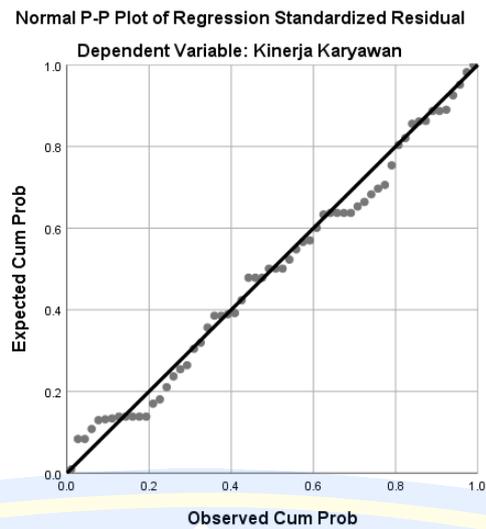
Tabel 4.11
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.55455403
Most Extreme Differences	Absolute	.074
	Positive	.074
	Negative	-.063
Test Statistic		.074
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Output SPSS 25, 2022

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel 4.11 diketahui nilai signifikansi 0.200. Syarat suatu data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi > 0.05 . Berdasarkan hasil uji normalitas diperoleh nilai signifikansi yaitu 0.200 $>$ dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

Pengujian normalitas dapat juga dilihat dengan cara memperhatikan titik-titik pada *Normal P-Plot of Regression Standardized Residual* dibawah ini:



Gambar 4.2 Grafik Normal P-P Plot

Pada gambar diatas dapat dilihat grafik *Normal P-Plot of Regression Standardized Residual*. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Berdasarkan hasil dari grafik pada gambar 4.1 maka dapat disimpulkan bahwa data variabel berdistribusi normal.

4.5.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolonieritas menggunakan nilai *tolerance* dan *variance iflation faktor*. Jika nilai *Tolerance* < 0.10 dan nilai VIF > 10 menunjukkan adanya multikolonieritas, jika nilai *tolerance* > 0.10 dan nilai VIF < 10 menunjukkan tidak terjadi multikolonieritas.

Tabel 4.12
Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Orientasi Kerja	.695	1.438
	Penempatan Kerja Karyawan	.695	1.438

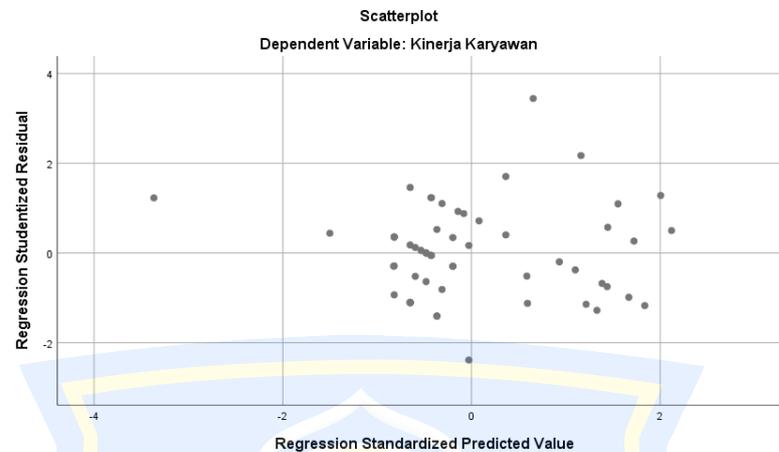
Sumber: Output SPSS 25, 2022

Berdasarkan tabel 4.12 diketahui bahwa nilai VIF variabel orientasi kerja (X_1) dan variabel penempatan kerja karyawan (X_2) adalah $1.438 < 10$ dan nilai *tolerance value* $0.695 > 0.10$ maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut tidak terjadi multikolonieritas.

4.5.3 Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari pengujian ini adalah mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan dengan model regresi. Pengujian ini menggunakan grafik plot antara nilai prediksi (ZPRED) dan nilai (SRESID). Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola teratur, bergelombang, lebar dan sempit. Hal ini menemukan bahwa ada heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika titik-titik berdistribusi dan dibawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak mendapatkan pola

jelas, maka dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari hasil uji heteroskedastisitas pada gambar diatas dapat diartikan tidak terjadi heteroskedastisitas pada faktor-faktor yang digunakan dalam pengujian. Tidak terdapat pola jelas, serta titik tersebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Selanjutnya, data variabel yang digunakan dalam penelitian ini, dapat digunakan untuk pengujian tambahan.

4.6 Uji Hipotesis

4.6.1 Uji Parsial (T)

Uji parsial digunakan untuk menguji seberapa besar pengaruh variabel independen (orientasi kerja dan penempatan kerja karyawan) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) dengan tingkat signifikansi 5% pada uji t secara parsial.

H_0 Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ dan tingkat signifikansi < 0.05 , artinya variabel independen secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

H_1 Jika t hitung $<$ t tabel dan tingkat signifikansi $>$ 0.05, artinya variabel independen secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Hasil uji t secara parsial disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.13
Hasil Uji T Variabel Orientasi Kerja (Parsial)

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.576	1.642		5.224	.000
	Orientasi Kerja	.432	.069	.636	6.278	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS 25, 2022

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 4.13 menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh orientasi kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah $0.000 < 0.05$ dan nilai t hitung $6.278 > 2.003$, maka H_0 diterima dan H_1 di tolak, artinya variabel independen secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil perbandingan tersebut maka Hipotesis H_1 diterima, yang berarti orientasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Karunia Anugerah Nusantara.

