BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

Pada sub bab ini penulis akan menjelaskan dimana peneliti melakukan penelitian. Penulis melakukan penelitian di PT Finansia Multi Finance yang bertempat di Jl.Raya barat no.799,Padasuka.Cimahi 40526 Berikut disajikan beberapa bagian mengenai PT Finansia Multi Finance.

4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan

PT Finansia Multi Finance cabang Cimahi adalah salah satu cabang dari PT Finansia Multi Finance, yang beralamat di Jl. Raya cimahi No.799, CIMAHI, sejarah singkat PT. Finansia Multi Finance dengan brand " *kredit plus"*, didirikan pada tanggal 09 Juni 1994 yang berlokasi di jakarta setalah hampir 17 tahun melangsungkan kegiatanya, Memegang ijin usaha untuk menjalankan roda usaha pembiayaan dan kartu kredit. Merupakan suatu badan usaha bersama 2 perusahaan multi nasional (1 perusahaan gabungan profesional Indonesia dan Singapura dan 1 perusahaan Amerika).

Beranjak dari pembiayaan untuk motor, mobil dan alat-alat berat, Kredit*plus* membangun usaha dan menjaring konsumen setianya, yang dipertahankan sejak Kredit*plus* berdiri sampai dengan tahun 1997. Saat krisis moneter melanda Indonesia pada tahun 1998, agar tetap bertahan Kredit*plus* melakukan berbagai diversifikasi usaha. Dan akhirnya bangkit kembali pada tahun 1999 dengan produk yang dibiayai terbatas pada motor dan mobil.

Kemudian pada tahun 2001, Kredit*plus* kembali melakukan pengembangan produk yang dibiayai dengan menambah produk Elektronik. Dengan hanya membiayai produk Motor dan Elektronik, Kredit*plus* kembali melaju dalam usaha dan menarik konsumen untuk bergabung dengan Kredit*plus* sampai dengan tahun 2007.

Kecepatan pelayanan dalam pengajuan aplikasi, kemudahan syarat dan pembayaran dipertahankan sampai saat ini sehingga menjadi unggulan dari Kredit Plus untuk bersaing dengan perusahaan pembiayaan lainnya.

Untuk mendukung tujuan perusahan, maka tterdapat visi, misi dan nilai perusahaan diantaranya sebgai berikut :

Visi: Leading Provider Means:

It is the goal of Finansia to become a major player in Indonesia for consumer financing in the middle to low income segment. Management goal is to make this company to become number 1 in the business that we choose

Misi : Consumer Finacing Product and Service Means:

Finansia is focusing in Consumer financing business, with a portfolio consisting of motorcycles, automobiles and white goods financing.

- Misi To provide the best consumer financing products and services to the community.
- To establish a framework for people to learn, to develop and to perform, creating value and opportunities.

4.1.2 Struktur Organisasi Perusahaan

Manajemen yang baik dapat tertuang dalam struktur organisasi perusahaan, hal ini dikarenakan didalam suatu struktur organisasi dapat menunjukkan suatu pola yang saling berhubungan diantara fungsi-fungsi, bagian-bagian, posisi-posisi maupun orang-orang yang menunjukkan kedudukan, tugas, wewenang dan tanggung jawab yang berbeda didalam lingkungan manajemen perusahaan.

Bila kita lihat struktur organisasi yang dimiliki oleh PT. Finansia Multi Fiance merupakan gabungan dari jenis organisasi dalam bentuk lini dan staf.

Dimana wewenang dari pucuk pimpinan mengalir langsung kepada kepala bagian yang memimpin satuan-satuan organisasi menurut jenjang organisasi. Adapun struktur organisasi PT. Finansia Multi Fiance adalah sebagai berikut :

“ struktur Organisasi perusahaan PT.FINANSIA MULTI FINANCE CABANG CIMAHI terlampir di bagian lampiran “

4.1.3 Deskripsi Pekerjaan

1. Branch manager

Fungsi branch manager adalah:

Melakukan pengendalian terhadap seluruh aktifitas cabang terutama marketing & collection dalam rangka mengoptimal-kan branch profit

Tugas Pokok branch manager adalah**:**

a. Merumuskan strategi penjualan yang disesuaikan dengan target cabang

b. Melakukan evaluasi & analisa atas pencapaian target pada setiap bulannya

c. Melakukan evaluasi & perbaikan secara kontinu atas proses kredit sehingga aset yang dibukukan adalah aset yang berkualitas.

d. Memantau & menganalisa situasi pasar & kompetisi yang terjadi di daerah tersebut.

e. Melakukan kunjungan berkala & membina hubungan baik dengan para dealer.

Wewenang branch manager adalah**:**

a. Memberikan kredit approval sesuai dengan kebijakan Perusahaan

b. Mengeluarkan uang di cabang sesuai dengan peraturan yang ada.

c. Memberikan discount denda kepada konsumen sesuai dengan peraturan yang ada.

d. Mengatur aktifitas marketing & collection cabang termasuk orang-orangnya yang disesuaikan dengan tujuan perusahaan.

e. Menandatangani perjanjian kerjasama dengan dealer sesuai dengan peraturan yang ada.

2. Marketing head

Fungsi marketing head adalah **:**

Melakukan pengendalian terhadap aktivitas dan hasil kerja dari setiap Credit Marketing Officer, serta memastikan Policy dan Prosedur berjalan dengan benar, tuntas dan konsisten.

Tugas Pokok marketing head adalah**:**

a. Memastikan keberadaan dealer dan kelangsungan usaha dari dealer tersebut.

b. Mencari dan mengumpulkan informasi pasar yang up to date.

c. Memeriksa hasil survey (Aplikasi Kredit, Survey & Rekomendasi) yang dilakukan oleh Credit Marketing Officer untuk memastikan bahwa survey telah dilakukan sesuai dengan materi survey yang diinginkan dan bila perlu dilakukan pengecekan ke lapangan.

d. Melakukan wawancara dengan Credit Marketing Officer untuk memastikan bahwa Credit Marketing Officer telah melakukan tugasnya dengan baik.

e. Menerapkan peraturan perusahaan secara tegas dan konsisten.

Wewenang marketing head adalah **:**

a. Memberikan kredit approval sesuai dengan kebijakan Perusahaan.

3. credit marketing oficer (cmo)

Fungsi credit marketing oficer adalah **:**

Mendapatkan dan memproses aplikasi pembiayaan.

Tugas Pokok credit marketing oficer adalah **:**

a. Membina hubungan baik dengan Dealer/Supplier melalui kunjungan-kunjungan rutin.

b. Mendapatkan data calon konsumen dari Dealer/Non Dealer untuk kemudian diproses.

c. Memeriksa data calon konsumen pada daftar black list konsumen.

d. Mendatangi lokasi survey sesuai dengan alamat survey yang didapat.

e. Melakukan validasi data pemohon dan mencari keterangan tambahan dari lingkungan sekitar tempat tinggal pemohon (cek lingkungan).

Wewenang credit marketing oficer adalah **:**

a. Memberikan rekomendasi atas permohonan kredit calon pelanggan sesuai kebijakan Perusahaan.

4. bisnis relation oficer (bro)

Fungsi bisnis relation oficer adalah:

Melakukan pengendalian terhadap aktivitas dan hasil kerja dari setiap Customer Relation Officer yang menjadi bawahannya, mengembangkan potensi pasar dalam area tanggung jawabnya.

