PENGARUH PENEMPATAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA MASINIS PT KERETA API (PERSERO) DAERAH OPERASI 2

Oleh : Edwin Muhammad Miraz
Fakultas Ekonomi Universitas Komputer Indonesia, Bandung

Increasing performance in an institution can support work performance employees. Besides performance can also create the vision and mission of the company. The study is done at PT.Kereta Api(persero) Daop 2 With frnomena viewed from education background machinist inappropriate with placement work given by PT.Kereta Api(persero) Daop 2 so that the effects on ability, skill and interest machinist to favor progress PT.Kereta Api(persero) Daop 2. Research is to prove influence placement and training to performance machinist PT.Kereta Api(persero) Daop 2

This Research method using descriptive method with the verifikatif approach. The Unit of analysis in this study was the engineer of train PT.Kereta Api(persero) Daop 2 of 135 people defined as a population. The sample in the study of 58 people who were taken through sampling techniques. Methods of data analysis using multiple regression analysis with the help of spss 16 for windows.

The research concluded that placement and training contributed to performance machinist. But training exert larger than the performance. Next result of multiple regression concluded that placement and training to performance influential significant.

Keyword : Placement,Training,Performance

1. PENDAHULUAN
1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia dapat mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi Simamora, (2006).oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik sehingga dapat menghasilkan sdm yang berkualitas yang tentunya akan memberi keuntungan besar bagi organisasi atau perusahaan. Sebesar apapun usaha dari organisasi untuk meningkatkan kualitas tenaga kerjanya. Tapi bila tidak didukung oleh tenaga sumber daya manusia itu sendiri maka tidak akan ada artinya, oleh karena itu antara pihak organisasi dan pihak tenaga kerja harus ada kerja sama satu sama lain. Organisasi atau perusahaan tidak dapat melakukan aktifitasnya tanpa adanya tenaga sumber daya manusia, Sumber daya manusia (SDM) merupakan satu-satunya aset penting organisasi yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya.

Dalam mencapai visi dan misi, suatu instansi tidak bisa bekerja sendiri, tetapi perlu disokong oleh beberapa indikator yang akan menentukan keber-hasilannya dalam meraih visi dan misi tersebut. Salah satu indikator dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan tersebut adalah adanya peran aktif dari pegawai atau karyawan sebagai salah satu kompenen sistem organisasi.Pegawai mempunyai peran yang utama dalam setiap kegiatan organisasi, karena pegawai menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan sistem organisasi. Tujuan organisasi akan lebih mudah dicapai apabila pegawai ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya. Tetapi kompetensi dan kemampuan saja tidak cukup untuk meningkatkan kinerja pegawai, dibutuhkan juga ketepatan dalam menem-patkan pegawai sesuai dengan kompetensi dan kemampuannya.

Menurut Hasibuan (2005:63), penempatan harus didasarkan pada *job description* dan *job specification* yang telah ditentukan serta berpedoman kepada prinsip *"The right man on the*

right place and the right man behind the job". Hal ini akan membawa suatu instansi kepada hasil kerja yang optimal karena terdapat adanya korelasi positif antara penempatan pegawai dengan peningkatan produktifitas kerja. Mathis & Jackson (2006:262) menyatakan bahwa "Penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaanya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan."

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang pemikiran diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana penempatan masinis pada PT.Kereta Api (Persero) Daop 2
2. Bagaimana pelatihan masinis pada PT.Kereta Api (Persero)Daop 2
3. Bagaimana kinerja masinis pada PT. Kereta Api (Persero) Daop 2
4. Seberapa besar pengaruh penempatan terhadap kinerja Masinis PT.Kereta Api (Persero) Daop 2
5. Seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap kinerja Masinis PT. Kereta Api (persero) Daop 2
6. Seberapa besar pengaruh Penempatan dan Pelatihan terhadap Kinerja masinis PT.Kereta Api Daop 2

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui bagaimana penempatan masinis PT.Kereta Api (Persero) Daop 2 .
2. Untuk mengetahui bagaimana pelatihan masinis PT.Kereta Api (Persero) Daop 2 .
3. Untuk mengetahui bagaimana kinerja masinis PT. Kereta Api (Persero) Daop 2 .

4. Untuk mengetahui dan menganalisa seberapa besar pengaruh penempatan terhadap kinerja masinis PT.Kereta Api (Persero) Daop 2.
5. Untuk mengertahui dan menganalisa seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap kinerja masinis PT.Kereta Api (Persero) Daop 2 .
6. Untuk mengetahui dan menganalisa seberapa besar pengaruh penempatan dan pelatihan terhadap kinerja masinis PT.Kereta Api (Persero) Daop 2.

