

**PENGARUH PENEMPATAN KARYAWAN TERHADAP PRESTASI KERJA
(STUDI PADA PT. KERETA API PERSERO DAOP V PURWOKERTO STASIUN
KUTOARJO)**

SEPTYAN SATRYA FAJHAR

Septiansatria205@gmail.com

RidwanBaraba, S.E., M.M

barabaridwan@gmail.com

EstiMargiyantiUtami, S.E., M.Si

esti_mu@yahoo.com

Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Purworejo

ABSTRAK

Penelitian ini mengangkat permasalahan tentang pengaruh penempatan karyawan terhadap prestasi kerja PT Kereta Api Persero Kutoarjo, dengan tujuan untuk menguji pengaruh kesesuaian pengetahuan (X1), kesesuaian ketrampilan (X2), dan kesesuaian sikap (X3). Penempatan karyawan dapat didefinisikan serangkaian langkah kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan apakah tepat atau tidaknya seorang karyawan ditempatkan pada posisi tertentu yang ada di dalam perusahaan. Sedangkan Prestasi kerja dapat didefinisikan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya baik secara kualitas maupun secara kuantitas dalam menjalankan tugas – tugas berdasarkan kesesuaian pengetahuan, kesesuaian ketrampilan dan kesesuaian sikap demi tercapainya tujuan perusahaan.

Penelitian ini merupakan penelitian populasi dimana seluruh anggota populasi yang adadi jadikan sebagai sampel, populasi penelitian ini adalah karyawan PT Kereta Api Persero Kutoarjo sebanyak 109 orang. Instrumen pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan menggunakan skala *Likert* yang sudah diuji dan telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan program *SPSS 19,0 for Windows* diketahui bahwa Kesesuaian Pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja. Kesesuaian Ketrampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja. Kesesuaian Sikap berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja. Kesesuaian Pengetahuan, Kesesuaian Ketrampilan, dan Kesesuaian Sikap secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja

Kata – kata kunci: Penempatan Karyawan dan Prestasi Kerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah perusahaan untuk mencapai suatu tujuan. Untuk mempertahankan stabilitas perusahaan dibutuhkanlah sumber daya yang berkualitas. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan

Salah satu aspek penting dalam mengelola sumber daya manusia adalah penempatan karyawan. Penempatan karyawan merupakan serangkaian langkah kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan apakah tepat atau tidaknya seorang karyawan ditempatkan pada posisi tertentu yang ada dalam perusahaan (Gomes 2003 : 11). Menurut Bernadin dan Russel (1993:111), terdapat 3 hal yang menjadi perhatian manajer dalam penempatan kerja yaitu pengetahuan, ketrampilan, dan sikap. Pengetahuan merupakan suatu kesatuan informasi yang teroganisir yang biasanya terdiri dari sebuah fakta atau prosedur yang diterapkan secara langsung terhadap kinerja dari sebuah fungsi. Pengetahuan karyawan diharapkan dapat membantu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya. Selain pengetahuan, ketrampilan kerja merupakan salah satu unsur yang perlu diperhatikan dalam melakukan penempatan kerja ketrampilan dimaksud adalah ketrampilan dalam menyelesaikan pekerjaan baik itu dari segi kerapian dalam bekerja maupun ketepatan waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Setelah memiliki dua unsur ini, masih diperlukan satu unsur untuk melakukan penempatan kerja yaitu sikap. Sikap dalam melakukan kerajinan pekerjaan seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya dan sikap dalam membangun hubungan kerja yang baik dengan karyawan yang lain. Jika ketika unsur ini digabungkan maka akan berdampak pada prestasi kerja karyawan (Hasibuan 2007)

Prestasi kerja mempunyai arti penting di dalam pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi. Prestasi kerja mempunyai unsur kemampuan, kecakapan, kesungguhan, dan pengalaman (Hasibuan 2007) sehingga dapat memberikan hasil kerja yang lebih baik atau menonjol. Prestasi kerja karyawan dapat dicapai secara maksimal jika perusahaan mau memperhatikan dan mengembangkan kemampuan dan pola pikir serta perilaku dari karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat

melaksanakan penempatan karyawan dengan baik sesuai dengan ungkapan “*The right man in the right place the right man in the right job*” (penempatan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat untuk jabatan yang tepat). Ungkapan ini menjelaskan bahwa karyawan yang bekerja pada bidang tertentu, memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab pada bidang yang dikerjakannya.

