



Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan
PENGARUH PENEMPATAN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM), KEMAMPUAN KERJA
DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. BPRS BHAKTI SUMEKAR SUMENEP

Sugeng Megawardana¹⁾, Chamariyah²⁾, Subijanto³⁾

^{1),2),3)}Universitas Wijaya Putra, Surabaya

email : ¹⁾sugengmegawardana645@gmail.com, ²⁾chamariyahs@yahoo.com,

³⁾subiyanto_m@yahoo.com³⁾

(Submit : 24 September 2020, Revised : 30 September 2020, Accepted : 5 Oktober 2020)

Abstract This type of research is explanatory research, the research approach uses a quantitative approach, and data analysis uses SPSS. The research sample was 60 employees. The objectives of this study are 1). Analyze and describe HR placement, work ability and employee performance of PT. BPRS Bhakti Sumekar Sumenep. 2). Test and analyze whether the placement of human resources, work ability, simultaneously affect the performance of employees of PT. BPRS Bhakti Sumekar Sumenep. 3). Test and analyze the placement of human resources has a significant influence on the performance of employees of PT. BPRS Bhakti Sumekar Sumenep. 4). Test and analyze work ability has a significant influence on the performance of employees of PT. BPRS Bhakti Sumekar Sumenep. The results showed that: 1). Simultaneously the placement of human resources, work ability has a positive and significant effect on employee performance at BPRS Bhakti Sumekar Sumenep, it is evidenced by the results of the calculated F value of 2,740 with a known significance level of a value of 0.003 (less than 0.05). 2). partially the placement of human resources, work ability has a positive and significant influence on the employee performance of BPRS Bhakti Sumekar Sumenep.

Keywords : Human Resources Placement, Work Ability, and Employee Performance

I. PENDAHULUAN

Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia dalam hal ini manusia sebagai kekuatan untuk menjadikan suatu organisasi ataupun perusahaan dapat lebih berkembang. Maka perusahaan tidak cukup hanya dengan cara memperoleh karyawan yang dianggap paling tepat untuk jabatannya akan tetapi setiap karyawan itu harus mempunyai keunggulan kompetensi tinggi sesuai dengan yang dipersyaratkan dalam pekerjaannya dan tidak kalah pentingnya

apabila pimpinan secara terus menerus mengupayakan perkembangan karier tersebut untuk menduduki jabatan-jabatan selanjutnya.

Pengelolaan sumber daya manusia yang baik perusahaan membutuhkan manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia merupakan program aktivitas yang dilakukan untuk mendapatkan, mengembangkan dan mendayagunakan sumber daya manusia untuk mendukung tujuan perusahaan. Pengelolaan karyawan harus dimulai sejak perekrutan agar bisa menghasilkan karyawan yang produktif dan efektif bagi

perusahaan. Fungsi pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara optimal sehingga kebutuhan yang menyangkut tujuan individu dan perusahaan bisa tercapai.

Suatu organisasi atau perusahaan ketika menilai kinerja dilihat dari dua aspek yakni, seorang pemimpin membutuhkan evaluasi kinerja karyawan dari masa lalu hingga dapat mengambil sebuah keputusan khususnya aset perusahaan (karyawan) dimasa akan datang, dan manajer seharusnya memiliki strategi guna mampu memperbaiki kinerja baik itu merencanakan, mengembangkan dan kreativitas demi meningkatkan kinerja serta memperkuat kualitas hubungan antar atasan dengan bawahan. Hal tersebut dapat mengarahkan organisasi pada tujuannya secara tidak langsung setiap individu mampu menilai peran kepemimpinan pada diri seorang pemimpin. Lembaga sektor publik merupakan suatu lembaga yang memiliki ruang lingkup luas serta komplek, apabila dibandingkan dengan organisasi-organisasi lainnya. Begitu kompleknya sektor publik dibutuhkan perpaduan empat tipe sumber daya yakni, finansial, fisik, kemampuan teknologi, sistem dan SDM.

