

## Pengaruh Penempatan Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Firisian Flag

Rahel Purba<sup>1,\*</sup> Adissya Maya Andara<sup>2</sup>

<sup>1)</sup> rahelpurba125@gmail.com, Universitas Primagraha, Indonesia

<sup>2)</sup> aramaia20@gmail.com, Universitas Primagraha, Indonesia

\*) Corresponding Author

### ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of job placement and job training on employee performance. The population in this study were employees of PT Firisian Flag, totaling 50 employees, the sample and this study were the employees. The analytical technique used in this research is quantitative method. Data collection techniques used in this study were observation, questionnaires. Data were collected and processed using SPSS computing program. The results of this study have a positive and significant effect on employee performance and show a correlation between placement and job training on job performance which has a strong influence. The results showed that partially the work placement variable had a positive effect on work performance, and job training has a positive effect on work performance. And simultaneously the variable of job placement and job training has a positive effect on work performance

**Keywords:** Job Placement; Job Training; Work Performance.

Submitted: Juni 2023

Revised: Juni 2023

Accepted: Juni 2023

### Article DOI:

<https://doi.org/10.59605/atama.v1i2.557>

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah salah satu elemen utama yang menempati posisi sangat strategis dalam PT. Frisian Flag artinya unsur manusia memegang peranan sangat penting untuk menjalankan aktivitas guna pencapaian tujuan perusahaan. Untuk itu sangat diperlukan komitmen kerja karyawan yang tinggi dalam mendayagunakan sumber daya yang ada agar perusahaan dapat semakin hidup dan berkembang. Karyawan merupakan faktor dominan yang memegang peranan penting dalam suatu perusahaan, sebab perusahaan tidak akan maju dan berkembang tanpa ditunjang oleh kemampuan karyawan sekalipun perusahaan tersebut memiliki sarana dan prasarana yang lengkap dan canggih (Wahyudi et al, 2022).

Karyawan memberikan kontribusi besar terhadap perusahaan karena setiap pekerjaan dalam perusahaan dilaksanakan oleh karyawan. Hasil kerja yang maksimal dari setiap pegawai merupakan faktor yang sangat diharapkan untuk perusahaan, semakin banyak pegawai yang berprestasi kerja tinggi, maka kemampuan tinggi, maka kinerja atau produktivitas perusahaan secara menyeluruh akan berkembang dan perusahaan dapat bertahan dalam persaingan perusahaan. Edwin Flippo dalam Sunyoto (2019) mengemukakan bahwa prestasi kerja seseorang dapat diukur melalui Mutu kerja, dalam hal ini berkaitan dengan ketetapan waktu, keterampilan dan kepribadian dalam melakukan pekerjaan. Prestasi lebih banyak dapat dicapai apabila seseorang menggunakan pola kerja teratur, disiplin dan konsentrasi. Konsentrasi seseorang dalam bekerja dimaksud adalah pemusatan pemikiran terhadap pekerjaannya dengan mengesampingkan hal-hal lain yang tidak berhubungan dengan pekerjaan tersebut. Untuk mencapai tingkat konsentrasi seorang pekerja memerlukan kedisiplinan karyawan dalam bekerja. Prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor yang mendukung diantaranya disiplin kerja dan pengalaman kerja yang berasal dari individu maupun organisasi.

Prestasi karyawan yang kadang kala menurun yang disebabkan oleh faktor-faktor tertentu. Misalnya faktor lingkungan, kejenuhan, kurangnya motivasi dan kreatifitas karyawan yang menurun serta tidak adanya penyegaran kembali mengenai pekerjaan yang karyawan lakukan atau bahkan kurangnya pengetahuan karyawan mengenai perubahan dan perkembangan yang terjadi di masyarakat khususnya di bidang ketenagakerjaan. Penempatan pegawai adalah untuk menempatkan pegawai sebagai unsur pelaksanaan pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan dan keahlian. Penempatan pegawai adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggung jawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggung jawabnya. Berdasarkan observasi PT Frisian Flag peneliti mendapatkan informasi terkait penempatan karyawan khususnya bagian Sales dari aspek potensi/ kualitas sumber daya manusia/ karyawan menunjukkan bahwa tingkat Pendidikan karyawan khususnya dibagian sales 80% masih berpendidikan SMA hal ini dikarenakan pengalaman yang dimiliki peserta belum cukup banyak sehingga perlu diberikan pelatihan guna menambah pengetahuan dan keterampilan dalam bekerja.

