



**PENGARUH KESESUAIAN PENEMPATAN KERJA DAN  
MASA KERJA TERHADAP KUALITAS KERJA  
PADA DISTRIK SEMUSIM PTPN II  
TANJUNG MORAWA**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains  
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

**ANGGI REZEKI**  
NPM 1715310404

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN  
2021**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN**

**PENGESAHAN SKRIPSI**

**N A M A** : ANGGI REZEKI  
**NPM** : 1715310404  
**PROGRAM STUDI** : MANAJEMEN  
**JENJANG** : S 1 (STRATA SATU)  
**JUDUL SKRIPSI** : PENGARUH KESESUAIAN PENEMPATAN  
KERJA DAN MASA KERJA TERHADAP  
KUALITAS KERJA PADA DISTRIK  
SEMUSIM PTPN II TANJUNG MORAWA

MEDAN, OKTOBER 2021

**KETUA PROGRAM STUDI**

(RAMADHAN HARAHAP, S.E., S.Psi., M.Si)

**DEKAN**



(Dr. ONNY MEDALINE, SH., M.Kn)

**PEMBIMBING I**

(ANNISA SANNY, S.E., M.M)

**PEMBIMBING II**

(DEWI NURMASARI PANE, SE., MM)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN**

SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH PANITIA UJIAN  
SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

**PERSETUJUAN UJIAN**

N A M A : ANGGI REZEKI  
NPM : 1715310404  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : S 1 (STRATA SATU)  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KESESUAIAN PENEMPATAN  
KERJA DAN MASA KERJA TERHADAP  
KUALITAS KERJA PADA DISTRIK  
SEMUSIM PTPN II TANJUNG MORAWA

MEDAN, OKTOBER 2021

**KETUA**

(RAMADHAN HARAHAP, S.E., S.Psi., M.Si)

**PENGUJI II**

(DEWI NURMASARI PANE, S.E., M.M)

**PENGUJI I**

(ANNISA SANNY, S.E., M.M)

**PENGUJI III**

(NONI ARDIAN, S.E., M.M)

**PENGUJI IV**

(SISWA PRATAMA, S.E., M.M)

## SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

N A M A : ANGGI REZEKI  
NPM : 1715310404  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : S 1 (STRATA SATU)  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KESESUAIAN PENEMPATAN  
KERJA DAN MASA KERJA TERHADAP  
KUALITAS KERJA PADA DISTRIK  
SEMUSIM PTPN II TANJUNG MORAWA

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat)
2. Memberikan ijin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada Universitas Pembangunan Panca Budi untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, OKTOBER 2021



Anggi Rezeki

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Anggi Rezeki  
NPM : 1715310404  
Tempat /Tgl Lahir : Sei Semayang, 23 Februari 1999  
Alamat : Jln Medan Binjai Km 13,8 Pasar Besar Dsn XIV  
Fakultas : Sosial Sains  
Program Studi : Manajemen/MSDM

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubung dengan hal tersebut, maka saya tidak akan lagi melakukan ujian perbaikan nilai di masa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenar-benarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, OKTOBER 2021  
Yang membuat pernyataan





# UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax: 041-8458077 PO BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

## PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR\*

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :


Nama Lengkap	ANGGI REZEKI
Tempat / Tgl. Lahir	SEI SEMAYANG / 23 Februari 1999
Nomor Pokok Mahasiswa	1715310104
Program Studi	Manajemen
Konsentrasi	Manajemen SDM
Jumlah Kredit yang telah dicapai	141 SKS, IPK 3,52
Nomor Hp	081264642975

Dengan ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut

No.	Judul
1.	Pengaruh Kesesuaian Penempatan Kerja Dan Masa Kerja terhadap kuantitas kerja pada Distrik Semusim PTPN II Tanjung Melayu

Catatan : Disetujui Dosen Jika Ada Terpakun Judul

\*Garis Yang Tidak Penuh



(Anzezi Rezeki)

Medan 23 Juni 2021

Pemohon,

(Anzezi Rezeki)

Tanggal : .....



(Pramadhan Harahar, S.E., S.Pd, M.Si.)

Tanggal : .....

Disetujui oleh :  
Dosen Pembimbing I :  
(Anisa Sainy, SE, MM)

Tanggal : .....

Disetujui oleh :  
Dosen Pembimbing II :  
(Dewi Nurmasari Paris, SE, MM)

No. Dokumen: Fak-UPBM-18-02	Revisi: 0	Tgl. Eff: 22 Oktober 2018
-----------------------------	-----------	---------------------------



**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**  
**FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Jln. Jend.Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.  
Email: [admin\\_fe@unpab.pancabudi.org](mailto:admin_fe@unpab.pancabudi.org) <http://www.pancabudi.ac.id>

**BERITA ACARA BIMBINGAN**  
**PROPOSAL**

UNIV / PTS : Universitas Pembangunan Panca Budi  
Fakultas : Sosial Sains  
Dosen Pembimbing I : Annisa Sanny, S.E., M.M  
Nama Mahasiswa : Anggi Rezeki  
Jurusan / Program Studi : SDM /Manajemen  
No. Stambuk / NPM : 1715310404  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Judul Skripsi : Pengaruh Kesesuaian Penempatan Kerja Dan Masa Kerja Terhadap Kualitas Kerja Pada Distrik Semusim PTPN II Tanjung Morawa

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
3 Juli 2021	Bab I Bab II Bab III		
15 Juli 2021	Daftar pustaka tabel		
16 Juli 2021	Ac Empu		

Medan,  
Diketahui / Disetujui Oleh :  
Dekan

Dr. Onny Medaline, S.H., M.Kn

Dosen  
Pembimbing I

Annisa Sanny, S.E., M.M



**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**  
**FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Jln. Jend. Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.  
Email: [admin\\_fe@unpab.pancabudi.org](mailto:admin_fe@unpab.pancabudi.org) <http://www.pancabudi.ac.id>

**BERITA ACARA BIMBINGAN**  
**PROPOSAL**

UNIV / PTS : Universitas Pembangunan Panca Budi  
Fakultas : Sosial Sains  
Dosen Pembimbing II : Dewi Nurmasari Pane, S.E., M.M  
Nama Mahasiswa : Anggi Rezeki  
Jurusan / Program Studi : SDM /Manajemen  
No. Stambuk / NPM : 1715310404  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Judul Skripsi : Pengaruh Kesesuaian Penempatan Kerja Dan Masa Kerja Terhadap Kualitas Kerja Pada Distrik Semusim PTPN II Tanjung Morawa

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
21 Juli 2021	1. Penulisan daftar isi 2. Diawal paragraf tidak boleh menggunakan kata sambung. 3. Sistematika penomoran salah. 4. Kata asing harus dibuat tulisan miring. 5. Daftar pustaka harus konsisten		
22 Juli 2021	1. Paragraf jaraknya didatarkan 2. Konsistensi penulisan Ata Sempuro		

Medan,  
Diketahui/Disetujui Oleh :  
Dekan



Dr. Onny Medaline,SH.,M.Kn

Dosen  
Pembimbing II

Dewi Nurmasari Pane,S.E.,M.M





YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

Jl. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808  
MEDAN - INDONESIA  
Website : [www.pancabudi.ac.id](http://www.pancabudi.ac.id) - Email : [admin@pancabudi.ac.id](mailto:admin@pancabudi.ac.id)

Nama Mahasiswa : ANGGI REZEKI  
NPM : 1715310404  
Program Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata Satu  
Dosen Pembimbing : Annisa Sanny, S.E., M.M  
Judul Skripsi : Pengaruh Kesesuaian Penempatan Kerja Dan Masa Kerja terhadap kualitas kerja pada Distrik Semusim PTPN II Tanjung Morawa

24 Juli 2021	AA Sempro	Revisi
20 September 2021	ACC Meja Hijau	Disetujui
04 November 2021	ACC Jilid Iux	Disetujui

Medan, 11 November 2021  
Dosen Pembimbing,



Annisa Sanny, S.E., M.M



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808  
MEDAN - INDONESIA  
Website : [www.pancabudi.ac.id](http://www.pancabudi.ac.id) - Email : [admin@pancabudi.ac.id](mailto:admin@pancabudi.ac.id)

Nama Mahasiswa : ANGGI REZEKI  
NPM : 1715310404  
Program Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata Satu  
Dosen Pembimbing : Dewi Nurmasari Pane, SE., MM  
Judul Skripsi : Pengaruh Kesesuaian Penempatan Kerja Dan Masa Kerja terhadap kualitas kerja pada Distrik Semusim PTPN II Tanjung Morawa

24 Juli 2021	Acc sempro	Disetujui
21 September 2021	Acc sidang	Disetujui
10 November 2021	Acc jilid lux	Disetujui

Medan, 11 November 2021  
Dosen Pembimbing,



Dewi Nurmasari Pane, SE., MM



**YAYASAN PROF.DR.H.KADIRUN YAHYA**  
**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**  
**Jl. Jend. GatotSubroto Km. 4,5 Telp. (061)8455571 Fax. (061)8458077 Po Box 1099**  
**MEDAN – INDONESIA**  
website : [www.pancabudi.ac.id](http://www.pancabudi.ac.id) email : [unpab@pancabudi.ac.id](mailto:unpab@pancabudi.ac.id)

---

Nomor : 601 / 17 / R / 2021

Lamp : -

H a l : **Permohonan Riset/Penelitian/Observasi**

Kepada Yth,

**Bapak/Ibu Pimpinan Distrik semusim PTPN II Tanjung morawa**

Jln. Medan Binjai km 13,8 Pasar Besar Sei Semayang Kec. Sunggal Kab. Deli Serdang Prop.Sumatera  
Utara kode pos 20351

Di -

Tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan permohonan mahasiswa Fakultas Sosial Sains untuk Penyusunan Skripsi oleh :

N a m a : **Anggi Rezeki**

N.P.M : 1715310404

Fakultas : Sosial Sains

Jurusan/Prog. Studi : Manajemen

Judul Skripsi : **Pengaruh kesesuaian penempatan kerja dan masa kerja terhadap kualitas kerja**

Bersama ini Kami sampaikan permohonan untuk melaksanakan riset di **Distrik semusim PTPN II Tanjung morawa** sebagai bahan untuk melengkapi data-data yang dibutuhkan dalam penyusunan Skripsi mahasiswa tersebut diatas.

Demikian permohonan ini kami sampaikan atas persetujuan dan kerjasama yang bapak/ibu berikan kami ucapkan terimakasih

Medan, 28 Januari 2021

An Rektor,



**Cahyo Pramono, SE., MM.**

Bidang Akademik, Kemahasiswaan & Alumni

*Cc. File*

## SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa surat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

NB: Segala penyalahgunaan/pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.

Ka.LPMU  
  
Yusni Muhandani Ritonga, BA., MSc

No. Dokumen : PM-UJMA-06-02	Revisi : 00	Tgl Eff : 23 Jan 2019
-----------------------------	-------------	-----------------------



## Plagiarism Detector v. 1921 - Originality Report 9/22/2021 9:11:12 AM

Analyzed document: ANGGI REZEKI\_1715310404\_MANAJEMEN.docx Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi\_License03

Comparison Preset: Rewrite Detected language: Id

Check type: Internet Check

[disclaimer-line0]

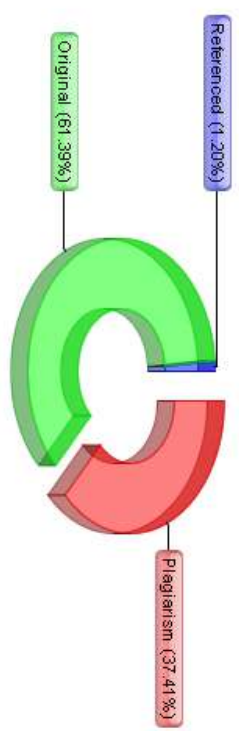
Disclaimer: this report must be correctly interpreted and analyzed by a qualified person who bears the evaluation responsibility!

Any information provided in this report is not final and is a subject for manual review and analysis!



Detailed document body analysis:

Relation chart:





**YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA**  
**PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**  
Jl. Jend. Gatot Subroto KM. 4,5 Medan Sunggal, Kota Medan Kode Pos 20122

**SURAT BEBAS PUSTAKA**  
**NOMOR: 638/PERP/BP/2021**

Kepala Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan atas nama saudara/i:

Nama : ANGGI REZEKI  
N.P.M. : 1715310404  
Tingkat/Semester : Akhir  
Fakultas : SOSIAL SAINS  
Jurusan/Prodi : Manajemen

Bahwasannya terhitung sejak tanggal 22 September 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku sekaligus tidak lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 22 September 2021  
Diketahui oleh,  
Kepala Perpustakaan



Rahmad Budi Utomo, ST.,M.Kom

No. Dokumen: FM-PERPUS-06-01  
Revisi : 01  
Tgl. Efektif : 04 Juni 2015



# UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

## BIRO PELAYANAN ADMINISTRASI AKADEMIK (BPAA)

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp. (061)8455571 Fax. (061)8458077 Po. Box 1099

MEDAN – INDONESIA

website:[www.pancabudi.ac.id](http://www.pancabudi.ac.id)email : [unpab@pancabudi.ac.id](mailto:unpab@pancabudi.ac.id)

### SURAT REKOMENDASI DOKUMEN PERMOHONAN SIDANG MEJA HIJAU

Kepala Biro Pelayanan Administrasi Akademik UNPAB menerangkan bahwa surat ini adalah bukti pengesahan dari BPAA sebagai proses rekomendasi dokumen permohonan sidang meja hijau selama masa pandemi Covid-19 sesuai dengan edaran Rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Dengan ini disampaikan bahwa Saudara/i :

**Nama** : Anggi Rezeki  
**NPM** : 1715310404  
**Fakultas/Jurusan** : Sosial Sains / Manajemen  
**No Hp** : 081264642975  
**Ukuran Toga** : M

Telah dilakukan pemeriksaan dokumen permohonan sidang meja hijau dan sesuai dengan persyaratan yang ditentukan UNPAB.

Demikian disampaikan untuk dapat dipergunakan semestinya.

Medan, 07 Oktober 2021

Ka. BPAA

**Wirda Fitriani, S.Kom., M.Kom**

**NB : Segala penyalahgunaan atau pelanggaran atas surat ini akan diproses sesuai ketentuan yang berlaku di UNPAB**

Hal : Permohonan Meja Hijau

Medan, 04 Oktober 2021  
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan  
 Fakultas SOSIAL SAINS  
 UNPAB Medan  
 Di -  
 Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : ANGGI REZEKI  
 Tempat/Tgl. Lahir : SEI SEMAYANG / 23 Februari 1999  
 Nama Orang Tua : SUPRIADI  
 N. P. M : 1715310404  
 Fakultas : SOSIAL SAINS  
 Program Studi : Manajemen  
 No. HP : 081264642975  
 Alamat : DSN XIV EMPLASMEN

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul Pengaruh Kesesuaian Penempatan Kerja Dan Masa Kerja terhadap kualitas kerja pada Distrik Semusim PTPN II Tanjung Morawa, Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indeks prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya uang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	1,000,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,750,000
<b>Total Biaya</b>	<b>: Rp.</b>	<b>2,750,000</b>

Ukuran Toga :

M

Diketahui/Disetujui oleh :

Hormat saya



Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn  
 Dekan Fakultas SOSIAL SAINS



ANGGI REZEKI  
 1715310404

**Catatan :**

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
  - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
  - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.



## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kesesuaian penempatan kerja dan masa kerja terhadap kualitas kerja pada Distrik Semusim PTPN II Tanjung Morawa. Penelitian dilakukan di tahun 2021. Sampel penelitian ini berjumlah 38 karyawan. Pengolahan data menggunakan aplikasi SPSS Versi 16. Pengujian data yang dilakukan menggunakan uji asumsi klasik dan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Nilai  $t_{hitung}$  sebesar 6,523 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 2,030 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga  $t_{hitung} 6,523 > t_{tabel} 2,030$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang menyatakan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kualitas kerja. Nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,702 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 2,030 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga  $t_{hitung} 2,702 > t_{tabel} 2,03$  dan signifikan  $0,011 < 0,05$ , maka  $H_2$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang menyatakan masa kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kualitas kerja. Nilai  $F_{hitung}$  sebesar 64,769 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 2,87 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga  $F_{hitung} 64,769 > t_{tabel} 2,87$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_3$  diterima dan  $H_0$  ditolak yang menyatakan penempatan kerja dan masa kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kualitas kerja karyawan.

