

**PENEMPATAN KERJA, KEAHLIAN (SKILL) KERJA, DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN
PT. METAL ELEKTRO PLATING**

**PLACEMENT OF WORK, EXPERTISE (SKILL) WORK, AND SATISFACTION OF
WORK ON IMPROVING EMPLOYEE PERFORMANCE
PT. METAL ELECTRO PLATING**

Rona Tanjung¹, Rahman Hasibuan², Novita Sari³

(Program studi Manajemen Universitas Riau Kepulauan)

¹ ronatanjung07@gmail.com, ² rahman.hasibuan@yahoo.co.id,

³ novitaidilsari2@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan, pengaruh keahlian (*skill*) terhadap peningkatan kinerja karyawan, pengaruh kepuasan kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan, pengaruh penempatan kerja, keahlian (*skill*), dan kepuasan kerja secara bersama – sama terhadap peningkatan kinerja karyawan. Penelitian ini termasuk jenis penelitian deskriptif kuantitatif dengan pengujian hipotesis. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan diuji validitas serta reliabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji F, uji t serta uji (R)². Hasil perhitungan statistic menunjukkan nilai F hitung sebesar 66,188 > F tabel 2,70 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 0.05 maka kesimpulannya Ha diterima, Ho ditolak yaitu secara bersama-sama antara variable Penempatan Kerja, Keahlian (*Skill*) dan Kepuasan Kerja terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variable Peningkatan Kinerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penempatan kerja, keahlian (*skill*) dan kepuasan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Sehingga untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Metal Elektro Plating Batam harus memberikan penempatan kerja, keahlian (*skill*) dan kepuasan kerja secara bersama-sama sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

Kata Kunci: Penempatan Kerja; Keahlian (*Skill*); Kepuasan Kerja; Peningkatan Kinerja Karyawan

Abstract

*This study aims to determine the effect of job placement on employee performance improvement, skill effect on employee performance improvement, job satisfaction influence to employee performance improvement, job placement effect, skill, and job satisfaction together to improve performance employees. This research includes the type of quantitative descriptive research with hypothesis testing. The result of statistic calculation shows the value of F count 66,188 > F table 2,70 with significant level 0.000 less than 0.05 then the conclusion Ha accepted, Ho is rejected that is together between the variable of Job Placement, Skill (*Skill*) and Job Satisfaction there is influence positive and significant to Performance Improvement variables. The results of this study indicate that job placement, skill (*skill*) and job satisfaction together have a significant influence on improving the performance of the rich. So to improve the performance of employees of PT. Metal Elektro Plating Batam should provide job placement, skills (*skill*) and job satisfaction together so that the performance of the rich will increase.*

Keywords: Job Placement; Skill (*Skill*); Job Satisfaction; Employee Performance Improvement

PENDAHULUAN

Pada saat ini perusahaan harus mampu meningkatkan dan mengembangkan perusahaan dengan mengandalkan berbagai macam cara yang tersusun dalam mencapai tujuan dan meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan menginginkan sumber daya manusia yang

terampil, handal dan professional dalam menghadapi persaingan antara perusahaan satu dengan yang lainnya guna untuk menjadi perusahaan yang unggul dan terdepan dibidangnya. PT. Metal elektro Plating batam adalah perusahaan yang bergerak di bidang Jasa industry untuk pekerjaan logan dan barang dari logam ditempat Komp. Hijrah Industrial Estate F-16, Batam Centre.

Terdapat berbagai masalah dalam perusahaan yang menjadi kekhawatiran yaitu masih ditemukan berbagai karyawan yang secara sempurna dalam mengerjakan pekerjaannya, kemudian adanya ketidakpuasan dalam posisi pekerjaan, serta menurunnya produktifitas dalam penyelesaian target yang diinginkan oleh perusahaan hal ini karena kurangnya kedisiplinan dalam waktu penyelesaian tugas sehingga membuat pekerjaan tertunda. Dengan pekerjaan yang tertunda tersebut, secara otomatis dapat menghambat operasional pekerjaan dan hal ini mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan tersebut di mata manajemen.

Penempatan Kerja

Penempatan kerja adalah perencanaan dalam menentukan karyawan yang akan mengisi pekerjaan yang ada dalam perusahaan yang bersangkutan. keberhasilan dalam pengadaan tenaga kerja terletak pada ketepatan dalam penempatan karyawan, baik penempatan karyawan baru maupun karyawan lama pada posisi jabatan baru. Menurut Sunyoto (2012), penempatan merupakan “proses atau pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas atau jabatan baru atau jabatan yang berbeda”. Sedangkan menurut Yani (2012), *placement* atau penempatan adalah “penunjukkan kepada karyawan untuk menduduki atau melakukan pekerjaan baru”.

Keahlian (Skill) Kerja

Keahlian merupakan sesuatu minat atau bakat yang harus dimiliki oleh seseorang, dengan keahlian yang dimilikinya memungkinkan untuk dapat menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas secara baik dengan hasil yang maksimal keahlian yang dimiliki seseorang dapat diperoleh dari pendidikan formal maupun non formal yang nantinya harus terus menerus ditingkatkan, salah satu sumber peningkatan keahlian dapat berasal dari pengalaman-pengalaman dalam bidang tertentu, Ratnasari (2019). Keahlian (*skill*) adalah kemampuan seseorang untuk melakukan sesuatu yang sifatnya spesifik, fokus namun dinamis yang membutuhkan waktu tertentu untuk mempelajarinya dapat dibuktikan. Menurut Suryaningsih, (2012) menyatakan bahwa keahlian harus mendapat perhatian utama kualifikasi seleksi. Hal ini yang akan menentukan mampu tidaknya seseorang menyelesaikan pekerjaan

yang ditugaskan kepadanya. Keahlian ini mencakup *technical-skill*, *human-skill*, *conceptual-skill*, kecakapan untuk memanfaatkan kesempatan serta kecermatan penggunaan peralatan yang dimiliki organisasi dalam mencapai tujuan, Ratnasari dan hartati (2019).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi. Tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja. Jadi kepuasan kerja menyangkut psikologis individu didalam organisasi, yang diakibatkan oleh keadaan yang ia rasakan dari lingkungannya, Ratnasari, Sutjahjo, dan Adam (2019). Kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi. Tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja. Jadi kepuasan kerja menyangkut psikologis individu didalam organisasi, yang diakibatkan oleh keadaan yang ia rasakan dari lingkungannya.

Kepuasan kerja menurut Dadang (2013), adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap terhadap pekerjaannya. Sutrisno (2014) juga menutip pendapat Handoko (2012), mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap terhadap pekerjaannya.

Peningkatan Kinerja Karyawan

Peningkatan kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dalam meningkatkan perusahaan. Kinerja dapat diartikan penampilan hasil kerja pegawai baik secara kuantitas maupun kualitas. Dengan meningkatkan kinerja karyawan maka perusahaan akan memberikan upah atau gaji yang setara dengan hasil kerja karyawan. Menurut Kasmir (2016), "Peningkatan Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya 1 tahun". Menurut oxford dictionary, peningkatan kinerja (*performance*) merupakan suatu tindakan proses atau cara bertindak atau melakukan fungsi organisasi. Rosyida (2012) peningkatan kinerja karyawan atau defisi peningkatan kinerja atau *performance* sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujmuan

organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika.

METODOLOGI

Populasi

Populasi dari penelitian ini menggunakan seluruh karyawan PT. Metal Elektro Plating Batam yang berjumlah 130 karyawan. dan sampel yang digunakan menggunakan rumus slovin. Berdasarkan pengertian di atas populasi merupakan subyek atau obyek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat tertentu yang berkaitan dengan masalah penelitian.

Sampel

Pengambilan sampel merupakan proses memilih sejumlah elemen secukupnya dari sebuah populasi, sehingga penelitian terhadap sampel dan pemahaman sifat dan karakteristiknya akan dapat mengeneralisasikan sifat atau karakteristik tersebut pada elemen populasi. sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang akan diteliti. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 98 karyawan PT. Metal Elektro Plating Batam.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah observasi yang di lakukan melalui pengamatan langsung kelapangan. Dan dengan menyebar angket/kuisinel kepada sampel

Metode Analis

Uji Validitas dan reliabilitas

Uji Validitas menurut Noor (2011), validitas atau kesahihan adalah suatu indeks yang menunjukkan alat ukur tersebut benar-benar mengukur apa yang diukur. Validitas ini menyangkut akurasi instrumen. Untuk mengetahui apakah kuesioner yang disusun tersebut itu valid atau sah, maka perlu diuji dengan uji korelasi antara skor (nilai) tiap-tiap butir pertanyaan dengan skor total kuesioner tersebut. Uji Reliabilitas untuk menilai kestabilan ukuran dan konsistensi responden dalam menjawab kuesioner. Kuesioner tersebut mencerminkan konstruk sebagai dimensi suatu variabel yang disusun dalam bentuk pertanyaan Noor (2011).

Uji asumsi Klasik

Terdiri dari Uji Normalitas , Uji Multikolinearitas dan uji Heteroskedastisitas

Pengujian Hipotesis

1. Uji t (Parsial) $H_0 : b_1, b_2 = 0$, artinyavariabel penempatan kerja dan keahlian tidak berpengaruh secara simultan terhadap peningkatan kinerja karyawan $H_a : b_1, b_2 \neq 0$,

artinya variabel penempatan kerja dan keahlian kerja berpengaruh secara simultan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Pengujian hipotesis menggunakan Uji F (*Analysis of Variance*). Uji F dapat dilakukan dengan dua cara yaitu melihat tingkat signifikansi menggunakan $\alpha = 5\%$ (0,05) atau dengan membandingkan F hitung dengan F tabel. Pengujian dengan tingkat signifikansi pada tabel Anova $< \alpha = 0,05$ maka H_0 ditolak (berpengaruh), sebaliknya apabila tingkat signifikansi pada tabel Anova $> \alpha = 0,05$ maka H_0 diterima (tidak berpengaruh). Rumus signifikasi korelasi Sugiyono (2009:266) yaitu :

H_0 diterima dan H_a ditolak jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ maka, artinya tidak terdapat pengaruh secara simultan. H_0 ditolak dan H_a diterima jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$, artinya terdapat pengaruh secara simultan.

2. Uji F (Simultaan)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji t dilakukan dengan membandingkan t hidung terhadap t tabel dengan ketentuan sebagai berikut Ghozali (2009):

$H_0 : \beta = 0$, berarti tidak ada pengaruh signifikan dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

$H_a : \beta > 0$, berarti ada pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan. Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95% atau taraf signifikan 5% ($\lambda = 0,05$) dengan kriteria sebagai berikut: jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ dan probabilitas (nilai signifikan) $<$ tingkat signifikansi 5% ($\lambda = 0,05$) maka H_a diterima dan H_0 ditolak, berarti ada pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan probabilitas (nilai signifikansi) $>$ tingkat signifikansi 5% ($\lambda = 0,05$) maka H_0 diterima dan H_a ditolak, berarti tidak ada pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Di mana t tabel ditentukan dengan mencari derajat bebasnya yaitu $df = N-k$.

3. Analisa Koefisien Determinasi (R^2).

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai koefisien determinasi yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati

1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen Ghozali (2013).

Uji Regresi linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menaksir bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua tau lebih variabel dependen sebagai faktor predictor dimanipulasi dinaik turunkan nilainya Sugiyono (2012). Dalam penelitian ini analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja (X1), keahlian kerja (X2) terhadap peningkatan kinerja karyawan (Y).

Langkah pertama yang digunakan untuk melihat apakah ada pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan dan pengaruh keahlian kerja terhadap kinerja karyawan. Pengaruh (X1) dan (X2) terhadap (Y), dengan menggunakan rumus regresi linier berganda

$$Y1 = a + b1X1 + b2X2 + b3X3 + e$$

Dimana:

- Y1 = peningkatankinerja karyawan
- X1 = penempatan
- X2 = keahlian
- X3 = kepuasan
- a = Konstanta
- b1 = Koefisien regresi pelatihan
- b2 = Koefisien regresi kompetensi
- b3 = Koefisien regresi disiplin kerja
- e = Variabel pengangg

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Tabel.1 Hasil Uji Validitas Penempatan Kerja (X1)

No	rhitung	rtabel	Keterangan
X1.1	0,61875	1,37917	Valid
X1.2	0,06389	1,37917	Valid
X1.3	0,62222	1,37917	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan data SPSS V.23

Hasil uji validitas pada Tabel 1 menunjukkan bahwa instrument soal semuanya dinyatakan valid karena hasil r hitung > r tabel.