Hal ini menimbulkan permasalahan dalam hal penempatan, pengetahuan dan keterampilan karyawan dalam belajar, masalah yang dimaksud disini adalah yang berkaitan dengan pengetahuan bahwa karyawan bagian produksi 62,5% berpendidikan SMA sehingga memiliki keterbatasan wawasan untuk melakukan inovasi dan inisiasi dalam bekerja. Permasalahan dari segi penempatan ini berdampak juga pada aspek keterampilan/ skill dalam bekerja sehingga mempengaruhi produktivitas karyawan dan kinerja organisasi.

Pelatihan bertujuan meningkatkan kinerja jangka pendek dalam pekerjaan (jabatan) tertentu yang diduduki saat ini dengan cara meningkatkan kompetensi (pengetahuan dan keterampilan) para karyawan” serta agar mencapai tujuan individual sekaligus mencapai tujuan organisasi (Larasati 2018) PT Frisian Flag Indonesia sendiri mengadakan pelatihan-pelatihan yang ditujukan kepada karyawan bukan karena alasan yang tidak jelas. Hal ini berkaitan dengan kemampuan dan kinerja karyawan yang kadang kala menurun yang disebabkan oleh faktor-faktor tertentu. Misalnya faktor lingkungan, kejenuhan, kurangnya motivasi dan kreativitas karyawan yang menurun serta tidak adanya penyegaran kembali mengenai pekerjaan yang karyawan lakukan atau bahkan kurangnya pengetahuan karyawan mengenai perubahan dan perkembangan yang terjadi di masyarakat khususnya di bidang ketenagakerjaan. Hal yang paling sering terjadi adalah perusahaan telah memberikan pelatihan kepada karyawan sesuai dengan deskripsi pekerjaan masing-masing jabatan, kemudian dikarenakan pelatihan tidak secara langsung diberikan kepada seluruh karyawan dalam waktu yang bersamaan, namun secara bergiliran maka karyawan yang telah lebih dulu mendapatkan pelatihan sering kali terpengaruh oleh karyawan lain yang belum mendapatkan pelatihan. Sehingga kinerja karyawan tersebut yang tadinya mengalami peningkatan kinerja setelah mengikuti pelatihan kemudian menunjukkan penurunan kinerja secara perlahan dan terus menerus.

Masalah inilah yang menjadi fokus penting manajemen perusahaan. Oleh karenanya, manajemen lebih rutin mengadakan pelatihan kepada karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan dan selalu melakukan evaluasi kinerja karyawan secara rutin setiap periodenya.

Prestasi kerja adalah suatu bentuk dari hasil kerja seorang karyawan, hasil kerja tersebut nantinya akan dinilai oleh atasan maupun perusahaan, dan tentunya jika seorang karyawan mendapatkan prestasi yang baik dia akan mendapatkan penghargaan atau hadiah dari perusahaan tempat ia bekerja. Prestasi kerja seorang karyawan tidak selamanya baik, ada yang bagus dan ada juga yang buruk maka dari itu setiap karyawan suatu organisasi atau perusahaan pasti akan berusaha untuk mendapatkan hasil kerja yang baik. Upaya untuk meningkatkan sumber daya manusia yang dilakukan oleh perusahaan PT Frisian Flag adalah dengan melalui penempatan dan pelatihan (diklat). Setiap karyawan diwajibkan ikut dalam kegiatan seminar baik yang bersifat formal maupun informal, memberikan tanggung jawab penuh kepada setiap karyawan tanpa melihat gelar, jabatan, memberikan apresiasi penuh kepada setiap karyawan harus mengaplikasikan teori- teori yang ditetapkan didalam Penempatan dan pelatihan. Berdasarkan fenomena terkait masih rendahnya penempatan karyawan dan pelatihan dalam bekerja sehingga peneliti perlu melakukan penelitian diduga mempunyai pengaruh pada Prestasi Kerja. Sehingga perlu diteliti agar dapat diketahui tingkat signifikansinya terhadap kinerja pegawai pada organisasi. Adapun judul pada penelitian ini adalah “Pengaruh Penempatan Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT. Frisian Flag”.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Penempatan kerja**

Menurut Trisnawati (2019) penempatan kerja adalah suatu kebijakan yang diambil oleh suatu pimpinan instansi atau bagian personalia untuk menentukan seseorang pegawai masih tetap atau tidak ditempatkan pada suatu posisi atau jabatan tertentu berdasarkan pertimbangan keahlian, keterampilan atau kualifikasi tertentu. Menurut Rudianto & Juniarti (2018) penempatan kerja adalah untuk menempatkan pegawai sebagai unsur pelaksanaan pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kriteria yaitu, Kemampuan, Kecakapan, Keahlian. Menurut

