

BAB V

PEMBAHASAN

A. Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di BTM Surya Madinah.

Berdasarkan hasil penelitian, pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini dibuktikan berdasarkan tabel *Coefficient* diperoleh nilai Sig. Kurang dari α dan t hitung lebih dari t tabel, maka dapat disimpulkan bahwa menolak H_0 dan menerima H_a . Dengan demikian berarti variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan atau artinya pelatihan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Serta dari hasil koefisien regresi diperoleh nilai B dengan nilai positif atau memiliki pengaruh yang searah. Hal ini menandakan bahwa setiap penambahan untuk pelatihan maka prestasi kerja karyawan meningkat pula. Dan begitu pula sebaliknya, jika mengalami penurunan dalam pelatihan maka prestasi kerja karyawan akan menurun. Faktor pelatihan juga menjadi suatu faktor yang mendorong karyawan untuk berprestasi dalam bekerja, karena setiap karyawan mengikuti pelatihan tentu mendorong akan suatu prestasi kerja mereka. Dengan meningkatnya pelatihan yang dimiliki maka prestasi kerja karyawan akan meningkat.

Hal tersebut sesuai dengan teori yang diuraikan oleh Veithzal Rivai bahwa pelatihan kerja bagi karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu

serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan prestasi. Pelatihan kerja sendiri bagi karyawan sangatlah penting karena berhubungan langsung dengan prestasi kerja karyawan. Melalui pelatihan dan pengembangan akan menimbulkan motivasi, prestasi, pertumbuhan, tanggung jawab, dan kemajuan.¹²⁰

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Fransisca, dimana variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Trias Sentosa. Dimana menunjukkan bahwa hasil uji t variabel pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.¹²¹ Dan penelitian yang dilakukan oleh Arif, dimana hasilnya variabel pelatihan, Kompensasi dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) Rayon Sinjai.¹²²

Namun penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhamad Yani yang menganalisis pengaruh Pendidikan dan Pelatihan teknis terhadap prestasi kerja pegawai. Dimana dalam penelitian tersebut diketahui bahwa nilai koefisien korelasi yang di dapat menunjukkan seberapa besar keeratan antara variabel pendidikan dan

¹²⁰*Ibid.*, hlm., 154

¹²¹Fransisca Rachmawati, *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. TRIAS SENTOSA* Vol.4, No.2, (Surabaya:Jurnal Manajemen Bisnis, 2016) di <http://jurnal.ukp.ac.id> pada tanggal 20 Nopember 2017 pada pukul 08.30 WIB

¹²²Arif Muzakkir, *Pengaruh Pelatihan Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) RAYON Sinjai*, (Skripsi:UIN Alauddin Makassar, 2017) di <http://repositori.uin-alauddin.ac.id/2786/1/Arif.pdf> diakses tanggal 20 Nopember 2017 pukul 11.00

pelatihan kerja terhadap prestasi kerja pegawai. Hal ini membuktikan adanya kategori tingkat pengaruh yang lemah berdasarkan nilai koefisien korelasi. Berdasarkan data dari tabel r product moment disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai. Berdasarkan hasil olah pembuktian koefisien determinasi terbukti bahwa pemberian pelatihan dan bimbingan teknis mempunyai pengaruh yang sangat kecil terhadap prestasi kerja pegawai yang mana dapat diketahui dari nilai koefisien penentu yaitu sebesar 6,76% yang mana nilai ini mengartikan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara pendidikan dan pelatihan teknis terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Tanjungpinang.¹²³

B. Pengaruh Penempatan terhadap Prestasi Kerja Karyawan di KSPPS BTM Surya Madinah

Berdasarkan hasil penelitian, penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini dibuktikan berdasarkan tabel Coefficient diperoleh nilai Sig. kurang dari α dan t hitung lebih dari t tabel, maka dapat disimpulkan bahwa menolak H_0 dan menerima H_a . Dengan demikian berarti variabel penempatan berpengaruh positif dan signifikan atau artinya penempatan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Serta dari hasil koefisien regresi diperoleh nilai B dengan nilai

¹²³ Muhammad Yani, *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Teknis Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja kota Tanjungpinang*, (Skripsi:Universitas Maritim Raja Haji Tanjungpinang,2013) di <http://mafiadoc.com> diakses pada tanggal 22 Januari 2018 pukul 19.00 WIB

positif atau memiliki pengaruh yang searah. Hal ini menandakan bahwa setiap penambahan untuk penempatan maka prestasi kerja karyawan meningkat pula. Dan begitu pula sebaliknya, jika mengalami penurunan dalam penempatan maka prestasi kerja karyawan akan turun. Jadi dengan adanya penempatan yang positif terhadap prestasi kerja karyawan di KSPPS BTM Surya Mdinah maka akan meningkatkan prestasi kerja karyawan baik pada KSPPS BTM Surya Madinah. Dengan penempatan yang baik maka mendorong karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja mereka, sehingga banyak karyawan yang memiliki prestasi kerja tinggi.