Sumber daya manusia adalah sesuatu hal yang penting di organisasi, disamping faktor lainnya seperti finansial, fisik, dan teknologi. Organisasi mampu mewujudkan tujuan organisasi, apabila terdapat yang berkualitas, berprestasi, dan memiliki kompetensi yang tinggi. Penempatan sumber daya manusia merupakan tahap penentuan setelah seleksi, bertujuan untuk memberi peluang yang sama kepada setiap individu untuk menunjukkan. Untuk itu, tunjangan lingkungan kerja fisik yang nyaman, dibutuhkan setiap karyawan saat bekerja. Suatu organisasi atau perusahaan ketika menilai kinerja dilihat dari dua aspek yakni, seorang pemimpin membutuhkan evaluasi kinerja karyawan dari masa lalu hingga dapat mengambil sebuah keputusan khususnya aset perusahaan (karyawan) dimasa akan datang,

dan manajer seharusnya memiliki strategi guna mampu memperbaiki kinerja baik itu merencanakan, mengembangkan dan kreativitas demi meningkatkan kinerja serta memperkuat kualitas hubungan antar atasan dengan bawahan. Hal tersebut dapat mengarahkan organisasi pada tujuannya secara tidak langsung setiap individu mampu menilai peran kepemimpinan pada diri seorang pemimpin.

Pengalaman adalah banyaknya jenis pekerjaan atau jabatan yang pernah diemban oleh seseorang, serta lamanya mereka bekerja pada masing-masing pekerjaan (Novita, Sunuharjo, & Ruhana, 2016). Dengan pengalaman kerja akan lebih mudah melaksanakan pekerjaan, jika dibandingkan dengan pegawai lama dan baru tidaklah bisa disamakan. Semakin banyak pengalaman kerja seseorang maka akan semakin banyak manfaat yang berdampak pada luasnya wawasan pengetahuan dibidang pekerjaannya serta semakin meningkatkan keterampilan seseorang. Hal ini didukung oleh pendapat Nurcahyo & Yulianto (2020) bahwa untuk menjadikan seseorang profesional haruslah mampu menguasai dan memahami pelaksanaan bidang tugas sesuai dengan profesinya di samping terhadap pemahaman masalah aspek kehidupan lainnya, seperti etika, moral dan budaya.

Penempatan khususnya dalam instansi hal ini adalah bertujuan untuk menempatkan sumber daya manusia yang tepat pada jabatan yang sesuai dengan minat dan kemampuannya sehingga kinerja karyawan akan meningkat. Sumber daya manusia sebagai tenaga kerja merupakan unsur yang sangat penting bagi instansi, maka pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan akan kemampuan sumber daya manusia sebagai karyawan dengan tuntutan organisasi.

Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama instansi, agar instansi dapat berkembang secara produktif. Penempatan

karyawan yang tidak tepat akan berpengaruh terhadap produktifitas instansi sehingga perlu diadakannya pencocokan antara keterampilan, pengetahuan dan jabatan pekerjaan. Pencapaian terhadap keseimbangan tersebut dapat dimulai dari perekrutan, penyeleksian, pengklafikasian, penempatan karyawan sesuai dengan kemampuan penataan dan pengalamannya. Agar sumber daya manusia dapat bekerja lebih efisien dan efektif sesuai harapan maka dukungan pimpinan mempunyai peranan yang besar untuk menggerakkan bawahan mencapai hasil kerja yang lebih optimal apalagi diikuti dengan sikap pemimpin yang selalu memberikan kesempatan atau dukungan untuk maju kepada bawahan yang mempunyai pengetahuan, keterampilan, pengalaman kerja dan kemampuan kerja.