Rahman et al. (2019) bahwa penempatan kerja merupakan tindak lanjut seleksi, yaitu penempatan calon pegawai yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan authority kepada orang tersebut. Menurut Bahri (2019) mengemukakan bahwa penempatan karyawan adalah proses menempatkan para karyawan pada pekerjaan-pekerjaan yang sesuai dengan keterampilannya agar mereka bekerja secara efektif yang didasari oleh informasi analisis pekerjaan. Disisi lain, penempatan kerja adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggung jawabkan segala risiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggung jawabnya". Dari beberapa pendapat para ahli yang telah dikemukakan mengenai penempatan di atas, penulis dapat menarik kesimpulan bahwa penempatan adalah mengalokasikan karyawan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan sesuai dengan ketetapan yang sudah diatur, serta mampu mempertanggungjawabkan segala risiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas, pekerjaan serta wewenang.

Sedarmayanti (2017) Dengan penempatan SDM yang tepat tidak saja menguntungkan organisasi/perusahaan, tetapi juga menguntungkan SDM itu sendiri. Keuntungan bagi organisasi/perusahaan dengan menempatkan SDM yang tepat.: 1) Perusahaan dapat mengisi lowongan pekerjaan. 2) Perusahaan dapat meningkatkan semangat dan gairah kerja. 3) Perusahaan memperoleh ide baru dalam mengembangkan perusahaan. 4) Terdapat suasana kerja harmonis karena orang bekerja sesuai bidangnya. Keuntungan bagi SDM dengan penempatan yang tepat: 1) Adanya kepastian memulai kerja; 2) Kesempatan mengembangkan tenaga dan pikiran untuk kepentingan perusahaan; 3) Meningkatkan kemampuan dengan menggali potensi diri; dan 4) Meningkatkan dengan disiplin, loyalitas, dan percaya diri serata tanggung jawab atas pekerjaan sesuai kemampuan.

## **Pelatihan kerja**

Pelatihan Kerja adalah sebuah konsep manajemen sumber daya manusia yang sempit yang melibatkan aktivitas-aktivitas pemberian instruksi-instruksi khusus yang direncanakan (seperti misalnya pelatihan terhadap prosedur-prosedur operasi pelatihan yang spesifik) atau pelatihan keahlian (seperti misalnya pelatihan yang berhubungan dengan tugas, program-program pengenalan pekerjaan). Andrew E. Sikula dalam Mangkunegara (2017) mengatakan : Pelatihan (training) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non- manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Larasati (2018) Pelatihan (training) adalah pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir sehingga tenaga kerja non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu. Rachmawati (2018) menjelaskan bahwa: "Pelatihan adalah sebuah wadah lingkungan bagi karyawan, dimana mereka memperoleh atau mempelajari sikap serta proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu, agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar yang dibutuhkan". Dari defenisi tersebut maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan fasilitas yang diberikan perusahaan untuk mempelajari pekerjaan yang berhubungan dengan pengetahuan, keahlian, dan perilaku pegawai dapat dilakukan melalui pelatihan yang tentunya sudah direncanakan oleh perusahaan sebelumnya.

Setiap perusahaan berharap pelatihan dapat diberikan kepada seluruh pegawai dan memberikan hasil yang baik atau memuaskan, namun dalam kenyataan banyak sekali

program pelatihan mengalami kegagalan. Maksudnya sekalipun semua karyawan sudah dilatih tetapi kemauan dan kemampuan serta perilakunya tidak banyak berubah setelah melakukan pelatihan. Dibawah ini dijelaskan beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan adalah sebagai berikut : Menurut Kasmir (2016) mengatakan: 1) Peserta pelatihan 2) Instruktur/ pelatih 3) Materi pelatihan 4) Lokasi pelatihan 5) Lingkungan pelatihan 6) Waktu pelatihan.

### **Prestasi kerja**

Menurut Edwin Flippo dalam Sunyoto (2019), prestasi kerja seseorang dapat diukur melalui Mutu kerja, dalam hal ini berkaitan dengan ketetapan waktu, keterampilan dan kepribadian dalam melakukan pekerjaan. Kualitas kerja, berkaitan dengan pemberian tugas-tugas tambahan yang diberikan oleh atasan kepada bawahan. Menurut Sunyoto (2019) Secara kategori terciptanya suatu prestasi kerja yang matang harus memenuhi syarat, yaitu : Kesalahan kecenderungan terpusat, maksudnya bila penilaian merasa takut memberikan penilaian sangat jelek atau sangat baik maka selalu dibuat nilai rata-rata pada karyawan. Menurut Hartatik (2019) Pengaruh penilaian prestasi kerja terjadi pada dua kepentingan, yaitu terhadap kepentingan individu dan organisasi. Dharma (2018) mendefinisikan “Prestasi kerja adalah proses penampilan kerja atau pencapaian hasil kerja yang diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang”. Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, dikerjakan dengan, kemampuan yang dimiliki. Prestasi kerja seorang karyawan tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses dan ketentuan dalam pekerjaan.