PT. Kereta Api (Persero) adalah perusahaan yang bergerak pada bidang transportasi. Pada era globalisasi seperti sekarang ini setiap karyawan di PT. Kereta Api (Persero) dituntut untuk bekerja sebaik-baiknya dengan tingkat kemampuan teknis, kemampuan konseptual, dan kemampuan hubungan interpersonal para karyawan tersebut. Penempatan kerja karyawan merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan, karena karyawan yang puas terhadap pekerjaan akan memiliki prestasi. Sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan untuk meningkatkan kinerja perusahaan.

RUMUSAN MASALAH

1. Apakah kesesuaian pengetahuan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT Kereta Api (Persero) Daop V Purwokerto Stasiun Kutoarjo ?
2. Apakah kesesuaian ketrampilan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT Kereta Api (Persero) Daop V Purwokerto Stasiun Kutoarjo ?
3. Apakah kesesuaian sikap berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT Kereta Api (Persero) Daop V Purwokerto Stasiun Kutoarjo ?
4. Apakah penempatan karyawan (kesesuaian pengetahuan, kesesuaian ketrampilan, dan kesesuaian sikap) berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT Kereta Api (Persero) Daop V Purwokerto Stasiun Kutoarjo ?

KAJIAN TEORI

1. Penempatan Karyawan

Penempatan adalah penugasan atau penugasan kembali seorang karyawan kepada pekerjaan barunya (Rivai,2004). Menurut Gomes (2003:117) penempatan

merupakan salahsatu fungsi terpenting dalam manajemen sumber daya manusia, tepat atau tidaknya seseorang ditempatkan pada satu posisi tertentu tergantung pada penempatan, jika fungsi penempatan tidak dilaksanakan dengan baik maka dengan sendirinya akan berakibat fatal terhadap pencapaian tujuan – tujuan organisasi. Sedangkan Menurut Hasibuan (2007:71), “bahwa penempatan karyawan yang tepat merupakan salah satu kunci meraih prestasi kerja yang optimal dari setiap karyawan, baik kreativitas dan prakarsanya akan berkembang. Berbeda lagi dengan Jackson (1997:276), “bahwa penempatan berkaitan dengan pencocokan seseorang dengan jabatan yang dipegangnya berdasarkan pada kebutuhan dan pengetahuan, ketrampilan, kemampuan dan kepribadian karyawan tersebut.”

Dalam penempatan karyawan ada beberapa kriteria yang harus dipenuhi dalam menempatkan karyawan. Menurut Bernadin dan Russel (1993:111), kriteria yang harus dipenuhi dalam pelaksanaan penempatan karyawan yang menjadi dimensi variabel independen dalam penelitian ini antara lain:

a. Pengetahuan

Merupakan satukesatuan informasi yang teroganisir yang biasanya terdiri dari sebuah fakta atau prosedur yang diterapkan secara langsung terhadap kinerja dari sebuah fungsi. Pengetahuan mencakup segala hal yang pernah diketahui tentang suatu obyek tertentu. Pengetahuan seseorang dapat diperoleh melalui pendidikan formal, informal, membaca buku, dan lain-lain. Pengetahuan yang dimiliki karyawan diharapkan dapat membantu dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab pekerjaannya. Oleh karena itu, karyawan dituntut untuk memiliki pengetahuan yang sesuai dengan jenis pekerjaannya sehingga karyawan akan membutuhkan waktu yang singkat untuk mempelajari tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya dan mengurangi biaya dalam pelaksanaan pelatihan terhadap upaya peningkatan prestasi kerjanya. Pengetahuan seorang karyawan dapat dilihat pada tingkat kreativitasnya dalam menyelesaikan pekerjaan maupun kemampuannya dalam menciptakan ide baru yang dapat mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