Kemampuan kerja karyawan merupakan keatrlian yang dimiliki karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Apabila karyawan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan bakat yang dimiliki, serta menggunakannya secara tepat akan berpengaruh pada perkembangan perusahaan. Selain itu dengan kemampuan yang memadai akan dapat membantu karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sekarang dan pekerjaan yang akan datang. Persaingan yang ketat akan mendorong perusahaan untuk meningkatkan kemampuan karyawan, agar produk dan jasa yang dihasilkan bisa bersaing. Selain itu perusahaan perlu mengetahui dan memenuhi kebutuhan setiap karyawannya, sehingga karyawan bisa bekerja dengan maksimal. Pemenuhan kebutuhan ini sebagai upaya untuk memotivasi karyawan agar lebih giat dan aktif dalam bekerja. Dalam upaya meningkatkan kemampuan kerja perusahaan juga harus meningkatkan motivasi kerja para karyawan karena motivasi dapat mempengaruhi seseorang atau memberikan dorongan kepada seseorang untuk melakukan sesuatu.

Faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dapat bersifat individu seperti kebutuhan, sikap dan kemampuan, sedangkan yang bersifat organisasi meliputi

pembayaran gaji, pengawasan, pujian, dan pekerjaan itu sendiri. Untuk menghasilkan kinerja yang baik secara produktivitas harus dilengkapi dengan kompetensi yang berhubungan dengan pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*) dan perilaku (*attitude*). Dengan menerapkan sistem kompetensi ini dibutuhkan mendapatkan karyawan yang mempunyai kompetensi spesifik untuk dikembangkan yaitu karyawan yang sesuai dengan kompetensi yang diperlukan pada posisi masing-masing jabatan guna mencapai keberhasilan kerja dan tujuan organisasi. Kinerja merupakan indikator tingkatan prestasi yang dapat dicapai dan mencerminkan keberhasilan suatu organisasi, serta merupakan hasil yang dicapai dari perilaku anggota organisasi. Kinerja bisa juga dikatakan sebagai sebuah hasil (*output*) dai suatu proses tertentu yang dilakukan oleh seluruh komponen organisasi terhadap sumber-sumber tertentu yang digunakan (*input*). Selanjutnya, kinerja juga merupakan hasil dari serangkaian proses kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu organisasi. Bagi suatu organisasi, kinerja merupakan hasil dari kegiatan kerjasama diantara anggota atau komponen organisasi dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi.

Menurut Sobandi kinerja merupakan sesuatu yang telah dicapai oleh organisasi dalam kurun waktu tertentu, baik yang terkait dengan *input*, *output*, *outcome*, *benefit*, maupun *impact* (Sobandi et al., 2006:176). Hasil kerja yang dicapai oleh suatu instansi dalam menjalankan tugasnya dalam kurun waktu tertentu, baik yang terkait dengan *input*, *output*, *outcome*, *benefit*, maupun *impact* dengan tanggung jawab dapat mempermudah arah penataan organisasi pemerintahan. Adanya hasil kerja yang dicapai oleh instansi dengan penuh tanggung jawab akan tercapai peningkatan kinerja yang efektif dan efisien. Sementara itu, berdasarkan pengamatan peneliti, masalah yang dihadapi di PT.BPRS Bhakti Sumekar Sumenep adalah masih kurangnya karyawan yang memiliki kompetensi

dan berkualitas sesuai dengan bidang tugasnya, hal ini menyebabkan kualitas kerja dan pelayanan yang dilatoken oleh karyawan PT.BPRS Bhakti Sumekar Sumenep belum optimal. Berdasarkan uraian tersebut, diketahui bahwa, dibutuhkan karyawan yang memiliki kompetensi dan berkualitas baik dari segi pengetahuan, keterampilan maupun sikap perilaku agar dapat membawa dampak positif terhadap pelayanan publik yang dilakukannya, selain itu, seorang karyawan dituntut memiliki sikap/prilaku yang jujur, profesional, adil dan mengerahkan kemampuan secara optimal dalam melayani nasabah.