**Kata Kunci: Penempatan Kerja, Masa Kerja Dan Kualitas Kerja**

## **ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of suitability of work placement and tenure on the quality of work at the PTPN II Tanjung Morawa Seasonal District. The study was conducted in 2021. The sample of this study was 38 employees. Data processing uses the SPSS Version 16 application. Data testing is carried out using the classical assumption test and multiple linear regression. The results showed that the value of  $t_{count}$  was 6.523 while  $t_{table}$  was 2.030 and significant was 0.000, so  $t_{count} 6.523 > t_{table} 2.030$  and significant  $0.000 < 0.05$ , then  $H_1$  is accepted and  $H_0$  is rejected, which states that work placement has a positive and partially significant effect on Work quality. The  $t_{count}$  value is 2.702 while the  $t_{table}$  is 2.030 and significant is 0.000, so that  $t_{count}$  is  $2.702 > t_{table} 2.03$  and significant is  $0.011 < 0.05$ , then  $H_2$  is accepted and  $H_0$  is rejected, which states that tenure has a positive and partially significant effect on work quality. The value of  $F_{count}$  is 64,769 while  $F_{table}$  is 2.87 and significant is 0.000, so  $F_{count} 64,769 > t_{table} 2.87$  and significant is  $0.000 < 0.05$  then  $H_3$  is accepted and  $H_0$  is rejected which states that work placement and tenure have a significant simultaneous effect on work quality. employee.*

**Keywords:** *Work Placement, Working Period and Quality of Work*

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah rabbil'alamin, puji syukur kepada Allah SWT, karena atas Rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Kesesuaian Penempatan Kerja dan Masa Kerja Terhadap Kualitas Kerja Pada Distrik Semusim PTPN II Tanjung Morawa”**. Selama proses penyusunan skripsi ini, penulis mendapat bimbingan, arahan, bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi.
2. Ibu Dr. Onny Medaline, S.H., M.Kn., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
3. Bapak Ramadhan Harahap, S.E., S.Psi., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Ibu Annisa Sanny, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing I yang selalu bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan arahan dan bimbingan sehingga proposal ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Ibu Dewi Nurmasari Pane, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing II yang selalu memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan proposal ini, sehingga proposal ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.
6. Kepada kedua orang tua yang saya cintai yang telah mendoakan saya tiada henti-hentinya dan yang memberikan dukungan baik moril maupun material.

7. Kepada seluruh sahabat-sahabatku terima kasih untuk dukungan dan kebersamaan yang tidak terlupakan.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan proposal ini yang disebabkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman, penulis mengharapkan masukan dan saran dari para pembaca untuk menyempurnakan proposal ini. Semoga proposal ini bermanfaat bagi para pembaca. Terimakasih.

Medan, Oktober 2021

Penulis

Anggi Rezeki

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Penilaian Kualitas Kerja.....	3
Tabel 1.2 Identifikasi Fenomena Kualitas Kerja.....	4
Tabel 1.3 Identifikasi Fenomena Penempatan Kerja .....	5
Tabel 1.4 Identifikasi Fenomena Masa Kerja .....	6
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	25
Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian .....	32
Tabel 3.2 Jumlah Karyawan.....	33
Tabel 3.3 Defenisi Operasional.....	34
Tabel 3.4 Instrumen Skala Likert.....	36
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Kelamin .....	51
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	52
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	52
Tabel 4.4 Kategori Penilaian Jawaban Responden .....	53
Tabel 4.5 Jawaban X1 .....	55
Tabel 4.6 Jawaban X2.....	56
Tabel 4.7 Jawaban X3.....	57
Tabel 4.8 Uji Validitas X1 .....	57
Tabel 4.9 Uji Validitas X2 .....	57
Tabel 4.10 Uji Validitas Y .....	58
Tabel 4.11 Uji Reliabilitas X1 .....	59
Tabel 4.11 Uji Reliabilitas X2 .....	59
Tabel 4.11 Uji Reliabilitas Y .....	59
Tabel 4.12 Uji Kolmogrof Smirnof .....	62
Tabel 4.13 Uji Multikolinieritas .....	63
Tabel 4.14 Regresi Linier Berganda .....	64
Tabel 4.15 Uji Parsial .....	66
Tabel 4.16 Uji Simultan.....	68
Tabel 4.17 Koefisien Determinasi .....	69

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1: Kerangka Konseptual .....	29
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	50
Gambar 4.1 Uji Histogram.....	60
Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas .....	60
Gambar 4.4 <i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas .....	61



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Sumber daya itu antara lain sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya ilmu pengetahuan dan teknologi, serta sumber daya manusia. Diantara sumber daya tersebut, sumber daya yang terpenting adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia dianggap paling penting karena sumber daya manusia merupakan pelaku utama sebagai penggerak dan penentu jalannya suatu perusahaan, yaitu mulai dari tingkat perencanaan sampai dengan tingkat evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya - sumber daya lain yang dimiliki oleh perusahaan. Sehingga, sumber daya manusia yang merupakan aset berharga perusahaan harus dikelola sebaik mungkin supaya memberikan kontribusi yang optimal, Apabila sampai salah dalam mengelola sumber daya manusia, permasalahan yang timbul adalah penurunan kualitas kerja karyawan.

Kualitas kerja merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan. Kualitas kerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai dengan standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Menurut Badriyah (2015) "Penempatan kerja karyawan dilakukan dengan berbagai alasan yang berhubungan dengan perencanaan sumber daya manusia atau memanfaatkan tenaga kerja secara lebih efektif dan efisien, yang dapat disebabkan oleh tantangan yang dihadapi organisasi dan ketersediaan karyawan secara internal dan eksternal, peningkatan karier dalam aspek pengembangan sumber daya manusia, kepuasan kerja, dan motivasi kerja."



Menurutnya penempatan kerja dilakukan dengan tujuan untuk memberikan pekerjaan yang tepat kepada karyawan yang tepat agar pekerjaan yang dilakukannya dapat selesai dengan efektif dan efisien, selain itu penempatan kerja dilakukan agar karyawan mendapatkan tempat yang membuatnya nyaman untuk bekerja sehingga kinerja karyawan tersebut dapat meningkat.

Masa kerja merupakan pengalaman individu yang akan menentukan pertumbuhan dalam pekerjaan dan jabatan. Pertumbuhan jabatan dalam pekerjaan dapat dialami oleh seseorang hanya apabila dijalani proses belajar dan berpengalaman dan diharapkan orang yang bersangkutan memiliki sikap kerja yang bertambah maju kearah positif, memiliki kecakapan (pengetahuan) kerja yang bertambah baik serta memiliki ketrampilan kerja yang bertambah dalam kualitas dan kuantitas. Masa kerja merupakan salah satu indikator tentang kecenderungan para pekerja dalam melakukan aktivitas kerja (Siagian, 2011), sehingga dapat dikatakan bahwa masa kerja yang lama menunjukkan pengalaman yang lebih dari seseorang dengan rekan kerja yang lain.

Menurut Rivai & Mulyadi (2012) kualitas kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Penempatan kerja dan masa kerja merupakan pengalaman individu yang akan menentukan pertumbuhan dalam pekerjaan dan jabatan. Pertumbuhan jabatan dalam pekerjaan dapat dialami oleh seseorang hanya apabila dijalani proses belajar dan berpengalaman dan diharapkan orang yang bersangkutan memiliki sikap kerja yang bertambah maju kearah positif.

PTPN II Tanjung Morawa merupakan salah satu perusahaan Badan Usaha Milik Negara yang menyadari pentingnya pengelolaan Sumber Daya Manusia yang berkualitas. Berdasarkan pada hasil pra survey yang dilakukan peneliti bahwasannya terjadi penurunan kualitas kerja karyawan yang dapat dilihat pada tabel penilaian karyawan.

Berikut disajikan data yang menggambarkan penilaian kualitas kerja karyawan.

**Tabel 1.1 Penilaian Kualitas Kerja Karyawan**

No	Penilaian Perilaku Kerja	Nilai	Keterangan
1	Orientasi Pelayanan	81,68	Baik
2	Integritas	78,12	Cukup
3	Komitmen	68,98	Rendah
4	Disiplin	69,23	Rendah
5	Kerja Sama	79,12	Cukup
6	Kepemimpinan	81,34	Baik
Rata rata Nilai		76,41	Cukup

*Sumber : Data Bagian Umum Distrik PTPN II Tanjung Morawa, 2021*

Berdasarkan pada Tabel 1.1 dapat dilihat kualitas karyawan dinilai dari beberapa aspek penilaian kinerja pada tahun 2021. Adapun aspek penilaian yang menjadi pertimbangan penilaian adalah orientasi pelayanan karyawan yang mendapat nilai 81,68 berpredikat baik, aspek ini menilai perilaku kerja karyawan dalam memberikan pelayanan terbaik kepada unit kerja terkait atau instansi lain.

Aspek integritas yaitu 78,12 berpredikat nilai cukup yang menggambarkan kemampuan menjaga nilai norma dan etika dalam berorganisasi, aspek komitmen karyawan yaitu kemampuan dan kesanggupan untuk bersikap dan bertindak untuk mewujudkan visi dan misi organisasi, aspek komitmen dengan nilai 69,98 berpredikat rendah, aspek disiplin dengan nilai 69,23 berpredikat rendah, aspek kerja sama dengan nilai 79,12 dengan predikat cukup, kepemimpinan dengan nilai 81,14 berpredikat baik dan nilai rata-rata penilaian kinerja berdasarkan aspek

tersebut mendapatkan nilai 76,41 dengan predikat cukup. Untuk mengukur kualitas kerja karyawan pada Distrik PTPN II Tanjung Morawa. Peneliti telah melakukan pra survey kepada 30 karyawan, dan dapat di lihat pada tabel di bawah.

**Tabel 1.2 Pra Survei Kualitas karyawan**

No	Pernyataan	Ya		Tidak		Total	
		Orang	%	Orang	%	Orang	%
<b>Kualitas Kerja</b>							
1	Karyawan yang memiliki kinerja semakin baik, maka dapat mencapai tujuan perusahaan	14	46,6%	16	53,3%	30	100%
<b>Kuantitas Kerja</b>							
2	Karyawan bekerja sesuai dengan standar kerja yang ditentukan	15	50%	15	50%	30	100%
<b>Kerjasama</b>							
3	mengkomunikasi pekerjaan yang akan dikerjakan	12	40%	18	60%	30	100%

*Sumber: Data Diolah Penulis, 2021*

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas menggambarkan bahwa karyawan Distrik PTPN II Tanjung Morawa semakin baik dalam pekerjaannya untuk tujuan perusahaan, dan bahkan untuk bekerja sesuai standar karyawan masih sama dalam berpendapat, sedangkan berkomunikasi dengan rekan kerja karyawan masih sangat rendah untuk membangun kemistri dalam bekerja dan jauh lebih individual dalam bekerja.

Kualitas kerja tidak terlepas dari penempatan kerja yang tepat sesuai dengan kemampuan, latarbelakang pendidikan ataupun pengalaman kerja yang dimiliki karyawan. Penempatan kerja karyawan dilakukan dengan berbagai alasan yang berhubungan dengan perencanaan sumber daya manusia atau memanfaatkan tenaga kerja secara lebih efektif dan efisien, yang dapat disebabkan oleh tantangan yang dihadapi organisasi dan ketersediaan karyawan secara internal dan eksternal, peningkatan karier dalam aspek pengembangan sumber daya manusia, kepuasan

kerja, dan motivasi kerja. Untuk mengukur penempatan kerja, peneliti telah melakukan pra survey kepada 30 karyawan, dan dapat di lihat pada tabel di bawah.

**Tabel 1.3 Pra Survei Penempatan Kerja**

No	Pernyataan	Ya		Tidak		Total	
		Orang	%	Orang	%	Orang	%
<b>Kemampuan</b>							
1	Anda ditempatkan pada jabatan yang sesuai dengan kemampuan anda	12	40%	18	60%	30	100%
<b>Keahlian</b>							
2	Anda ahli bekerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawab anda	11	36,6%	19	63,3%	30	100%
<b>Pengalaman</b>							
3	Anda di tempatkan di posisi jabatan sesuai dengan pengalaman anda	14	46,6%	16	53,3%	30	100%

*Sumber: Data Diolah Penulis, 2021*

Berdasarkan Tabel 1.3 di atas menggambarkan bahwa karyawan Distrik PTPN II Tanjung Morawa merasa tidak ditempatkan sesuai dengan kemampuan, keahlian dan pengalaman kerja mereka sehingga dapat berdampak pada kualitas kerja yang kurang maksimal. Masa kerja yang lama akan cenderung membuat seorang pegawai lebih merasa betah dalam suatu organisasi, hal ini disebabkan diantaranya karena telah beradaptasi dengan lingkungannya yang cukup lama sehingga seorang pegawai akan merasa nyaman dengan pekerjaannya.

Menurut Nitisemito (dalam Arini 2011) Masa kerja adalah lamanya seorang karyawan menyumbangkan tenaganya pada perusahaan tertentu. Sejauh mana tenaga kerja dapat mencapai hasil yang memuaskan dalam bekerja tergantung dari kemampuan, kecakapan dan keterampilan tertentu agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Masa kerja merupakan hasil penyerapan dari berbagai aktivitas manusia, sehingga mampu menumbuhkan keterampilan yang muncul secara otomatis dalam tindakan yang dilakukan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan

Adapun faktor lain yang dapat mempengaruhi kualitas kerja karyawan yaitu masa kerja karyawan. Untuk mengukur masa kerja, peneliti telah melakukan pra survey kepada 30 karyawan, dan dapat di lihat pada tabel di bawah.

**Tabel 1.4 Pra Survei Masa Kerja**

No	Pernyataan	Ya		Tidak		Total	
		Orang	%	Orang	%	Orang	%
<b>Lingkungan Kerja</b>							
1	Apakah karyawan merasa puas atas masa kerja yang terlalu lama	13	43,3%	17	56,6%	30	100%
<b>Jaminan</b>							
2	Apakah karyawan merasa betah atas masa kerja yang diberikan atasan.	11	36,6%	19	63,3%	30	100%
<b>Produktifitas</b>							
3	Mendapatkan bonus apabila bekerja cukup lama.	12	40%	18	60%	30	100%

*Sumber: Data Diolah Penulis, 2021*

Berdasarkan Tabel 1.4 di atas dapat di lihat mengenai pernyataan motivasi kerja karyawan Distrik PTPN II Tanjung Morawa. Beberapa karyawan merasa tidak masalah dengan masa kerja yang panjang akan tetapi sebagian besar karyawan merasa masa kerja yang berlebihan sehingga mereka tidak puas dalam bekerja, adapun jaminan yang diberikan perusahaan minim pada karyawan yang masa kerjanya panjang dan produktifitas karyawan terganggu pada masa kerja yang lama. Karyawan Kurang mendapatkan penghargaan dari perusahaan bagi yang berprestasi. Karyawan kurang mendapatkan kesempatan untuk meningkatkan prestasi kerja.

Berdasarkan pada beberapa uraian latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kesesuaian Penempatan Kerja Dan Masa Kerja Terhadap Kualitas Kerja Pada Distrik Semusim PTPN II Tanjung Morawa”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

### **1. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

- a. Kualitas kerja karyawan menurun dilihat dari indikator pencapaian kerja yang sering tidak tepat waktu.
- b. Penempatan kerja karyawan yang tidak sesuai dengan pengalaman dan kemampuan menyebabkan menurunnya kualitas kerja karyawan.
- c. Masa kerja karyawan yang tidak optimal menyebabkan hasil pekerja kurang optimal.