Hal tersebut sesuai dengan teori yang diuraikan oleh Hasibuan¹²⁴ bahwa Penempatan karyawan tepat merupakan salah satu kunci untuk memperoleh prestasi kerja yang optimal dari setiap karyawan, baik kreativitas dan prakarsanya akan berkembang. Penempatan karyawan yang tepat merupakan cara untuk mengoptimalkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap menuju prestasi kerja bagi karyawan itu sendiri. Hal ini sangat penting karena bagi suatu perusahaan, penempatan karyawan pada posisi yang tepat merupakan suatu hal yang utama karena erat hubungannya dengan prestasi kerja karyawan dalam memberikan manfaat yang besar bagi perusahaan.¹²⁵

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Asri dkk, dimana variabel penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik.

¹²⁴ *Ibid.*, hlm., 27

¹²⁵ *Ibid.*, hlm., 156

Dimana menunjukkan bahwa hasil uji t variabel penempatan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik¹²⁶.

Namun penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Rizky Dea¹²⁷ yang hasil penelitiannya menyatakan bahwa penempatan kerja karyawan tidak memiliki pengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Tidak adanya pengaruh penempatan karyawan terhadap motivasi kerja yang mengindikasikan bahwa kualitas kehidupan kerja yang diciptakan oleh PT. PLN (Persero) Are Jember tidak mampu bersinergi dengan visi misi perusahaan dan harapan karyawan, sehingga harapan karyawan relative tidak dapat terpenuhi untuk meningkatkan motivasi kerja baik secara kuantitas maupun kualitas.

C. Pengaruh Pemindahan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di KSPPS BTM Surya Madinah.

Berdasarkan hasil penelitian pada KSPPS BTM Surya Madinah tersebut menunjukkan adanya hubungan positif antara Prestasi Kerja Karyawan BTM Surya Madinah. Artinya semakin besar pemindahan kerja maka Prestasi Kerja Karyawan BTM Surya Madinah akan meningkat, begitu pula sebaliknya. Hal tersebut sesuai dengan teori yang dikemukakan

¹²⁶ Asri Nur Fadilah, Abdul Hakim, Siswidiyanto, *Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja (Studi pada Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik)* Jurnal Administrasi Publik (JAP), Vol.1, No.5, Hal.847-852 (Malang : Jurnal Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya, 2013) di <http://download.portalgaruda.org/article.php?article=190332> pada tanggal 20 Nopember 2017 pukul 09.00 WIB

¹²⁷ Rizky Dea Narotama, *Pengaruh Penempatan dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan melalui Motivasi Kerja pada PT. PLN (Persero) area Jember*, (Artikel Ilmiah Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Jember, 2016) di <http://repository.unej.ac.id> pada tanggal 22 Januari 2018 pukul 19.30 WIB

oleh Kadarisman, pemindahan karyawan sampai saat ini ada timbal balik yang positif untuk perusahaan. Adanya pemindahan karyawan yang semakin di pindah maka semakin yang sering maka akan berdampak pada semangat karyawan untuk bekerja dengan prestasi yang unggul. Karyawan dipindah karena menyesuaikan kondisi lingkungan fisik perusahaan.¹²⁸ Hasil penelitian ini menyatakan bahwa semakin banyak Pemindahan Karyawan maka Prestasi Kerja Karyawan tersebut semakin meningkat.

Berdasarkan hasil penelitian, pemindahan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini dibuktikan berdasarkan tabel *Coefficient* diperoleh nilai Sig. Kurang dari α dan t_{hitung} lebih dari t tabel, maka dapat disimpulkan bahwa menolak H_0 dan menerima H_a . Dengan demikian berarti variabel pemindahan berpengaruh positif dan signifikan atau artinya pemindahan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini menandakan bahwa setiap penambahan untuk pemindahan maka prestasi kerja karyawan akan meningkat. Dan begitu pula sebaliknya, jika mengalami peningkatan dalam pemindahan maka prestasi kerja karyawan akan meningkat.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sabar dkk, dimana diperoleh hasil variabel promosi jabatan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai hal ini adalah kinerja pegawai kantor wilayah direktorat jenderal perbendaharaan Sulawesi

¹²⁸*Ibid.*, hlm.68

Utara. Hal ini berarti bahwa promosi jabatan merupakan salah satu variabel yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kinerja pegawai bisa meningkat lebih baik dengan meningkatkan promosi jabatan mereka dan mutasi serta lebih memperhatikan indikator kepemimpinan dan pendidikan formal.¹²⁹

Namun penelitian ini bertolak belakang dengan yang diteliti oleh Juliana Ambarita, dimana hasil penelitian tersebut mengatakan bahwa berpengaruh negative, mutasi terhadap semangat kerja pegawai negeri sipil sebesar 16,32% dikatakan rendah, karena semangat kerja tidak dipengaruhi oleh unsur mutasi.¹³⁰ Artinya semakin sering karyawan dipindah maka semangat kerja karyawan akan menurun. Hal ini telah dikuatkan oleh Sastrohadiwirjoyo, bahwasannya mutasi merupakan kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab, dan status tenaga kerja ke situasi tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memberikan pengaruh negative terhadap prestasi kerja pada perusahaan.¹³¹