b. Ketrampilan

Ketrampilan berasal dari kata trampil yang artinya cakap, mampu, dan cekatan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan. Dengan meningkatkan ketrampilan karyawan maka diharapkan pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan rencana sebelumnya, sebab karyawan yang menguasai ketrampilan tertentu dalam bekerja diharapkan tidak perlu pengawasan karena hambatan dalam menyelesaikan pekerjaan dapat teratasi. Ketrampilan dapat dikembangkan dengan ikut serta secara nyata melakukan tugas-tugas sesuai di dalam lingkungan yang sebenarnya. Ketrampilan membutuhkan suatu praktek dimana semakin seorang karyawan banyak praktek maka semakin baiklah ketrampilan yang dimilikinya.

c. Sikap

Sikap merupakan pernyataan yang baik dan menguntungkan, hal ini menyangkut mengenai obyek, orang atau peristiwa dimana sikap dapat mencerminkan bagaimana seseorang merasakan sesuatu. Misalnya sikap terhadap jenis pekerjaan dan sikap terhadap sesama karyawan. Sikap kerja menunjukkan hubungan antara subjek dan objek kerja yang bertujuan untuk melihat perbedaan antara sikap kerja karyawan dengan yang lain. Sikap kerja memiliki arah yang jelas yaitu baik itu kepada obyek orang maupun gagasan.

2. Prestasi Kerja

Prestasikerja (*job performance*) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2007:67) . Sedangkan menurut Hasibuan (2007:72), “bahwa prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan“. Menurut Dharma (2001) prestasikerja adalah perbandingan anantara penampilan seseorang dengan hasil yang diharapkan.

Dari pendapat tersebut dapat di simpulkan bahwa prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya baik secara kualitas maupun secara kuantitas dalam menjalankan tugas – tugas berdasarkan kesesuaian pengetahuan, kesesuaian ketrampilan dan kesesuaian sikap demi tercapainya tujuan perusahaan.

HIPOTESIS

1 Pengaruh Kesesuaian Pengetahuan Terhadap Prestasi Kerja

Pengetahuan merupakan satu kesatuan informasi yang terorganisir yang biasanya terdiri dari sebuah fakta atau prosedur yang diterapkan secara langsung terhadap kinerja dari sebuah fungsi (Bernadin dan Russel 1993). Hal ini menunjukkan bahwa dengan kesesuaian pengetahuan seorang karyawan dapat melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan mudah. Karyawan akan membutuhkan waktu yang relatif singkat untuk mempelajari tugas – tugas yang menjadi tanggung jawabnya, sehingga akan mengurangi waktu dalam pelaksanaan pelatihan dan orientasi terhadap upaya peningkatan produktifitas kerja (Pesiwarissa,2008)

H1: Kesesuaian Pengetahuan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan PT Kereta Api (Persero) Daop V Purwokerto Stasiun Kutoarjo

2 Pengaruh Kesesuaian Ketrampilan Terhadap Prestasi Kerja

Ketrampilan (*skill*) merupakan kemampuan dan penguasaan teknis operasional di bidang tertentu yang dimiliki oleh karyawan (Bernadin dan Russel 1993). misalnya dengan ketrampilan dapat memanfaatkan alat bantu, maka karyawan akan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan secara relatif lebih cepat (Pesiwarissa,2008)

H2: Kesesuaian ketrampilan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan PT Kereta Api (Persero) Daop V Purwokerto Stasiun Kutoarjo

3 Pengaruh kesesuaian sikap terhadap prestasi kerja

Sikap adalah perilaku yang dimiliki oleh seseorang baik terhadap pekerjaannya maupun terhadap karyawan lain (Bernadin dan Russel 1993). Kesesuaian sikap merupakan persyaratan penting dalam penempatan karyawan untuk menghasilkan prestasi dengan baik, karena sikap merupakan kesiapan mental yang dipelajari dan diorganisasi melalui pengalaman yang mempunyai pengaruh tertentu terhadap cara tanggap seseorang terhadap orang lain, obyek/pekerjaan dan situasi yang berhubungan (Pesiwarissa,2008)