Tugas Pokok Fungsi bisnis relation oficer adalah:

a. Melaksanakan kunjungan berkala ke Dealer/Supplier untuk membina hubungan baik dengan mereka

b. Mencari dealer – dealer potensial yang menjual produk yang dibiayai perusahaan untuk diajak bekerjasama.

c. Mencari dan mengumpulkan informasi pasar yang up to date

d. Mengatur jadwal kerja dan tempat kerja dari CRO dibawahnya disesuaikan dengan jumlah dan lokasi dealer .

e. Melakukan pendekatan ke pihak dealer/ owner untuk mendiskusikan dan merealisasikan program marketing yang sesuai dan saling menguntungkan.

Wewenang Fungsi bisnis relation oficer adalah:

a. Mengatur Jadwal kerja CRO di bawahnya

b. Mengusulkan pelaksanaan program Marketing kepada BM

5. custemer relation oficer (cro)

Fungsi custemer relation oficer adalah :

Membantu customer dalam proses pengambilan kredit dan membina hubungan baik dengan customer maupun dealer.

Tugas Pokok custemer relation oficer adalah **:**

a. Membantu memberi informasi customer dalam proses pengajuan kredit termasuk memberikan informasi tentang aplikasi yang harus diisi dan persyaratan yang harus dipenuhi.

b. Memberi informasi tentang produk / barang yang diminati oleh customer.

c. Mencatat seluruh aplikasi yang masuk pada form yang telah disediakan.

d. Melakukan administrasi/ filing seluruh aplikasi yang masuk sesuai status kreditnya.

e. Memproses permohonan kredit konsumen dan menghubungi cabangnya untuk dilakukan proses kredit selanjutnya.

6. marketing support

Fungsi marketing support adalah :

Menangani masalah-masalah administrasi di Credit Marketing Dept.

Tugas Pokok marketing support adalah**:**

a. Memeriksa kelengkapan data serta kelengkapan dokumen aplikasi.

b. Mengembalikan aplikasi yang tidak lengkap ke Credit Marketing Head untuk segera dilengkapi dan melakukan follow up.

c. Memisahkan aplikasi baik approve maupun reject untuk diberikan kepada credit admin.

d. Meregistrasi surat keluar dan surat masuk yang berkaitan dengan aktivitas marketing.

e. Membantu Marketing Head mempersiapkan price list angsuran.

7. Credit head

Fungsi Credit head adalah :

Melakukan pengendalian terhadap aktivitas dan hasil kerja dari Credit Analyst, Phone Verificator, Surveyor dan Credit Support serta memastikan Policy dan Prosedur berjalan dengan benar, tuntas dan konsisten.

Tugas Pokok Credit head adalah:

a. Memberikan persetujuan kelayakan kredit untuk customer dalam batas wewenangnya.

b. Melakukan analisa terhadap booking aktual yang telah dihasilkan dan melakukan prediksi booking yang akan dicapai pada periode mendatang.

c. Menganalisa piutang customer dari hasil realisasi persetujuan kredit setiap bulan.

d. Memberikan masukan-masukan kepada Branch Manager yang dapat meningkatkan booking dan memperkecil over due

e. Membuat laporan secara periodik tentang hasil performance kredit yang sudah disetujui.

Wewenang Credit head adalah **:**

a. Meminta dilakukan survey ulang jika data yang ada meragukan

b. Memberikan persetujuan kredit sesuai batas wewenangnya

8. **colection head**

Fungsi colection head adalah :

Mengelola A/R Overdue dan mengurangi/memperkecil resiko kerugian.

Tugas Pokok colection head adalah :

a. Membuat perencanaan dan target penanganan A/R Overdue yang harus dicapai dalam suatu periode.

b. Memonitor pelaksanaan penagihan piutang, ketertiban pengiriman surat pemberitahuan dan proses penarikan.

c. Melakukan review mingguan terhadap setiap collector atas kemajuan penanganan yang mereka lakukan.

d. Memonitor pemakaian Kwitansi Collector setiap hari. e. Mengadakan pertemuan berkala dengan para bawahannya untuk mengevaluasi pencapaian target dan membahas masalah-masalah yang ditemui di lapangan.

9. ramedial cordinator

Fungsi ramedial cordinator adalah:

Melakukan upaya penagihan atau penarikan barang atas customer Overdue > 60 hari dan bersifat kasus.

Tugas Pokok ramedial cordinator adalah:

a. Memeriksa serta mempelajari data-data customer yang menunggak > 60 hari dan kasus.

b. Membantu menangani kasus-kasus tertentu bila diperlukan di semua bucket.

c. Membuat tanda terima atas barang yang ditarik.

d. Mengusulkan digunakannya tenaga pihak ke tiga untuk melakukan penarikan bila dirasa mengalami kesulitan.

e. Bertanggung jawab terhadap penggunan form standar collection dan kebenaran serta ketepatan penyampaian laporan ke Head Collection/BM/HO

Wewenang ramedial cordinator adalah :

a. Mengusulkan pengangkatan/ pemberhentian serta pemberian SP untuk staf remedial

b. Menjalin kerjasama dengan pihak III (Prof. Coll, polisi, aparat, dan informan)

c. Melakukan pembagian wilayah kerja dan account untuk staf remedial

10. Credit analis

Fungsi Credit analis adalah:

a. Melakukan analisa kredit terhadap data – data calon konsumen serta memutuskan kelayakan kredit bagi konsumen dalam batas wewenangnya.

b. Melakukan pengendalian dan evaluasi terhadap seluruh aktifitas Surveyor & Phone Verificator

Tugas Pokok Credit analis adalah**:**

a. Melakukan analisa laporan keuangan dan analisa 5 C terhadap laporan surveyor/ PV

b. Meminta surveyor untuk melakukan survey ulang apabila dirasakan ada data yang kurang atau meragukan dalam laporan surveyor

c. Memberikan persetujuan kelayakan kredit untuk customer dalam batas wewenangnya

d. Mencapai target booking dengan batas toleransi yang telah ditetapkan oleh perusahaan

e. Melakukan analisa terhadap booking aktual yang telah dihasilkan dan melakukan prediksi booking yang akan dicapai pada periode mendatang

Wewenang Credit analis adalah :

a. Meminta dilakukan survey ulang jika data yang ada meragukan

b. Memberikan persetujuan kredit sesuai batas wewenangnya.

11. phon veripikator (pv)

Fungsi phon veripikator adalah :

Melakukan survey melalui nomer telepon customer untuk baik rumah, kantor atau econ untuk mengumpulkan dan mengklarifikasi data yang akan digunakan untuk analisa kredit.

Tugas Pokok phon veripikator adalah:

a. Melakukan pengecekan melalui telepon untuk memastikan keberadaan pemohon serta mendapatkan bukti bahwa informasi yang dikirim atau diberikan pemohon sehubungan dengan permohonan kreditnya kepada FMF adalah benar

b. Menanyakan data – data calon customer yang kurang lengkap dan menambahkannya pada form yang ada.

c. Melakukan survey melalui telepon dengan teknik dan cara yang benar sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan.

d. Membuat summary/ ringkasan dari data yang terkumpul sehingga bisa dipakai sebagai bahan analisa kredit oleh Credit Analyst.

e. Memberikan masukan/ usulan yang bisa dijadikan bahan pertimbangan Credit Analyst apabila ada data – data yang menguatkan maupun meragukan.

12. surveyor

Fungsi surveyor adalah:

Melakukan survey melalui kunjungan ke alamat – alamat customer untuk mengumpulkan Dan mengklarifikasi data yang akan digunakan untuk analisa credit.