1.4. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat:

1. Bagi Perusahaan
   Diharapkan penelitian ini dapat berguna bagi perusahaan untuk pengambilan keputusan dalam penempatan dan pelatihan masinis PT. Kereta Api (Persero) Daop 2 dan berdampak pada kinerja masinis.
2. Bagi Pihak Terkait
   Diharapkan penelitian ini dapat memberikan informasi yang baik bagi perkembangan kinerja masinis di PT. Kereta Api (Persero) Daop 2 .

II. KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Penempatan

Hasibuan mengemukakan, penempatan karyawan adalah tidak lanjut dari seleksi yaitu menempatkan calon karyawan yang diterima pada jabatan / pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan tanggung jawab kepada orang tersebut (Hasibuan,2008:63)

Pengertian penempatan kerja menurut (Mangkuprawira, 2002:167) adalah sebagai berikut penempatan karyawan merupakan penugasan atau penugasan kembali dari seorang karyawan pada sebuah pekerjaan baru.

Menurut Sastrohardiwiryo, Penempatan tenaga kerja adalah suatu proses pembagian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai dengan ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggung jawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggung jawabnya
(Sastrohardiwiryo, 2001 :162)

2.1.2 Pelatihan

Pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, proses ini terikat dengan berbagai tujuan organisasi, pelatihan dapat dipandang secara sempit maupun luas.Secara terbatas, pelatihan menyediakan para pegawai dengan pengetahuan yang spesifik dan dapat diketahui serta keterampilan yang digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini.Terkadang ada batasan yang ditarik antara pelatihan dengan pengembangan, dengan pengembangan yang bersifat lebih luas dalam cakupan serta memfokuskan pada individu untuk mencapai kemampuan baru yang berguna baik bagi pekerjaannya saat ini maupun di masa mendatang.

Sedangkan Payaman Simanjuntak (2005:98) mendefinisikan pelatihan merupakan bagian dari investasi SDM (*human investment*) untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja, dan dengan demikian meningkatkan kinerja pegawai.Pelatihan biasanya dilakukan dengan kurikulum yang disesuaikan dengan kebutuhan jabatan, diberikan dalam waktu yang relatif pendek, untuk membekali seseorang dengan keterampilan kerja.

Pelatihan didefinisikan oleh Ivancevich sebagai “usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera”. Selanjutnya, sehubungan dengan definisinya tersebut, Ivancevich (2008:78) mengemukakan sejumlah butir penting yang diuraikan di bawah ini: Pelatihan (*training*) adalah “sebuah proses sistematis untuk mengubah perilaku kerja seorang/sekelompok pegawai dalam usaha meningkatkan kinerja organisasi”. Pelatihan terkait dengan keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk pekerjaan yang sekarang dilakukan.Pelatihan berorientasi ke masa sekarang

dan membantu pegawai untuk menguasai keterampilan dan kemampuan (kompetensi) yang spesifik untuk berhasil dalam pekerjaannya.

Pelatihan menurut Gary Dessler (2009:112) adalah Proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, ketrampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka".Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja.Karyawan, baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya.Mangkuprawira (2003:135) berpendapat bahwa pelatihan bagi karyawan adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin trampil dan mampu dalam melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik sesuai dengan standar. Dalam definisi lebih lanjut. Mangkuprawira memberikan perbedaan pada pengertian pelatihan dan pendidikan.Pelatihan lebih merujuk pada pengembangan keterampilan bekerja (vocational) yang dapat digunakan dengan segera, sedangkan pendidikan memberikan pengetahuan tentang subyek tertentu, tetapi sifatnya lebih umum, terstruktur untuk jangka waktu yang jauh lebih panjang.