H3: Kesesuaian sikap berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan PT Kereta Api (Persero)Daop V Purwokerto Stasiun Kutoarjo

4 pengaruh kesesuaian pengetahuan, kesesuaian ketrampilan, dan kesesuaian sikap secara simultan terhadap prestasi kerja

Prestasi kerja yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2007:67). Dengan kesesuaian pengetahuan, kesesuaian ketrampilan, dan kesesuaian sikap akan mempengaruhi munculnya prestasi kerja. Penempatan karyawan pada suatu bidang pekerjaan dengan mempertimbangkan kesesuaian pengetahuan, kesesuaian ketrampilan, dan kesesuaian sikap dari karyawan yang bersangkutan merupakan hal yang sangat penting untuk menghasilkan kinerja yang diinginkan.

H4: Kesesuaian pengetahuan, kesesuaian ketrampilan, dan kesesuaian sikap secara simultan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan PT Kereta Api (Persero)Daop V Purwokerto Stasiun Kutoarjo

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian survey dengan menggunakan kuesioner terhadap responden. Populasi dalam penelitian ini adalah 109 yang memiliki karyawan tetap 43 dan karyawan kontrak 66. Sampel yang digunakan adalah sampling jenuh yang berarti digunakan sama dengan jumlah populasi penelitian ini

yaitu 109 orang. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah diuji cobakan dan telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas, sedangkan untuk analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda.

DEFINISIOPERASIONAL

1. Kesesuaian Pengetahuan (X1)

Pengetahuan merupakan satu kesatuan informasi yang terorganisir yang biasanya terdiri dari sebuah fakta atau prosedur yang diterapkan secara langsung terhadap kinerja dari sebuah fungsi (Bernadin dan Russel 1993). Indikator dari variabel pengetahuan :

- a. Latar belakang pendidikan
- b. Karyawan disesuaikan dengan wawasan
- c. Pengetahuan yang mendukung pelaksanaan pekerjaan

2. Kesesuaian Ketrampilan (X2)

Ketrampilan adalah kemampuan dan penguasaan teknis operasional di bidang tertentu yang dimiliki oleh karyawan (Bernadin dan Russel 1993).

Indikator dari variabel keterampilan:

- a. ketrampilan teknis untuk kesesuaian penempatan
- b. ketrampilan hubungan kemanusiaan
- c. ketrampilan konseptual
- d. ketrampilan yang disesuaikan dalam pekerjaan dan tugas

3. Kesesuaian Sikap (X3)

Sikap adalah perilaku yang dimiliki oleh seseorang baik terhadap pekerjaannya maupun terhadap karyawan lain (Bernadin dan Russel 1993).

Indikator dari variabel sikap:

- a. sikap terhadap jenis pekerjaan itu sendiri
- b. sikap terhadap sesama karyawan
- c. sikap terhadap kesesuaian peralatan
- d. sikap terhadap kondisi fisik pekerjaan.

4. Prestasikerja (Y)

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Dharma,2001). Indikator dari pretasikerja :

a. Kuantitas hasil kerja

Kuantitas hasil kerja merupakan jumlah yang harus diselesaikan. Pengukuran ini melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan.

b. Kualitas hasil kerja

Kualitas hasil kerja merupakan mutu yang dihasilkan. Pengukuran ini berkaitan dengan bentuk keluaran dan mencerminkan seberapa baik penyelesaiannya.

c. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan sesuai tidaknya waktu yang direncanakan. Pengukuran ini menentukan ketepatan waktu dalam kegiatan.