Tabel 4.14
Hasil Uji T Variabel Penempatan Kerja Karyawan (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.268	1.671		4.948	.000
	Penempatan Kerja Karyawan	.714	.112	.640	6.352	.000

a. dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS 25, 2022

Sesuai dengan tabel 4.14 yaitu hasil uji t X_2 secara parsial menunjukkan bahwa nilai signifikansi penempatan kerja karyawan (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah $0.000 < 0.05$ dan nilai t hitung $6.352 > t$ tabel 2.003, H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya terdapat pengaruh penempatan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan secara signifikan. Dari perbandingan diatas diperoleh hasil bahwa Hipotesis H_2 diterima, yang artinya penempatan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Karunia Anugerah Nusantara.

4.6.2 Uji F (Simultan)

Pengujian hipotesis secara simultan menggunakan uji f digunakan untuk mengukur apakah variabel independen yaitu orientasi kerja (X_1) dan penempatan kerja karyawan (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). adapun analisis perbandingan yang digunakan sebagai berikut.

Jika nilai signifikansi < 0.05 , dan nilai f hitung $>$ dari f tabel, maka variabel independen X_1 dan X_2 secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen Y. Data hasil uji f secara simultan disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.15
Hasil Uji F (Simultas)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	157.602	2	78.801	31.502	.000 ^b
	Residual	142.582	57	2.501		
	Total	300.183	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Penempatan Kerja Karyawan, Orientasi Kerja

Sumber: Output SPSS 25, 2022

Dari tabel 4.14 dapat diketahui nilai signifikansi untuk orientasi kerja (X_1) dan penempatan kerja karyawan (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar $0.00 < 0.05$ dan f hitung $31.502 > f$ tabel 2.38, hal tersebut membuktikan bahwa hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh orientasi kerja (X_1) dan penempatan kerja karyawan (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) secara simultan dan signifikan. Berdasarkan hasil uji f secara simultan dan hasil dari perbandingan nilai signifikansi dan f hitung dengan f tabel maka H_3 diterima, yang artinya bahwa orientasi kerja dan penempatan kerja karyawan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Karunia Anugerah Nusantara.

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui berapa persen pengaruh yang diberikan variabel independen X_1 dan X_2 secara simultan terhadap variabel dependen. Berikut data hasil uji koefisien determinasi:

Tabel 4.16
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.725 ^a	.525	.508	1.582

a. Predictors: (Constant), Penempatan Kerja Karyawan, Orientasi Kerja

Sumber: Output SPSS 25, 2022

Diketahui nilai dari R Square 0.525 atau 52.5%, yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang simultan antara variabel X_1 dan X_2 terhadap variabel Y sebesar 52.5% dan sisanya 47.5% dipengaruhi oleh variabel lain.

4.6.3 Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui nilai pengaruh dua variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Hasil dari data analisis regresi linier berganda disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.17
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.430	1.695		3.204	.002
	Orientasi Kerja	.276	.074	.406	3.712	.000
	Penempatan Kerja Karyawan	.464	.122	.416	3.801	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS 25, 2022

Dari hasil uji regresi linier berganda pada tabel diatas diperoleh persamaan regresi berikut ini:

$$Y = a + b_1.x_1 + b_2.x_2 + e$$

$$Y = 5.430 + 0.276.x_1 + 0.464.x_2 + 0.01$$

Berdasarkan persamaan analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan. Dapat dilihat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependent secara parsial, dari persamaan diatas dapat disimpulkan bahwa:

1. Nilai dari konstanta adalah 5.430, artinya jika tidak terjadi perubahan pada variabel orientasi kerja (X_1) dan penempatan kerja karyawan (X_2), maka kinerja karyawan pada PT. Karunia Anugerah Nusantara sebesar 5.430.
2. Nilai koefisien regresi orientasi kerja (X_1) adalah 0.276 artinya, jika variabel orientasi kerja (X_1) mengalami perubahan dan variabel penempatan kerja karyawan (X_2) serta konstanta (a) tidak berubah, maka kinerja karyawan pada PT. Karunia Anugerah Nusantara meningkat sebesar 0.276. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel orientasi kerja yang disediakan berkontribusi positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Karunia Anugerah Nusantara.
3. Nilai koefisien regresi penempatan kerja karyawan (X_2) adalah 0.464, artinya, jika variabel penempatan kerja karyawan (X_2) mengalami perubahan, dan variabel orientasi kerja orientasi kerja (X_1) dan konstanta (a) tidak berubah, maka penempatan kerja karyawan pada PT. Karunia Anugerah Nusantara meningkat sebesar 0.464. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel penempatan kerja karyawan penempatan kerja karyawan (X_2) yang disediakan berkontribusi positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Karunia Anugerah Nusantara.