Terdapat fenomena adanya beberapa perbedaan hasil penelitian terdahulu yang berbeda (research gap) yang ditunjukkan dari hasil penelitian yang dilakukan Assauri (2015) menemukan bahwa penempatan SDM berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, namun berbeda dengan pendapat Nugroho (2015) menunjukkan terdapat pengaruh signifikan antara penempatan SDM terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pengamatan peneliti di PT. BPRS Bhakti Sumekar Sumenep dalam kaitan dengan pelayanan publik, adanya fenomena kemampuan kerja karyawan kurang sesuai dengan harapan/belum optimal, Hal ini diduga disebabkan oleh berbagai faktor, diantaranya 3 faktor utama yang menyebabkan kurang optimalnya pelayanan pada nasabah yang dilakukan oleh karyawan, yaitu : (1). Faktor sumber daya manusia, yaitu masih karyawan yang memiliki kompetensi dan berkualitas. (2). Faktor kesadaran, yaitu kesadaran dan kemauan karyawan urfuk memberikan pelayanan terbaik pada nasabah, (3). Faktor sarana pendukung, yaitu masih jumlah peralatan, perlengkapan, dan fasilitas kerja untuk menunjang kegiatan pelayanan yang dimaksud.

Berdasarkan uraian dan fenomena yang terjadi pada PT.BPRS Bhakti Sumekar Sumenep yang telah diuraikan, maka perlu dilakukan penelitian dengan judul Pengaruh

Penempatan Sumber Daya Manusia (SDM) dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja PT. Bhakti Sumekar Sumenep.

Quality employees are employees who in their jobs are able to provide good work results, in other words employees who have a high level of work performance needed by the company. (Amaliyah, 2020:37).

However, customers are not only loyal to a company. It is necessary to create value for customer to be loyal. (Abadi, Nursyamsi, & Syamsudin, 2020:83).

In addition, employees performance is still not in line with the expectations of the institution, it can be seen when employees unable meeting the target completion of tasks that should be according to deadlines. (Tandi Bua, Theodorus & Daengs GS, 2020:26).

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian-uraian di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana deskripsi penempatan SDM, kemampuan kerja dan kinerja karyawan pada PT.BPRS Bhakti Sumekar Sumenep?
2. Apakah penempatan SDM, kemampuan kerja memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT.BPRS Bhakti Sumekar Sumenep?
3. Apakah penempatan SDM memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.BPRS Bhakti Sumekar Sumenep?
4. Apakah kemampuan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.BPRS Bhakti Sumekar Sumenep?

II. METODE PENELITIAN

Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan penempatan SDM, kemampuan kerja dan

- kinerja karyawan PT.BPRS Bhakti Sumekar Sumenep.
2. Untuk menguji dan menganalisis apakah penempatan SDM, kemampuan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT.BPRS Bhakti Sumekar Sumenep.
 3. Untuk menguji dan menganalisis penempatan SDM memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.BPRS Bhakti Sumekar Sumenep.
 4. Untuk menguji dan menganalisis kemampuan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.BPRS Bhakti Sumekar Sumenep.

Manfaat Penelitian

Dengan hasil penelitian ini diharapkan mrrmpu memberikan manfaat praktis dan manfaat teoritis.

1. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini sebagai bahan pertimbangan dan masukan bagi pimpinan untuk pengambilan kebijakan di PT.BPRS Bhakti Sumekar Sumenep dalam rangka meningkatkan kinerja melalui berbagai factor, diantaranya melalui penempatan SDM, kemampuan kerja.

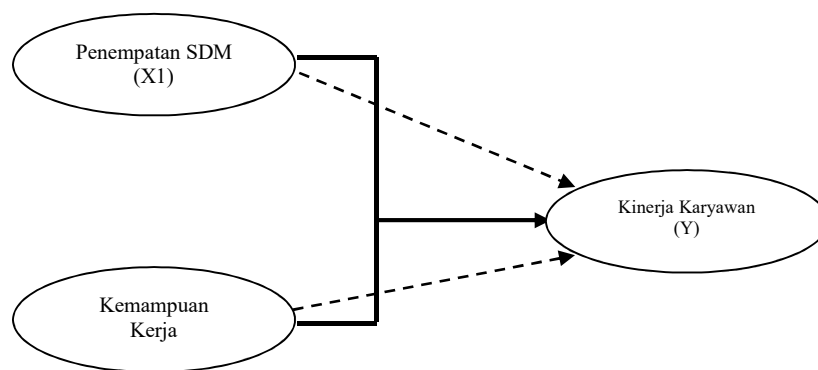
2. Manfaat teoritis

- a. Bagi pengembang ilmu, hasil penelitian sebagai sumbangan literatur dalam melakukan penelitian selanjutnya yang meneliti tentang manajemen sumber daya manusia khususnya tentang penempatan penempatan SDM, kemampuan kerja.
- b. Bagi pembaca semoga hasil penelitian bisa menambah khasanah ilmu pengetahuan. Bagi akademisi, Hasil penelitian ini sebagai sumbangan untuk menambah referensi kepustakaan di Universitas Wijaya Putra

Kerangka Konseptual Penelitian

Menurut Banni, Korompot, dan Robiansyah (2013) terdapat hubungan penempatan SDM dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian Nugroho (2015) yang menjelaskan terdapat pengaruh antara Penempatan SDM, Kemampuan Kerja dan Motivasi kinerja karyawan. Menurut Apriyani (2017) menunjukkan pengaruh Kompetensi, Kemampuan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja Karyawan.

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, dan berbagai teori yang telah diungkapkan, maka untuk memperjelas gambaran penelitian ini maka dibuatlah kerangka berpikir yang dituangkan dalam kerangka konseptual sebagaimana berikut:



Gambar 1
Kerangka konseptual

Keterangan:

----- ➤ : Pengaruh Parsial
 ----- ➤ : Pengaruh Simultan

Hipotesis

1. Penempatan SDM, kemampuan kerja secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.BPRS Bhakti Sumekar Sumenep
2. Penempatan SDM, kemampuan kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Bhakti Sumekar Sumenep.

Hasil Penelitian

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,050	,468		2,243	,000
Penempatan SDM	,199	,068	,166	1,463	,002
Manajemen Strategi	,206	,070	,010	1,086	,003

Berdasarkan hasil analisis data hasil analisis regresi berganda pada lampiran, diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = 1,050 + 0,199 X_1 + 0,206 X_2$$

Persamaan di atas menunjukkan bahwa berdasarkan perhitungan analisis regresi di atas, bahwa nilai konstanta adalah sebesar 1.050. Angka ini mempunyai arti bahwa apabila penempatan SDM (X_1), kemampuan kerja (X_2) dianggap tidak ada atau nol, maka besarnya kinerja karyawan PT. BPRS Bhakti Sumekar (Y) adalah sebesar 1.050.

Angka 0,199. Angka ini mengandung arti bahwa penempatan SDM (X_1) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y), yaitu bahwa apabila ada upaya peningkatan penempatan SDM, maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Adapun

besarnya perubahan kinerja karyawan yang disebabkan oleh penempatan SDM adalah sebesar 0.199 satuan untuk setiap perubahan satu satuan disiplin kerja yang bersifat positif, dengan asumsi bahwa variabel lain (kemampuan kerja dan pengalaman kerja) adalah konstan.

Angka 0,206 Berdasarkan perhitungan analisis regresi di atas, kemampuan kerja (X_2) juga meningkatkan kinerja karyawan (Y). Adapun besarnya perubahan kinerja karyawan yang disebabkan oleh kemampuan kerjasebesar 0,206 satuan untuk setiap perubahan kemampuan kerja yang bersifat positif. Artinya apabila ada peningkatan kemampuan kerja sebesar 0,206 satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,206 satuan, dengan asumsi bahwa variabel yang lain (penempatan SDM dan pengalaman kerja) adalah konstan.

Tabel 2. Hasil Analisis Uji t

Coefficients^a

Model		t	Sig.
1	(Constant)	2,243	,000
	Penempatan SDM	1,463	,002
	Kemampuan kerja	1,086	,003

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2020

Berdasarkan nilai *t* hitung untuk masing-masing variabel khususnya item pernyataan pengaruh penempatan SDM terhadap kinerja karyawan nilai *t* hitung untuk penempatan SDM (X1) sebesar 1.463 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,002, dimana nilai ini lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa penempatan SDM (X1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Bhakti Sumekar Sumenep (Y).