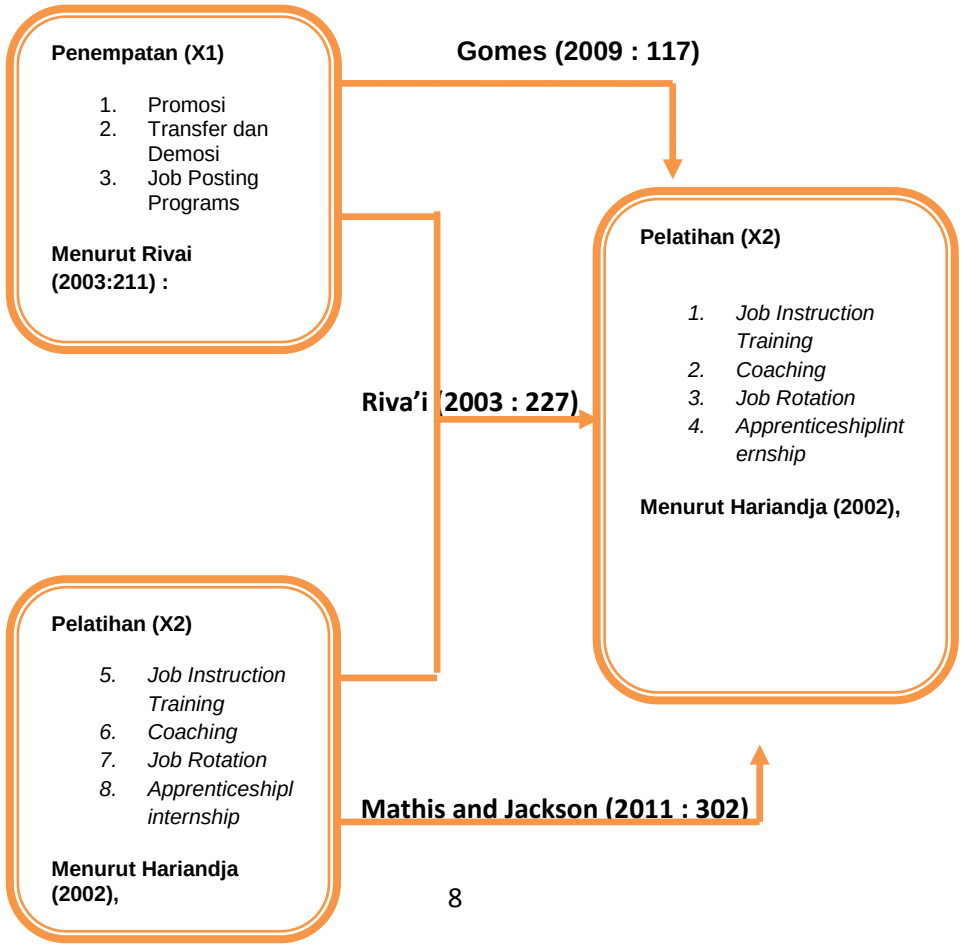
2.1.3 Kinerja

Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda - beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing - masing karyawan.Kinerja adalah sebuah aksi, bukan kejadian.Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga.Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya.Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh.Hal ini berarti bahwa kinerja merupakan hasil kerja karyawan dalam bekerja untuk periode waktu tertentu dan penekanannya pada hasil kerja yang diselesaikan karyawan dalam periode waktu tertentu.(Timpe, 1993, p. 3).

Pengertian kinerja menurut Nawawi (1997:89) adalah ”Hasil dari pelaksanaan suatu pekerjaan, baik yang bersifat fisik/mental maupun non fisik/non mental.” Mangkunegara (2001:67) berpendapat bahwa kinerja diartikan sebagai ”Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” Sedangkan Hasibuan (2005:105) berpendapat bahwa “Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, penga-laman, kesungguhan dan waktu”.

2.2 KERANGKA PEMIKIRAN

Gambaran secara spesifik hubungan antara variabel sesuai dengan tujuan dan hipotesis yang diturunkan dalam penelitian, adalah sebagai berikut:


Penempatan (X1)
1. Promosi
2. Transfer dan Demosi
3. Job Posting Programs
Menurut Rivai (2003:211) :
Gomes (2009 : 117)
Riva'i (2003 : 227)
Pelatihan (X2)
1. Job Instruction Training
2. Coaching
3. Job Rotation
4. Apprenticeshiplint ernship
Menurut Hariandja (2002),
Pelatihan (X2)
5. Job Instruction Training
6. Coaching
7. Job Rotation
8. Apprenticeshipl internship
Menurut Hariandja (2002),
Mathis and Jackson (2011 : 302)

2.3. HIPOTESIS

Menurut Sugiyono (2007:93), hipotesis penelitian merupakan jawaban sementara terhadap yang diberikan, baru didasarkan pada teori relevan bukan di dasarkan pada factor-faktor empiris yang diperoleh dari pengumpulan data.

Berdasarkan landasan pemikiran teoritis dan kerangka pemikiran , maka hipotesis dalam penelitian ini adalah penempatan dan pelatihan berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja.

III. OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objekek Pebelitian

Objek penelitian merupakan suatu permasalahan yang dijadikan sebagai topik penulisan dalam rangka menyusun suatu laporan. Penelitian ini dilakukan untuk memperoleh data – data yang berkaitan dengan objek penelitian tersebut yang berjudul : **"Pengaruh Penempatan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Masinis Pada PT. Kereta Api (persero) Daerah Operasi 2 ".**

3.2 METODE PENELITIAN

3.2.1 Sumber dan Teknik Penentuan Data

Jenis data yang digunakan penulis pada penelitian mengenai pengaruh penempatan dan pelatihan terhadap kinerja adalah data primer dan data sekunder.

3.2.2 Populasi dan prosedur Penentuan sample

populasi dalam penelitian ini adalah seluruh masinis pt kereta api daerah operasi 2 berjumlah sebanyak 135 orang.sample dalam penelitian ini berjumlah 58 orang yang diambil melalui teknik sampling.

3.2.3 Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, untuk memperoleh data yang diperlukan, penulis menggunakan teknik pengumpulan data diantarannya adalah melalui penelitian lapang dengan lmelakukan observasi , wawancara kerja atau *interview, kusioner dan dokumentasi.*

Metode yang digunakan adalah dengan metode deskriptif dan verifikatif. Sedangkan Metode analisis data menggunakan analisis jalur *(path analysys)* dengan bantuan spss 16 *for windows dengan pengujian dan pengolahan data uji validitas, uji realibilitas, dan uji msi.*

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Analisis Deskriptif

Gambaran data hasil tanggapan responden dapat digunakan untuk memperkaya pembahasan, melalui gambaran data tanggapan responden dapat diketahui bagaimana kondisi setiap indikator variabel yang sedang diteliti.Agar lebih mudah dalam menginterpretasikan variabel yang sedang diteliti, dilakukan kategorisasi terhadap tanggapan responden berdasarkan persentase skor tanggapan responden.

4.1.2 Analisis Deskriptif Penempatan

Variabel penempatan terdiri dari 3 indikator dan diwakili dengan enam (6) item pertanyaan, masing-masing indikator diwakili dengan dua pertanyaan. Indikator-indikator tersebut adalah Promosi, Transfer dan Demosi dan Job Posting Programs. Berikut dipaparkan gambaran secara menyeluruh dan uraian tiap indikator variabel penempatan masinis :

Gambaran Kategori Penempatan Masinis

No	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kategori
1	Promosi	405	580	69	Baik
2	Transfer dan Demosi	382	580	65	Cukup Baik
3	Job Posting Programs	374	580	64	Cukup Baik
Total		1161	1740	67	Cukup Baik

4.1.3 Analisis Deskriptif Pelatihan

Variabel pelatihan terdiri dari tiga (3) indikator dan diwakili dengan delapan (8) item pertanyaan, masing-masing indikator diwakili dengan tiga pertanyaan,dan satu indicator 2 pertanyaan. Indikator-indikator tersebut adalah Job instruction, Coacing dan Job Rotation. Berikut dipaparkan gambaran secara menyeluruh dan uraian tiap indikator variabel penempatan :

Gambaran Kategori Pelatihan

No	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kategori
1	Job Instruction	460	870	53	Cukup Baik
2	Coacing	618	870	71	Baik
3	Job Rotation	379	580	65	Cukup Baik
Total		1457	2320	63	Cukup Baik

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa kategori pelatihan adalah cukup baik. Indikator yang memperoleh penilaian tertinggi adalah coacing sebesar 71% dan dikategorikan baik, diikuti indikator job rotation sebesar 65%, indikator job instruction sebesar 53%. Berikut diuraikan hasil tanggapan responden mengenai pelatihan pada PT. Kereta Api(persero) Daop 2.

4.1.4 Analisis Deskriptif Turnover Intenstion

Variabel kinerja karyawan terdiri dari tiga (3) indikator dan diwakili dengan delapan (8) item pertanyaan, dan satu indikator diwakili dengan dua (2) pertanyaan. Indikator-indikator tersebut adalah kerja sama kelompok, metode-metode dan mekanisme. Berikut dipaparkan gambaran secara menyeluruh dan uraian tiap indikator variabel kinerja :

Gambaran Kategori Kinerja

No	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kategori
1	Kerja sama kelompok	575	870	66	Cukup Baik
2	Metode-metode	627	870	72	Baik
3	Mekanisme	398	580	68	Baik
Total		1600	2320	68	Baik

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa kategori kinerja adalah baik. Indikator yang memperoleh penilaian tertinggi adalah metode-metode sebesar 72% dan dikategorikan baik, diikuti indikator mekanisme sebesar 68%, indikator kerjasama kelompok sebesar 66%. Berikut diuraikan hasil tanggapan responden mengenai kinerja pada PT. Kereta Api(persero) Daop 2.

4.2 ANALISIS VERIFIKATIF

Analisis verivikatif dilakukan untuk membuktikan kebenaran dari hipotesis yang telah diajukan dan pada bab sebelumnya diajukan akan diuji dan dibuktikan melalui uji statistik.