Tugas Pokok surveyor adalah**:**

a. Melakukan survey atas alamat domisili dan memastikan alamat korespondensi serta kebenaran data-data yang diberikan oleh calon konsumen.

b. Meminta kelengkapan data calon konsumen baik pengisian formulir aplikasi, tanda tangan, peta domisili, ataupun data-data lainnya.

c. Mengumpulkan informasi karakter, kapasitas, kolateral, tujuan pemakaian dan kondisi dari calon konsumen serta hasil survey secara tertulis di dalam form analisa kelayakan kredit 1 dan 2 dan lampiran data pekerjaan dan penghasilan untuk analisa wiraswasta.

d. Membuat rencana kerja kunjungan dan rencana pencapaian target untuk setiap harinya serta membuat laporan hasil kunjungan dan pencapaian target kepada atasannya.

e. Menampung dan menerima keluhan dari konsumen, melaporkan dan mengatasi dengan melaksanakan perbaikan.

4.2.1 Karakteristik Responden

Penelitian ini membahas tentang "Pengaruh Kompetensi dan Penempatan Kerja *(Job Placement)* terhadap Kinerja Pegawai (Survey Pada Pegawai PT Finansia Multi Finance)". Jumlah kuesioner yang disebarkan sebanyak 56 buah, merupakan jumlah sampel pegawai yang diperoleh dari keseluruhan populasi. Populasi dalam penelitian ini adalah 125 orang pegawai PT Finansia Multi Finance, sedangkan sampel dalam penelitian ini sebanyak 56 orang pegawai.

Berdasarkan data yang diperoleh dari kuesioner yang telah disebar kepada responden menunjukkan bahwa responden memiliki karakteristik yang bervariasi dari segi jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja.

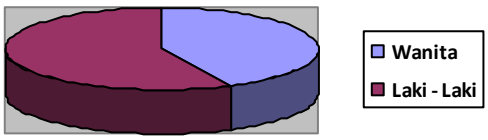
a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian melalui penyebaran kuesioner kepada 56 pegawai diperoleh data mengenai karakteristik berdasarkan jenis kelamin yaitu sebagai berikut

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki – Laki	38	67,85 %
Perempuan	18	32,14 %
Jumlah	56	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2015



Gambar 4.2
Diagram Jenis Kelamin Responden

Data tabel 4.1, menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah Laki - Laki dengan jumlah 38 atau 67,85% hal ini dimungkinkan karena dengan jenis perkerjaan yang lebih konsentrasi pada penggunaan fisik maka mayoritas pegawai PT Finansia Multi Finance adalah Laki - Laki.

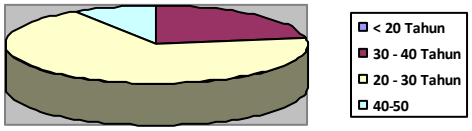
b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil pengumpulan data dari 56 responden dapat diketahui rincian usia responden sebagai berikut :

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
< 20 tahun	12	42,85 %
20 - 30 tahun	31	55,35 %
30 - 40 tahun	11	19,64 %
40 - 50 tahun	2	3,57 %
> 50 tahun	0	0 %
Jumlah	**56**	**100**%

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2015



Gambar 4.3
Diagram Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan pada tabel 4.2, dapat diketahui persentase terbesar responden terdapat pada usia 20-30 yaitu sebanyak 31 orang responden atau sebesar 55,35%.

Pada PT Finansia Multi Finance, pegawai paling banyak berada pada usia yang tergolong produktif dan sudah berpengalaman, yang masih memiliki fisik yang bagus dan tentunya sangat mendukung dalam melaksanakan pekerjaan.

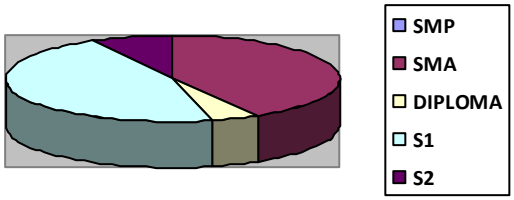
c. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berdasarkan hasil pengumpulan data dari 56 responden dapat diketahui rincian tingkat pendidikan responden sebagai berikut :

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase
Non SD	0	0%
SD	0	0%
SMP	0	0%
SMA	13	23,21 %
Diploma	9	16,07 %
S1	30	53,57 %
S2	4	7,14 %
S3	0	0%
Jumlah	**56**	**100**%

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2015



Gambar 4.4
Diagram Tingkat Pendidikan Responden

Berdasarkan tabel 4.3, dapat terlihat bahwa mayoritas responden berada pada tingkat pendidikan S1 yaitu sebanyak 30 orang pegawai atau 53,57 %, hal ini dikarenakan jenis pekerjaan yang memerlukan ilmu dalam bidang tertentu.

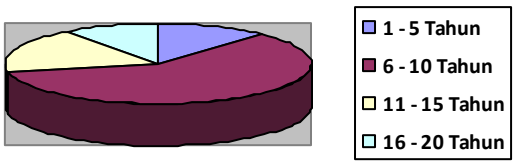
d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan hasil pengumpulan data dari 56 responden dapat diketahui rincian pekerjaan responden sebagai berikut :

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Pekerjaan	Frekuensi	Persentase %
1 – 5 Tahun	5	8,92 %
6 – 10 Tahun	36	64,28 %
11 – 15 Tahun	9	16,07 %
16 – 20 Tahun	6	10,71 %
>21 Tahun	0	0%
Jumlah	**56**	**100**%

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2015



Gambar 4.5
Diagram Masa kerja Responden

Berdasarkan tabel 4.4, terlihat bahwa mayoritas responden berada pada masa kerja antara 6 - 10 tahun yaitu sebanyak 36 orang responden atau 64,28%, dari data tersebut, dapat dikatakan bahwa rata-rata pegawai PT Finansia Multi

Finance adalah pegawai yang sudah sangat berpengalaman, dengan mayoritas masa kerja antara 6 - 10 tahun.

4.2.2 Analisis Deskriptif / Kualitatif

Variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel bebas yaitu Kompetensi (X_1) dengan indikatornya : motif, watak, konsep diri, pengetahuan, keterampilan.Variabel Penempatan kerja (X_2) dengan indikatornya : pendidikan , pengetahuan kerja, keterampilan kerja, pengalaman kerja. Sedangkan untuk variabel terikatnya adalah Kinerja Pegawai (Y), yang indikatornya terdiri dari kuantitas kerja , kualitas kerja ,pemanfaatan waktu, tingkat kehadiran, kerjasama. Hasil analisis terkumpul dari 56 orang responden pegawai PT Finansia Multi Finance.

A. Gambaran Variabel Kompetensi Pegawai (X_1)

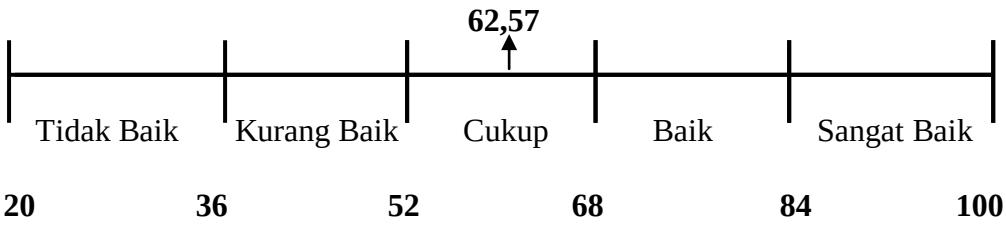
Variabel pertama dalam penelitian ini adalah kompetensi pegawai yang terdiri dari 5 indikator yaitu motif, watak, konsep diri, pengetahuan, keterampilan. Sedangkan tingkat pengukuran dari tiap indikator dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 4.5
Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Kompetensi Pegawai

Indikator	Pernyataan	Skor Aktual	Skor Ideal	%Skor Aktual	Kategori
Motif	1	164	280	58,57	Cukup
Watak	2	181	280	64,64	Cukup
Konsep Diri	3	181	280	64,64	Cukup
Pengetahuan	4	172	280	61,43	Cukup
Keterampilan	5	178	280	63,57	Cukup
TOTAL		**876**	**1400**	**62,57**	**Cukup**

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2015

Selanjutnya persentase total skor jawaban responden yang terdapat pada tabel di atas tersebut di interpretasikan ke dalam tabel skala penafsiran persentase skor jawaban responden yang disajikan ke dalam gambar sebagai berikut:



Gambar 4.6
Daerah Kriterium Kompetensi Pegawai

Tabel 4.5 diatas memperlihatkan bahwa hasil persentase total skor jawaban responden pada variabel kompetensi pegawai sebesar 62,57 berada pada interval 52 – 68. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompetesi pegawai pada PT Finansia Multi Finance secara umum berada dalam kategori cukup.

Agar lebih jelas maka penulis juga menyajikan gambaran kompetensi pegawai pada masing-masing indikator, yang diukur menggunakan 5 (Lima) indikator dan dioperasionalisasikan menjadi 5 butir pernyataan. Berikut gambaran tanggapan responden terhadap setiap butir pertanyaan pada masing-masing indikator.

Tabel 4.6

1. Tanggapan Responden Tentang Pemberian Imbalan Bagi Karyawan Yang Berprestasi

Bobot	Keterangan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	5	8,93 %
2	Tidak Setuju	22	39,29 %
3	Kurang Setuju	13	23,21 %
4	Setuju	4	7,14 %
5	Sangat Setuju	12	21,43 %
Jumlah		56	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2015

Berdasarkan pada tabel 4.6 dapat diketahui bahwa mayoritas responden menjawab tidak setuju sebanyak 22 orang responden atau 39,29%, berdasarkan hasil tersebut penulis dapat menyimpulkan bahwa mayoritas dari responden menyatakan kurangnya imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang berprestasi.

Tabel 4.7

2. Tanggapan Responden Tentang Tidak Ada Tindakan Dari Setiap Kesalahan Yang Dilakukan

Bobot	Keterangan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	2	3,57
2	Setuju	22	39,29
3	Kurang Setuju	9	16,07
4	Tidak Setuju	7	12,50
5	Sangat Tidak Setuju	16	28,57
Jumlah		56	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2015

Data pada tabel 4.7 menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 22 orang responden atau 39,29 %, berdasarkan data yang diperoleh pada tabel 4.7 tersebut, penulis dapat menyimpulkan bahwa mayoritas dari responden menyatakan adanya tindakan yang diberikan oleh perusahaan dari setiap kesalahan yang dilakukan.

Tabel 4.8
3. Tanggapan Responden Tentang Kesempatan Memberikan Rencana Untuk Kemajuan Perusahaan

Bobot	Keterangan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	5	8,93 %
2	Tidak Setuju	17	30,36 %
3	Kurang Setuju	8	14,29 %
4	Setuju	12	21,43 %
5	Sangat Setuju	14	25,00 %
Jumlah		56	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2015

Data pada tabel 4.8 menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab tidak setuju sebanyak 17 orang atau 30,36 % , berdasarkan data yang diperoleh pada tabel 4.8 tersebut, penulis dapat menyimpulkan bahwa mayoritas dari responden menyatakan kurangnya kesempatan yang diberikan oleh perusahaan untuk memberikan rencana demi kemajuan perusahaan.

Tabel 4.9
4. Tanggapan Responden Tentang Pengetahuan Yang Dimiliki Sesuai Dengan Pekerjaan Yang Diberikan

Bobot	Keterangan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	4	7,14 %
2	Setuju	17	30,36 %
3	Kurang Setuju	14	25,00 %
4	Tidak Setuju	13	23,21 %
5	Sangat Tidak Setuju	8	14,29 %
Jumlah		56	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2015

Data pada tabel 4.9 menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 17 orang responden atau 30,36%, berdasarkan data yang diperoleh pada tabel 4.9 tersebut, penulis dapat menyimpulkan bahwa mayoritas

dari responden menyatakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai.

Tabel 4.10

5. Tanggapan Responden Tentang Keterampilan Yang Dimiliki Sesuai Dengan Jenis Pekerjaan Yang Diberikan

Bobot	Keterangan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	4	7,14 %
2	Tidak Setuju	21	37,50 %
3	Kurang Setuju	8	14,29 %
4	Setuju	7	12,50 %
5	Sangat Setuju	16	28,57 %
Jumlah		56	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2015

Data pada tabel 4.10 menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab tidak setuju sebanyak 21 orang responden atau 37,50 %, berdasarkan data yang diperoleh pada tabel 4.10 tersebut, penulis dapat menyimpulkan bahwa mayoritas dari responden menyatakan bahwa keterampilan yang dimiliki pegawai tidak sesuai dengan jenis pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

B. Gambaran Variabel Penempatan Kera (X_2)

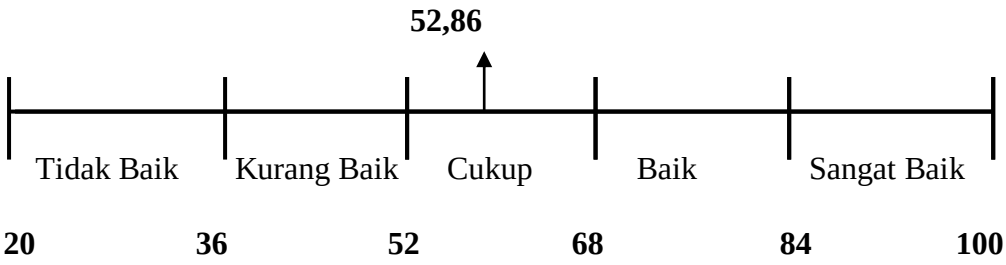
Variabel kedua dalam penelitian ini adalah Variabel Penempatan Kerja (X_2) yang terdiri dari 4 indikator yaitu meliputi : pendidikan, pengetahuan, keterampilan, pengalaman kerja. Sedangkan tingkat pengukuran dari tiap indikator dijelaskan sebagai berikut

Tabel 4.11
Rekapitulasi Haisl Kuesioner Penempatan Kerja

Indikator	Pernyataan	Skor Aktual	Skor Ideal	%Skor Aktual	Kategori
Pendidikan	1	205	280	73,21	Baik
Pengetahuan Kerja	2	101	280	36,07	Kurang Baik
Keterampilan Kerja	3	147	280	52,50	Cukup
Pengalaman Kerja	4	139	280	49,64	Kurang Baik
TOTAL		**592**	**1120**	**52,86**	**Cukup**

Sumber : Pengolahan Hasil Kuesioner 2015

Selanjutnya persentase total skor jawaban responden yang terdapat pada tabel di atas tersebut di interpretasikan ke dalam tabel skala penafsiran persentase skor jawaban responden yang disajikan ke dalam gambar sebagai berikut :



Gambar 4.7
Daerah Kriterium Penempatan Kerja

Tabel 4.18 diatas memperlihatkan bahwa hasil persentase total skor jawaban responden pada variabel penempatan kerja sebesar 52,86 berada pada interval 52 – 68. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa penempatan kerja pada PT Finansia Multi Finance secara umum berada dalam kategori cukup. Agar lebih jelas maka penulis juga menyajikan gambaran penempatan kerja pada masing-masing indikator, yang diukur menggunakan 4 (Empat) indikator dan

dioperasionalisasikan menjadi 4 butir pernyataan. Berikut gambaran tanggapan responden terhadap setiap butir pertanyaan pada masing-masing indikator.