Berdasarkan nilai *t* hitung untuk masing-masing variabel khususnya item pernyataan pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan nilai *t* hitung untuk kemampuan kerja (X2) sebesar 1,086 dengan tingkat

signifikansi sebesar 0,003 yang berarti nilai ini lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kemampuan kerja (X2) secara parsial juga mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Bhakti Sumekar Sumenep (Y).

Berdasarkan hasil uji *t* hitung diketahui seluruh variabel bebas secara sendiri-sendiri mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat. Oleh karena itu hipotesis pertama yang menyatakan bahwa “Secara parsial, penempatan SDM, kemampuan kerja dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Bhakti Sumekar Sumenep” terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima.

Tabel 3. Hasil analisis uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2.360	3	.787	2.740	.003
Residual	2.124	56	.038		
Total	4.483	59			

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2020

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan uji F (anova), diketahui bahwa nilai F hitung adalah sebesar 2.740 dengan tingkat signifikansi diketahui dari nilai *p* yaitu sebesar 0,004 (lebih kecil dari 0,05). Dengan demikian berarti bahwa secara bersama-sama Penempatan SDM (X1), kemampuan kerja (X2) mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Bhakti sumekar Sumenep (Y).

Oleh karena itu hipotesis kedua dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “Secara simultan, penempatan SDM, kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Bhakti Sumekar Sumenep” terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima.

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data pada uraian sebelumnya diketahui bahwa penempatan SDM, kemampuan kerja dan mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial maupun simultan terhadap pada karyawan PT. BPRS Bhakti Sumekar. Langkah selanjutnya akan diuraikan secara lebih terperinci sesuai dengan uraian hipotesis sebagai berikut:

Pengaruh Penempatan SDM Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPRS Bhakti Sumekar Sumenep

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dijelaskan bahwa penempatan SDM berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Bhakti Sumekar Sumenep, artinya bahwa penempatan SDM yang diberikan oleh pimpinan mampu membuat perubahan terhadap kinerja karyawan semakin meningkat lebih

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

optimal khususnya pada lingkungan PT. BPRS Bhakti Sumekar Sumenep.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya serta memperluas hasil penelitian yang dilakukan oleh Meija dan Cardy (2015) yang menjelaskan, terdapat hubungan secara langsung dan signifikan dari penempatan SDM terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Meija dan Cardy (2015) juga menjelaskan terdapat hubungan pengaruh yang positif dan signifikan dari terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linier berganda pada hasil uji t dapat diketahui bahwa nilai t hitung untuk penempatan SDM (X1) sebesar 1,463 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,002, dimana nilai ini lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa Penempatan SDM (X1) secara parsial mempunyai hubungan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Bhakti Sumekar Sumenep (Y).

Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPRS Bhakti Sumekar Sumenep

Kemampuan seseorang akan ditentukan oleh tinggi rendahnya pengalaman kerjadan pengalaman. Karena kedua unsur inilah pengetahuan dan keterampilan dapat diperoleh. Jadi semakin tinggi pengalaman kerjaseseorang ditunjang dengan adanya pengalaman yang luas menunjukkan orang tersebut mempunyai tingkat kepuasan yang tinggi. Dengan adanya latihan-latihan yang memungkinkan mendapatkan keterampilan lain yang lebih banyak, dengan demikian dapat meningkatkan pengetahuan mereka untuk mentransfer dan meningkatkan kecakapan kerja (Robbins & Coulter, 2015).