Analisis regresi berganda digunakan peneliti dengan maksud untuk menganalisis hubungan linear antara variabel independen dengan variabel dependen. Dengan kata lain untuk mengetahui besarnya pengaruh penempatan dan pelatihan terhadap kinerja. Dalam perhitungannya, penulis menggunakan perhitungan komputerisasi yaitu dengan menggunakan media program komputer, yaitu SPSS 16 for windows.

4.2.1 Analsiis Korelasi

Untuk mengetahui keeratan hubungan antara Penempatan, Pelatihan dengan Kinerja maka dapat dicari dengan menggunakan pendekatan analisis korelasi *Pearson (pearson product moment correlation).*Korelasi ini digunakan karena teknik statistik ini paling sesuai dengan jenis skala penelitian yang digunakan yaitu rasio. Dengan menggunakan *software SPSS 16*, diperoleh hasil analisis korelasi *Pearson* sebagai berikut:

a. Korelasi Secara Parsial antara Penempatan dengan Kinerja

Untuk menghitung korelasi secara parsial antara Penempatan dengan Kinerja, apabila Pelatihan dianggap konstan, digunakan perhitungan menggunakan SPSS 16 *for windows* yaitu sebagai berikut:

Koefisien Korelasi Penempatan Dengan Kinerja

Correlations

		Total_X1	Total_Y
Total_X1	Pearson Correlation	1	.489**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	58	58
Total_Y	Pearson Correlation	.489**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	58	58

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

Berdasarkan hasil output dari pengolahan data menggunakan program SPSS 16 *for windows* tersebut maka didapat nilai korelasi untuk Penempatan dengan Kinerja adalah 0.489, artinya hubungan variabel Penempatan dengan Kinerja adalah memiliki hubungan yang cukup kuat (Berdasarkan tabel tingkat keeratan korelasi dapat dilihat pada tabel 4.18).

Korelasi antara Penempatan dan Kinerja bersifat Positive, maksudnya jika semakin tinggi Penempatan maka Kinerja di prediksi akan naik. Nilai signifikansi sebesar 0.000< 0.05(tingkat ketelitian) menunjukan bahwa hubungan Penempatan dan Kinerja signifikan, artinya nilai korelasi ini dapat dijadikan acuan atau bahan patokan dalam penempatan untuk peningkatan kinerja.

b. Korelasi Secara Parsial Antara Pelatihan Dengan Kinerja

Untuk menghitung korelasi secara parsial antara Pelatihan dengan Kinerja, apabila Penempatan dianggap konstan, digunakan perhitungan menggunakan SPSS 16 *for windows* yaitu sebagai berikut:

Koefisien Korelasi Pelatihan dengan Kinerja

Correlations

		Total_X2	Total_Y
Total_X2	Pearson Correlation	1	.663**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	58	58
Total_Y	Pearson Correlation	.663**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	58	58

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

Berdasarkan hasil output dari pengolahan data menggunakan program SPSS 16 *for windows* tersebut maka didapat nilai korelasi untuk Pelatihan dengan Kinerja adalah 0,663, artinya hubungan variabel Pelatihan dengan Kinerja adalah cukup kuat(Berdasarkan tabel tingkat keeratan korelasi dapat dilihat pada tabel 4.18).

Korelasi antara Pelatihan dan Kinerja bersifat Positive, maksudnya jika semakin tinggi Pelatihan maka Kinerja di prediksi akan naik. Nilai signifikansi sebesar 0.000< 0.05(tingkat ketelitian) menunjukan bahwa hubungan Pelatihan dan Kinerja signifikan, artinya nilai korelasi ini dapat dijadikan acuan atau bahan patokan dalam pelatihan untuk peningkatan kinerja.

4.2.2 KOEFISIEN REGRESI LINIER BERGANDA

Analisis regresi berganda digunakan peneliti dengan maksud untuk menganalisis hubungan linear antara variabel independen dengan variabel dependen. Dengan kata lain untuk mengetahui besarnya pengaruh penempatan dan pelatihan terhadap kinerja. Dalam perhitungannya, penulis menggunakan perhitungan komputerisasi yaitu dengan menggunakan media program komputer, yaitu SPSS 21 for windows.

Berikut merupakan perhitungan regresi linear berganda secara komputerisasi dengan SPSS 16 for windows sebagai berikut:

Tabel 4.17
Koefisien Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.889	2.362		2.070	.043
	Total_X1	.210	.120	.201	1.750	.086
	Total_X2	.514	.105	.560	4.884	.000

a. Dependent Variable: Total_Y

Berdasarkan output di atas, diperoleh nilai a sebesar 4.889 nilai b1 sebesar 0.210 dan b2 sebesar 0.514. Dengan demikian maka dapat dibentuk persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y= 4.889+ 0.210X_1+ 0.514X_2$$

Nilai a, $b_1$dan $b_2$dalam persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai

berikut:

Nilai koefisien regresi pada variable bebasnya menggambarkan apabila diperkirakan variable bebasnya naik sebesar satu persen dan nilai variable bebas lainnya diperkirakan konstan atau sama dengan nol , maka nilai variable terikat diperkirakan bisa naik atau bisa turun sesuai dengan tanda koefisien regresi variable bebasnya.