PENGUJIANINSTRUMEN

1. Uji Validitas

Hasil uji validitas menunjukkan nilai semua butir valid atau benar dalam mengukur gejala yang diukur dalam variabel kesesuaian pengetahuan (X1), kesesuaian ketrampilan (X2), kesesuaian sikap (X3), dan prestasi kerja (Y). Nilai koefisien korelasi butir total (*corrected item total correlation*) menunjukkan lebih dari 0,30. Oleh karena itu, keseluruhan butir akan digunakan dalam pengambilan data selanjutnya

2. Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai koefisien reliabilitas *Cronbach's Alpha* baik per butir, per variabel maupun secara keseluruhan lebih dari 0,60 sehingga kuesioner yang digunakan dalam uji coba ini reliabel atau dapat

diandalkan. Oleh karenanya, keseluruhan butir yang ada pada kuesioner akan digunakan dalam pengambilan data selanjutnya.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Regresi Berganda

Untuk mengetahui persamaan regresi berganda pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	<i>Standardized Coeficients Beta</i>	<i>pvalue</i>	Keterangan
<i>Kesesuaian pengetahuan(X1)</i>	0,045	0,000	Positif dan signifikan
<i>Kesesuaian ketrampilan(X2)</i>	0,026	0,000	Positif dan signifikan
<i>Kesesuaian Sikap (X3)</i>	0,879	0,000	Positif dan signifikan

Hasil dari analisis berganda yang ditunjukkan dalam tabel 1 diperoleh sebagai berikut : $Y = 0,045X_1 + 0,026X_2 + 0,879X_3$

2. Uji Parsial (uji t)

a. Pengaruh kesesuaian pengetahuan terhadap prestasi kerja

Hasil analisis regresi untuk pengujian H1 menunjukkan bahwa nilai *pvalue* sebesar 0,000 (kurang dari 0,05) dan menghasilkan nilai positif pada *Standardized Coeficient Beta* 0,045, sehingga H_a diterima dan H_o ditolak yang berarti kesesuaian pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Kereta Api Persero Daop V Purwokerto Stasiun Kutoarjo.

Hal ini menunjukkan bahwa dengan kesesuaian pengetahuan seorang karyawan dapat melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan mudah. Karyawan akan membutuhkan waktu yang relatif singkat untuk mempelajari tugas – tugas yang menjadi tanggung jawabnya, sehingga akan mengurangi waktu dalam pelaksanaan pelatihan dan orientasi terhadap upaya peningkatan produktifitas kerja (Pesiwarissa,2008).

b. Pengaruh kesesuaian ketrampilan terhadap prestasi kerja

Hasil analisis regresi untuk pengujian H2 menunjukkan bahwa nilai p_{value} sebesar 0,000 (kurang dari 0,05) dan menghasilkan nilai positif pada Standardized Coeficient Beta 0,026, sehingga H_a diterima dan H_o ditolak yang berarti kesesuaian ketrampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Kereta Api Persero Daop V Purwokerto Stasiun Kutoarjo. Dengan demikian ketrampilan merupakan suatu kompetensi yang diperlihatkan dalam kinerja melalui perilaku yang dapat diamati, atau dengan kata lain yang dimiliki oleh individu untuk melakukan tugas pekerjaan yang dibebankan kepadanya, misalnya dengan ketrampilan dapat memanfaatkan alat bantu, maka karyawan akan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan secara relatif lebih cepat (Pesiwarissa,2008).

c. Pengaruh kesesuaian sikap terhadap prestasi kerja

Hasil analisis regresi untuk pengujian H3 menunjukkan bahwa nilai p_{value} sebesar 0,000 (kurang dari 0,05) dan menghasilkan nilai positif pada Standardized Coeficient Beta 0,879 , sehingga H_a diterima dan H_o ditolak yang berarti kesesuaian sikap berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Kereta api Persero Daop V Purwokerto Stasiun Kutoarjo.

Dengan demikian Kesesuaian sikap merupakan persyaratan penting dalam penempatan karyawan untuk menghasilkan prestasi dengan baik, karena sikap merupakan kesiapan mental yang dipelajari dan diorganisasi melalui pengalaman yang mempunyai pengaruh tertentu terhadap cara

tanggap seseorang terhadap orang lain, obyek/pekerjaan dan situasi yang berhubungan (Pesiwarissa,2008).