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya serta memperluas hasil penelitian yang dilakukan oleh Iskandar (2012) yang menjelaskan, terdapat hubungan yang positif dan signifikan dari kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Iskandar (2012) juga menjelaskan terdapat

hubungan yang positif dan signifikan dari terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linier berganda pada hasil uji t dapat diketahui bahwa nilai t hitung untuk kemampuan kerja (X2) sebesar 1.086 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,003 yang berarti nilai ini lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kemampuan kerja (X2) secara parsial juga mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Bhakti Sumekar Sumenep.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data serta pembahasan di bab sebelumnya, maka kesimpulan penelitian ini adalah :

1. Penempatan SDM di PT PT. BPRS Bhakti Sumekar Sumenep yaitu mengalokasikan para karyawan pada posisi kerja tertentu hal ini khusus terjadi pada karyawan baru, kemampuan kerja merupakan suatu kapasitas individu karyawan PT PT. BPRS Bhakti Sumekar Sumenep untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan PT PT. BPRS Bhakti Sumekar Sumenep dalam pelaksanaan tugas pekerjaan.
2. Penempatan SDM, kemampuan kerja dan secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Bhakti Sumekar Sumenep.
3. Penempatan SDM, mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Bhakti Sumekar Sumenep.
4. Sumber daya Manusia, mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Bhakti Sumekar Sumenep.
5. Kemampuan Kerja, mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Bhakti Sumekar Sumenep.

V. DAFTAR PUSTAKA

- 1] Abadi, R. R., Nursyamsi, I., & Syamsudin, A. R. (2020). Effect of Customer Value and Experiential Marketing to Customer Loyalty with Customer Satisfaction as Intervening Variabbe *The Asian Journal of Technology Management*, 13 (1), 82-97.
- 2] Ahmad, A. F. N., Haerani, S., Hamid, N., & Reni, A. (2019). The Effect Of Organizational Culture, Organizational Commitment and Work Satisfaction to Toward Teacher Performance Of High School at Makassar. *Hasannudin Journal of Applied Business and Entrepreneurship*, 2 (2), 89-99.
- 3] Amaliyah, Enny Istanti, Achmad Daengs GS. (2020). Work Productivity Through Compensation, Experience And Welfare Benefits PT. Summit Oto Finance Surabaya. *Jurnal SINERGI Vol. 10 No. 2*. Page 37-40.
- 4] Apriyani, E. (2017). *Kinerja Pelayanan Koperasi Pegawai Negeri Daya Karya Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Sintang*. Universitas Terbuka.
- 5] Assauri, S. (2015). *Manajemen Pemasaran*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- 6] Banni, M., Korompot, N., & Robiansyah. (2013). *Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Wilayah Kalimantan Timur Area Samarinda*. Universitas Mulawarman Samarinda.
- 7] Iskandar. (2012). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Se-Kabupaten Kendal. *Education Manajemen*, 1(2), 150–155.
- 8] Meija, & Cardy, R. L. (2015). *Managing Human Resource*. New Jersey: Prentice Hall.
- 9] Novita, Sunuharjo, B. S., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT.Telekomunikasi Indonesia,Tbk Witel Jatim Selatan, Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 34(1).
- 10] Nugroho, A. D. (2015). Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan PT Business Training and Empowering Management Surabaya. *Jurnal Maksipreneur*, 4(2).
- 11] Nurcahyo, R. J., & Yulianto. (2020). Analisa Pengaruh Tingkat Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, Organizational Citizenship Behavior Terhadap Abdi Dalem di Pura Pakualaman. *Khasanah Ilmu-Jurnal Pariwisata Dan Budaya*, 11(2), 116–126.
- 12] Robbins, S. P., & Coulter, M. (2015). *Management* (15 ed.). USA: Pearson Education Limited.
- 13] Sobandi, B., Sedarmayanti, Utomo, T. W., Dawud, J., Nugraha, & Kusumah, I. B. (2006). *Desentralisasi dan Tuntutan Penataan Kelembagaan Daerah*. Bandung: Humaniora.
- 14] Tandi Bua, P., Theodorus, K., & Daengs GS, A. (2020). The Aftermath of Work Environment, Communication adn Leadership on Performance of Employees in Tarakan City Education Office. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen JMM* 17, *Magister Manajemen Untag Surabaya*, 7(1). 25-33.