Tabel 4.12
1. Tanggapan Responden Tentang Kesesuaian Pendidikan Dengan Pekerjaan Yang Diberikan

Bobot	Keterangan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0 %
2	Tidak Setuju	9	16,07 %
3	Kurang Setuju	11	19,64 %
4	Setuju	26	46,43 %
5	Sangat Setuju	10	17,86 %
Jumlah		56	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2015

Data pada tabel 4.19 menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 26 orang responden atau 46,43 %, berdasarkan data yang diperoleh pada tabel 4.19 tersebut, penulis dapat menyimpulkan bahwa mayoritas dari responden menyatakan bahwa pendidikan yang dimiliki pegawai sesuai dengan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

Tabel 4.13
2. Tanggapan Responden Tentang Pekerjaan Yang Diberikan Tidak Sesuai Dengan Kemampuan

Bobot	Keterangan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	27	48,21 %
2	Setuju	21	37,50 %
3	Kurang Setuju	3	5,36 %
4	Tidak Setuju	2	3,57 %
5	Sangat Tidak Setuju	3	5,36 %
Jumlah		56	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2015

Data pada tabel 4.20 menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 27 orang responden atau 48,21 %, berdasarkan data yang diperoleh pada tabel 4.20 tersebut, penulis dapat menyimpulkan bahwa mayoritas dari responden menyatakan pekerjaan yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan kemampuan pegawai.

Tabel 4.14
3. Tanggapan Responden Tentang Keterampilan Yang Dimiliki Sesuai Dengan Beban Kerja Yang Diberikan

Bobot	Keterangan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	6	10,71 %
2	Tidak Setuju	27	48,21 %
3	Kurang Setuju	11	19,64 %
4	Setuju	6	10,71 %
5	Sangat Setuju	6	10,71 %
Jumlah		56	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2015

Data pada tabel 4.21 menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab tidak setuju sebanyak 27 orang responden atau 48,21 %, berdasarkan data yang diperoleh pada tabel 4.21 tersebut, penulis dapat menyimpulkan bahwa mayoritas dari responden menyatakan tidak sesuainya keterampilan yang dimiliki dengan beban kerja yang diberikan perusahaan.

Tabel 4.15
4. Tanggapan Responden Tentang Pekerjaan Yang Diberikan Tidak Sesuai Dengan Pengalaman Kerja Pegawai

Bobot	Keterangan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	12	21,43 %
2	Setuju	24	42,86 %
3	Kurang Setuju	8	14,29 %
4	Tidak Setuju	5	8,93 %
5	Sangat Tidak Setuju	7	12,50 %
Jumlah		56	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2015

Data pada tabel 4.22 menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 24 orang responden atau 42,86 %, berdasarkan data yang diperoleh pada tabel 4.22 tersebut, penulis dapat menyimpulkan bahwa mayoritas dari responden menyatakan tidak sesuainya pekerjaan yang diberikan dengan pengalaman kerja pegawai.

C. Gambaran Variabel Kinerja Karyawan (Y)

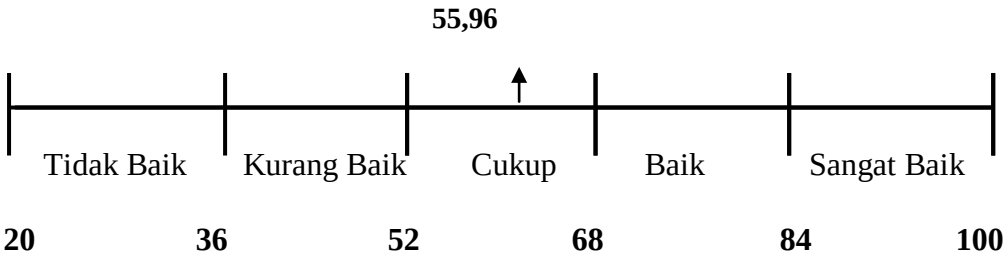
Variabel kedua dalam penelitian ini adalah Variabel Kinerja Karyawan (Y) yang terdiri dari 4 indikator yaitu meliputi : kuantitas kerja, kualitas kerja, pemanfaatan waktu, tingkat kehadiran, kerjasama. Sedangkan tingkat pengukuran dari tiap indikator dijelaskan sebagai berikut :

Table 4.16
Rekapitulasi Hasil Kuesioner Kinerja Karyawan

Indikator	Pernyataan	Skor Aktual	Skor Ideal	%Skor Aktual	Kategori
Kuantitas Kerja	1	154	280	55,00	Cukup
	2	156	280	55,71	Cukup
Kualitas Kerja	3	147	280	52,50	Cukup
	4	150	280	53,57	Cukup
Pemanfaatan Waktu	5	147	280	52,50	Cukup
Tingkat Kehadiran	6	150	280	53,57	Cukup
Kerjasama	7	144	280	51,43	Kurang Baik
	8	165	280	58,93	Cukup
	9	163	280	58,21	Cukup
	10	191	280	68,21	Baik
TOTAL		**1567**	**2800**	**55,96**	**Cukup**

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2015

Selanjutnya persentase total skor jawaban responden yang terdapat pada tabel di atas tersebut di interpretasikan ke dalam tabel skala penafsiran persentase skor jawaban responden yang disajikan ke dalam gambar sebagai berikut:



Gambar 4.8
Daerah Kriterium Kinerja Karyawan

Tabel 4.25 diatas memperlihatkan bahwa hasil persentase total skor jawaban responden pada variabel kinerja pegawai sebesar 55,96 berada pada interval 52 – 68. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada PT Finansia Multi Finance secara umum berada dalam kategori cukup. Agar

lebih jelas maka penulis juga menyajikan gambaran kinerja karyawan pada masing-masing indikator, yang diukur menggunakan 5 (Lima) indikator dan dioperasionalisasikan menjadi 10 butir pernyataan. Berikut gambaran tanggapan responden terhadap setiap butir pertanyaan pada masing-masing indikator.

Tabel 4.17
1. Tanggapan Responden Tentang Beban Kerja Yang Diberikan Sesuai Dengan Batas Waktu Penyelesaian Pekerjaan Tersebut

Bobot	Keterangan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	1	1,79 %
2	Tidak Setuju	34	60,71 %
3	Kurang Setuju	8	14,29 %
4	Setuju	4	7,14 %
5	Sangat Setuju	9	16,07 %
Jumlah		56	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2015

Data pada tabel 4.26 menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab tidak setuju sebanyak 34 orang responden atau 60,71 %, berdasarkan data yang diperoleh pada tabel 4.26 tersebut, penulis dapat menyimpulkan bahwa mayoritas dari responden menyatakan ketidak sesuaian antara beban kerja yang diberikan dengan batas waktu penyelesaian yang ditentukan.

Menurut Gomes (2003 : 134) Jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu. yang ditentukan kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Tabel 4.18
2. Tanggapan Responden Tentang Keinginan Untuk Menyelesaian Pekerjaan Tepat Waktu

Bobot	Keterangan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	2	3,57 %
2	Setuju	26	46,43 %
3	Kurang Setuju	14	25,00 %
4	Tidak Setuju	10	17,86 %
5	Sangat Tidak Setuju	4	7,14 %
Jumlah		56	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2015

Data pada tabel 4.27 menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 26 orang responden atau 46,43 %, berdasarkan data yang diperoleh pada tabel 4.27 tersebut, penulis dapat menyimpulkan bahwa mayoritas dari responden menyatakan bahwa pegawai selalu ingin menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Menurut Mangkunegara (2005;67) menyatakan bahwa hasil kerja yang dihasilkan karyawan secara kuantitas yang di capai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.