3. Uji Simultan (uji F)

Hipotesis yang ke empat yaitu Penempatan Karyawan (kesesuaian pengetahuan, kesesuaian ketrampilan, dan kesesuaian sikap) secara simultan terhadap prestasi kerja dapat dilihat dari hasil uji F

Tabel 2
Hasil Uji F

Nilai F	signifikansi	keterangan
234.716	.000	Positif dan signifikan

Hasil pengolahan data pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 234.716 dengan signifikansi 0,000. Karena $p_{value} 0,000 < \alpha = 0,05$ berarti H_4 yang berbunyi kesesuaian pengetahuan, kesesuaian ketrampilan, dan kesesuaian sikap berpengaruh positif secara simultan terhadap prestasi kerja pada PT Kereta Api (Persero) Daop V purwokerto Stasiun Kutoarjo

PENUTUP

1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa, 1)kesesuaian pengetahuan, 2)kesesuaian ketrampilan, 3)kesesuaian sikap seara parsial berpengaruh signifikan terhadap pretasi kerja. Penempatan kerja (kesesuaian pengetahuan, kesesuaian ketrampilan, dan kesesuaian sikap) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

a. Implikasi Praktisi

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kesesuaian pengetahuan, kesesuaian ketrampilan, dan kesesuaian sikap mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap prestasi kerja karyawan

PT Kereta Api Persero Daop V Purwokerto Stasiun Kutoarjo, oleh karena itu ketiga variabel tersebut perlu diperhatikan oleh perusahaan, karena dengan kesesuaian pengetahuan, kesesuaian ketrampilan, dan kesesuaian sikap setiap karyawan di PT Kereta Api Persero Daop V Purwokerto Stasiun Kutoarjo prestasi kerja karyawan akan meningkat.

Akan tetapi hasil penelitian menunjukkan koefisien beta pada kesesuaian ketrampilan paling rendah dalam mempengaruhi prestasi kerja karyawan PT Kereta Api Persero Daop V Purwokerto Stasiun Kutoarjo, dimana ketrampilan teknis, ketrampilan hubungan kemanusiaan, ketrampilan konseptual, dan ketrampilan yang disesuaikan dalam pekerjaan dan tugas perlu diasah kemampuannya agar dalam bekerja karyawan lebih trampil. Oleh sebab itu diharapkan hasil penelitian ini menjadi masukan bagi manajemen PT Kereta Api Persero Daop V Purwokerto Stasiun Kutoarjo agar karyawan lebih berprestasi dalam bekerja.

b. Implikasi Teoritis

Implikasi teoritis dari hasil penelitian ini adalah variabel kesesuaian pengetahuan, kesesuaian ketrampilan, dan kesesuaian sikap berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap prestasi kerja. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini memperkuat hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nuri,dkk (2013) dan Sriwulan (2012)

DAFTAR PUSTAKA

- Bernadin dan Russel. 1993. *Human Resources Management. An Experiental Approach*, Mac Grow Hill, Book Co. Singapore.
- Dharma, Agus.2001.*Manajemen Supervisi*.Raja Grafindo Reisada,Jakarta
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Jackson, John E. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad ke 21*. Jakarta: Erlangga
- Mangkunegara, AA Anwar Prabu.2000. *Manajemen Sumber Daya ManusiaPerusahaan*.Bandung: PT Remaja Rosdakarya

- Nuri, Satria Sand, Mochammad Al Musadieq, dan Moehammad Soe'oad Hakam.2003. *Pengaruh Penempatan Karyawan terhadap Prestasi Kerja (studi pada karyawan PT Telkom Kandatel Malang)*. Malang : universitas Brawijaya
- Pesiwarissa, Eduard L. 2008. *Pengaruh Kesesuaian Penempatan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan (studi pada pegawai kantor BAPPEDA Kabupaten Nabire, Papua)*. Malang: Universitas Brawijaya
- Sriwulan,Yanti Polak.2012. Pengaruh Tingkat Pendidikan, Ketrampilan kerja, dan Sikap Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk cabang Makasar.Makasar: Universitas Hasanudin
- Rivai,Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta