

# JURNAL EKONOMI EFEKTIF

ISSN : 2622 – 8882, E-ISSN : 2622-9935  
Jurnal Ekonomi Efektif, Vol. 2, No. 2, Februari 2020  
@Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas  
Pamulang

## PENGARUH PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA YAYASAN HANIFA ISLAMIC SCHOOL

Hafis Laksmana Nur Aldy  
[hafizaldy76@gmail.com](mailto:hafizaldy76@gmail.com)

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penempatan kerja, kinerja karyawan dan pengaruh antara Pengaruh Penempatan Kerja (variabel X) Terhadap Kinerja Karyawan (variabel Y)

Metode penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Yayasan Hanifa Islamic School sebanyak 51 responden. Metode penarikan sampel adalah metode sensus dengan semua anggota populasi sebanyak 51 responden yang di observasi. Metode analisis dalam pengolahan data adalah uji validitas dan reliabilitas, metode analisis deskriptif, uji korelasi *pearson product moment*, koefisien determinasi dan uji signifikansi.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diperoleh hasil, bahwa terdapat hubungan yang positif signifikan yang cukup kuat Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dari hasil uji determinasi sebesar 79%. Hasil uji signifikansi, nilai  $t_{hitung}$  adalah 6,021 lebih besar dari  $t_{tabel}$  2,45. Hal ini berada di daerah penolakan  $H_0$  atau penerimaan  $H_a$ . Sehingga dapat disimpulkan hipotesis “adanya hubungan positif yang signifikan antara Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Hanifa Islamic dapat diterima” Dari kesimpulan diatas, hendaknya dilakukan untuk mempertahankan atau bahkan meningkatkan Penempatan Kerja sehingga berkontribusi dalam peningkatan Kinerja Karyawan.

**Kata Kunci: Penempatan Kerja dan Kinerja Karyawan.**

### ABSTRACT

*This study aims to determine work placement, employee performance and the influence between the Effect of Work Placement (variable X) on Employee Performance (variable Y)*

*This research method uses quantitative descriptive method with population in this study are employees of Hanifa Islamic School Foundation with a total of 51 respondents. The sampling method is a census method with all 51 members of the population observed. The analytical method in data processing is the validity and reliability test, the descriptive analysis method, the Pearson product moment correlation test, the coefficient of determination and the significance test.*

*Based on the results of research and discussion obtained results, that there is a significant positive relationship that is strong enough Job Placement on Employee Performance from the determination test results of 79%. Significance test results, the value of  $t$  is 6.021 greater than  $t_{table}$  2.45. This is in the area of  $H_0$ 's rejection or  $H_a$ 's acceptance. So it can be concluded the hypothesis "the existence of a significant positive relationship between*

*Work Placement on Employee Performance of the Hanifa Islamic Foundation is acceptable". From the conclusions above, it should be done to maintain or even increase Work Placement so that it contributes to improving Employee Performance.*

**Keywords:** *Job Placement and Employee Performance*

## **I. PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Dizaman moderen seperti saat ini, masyarakat Indonesia sedang menuju kearah masyarakat yang berorientasi kerja. Dalam kehidupan, pekerjaan merupakan sesuatu yang mulia, sehingga faktor sumber daya manusia dalam pelaksanaan kerja tidak boleh diabaikan, Karena merupakan asset bagi perusahaan. Persaingan dalam dunia kerja yang semakin meningkat memicu perusahaan atau organisasi untuk terus meningkatkan kinerja, sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan untuk menghasilkan profit (keuntungan) dan bermanfaat bagi masyarakat dan Negara.

Dalam persaingan di bursa tenaga kerja akan semakin meningkat menjelang pemberlakuan pasar bebas Asia Tenggara atau yang di kenal dengan sebutan "Masyarakat Ekonomi Asean (MEA)". Pada akhir 2015 mendatang. Ini akan mempengaruhi banyak orang yang berkecimpung pada sektor keahlian khusus.

Masyarakat Ekonomi Asean tidak hanya membuka arus perdagangan barang atau jasa, tetapi juga pasar tenaga kerja professional, seperti Dokter, Pengacara, Akuntan, dan lainnya. Staf khusus Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi, "Dita Indah Sari, menjelaskan bahwa MEA mensyaratkan adanya penghapusan aturan – aturan yang sebelumnya menghalangi perekrutan tenaga kerja asing".

Sehingga pada intinya, MEA akan lebih membuka peluang tenaga kerja asing untuk mengisi berbagai jabatan serta profesi di Indonesia yang tertutup atau minim tenaga asingnya.

"Menurut Hasibuan (2007:105) mengatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasari atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu".