### **2. Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, penulis membatasi masalah agar pembahasannya lebih fokus dan terarah serta tidak menyimpang dari tujuan yang diinginkan. Penulis membatasi masalah hanya pada variabel independen meliputi penempatan kerja dan masa kerja serta variabel terikat meliputi kualitas kerja karyawan.

## **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi serta batasan masalah diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah kesesuaian penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kualitas kerja pada Distrik Semusim PTPN II Tanjung Morawa?
2. Apakah masa kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kualitas kerja pada Distrik Semusim PTPN II Tanjung Morawa?

3. Apakah kesesuaian penempatan kerja dan masa kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kualitas kerja pada Distrik Semusim PTPN II Tanjung Morawa?

#### **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

##### **1. Tujuan Penelitian**

Sebagaimana berkaitan dengan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk:

- a. Untuk menganalisis pengaruh penempatan kerja secara parsial terhadap kualitas kerja karyawan pada Distrik Semusim PTPN II Tanjung Morawa.
- b. Untuk menganalisis pengaruh masa kerja secara parsial terhadap kualitas kerja karyawan pada Distrik Semusim PTPN II Tanjung Morawa.
- c. Untuk menganalisis pengaruh penempatan kerja dan masa kerja secara simultan terhadap kualitas kerja karyawan pada Distrik Semusim PTPN II Tanjung Morawa.

##### **2. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk berbagai pihak antara lain:

- a. Bagi Penulis

Sebagai alat ukur mempraktikkan teori-teori yang telah diperoleh selama perkuliahan sehingga penulis dapat menambah pengetahuan secara praktis mengenai masalah-masalah yang dihadapi instansi/perusahaan, seperti masalah mengenai kualitas kerja.

b. Bagi Instansi Terkait

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran sumbangan yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi pimpinan Distrik Semusim PTPN II Tanjung Morawa.

c. Bagi Pihak Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran dan dapat mengaplikasikan ilmu pengetahuan khususnya terhadap ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia serta dapat menjadi referensi penelitian selanjutnya, terutama dalam masalah kualitas kerja.

### **E. Keaslian Penelitian**

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Karima, Idayanti dan Umar (2018) dengan judul Pengaruh Masa Kerja, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kualitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar Sedangkan penelitian ini berjudul “Pengaruh Kesesuaian Penempatan Kerja Dan Masa Kerja Terhadap Kualitas Kerja Pada Distrik Semusim PTPN II Tanjung Morawa”. Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya yang terletak pada:

1. Variabel Penelitian

Penelitian terdahulu menggunakan 3 (tiga) variabel bebas (masa kerja, pelatihan dan motivasi) dan satu variabel terikat yaitu (kualitas kerja) sedangkan pada penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas (penempatan kerja dan masa kerja) dan satu variabel terikat yaitu (kualitas kerja).



2. Jumlah observasi/sampel (n)

penelitian terdahulu berjumlah 85 pegawai sedangkan dalam penelitian ini berjumlah 38 karyawan.

3. Waktu penelitian

Penelitian terdahulu dilakukan tahun 2018 sedangkan penelitian ini dilakukan tahun 2021.

4. Lokasi penelitian

Penelitian terdahulu di PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar sedangkan penelitian di Distrik Semusim PTPN II Tanjung Morawa.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Kualitas Kerja**

###### **a. Pengertian Kualitas**

Kualitas kerja merupakan suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna. Hal inilah yang menyebabkan antara perusahaan yang satu dengan perusahaan yang lain akan bersaing dalam hal meningkatkan kualitas, baik itu kualitas peningkatan sumber daya manusia maupun kualitas produk. Peningkatan sumber daya manusia merupakan suatu kegiatan yang dilaksanakan bersama-sama pegawai dan manajer dengan tujuan mencari nilai tambah agar perusahaan tersebut dapat menghadapi tantangan kompetitif.

Menurut Hasibuan (2015) kualitas kerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna. Karena pada dasarnya untuk melihat sampai sejauh mana peranan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan, maka dapat dilihat dari hasil kerja seorang pegawai yang ada dalam perusahaan tersebut.

Perusahaan menyadari pentingnya pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam hal ini karyawan yang memiliki keunggulan kompetitif.

Salah satu indikator karyawan yang berkualitas yaitu dilihat dari indikator kualitas kerja yang baik. Kualitas kerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugasnya dalam perusahaan. Setiap karyawan dan anggota perusahaan mengharapkan dapat menghasilkan kinerja yang baik. Kasmir (2016) mengatakan kualitas kerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Meningkatnya kinerja perorangan (*individual performance*) maka kemungkinan besar juga akan meningkatkan kinerja perusahaan (*corporate performance*) karena keduanya mempunyai hubungan yang erat.

Menurut Rivai & Mulyadi (2012) kualitas kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Menurut Mangkunegara (2011) kualitas kerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Dari definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah ketersediaan seseorang atau kelompok dalam melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya yang sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan oleh suatu perusahaan.

## **b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Kerja**

Disamping itu, menurut Mangkunegara & Prabu (2011). faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas kerja karyawan adalah:

### 1) Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (Knowledge + Skill). Artinya, karyawan yang memiliki IQ di atas rata – rata (IQ 110 - 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi yang diharapkan. Oleh sebab itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

### 2) Motivasi

Terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

## **c. Indikator Kualitas Kerja**

Menurut Hasibuan (2016) indikator yang digunakan untuk mengukur kualitas kerja karyawan ada enam, yaitu:

### 1) Hasil Kerja Optimal

Hasil kerja yang optimal harus dimiliki oleh seorang pegawai, pegawai harus bisa memberikan hasil kerjanya yang terbaik, salah satunya dapat dilihat dari produktivitas organisasi, kualitas kerja dan kuantitas kerja

### 2) Proses Kerja

Proses kerja merupakan suatu tahapan terpenting dimana pegawai menjalankan tugas dan perannya dalam suatu organisasi, melalui proses kerja ini kinerja pegawai dapat dilihat dari kemampuan membuat perencanaan kerja, kreatif dalam melaksanakan pekerjaan, mengevaluasi tindakan kerja, melakukan tindakan perbaikan.

### 3) Kerja Sama Antar Karyawan

Kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lain.

## **2. Penempatan Kerja**

### **a. Definisi Penempatan Kerja**

Menurut Rivai (2011) penempatan adalah penugasan atau penugasan kembali seorang karyawan kepada pekerjaan barunya. Menurut Sunyoto (2011) penempatan merupakan proses atau pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas atau jabatan baru atau jabatan yang berbeda. Menurut Badriyah (2015) penempatan kerja adalah kebijaksanaan terhadap sumber daya manusia untuk menentukan posisi atau jabatan seseorang. Penugasan ini dapat berupa penugasan pertama untuk karyawan baru yang akan direkrut, tetapi dapat juga melalui promosi, pengalihan (transfer), dan penurunan jabatan (demosi) atau bahkan pemutusan

hubungan kerja. Marwansyah (2011) penempatan adalah penugasan atau penugasan kembali seorang pekerja pada sebuah pekerjaan atau jabatan baru. Menurut Hartatik (2014) Penempatan kerja adalah informasi analisis jabatan pekerjaan yang digunakan untuk menempatkan para karyawan pada pekerjaan-pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan agar mereka bekerja secara efektif.

Berdasarkan pendapat para ahli mengenai penempatan kerja dapat disimpulkan bahwa penempatan kerja merupakan kegiatan penugasan atau penugasan kembali kepada karyawan pada posisi pekerjaan barunya yang sesuai dengan keterampilan dan keahliannya, sehingga diharapkan dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja serta dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Penempatan kerja dapat dilakukan saat seorang karyawan direkrut atau saat melakukan promosi, transfer, atau demosi. Keputusan dalam penempatan kerja biasanya dilakukan oleh atasan langsung. Umumnya pengawas melakukan konsultasi dengan atasan langsung mengenai karyawan yang ia awasi untuk merencanakan penempatan di unit kerjanya. Dengan kata lain, sebelum keputusan dibuat oleh seorang atasan langsung, dilakukan konsultasi terlebih dahulu antara atasan dengan para pengawas yang ditugaskan untuk menilai keterampilan dan kinerja dari karyawannya.

#### **b. Tujuan dan Manfaat Penempatan Kerja**

Menurut Badriyah (2015) “Penempatan kerja karyawan dilakukan dengan berbagai alasan yang berhubungan dengan perencanaan sumber

daya manusia atau memanfaatkan tenaga kerja secara lebih efektif dan efisien, yang dapat disebabkan oleh tantangan yang dihadapi organisasi dan ketersediaan karyawan secara internal dan eksternal, peningkatan karier dalam aspek pengembangan sumber daya manusia, kepuasan kerja, dan motivasi kerja”.

Menurutnya penempatan kerja dilakukan dengan tujuan untuk memberikan pekerjaan yang tepat kepada karyawan yang tepat agar pekerjaan yang dilakukannya dapat selesai dengan efektif dan efisien, selain itu penempatan kerja dilakukan agar karyawan mendapatkan tempat yang membuatnya nyaman untuk bekerja sehingga kinerja karyawan tersebut dapat meningkat. Oleh karena itu penempatan kerja yang dilakukan harus dapat memenuhi beberapa kriteria, yaitu :

- 1) Karyawan dapat melakukan pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- 2) Tempat karyawan bekerja merupakan tempat yang tepat baginya untuk berkarya dan meniti karier.
- 3) Karyawan dapat diterima dan disenangi oleh orang-orang di tempat kerjanya. Seperti rekan kerja, atasan, dan bawahan.

Tidak sedikit karyawan yang baru ditempatkan pada pekerjaan barunya merasa tidak nyaman dan langsung berhenti, hal ini tidak merupakan sesuatu yang sangat buruk, bahkan terkadang dapat dikatakan baik jika ia dapat berhenti secepatnya, karena dengan tidak nyamannya seseorang pada pekerjaannya pekerjaan yang ia lakukan tidak maksimal. Jika dibiarkan tentu perusahaan akan mengeluarkan uang lebih besar untuk membayar biaya-biaya seperti gaji, asuransi, ataupun kesejahteraann

karyawan. Sementara perusahaan tidak akan mendapatkan hasil yang maksimal dari karyawan tersebut. Meskipun demikian, jika terdapat banyak karyawan baru yang berhenti, perlu dipelajari faktor-faktor yang membuat karyawan tersebut berhenti. Jika ternyata faktor-faktor penyebabnya berasal dari keadaan organisasi yang belum baik, hal tersebut harus diterima dan segera mengambil langkah-langkah untuk memperbaikinya.

### **c. Proses Penempatan Pegawai**

Para pegawai baru yang telah selesai menjalankan program orientasi harus segera mendapatkan tempat pekerjaan yang sesuai dengan bakat dan keahlian yang di milikinya. Salah satu fungsi MSDM untuk mengurus hal ini adalah placement. Penempatan pegawai berarti mengalokasikan para pegawai pada posisi kerja tertentu, hal ini khusus terjadi pada pegawai baru. Kepada pegawai lama yang telah menduduki jabatan atau pekerjaan termasuk sasaran fungsi penempatan pegawai dalam arti mempertahankan pada posisinya atau memindahkan pada posisi yang lain. Dalam alur ini, terdapat 3 jenis penting dari penempatan yaitu promosi, transfer, dan demosi. Setiap keputusan harus diiringi dengan orientasi dan tindak lanjut. Berikut ini di jelaskan 3 jenis penempatan:

#### 1) Promosi

Promosi terjadi apabila seorang pegawai di pindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain, yang kemudian dari jabatan barunya tersebut dia memperoleh pembayaran yang lebih tinggi, tanggung jawab yang lebih banyak dan luas dan atau tingkatan organisasional yang lebih tinggi.



Kejadian ini merupakan hal yang menyenangkan bagi para pegawai dan juga bagi organisasi. Umumnya, promosi diberikan sebagai pengakuan terhadap hasil kerja pegawai di masa lalu dan merupakan janji untuk masa depan. Promosi dibedakan menjadi 2 yaitu:

- a) *Merit Based Promotion* adalah promosi didasarkan atas jasa/prestasi yang telah di berikan. Di dasarkan atas performance appraisal.
- b) *Seniority based promotion* adalah promosi didasarkan atas lamanya (waktu) seorang pegawai bekerja pada perusahaan atau lamanya pegawai tersebut bekerja di suatu jabatan tertentu, tidak berdasarkan umur pegawai.

Yang di maksud dengan senior adalah pegawai yang paling lama telah bekerja di perusahaan. Keuntungan cara ini adalah bahwa keputusan yang dibuat akan lebih objektif. Kelemahan yang sering muncul adalah bahwa tidak ada jaminan orang yang di promosikan mempunyai kemampuan atau telah menunjukkan hasil kerja yang lebih baik daripada pegawai lain yang tidak dipromosikan.

## 2) Transfer

Transfer dan demosi adalah dua kegiatan utama penempatan pegawai lainnya yang ada pada perusahaan. Transfer terjadi jika seorang pegawai di pindahkan dari suatu jabatan ke jabatan lainnya, yang pembayaran, tanggung jawab serta tingkat/jenjang jabatannya sama atau relatif sama. Melalui transfer, perusahaan dapat memperbaiki cara pemanfaatan pegawai. Transfer bahkan dapat mempunyai manfaat bagi pegawai yang di transfer. Pengalaman yang lebih luas lagi menunjukkan

bahwa transfer menyediakan seseorang dengan keterampilan-keterampilan baru dan suatu prospektif lain yang membuatnya menjadi calon untuk dapat di promosikan. Transfer juga dapat memperbaiki tingkat motivasi dan kepuasan kerja, khususnya jika pegawai menemukan sedikit tantangan pada jabatan lamanya. Posisi baru, meskipun bukan suatu promosi, bisa menawarkan tantangan-tantangan baru (baik dari segi teknis maupun hubungan antar pribadi).

### 3) Demosi

Demosi terjadi jika seorang pegawai dipindahkan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang pembayaran, tanggung jawab, tingkat jabatannya lebih rendah. Demosi umumnya mempunyai efek positif yang sangat kecil bagi individu ataupun bagi perusahaan. Umumnya demosi banyak berkaitan dengan masalah disiplin kerja. Seorang pegawai di demosi, karena kinerjanya sangat rendah atau tingkat absensinya terlalu banyak. Satu akibat dari demosi adalah demotivated. Kadang kala demosi digunakan sebagai suatu cara halus untuk memecat pegawai, dengan harapan pegawai tersebut mau mengundurkan diri.

#### **d. Indikator Penempatan Kerja**

Indikator penempatan kerja digunakan sebagai pengukur kesesuaian calon karyawan atau karyawan yang akan dipindahtempatkan ke tempat kerja barunya. Berikut adalah pendapat para ahli mengenai indikator penempatan kerja. Menurut Hasibuan (2016) indikator penempatan kerja terdiri dari:

- 1) Kemampuan merupakan kompetensi yang dimiliki seorang karyawan. Pengetahuan dan keterampilan tergabung kedalam faktor pembentukan kemampuan. Seorang karyawan yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang tinggi diharapkan memiliki kemampuan yang tinggi pula.
- 2) Kecakapan merupakan kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai suatu bidang yang bersifat keprofesionalan. Kecakapan didapatkan melalui proses belajar dan berlatih. Kecakapan berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan yang bersifat teknis.
- 3) Keahlian adalah kemampuan dalam suatu ilmu atau pekerjaan. Keahlian terbentuk dari kepandaian, kepakaran, spesialisasi dan kepintaran. Karyawan yang mempunyai keahlian berarti karyawan tersebut mampu dan unggul dalam suatu bidang ilmu atau pekerjaan.

Wahyudi (2012) mengemukakan bahwa dalam melakukan penempatan kerja karyawan hendaknya mempertimbangkan beberapa hal, yaitu:

- 1) Pendidikan yang harus dimiliki oleh seorang karyawan, pendidikan minimum yang disyaratkan meliputi:
  - a) Pendidikan yang disyaratkan, pendidikan yang harus ditempuh untuk memenuhi syarat yang telah ditentukan oleh perusahaan.
  - b) Pendidikan alternatif, pendidikan lain apabila dibutuhkan, dengan tambahan latihan tertentu dapat mengisi syarat pendidikan yang seharusnya.

2) Pengetahuan kerja yang harus dimiliki oleh seorang karyawan agar dapat melakukan pekerjaannya dengan semestinya. Pengetahuan kerja ini harus dimiliki oleh karyawan sebelum ia ditempatkan dan yang harus diperoleh pada waktu ia bekerja.

3) Keterampilan kerja Keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang harus diperoleh dalam hal praktek, keterampilan kerja ini dapat dikelompokkan menjadi 3 (tiga) kategori yaitu:

- a) Keterampilan mental, seperti membuat keputusan dalam bekerja, menganalisa data, menghitung, dan menghafal.
- b) Keterampilan fisik, seperti menggunakan peralatan yang dapat menunjang pekerjaannya.
- c) Keterampilan sosial, seperti menawarkan barang atau mempengaruhi orang lain.

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

- a) Pekerjaan yang sesuai dengan bidangnya
- b) Lamanya karyawan dalam melakukan pekerjaan.

Dari beberapa pendapat tersebut dapat dilihat bahwa terdapat beberapa faktor utama dalam menentukan penempatan kerja karyawan, yaitu, latar belakang pendidikan, pengetahuan, keterampilan dan pengalaman kerja. Jika seorang karyawan pada tempatnya bekerja dinilai telah sesuai dengan indikator tersebut maka penempatan kerja yang dilakukan perusahaan tersebut telah efektif dan efisien.

### **e. Prosedur Penempatan Kerja**

Menurut Badriyah (2015) “Prosedur penempatan karyawan harus memenuhi persyaratan antara lain:

- 1) untuk menempatkan personalia yang datang dari daftar personalia yang dikembangkan melalui analisis tenaga kerja.
- 2) standar yang digunakan untuk membandingkan calon pekerjaan.
- 3) pelamar pekerjaan yang akan diseleksi untuk ditempatkan.

Berikut adalah beberapa persyaratan yang harus dipenuhi sebelum mengetahui prosedur penempatan kerja:

- 1) Adanya wewenang untuk menempatkan karyawan yang dikembangkan melalui analisis tenaga kerja.
- 2) Memiliki standar yang digunakan untuk membandingkan calon pekerjaan.
- 3) Memiliki pelamar pekerjaan yang akan diseleksi untuk ditempatkan.

Apabila terjadi salah penempatan maka perlu diadakan program penyesuaian kembali karyawan yang bersangkutan sesuai dengan keahlian yang dimiliki, yaitu dengan melakukan:

- 1) Menempatkan kembali karyawan pada tempat yang lebih sesuai dengan keahliannya.
- 2) Menugaskan kembali karyawan dengan tugas yang sesuai dengan bakat dan kemampuan yang ia miliki.

### **3. Masa Kerja**

#### **a. Definisi Masa Kerja**

Masa kerja adalah jangka waktu atau lamanya seseorang bekerja pada suatu instansi, kantor, dan sebagainya (Koesindratmono, 2011). Masa kerja juga merupakan faktor yang berkaitan dengan lamanya seseorang bekerja di suatu tempat menurut Andini (2015). Masa kerja juga merupakan jangka waktu seseorang yang sudah bekerja dari pertama mulai masuk hingga bekerja.

Menurut Oktaviani (2011) senioritas atau masa kerja adalah lamanya seorang karyawan menyumbangkan tenaganya pada perusahaan tertentu. Sejauh mana tenaga dapat mencapai hasil yang memuaskan dalam bekerja tergantung dari kemampuan, kecakapan dan ketrampilan tertentu agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Siagian (2011) menyatakan bahwa, masa kerja menunjukkan berapa lama seseorang bekerja pada masing-masing pekerjaan atau jabatan. Masa kerja yang lama akan cenderung membuat seorang pegawai lebih merasa betah dalam suatu organisasi, hal ini disebabkan diantaranya karena telah beradaptasi dengan lingkungannya yang cukup lama sehingga seorang pegawai akan merasa nyaman dengan pekerjaannya. Penyebab lain juga dikarenakan adanya kebijakan dari instansi atau perusahaan mengenai jaminan hidup di hari tua.

Lama kerja merupakan karakteristik biografis terakhir dalam konsep karakter individu yang sering dikaji. Berbicara mengenai masa kerja pasti akan berhubungan dengan senioritas dalam suatu organisasi. Kajian-kajian ekstensif mengenai hubungan senioritas terhadap produktivitas telah

dilakukan dan hasilnya adalah ada hubungan positif antara senioritas dan produktivitas kerja seorang karyawan (Robbins, 2011).

Riset yang menghubungkan antara masa kerja dengan keabsenan sangat tegas. Secara konsisten penelitian-penelitian dengan jelas menunjukkan bahwa senioritas berkaitan negatif dengan keabsenan. Faktanya dalam hal frekuensi keabsenan maupun dalam banyaknya total hari yang hilang pada saat bekerja, masa kerja merupakan variabel penjelas tunggal yang paling penting. Hal ini tentu menjadi permasalahan tersendiri bagi perusahaan. Masa kerja juga merupakan variabel yang paling penting dalam menjelaskan tingkat pengunduran diri karyawan (Robbins, 2011). Semakin lama karyawan bekerja dalam suatu perusahaan semakin kecil kemungkinan karyawan tersebut akan mengundurkan diri. Bukti juga menunjukkan bahwa masa kerja pekerjaan terdahulu dari seorang karyawan merupakan indikator perkiraan yang ampuh atas pengunduran diri karyawan dimasa mendatang (Robbins, 2011).

Masa kerja merupakan pengalaman individu yang akan menentukan pertumbuhan dalam pekerjaan dan jabatan. Pertumbuhan jabatan dalam pekerjaan dapat dialami oleh seseorang hanya apabila dijalani proses belajar dan berpengalaman dan diharapkan orang yang bersangkutan memiliki sikap kerja yang bertambah maju kearah positif, memiliki kecakapan (pengetahuan) kerja yang bertambah baik serta memiliki ketrampilan kerja yang bertambah dalam kualitas dan kuantitas.

Masa kerja merupakan salah satu indikator tentang kecenderungan para pekerja dalam melakukan aktivitas kerja (Siagian, 2011), sehingga

dapat dikatakan bahwa masa kerja yang lama menunjukkan pengalaman yang lebih dari seseorang dengan rekan kerja yang lain. Masa kerja dapat dilihat dari berapa lama masa kerja atau pengabdian seseorang karyawan maka setiap pegawai memiliki rasa tanggungjawab, rasa ikut memiliki, keberanian dan mawas diri dalam kelangsungan hidup perusahaan sehingga berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja.

Masa kerja dapat dikatakan sebagai loyalitas karyawan kepada perusahaan. Rentang waktu masa kerja yang cukup, sama dengan orang yang memiliki pengalaman yang luas baik hambatan dan keberhasilan. Waktu yang membentuk pengalaman seseorang, maka masa kerja adalah waktu yang telahh dijalani seseorang teknisi selama menjadi tenaga kerja/karyawan perusahaan. Masa kerja memberikan pengalaman kerja.

#### **b. Indikator Masa Kerja**

Menurut Seniati (2011) indikator masa kerja merupakan komponen yang terdiri dari usia, lama kerja dan golongan kepangkatan. Secara keseluruhan dapat disimpulkan masa kerja merupakan tenggang waktu yang digunakan seorang karyawan untuk menyumbangkan tenaganya pada perusahaan sehingga akan menghasilkan sikap kerja dan ketrampilan kerja yang berkualitas.

- 1) Lingkungan Kerja, lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan masa kerja yang lebih panjang.
- 2) Jaminan, jaminan kesejahteraan membentuk masa kerja karyawan yang loyal terhadap perusahaan.



- 3) Produktivitas, tingkat produktifitas menjamin adanya peningkatan masa kerja.

## B. Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama / Tahun	Judul Penelitian	Variabel Independen	Variabel Dependen	Model Analysis	Hasil Penelitian
1	Syafitri (2020)	Pengaruh Seleksi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kualitas Kerja Pada PT. Gajah Putih Elastis Di Kabupaten Tangerang	Seleksi (X1) Penempatan Kerja (X2)	Kualitas Kerja	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh seleksi terhadap karyawan pertunjukan. Ada pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai. Ada efek seleksi dan penempatan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai.
2	Sudiarditha, dkk (2019)	PENEMPATAN, PENGEMBANGAN KARIR DI KINERJA KARYAWAN DENGAN PEKERJAAN KEPUASAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENSI	Penempatan (X1) Pengembangan (X2)	Kualitas Kinerja (Y)	Regresi Linear Berganda	Temuan ini penelitian menemukan bahwa keberadaan karyawan sebagai salah satu pemicu rendahnya kinerja mengingat rendahnya efektifitas pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.
3	Widiantari, A. A. I. A., & Santoso, R. T. P. B. (2019)	Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Dan Penempatan Kerja Terhadap Kualitas Kinerja Karyawan Di Hotel Grand Inna KutaBali.	1) Motivasi Intrinsik (X1) 2) Motivasi Ekstrinsik (X2) 3) Penempatan Kerja (X3)	Kualitas Kinerja Pegawai (Y)	Analisis Deskriptif, Regresi Berganda	Independen berkontribusi sebesar 83,6% terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil t-test dan F-test menunjukkan benar adanya pengaruh positif dan signifikan secara parsial maupun simultan antara motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, dan penempatan kerja terhadap

						kinerja karyawan Hotel Grand Inna Kuta
4.	Karima, Idayanti dan Umar (2018)	Pengaruh Masa Kerja, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kualitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar	1) Masa Kerja (X1) 2) Pelatihan (X2) 3) Motivasi (X3)	Kualitas Kerja (Y)	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan masa kerja, pelatihan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kualitas kerja.
5	Rudi dan Johan (2018)	Analisa FaktorFaktor Yang Mempengaruhi Kualitas Kerja	1) Disiplin (X1) 2) Penempatan Kerja 3) Semangat Kerja (X2) 4) Penempatan Kerja(X3)	Kualitas Kerja (Y)	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan disiplin, semangat kerja dan penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kualitas kerja.
6	Sarinah, Gultom dan Thabah (2016)	Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Karyawan TerhadapPenempatan Karyawan dan Dampaknya Terhadap Kualitas Kerja Karyawan di PT Sriwijaya Air	Rekrutmen (X1) Seleksi (X2)	Penempatan (Z1) Kualitas Kerja	Analisis Jalur	Hasilnya menunjukkan bahwa rekrutmen dan variable seleksi berpengaruh signifikan terhadap penempatan karyawan. Juga, Variabel penempatan pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT Sriwijaya Air Jakarta. Namun, hanya variabel rekrutmen yang berpengaruh secara signifikan pada kinerja karyawan. Rekrutmen adalah satu - satunya variabel yang memiliki pengaruh langsung pada kinerja karyawan. Sedangkan variabel seleksi dan penempatan pegawai tidak mempengaruhi kinerja para pegawai.
7	Endah dan Mujasiah (2016)	Analisis Pengaruh Penempatan Kerja dan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan(Studi Pada Pt. Apac Inti Corpora Bawen Jawa Tengah Unit Spinning 2)	1) Penempatan Kerja (X1) 2)Keselamatan Kerja (X2)	Kualitas Kerja (Y)	Regresi Linear Berganda	(H1) menyatakan bahwa penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kualitas kerja. (H2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja karyawan diterima atau H1 diterima. Hipotesis kedua (H2) yang

		PT.Pos Indonesia Medan				menyatakan terdapat pengaruh positif antara kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan diterima atau H2 diterima.
8	Anisa dan Indi (2015)	Analisis Pengaruh Persepsi, Sikap, Pengetahuan Dan Tempat Kerja Terhadap Perilaku kualitas karyawan	1) Persepsi (X1) 2) Sikap (X2) 3) Tempat Kerja (X3) 4) Kualitas Kerja (Y)	Kualitas Kerja (Y)	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan faktor-faktor variabel persepsi, sikap, pengetahuan dan tempat kerjamenjelaskan bahwa secara simultan mempengaruhi terhadap kualitas
9	Linge dan Kiruri (2013)	Pengaruh Praktik Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Jasa Kecil di Sektor Teknologi Informasi di Kenya	Penempatan (X1)	Kinerja (Y)	Analisis Regresi Linier Sederhana	Studi ini menemukan bahwa sebagian besar karyawan di perusahaan berkinerja rata-rata. Hasilnya menunjukkan asosiasi yang kuat antara kinerja di satu sisi dan informasi pekerjaan, pelatihan dan bimbingan di sisi lain.
10	Sudwiyat moko (2011)	Pengaruh Disiplin Kerja, Keselamatan Dan Penempatan Kerja Terhadap kualitas Karyawan Bagian Produksi PT. Barlow Tyrie Indonesia	1) Disiplin Kerja (X1) 2) Keselamatan Kerja (X2) 3) Penempatan Kerja (X3)	Kualitas Kerja (Y)	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja, keselamatan kerja dan penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kualitas kerja

*Sumber: Data Diolah Penulis, 2021*

### C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan sintesa dari serangkaian teori yang tertuang dalam tinjauan pustaka, yang pada dasarnya merupakan gambaran sistematis dari kinerja teori dalam memberikan solusi dan alternative solusi dari serangkaian masalah yang ditetapkan.

### **1. Pengaruh Penempatan Kerja (X1) Terhadap Kualitas Kerja (Y)**

Menurut Badriyah (2015) “Penempatan kerja karyawan dilakukan dengan berbagai alasan yang berhubungan dengan perencanaan sumber daya manusia atau memanfaatkan tenaga kerja secara lebih efektif dan efisien, yang dapat disebabkan oleh tantangan yang dihadapi organisasi dan ketersediaan karyawan secara internal dan eksternal, peningkatan karier dalam aspek pengembangan sumber daya manusia, kepuasan kerja, dan motivasi kerja.” Menurutnya penempatan kerja dilakukan dengan tujuan untuk memberikan pekerjaan yang tepat kepada karyawan yang tepat agar pekerjaan yang dilakukannya dapat selesai dengan efektif dan efisien.

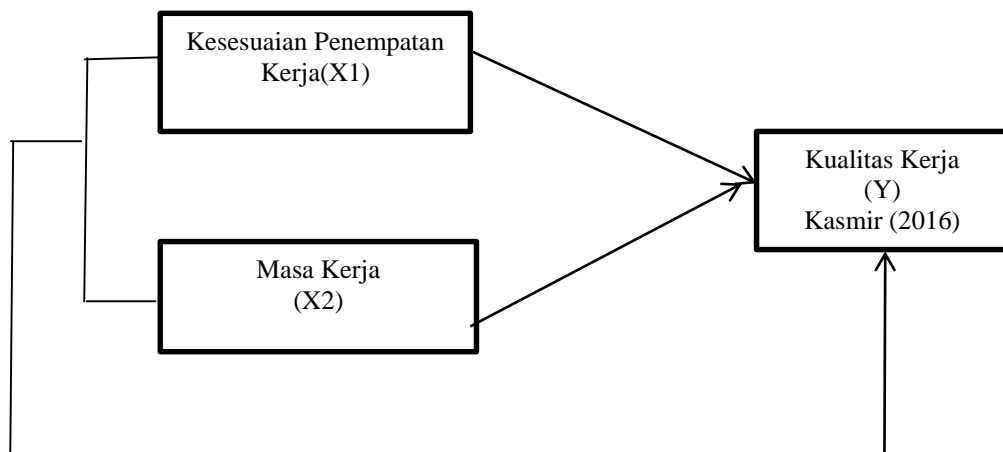
### **2. Pengaruh Masa Kerja (X2) Terhadap Kualitas Kerja (Y)**

Masa kerja merupakan pengalaman individu yang akan menentukan pertumbuhan dalam pekerjaan dan jabatan. Pertumbuhan jabatan dalam pekerjaan dapat dialami oleh seseorang hanya apabila dijalani proses belajar dan berpengalaman dan diharapkan orang yang bersangkutan memiliki sikap kerja yang bertambah maju kearah positif, memiliki kecakapan (pengetahuan) kerja yang bertambah baik serta memiliki ketrampilan kerja yang bertambah dalam kualitas dan kuantitas. Masa kerja merupakan salah satu indikator tentang kecenderungan para pekerja dalam melakukan aktivitas kerja (Siagian, 2011), sehingga dapat dikatakan bahwa masa kerja yang lama menunjukkan pengalaman yang lebih dari seseorang dengan rekan kerja yang lain.