Tabel. 2 Hasil Uji Validitas Keahlian Kerja (X2)

No	Rhitung	rtabel	Keterangan
X2.1	0,56806	1,37917	Valid
X2.2	0,50208	1,37917	Valid
X2.3	0,49375	1,37917	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS V.23

Hasil uji validitas pada tabel 2 menunjukkan bahwa instrument soal semuanya dinyatakan valid karena hasil r hitung > r tabel.

Tabel. 3 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (X3)

No	rhitung	rtabel	Keterangan
X3.1	0,53889	1,37917	Valid
X3.2	0,57986	1,37917	Valid
X3.3	0,60069	1,37917	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS V.23

Hasil uji validitas pada Tabel 2 menunjukkan bahwa instrument soal semuanya dinyatakan valid karena r hitung > r tabel.

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Peningkatan Kinerja Karyawan (Y)

No	Rhitung	rtabel	Keterangan
Y1.1	0,05278	1,37917	Valid
Y1.2	0,56458	1,37917	Valid
Y1.3	0,58194	1,37917	Valid
Y1.4	0,05694	1,37917	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS V.23

Hasil uji validitas pada Tabel 3 menunjukkan bahwa instrument soal semuanya dinyatakan valid karena r hitung > r table.

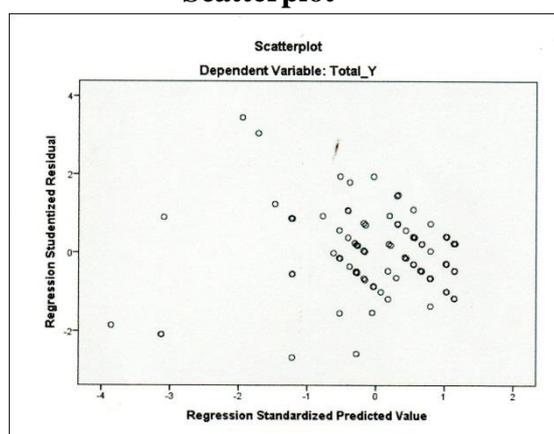
Hasil Uji Reliabilitas
Tabel 4 Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Pernyataan	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
Penempatan Kerja (X1)	X1.1	0,577083333	Reliabel
	X1.2	0,564583333	Reliabel
	X1.3	0,5625	Reliabel
Keahlian Kerja (X2)	X2.1	0,495833333	Reliabel
	X2.2	0,543055556	Reliabel
	X2.3	0,542361111	Reliabel
Kepuasan Kerja (X3)	X3.1	0,560416667	Reliabel
	X3.2	0,551388889	Reliabel
	X3.3	0,54375	Reliabel
Kinerja Kerja (Y)	Y1	0,549305556	Reliabel
	Y2	0,53125	Reliabel
	Y3	0,053472222	Reliabel
	Y4	0,54375	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS V.23

Hasil uji reabilitas pada Tabel 4 memperlihatkan nilai *Cronbach's Alpha* pada semua butir pertanyaan dalam seluruh variabel >0.40-0.60 cukup andal sehingga butir-butir pernyataan dalam seluruh variabel dinyatakan reliable atau cukup andal.

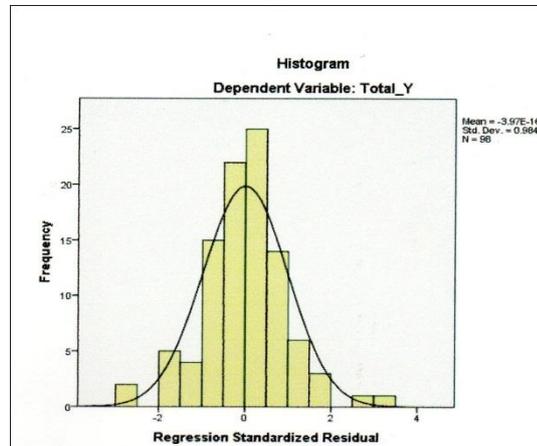
Gambar 1 Hasil Uji Heterokedastisitas Scatterplot



Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS V.23

Hasil pengujian pada Gambar 1 menunjukkan bahwa data tidak membentuk pola yang jelas, berarti bahwa titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 dan Y. hasil ini menunjukkan bawa tidak terjadinya heteroskedastissitas.