Dari persamaan regresi linier berganda diatas diperoleh nilai konstanta sebesar 4.889. Artinya jika variable kinerja (Y) tidak dipengaruhi oleh kedua variable bebasnya (penempatan dan pelatihan bernilai nol). Maka besarnya rata rata persentase Kinerja akan bernilai 4.889

Tanda koefisien regresi variable bebasnya menunjukan arah hubungan dari variable yang bersangkutan dengan kinerja. Koefisien regresi untuk variable bebas X1 bernilai positif, menunjukan adanya hubungan yang searah antara Penempatan (X1) denagan Kinerja (Y). Koefisien regresi variable X1 sebesar 0.210 mengandung arti untuk setiap pertambahan Penempatan (X1) sebesar satu satuan akan menyebabkan meningkatnya Kinerja (Y) sebesar 0,210

Tanda koefisien regresi variable bebasnya menunjukan arah hubungan dari variable yang bersangkutan dengan kinerja. Koefisien regresi untuk variable bebas X2 bernilai positif, menunjukan adanya hubungan yang searah antara Pelatihan (X2) denagan Kinerja (Y). Koefisien regresi variable X2 sebesar 0.514 mengandung arti untuk setiap pertambahan Penempatan (X2) sebesar satu satuan akan menyebabkan meningkatnya Kinerja (Y) sebesar 0,514

4.2.3 Koefisien Determinasi

Koefsien pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat.Koefisien ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel Penempatan (X1) dan Pelatihan (X2) terhadap Kinerja (Y). Berikut adalah nilai dari koefisien determinasi hasil dari penghitungan dengan SPSS 16 *for windows*:

Koefisien Determinasi Penempatan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.685[a]	.469	.450	2.93720

a. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

Hasil koefisien determinasi sebesar 0,469 atau 46,9 % ini menyatakan bahwa variabel Kinerja dipengaruhi oleh Penempatan dan Pelatihan sedangkan 53,1 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian.Diantaranya factor lain yang mempengaruhi yakni Pendidikan, Motivasi, Kompensasi

4.3 PENGUJIAN HIPOTES

4.3.1 Pengujian Koefisien Secara Bersama-sama

Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya suatu pengaruh dari variable-variable bebas secara bersama-sama atas suatu variable tidak bebas maka dilakukan uji signifikansi.

$H_0 : \beta = 0$, Penempatan dan Pelatihan tidak berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja

$H_a : \beta \neq 0$, Penempatan dan Pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja

Pada pengujian koefisien regresi secara simultan akan diuji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Statistik uji yang digunakan pada pengujian simultan adalah uji F. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan program SPSS diperoleh nilai Fhitung sebagai berikut.

Tablel 4.24
Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)
ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	419.438	2	209.719	24.309	.000[a]
	Residual	474.493	55	8.627		
	Total	893.931	57			

a. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

b. Dependent Variable: Total_Y

Dari hasil output tabel 4.30 diperoleh nilai F hitung sebesar 24.309, dengan menggunakan taraf signifikan sebesar 5%, maka dari tabel distribusi F didapat nilai F tabel untuk

n = 58 ; k = 2; df = n-k-1 = 58 – 2 – 1 = 55, dipeoleh nilai sebesar 3,165 karena F hitung > F tabel yaitu 24,309 > 3,165, maka **Ho ditolak,** artinya Penempatan dan Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini sesuai dengan yang di ungkapkan Menurut Jewell (1998:207) kinerja merupakan faktor terpenting dalam perusahaan, jika karyawan tidak melakukan pekerjaanya dengan baik maka perusahaan tersebut akan mengalami kegagalan. Kinerja juga sering disebut unjuk kerja atau disebut dengan prestasi kerja.Melihat begitu pentingnya prestasi kerja bagi pencapaian tujuan perusahaan maka perusahaan bersedia melakukan berbagai usaha untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan.Peningkatan prestasi kerja karyawan dapat diawali dengan adanya penempatan kerja yang sesuai dengan persyaratan jabatan dan pemberian pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan dalam rangka meningkatkan motivasi, pengetahuan dan keterampilan karyawan.