Menurut Siagian (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi penilaian prestasi kerja adalah sebagai berikut: 1) Mendorong peningkatan prestasi kerja 2) Sebagai bahan pengambilan keputusan dalam pemberian imbalan 3) Untuk kepentingan mutasi pegawai 4) Guna menyusun program pendidikan dan pelatihan Membantu para pegawai menentukan rencana karirnya dan dengan bantuan bagian kepegawaian menyusun program pengembangan karir yang paling tepat, dalam arti sesuai dengan kebutuhan para pegawai dan dengan kepentingan organisasi. Menurut Edwin Flippo dalam Sunyoto (2019) mengatakan pengukuran prestasi kerja diarahkan melalui: 1) Mutu kerja, dalam hal ini berkaitan dengan ketetapan waktu, keterampilan dan kepribadian dalam melakukan pekerjaan. 2) Kualitas kerja, berkaitan dengan pemberian tugas-tugas tambahan yang diberikan oleh atasan kepada bawahan. 3) Ketangguhan, berkaitan dengan tingkat kehadiran pemberian waktu libur dan jadwal mengenai keterlambatan hadir di tempat kerja. 4) Sikap merupakan sikap kepada karyawan yang menunjukkan seberapa jauh tanggung jawab mereka terhadap sesama teman dan atasan serta seberapa jauh tingkat kerja sama dalam mengevaluasi tugas. 5) Disiplin waktu dan absensi Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

### **METODE**

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Berdasarkan hal tersebut terdapat empat kata kunci yang perlu diperhatikan yaitu, cara ilmiah, data, tujuan, dan kegunaan. Cara ilmiah berarti kegiatan penelitian itu didasarkan pada ciri-ciri keilmuan, yaitu rasional, empiris dan sistematis. Rasional berarti kegiatan penelitian itu dilakukan dengan cara-cara yang masuk akal, sehingga terjangkau oleh penalaran manusia. Empiris berarti cara-cara yang dilakukan itu dapat diamati

oleh indera manusia, sehingga orang lain dapat mengamati dan mengetahui cara-cara yang digunakan. Sistematis artinya proses yang digunakan dalam penelitian itu menggunakan langkah-langkah tertentu yang bersifat logis. Data yang diperoleh melalui penelitian itu adalah data empiris (teramati) yang mempunyai kriteria tertentu yaitu valid. Valid menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti.

Populasi dalam penelitian ini bersifat heterogen berdasarkan jenis kelamin, usia, lama bekerja, tingkat pendidikan dan lain sebagainya. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT Frisian Flag yang berjumlah 50 orang. Arikunto dalam Saprudin (2017) yang mengatakan bahwa sekedar ancer-ancer, maka apabila subyeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semuanya sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subyeknya besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih tergantung kemampuan penelitian. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 50 responden. Pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu menggunakan kuesioner, sedangkan alat untuk menganalisis hasil kuesioner yaitu menggunakan SPSS versi 26.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik responden

Dalam penelitian ini jumlah responden yang termasuk dalam kategori jenis kelamin laki-laki sebanyak 29 orang dengan persentase (69%) sedangkan kategori jenis kelamin perempuan sebanyak 21 orang dengan persentase (31%). Data tersebut menunjukkan bahwa kategori laki-laki lebih dominan daripada perempuan. Sedangkan karakteristik dari jenjang pendidikan yaitu SMA sebanyak 25 orang dengan persentasae (62%), Diploma sebanyak 10 orang dengan persentase (13%) dan Sarjana sebanyak 15 orang dengan persentase (25%). Data tersebut menunjukkan bahwa jenjang pendidikan SMA lebih dominan.

### Uji validitas dan reliabilitas

Untuk Menguji Validitas penulis menggunakan analisis dengan SPSS 26.0. Berikut hasil pengujian validitas. Untuk tingkat validitas dilakukan uji signifikan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka dikatakan valid. Untuk  $df = n-2 = 50 - 2 = 48$ , dalam hal ini  $n$  adalah jumlah sampel. Dalam penelitian ini  $r$  tabel yang ditetapkan adalah 0,278. Adapun hasil pengujian validitas tersaji pada Tabel 1.

Tabel 1. Uji validitas

Variabel	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Penempatan Kerja (X1)	X1.1	0,755	0,278	Valid
	X1.2	0,743	0,278	Valid
	X1.3	0,651	0,278	Valid
	X1.4	0,792	0,278	Valid
	X1.5	0,723	0,278	Valid
	X1.6	0,666	0,278	Valid
	X1.7	0,730	0,278	Valid
	X1.8	0,772	0,278	Valid
	X1.9	0,693	0,278	Valid

Variabel	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Pelatihan Kerja (X2)	X1.10	0,714	0,278	Valid
	X2.1	0,830	0,278	Valid
	X2.2	0,824	0,278	Valid
	X2.3	0,755	0,278	Valid
	X2.4	0,847	0,278	Valid
	X2.5	0,795	0,278	Valid
	X2.6	0,825	0,278	Valid
	X2.7	0,864	0,278	Valid
	X2.8	0,887	0,278	Valid
	X2.9	0,839	0,278	Valid
Prestasi Kerja (Y)	X2.10	0,805	0,278	Valid
	Y.1	0,713	0,278	Valid
	Y.2	0,691	0,278	Valid
	Y.3	0,677	0,278	Valid
	Y.4	0,720	0,278	Valid
	Y.5	0,738	0,278	Valid
	Y.6	0,775	0,278	Valid
	Y.7	0,752	0,278	Valid
	Y.8	0,757	0,278	Valid
	Y.9	0,671	0,278	Valid
	Y.10	0,691	0,278	Valid

Sumber: Data diolah SPSS

Berdasarkan Tabel 1 bahwa seluruh item pernyataan dari ketiga variabel dapat dinyatakan valid, karena hasil dari pengolahan data menghasilkan nilai r hitung (berkisar 0,651-0,887) lebih besar dari r tabel (0,278). Realibilitas diukur dengan uji statistic Cronbanch's Alpha ( $\alpha$ ) lebih besar dari nilai signifikan yaitu 0,60. Uji reliabilitas tersaji pada Tabel 3.

Tabel 2. Uji reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha
Penempatan Kerja (X1)	0,898
Pelatihan Kerja (X2)	0,949
Prestasi Kerja (Y)	0,893

Sumber: Data diolah SPSS

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan hasil Cronbanch's Alpha pada variabel penempatan kerja (X1) sebesar 0,898, variabel pelatihan kerja menghasilkan nilai sebesar 0,949, dan variabel prestasi kerja (Y) bernilai 0,893. Sesuai dengan angka minimum pengujian reliablitas sebesar 0,60, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dapat dinyatakan reliabel karena telah melewati batas minimum.

### Uji asumsi klasik

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Uji ini dilakukan untuk melihat distribusi

data dalam model penelitian. Perhitungan umumnya dilakukan dengan uji one sample kologorof-smirnov dengan taraf signifikan 0,05 sehingga data dapat disimpulkan terdistribusi dengan normal jika signifikasinya lebih besar dari 0,05.

Tabel 3. Uji normalitas data

		<b>Unstandardized Residual</b>
N		50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.24459193
Most Extreme Differences	Absolute	.120
	Positive	.052
	Negative	-.120
Test Statistic		.120
Asymp. Sig. (2-tailed)		.067 <sup>c</sup>

- a. Test distribution is Normal.  
b. Calculated from data.  
c. Lilliefors Significance Correction.  
Sumber : Data diolah SPSS

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 3, maka dapat diketahui bahwa nilai N adalah jumlah responden karyawan yang berjumlah 50 orang karyawan. Hasil dari analisis di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi Asymp. Sig(2-tailed) sebesar 0,067 lebih dari 0,05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas kolmogotov-smirnov di atas dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian , asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi. Adapun pada pengujian autokorelasi dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil uji autokorelasi run test

		<b>Unstandardized Residual</b>
Test Value <sup>a</sup>		.13808
Cases < Test Value		25
Cases >= Test Value		25
Total Cases		50
Number of Runs		27
Z		.286
Asymp. Sig. (2-tailed)		.775

- a. median  
Sumber: Data diolah SPSS

Berdasarkan Tabel 4, hasil nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,775 > 0,05 , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala autokorelasi, sehingga analisis regresi linear dapat dilanjutkan. Selanjutnya pada pengujian hipotesis, baik secara parsial maupun simultan atau bersama-sama dapat dilihat pada Tabel 5 dan Tabel 6.

Tabel 5. Uji parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7.243	4.502		1.609	.114
1 Penempatan Kerja	.369	.177	.339	2.084	.043
Pelatihan Kerja	.428	.151	.463	2.841	.007

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Data diolah SPS

Tabel 5 memperlihatkan uji hipotesis secara parsial, dimana penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja hal ini dibuktikan dengan nilai beta positif sebesar 0,369 dan secara signifikan dibuktikan dengan t hitung lebih besar dari t tabel ( $2,084 > 2,010$ ) atau nilai signifikansi kurang dari 0,05 ( $0,043 < 0,05$ ). Kemudian pelatihan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja dengan pembuktian pada nilai uji parsial yaitu nilai positif pada beta sebesar 0,428 dan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ( $2,841 > 2,010$ ) atau nilai signifikansi kurang dari 0,05 ( $0,007 < 0,05$ ). Selanjutnya untuk uji secara bersama-sama atau simultan dapat dilihat pada Tabel 6.

Tabel 6. Uji simultan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	729.439	2	364.719	33.231	,000 <sup>b</sup>
Residual	515.841	47	10.975		
Total	1245.280	49			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

c. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja, Penempatan Kerja

Sumber: Data diolah SPSS

Dari hasil perhitungan Tabel 6 menghasilkan nilai F hitung sebesar  $33,231 > F$  tabel dengan nilai signifikan 0,000. Nilai signifikan menunjukkan angka dibawah 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa penempatan kerja dan pelatihan kerja dapat mempengaruhi prestasi kerja secara simultan dimana pengaruhnya yaitu positif dan signifikan.

### **Pengaruh variabel penempatan kerja (X1) terhadap prestasi kerja (Y)**

Hasil pengujian hipotesis secara parsial telah membuktikan terdapat pengaruh antara Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan didapat nilai t hitung sebesar 2,084 nilai tersebut lebih besar dari t tabel yaitu 2,010 yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak  $H_0$ 1 dan menerima  $H_a$ 1, pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa penempatan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Prestasi Kerja. Artinya bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Penempatan Kerja (X1) terhadap Prestasi Kerja (Y). Jika seseorang ditempatkan di posisi yang sesuai dengan keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman mereka, mereka cenderung lebih efektif dan produktif. Keterampilan yang relevan dengan tugas yang harus diemban akan memungkinkan individu untuk menyelesaikan tugas-tugas dengan lebih baik, meningkatkan kualitas pekerjaan, dan menghindari kesalahan yang dapat mempengaruhi prestasi. Oleh

karena itu, penempatan kerja yang tepat merupakan faktor penting dalam mencapai prestasi kerja yang optimal. Dengan memastikan karyawan ditempatkan di posisi yang sesuai dengan keterampilan dan minat mereka, serta memberikan lingkungan kerja yang mendukung, perusahaan dapat mendorong peningkatan prestasi kerja yang signifikan dan berkelanjutan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa penempatan kerja berpengaruh secara signifikan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan (Hamid & Ismuni, 2022; Mastur, 2023; Srimulatsih, 2023).

### **Pengaruh variabel pelatihan kerja (X2) terhadap prestasi kerja (Y)**

Hasil pengujian hipotesis (Ha2) secara parsial telah membuktikan terdapat pengaruh antara Pemberian Insentif terhadap Prestasi Kerja. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan didapat nilai  $t$  hitung sebesar 2,841 nilai tersebut lebih besar dari  $t$  tabel 2,010 yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ , pengujian ini secara statistik membuktikan Pelatihan Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Prestasi kerja. Artinya bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan kerja terhadap prestasi kerja. Pelatihan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karena melibatkan proses pembelajaran dan pengembangan keterampilan karyawan. Adanya pelatihan kerja memberikan beberapa dampak positif yang dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan. Lebih dari itu, pelatihan kerja memberikan investasi jangka panjang bagi perusahaan dan karyawan. Karyawan yang terus berkembang akan lebih mampu menghadapi tuntutan pekerjaan yang berubah dan memastikan pertumbuhan dan keberlanjutan organisasi. Hasil ini sesuai dengan penelitian Puspitasari et al. (2022) yang memberikan pernyataan bahwa pelatihan kerja akan membawa dampak yang positif dalam meningkatkan kemampuan para karyawan yang pada akhirnya mereka akan berprestasi pada bidang pekerjaannya. Hasil penelitian ini juga secara tegas menolak penelitian yang dilakukan oleh Wahyudi (2021) yang memberikan pernyataan bahwa pelatihan tidak berdampak secara signifikan pada peningkatan kinerja atau prestasi kerja karyawan. Menurut Wahyudi (2021) terdapat beberapa alasan mengapa pelatihan kerja tersebut tidak berdampak pada peningkatan kinerja/prestasi kerja karyawan yang salah satunya yaitu materi yang diberikan tidak sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh karyawan. Oleh karenanya, Wahyudi (2021) menyampaikan bahwa sebaiknya ketika perusahaan mengadakan agenda pelatihan maka hal yang pertama yang harus dilakukan yaitu dengan menganalisis kebutuhan pelatihan sehingga ketika pelatihan tersebut dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan karyawannya.

### **Pengaruh penempatan kerja (X1), pelatihan kerja (X2) terhadap prestasi kerja (Y)**

Hasil pengujian hipotesis (Ha3) secara simultan telah membuktikan terdapat pengaruh antara penempatan kerja dan pelatihan kerja terhadap prestasi kerja. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan didapat nilai  $F$  hitung sebesar 33,231 nilai tersebut lebih besar dari  $F$  tabel yaitu 3,354 yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ , pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa penempatan kerja dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

## **KESIMPULAN**

Penempatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan pada PT Frisian Flag, dan diharapkan dengan penempatan kerja bisa meningkatkan prestasi kerja para karyawan PT Frisian Flag. Pelatihan Kerja juga berpengaruh positif dan signifikan

terhadap prestasi kerja karyawan PT Frisian Flag, dan diharapkan dengan pelatihan kerja dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amperawati, E. D. (2022). E-Commerce Consumer Satisfaction Analysis: A Study on the Shopee Platform. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 5(1), 938-951.
- Amperawati, E. D. (2022). Review of Using Instagram Social Media as a Promotional Media on Online Shop Trustworth. id. *Enrichment: Journal of Management*, 12(2), 1328-1337.
- Amperawati, E. D. (2023). Analysis of Corporate Image in Mediating the Influence of Social Media Marketing and Visitor Value on Visitor Loyalty Lembang Begonia Flower Park, Indonesia. *Business, Management and Economics Engineering*, 21(1), 356-366.
- Amperawati, E. D., Krisnanda, R., Astuti, W., & Triatmanto, B. (2022, December). Kinerja Layanan Hotel Bintang Empat Kota Bandung-Jawa Barat Di Era New Normal. In *Seminar Nasional Kepariwisata (SENORITA)# 3 2022*.
- Amperawati, E. D. (2020). Optimalisasi Reputasi Perusahaan Melalui Kinerja Layanan Hotel Di Industri Hospitalitas.
- Amperawati, E. D., Astuti, W., & Triatmanto, B. (2020). The role of service performance mediating the effect of management commitment to service quality structure on reputation of hospitality industry companies in West Java. *Management Science Letters*, 10(12), 2870-2874.
- Bustomi, T., Turmuzi, D., & Chaidir, J. (2020, March). Implementation Strategy of Village Fund Distribution Policy: Development of Rural in Serang District. In *International Conference on Public Administration, Policy and Governance (ICPAPG 2019)* (pp. 228-238). Atlantis Press.
- Chaidir, J. (2022). Algorithm Design in the Procurement of Manpower with a Specific Time Work Agreement (Case Study at PT. Professional Indonesia Lantera Raga). *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 5(2), 10304-10315.
- Chaidir, J. (2022). Management of Village Funds for Development in Serang District (Case Study in Teluk Terate Village). *PINISI Discretion Review*, 5(2), 417-426.
- Chaidir, J. (2022). *Model Problem Based Learning Dalam Pembelajaran Menulis Teks Eksplanasi Berpola Kausalitas Dan Hubungannya Dengan Berpikir Kritis Peserta Didik Kelas VIII SMPN 1 Kramatwatu* (Doctoral Dissertation, Perpustakaan Pascasarjana).
- Chaidir, J. (2023). Contemporary Organizational Management in the Modern Era and Its Implications in Modern Organizational Management. *Migration Letters*, 20(S4), 1103-1113.
- Chaidir, J., & Haerofiatna, H. (2023). Development of Data Management in the Implementation of Electronic-based Government in Serang Regency. *International Journal of Community and Cooperative Studies*, 11(1), 17-25.
- Chaidir, J., & Haerofiatna, H. (2023). Network Infrastructure Development in Serang District. *International Journal of Management Technology*, 10(1), 11-19.

- Chaidir, J., & Haerofiatna, H. (2023). The Development of Serang District Government Business Process Mapping. *International Journal of Small Business and Entrepreneurship Research*, 11(2), 12-19.
- Chaidir, J., Haerofiatna, H., Kania, D., & Wahyudi, W. (2023). Peran mediasi komitmen afektif pada persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan. *MBR (Management and Business Review)*, 7(1), 30-45.
- Dharma, A. (2018). Manajemen Prestasi Kerja. CV Rajawali.
- Haerofiatna, H., & Chaidir, J. (2023). Electronic-based Governance System Risk Management in Serang District. *International Journal of Business and Management Review*, 11(5), 57-66.
- Haerofiatna, H., & Chaidir, J. (2023). Regional Regulations: Implementation of Electronic-based Government System. *European Journal of Business and Innovation Research*, 11(3), 61-69.
- Haerofiatna, H., & Chaidir, J. (2023). Smart City Master Plan for the Government of Serang Regency. *Global Journal of Human Resource Management*, 11(3), 1-11.
- Hamid, A. ., & Ismuni, M. (2022). Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Prestasikerja Karyawan pada PT. Indonesia Multi Colour Printing di Cileungsi-Bogor. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2), 89–93.
- Hartatik, P. I. (2019). Mengembangkan SDM. Laksana.
- Kania, D. (2022). Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan pada Hotel Grandia Bandung. *Bisman (Bisnis dan Manajemen): The Journal of Business and Management*, 5(1), 95-105.
- Kania, D., & Mudayat, M. (2022). Kinerja karyawan hotel bintang 4 dan bintang 5 di Bandung Raya. *Jurnal Integrasi Sumber Daya Manusia*, 1(1), 1-20.
- Larasati, S. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. CV Budi Utama.
- Larasati, Sri (2018) Manajemen Sumber Daya Manusia. Deepublish.
- Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mastur, M. (2023). Pengaruh penempatan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasional di Pondok Pesantren. *Jurnal Integrasi Sumber Daya Manusia*, 1(2), 63–73. <https://doi.org/10.56721/jisd.m.v1i2.144>
- Puspitasari, A., Andara, A. M., Putry, M., & Sandra, M. (2022). Analisis pengaruh pelatihan dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Integrasi Sumber Daya Manusia*, 1(1), 40–51.
- Rachmawati, I. K. (2018). Manajemen Sumberdaya Manusia. Andi.
- Rahman, A. T., Haerani, S., & Hakim, W. (2019). Analisis Pengaruh Seleksi dan Penempatan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN)(Studi Kasus: Pemerintahan Kabupaten Keerom). *Hasanuddin Journal of Applied Business and Entrepreneurship*, 2(1), 8-19.
- Regiasa, T. (2022). Pengaruh Pelayanan dan Harga Terhadap Kepuasan Konsumen Kapur Pada PT. Surya Besindo Sakti Di Kabupaten Serang. *DESANTA (Indonesian of Interdisciplinary Journal)*, 3(1), 268-276.

- Regiasa, T. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja Instrinsik, dan Motivasi Kerja Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pandeglang. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 16(2), 750-759.
- Regiasa, T. (2023). Pengaruh Kualitas Aparatur dan Etos Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Tunjung Teja Kabupaten Serang. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(2).
- Regiasa, T. (2023). Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Periklanan Terhadap Keputusan Nasabah Dalam Menabung Pada PT. BPR Kabupaten Serang. *Jurnal Studia Akuntansi dan Bisnis (The Indonesian Journal of Management & Accounting)*, 11(1).
- Rudianto, A. B., & Juniarti, A. T. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Penempatan Pegawai Terhadap Semangat Kerja Pegawai di PT. Taspen (Persero) KCU Bandung (Doctoral dissertation, Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas Bandung).
- Sedarmayanti. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Refika Aditama.
- Shiratina, A., Indika, D. R., Komariyah, I., Kania, D., & Solihin, E. H. (2020). Pemasaran Online Melalui Penerapan Iklan Secara Digital. *Jurnal Sains Manajemen*, 2(1), 15-23.
- Siagian, S.P. (2018). Manajemen sumber daya manusia. PT Bumi Aksara.
- Srimulatsih, M. . (2023). Does Job Placement Impact Performance? . *International Journal of Applied Management and Business*, 1(1), 1–8.
- Sunyoto, D. (2019). Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. CAPS (Center for Academic Publicshing Service).
- Trisnawati, A. (2019). Pengaruh seleksi dan penempatan terhadap kinerja karyawan pada pt. Linggarjati mahardika mulia pacitan (Doctoral dissertation, IAIN PONOROGO).
- Wahyudi, W. (2021). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh disiplin kerja. *ECo-Buss*, 4(2), 265-273.
- Wahyudi, W., Rozi, A., & Putry, M. (2022). Kompetensi dan kinerja karyawan: Peran moderasi iklim organisasional. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 21(2), 165-176.
- Wirtadipura, D. (2021). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPT SDN Cilayang Guha. *DESANTA (Indonesian of Interdisciplinary Journal)*, 2(1), 183-192.
- Wirtadipura, D. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Serang. *DESANTA (Indonesian of Interdisciplinary Journal)*, 3(1), 354-363.
- Wirtadipura, D. (2022). Pengaruh Perencanaan dan Koordinasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serang. *DESANTA (Indonesian of Interdisciplinary Journal)*, 2(2), 323-332.
- Wirtadipura, D., Madhakomala, R., & Supriyati, Y. (2020). The Evaluation Impact Program of Open Selection on High Leadership Position Career Employee in Banten Provincial Government.