### **3. Pengaruh Penempatan Kerja (X1) dan Masa Kerja (X2) Terhadap Kualitas Kerja (Y)**

Menurut Rivai & Mulyadi (2012) kualitas kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam

melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Penempatan kerja dan masa kerja merupakan pengalaman individu yang akan menentukan pertumbuhan dalam pekerjaan dan jabatan. Pertumbuhan jabatan dalam pekerjaan dapat dialami oleh seseorang hanya apabila dijalani proses belajar dan berpengalaman dan diharapkan orang yang bersangkutan memiliki sikap kerja yang bertambah maju kearah positif.



**Gambar 2.1: Kerangka Konseptual**  
*Sumber: Data Diolah Penulis, 2021*

#### **D. Hipotesis**

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan, dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian (Manullang dan Pakpahan, 2014:55).

Berdasarkan pengertian hipotesis tersebut, penulis merumuskan hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

1. Penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kualitas kerja karyawan pada Distrik Semusim PTPN II Tanjung Morawa.
2. Masa kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kualitas kerja karyawan pada Distrik Semusim PTPN II Tanjung Morawa.
3. Penempatan kerja dan masa kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kualitas kerja karyawan pada Distrik Semusim PTPN II Tanjung Morawa.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih dengan penelitian ini maka akan dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala (Rusiadi, 2013:14). Analisis data kuantitatif digunakan pada saat peneliti menggunakan pendekatan penelitian survey, penelitian eksperimen, penelitian kuantitatif dan beberapa penelitian lainnya yang mengandung data-data berupa angka-angka (Manullang dan Pakpahan, 2014:17). Penelitian yang bersifat kuantitatif asosiatif bertujuan untuk mengetahui derajat hubungan dan pola bentuk pengaruh antar variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen).

#### **B. Lokasi dan Waktu Penelitian**

##### **1. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Distrik Semusim PTPN II Tanjung Morawa Jl. Medan Binjai Km 13,8 Pasar Besar Sei Semayang Kecamatan Sunggal Kabupaten Deli Serdang Provinsi Sumatera Utara Kode Pos 20351.

##### **2. Waktu Penelitian**

Waktu Penelitian Penelitian dimulai pada bulan Juli 2021 hingga selesai. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari uraian tabel jadwal penelitian berikut ini.

**Tabel 3.1 Jadwal Penelitian**

No	Aktivitas	Bulan/ tahun														
		Juni 2021			Juli 2021			Agustus 2021			Sept 2021			Okt 2021		
1	Riset Awal/ Pengajuan Judul	■														
2	Penyusunan Proposal		■	■												
3	Perbaikan AAC Proposal				■	■	■									
4	Seminar Proposal							■	■	■						
5	Pengolahan Data								■	■	■					
6	Penyusunan/ Bimbingan Skripsi											■	■	■	■	
7	Sidang Meja Hijau															■

Sumber: Data Diolah Penulis, 2021

## C. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Populasi adalah suatu kelompok dari elemen penelitian, dimana elemen adalah unit terkecil yang merupakan sumber dari data yang diperlukan dari penelitian (Manullang dan Pakpahan, 2014:70). Populasi merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian (Ridwan, 2014:55). Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/objek yang merupakan kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010:115). Adapun populasi yang digunakan pada penelitian ini yaitu karyawan Distrik Semusim PTPN II Tanjung Morawa pada Departemen SDM yang berjumlah sebanyak 38 karyawan.



## 2. Sampel

Rusiadi (2013:35) menjelaskan sampel adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Pengambilan sampel harus diperhitungkan secara benar, sehingga dapat memperoleh sampel yang benar-benar mewakili gambaran dari populasi yang sesungguhnya. Kriteria penentuan jumlah sampel menggunakan sampel jenuh karena jumlah populasi tidak lebih dari pada 100 orang (Rusiadi, 2013). Maka seluruh populasi ditarik menjadi sampel. Jadi, jumlah sampel yang akan diteliti pada penelitian ini menjadi 38 responden.

**Tabel 3.2 Jumlah Karyawan SDM**

NO	BAGIAN	JUMLAH
1	ADM/TATA USAHA	9
2	KEAMANAN/SECURITY	5
3	KRANI TEKNIK/TRAKSI/CD	4
4	SUPIR/KNEK/MEKANIK	4
5	KRANI DP/TANAMAN	4
6	GENERAL MANAGER/MANAGER	1
7	KABID TAN. DTT/KA DINAS TAN	1
8	KABID TEKPOL DTT/MASKEP PG	1
9	ASISTEN ADMIE	2
10	ASISTEN SDM/UMUM	2
11	ASISTEN TANAMAN	3
12	ASISTEN TEKNIK/TRANSPORT	2
JUMLAH		38

## D. Jenis data dan Teknik Pengumpulan Data

### 1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian adalah data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari sumbernya. Penelitian ini menggunakan data yang diperoleh melalui wawancara dan penyebaran kuisisioner kepada responden.

## 2. Tehnik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan cara sebagai berikut :

- a. Angket yaitu membuat pertanyaan atau kuesioner yang akan dibagikan kepada responden yang memiliki objek penelitian dengan cara memilih salah satu jawaban yang telah dipersiapkan pada lembar angket, dan penilaian yang dilakukan dengan skala *likert*. Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang ia ketahui (Arikunto dalam Baihaqi, 2010:34).
- b. Wawancara (*interview*), yaitu teknik yang dilakukan berupa tanya jawab dengan para pegawai yang bertanggung jawab untuk memberikan keterangan yang berhubungan dengan penelitian.
- c. Pengamatan (observasi), yaitu suatu teknik pengumpulan data, dimana responden tidak mengetahui sedang dijadikan sumber data atau penelitian.
- d. Pustaka yaitu melalui literatur buku. Kemudian dokumentasi yaitu sejarah ringkas, visi-misi struktur organisasi dan yang lainnya.

## E. Definisi Operasional

Variabel-variabel yang dioperasionalkan dalam penelitian ini adalah semi variabel yang terkandung dalam hipotesis yang telah dirumuskan untuk memberi gambaran yang jelas dan memudahkan pelaksanaan penelitian, maka peneliti memberikan definisi variabel-variabel yang akan diteliti sebagai dasar dalam membuat kuesioner penulisan.

**Tabel 3.3 Operasional Variabel**

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Pengukuran
Kualitas Kerja (Y)	Kualitas kerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2016).	1). Hasil Kerja Optimal 2). Proses Kerja 3). Kerja Sama Antar Karyawan (Hasibuan, 2016).	Skala Likert
Penempatan Kerja (X1)	Penempatan kerja adalah kebijaksanaan terhadap sumber daya manusia untuk menentukan posisi atau jabatan seseorang. Badriah (2015)	1). Kemampuan 2). Keahlian 3). Pengalaman Hasibuan (2016)	Skala Likert
Masa Kerja (X2)	Masa kerja menunjukkan berapa lama seseorang bekerja pada masing-masing pekerjaan atau jabatan (Siagian, 2011)	1). Lingkungan Kerja 2). Jaminan 3). Produktifitas (Seniati, 2012)	Skala Likert

#### **F. Skala Pengukuran Variabel**

Skala likert dirancang oleh Likert untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi, seseorang/sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap item instrumen pertanyaan memiliki gradasi sangat positif sampai sangat negatif. Umumnya skala Likert mengandung pilihan jawaban: sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Skor yang diberikan adalah 5,4,3,2,1. Skala Likert dapat disusun dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan, dan bentuk pilihan ganda atau tabel ceklis (Manullang dan Pakpahan, 2014:98).

Skor pendapat responden merupakan hasil penjumlahan dari nilai skala yang diberikan dari tiap jawaban pada kuesioner, seperti yang disajikan pada Tabel 3.4 berikutnya. Pada tahap ini masing-masing jawaban responden dalam kuesioner diberikan kode sekaligus skor guna menentukan dan mengetahui

frekuensi kecenderungan responden terhadap masing-masing pertanyaan yang diukur dengan angka.

**Tabel 3.4 Instrumen Skala Likert**

No	Pilihan Jawaban	Skala Likert
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu-ragu	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

*Sumber: Sugiyono (2016:168)*

## **G. Teknik Analisa Data**

### **1. Uji Kualitas Data**

Hasil penelitian dikatakan valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Hasil penelitian dikatakan reliabel bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Instrumen yang valid yaitu alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan uji validitas dan uji realibilitas.

#### **a. Uji Validitas (Kelayakan)**

Validitas adalah tingkat keandalan dan kesahihan alat ukur yang digunakan. Instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dengan demikian, instrumen yang valid merupakan instrumen yang benar-benar tepat untuk mengukur apa yang hendak diukur.

Penggaris dinyatakan valid jika digunakan untuk mengukur panjang, tetapi penggaris tidak valid digunakan untuk mengukur berat (Rusiadi,2016:106).

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, dimana suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. (Manullang dan Pakpahan, 2014:95). Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan (angket) yang akan disajikan kepada pada responden, maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan. Bila rhitung > rkritis, dimana rkritis = 0.30 dan rtabel < rkritis, maka butir pertanyaan tersebut valid atau sah. Bila rhitung < 0.30, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid atau sah (Manullang dan Pakpahan, 2014:96). Sujarweni (2016:186) berpendapat bila rhitung > rtabel. Maka butir pertanyaan tersebut valid, jika rhitung < rtabel, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.

Pengujian validitas tiap butir pertanyaan digunakan analisis atas pertanyaan, yaitu mengkorelasikann skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir dengan rumus: (dalam buku Rusiadi:2016:113).

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i) (\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Keterangan:

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi *product moment*

$n$  = Jumlah sampel

$x$  = Skor variabel  $x$

$y$  = Skor variabel  $y$

$\sum x$  = Jumlah skor variabel  $x$

$\sum y$  = Jumlah skor variabel  $y$

$\sum x^2$  = Jumlah kuadrat skor variabel x

$\sum y^2$  = Jumlah kuadrat skor variabel y

b. Uji Reliabilitas (Keandalan)

Reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian memiliki keandalan sebagai alat ukur, diantaranya diukur melalui konsistensi hasil pengukuran dari waktu ke waktu jika fenomena yang diukur tidak berubah (Rusiadi, 2014:107). Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal, jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dan tidak boleh acak. Apabila jawaban terhadap indikator-indikator tersebut dengan acak, maka dikatakan tidak reliabel (Manullang dan Pakpahan, 2014:97).

Instrumen dikatakan reliabel apabila instrumen tersebut mampu mengungkapkan data yang bisa dipercaya dan sesuai dengan kenyataan sebenarnya. Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen sudah baik. Untuk mengetahui konsentrasi atau kepercayaan hasil ukur yang mengandung kecermatan pengukuran maka dilakukan uji reliabilitas. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan koefisien *alpha* dari *Cronbach* dengan rumus:

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right)$$

Keterangan:

$R_{11}$  = Reliabilitas Instrument

K = Banyak butir pertanyaan

$\sigma_1^2$  = Varian total

$\sum \sigma_b^2$  = Jumlah varian butir.

Berdasarkan kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir-butir berkaitan dengan konstruk pertanyaan yang disusun dalam bentuk angket. Realibilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ( $>$ ) 0,70 (Sujarweni, 2016:239).

Dengan menerapkan rumus tersebut pada data yang tersedia, maka akan didapat suatu gambaran yang menjelaskan pengaruh maupun hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Berdasarkan data yang telah didapat, kemudian diolah dan dianalisis dengan bantuan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS)*, adapun program SPSS yang digunakan untuk menguji dan menganalisa penelitian ini adalah SPSS versi 16.00 *For Windows*.

## 2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah pengujian asumsi-asumsi statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier yang berbasis ordinary least square (OLS). Untuk mendapatkan nilai pemeriksa yang tidak bias dan efisien (*Best Linear Unbias Estimator*) dari suatu persamaan regresi berganda dengan metode kuadrat terkecil (*Least Squares*), perlu dilakukan pengujian untuk mengetahui model regresi yang dihasilkan dengan jalan memenuhi persyaratan asumsi klasik yang meliputi:

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian yang diajukan. uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Sebagai dasar bahwa uji-t dan uji-F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti

distributed normal. If this assumption is violated, the regression model is considered invalid with the number of samples available (Rusiadi, 2014:49).

This test is needed because to perform a t-test and F-test, it is assumed that the residual values follow a normal distribution. According to Rusiadi (2016:149), there are two ways to detect whether the residuals are normally distributed or not, namely with graphical analysis and statistical analysis.

#### 1) Analisa Grafik

##### a) Histogram

A histogram graph places the variable being tested as the vertical axis, while the standardized residual values are on the horizontal axis.

Criteria that can occur:

- 1) If the line forms a bell shape and leans to the left, it is not normally distributed.
- 2) If the line forms a bell shape and is in the middle, it is normally distributed.
- 3) If the line forms a bell shape and leans to the right, it is not normally distributed.

##### b) *Normal Probability Plot* (Normal P-P Plot)

*Normal probability plot* is done by comparing the cumulative distribution of the data with the cumulative distribution of the normal distribution. The normal distribution is shown with a diagonal line from the bottom left to the top right. The cumulative distribution of the data is shown with *plotting*. Criteria that can occur:



- 1) Jika titik data sesungguhnya menyebar berada di sekitar garis diagonal maka data terdistribusi normal.
- 2) Jika data sesungguhnya menyebar berada jauh dari garis diagonal maka data tidak terdistribusi normal.

## 2) Analisa Statistik

Uji statistik yang digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik *Kolmogorov Smirnov* (K-S). Pedoman pengambilan keputusan rentang data tersebut mendekati atau merupakan distribusi normal berdasarkan uji Kolmogorov Smirnov dapat dilihat dari: (Rusiadi, 2016:153)

- a) Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas  $< 0,05$ , maka distribusi data adalah tidak normal.
- b) Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas  $> 0,05$ , maka distribusi data adalah normal.

## b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinieritas. Sedangkan untuk mengetahui gejala tersebut dapat dideteksi dari besarnya *Variance Inflation Factor* (VIF) melalui program SPSS, Rusiadi (2016:154). Uji multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel bebas yang memiliki kemiripan antar variabel bebas dalam suatu model. Kemiripan antar variabel bebas akan

mengakibatkan korelasi yang sangat kuat. Selain itu, uji ini dilakukan untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan keputusan mengenai pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat (Sujarweni, 2016:230-231).

Ketentuan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas yaitu:

VIF > 10 artinya mempunyai persoalan multikolinieritas

VIF < 10 artinya tidak terdapat multikolinieritas

Tolerance value < 0.1, artinya mempunyai persoalan multikolinieritas

Tolerance value > 0.1, artinya tidak terdapat multikolinieritas

Rusiadi (2016:154) dan Sujarweni (2016:231)

Nilai tolerance dapat dicari dengan rumus:

$$Tolerance = (1 - R_j^2)$$

Dimana  $R_j^2$  = nilai determinasi dari regresi.

Sedangkan nilai VIF dapat dicari dengan rumus:

$$VIF = \left( \frac{1}{Tolerance} \right)$$

### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan yaitu model yang terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau homokedastisitas (Rusiadi, 2014:157). Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode scatter plot dengan memplotkan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan SRESID (nilai residualnya). Model yang baik jika tidak didapatkan pola tertentu pada grafik, seperti mengumpul ditengah,

menyempit kemudian melebar, atau sebaliknya melebar kemudian menyempit. Uji statistik yang dapat digunakan adalah *uji Glejser*, *uji Park*, atau *uji White*.