Gambar 2 Hasil Uji Histogram
Histogram

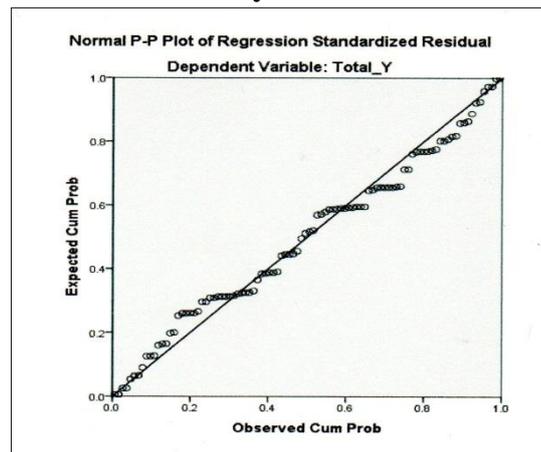


Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS V.23

Memperhatikan dan membentuk pola gambar lonceng atau *bell shaped*, maka dapat disimpulkan bahwa data memiliki distribusi normal. Cara kedua untuk menguji normalitas adalah dengan melihat gambar grafik *Normal Probability plot of Regression Standardized Residual* di bawah ini:

Gambar 3 Hasil Uji Probability plot
Normal P –P Plot of Regression

Standardized Residual
karyawan



Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS V.23

Hasil pengujian pada gambar 3 menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Hasil ini menunjukkan bahwa berdistribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

**Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Berganda
 Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	4.957	.930		5.328	.000		
1 Total_X1	-.006	.054	-.007	-.104	.917	.834	1.200
Total_X2	.255	.091	.229	2.810	.006	.514	1.945
Total_X3	.730	.091	.653	8.044	.000	.519	1.927

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS V.23

Berdasarkan Tabel 5 dapat dirumuskan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 4.957 + -0.006 X_1 + 0.225 X_2 + 0.730 X_3 + e$$

Dari hasil regresi terlihat bahwa pengaruh kepuasan kerja X3 lebih besar dari pada variabel lainnya.

Tabel 4.12 Hasil Uji Parsial (T-hitung)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.957	.930		5.328	.000
1 Total_X1	-.006	.054	-.007	-.104	.917
Total_X2	.255	.091	.229	2.810	.006
Total_X3	.730	.091	.653	8.044	.000

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS V.23

Dari tabel di atas dapat dijelaskan :

1. Hipotesis 1

Diketahui untuk penempatan kerja (X1) terhadap peningkatan kinerja karyawan (Y) dengan nilai t hitung $-0,104 < t \text{ tabel } 1,661$ dan tingkat signifikan $0,917 > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara penempatan kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan.

2. Hipotesis 2

Diketahui untuk keahlian kerja (X2) terhadap peningkatan kinerja karyawan (Y) dengan nilai t hitung $2,810 > t \text{ tabel } 1,661$ dan tingkat signifikan $0,006 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara keahlian kerja dan peningkatan kinerja karyawan.

3. Hipotesis 3

Variabel kepuasan kerja dengan nilai t hitung $8,044 > t \text{ tabel } 1,661$ dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan peningkatan kinerja karyawan.

**Tabel.6 Hasil Uji Simultan (F-hitung)
 ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	414.293	3	138.098	66.188	.000 ^b
	Residual	196.125	94	2.086		
	Total	610.418	97			

a. Dependent Variable: Total_Y

b. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X1, Total_X2

Berdasarkan Tabel 6 di atas diketahui signifikan untuk pengaruh X1,X2,X3 secara bersama-sama terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dengan nilai F hitung $66,188 > F \text{ tabel } 2,70$, sehingga dapat disimpulkan H_a diterima, H_0 ditolak yang berarti terdapat pengaruh X1,X2,X3 secara bersama-sama terhadap Y.

**Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Determinasi
 Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.824 ^a	.679	.668	1.444

a. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X1, Total_X2

b. Dependent Variable: Total_Y

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS V.23

Dari hasil perhitungan SPSS, maka diperoleh nilai Adjusted R Square 0,679 atau sebesar 6,79% yang artinya hubungannya kuat, kemampuan variabel independent mampu menjelaskan variabel depent sebesar 67,9% sementara sisanya sebesar 32,1% diterangkan oleh variabel lain yang tidak termasuk didalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan pengujian analisis ststistic dan pembahasan penelitian yang diolah dengan program SPSS V 23 telah menunjukkan bahwa factor-factor yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan PT. Metal Elektro Plating Batam dapat disimpulkan bahwa:

1. Penempatan kerja (X1) terhadap peningkatan kinerja karyawan (Y) dengan nilai t hitung $-0,104 < t$ tabel 1,661 dan tingkat signifikan $0,917 > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh yang positif dan tidak signifikan antara penempatan kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan. Sehingga PT. Metal Elektro Plating Batam tidak harus menempatkan karyawan sesuai dengan jabatan sebelumnya dan gelarnya, namun keahlian dan kemampuannya.
2. Keahlian kerja (X2) terhadap peningkatkan kinerja karyawan (Y) dengan nilai t hitung $2,810 > t$ tabel 1,661 dan tingkat signifikan $0,006 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara keahlian kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan. Seluruh karyawan PT. Metal Elektro Plating Batam haruslah mengasah keahlian dan kemampuan agar kinerja akan meningkat.
3. Kepuasan kerja dengan nilai t hitung $8,044 > t$ tabel 1,661 dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan. Jika

seluruh karyawan merasa puas dengan suasana tempat kerja, atasan yang ramah dan baik maka akan meningkat dan rajin karyawan dalam melaksanakan tugasnya untuk meningkatkan kinerjanya.

4. Penempatan kerja, keahlian kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Metal Elektro Plating Batam. Hal ini dapat dilihat dari Uji Hipotesis secara bersama-sama (Uji F) yaitu nilai F hitung $66,188 > F$ tabel 2,70 dengan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$.

REFERENSI

- Antika, R., dan Ratnasari, S. L. (2016). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Batam. *Jurnal Zona Manajemen*. Vol.8. No.2., Agustus 2016. Hal. 1-16.
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*. Semarang: UNDIP.
- Hasibuan, Malayu. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Putri, N. R., dan Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Takaful Batam. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi, dan Manajemen Bisnis*. Vol.7. No.1., July 2019. Hal. 48-55.
- Rahayu, W. W., dan Ratnasari, S. L. (2015). Motivasi Sebagai Intervening Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Mengajar Guru Sekolah Dasar Negeri Di Bengkong Kota Batam. *Jurnal Zona Manajerial*. Vol.7. No.2., Agustus 2015.
- Ratnasari, S. L., Christiananta, B., Eliyana, A. (2012). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan serta Prestasi Kerja Dosen Tetap Yayasan Perguruan Tinggi Swasta di Provinsi Kepulauan Riau. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen (JAM)*. Vol. 24., No.1. April, 2012.
- Ratnasari, S. L. (2012). *Budaya Organisasi*. Surabaya: UPN Press.
- Ratnasari, S. L. (2019). *Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media.
- Ratnasari, S. L., dan Hartati, Yenni. (2019). *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi*. Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media.

- Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., and Adam. (2019). Employees' Performance: Organizational Culture And Leadership Style Through Job Satisfaction. *Humanities & Social Sciences Reviews*. Vol. 7. No.5. pp. 597-608. ISSN: 2249-8958. eISSN: 2395-6518.
- Ratnasari, S. L., Rahmawati., Haryani, D. S., Tanjung, R., and Basuki. (2020). Workplace Bullying Causing Negative Employee Behaviors: A Case From Indonesian Banking Sector. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*. Vol. 10 Issue 2, February 2020. ISSN: 2201-1315.
- Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., and Adam. (2020). The Employee's Performance: Job Satisfaction of the Organizational Culture and the Leadership Styles. *International Journal of Advance Science and Technology*. Vol. 29 No. 10S. (2020). Pp. 93-106. ISSN: 2005-4238.
- Ratnasari, S. L., Nasrul, H. W., Nurdin, I., Susilowati, Y., and Manurung, S. (2020). Employee Performance: Organizational Commitment, Motivation, Work Ability, and Work Environment. *International Journal of Advance Science and Technology*. Vol. 29 No. 10S. (2020). Pp. 1074-1084. ISSN: 2005-4238.