Tabel 4.19

3. Tanggapan Responden Tentang Kinerja Pegawai Karena Terdapat Kesesuaian Antara Kemampuan Yang Dimiliki Dengan Beban Kerja Yang Diberikan

Bobot	Keterangan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	2	3,57 %
2	Tidak Setuju	31	55,36 %
3	Kurang Setuju	12	21,43 %
4	Setuju	8	14,29 %
5	Sangat Setuju	3	5,36 %
Jumlah		56	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2015

Data pada tabel 4.28 menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab tidak setuju sebanyak 31 orang responden atau 55,36%, berdasarkan data yang diperoleh pada tabel 4.28 tersebut, penulis dapat menyimpulkan bahwa mayoritas dari responden menyatakan tidak sesuainya antara kemampuan yang dimiliki dengan beban kerja yang diberikan.

Marihot Tua (2007:316) juga menyatakan bahwa :

Manusia atau pekerja tentu saja memiliki keterbatasan-keterbatasan, dalam arti bisa lelah, lalai, atau melakukan kesalahan-kesalahan, yang bisa disebabkan oleh berbagai persoalan pribadi atau keterampilan yang kurang dalam melakukan pekerjaan. Salah satu cara untuk mengatasi hal ini, perusahaan dapat memberikan *reward* bagi mereka.

Tabel 4.20
4. Tanggapan Responden Tentang Dorongan Untuk Memperlihatkan Prestasi Kerja Yang Baik

Bobot	Keterangan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	2	3,57 %
2	Setuju	25	44,64 %
3	Kurang Setuju	21	37,50 %
4	Tidak Setuju	5	8,93 %
5	Sangat Tidak Setuju	3	5,36 %
Jumlah		56	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2015

Data pada tabel 4.29 menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 25 orang responden atau 44,64 %, berdasarkan data yang diperoleh pada tabel 4.29 tersebut, penulis dapat menyimpulkan bahwa mayoritas dari responden menyatakan pegawai selalu berusaha memperlihatkan prestasi kerja yang baik.

Menurut Milkovich (1991;91) untuk mengenal kekeuatan dan kelemahan karyawan ,sebagai proses balik sebagai motivator dapat berjalan dengan baik untuk memperbaikin kesalahan karyawan dalam bekerja dan penentuan alokasi Rewards yang tepat sesuai dengan prestasi kerja masing – masing karyawa

Tabel 4.21
5. Tanggapan Responden Tentang Kinerja Pegawai Karena Ketersediaan Waktu Luang Dalam Bekerja

Bobot	Keterangan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	2	3,57 %
2	Tidak Setuju	25	44,64 %
3	Kurang Setuju	21	37,50 %
4	Setuju	8	14,29 %
5	Sangat Setuju	0	0 %
Jumlah		56	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2015

Data pada tabel 4.30 menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab tidak setuju sebanyak 25 orang responden atau 44,64 %, berdasarkan data yang diperoleh pada tabel 4.30 tersebut, penulis dapat menyimpulkan bahwa mayoritas dari responden menyatakan tidak adanya waktu luang ketika melakukan suatu pekerjaan , hal ini memperlihatkan tingginya beban kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan

Menurut Arep Ishak & Tanjung Hendri (2003:16-17) orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang sudah ditentukan, serta orang senang melakukan pekerjaannya

Tabel 4.22
6. Tanggapan Responden Tentang Kinerja Pegawai Karena Adanya Sistem Absensi

Bobot	Keterangan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	2	3,57 %
2	Setuju	29	51,79 %
3	Kurang Setuju	14	25,00 %
4	Tidak Setuju	7	12,50 %
5	Sangat Tidak Setuju	4	7,14 %
Jumlah		56	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2015

Data pada tabel 4.31 menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 29 orang responden atau 51,79 %, berdasarkan data yang diperoleh pada tabel 4.31 tersebut, penulis dapat menyimpulkan bahwa mayoritas dari responden menyatakan sistem absensi yang diberlakukan oleh perusahaan mampu mempengaruhi kinerja pegawai pada PT Finansia Multi Finance.

Menurut gibson et al (2011;98) menyatakan bahwa karyawan harus mempunyai kesadaran serta dapat di percaya dalam hal kehadiran untuk membangkitkan semangat kerja.

Tabel 4.23
7. Tanggapan Responden Tentang Menjalin Keeratan Hubungan Antara Sesama Pegawai

Bobot	Keterangan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	4	7,14 %
2	Tidak Setuju	28	50,00 %
3	Kurang Setuju	13	23,21 %
4	Setuju	10	17,86 %
5	Sangat Setuju	1	1,79 %
Jumlah		56	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2015

Data pada tabel 4.32 menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab Tidak setuju sebanyak 28 orang responden atau 50,00%, berdasarkan data yang diperoleh pada tabel 4.32 tersebut, penulis dapat menyimpulkan bahwa mayoritas dari responden menyatakan kurang eratnya hubungan antara pegawai pada PT Finansia Multi Finance.

Tabel 4.24
8. Tanggapan Responden Tentang Kinerja Pegawai Yang Disebabkan Oleh Adanya Hubungan Kerjasama Antara Pegawai

Bobot	Keterangan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	3	5,36 %
2	Setuju	21	37,50 %
3	Kurang Setuju	17	30,36 %
4	Tidak Setuju	6	10,71 %
5	Sangat Tidak Setuju	9	16,07 %
Jumlah		56	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2015

Data pada tabel 4.33 menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 21 orang responden atau 37,50%, berdasarkan data yang diperoleh pada tabel 4.33 tersebut, penulis dapat menyimpulkan bahwa mayoritas dari responden menyatakan pegawai melakukan kerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

Veithzal Rivai (2004:460) menyatakan bahwa " Persahabatan yang terbentuk dari rasa solidaritas akan menumbuhkan motivasi dari tiap individu untuk bekerjasama dalam sebuah orang "

Tabel 4.25
9. Tanggapan Responden Tentang Kepedulian Terhadap Sikap Penghormatan Dari Orang Lain

Bobot	Keterangan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	2	3,57 %
2	Tidak Setuju	21	37,50 %
3	Kurang Setuju	21	37,50 %
4	Setuju	4	7,14 %
5	Sangat Setuju	8	14,29 %
Jumlah		56	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2015

Data pada tabel 4.32 menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab tidak setuju dan kurang setuju sebanyak 21 orang responden atau 37,50%, berdasarkan data yang diperoleh pada tabel 4.32 tersebut, penulis dapat menyimpulkan bahwa mayoritas dari responden menyatakan tidak pedulinya pegawai terhadap sikap penghormatan dari orang lain .

Tabel 4.26
10. Tanggapan Responden Tentang dorongan Dalam Memberikan Bantuan

Bobot	Keterangan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	0	0 %
2	Setuju	11	19,64 %
3	Kurang Setuju	20	35,71 %
4	Tidak Setuju	16	28,57 %
5	Sangat Tidak Setuju	9	16,07 %
Jumlah		56	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2015

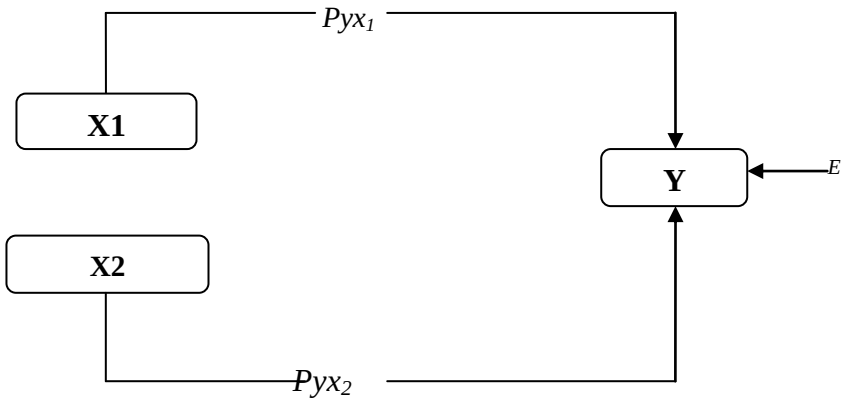
Data pada tabel 4.32 menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 20 orang responden atau 35,71%, berdasarkan data yang diperoleh pada tabel 4.32 tersebut, penulis dapat menyimpulkan bahwa mayoritas dari responden menyatakan kurangnya rasa untuk saling memberikan bantuan terhadap pegawai lainnya pada PT Finansia Multi Finance.