4.3.2 PENGUJIAN KOEFISIEN JALUR SECARA PARSIAL

4.3.2.1 Pengaruh Penempatan Terhadap Kinerja

Dari hasil output tabel 4.31 diperoleh nilai T hitung sebesar 1.750, dengan menggunakan taraf signifikan sebesar 5%, maka dari tabel distribusi T didapat nilai T tabel untuk n = 58 ; k = 2; df = n-k-1 = 58 – 2 – 1 = 55, dipeoleh nilai sebesar 1,960 karena T hitung > T tabel yaitu 1,750 < 1,960, maka **Ho diterima,** artinya Penempatan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

4.3.2.2 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja

Berdasarkan gambar 4.8 diatas dapat dilihat bahwa t_{hitung} sebesar 4,884 berada pada daerah penolakan Ho, yang menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja masinis PT. Kereta Api(persero) Daop 2.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan tentang Penempatan dan Pelatihan terhadap Kinerja masinis PT. Kereta Api(persero) Daop 2, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Penempatan di PT. Kereta Api(persero) Daop 2, dari variable penempatan memiliki tiga indicator diantaranya indicator Promosi, Transfer dan Demosi, dan Job Posting Program, dari ketiga indikator tersebut indikator Promosi yang berada dalam kategori baik. Namun indikator yang berada pada katagori cukup baik yakni pada indikator Trnsfer Dan Demosi dan Job Posting Program.
2. Pelatihan di PT. Kereta Api(persero) Daop 2 secara umum berada dalam kategori cukup baik.Dari ketiga indikator tersebut indikator coacing berada pada kategori baik. Namun terdapat indikator yang berada pada katagori cukup baik yakni pada indikator Job Instruction dan Job Rotation.
3. Kinerja Masinis PT. Kereta Api(persero) Daop 2 secara umum berada dalam kategori Baik. Variable kinerja memiliki tiga indicator. Dari ketiga indicator tersebut ialah indicator Kerjasama kelompok, Metode-metode, Mekanisme. Dari ketiga indicator tersebut indicator Metode-metode dan mekanisme berada pada kategori baik Namun terdapat indicator yang berada pada kategori cukup baik yaitu indicator Kerjasama Kelompok.
4. Penempatan berpengaruh terhadap kinerja masinis PT. Kereta Api(persero Daop 2 yang berada dalam katagory cukup. sehingga penempatan di abaikan karena penempatan tidak memberikan pengaruh yang dominan terhadap kinerja masinis PT. Kereta Api(persero) Daop 2.
5. Pelatihan dengan kinerja masinis di PT. Kereta Api(persero) Daop 2 yang memberi pengaruh Kuat yang artinya pelatihan memberikan kontribusi membentuk Kinerja. semakin baik Pelatihan akan memberikan kontribusi positif terhadap Kinerja Masinis PT. Kereta Api(persero) Daop 2.

6. Pengaruh penempatan dan pelatihan berada pada katagori sedang, dengan demikian penempatan dan pelatihan memberikan kontribusi yang kurang dominan terhadap Kinerja masinis PT.Kereta Api(persero) Daop 2 Bandung.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka peneliti ingin memberikan saran yang dapat dijadikan masukan kepada PT. Kereta Api(persero) Daop 2, yaitu :

1. PT. Kereta Api(persero) Daop 2 hendaknya memberikan penempatan yang sesuia dengan memberikan kesempatan yang adil untuk promosi , karena promosi sangat bermanfaat untuk jenjang karir masinis dimana promosi telah dianggap sebagai imbalan atas apa yang telah mereka kerjakan.Selain itu juga PT. Kereta Api(persero) Daop 2 hendaknya memberikan penempatan yang sesuai dengan keahlian yang dimilik dan juga atasan harus memberikan bantuan langsung dalam menyelesaikan pekerjaan masinis, karena dengan hal itu maka akan mempermudah masinis dalam menyelesaikan pekerjaannya.
2. PT. Kereta Api(persero) Daop 2 sebaiknya memberikan arahan atau mendorong bawahannya untuk menghasilkan kinerja yang baik. Yaitu dengan cara instruktur atau atasan memberikan instruksi yang baik kepada masinis mengenai pekerjaannya. Karena dengan di berikannya masinis pelatihan dan instruksi yang baik, maka akan meningkatkan kinerja masinis.
3. Hubungan masinis dan atasan cenderung baik, tetapi hubungan antara masinis dan atasan tidek diimabngi dengan memberikannya pelatihan atau arahan dari atasan, sebaiknya atasan memberikan arahan atau instruksi yang baik kepada masinis, agar tercapainya tujuan organisasi yang sesuai dengan visi dan misi perusahaan.
4. Kerjasama kelompok atau kerjasama sesama masinis akan membuat kinerja menjadi baik. Maka dari itu selayaknya institusi memberikan instruksi yang baik pada setiap masinis agar masinis dapat bekerja dengan baik dan merasa di perhatikan.