Berdasarkan uraian diatas maka kinerja adalah perilaku karyawan secara nyata dalam menjalankan kerja dan tanggung jawabnya dari perusahaan dan dengan hasil kerja tersebut perusahaan dapat melihat kemampuan dan kreativitas seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Dalam penelitian ini, pembahasan dibatasi pada bagaimana "Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan" dapat menunjang terlaksananya efektivitas dan efisiensi organisasi yang dapat meningkatkan kemampuan dan tanggung jawab karyawan didalam Yayasan Hanifa Islamic School.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka pentingnya penempatan kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul "Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Hanifa Islamic School."

## **II. METODE PENELITIAN**

Objek dalam penelitian ini di ambil pada Yayasan Hanifa Islamic School yang beralamat di Jl. Raya Pamulang blok E/5. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 51 guru dan sampel dalam penelitian ini mengambil keseluruhan jumlah guru yaitu 51 responden. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode observasi dan kuisioner. Skala yang digunakan adalah skala Likert dan skala interval. Metode analisis data

yang digunakan adalah uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier sederhana, regresi linier berganda, uji korelasi produk momen, uji determinasi, uji signifikansi (uji t dan uji F).

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 1. Uji Validitas

**Tabel 3.1**  
**Hasil uji validitas**  
**Variabel X dan Y**

No	r hitung Penempatan	t <sub>hitung</sub> Kinerja	r <sub>table</sub>	Kesimpulan
1.	0,339	0,476	0,279	<b>Valid</b>
2.	0,341	0,340	0,279	<b>Valid</b>
3.	0,337	0,607	0,279	<b>Valid</b>
4.	0,355	0,311	0,279	<b>Valid</b>
5.	0,336	0,513	0,279	<b>Valid</b>
6.	0,363	0,306	0,279	<b>Valid</b>
7.	0,695	0,284	0,279	<b>Valid</b>
8.	0,497	0,560	0,279	<b>Valid</b>
9.	0,526	0,421	0,279	<b>Valid</b>
10.	0,288	0,478	0,279	<b>Valid</b>
11.	0,305	0,355	0,279	<b>Valid</b>
12.	0,382	0,363	0,279	<b>Valid</b>

Sumber; pengolahan data spss19

Berdasarkan hasil tabel di atas dapat diketahui bahwa  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , yang berarti pernyataan nomor satu dinyatakan **valid**.

#### 2. Uji Reliabilitas

Berikut dapat kita lihat hasil uji reliabilitas keseluruhan variabel dalam penelitian ini :

**Tabel 3.2**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Kriteria	Keputusan
Penempatan (X <sub>1</sub> )	0,768	> 0,279	Reliabel
Kinerja (Y)	0,837	> 0,279	Reliabel

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 19

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel antara variabel penempatan dan kinerja guru, memiliki nilai Cronbach Alpha  $\geq 0,279$ . Dengan demikian maka hasil uji reliabilitas terhadap keseluruhan variabel adalah reliabel. Sehingga semua butir pertanyaan dapat dipercaya dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

### 3. Uji Korelasi Product Moment

$$r = \frac{(N \cdot \sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{(N \cdot \sum X^2) - (\sum X)^2\} \{(N \cdot \sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}}$$

$$\frac{[51 \cdot 122325] - [2446 \cdot 249]}{\sqrt{\{(51 \cdot 120404) - 2446\} \{(51 \cdot 12499) - 249\}}}$$

$$\frac{[6238575] - [6092986]}{\sqrt{[157688] \cdot [169766]}}$$

$$= \frac{145589}{163615,589}$$

$$= \mathbf{0,890}$$

Berdasarkan hasil perhitungan uji koefisien korelasi diatas, berarti terdapat pengaruh yang kuat antara penempatan kerja terhadap kinerja karyawan.

### 4. Uji Koefisien

Setelah mengetahui besarnya pengaruh antara dua variabel dengan menggunakan koefisien korelasi product moment, maka untuk mengetahui berapa besar kontribusi variabel X terhadap variabel Y, yaitu dengan cara sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

$$KD = 79\%$$

Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi di atas, didapatkan hasil 79%, maka penempatan kerja karyawan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 79% dan sisanya sebesar 21% dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis.

### 5. Uji Hipotesis

Sebelum melakukan penarikan kesimpulan tentang pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependennya, maka perlu dilakukan pengujian hipotesis untuk membuktikan secara statistik ada tidaknya pengaruh signifikan dari variabel bebas terhadap variabel tidak bebasnya. Pengujian hipotesis dilakukan dengan dua tahap yaitu pengujian secara individual dan pengujian secara keseluruhan.

#### Pengaruh Penempatan Terhadap Kinerja Guru

$t_{hitung} = 6,021$  dan  $t_{tabel} = 2,45$ ,  $t_{hitung} 6,021 > t_{tabel} 2,45$  yang artinya bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, penempatan kerja (X) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Yayasan Hanifa Islamic School.

## IV. PENUTUP

### A. Kesimpulan

Berdasarkan analisa yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka penulis merumuskan kesimpulan sebagai berikut:

1. Penempatan kerja pada yayasan Hanifa Islamic School sudah berjalan cukup baik. Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden yang ada pada point kuesioner yang diberikan kepada karyawan yang ditunjukkan antara lain dengan Sistem rekrutmen dan penempatan disesuaikan dengan prestasi akademis karyawan hal itu termasuk dalam nilai akademis, Kualitas kerja dapat dilihat dari pengalaman kerja hal itu termasuk dalam pengalaman, Semangat kerja dapat dilihat dari segi usia hal itu termasuk dalam usia, Jaminan kesehatan wajib diberikan pada setiap karyawan hal itu termasuk dalam Kesehatan.
2. Kinerja karyawan pada yayasan Hanifa Islamic School telah memberikan dampak yang cukup baik. Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden yang ada pada point kuesioner yang diberikan kepada beberapa karyawan antara lain Komunikasi yang baik ketika melaksanakan tugas pekerjaan membuat kinerja karyawan lebih baik, Jika pekerjaan dilakukan dengan cepat, tepat, baik, rajin dan tekun, posisi yang lebih baik dan tinggi pun dapat diperoleh, Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan, Pimpinan memberikan kebebasan berprestasi dan berkeaktivitas kepada seluruh karyawan agar dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan.
3. Dari hasil analisa dengan menggunakan rumus koefisien korelasi product moment diperoleh  $r=0,890$  hal ini menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara penempatan kerja terhadap kinerja karyawan. Dari hasil perhitungan dengan menggunakan koefisien determinan hasilnya adalah 79%. Hal ini berarti penempatan kerja karyawan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 79% dan sisanya sebesar 21% dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak diteliti penulis. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang didapat yaitu  $t_{hitung} 6,021 > t_{tabel} 2,45$  yang artinya bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, penempatan kerja (X) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

### B. Saran

1. Agar dapat menyesuaikan penempatan kerja pada kebutuhan dan kemampuan yang ada pada yayasan Hanifa Islamic school.
2. Agar bisa mempertahankan dan lebih meningkatkan kinerja yang ada pada yayasan Hanifa islamic school.
3. Penelitian yang berikutnya diharapkan dapat meneliti hal-hal yang belum diteliti penulis.

## V. DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I Komang. "Manajemen Sumber Daya Manusia" Yogyakarta : Graha Ilmu (2012)
- Dessler, Gary. "Manajemen SDM" buku 1 dan 2, Jakarta : Indeks, (2011).
- Fathoni, A. "Organisasi dan Sumber daya Manusia" Jakarta : Rineka Cipta, (2006).
- Gauzali Saydam (2007)
- Hadari Nawawi (2003) "Metode Penelitian Bidang Sosial ". UGM Press. Yogyakarta.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. "Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai" Jakarta: Grasindo, (2002).
- Hasibuan, Malayu S.P. "Manajemen Sumber Daya Manusia" Jakarta, Bumi Aksara, (2007).

- Joko. Nur Utomo. H dan Sugiarto M. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”* Yogyakarta : Ardana Media, (2007).
- Mangkunegara, A A.Prabu. *”Manajemen Sumber Daya Manusia”*Bandung, Remaja Rosdakarya, (2007).
- Mathis, L.R dan J.H Jackson. *“Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Management)”*Jakarta, Salemba Empat,(2012).
- Moh. Nazir, Ph.D. *” Metode Penelitian”* , Ghalia Indonesia, Jakarta, (2007).
- Mondy, R.W, *“Manajemen Sumber Daya Manusia”* Edisi Kesepuluh, Jakarta : Erlangga, (2008).
- Muhammad Teguh *“Metodologi Penelitian Ekonomi”* Edisi Pertama Cetakan Kedua, PT, Raja Grafindo Persad,. Jakarta. (2001)
- Pasolog, Harbani. *“Metode Penelitian Administrasi Publik”*, Bandung, Afabeta : 2012
- Sastrohadiwiryono, B. Siswanto. *“Manajemen Sumber Daya Manusia. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia”* Jakarta: Rineka Cipta,(2002).
- Sedarmayanti. *“Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Produktivitas Kerja* (cetakan kelima). Bandung : PT. Refika Aditama, (2011).
- Siagian, S *“Manajemen Sumber Daya Manusia”* Jakarta : PT. Bumi Askara, (2008).
- Simanjuntak, Payaman J. *“Manajemen dan Evaluasi Kerja”*Lembaga Penerbit FEUI, Jakarta, (2005).
- Sugiono, *“Statistik Untuk Penelitian”*, Bandung, alfabeta: (2011).
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pendidik Yayasan Marvin. *Inovasi*, 5(1), 1-18.
- Sutrisno, Edy. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”* Jakarta : Kencana Predana Media Group, (2009).
- Vaizal Rivai. *“Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan”* Jakarta : Rajawali Pers (2004)
- Wibowo (2007) *“ Manajemen Kinerja “*. Raja Grafindo. Jakarta.