Dasar pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas dengan uji Glejser adalah:

- 1) Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 dan thitung lebih kecil dari  $t_{tabel}$  maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 dan thitung lebih besar dari  $t_{tabel}$  maka terjadi heteroskedastisitas.

Salah satu asumsi dasar regresi linear adalah bahwa variasi residual (variabel gangguan) sama untuk semua pengamatan. Jika terjadi suatu keadaan dimana variabel gangguan tidak memiliki varian yang sama untuk semua observasi, maka dikatakan dalam model regresi tersebut terdapat suatu gejala heteroskedastisitas. Beberapa alternatif solusi jika model menyalahi asumsi heteroskedastisitas adalah dengan mentransformasikan ke dalam bentuk logaritma, yang hanya dapat dilakukan jika semua data bernilai positif.

### 3. Regresi Linear

Berganda Model analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah model ekonometrik dengan teknik analisis menggunakan model kuadrat terkecil biasa. Model persamaanya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + B_1 X_1 + B_2 X_2 + e$$

Dimana:

Y	= Kualitas Kerja
X <sub>1</sub>	= Kesesuaian Penempatan Kerja
X <sub>2</sub>	= Masa Kerja
B <sub>1</sub> B <sub>2</sub>	= Koefisien Regresi
a	= Konstanta
e	= Standart Error

#### 4. Uji Hipotesis

##### a. Uji Serempak (Uji-F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah pengaruh seluruh variabel bebas secara serempak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat pada tingkat kepercayaan (*Confidence Interval*) atau level pengujian hipotesis 5% dengan uji F menggunakan rumus statistik. Rumus Uji-F sebagai berikut

$$F_h = \frac{R^2(n - k - 1)}{k(1 - R^2)}$$

Keterangan :

R<sup>2</sup> = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel bebas (independen)

n = Jumlah anggota sampel

Hipotesis untuk pengujian secara serempak adalah:

- 1) Ho : β<sub>1</sub> = β<sub>2</sub> = 0, artinya tidak terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas Penempatan Kerja (X<sub>1</sub>), Masa Kerja (X<sub>2</sub>) secara serempak terhadap variabel terikat Kualitas Kerja (Y).

- 2)  $H_a$  : minimal 1  $\neq 0$ , artinya terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas Penempatan Kerja (X1), Masa Kerja (X2) secara serempak terhadap variabel terikat Kualitas Kerja (Y).

Pengujian menggunakan uji F adalah:

- 1) Terima  $H_0$  (tolak  $H_a$ ), apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau  $Sig > \alpha$  5%.
- 2) Tolak  $H_0$  (terima  $H_a$ ), apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $Sig < \alpha$  5%.

b. Uji Parsial (Uji-t)

Uji Parsial (uji-t) menunjukkan seberapa jauh pengaruh setiap variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Untuk pengujian hipotesis Asosiatif (hubungan) digunakan rumus uji signifikansi korelasi *product moment*.

Rumus yang digunakan sebagai berikut:

Sugiyono (2016:300-301)

$$t = \frac{r_p \sqrt{n - k}}{\sqrt{1 - r_p^2}}$$

Keterangan :

$r_p$  = Korelasi parsial yang ditemukan

$n$  = Jumlah sampel

$k$  = Jumlah variabel (bebas + terikat)

$t$  =  $t_{hitung}$  yang selanjutnya dikonsultasikan dengan  $t$  tabel.

Dasar untuk mengetahui diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan, dilakukan uji  $t$ , dengan rumusan hipotesis sebagai berikut:

- 1)  $H_0$  :  $\beta_1 = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas X terhadap variabel terikat Y.

- 2)  $H_a : \beta_1 \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas X terhadap variabel terikat Y

Kriteria pengambilan keputusannya adalah :

- 1)  $H_0$  diterima jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$
- 2)  $H_a$  diterima jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$  Terima  $H_0$  (tolak  $H_a$ ), apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $Sig > a 5\%$ . Tolak  $H_0$  (terima  $H_a$ ), apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $Sig < a 5\%$ .

c. Koefisien Determinasi (KD)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas. (Sugiyono, 2016:284). Koefisien determinasi akan menjelaskan seberapa besar perubahan atau variasi suatu variabel bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi pada variabel yang lain. Dalam bahasa sehari-hari adalah kemampuan variabel bebas untuk berkontribusi terhadap variabel terikatnya dalam satuan persentase. Nilai koefisien ini antara 0 dan 1. Jika hasil lebih mendekati angka 0 berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel amat terbatas. Tapi jika hasil mendekati angka 1 berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat. Cara menghitung koefisien determinasi yaitu:

$$r^2 = (r_{xy})^2$$

Dimana :

$r^2$  = Koefisien Determinan

$r_{xy}$  = Koefisien Korelasi Product Moment

Di mana rumus untuk mencari Koefisien korelasi sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

Keterangan:

$r_{xy}$  = Koefisien Korelasi

$x$  = Variabel bebas

$y$  = Variabel tetap

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Deskripsi Objek Penelitian**

###### **a. Sejarah Singkat PTP Nusantara II**

Pada awalnya PTP Nusantara merupakan perusahaan perekebunan zaman kolonial Belanda yang kemudian setelah merdekanya Indonesia tepatnya pada tahun 1958 pengambilalihan perusahaan perusahaan perekebunan milik Belanda oleh Pemerintah Republik Indonesia, dikenal dengan proses Nasionalisasi Perusahaan Perkebunan Asing menjadi Perseroan Perkebunan Negara (PPN). Selanjutnya pada tahun 1974 Perusahaan Perseroan PT. Perkebunan II bergerak dibidang usaha pertanian dan perkebunan didirikan dengan Akte Notaris GHS Loemban Tobing, SH No. 12 tanggal 5 April 1976 yang diperbaiki dengan Akte Notaris No. 54 tanggal 21 Desember 1976.

PT. Perseroan Terbatas ini Bernama Perusahaan Perseroan (Perseroan) PT. Perkebunan II disingkat "**PT Perkebunan II**" merupakan perubahan bentuk dan gabungan dari PN Perkebunan II dengan PN Perkebunan Sawit Seberang. PT Perkebunan Nusantara II merupakan hasil penggabungan PTP-II (Persero) dan PTP-IX (Persero) yang didirikan berdasarkan Akte Notaris Harun Kamil, SH ditetapkan di Jakarta pada tanggal 11 Maret 1996 dengan Akte No. 35, Akte Notaris Nur Muhammad Dipo Nusantara Pua Upa, SH No. 33 tanggal 13 Agustus 2008 dan beberapa kali mengalami



Perubahan dengan diperbaharui kembali sesuai Akte Notaris No. 08 tanggal 25 Juli 2019 tentang Pernyataan Keputusan Para Pemegang Saham PTPN II No.S-430/MBU/06/2019 No.DSPN/KPPS/30/VI/2019 tentang Perubahan Jenis Saham dan Perubahan Anggaran Dasar PT Perkebunan Nusantara II yang dibuat oleh Notaris Nanda Fauz Iwan, S.H., M.Kn berkedudukan di Jakarta Selatan.

**b. Lokasi Instansi**

Lokasi instansi berada di Jl. Medan-Binjai Km 13,8 Pasar Besar Sei Semayang Kecamatan Sunggal Kabupaten Deli Serdang Provinsi Sumatera Utara.

**c. Visi dan Misi Instansi**

Adapun visi dan misi instansi adalah sebagai berikut:

1) Visi Instansi

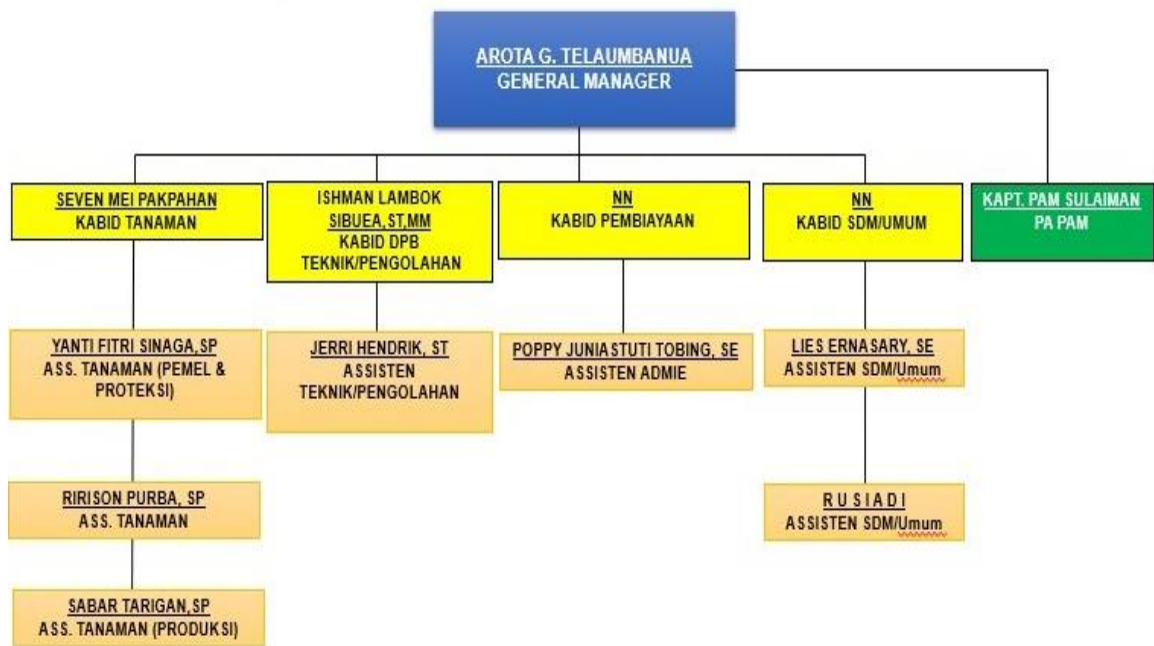
“Dari perusahaan perkebunan menjadi perusahaan multi usaha berdaya saing tinggi.”

2) Misi Instansi

- a) Mengoptimalkan seluruh potensi sumber daya dan usaha.
- b) Memberikan kontribusi optimal.
- c) Menjaga kelestarian dan pertambahan nilai.

**d. Struktur Organisasi Instansi**

Adapun struktur organisasi instansi adalah sebagai berikut:



**Gambar 4.1. Struktur Organisasi Distrik Semusim PTP Nusantera II**

*Sumber: PTP Nusantera II (2021)*

#### e. Uraian Tugas

Adapun uraian tugas sesuai dengan struktur organisasi adalah sebagai berikut:

##### 1) *General Manager*

Tugas utama *general manager* adalah mengatur dan memimpin jalannya operasional instansi serta bekerja berdasarkan visi dan misi yang telah ditentukan.

##### 2) Kabid Tanaman

Kabid tanaman bertugas merencanakan, mengatur, mengawasi terselenggaranya perbenihan dan perlindungan tanaman, produksi tanaman pangan dan hortikultura sesuai dengan hukum yang berlaku.

### 3) Kabid DPB Teknik/Pengolahan

Kabid DPB bertugas menyiapkan bahan pelaksanaan pengisian formasi dan seleksi pegawai, pengembangan kepegawaian serta perencanaan kebutuhan pendidikan dan pelatihan.

### 4) Kabid Pembiayaan

Kabid pembiayaan bertugas menyusun rencana kegiatan instansi dan pembiayaan operasional sebagaimana pedoman pelaksanaan tugas.

### 5) Kabid SDM/Umum

Kabid SDM bertugas merencanakan, mengkoordinasikan, melaksanakan, mengevaluasi dan melaporkan penyelenggaraan dan pembangunan SDM.

### 6) PA PAM

PA PAM bertugas mengawasi seluruh kegiatan operasional seperti penanaman hingga pendistribusian.

## 2. Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini penulis mengumpulkan data primer dari 38 orang responden yang berpartisipasi dalam pengisian kuesioner. Responden dalam penelitian ini merupakan karyawan di kantor Distrik Semusim PTP Nusantara II. Peneliti membedakan responden dengan kriteria; jenis kelamin, usia dan pendidikan terakhir. Adapun karakteristik responden peneliti sajikan dalam tabel berikut:

**Tabel 4.1**  
**Jenis Kelamin Responden**

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Laki-laki	24	61.5	63.2	63.2
	Perempuan	14	35.9	36.8	100.0
	Total	38	97.4	100.0	
Total		38	100.0		

Sumber: Karyawan Distrik Semusim PTP Nusantara II (2021)

Berdasarkan tabel 4.1 didapat hasil bahwa mayoritas responden pada penelitian ini adalah laki-laki dengan persentase sebesar 61,5% atau sebanyak 24 orang responden merupakan laki-laki sedangkan sisanya sebesar 35,9% atau sebanyak 14 orang responden merupakan perempuan.

**Tabel 4.2**  
**Usia Responden**

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	25-35 tahun	17	43.6	44.7	44.7
	36-45 tahun	10	25.6	26.3	71.1
	46-55 tahun	6	15.4	15.8	86.8
	> 55 tahun	5	12.8	13.2	100.0
	Total	38	97.4	100.0	
Total		38	100.0		

*Sumber: Karyawan Distrik Semusim PTP Nusatara II (2021)*

Berdasarkan tabel 4.2 didapat hasil bahwa mayoritas responden pada penelitian ini adalah berusia 25-35 tahun dengan persentase sebesar 43,6% atau sebanyak 17 orang, kemudian responden dengan usia 36-45 tahun dengan persentase sebesar 25,6% atau sebanyak 10 orang, usia 46-55 tahun dengan persentase sebesar 15,4% atau sebanyak 6 orang dan response dengan usia lebih dari 50 tahun dengan persentase sebesar 12,8% atau sebanyak 5 orang.

**Tabel 4.3**  
**Pendidikan Terakhir Responden**

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	SMA	10	25.6	26.3	26.3
	S1	22	56.4	57.9	84.2
	S2	4	10.3	10.5	94.7
	Lainnya	2	5.1	5.3	100.0
	Total	38	97.4	100.0	
Total		38	100.0		

*Sumber: Karyawan Distrik Semusim PTP Nusatara II (2021)*

Berdasarkan tabel 4.3 didapat bahwa mayoritas responden merupakan berpendidikan S1 dengan persentase sebesar 56,4% atau sebanyak 22 orang,

responden dengan pendidikan SMA dengan persentase sebesar 25,6% atau sebanyak 10 orang, responden dengan pendidikan S2 dengan persentase sebesar 10,3% atau sebanyak 4 orang dan berpendidikan lainnya sebesar 5,1% atau sebanyak 2 orang

### 3. Deskripsi Variabel Penelitian

Pada penelitian ini data yang penulis peroleh merupakan data primer dari penyebaran kuesioner kepada 38 orang responden. Kuesioner yang dibagikan berisikan 30 buah pernyataan yang akan diisi oleh responden dengan 5 alternatif jawaban yang telah disajikan. Adapun alternatif jawaban tersebut yaitu:

- a) Sangat Tidak Setuju (STS) bernilai 1.
- b) Tidak Setuju (TS) bernilai 2.
- c) Netral (N) bernilai 3.
- d) Setuju (S) bernilai 4.
- e) Sangat Setuju (SS) bernilai 5.

**Tabel 4.4**  
**Kategori Penilaian Rata-Rata Jawaban Responden**

Rata-Rata	Keterangan
1,00-1,80	Tidak Baik
1,81-2,60	Kurang Baik
2,61-3,40	Cukup Baik
3,41-4,20	Baik
4,21-5,00	Sangat Baik

Sumber (Sugiyono, 2016:216)

Tabel di atas menunjukkan terdapat 5 kategori rata-rata jawaban responden, yaitu tidak baik, kurang baik, cukup baik, baik dan sangat baik. Hasil analisis deskriptif masing-masing variabel penelitian dapat dilihat pada pembahasan sebagai berikut.

Adapun jawaban-jawaban dari responden pada variabel Kualitas Kerja (variabel Y) yang diperoleh akan ditampilkan pada tabel-tabel berikut

**Tabel 4.5**  
**Kualitas Kerja (Y)**

Descriptive Statistics						
No	Pernyataan	N	Min	Max	Mean	Std.
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan target yang telah ditentukan	38	2.00	5.00	3.026	.787
2	Saya memiliki tanggung jawab dan komitmen dalam bekerja	38	2.00	5.00	3.473	.892
3	Saya mampu menghasilkan hasil kerja melampaui target yang telah ditentukan oleh perusahaan	38	2.00	4.00	3.184	.800
4	Saya mampu menghasilkan hasil kerja yang Maksimal	38	2.00	5.00	3.447	1.107
5	Saya selalu menjalin hubungan baik sesama rekan Kerja	38	2.00	5.00	3.210	.874
6	Saya selalu membantu rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya	38	2.00	5.00	3.473	.892
	Valid N (listwise)	38				

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2021

Berdasarkan pada tabel 4.5 di atas dapat dilihat 6 butir pernyataan pada variabel kualitas kerja bahwasannya nilai mean paling kecil yaitu pada pernyataan (1) yaitu “Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan target yang telah ditentukan” dengan nilai mean 3,06 artinya karuawan cukup baik dalam menyelesaikan pekerjaannya akan tetapi nilai mean paling tinggi pada butir pernyataan (2) yaitu “Saya memiliki tanggung jawab dan komitmen dalam bekerja” dan pernyataan(6) yaitu “Saya selalu membantu rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya” dengan nilai mean 3,47 yang artinya bahwa karyawan sudah cukup bertanggung jawab dan dapat menyelesaikan pekerjaannya. Jawaban ini menggambarkanbahwasannya responden belum optimal dalam meningkatkan kualitas kerjanya.

**Tabel 4.6**  
**Penempatan Kerja (X<sub>1</sub>)**

Descriptive Statistics						
No	Pernyataan	N	Min	Max	Mean	Std.
1	Saya memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan diperusahaan karena ditempatkan sesuai kemampuan saya.	38	2	4	3.052	38
2	Saya mampu menghasilkan hasil kerja melampaui target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan karena sesuai dengan pengalaman saya.	38	2	5	3.5	38
3	Saya mampu melakukan pekerjaan secara cepat dan hasil yang baik karena sesuai dengan posisi yang relevan dengan kelebihan saya	38	2	5	3.368	38
4	Saya mampu membantu karyawan lainnya dalam menyelesaikan pekerjaannya	38	2	5	3.368	38
5	Saya selalu menghasilkan kerja yang maksimal Diperusahaan	38	2	5	3.473	38
6	Saya ahli dalam menyelesaikan pekerjaan diperusahaan secara optimal karena sesuai dengan keahlian saya	38	2	5	3.315	38
Valid N (listwise)		38				

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2021*

Berdasarkan pada tabel 4.6 di atas dapat dilihat 6 butir pernyataan pada variabel penempatan kerja bahwasannya nilai mean paling kecil yaitu pada pernyataan (1) yaitu “Saya memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan diperusahaan karena ditempatkan sesuai dengan kemampuan saya” dengan nilai mean 3,052 artinya karyawan cukup baik dalam menyelesaikan pekerjaannya akan tetapi nilai mean paling tinggi pada butir pernyataan (2) yaitu “Saya mampu menghasilkan hasil kerja melampaui target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan karena ditempatkan sesuai dengan pengalaman saya” dengan nilai mean 3,5 yang artinya bahwa karyawan sudah cukup baik dalam menghasilkan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan.”

**Tabel 4.7**  
**Masa Kerja (X2)**

Descriptive Statistics						
No	Pernyataan	N	Min	Max	Mean	Std.
1	Saya merasa nyaman dengan lingkungan kerja Diperusahaan	38	1	5	3.289	38
2	Saya bekerja dengan fasilitas yang baik dan lengkap didalam perusahaan	38	2	5	4.289	38
3	Jaminan yang disediakan perusahaan sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan saya	38	2	5	4.131	38
4	Saya selalu melakukan yang terbaik untuk perusahaan karena sudah mengabdikan dan menjamin kehidupan setiap karyawan	38	2	5	4.394	38
5	Saya bekerja secara aktif untuk menghasilkan hasil kerja sesuai dengan tujuan perusahaan	38	2	5	4.5	38
6	Saya menghindari untuk mengabaikan pekerjaan saya	38	1	5	3.868	38
Valid N (listwise)		38				

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2021*

Berdasarkan pada tabel 4.7 di atas dapat dilihat 6 butir pernyataan pada variabel penempatan kerja bahwasannya nilai mean paling kecil yaitu pada pernyataan (1) yaitu “Saya merasa nyaman dengan lingkungan kerja diperusahaan” dengan nilai mean 3,289 artinya karyawan merasa lingkungan kerja yang cukup baik akan tetapi nilai mean paling tinggi pada butir pernyataan (4) yaitu “Saya selalu melakukan yang terbaik untuk perusahaan karena sudah mengabdikan dan menjamin kehidupan setiap karyawan” dengan nilai mean 4,39 yang artinya bahwa karyawan sudah mengabdikan cukup baik pada perusahaan.”

#### **4. Pengujian Validitas dan Reliabilitas**

##### **a. Pengujian Validitas**

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar angket yang telah disajikan pada responden maka perlu dilakukan uji validitas. Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ( $>$ ) 0,30, maka butir pertanyaan dianggap valid.



**Tabel 4.8**  
**Uji Validitas (X1) Penempatan Kerja**  
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X11	17.0263	8.351	.645	.737
X12	16.5789	8.034	.513	.765
X13	16.7105	8.968	.422	.783
X14	16.7105	9.130	.451	.777
X15	16.6053	7.705	.623	.736
X16	16.7632	7.429	.615	.738

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari tabel 4.8 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 6 (enam) butir pertanyaan pada variabel penempatan kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

**Tabel 4.9**  
**Uji Validitas (X2) Masa Kerja**  
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X21	21.1842	10.749	.335	.693
X22	20.1842	12.695	.420	.646
X23	20.3421	11.853	.450	.633
X24	20.0789	13.804	.355	.688
X25	19.9737	13.161	.415	.651
X26	20.6053	8.786	.705	.517

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari tabel 4.9 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 6 (enam) butir pertanyaan pada variabel masa kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

**Tabel 4.10**  
**Uji Validitas (Y) Kualitas Kerja**  
**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	16.7895	12.225	.591	.818
Y2	16.3421	10.772	.774	.780
Y3	16.6316	12.293	.564	.822
Y4	16.3684	11.266	.485	.848
Y5	16.6053	11.921	.565	.822
Y6	16.3421	10.772	.774	.780

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari tabel 4.10 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 6 (enam) butir pertanyaan pada variabel kualitas kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

#### **b. Pengujian Reliabilitas**

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih (Baihaqi, 2011). Dalam setiap penelitian, sering terjadi adanya kesalahan pengukuran yang cukup besar. Suatu penelitian dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pengukuran terhadap suatu kelompok dengan subyek yang sama akan menghasilkan hasil yang sama. Pengujian reliabilitas setiap variabel dilakukan dengan *Cronbach Alpha Coeficient* menggunakan bantuan *software* SPSS 19.0. Data yang diperoleh akan dapat dikatakan *reliable* apabila nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar atau sama dengan 0,6 (Baihaqi, 2010:70).

**Tabel 4.11 Uji Reliabilitas X<sub>1</sub>  
(Penempatan Kerja)**

Cronbach's Alpha	N of Items
,789	6

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0*

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,789 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 6 (enam) butir pernyataan pada variabel penempatan kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

**Tabel 4.12 Uji Reliabilitas X<sub>2</sub>  
(Masa Kerja)  
Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,685	6

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0*

Berdasarkan tabel 4.12 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,788 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 6 (enam) butir pernyataan pada variabel Masa Kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

**Tabel 4.13 Uji Reliabilitas Y  
(Kualitas Kerja)  
Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,839	6

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0*

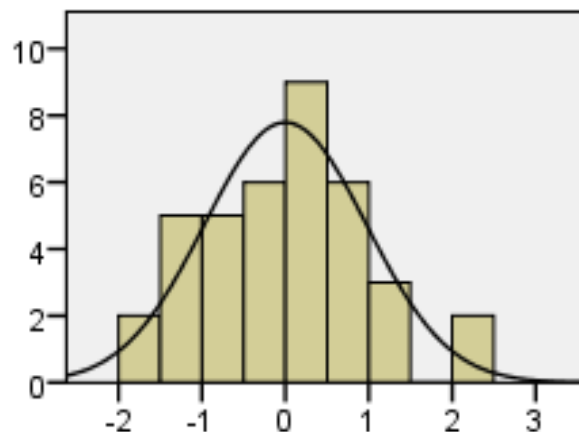
Berdasarkan tabel 4.13 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,839 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 6 (enam) butir pernyataan pada variabel Kualitas Kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

## 5. Pengujian Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik distribusi data normal atau mendekati normal. Menurut Manullang dan Pakpahan (2014) uji normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

#### 1) Uji Histogram

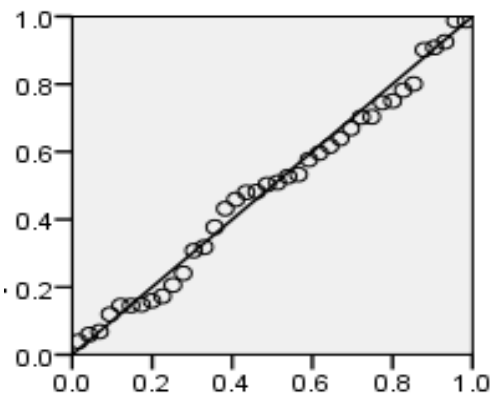


**Gambar 4.1 Histogram Uji Normalitas**

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Gambar 4.1, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.

## 2) Uji PP Plot



**Gambar 4.2 PP Plot Uji Normalitas**

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Gambar 4.2 di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal.

## b. Uji Kolmogorov-Smirnov

Untuk lebih memastikan apakah data disepanjang garis diagonal tersebut berdistribusi normal atau tidak, maka dilakukan uji kolmogorov simornov (1 sample KS) yakni dengan melihat data residualnya apakah distribusi normal atau tidak. Jika nilai  $Asym.sig(2-tailed) > \alpha$  ( $\alpha=0.05$ ) maka data residual berdistribusi normal.

**Tabel 4.12 Kolmogrof Smirnoff**  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.85062340
Most Extreme Differences	Absolute	.071
	Positive	.071
	Negative	-.063
Kolmogorov-Smirnov Z		.436
Asymp. Sig. (2-tailed)		.991

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Pada tabel 4.12 diatas, dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data tersebut, besar nilai signifikansi Asymp Sih sebesar 0,991 maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05 dengan demikian, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa nilai-nilai observasi data telah terdistribusi secara normal dan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lainnya. Berdasarkan pada tabel di atas maka dapat disimpulkan data bersifat normal karena nilai asymp.sig di atas 0,05. Sehingga data dikatakan terdistribusi secara normal.

### c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* > 0,10 atau VIF < 10 maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas. Uji Multikolinieritas dari hasil angket yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4.13**  
**Uji Multikolinieritas**

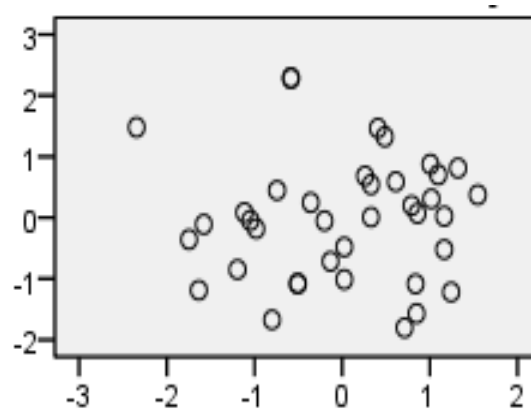
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	Vif
(Constant)		
Penempatan Kerja	0.5644362	1.772
Masa Kerja	0.5644362	1.772

Dependent Variable: Kualitas Kerja  
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.13 di atas dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain adalah Penempatan Kerja  $1,772 < 10$ , Masa Kerja  $1,771 < 10$ , serta nilai *Tolerance* Penempatan Kerja  $0,564 > 0,10$ , Motivasi Kerja  $0,564 > 0,10$  sehingga terbebas dari multikolinieritas.

#### d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Cara yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID (residual) dan ZPRED (prediksi variabel terikat).



**Gambar 4.3**

**Scatterplot Uji Heteroskedastisitas**

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan gambar 4.3 di atas, gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

## 6. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

**Tabel 4.14**  
**Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>			
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients
(Constant)	-3.192	2.093	
Penempatan Kerja	0.804	0.123	0.677
Masa Kerja	0.281	0.104	0.280

a. Dependent Variable: Kualitas Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.14 tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut  $Y = -3,192 + 0,804 X_1 + 0,281 X_2 + e$ .

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka Kualitas Kerja (Y) adalah sebesar -3,192.
- Jika terjadi peningkatan Penempatan Kerja sebesar 1 (satu) satuan, maka Kualitas Kerja (Y) akan naik sebesar 0,804 satuan.
- Jika terjadi peningkatan Masa Kerja sebesar 1 (satu) satuan, maka Kualitas Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,281 satuan.

## 7. Uji Hipotesis (*Test Goodness Of Fit*)

Hipotesis atau hipotesa adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya (Dani, 2018). Menurut Sekaran (2017) hipotesis bisa didefinisikan sebagai hubungan yang



diperkirakan secara logis di antara dua atau lebih variabel yang diungkapkan dalam bentuk pernyataan yang dapat diuji.

#### a. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji Parsial (t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%. Jika nilai signifikansi  $t < 0,05$  artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara satu variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika nilai signifikansi  $t > 0,05$  artinya tidak terdapat pengaruh antara satu variabel bebas terhadap variabel terikat.

Langkah-langkah yang ditempuh dalam pengujian adalah (Ghozali, 2011):

- 1) Menyusun hipotesis nol ( $H_0$ ) dan hipotesis alternatif ( $H_1$ )
  - a)  $H_0$  : diduga variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
  - b)  $H_1$  : diduga variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
- 2) Menetapkan kriteria pengujian sebagai berikut:
  - a) Terima  $H_0$  (tolak  $H_1$ ), apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $sig > \alpha$  5%
  - b) Tolak  $H_0$  (terima  $H_1$ ), apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $sig < \alpha$  5%

Hasil uji Signifikan Parsial (Uji t) dapat dilihat dalam tabel 4.25 berikut ini:

**Tabel 4.15**  
**Uji Parsial**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
(Constant)	-3.192	2.093		1.525	0.136
Penempatan Kerja	0.804	0.123	0.677	6.523	0.000
Masa Kerja	0.281	0.104	0.280	2.702	0.011

a. Dependent Variable: Kualitas Kerja

Berdasarkan Tabel 4.15 diatas dapat dilihat bahwa:

1) Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kualita Kerja.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

$H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak, apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $Sig. t < \alpha$

$H_1$  ditolak dan  $H_0$  diterima, apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $Sig. t > \alpha$

Nilai  $t_{hitung}$  sebesar 6,523 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 2,030 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga  $t_{hitung} 6,523 > t_{tabel} 2,030$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang menyatakan Penempatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kualitas Kerja.

2) Pengaruh Masa Kerja Terhadap Kualitas Kerja.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

$H_2$  diterima dan  $H_0$  ditolak, apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $Sig. t < \alpha$

$H_2$  ditolak dan  $H_0$  diterima, apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $Sig. t > \alpha$

Nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2.702 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 2,030 dan signifikan sebesar 0,011, sehingga  $t_{hitung} 2,702 > t_{tabel} 2,032$  dan signifikan  $0,011 < 0,05$ , maka  $H_2$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang menyatakan Masa Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kualitas Kerja.