4.7 Pembahasan

Hasil dari penelitian ini yang berjudul pengaruh orientasi kerja dan penempatan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Karunia Anugerah Nusantara, dengan jumlah responden sebanyak 60 orang diperoleh karakteristik responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 73.3% (44 orang laki-laki) dan perempuan sebanyak 26.3% (16 orang laki-laki) dari hasil tersebut diketahui bahwa responden penelitian ini didominasi laki-laki sebanyak 44 orang atau 73.3 %. Hasil dari pengolahan data juga didapat karakteristik responden berdasarkan pendidikan responden yang diperoleh sebanyak 36.7% (22 Orang) responden dengan pendidikan SMA/SMK, sebanyak 16.7% (10 orang) responden dengan pendidikan Diploma dan sebanyak 46.7% (28 orang) responden dengan pendidikan sarjana, dari hasil analisis responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat disimpulkan bahwa responden didominasi oleh sarjana sebanyak 28 orang atau 46.7%. Selanjutnya diperoleh karakteristik responden berdasarkan lama bekerja yang diperoleh hasil sebanyak 10.0% (6 orang) responden mulai bekerja kurang dari 1 tahun, sebanyak 50.0% (30 orang) responden sudah bekerja selama 1-3 tahun, dan sebanyak 40.0% (24 orang) responden merupakan karyawan tetap yang telah bekerja diatas 3 tahun, dari hasil analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa karakteristik responden berdasarkan lama bekerja didominasi karyawan kontrak yang telah bekerja 1-3 tahun sebanyak 30 orang atau 50.0%. Hasil analisis variabel dijelaskan sebagai berikut:

4.7.1 Pengaruh Orientasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil dari uji validitas data, diperoleh hasil dari total 6 indikator penilaian variabel orientasi kerja semua data yang diperoleh dinyatakan valid, variabel orientasi kerja sangat dipengaruhi oleh indikator penilaian keempat yaitu komunikasi dengan perolehan nilai rata-rata sebesar 4.05, artinya dengan

adanya program orientasi kerja dapat membangun komunikasi secara efektif antara karyawan baru dengan karyawan lama. Sedangkan berdasarkan hasil uji reabilitas diperoleh hasil perbandingan antara *cronbach alpha* 0.586 yang lebih besar dari nilai signifikansi 0.06, yang artinya variabel orientasi kerja dinyatakan reliabel. Dari hasil uji t secara parsial diperoleh *Coefficients* variabel orientasi kerja dengan nilai perbandingan signifikansi $0.000 < 0.05$ dan nilai t hitung 6.278 > t tabel sebesar 2.003, berdasarkan hasil perbandingan ini menunjukkan bahwa variabel orientasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Maka hipotesis H_1 diterima, artinya orientasi kerja secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Karunia Anugerah Nusantara. Artinya jika program orientasi kerja ditingkatkan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat, sebaliknya jika program orientasi kerja menurun, maka kinerja karyawan juga akan mengalami penurunan. Orientasi kerja menjadi salah satu faktor penting untuk memantau potensi dari karyawan baru untuk meningkatkan kinerjanya dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab yang selanjutnya akan diberikan. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya program orientasi kerja yang tepat dapat meningkatkan kinerja karyawan, program orientasi kerja yang diberikan PT. Karunia Anugerah Nusantara kepada karyawan merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan untuk mencapai target dan tujuan dari perusahaan.

4.7.2 Pengaruh Penempatan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil dari uji validitas data diperoleh hasil dari total 4 indikator penilaian variabel penempatan kerja karyawan semua data yang diperoleh dinyatakan valid, indikator penilaian yang paling mendominasi variabel penempatan kerja karyawan yaitu indikator penilaian keempat pengalaman kerja

dengan nilai rata-rata sebesar 3.82, artinya semakin banyak pengalaman kerja seorang karyawan maka akan bagus pula hasil kerja yang dihasilkan karyawan tersebut, sehingga dapat mendorong peningkatan kinerja dari karyawan tersebut. Dari uji reabilitas diperoleh hasil perbandingan antara *cronbach alpha* 0.516 yang lebih besar dari nilai signifikansi 0.06, berdasarkan hasil perbandingan tersebut diperoleh hasil bahwa data variabel penempatan kerja karyawan reliabel. Selanjutnya hasil dari uji t secara parsial diperoleh *Coefficients* nilai signifikansi $0.000 < 0.05$ dan perbandingan t hitung $> t$ tabel 2.003, berdasarkan perbandingan tersebut menunjukkan bahwa variabel penempatan kerja karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Maka hipotesis H_2 diterima, artinya penempatan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Karunia Anugerah Nusantara. Artinya jika sistem penempatan kerja karyawan ditingkatkan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat, sebaliknya apabila sistem penempatan kerja karyawan mengalami penurunan atau kegagalan, maka kinerja karyawan juga akan mengalami penurunan. Sistem penempatan kerja karyawan menjadi salah satu kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan menempatkan karyawan sesuai dengan pengalaman kerja, keterampilan kerja dan membuat penempatan kerja karyawan seaman mungkin maka akan menjamin peningkatan kinerja dan pencapaian target secara maksimal. Dalam menempatkan karyawan harus mempertimbangkan banyak aspek agar sistem penempatan kerja karyawan dapat berhasil. Hal ini membuktikan bahwa sistem penempatan kerja karyawan yang didukung oleh program orientasi kerja yang efektif yang diterapkan pada PT. Karunia Anugerah Nusantara telah sesuai dengan kualitas dan kemampuan yang dimiliki karyawan serta terbukti dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan.

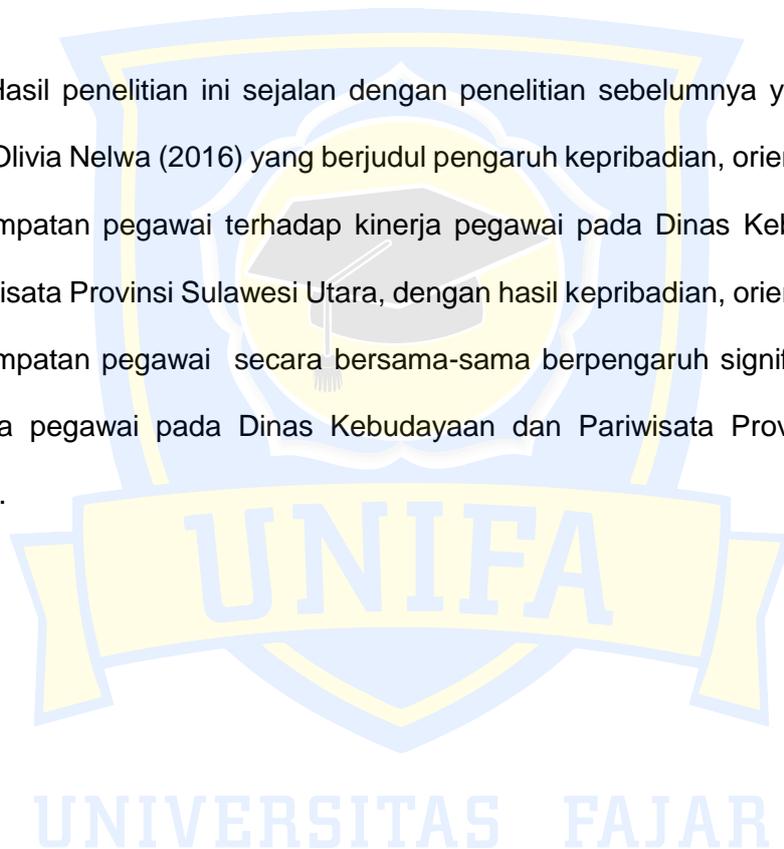
4.7.3 Pengaruh Orientasi Kerja dan Penempatan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan dari uji f secara simultan diperoleh nilai signifikansi untuk orientasi kerja (X_1) dan penempatan kerja karyawan (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar $0.00 < 0.05$ dan f hitung $31.502 > f$ tabel 2.38, dari hasil perbandingan tersebut membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel orientasi kerja (X_1) dan penempatan kerja karyawan (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) secara simultan. Maka hipotesis H_3 diterima, artinya orientasi kerja dan penempatan kerja karyawan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Karunia Anugerah Nusantara. Artinya apabila program orientasi kerja dan sistem penempatan kerja karyawan mengalami peningkatan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat, sebaliknya jika program orientasi kerja dan sistem penempatan kerja karyawan mengalami penurunan maka kinerja karyawan juga akan mengalami penurunan, yang berarti terjadi kesalahan pada program orientasi kerja dan sistem penempatan kerja karyawan. Variabel penempatan kerja karyawan mendominasi pengaruh kinerja karyawan sebesar 41.0 %, sedangkan variabel orientasi kerja hanya berpengaruh sebesar 30.9%, maka dapat diartikan bahwa variabel penempatan kerja karyawan mempengaruhi kinerja karyawan lebih besar dibandingkan orientasi kerja. Sedangkan berdasarkan dari hasil uji determinasi koefisien diperoleh nilai dari R Square 0.525 atau 52.5%, yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel X_1 dan X_2 terhadap variabel Y sebesar 52.5% dan sisanya 47.5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Artinya program orientasi kerja dan sistem penempatan kerja karyawan menjadi 2 faktor utama untuk meningkatkan kinerja dari karyawan. Dengan pemilihan program orientasi yang tepat dan sistem

penempatan karyawan efektif akan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan dalam mencapai target dan tujuan dari perusahaan.

Dari kedua hasil uji yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa variabel orientasi kerja dan penempatan kerja karyawan secara bersama-sama berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Karunia Anugerah Nusantara sebesar 52.5%, di mana variabel penempatan kerja karyawan lebih dominan mempengaruhi kinerja karyawan dibandingkan orientasi kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Olivia Nelwa (2016) yang berjudul pengaruh kepribadian, orientasi kerja dan penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sulawesi Utara, dengan hasil kepribadian, orientasi kerja dan penempatan pegawai secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sulawesi Utara.



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini yang berjudul pengaruh orientasi kerja dan penempatan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Karunia Anugerah Nusantara adalah sebagai berikut:

1. Orientasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Karunia Anugerah Nusantara dengan tingkat pengaruh sebesar 40.1%.
2. Penempatan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karunia Anugerah Nusantara dengan tingkat pengaruh sebesar 30.9%.
3. Orientasi kerja dan penempatan kerja karyawan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Karunia Anugerah Nusantara dengan tingkat pengaruh sebesar 52.5%

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, penulis memberikan saran antara lain:

1. Bagi pihak PT. Karunia Anugerah Nusantara agar dapat dijadikan bahan evaluasi untuk meningkatkan program orientasi kerja dan sistem penempatan karyawan untuk meningkatkan dan mencapai tujuan-tujuan dari perusahaan kedepannya.
2. Bagi peneliti selanjutnya agar dapat dijadikan sebagai bahan referensi serta dapat melakukan penelitian dengan variabel lain untuk memperjelas masalah lain yang mungkin akan timbul nantinya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, Mujiati dan Utama. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Andry N, 2019. *Pengaruh Kepribadian, Orientasi Kerja dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Bank Negeri Cabang Utama Kota Padang*. *Jurnal EKOBISTEK Vol.8 No.2 Oktober 2019*.
<http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/10119/9705>.
Di akses pada 01 Maret 2022
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga, Bandung.
- Beverly M. O. Pua, Victor P. K. Lengkong, D. Worang. 2017. *Pengaruh Pengalaman Kerja dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. AIR Manado*. *Jurnal EMBA Vol. 5 No. 2 Tahun 2017*.
Di akses pada 02 maret 2022
- Sunyoto, Danang. 2018. *Sumber Daya Manusia. Teori; Kuesioner, dan Analisis Data Cekatan1*. CAPS Publishing, Yogyakarta.
- Rianto. 2010. *Manajemen Kinerja: Sumber Daya Manusia*. Malang: Tunggal Mandiri Publishing.
- Devid W. R Rondo, Rosalina A. M Koleangan, Hendra T. 2018. *Pengaruh Kepribadian Lingkungan Kerja dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Prisma Dana Manado*. *Jurnal EMBA Vol. 6 No. 4 Tahun 2018*. Di akses pada 02 maret 2022.
- Huda. 2020. *Manajemen SDM: Analisis Kinerja Karyawan Pada Perusahaan*.
- Jackson & Mathis. 2006, *Manajemen Kinerja*, Edisi keempat, Rajawali Pers, Jakarta.
- Leonardo W.G, Adolfina, Jacky S. 2015. *Pengaruh Pelatihan, Penempatan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulutgo Kantor Pusat Manado*. *Jurnal EMBA Vol. 3 No. 4 Tahun 2015*. Di akses pada 02 Maret 2022.
- Mahsun, Mohamad. 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. BPFE, Yogyakarta.
- Malayu S.P, Hasibuan. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Marwansyah 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan,* Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mira Yona, Della Y. 2019. *Pengaruh Kepribadian, Orientasi Kerja dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja pada PT. Advantage Supply Chain Management (SCM) Cabang Batam*. *Jurnal BENNING Vol.6 No.1 Tahun 2019*.
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/10119/9705>.

Di akses pada 02 Maret 2022.

- Mathis dan Jackson. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi.13*. Indonesia: Salemba Empat
- Nashar. 2014. *Pengaruh Kebijakan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Pemekasan*
- Nawawi, Hadari. 2008, "Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bisnis yang Kompetitif," Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nelwan, Olivia. 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan*, BPF, Yogyakarta, 2016.
- R. Montolalu, L. Kawet, O. Nelwa. 2016. *Pengaruh Kepribadian Orientasi Kerja dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sulawesi Utara. Jurnal EMBA Vol. 4 No. 1 Tahun 2016*. Di akses pada 02 Maret 2022
- Sinambela. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sri L. R, Mutia S. 2018. *Pengaruh Kepribadian Orientasi Kerja dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal EMBA Vol 2 No. 1 Tahun 2018*. Diakses pada 02 Maret 2022
- Sugiyono. 2018. *Statistika untuk Penelitian*. CV Alfabet, Bandung.
- Sunyoto. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta; PT. Buku Seru.
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Kediri: CV. Andi Offset.
- Suwatno. 2019, *Manajemen & Evaluasi Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Suwartono. 2014. *Dasar-Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Sadarmayanti. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung; Refika Aditama.

L

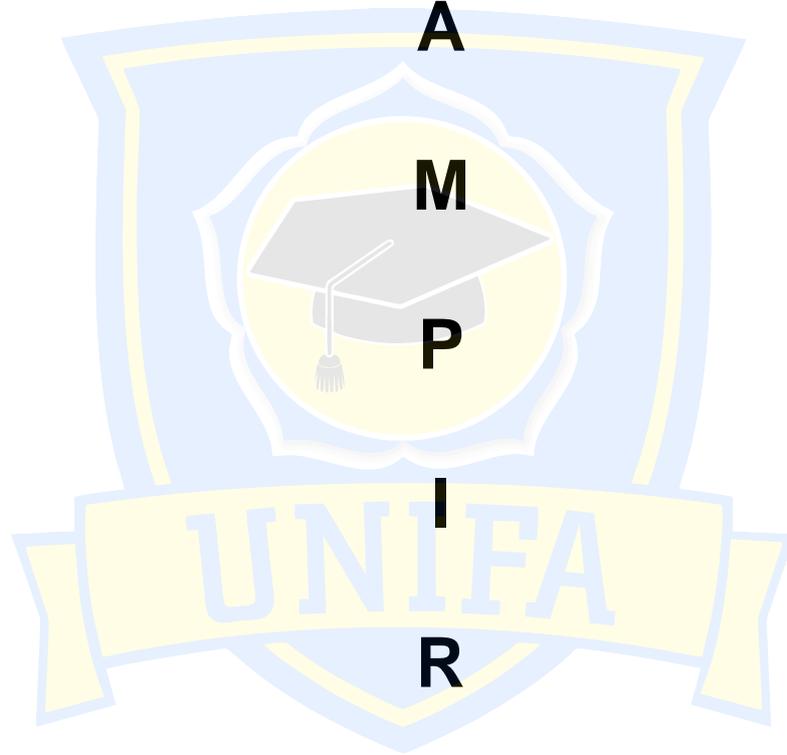
A

M

P

I

R



UNIVERSITAS FAJAR

N

Lampiran 1 Biodata Peneliti

Biodata

Identitas Diri

Nama : Ahmad Murhadi

Tempat, Tanggal Lahir : Bijawang, 23 Maret 1999

Jenis Kelamin : Laki-Laki

Alamat : Grand Rahmani Residance Blok F No. 27,

Paccerakkang, Makassar

Telepon : 085145429816

Alamat Email : ahmadmurhadi42@gmail.com

Riwayat Pendidikan:

Pendidikan Formal : 1. SD 182 Dannuang

2. SMP Negeri 3 Bulukumba

3. SMK Negeri 1 Bulukumba



UNIVERSITAS FAJAR

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH ORIENTASI KERJA DAN PENEMPATAN KERJA KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT KARUNIA ANUGERAH NUSANTARA

Terimakasih atas partisipasi karyawan responden untuk mengisi kuesioner penelitian ini. Kuesioner ini merupakan instrument penelitian yang dilakukan oleh:

Nama : Ahmad Murhadi
Nim : 1810421095
Jurusan/Konsentrasi : Manajemen/ Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial

Untuk menunjang penelitian dalam rangka penulisan skripsi, maka dari itu informasi yang responden berikan hanya kepentingan akademis dan akan dijaga kerahasiaannya. Atas bantuan dan kerja samanya saya ucapkan terimakasih.

A. Identitas Responden

1. Nama (Boleh tidak diisi)

2. Jenis Kelamin

- Laki-Laki
- Perempuan

3. Pendidikan Terakhir

- SMA/SMK
- Diploma
- Sarjana

- Lainnya
4. Lama Bekerja
- < 1 Tahun
 - 1 – 3 Tahun
 - Diatas 3 Tahun

B. Petunjuk Pengisian

1. Bacalah pertanyaan dengan teliti dan berilah tanda centang (✓) pada kolom yang tersedia.
2. Tentukan pilihan anda pada pernyataan berikut dengan kriteria jawaban dibawah ini:

1. = Sangat Tidak Setuju (STS)	4. = Setuju (S)
2. = Tidak Setuju (TS)	5. = Sangat Setuju (SS)
3. = Cukup Setuju (CS)	

C. Pernyataan Penelitian

1. Orientasi Kerja (X_1)

NO	ORIENTASI KERJA	SS	S	CS	TS	STS
	Hubungan Dengan Rekan Kerja					
1.	Hubungan dengan rekan kerja terjalin dengan baik dengan adanya orientasi kerja					
	Pengenalan Perusahaan					
2.	Karyawan beradaptasi lebih cepat dengan lingkungan perusahaan dengan adanya orientasi kerja					
	Solidaritas					
3.	Orientasi kerja menciptakan keadaan sosial yang teratur dalam lingkungan perusahaan					

	Komunikasi					
4.	Komunikasi antar karyawan dalam lingkungan perusahaan berjalan dengan baik					
	Program Orientasi					
5.	Program orientasi kerja dilakukan dengan baik dan menyenangkan					
	Sosialisasi					
6.	Sosialisasi membangun loyalitas dan tanggung jawab karyawan dalam bekerja					

2. Penempatan Kerja Karyawan (X₂)

NO	PENEMPATAN KERJA KARYAWAN	SS	S	CS	TS	STS
	Pendidikan					
1.	Latar belakang pendidikan merupakan salah satu syarat yang harus dipertimbangkan dalam penempatan kerja karyawan					
	Pengetahuan Kerja					
2.	Penempatan kerja karyawan disesuaikan dengan pengetahuan kerja karyawan					
	Keterampilan Kerja					
3.	Pekerjaan yang karyawan lakukan sesuai dengan keterampilan kerja karyawan					
	Pengalaman Kerja					

4.	Kenaikan jabatan karyawan dipertimbangkan berdasarkan pengalamannya					
----	---	--	--	--	--	--

3. Kinerja Karyawan (Y)

NO	KINERJA KARYAWAN	SS	S	CS	TS	STS
	Kuantitas Dari Hasil					
1.	Hasil pekerjaan karyawan sesuai dengan target yang telah ditentukan.					
	Kualitas Dari Hasil					
2.	Hasil pekerjaan sesuai dengan kualitas yang diharapkan					
	Ketepatan Waktu Dari Hasil					
3.	Pekerjaan diselesaikan sesuai dengan waktu yang ditentukan					
	Kehadiran Atau Absensi					
4.	Karyawan selalu datang tepat waktu ke tempat kerja.					
	Kemampuan Bekerja Sama					
5.	Kerja sama antara karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sudah terlaksana dengan baik					

Lampiran 3 Hasil Kuesioner Penelitian

Data Hasil Jawaban Responden

1. Data Hasil Kuesioner Variabel Orientasi Kerja (X1)

Orientasi Kerja X1							
No Responden	Pernyataan						Total X1
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	
1	4	4	4	4	3	4	23
2	5	4	5	5	4	4	27
3	5	4	5	4	5	5	28
4	4	4	4	5	4	4	25
5	5	5	5	5	5	5	30
6	4	4	4	5	5	5	27
7	4	4	3	5	4	4	24
8	5	5	5	5	5	5	30
9	3	4	4	3	3	4	21
10	5	5	5	5	5	4	29
11	5	4	5	5	4	5	28
12	4	4	4	4	5	4	25
13	4	3	4	3	3	4	21
14	2	2	3	4	2	2	15
15	5	5	5	5	5	5	30
16	4	4	4	5	5	5	27
17	5	4	4	4	4	4	25
18	4	4	4	4	4	4	24
19	5	5	4	4	4	5	27
20	5	4	4	4	4	4	25
21	4	4	5	5	4	4	26
22	5	5	5	5	4	5	29
23	5	5	5	5	5	5	30
24	3	3	3	3	5	5	22
25	4	4	5	5	4	5	27
26	4	4	4	4	4	4	24
27	4	4	4	3	3	4	22
28	4	3	4	4	4	3	22
29	3	3	3	4	4	4	21
30	4	4	4	4	4	4	24
31	4	3	3	4	4	4	22
32	3	3	4	3	4	3	20
33	4	4	3	4	4	4	23
34	4	3	3	4	3	4	21

35	4	4	3	3	3	3	20
36	4	3	3	4	3	4	21
37	5	5	5	4	4	5	28
38	4	4	4	3	3	4	22
39	3	3	4	4	3	3	20
40	3	3	4	4	3	3	20
41	4	3	4	4	3	3	21
42	5	5	5	5	4	5	29
43	4	3	3	4	4	4	22
44	4	3	4	4	3	3	21
45	4	4	4	4	4	4	24
46	4	3	4	4	4	4	23
47	4	4	3	3	3	3	20
48	4	4	4	4	4	4	24
49	3	4	4	3	3	3	20
50	4	4	4	3	3	4	22
51	4	4	4	4	3	4	23
52	4	3	4	4	4	4	23
53	3	3	4	4	4	4	22
54	3	3	3	4	4	4	21
55	3	3	4	4	3	4	21
56	3	3	3	4	4	3	20
57	4	3	4	4	3	3	21
58	4	4	3	4	3	3	21
59	4	5	4	3	3	4	23
60	4	5	3	3	3	3	21

2. Data Hasil Kuesioner Variabel Penempatan Kerja Karyawan (X2)

Penempatan Kerja Karyawan X2					
No Responden	Pernyataan				Total
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	
1	3	3	4	3	13
2	5	2	3	4	14
3	4	5	4	4	17
4	1	4	4	2	11
5	2	4	4	3	13
6	4	5	4	4	17
7	3	4	4	3	14
8	4	4	4	4	16
9	4	3	4	3	14
10	5	5	5	4	19

11	4	4	4	4	16
12	3	5	5	5	18
13	4	3	3	4	14
14	1	1	2	4	8
15	4	4	4	5	17
16	4	4	3	3	14
17	4	5	5	5	19
18	3	2	4	4	13
19	5	2	2	4	13
20	3	4	4	5	16
21	5	4	4	5	18
22	3	4	5	5	17
23	5	5	4	4	18
24	3	5	5	5	18
25	4	4	4	4	16
26	2	3	3	5	13
27	4	3	3	4	14
28	4	3	4	4	15
29	2	3	3	3	11
30	3	4	3	3	13
31	4	4	3	3	14
32	4	3	4	4	15
33	4	4	3	3	14
34	4	3	3	4	14
35	4	3	3	4	14
36	4	4	3	3	14
37	3	5	5	5	18
38	4	4	4	3	15
39	4	3	4	3	14
40	4	3	3	4	14
41	4	4	3	4	15
42	3	5	5	5	18
43	4	4	3	3	14
44	4	4	3	4	15
45	3	4	3	3	13
46	4	4	3	4	15
47	4	3	3	4	14
48	3	4	3	3	13
49	4	3	4	3	14
50	4	4	4	3	15
51	3	3	3	4	13
52	4	3	3	4	14
53	3	3	4	4	14

54	3	3	4	4	14
55	3	3	4	4	14
56	3	3	4	4	14
57	3	3	4	4	14
58	4	4	4	3	15
59	4	4	4	3	15
60	4	4	4	4	16

3. Data Hasil Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja Karyawan						
No Responden	Pernyataan					Total Y
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	
1	4	3	3	3	4	17
2	4	4	4	5	5	22
3	5	4	4	3	4	20
4	3	3	3	4	4	17
5	3	4	3	5	4	19
6	4	4	3	4	4	19
7	4	4	4	4	4	20
8	4	4	4	4	4	20
9	4	3	3	3	3	16
10	4	5	5	5	4	23
11	4	4	4	4	4	20
12	4	5	5	5	5	24
13	4	3	3	3	3	16
14	3	1	3	4	4	15
15	4	5	4	4	5	22
16	4	4	4	4	4	20
17	5	5	4	4	4	22
18	4	4	4	4	4	20
19	4	4	4	4	4	20
20	3	4	4	3	4	18
21	4	3	4	4	4	19
22	4	4	5	5	5	23
23	5	5	4	5	5	24
24	5	5	5	5	5	25
25	4	4	4	4	4	20
26	4	4	4	4	4	20
27	4	3	4	3	4	18
28	3	4	4	3	4	18
29	3	3	4	4	3	17
30	3	4	3	4	4	18

31	4	4	3	3	4	18
32	4	3	4	4	3	18
33	4	4	3	3	3	17
34	4	4	4	4	4	20
35	4	3	3	4	4	18
36	3	3	4	4	4	18
37	4	4	4	4	4	20
38	4	4	3	3	4	18
39	4	3	4	3	4	18
40	3	3	3	3	4	16
41	4	3	3	3	3	16
42	4	4	4	4	4	20
43	4	4	3	3	4	18
44	4	3	3	3	3	16
45	3	4	3	4	4	18
46	3	3	3	3	3	15
47	4	3	3	4	4	18
48	3	4	3	4	4	18
49	4	3	4	3	4	18
50	4	4	3	4	4	19
51	3	3	4	4	4	18
52	3	4	5	4	4	20
53	3	3	3	4	4	17
54	3	3	3	3	4	16
55	3	3	3	3	4	16
56	4	3	3	3	4	17
57	3	4	3	3	3	16
58	4	4	4	4	3	19
59	4	4	4	4	3	19
60	4	3	4	5	4	20

UNIVERSITAS FAJAR

Lampiran 4 Data Output SPSS 25

1. Data Uji Validitas

		Correlations					
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6
X1.1	Pearson Correlation	1	.717**	.599**	.464**	.465**	.601**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60
X1.2	Pearson Correlation	.717**	1	.548**	.287*	.387**	.557**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.026	.002	.000
	N	60	60	60	60	60	60
X1.3	Pearson Correlation	.599**	.548**	1	.515**	.419**	.543**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.001	.000
	N	60	60	60	60	60	60
X1.4	Pearson Correlation	.464**	.287*	.515**	1	.566**	.487**
	Sig. (2-tailed)	.000	.026	.000		.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60
X1.5	Pearson Correlation	.465**	.387**	.419**	.566**	1	.690**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.001	.000		.000
	N	60	60	60	60	60	60
X1.6	Pearson Correlation	.601**	.557**	.543**	.487**	.690**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60

TotalX1	Pearson Correlation	.826**	.757**	.773**	.705**	.761**	.836**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60

Correlations						
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	TotalX2
X2.1	Pearson Correlation	1	.168	-.025	.094	.516**
	Sig. (2-tailed)		.199	.848	.475	.000
	N	60	60	60	60	60
X2.2	Pearson Correlation	.168	1	.581**	.140	.753**
	Sig. (2-tailed)	.199		.000	.286	.000
	N	60	60	60	60	60
X2.3	Pearson Correlation	-.025	.581**	1	.339**	.716**
	Sig. (2-tailed)	.848	.000		.008	.000
	N	60	60	60	60	60
X2.4	Pearson Correlation	.094	.140	.339**	1	.579**
	Sig. (2-tailed)	.475	.286	.008		.000
	N	60	60	60	60	60
TotalX2	Pearson Correlation	.516**	.753**	.716**	.579**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60

Correlations							
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	TotalY
Y1	Pearson Correlation	1	.427**	.337**	.179	.217	.586**
	Sig. (2-tailed)		.001	.008	.171	.095	.000
	N	60	60	60	60	60	60
Y2	Pearson Correlation	.427**	1	.478**	.407**	.409**	.780**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.001	.001	.000
	N	60	60	60	60	60	60
Y3	Pearson Correlation	.337**	.478**	1	.540**	.417**	.777**
	Sig. (2-tailed)	.008	.000		.000	.001	.000
	N	60	60	60	60	60	60
Y4	Pearson Correlation	.179	.407**	.540**	1	.524**	.747**
	Sig. (2-tailed)	.171	.001	.000		.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60
Y5	Pearson Correlation	.217	.409**	.417**	.524**	1	.693**
	Sig. (2-tailed)	.095	.001	.001	.000		.000
	N	60	60	60	60	60	60
Totally	Pearson Correlation	.586**	.780**	.777**	.747**	.693**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60

2. Data Uji Reabilitas

Variabel Orientasi Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.868	6

Variabel Penempatan Kerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.516	4

Variabel Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.765	5

3. Data Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.55455403
Most Extreme Differences	Absolute	.074
	Positive	.074
	Negative	-.063
Test Statistic		.074
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

4. Model Regresi

Uji T

Variabel Orientasi Kerja (X_1)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.636 ^a	.405	.394	1.755

a. Predictors: (Constant), Orientasi Kerja

Variabel Penempatan Kerja Karyawan (X_2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.640 ^a	.410	.400	1.747

a. Predictors: (Constant), Penempatan Kerja Karyawan

Uji F

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.725 ^a	.525	.508	1.582

a. Predictors: (Constant), Penempatan Kerja Karyawan, Orientasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	157.602	2	78.801	31.502	.000 ^b
	Residual	142.582	57	2.501		
	Total	300.183	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Penempatan Kerja Karyawan, Orientasi Kerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.430	1.695		3.204	.002
	Orientasi Kerja	.276	.074	.406	3.712	.000
	Penempatan Kerja Karyawan	.464	.122	.416	3.801	.000

UNIVERSITAS FAJAR

Lampiran 5 Tabel t Distribusi Data

DISTRIBUSI NILAI R Tabel SIGNIFKANSI 5% dan 1%

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	0.361	0.563	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.250	0.418	1000	0.062	0.081

Lampiran 6 Dokumentasi

Pengisian Kuesioner Penelitian Online Oleh Karyawan PT. Karunia Anugerah

Nusantara