Mangkunegara (2009:67) "Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun diluar pekerjaan sehingga pekerjaan akan semakin baik".

4.3.1 Hasil Pengujian Statistik

Pengujian di dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh antara ketiga variabel penelitian. Hipotesis utama dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif antara kompetensi dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Finansia Multi Finance.

Pengujian hipotesis ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel X_1 dan X_2 terhadap variabel Y. Secara diagram bentuk hubungan antara ketiga variabel yang sedang diteliti tersebut dapat dilihat pada gambar berikut :



Gambar 4.9
Desain Penelitian

Keterangan :

X_1 = Kompetensi Pegawai
X_2 = Penempatan Kerja
Y = Kinerja Karyawan
Pyx_1 =Korelasi Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai
Pyx_2 = Korelasi Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
E = Faktor – Faktor Lain Yang Memepengaruhi

Untuk membuktikan hipotesis tersebut, maka terlebih dahulu data yang sebelumnya berskala ordinal diubah menjadi data berskala interval dengan menggunakan *Methode Successive Interval* (MSI) yang selanjutnya diolah dengan menggunakan program komputer SPSS 16.0. *for Windows.*

4.3.1.1 Analisis Korelasi Berganda

Tabel 4.27
Output Hubungan Kompetensi (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan(Y)

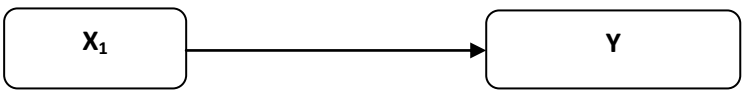
Correlations

			KOMPETENSI PEGAWAI	KINERJA KARYAWAN
Spearman's rho	KOMPETENSI PEGAWAI	Correlation Coefficient	1,000	,543**
		Sig. (2-tailed)	.	,000
		N	56	56
	KINERJA KARYAWAN	Correlation Coefficient	,543**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	.
		N	56	56

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil Pengolahan Data Menggunakan Program SPSS 16.0., 2015

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.38, didapat hasil koefisien korelasi sebesar 0,543 dengan signifikansi sebesar 0,000 pada pengujian terhadap 56 responden. Untuk taraf signifikansi 0,05 maka (0,000 < 0,05) maka H_o ditolak dan H_a diterima, dengan kata lain terdapat hubungan positif antara kompetensi (X_1) dengan kinerja karyawan (Y). Dari hasil olah data diatas dapat disimpulkan bahwa hubungan antara kompetensi dan kinerja pegawai adalah sebesar 0,543 atau 54,3% dengan arah hubungan positif yang artinya jika kompetensi baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan , dan apabila kompetensi tidak baik maka akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan pada PT Finansia Multi Finance.



1 0,543

Gambar 4.10
Gambar Korelasi Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Selanjutnya untuk mengetahui derajat keeratan antara variabel kompetensi (X_1) dan kinerja karyawan (Y), angka korelasi hasil pengolahan data tersebut dihubungkan dengan tabel derajat hubungan antar variabel dari Sugiyono (2004:216), dapat dilihat pada tabel 4.39 berikut :

Tabel 4.28
Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Cukup
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2004:216)

Berdasarkan interpretasi nilai koefisien korelasi menurut tabel derajat hubungan antar variabel di atas, maka nilai koefisien korelasi sebesar 0,543 berada pada interval 0,40-0,599 yang termasuk ke dalam tingkat hubungan cukup. Artinya ketika kompetensi baik , maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan dan apabila kompetensi belum baik maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan.

Tabel 4.29
Output Hubungan Penempatan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

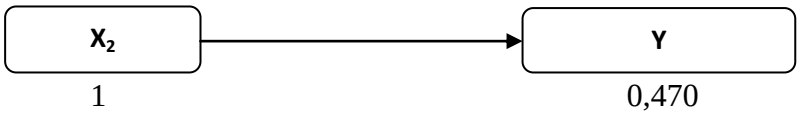
Correlations

			PENEMPATAN KERJA	KINERJA KARYAWAN
Spearman's rho	PENEMPATAN KERJA	Correlation Coefficient	1,000	,470**
		Sig. (2-tailed)	.	,000
		N	56	56
	KINERJA KARYAWAN	Correlation Coefficient	,470**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	.
		N	56	56

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil Pengolahan Data Menggunakan Program SPSS 16.0., 2015

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.40, didapat hasil koefisien korelasi sebesar 0,470 dengan signifikansi sebesar 0,000 pada pengujian terhadap 56 responden. Untuk taraf signifikansi 0,05 maka (0,000 < 0,05) maka H_o ditolak dan H_a diterima, dengan kata lain terdapat hubungan positif antara penempatan kerja (X_2) dengan kinerja karyawan (Y). Bila korelasi tersebut di interpretasikan dalam tabel, maka penempatan kerja dengan kinerja karyawan memiliki hubungan yang positif, yakni sebesar 0,470 atau 47,0%



Gambar 4.11
Gambar Korelasi Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil tersebut maka penulis menyimpulkan bahwa ketika penempatan kerja yang dilakukan perusahaan baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan, dan apabila penempatan kerja yang dilakukan oleh perusahaan belum baik maka akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan pada PT Finansia Multi Finance.

Selanjutnya untuk mengetahui derajat keeratan antara penempatan kerja (X_2) dan kinerja karyawan (Y), angka korelasi hasil pengolahan data tersebut dikonsultasikan dengan tabel derajat hubungan antar variabel dari Sugiono (2004:216), dapat dilihat pada tabel 4.39 di atas.

Berdasarkan interpretasi nilai koefisien korelasi menurut tabel derajat hubungan antar variabel di atas, maka nilai koefisien korelasi sebesar 0,470 berada pada interval 0,40-0,599 yang termasuk ke dalam tingkat hubungan cukup.