5. Penempatan pada penelitian ini di abaikan karena penempatan tidak memberi kontribusi yang dominan terhadap kinerja disarankan untuk peneliti lain yang akan meneliti tidak menggunakan variabel penempatan pada penelitian selanjutnya karena pengaruh dari faktor lain yang lebih dominan.
6. Nilai-nilai dari pelatihan sebaiknya dijaga sebaik mungkin, karena pelatihan yang baik akan menjadikan masinis berkinerja yang lebih baik lagi **.**
7. Penempatan dan pelatihan berkontribusi dalam mempengaruhi kinerja masinis. PT. Kereta Api(persero) Daop 2 sebaiknya memperbaiki Kinerja masinis melalui penempatan dan pelatihan.

DAFTAR PUSTAKA

Abdurrahmat Fathoni. 2006. Manajemen Sumber daya Manusia.Rineka Cipta, Jakarta

Asri Nur Fadilah, Abdul Hakim, Siswidiyanto, *Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja*, (Studi pada Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik)

As'ad 1978 Psikologi Industri, Yogyakarta : Liberty

B. Siswanto Sastrohadiwiryo, DR, (2002), Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, edisi 1, PT. Bumu Aksara, Jakarta

Bambang Wahyudi, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Sulita Bandung.

Bambang Warsito, *Pengaruh Faktor Pendidikan, Pelatihan, Motivasi dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Kepala Desa*

Eko Agus Alfianto, Jurnal Aplikasi Manajemen Vol 2, No 1, 2004*, Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan terhadap Motivasi Kemampuan dan Kinerja Karyawan Studi pada Karyawan Bagian Pemimpin Perjalanan Kereta Api PT. Kereta Api (persero) Daop VIII Surabaya*

Gary Dessler. 2009. Manajemen SDM buku 1. Jakarta : Indeks

Gomes, F.Cardosso. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Andi.

Handoko T. Hani, 2000, Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia, Edisi II, Cetakan Keempat Belas, Penerbit BPFE, Yogyakarta

Hasibuan, Malayu S.P. (2005) Manajemen Sumber Daya Manusia**.** Jakarta, Bumi Aksara.

Husein Umar, 2004, *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis,* Cet ke 6, Jakarta : PT RajaGrafindo Persada.

Jewel L.N,dan Marc Siegall, Psikologi Ondustri/Organisasi Modern, Edisi Indonesia, Penerbit Arcan, Jakarta, 1998

Ludi Wisnu Whardana, *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja , Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar negeri di Kecamatan Gayungan Kota*

Malayu, S.P. Hasibuan 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan kesembilan, Jakarta : PT Bumi Aksara

Mangkunegara, A.A. Anwar. (2003) Manajemen Sumberdaya Manusia. Bandung, Remaja Rosdakarya.

Marihot Tua Efendi Hariandja, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT. Gramedia Widia Sarana Indonesia, Jakarta.

Mathis, L.R dan J.H Jackson. (2006) Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Management). Jakarta, Salemba Empat.

Mathis, Robert L and John H. Jackson. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta. Salemba Empat.

Nawawi, Hadari. 2005. *Manajemen SDM untuk Bisnis Kompetitif*. Cetakan Kedua. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Payaman J. Simanjuntak, 2005, ***Manajemen dan Evaluasi Kinerja,*** Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.

Riko Azhari, *Pengaruh Seleksi dan Penempatan Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Bank SUMUT Pusat Medan Dengan Regresi Linear Berganda*

Riva'i, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan.* Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

Sasrohadiwiryo, 2001. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia.Jakarta : PT. Bumi Aksara

Sasrohadiwiryo, Drs. B. Siswanto. 2005. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Jakarta : PT. Bumi Aksara

Simamora,Henry.1995.*Manajemen Sumber Daya Manusia,Edisi Pertama*.Yogyakarta : STIE YKPN

Sugiyono. 2004. Statistika untuk Penelitian Cetakan Keenam. Penerbit Alfabeta. Bandung.

Sunarto. 2012. *"Pendidikan Pelatihan dan Kesesuaian Penempatan Terhadap*

Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Kediri".

Tb. Syafri Mangkuprawira, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Ghalia Indonesia, Jakarta.

Umar, Husein. 2006. *Performance Appraisal*. Yogyakarta : Rajawali

Wawan Parahiawan, *Pengaruh Seleksi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank X.*

Wibowo. (2007). Manajemen Kinerja. PT Rajagrafindo Persada, Jakarta.

Yatima El Isma Vol 1, Nomor 2, Agustus 2012 *Hubungan Penempatan dan Pelatihan Dengan Prestasi Kerja KAryawan PT. PLN (persero)Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan Malang*