**b. Uji Signifikan Simultan (Uji F)**

Uji F (uji simultan) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara simultan. Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* ( $< 0,05$ ). Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi konstanta dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat.

Langkah-langkah yang ditempuh dalam pengujian adalah (Ghozali, 2011):

Menyusun hipotesis nol ( $H_0$ ) dan hipotesis alternatif ( $H_1$ )

- a)  $H_0$  : diduga variabel bebas (Penempatan Kerja dan Masa Kerja) secara simultan/bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Kualitas Kerja).
- b)  $H_3$  : diduga variabel bebas bebas (Penempatan Kerja dan Masa Kerja) secara simultan/bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Kualitas Kerja).

Menetapkan kriteria pengujian sebagai berikut:

- a) Terima  $H_0$  dan tolak  $H_3$  jika angka apabila nilai  $F$ -hitung  $>$   $F$ -tabel.
- b) Tolak  $H_0$  dan terima  $H_3$  jika angka apabila nilai  $F$ -hitung  $<$   $F$ -tabel.

Nilai  $F$  tabel dihitung dengan menggunakan tabel distribusi nilai  $F$  tabel.

Nilai  $df_1 = k - 1$ ,  $df_2 = n - k$ .

Dimana :

$k$  : adalah jumlah variabel (bebas + terikat)

$n$  : adalah jumlah observasi/sampel pembentuk regresi.

Dalam penelitian kali ini menggunakan variabel bebas sebanyak 3 dan variabel terikat sebanyak 1 sehingga nilai  $k = 4$ , nilai  $df_1 = 3$  ( $4-1$ ) dan nilai  $df_2 = 65$  ( $68-3$ ). Dari tabel distribusi nilai  $F$ -tabel maka nilai  $F$ -tabel = 2,75.

**Tabel 4.16** ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	468.993	2	234.496	64.769	.000 <sup>a</sup>
	Residual	126.718	35	3.621		
	Total	595.711	37			

a. Predictors: (Constant), Masa Kerja, Penempatan Kerja

b. Dependent Variable: Kualitas Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.16 di atas dapat dilihat bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 64.769 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 2,87 yang dapat dilihat pada  $\alpha = 0,05$  (lihat lampiran tabel

F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu  $0,000 < 0,05$ , maka model regresi dapat dikatakan bahwa Penempatan Kerja dan Masa Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kualitas Kerja. Maka hipotesis sebelumnya adalah diterima.

### c. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui keratan hubungan antara variabel independen (independensi dan komitmen organisasi) dengan variabel dependen (kinerja). Apabila nilai  $R^2$  yang semakin mendekati satu maka variabel independen yang ada dapat memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen dan begitu juga sebaliknya apabila  $R^2$  yang semakin mendekati nol maka variabel- variabel independen tidak dapat memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Besarnya koefisien determinasi ( $R^2$ ) antara 0 sampai dengan 1.

**Tabel 4.17**  
**Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.887	0.787	0.775	1.903

a. Predictors: (Constant), Penempatan Kerja dan Masa Kerja

b. Dependent Variable: Kualitas Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel tabel 4.27 di atas dapat dilihat angka *adjusted R Square* 0,775 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 77,5% kualitas kerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh penempatan kerja dan masa kerja sedangkan sisanya  $100\% - 77,5\% = 22,5\%$  dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar Insentif, Promosi, Komunikasi, dll.

## **B. Pembahasan Hasil Penelitian**

### **1. Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kualitas Kerja**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kualitas kerja. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji-t yang bertanda positif dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 6,523 dengan sig.0,00. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 1 (satu) dalam penelitian ini diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan penempatan kerja yang dilakukan oleh manajemen perusahaan akan menyebabkan meningkatnya kualitas kerja secara bersamaan sebesar 0,804 satuan. Dengan kata lain ketika penempatan kerja dengan indikator sesuai kemampuan, keahlian dan pengalaman karyawan maka kualitas kerja akan meningkat secara signifikan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Rudi dan Johan (2018) yang menunjukkan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kualitas kerja.

Menurut Badriyah (2015) penempatan kerja karyawan dilakukan dengan berbagai alasan yang berhubungan dengan perencanaan sumber daya manusia atau memanfaatkan tenaga kerja secara lebih efektif dan efisien, yang dapat disebabkan oleh tantangan yang dihadapi organisasi dan ketersediaan karyawan secara internal dan eksternal, peningkatan karier dalam aspek pengembangan sumber daya manusia, kepuasan kerja, dan motivasi kerja.” Menurutnya penempatan kerja dilakukan dengan tujuan untuk memberikan pekerjaan yang tepat kepada karyawan yang tepat agar pekerjaan yang dilakukannya dapat selesai dengan efektif dan efisien.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah penempatan kerja terhadap berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kualitas kerja karyawan telah terlaksana dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah pada poin (b) yaitu penempatan kerja karyawan yang tidak sesuai dengan pengalaman dan kemampuan menyebabkan menurunnya kualitas kerja karyawan telah terjawab.

## **2. Pengaruh Masa Kerja Terhadap Kualitas Kerja**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa masa kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kualitas kerja. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji-t yang bertanda positif dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,702 dengan sig.0,011. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 2 (dua) dalam penelitian ini diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan masa kerja yang dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawan akan menyebabkan meningkatnya kualitas kerja secara bersamaan sebesar 0,281 satuan. Dengan kata lain ketika masa kerja dengan indikator lingkungan kerja, jaminan dan produktifitas maka akan dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan secara bersamaan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Karima, Idayanti dan Umar (2018) yang menunjukkan bahwa masa kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kualitas kerja.

Masa kerja merupakan pengalaman individu yang akan menentukan pertumbuhan dalam pekerjaan dan jabatan. Pertumbuhan jabatan dalam pekerjaan dapat dialami oleh seseorang hanya apabila dijalani proses belajar dan

berpengalaman dan diharapkan orang yang bersangkutan memiliki sikap kerja yang bertambah maju kearah positif, memiliki kecakapan (pengetahuan) kerja yang bertambah baik serta memiliki ketrampilan kerja yang bertambah dalam kualitas dan kuantitas. Masa kerja merupakan salah satu indikator tentang kecenderungan para pekerja dalam melakukan aktivitas kerja (Siagian, 2011), sehingga dapat dikatakan bahwa masa kerja yang lama menunjukkan pengalaman yang lebih dari seseorang dengan rekan kerja yang lain.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah masa kerja berpengaruh terhadap kepuasan kualitas kerja karyawan telah terlaksana dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah pada poin (c) yaitu masa kerja karyawan yang tidak optimal menyebabkan hasil pekerja kurang optimal. telah terjawab..

### **3. Pengaruh Penempatan Kerja dan Masa Kerja Terhadap Kualitas Kerja.**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penempatan kerja dan masa kerja berpengaruh secara simultan terhadap kualitas kerja. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji-F yang bertanda positif dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 64.769 dengan sig.0,000. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 3 (tiga) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan bahwa penempatan kerja dan masa kerja akan menyebabkan meningkatnya kualitas kerja secara bersamaan. Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk menguji pengaruh penempatan kerja dan masa kerja terhadap kualitas kerja dan menjawab permasalahan pada poin (a) kualitas kerja karyawan menurun dilihat dari indikator pencapaian kerja yang sering tidak tepat waktu.

Menurut Rivai & Mulyadi (2012) kualitas kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Penempatan kerja dan masa kerja merupakan pengalaman individu yang akan menentukan pertumbuhan dalam pekerjaan dan jabatan. Pertumbuhan jabatan dalam pekerjaan dapat dialami oleh seseorang hanya apabila dijalani proses belajar dan berpengalaman dan diharapkan orang yang bersangkutan memiliki sikap kerja yang bertambah maju kearah positif.



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisa yang telah dilakukan, maka diperoleh beberapa kesimpulan yang dapat menjawab rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Nilai  $t_{hitung}$  sebesar 6,523 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 2,030 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga  $t_{hitung} 6,523 > t_{tabel} 2,030$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang menyatakan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kualitas kerja.
2. Nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,702 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 2,030 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga  $t_{hitung} 2,702 > t_{tabel} 2,03$  dan signifikan  $0,011 < 0,05$ , maka  $H_2$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang menyatakan masa kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kualitas kerja.
3. Nilai  $F_{hitung}$  sebesar 64.769 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 2,87 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga  $F_{hitung} 64,769 > t_{tabel} 2,87$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_3$  diterima dan  $H_0$  ditolak yang menyatakan penempatan kerja dan masa kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kualitas kerja karyawan.

#### B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta kesimpulan yang telah dikemukakan, maka penulis memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan untuk instansi terkait yaitu:

1. Manajemen perusahaan harus dapat meningkatkan kualitas kerja dengan memberikan pelatihan dan pengembangan pada karyawan agar karyawan dapat mencapai kualitas kerja sesuai dengan bidang kerja dan kemampuan kerja karyawan.
2. Diharapkan kepada pimpinan perusahaan harus melakukan evaluasi atas kebijakan penempatan kerja karyawan sesuai dengan kemampuan karyawan, sesuai dengan keahlian karyawan dan pengalaman karyawan. Perusahaan harus selektif dalam menerima karyawan dan menempatkan karyawan pada bidang yang lebih relevan dengan kebutuhan perusahaan.
3. Perusahaan harus melakukan evaluasi atas kebijakan masa kerja karyawan yang harus relevan terhadap pekerjaannya. Masa kerja menjadi penting membentuk pengalaman, kemampuan pada suatu bidang sehingga perlu diberikan ruang bagi karyawan yang memiliki masa kerja yang tinggi ditempatkan pada suatu bidang atau departemen yang lebih relevan. Akan tetapi perusahaan perlu melakukan rotasi yang tepat agar karyawan tidak merasa jenuh pada suatu bidang pekerjaan pada suatu jabatan yang lebih menantang dan relevan.

## DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Ahyari, R. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Lingkungan Kerja*. Pioner. Jaya : Bandung.
- Bangun, W. (2012). *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Jakarta: Erlangga.
- Buntarto, H. (2015). *Panduan Praktis Keselamatan & Kesehatan Kerja untuk Industri*. Pustaka Baru Press : Yogyakarta.
- Davis, K. (2018). *Perilaku Dalam Organisasi, Edisi Kesepuluh, Terjemahan Agus Dharma*. Penerbit Erlangga : Jakarta.
- Handoko, T. H. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*.: BPFE : Yogyakarta
- Hasibuan, M. S. P. (2012). *Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke. Tigabelas*. Bumi Aksara : Jakarta.
- Kasmir (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*.: PT. Raja Grafindo Persada : Bandung.
- Kinanti, R. (2012). *Pengenalan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Yudhistira : Jakarta.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya : Bandung.
- Manullang, M. dan Manuntun, P. (2014). *Metodologi Penelitian Proses Penelitian Praktis*. Penerbit Cipta Pustaka Media: Bandung.
- Marwansyah, D. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua* Alfabeta : Bandung
- Miftah, T. (2014). *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Rajawali Press : Jakarta
- Nawawi, I. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif, Cetakan ke-7*. Gadjah Mada University Press : Jogjakarta.
- Nitisemito, A. (2012). *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia : Jakarta.
- Ridwan. (2010). *Belajar Mudah Penelitian untuk Guru-Karyawan dan Peneliti Pemula*. Alfabeta : Bandung.
- Rivai, I dan Veithzal, V (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori Ke Praktik*. Penerbit PT. Raja Grafindo Persada : Jakarta.

- Rivai, L, V. Veithzal dan Ella, S. J. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Parktik*. PT. Rajawali Pers : Jakarta.
- Robbins, S. P (2015). *Perilaku Organisasi*. Penerbit Salemba Empat : Jakarta.
- Robbins, S. P dan Judge, R. (2015). *Perilaku Organisasi Buku 2*. Salemba. Empat : Jakarta.
- Rusiadi dan Hidayat, R. (2014). *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi Pembangunan*. USU Press : Medan.
- Sutarto (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT. Bumi Aksara : Jakarta.
- Sastrohadiwiryo (2013). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Bumi Aksara : Jakarta.
- Sedarmayanti (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas kerja*. Penerbit. Ilham Jaya : Jakarta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, CV: Bandung.
- Sujarweni, W. (2016). *SPSS Untuk Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Baru. Press
- Sugtopoito, S. (2013). *Manajemen Operasional*. Banyumedia : Malang.
- Sutrisno. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Kencana : Jakarta.
- Wijono, S. (2010). *Manajemen Kepemimpinan dan Organisasi Kesehatan*. Airlangga University Press : Surabaya.
- Zainun, A. (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*, Penerbit. Gunung Agung :Jakarta.

Jurnal :

- Anisa dan Indi (2015). *Analisis Pengaruh Persepsi, Sikap, Pengetahuan Dan Tempat Kerja Terhadap Perilaku Keselamatan karyawan*. Diponegoro *Journal of Management* Vol.9 No.1 Januari 2015 [ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/view/13185](http://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/view/13185)
- Astuty, W., Zufriзал, Z., Pasaribu, F., & Rahayu, S. (2021). *The effects of customer relationship management, human resource competence and internal control systems on the effectiveness of supply chain management in the Indonesian public sector*. *Uncertain Supply Chain Management*, 9(3), 595-602.
- Bahari and Brahin (2013). *Effect Of Occupational Health And Safety (K3) On The Performance Of Employees Of Pt. Behaestex Gresik*. *Jurnal Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja* <http://journal.unigres.ac.id/index.php/GemaEkonomi/article/view/240>

- Breidenbach, N., Rahayu, S., Siregar, I. Z., Siregar, U. J., Hamzah, & Finkeldey, R. (2018). *Genetic diversity of dominant plant species in tropical land-use systems in Sumatra, Indonesia. Tropical Conservation Science*, 11, 1940082918813908.
- Bermuli, J. E., Sulistijorini, S., & Rahayu, S. (2019). *Population Structure of Hoyas Spp.(Apocynaceae: Asclepiadoideae) at Bodogol Nature-conservation Education Center, Indonesia. Biotropia*, 26(2), 272120.
- Darojat, et all (2019). *The Effect of Work Discipline, Work Motivation and Leadership on Employee Performance at PT. Devrindo Widya Karawang – Indonesia. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia. epository.um-palembang.ac.id/id/eprint/13806/1/*
- Endah dan Mujasiah (2016). *Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keselamatan Kerja Karyawan Perusahaan Kontraktor di Surabaya. Jurnal EMBA Vol.8 No.1 Januari 2020, Hal. 351-360. <https://erepository.uwks.ac.id/1878/>*
- Firdaus, F., Ariesta, A., Rahayu, S., & Shalihin, N. (2019). *Market Organizer Network At Fish Auction; Case Study Of Gauang Market, Padang, West Sumatera, Indonesia. International Journal of Scientific & Technology Research*, 8(09), 37-41.
- Ghiasi (2017). *Analysis Of Factors Affecting Health And Safety Behavior Of Farmers (Work-Related Complications) Case Study Of Qazvin City. Jurnal International Human Rights Development Management [revistas.proeditio.com/iush/quid/article/view/1813](http://revistas.proeditio.com/iush/quid/article/view/1813)*
- Hendri dan Fauziah (2018). *Faktor yang Berhubungan dengan Kesadaran Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Lingkungan Lanud Maimun Saleh Sabang. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia. [jurnal.uui.ac.id/index.php/JHTM/article/view/168](http://jurnal.uui.ac.id/index.php/JHTM/article/view/168)*
- Pesik, L. dan Rian, L. (2018). *The Effect Of Employment Safety And Discipline On Employee Productivity Of Pt.Pln (Persero) Area Manado. Jurnal International Human Rights Development Management Jurnal EMBA Vol.8 No.1 Januari 2020, Hal. 351-360*
- Rostina, L. dan Riana, G. (2020). *Occupational Health and Safety, Work Discipline, Leadership Style Affect Employee Performance. Jurnal International Human Rights Development Management [ejournal.undiksha.ac.id/index.php/IJSSB/article/view/28191](http://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/IJSSB/article/view/28191)*