Tabel 4.30
Output Korelasi Pengaruh Kompetensi dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary[b]

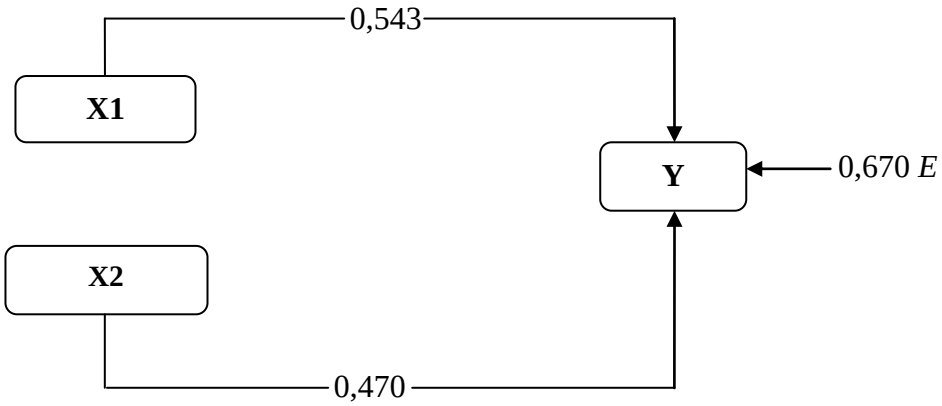
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,575[a]	,330	,305	6,652	,330	13,080	2	53	,000

a. Predictors: (Constant), PENEMPATAN KERJA, KOMPETENSI PEGAWAI

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Hasil Pengolahan Data Menggunakan Program SPSS 16.0., 2015

Berdasarkan tabel 4.41, nilai *R-square* atau koefisien determinasi adalah 0,330. Angka ini mempunyai arti nilai *R-square* berkisar antara angka 0 sampai 1, nilai *R-square* yang mendekati angka 1 menunjukkan bahwa model yang dirumuskan untuk menjelaskan bahwa kinerja karyawan sangat baik. Tabel di atas menunjukkan bahwa pengaruh kompetensi dan penempatan kerja mempunyai kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 33,0%. Sedangkan sisanya, yaitu 100% - 33,0% = 67% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis seperti motivasi, stres kerja, disiplin kerja dan yang lainnya.



Gambar 4.12
Korelasi Kompetensi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Sedangkan untuk menguji signifikasi korelasi, dapat dihitung menggunakan rumus uji F atau uji ANOVA, yang lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.42 berikut :

Tabel 4.31
Output ANOVA

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1157,476	2	578,738	13,080	,000[b]
	Residual	2345,033	53	44,246		
	Total	3502,509	55			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), PENEMPATAN KERJA, KOMPETENSI PEGAWAI

Sumber: Hasil Pengolahan Data Menggunakan Program SPSS 16.0., 2015

Melalui uji F atau uji ANOVA, dapat diketahui nilai F hitung sebesar 13,080 dengan tingkat signifikansi 0,000. Hasil uji F ini menunjukkan bahwa nilai probabilitas 0,000 jauh lebih kecil dibandingkan dengan 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi dan penempatan kerja dapat menentukan variabel kinerja karyawan, atau dengan kata lain model regresi yang dihasilkan dapat digunakan untuk memprediksikan variabel kompetensi dan penempatan kerja.

4.3.1.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.32
Output Persamaan Regresi

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11,809	3,859		3,061	,003		
	KOMPETENSI PEGAWAI	,768	,249	,382	3,080	,003	,819	1,220
	PENEMPATAN KERJA	,845	,354	,296	2,388	,021	,819	1,220

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Hasil Pengolahan Data Menggunakan Program SPSS 16.0., 2015

Regresi linear berganda memiliki persamaan sebagai berikut :

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + E$$

Berdasarkan pengolahan data secara regresi linear berganda pada tabel 4.40 yang dilakukan dengan menggunakan SPSS 16.0 *for Windows,* maka didapat hasil regresinya berupa nilai a = 11,809; b_1 = 0,768; dan b_2 = 0,845 yang dapat ditulis kedalam persamaan regresi sebagai berikut :

$$\hat{Y} = 11{,}809 + 0{,}768\ X_1 + 0{,}845\ X_2$$

Pada persamaan tersebut nilai a konstanta adalah 11,809 hal tersebut dapat diartikan bahwa jika tidak ada kompetensi dan penempatan kerja atau diasumsikan 0, maka kinerja karyawan adalah 11,089. Koefisien regresi pada variabel kompetensi dan penempatan kerja adalah 0,768, artinya setiap perubahan satu satuan kompetensi dengan penempatan kerja diasumsikan tetap, maka nilai kinerja karyawan berubah sebesar 0,768. Begitu pula koefisien pada variabel penempatan kerja adalah 0,845 artinya setiap perubahan satu satuan penempatan

kerja dengan kompetensi diasumsikan tetap, maka nilai kinerja karyawan berubah sebesar 0,845.

Untuk mengetahui besarnya kontribusi dari kompetensi dan penempatan kerja terhadap naik turunnya kinerja karyawan dihitung dengan suatu koefisien determinasi (KD).

$$\begin{aligned} KD &= r^2 \times 100\ \% \\ &= (0{,}575)^2 \times 100\ \% \\ &= 33{,}06\% \\ &= 33{,}0\% \end{aligned}$$

Hasil pengolahan data di atas menunjukan bahwa kompetensi dan penempatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 33,0%, sedangkan sisanya sebesar 67% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis. Faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi, stres kerja, dan disiplin kerja.

4.3.1.3 Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini, hipotesis yang diajukan adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel-variabel yang dianalisis yaitu kompetensi (X_1) dan penempatan kerja (X_2) sebagai variabel bebas, terhadap kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat.

Untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan apakah diambil suatu kesimpulan penerimaan atau penolakan, maka dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi (Uji t) dengan kriteria pengujian sebagai berikut :

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

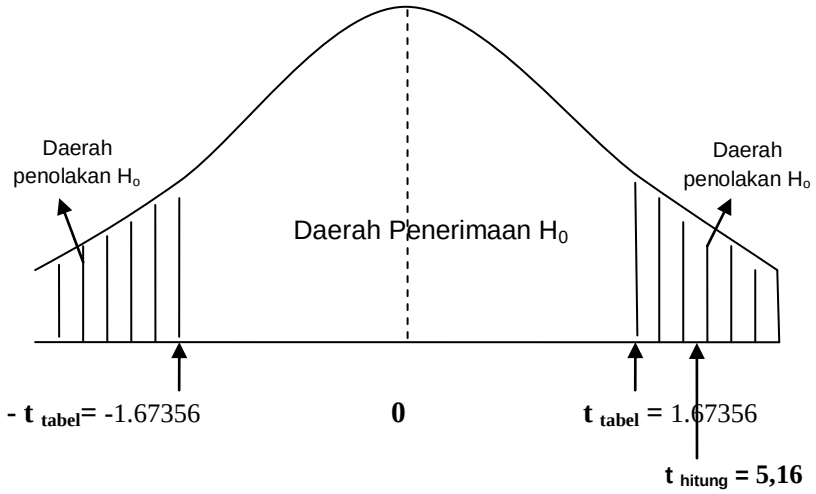
Berikut adalah rumus yang digunakan dalam pengujian hipotesis :

$$t_{hitung} = r\sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

Dari rumus tersebut diperoleh :

$$t_{hitung} = 0{,}575\sqrt{\frac{56-2}{1-(0{,}575)^2}} = \frac{4{,}2254}{0{,}8182} = 5{,}1642 = 5{,}16$$

Berdasarkan perhitungan di atas, diketahui nilai t_{hitung} sebesar 4,17, sedangkan nilai t_{tabel} pada derajat kebebasan (dk) = 56 – 2 = 54 adalah sebesar 1.67356, t_{hitung} (5,16) > t_{tabel} (1.67356), maka H_o ditolak dan H_a diterima. Jadi, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu " terdapat pengaruh positif antara kompetensi pegawai dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan " dapat diterima. Hal ini berarti bahwa kompetensi pegawai dan penempatan kerja yang dilakukan oleh PT Finansia Multi Finance menentukan terhadap kinerja karyawan.



Gambar 4.13
Daerah Penerimaan Uji Hipotesis

Dari hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa ketika kompetensi dan penempatan kerja baik maka akan berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja pegawai , hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Eva Maulida Putri, Nasir Azis, dan Mukhlis Yunus pada tahun 2012 ISSN 2302-0199 dengan judul " Pengaruh Kompetensi dan Penempatan (Job Placement) Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Wilayah Aceh "