¹²⁹Navrathin Datu Sabar dkk, *Pengaruh Promosi Jabatan dan Mutasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sulawesi Utara)* Vol.5 No.2 Juni 2017, Hal. 404 - .413 (Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi,2017) di <https://media.neliti.com/media/publications/129453> pada tanggal 20 Nopember 2017 pukul 09.45 WIB

¹³⁰Arnimisari Juliana Ambarita, Hatta Ridho, *Pengaruh Mutasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kota Pematang Siantar*, Vol.8 Nomor 2 Oktober 2015, hal527-533 (Jurusan:Ilmu Administrasi Negara, Universitas Sumatera Utara,2015) di <http://student.usu.ac.id> pada tanggal 22 Januari 2018 pukul 10.00 WIB

¹³¹ Sastrohadiwirjoyo, B. Siswanto, *Manajemen Tenaga Kerja*, (Jakarta:PT. Bumi Aksara), hlm.,56

D. Pengaruh Pelatihan, Penempatan, dan Pemindahan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di KSPPS BTM Surya Madinah Tulungagung

Berdasarkan hasil uji F-test yang terdapat pada tabel ANOVA KSPPS BTM Surya Madinah, dapat diketahui bahwa secara simultan Pelatihan, penempatan, dan Pemindahan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan BTM Surya Madinah. Nilai Sig. lebih kecil dari taraf signifikansi (dalam kasus ini menggunakan taraf signifikansi atau $\alpha = 5\%$), maka H_3 teruji, artinya terdapat pengaruh signifikan antara Pelatihan dan Penempatan terhadap Prestasi Kerja Karyawan KSPPS BTM Surya Madinah. Cara lainnya adalah dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} . Dari perbandingan tersebut diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka disimpulkan H_3 teruji, yang berarti antara Pelatihan, Penempatan, dan Pemindahan dengan Prestasi Kerja Karyawan KSPPS BTM Surya Madinah memiliki hubungan linear.

Pada variabel pelatihan diperoleh hasil signifikan dan ada pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Pada variabel pelatihan berdasarkan regresi linear berganda diperoleh hasil yaitu setiap kenaikan (karena positif), pelatihan akan meningkatkan prestasi kerja karyawan begitu juga sebaliknya, jika pelatihan menurun, maka prestasi kerja karyawan mengalami penurunan. Pada variabel penempatan yaitu diperoleh hasil penempatan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan di KSPPS BTM Surya Madinah Tulungagung. Dalam upaya untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh secara simultan, uji F diperlukan. Ini artinya, secara

tegas bahwa secara bersama-sama atau secara simultan variabel independen (pelatihan, penempatan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen (prestasi kerja karyawan). Hal ini dibuktikan berdasarkan tabel ANOVA diperoleh nilai Sig. kurang dari α dan f hitung lebih dari f tabel. Atau dengan kata lain, hipotesa yang diajukan peneliti dapat diterima. Sedangkan pada variabel Pemindahan berdasarkan regresi linear berganda diperoleh hasil yaitu setiap kenaikan, penempatan akan meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan begitu juga sebaliknya, jika penempatan menurun, maka prestasi kerja karyawan mengalami penurunan.

Hal tersebut sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Mila Badriyah¹³² bahwa prestasi kerja pada masa mendatang merupakan penilaian yang berorientasi masa depan dilakukan melalui penilaian potensi karyawan untuk menentukan prestasi kerja pada waktu yang akan datang atau penetapan sasaran prestasi kerja pada masa mendatang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Khairunnisa¹³³ yang menganalisis pengaruh penempatan kerja dan pelatihan terhadap prestasi karyawan. Dalam penelitiannya menunjukkan berdasarkan hasil analisis regresi koefisien regresi masing-masing variabel yang ditunjukkan bernilai positif. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yaitu penempatan kerja dan pelatihan memiliki hubungan yang searah atau berpengaruh positif dengan variabel terikat yaitu

¹³² *Ibid.*, hlm.144

¹³³ Khairunnisa H, *Pengaruh Penempatan Kerja dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan* (Studi pada Karyawan Auto 2000 Padang) Diploma Thesis, Universitas Andalas, 2016 (Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen) di <http://scholar.unand.ac.id> pada tanggal 22 Januari 2018 pukul 12.00 WIB

prestasi kerja. Berdasarkan uji t dapat disimpulkan bahwa kedua variabel yaitu variabel penempatan kerja dan variabel pelatihan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan auto 2000 Bypass Padang.

Jadi, sesuai penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan atau bersama-sama pelatihan, penempatan, dan pemindahan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan BTM Surya Madinah.