



# **JEM** Jurnal Equilibrium Manajemen

OnLine ISSN : 2460-2299

*Desember 2022, Volume-8, Issue-2*

---

## DAFTAR ISI

Angga putra pratama siregar, Dina Octaviani Anita yulianti, Aisyah	PENGGUNAAN MODEL GRAVITAS HUFF UNTUK MENGESTIMASI NIAT BERKUNJUNG KE PUSAT PERBELANJAAN.....1-9
Ariko beni, M. Zalviwan	PENGARUH KESESUAIAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BANK KALBAR CABANG UTAMA PONTIANAK.....10-26
Muhairil, Dina Octaviani	PENGARUH PROFITABILITAS LIKUIDITAS DAN KEBIJAKAN DIVIDEN TERHADAP HARGA SAHAM PERUSAHAAN PERBANKAN YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA.....27-48
Pabriani Santiwi, Adi Mursalin	PENGARUH KUALITAS PRODUK, HARGA, CITRA MEREK TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN PRODUK LAPTOP ACER ASPIRE (Studi kasus di Kota Pontianak).....49-64
	PENGARUH SEMANGAT DAN KEGAIRAHAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PADA BPKAD KABUPATEN LANDAK.....65-87

## **JURNAL PKM PRODI MANAJEMEN**

### **Editor-In-Chief:**

Adi Mursalin

### **Co-Editor-In-Chief:**

Dina Octaviani

### **Editor:**

Angga Hendharsa

Puty Febriasari

Melya Yosita

### **Reviewer:**

Wahyu Laksana (Universitas Negeri Tanjungpura)

M. Hanafi A. Syukur (Universitas Negeri Tanjungpura)

Rahmatullah Rizieq (Universitas Panca Bhakti) Zalfiwan  
(Universitas Panca Bhakti)

Adi Mursalin (Universitas Panca Bhakti) Razak

Alqadrie (Politeknik Negeri Pontianak)

### **Pelaksana Tata Usaha :**

Hilman

---

Alamat penyunting dan tata usaha : Gedung D, Fakultas Ekonomi, Universitas Panca Bhakti Pontianak, Jl. Komyos Sudarso Pontianak 78113 Telpon (0561) 772627, 776820, langganan 2 nomor setahun Rp. 100.000,- (seratus ribu rupiah) untuk dapat berlangganan dapat menghubungi sekretariat Fakultas Ekonomi Universitas Panca Bhakti.

---

Jurnal PKM Prodi Manajemen diterbitkan oleh Fakultas Ekonomi Universitas Panca Bhakti Pontianak. Dekan : Endang Kristiawati, Pembantu Dekan I : Zalviwan, Pembantu Dekan II : Dina Oktaviani, Pembantu Dekan III : Renny Wulandari

---

# **PENGARUH KESESUAIAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BANKKALBAR CABANG UTAMA PONTIANAK**

---

Nama Peneliti :  
**ANITA YULIANTI**

Nama Pembimbing :  
**HJ. AISYAH, S.E., M.M.**

**Jurusan Manajemen FE UPB**

Alamat : Jl. Kom Yos sudarso Pontianak, 78113  
**E-Journal Access : <http://Jurnal.fe.upb.ac.id>**

---

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *kesesuaian penempatan kerja terhadap kinerja pegawai* pada Kantor Bank Kalbar Cabang Utama Pontianak. Penelitian ini Menggunakan metode kuantitatif, dengan populasi yaitu pegawai Kantor Bank Kalbar Cabang Utama Pontianak dan sampel sebanyak 45 responden dengan *Accidental Sampling*. Alat uji yang digunakan yaitu uji validitas, reliabilitas, mean, regresi linear sederhana dan uji f. Teknik analisis menggunakan analisis regresi linear sederhana, didukung dengan uji statistik, menggunakan program SPSS Versi 25.

Bedasarkan hasil Uji F diketahui nilai sig. untuk variabel X secara berpengaruh terhadap Y sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai F hitung sebesar  $89,200 > 4,07$ . Sehingga, dapat disimpulkan bahwa H1 diterima, yang artinya terdapat pengaruh antara variabel X (Kesesuaian Penempatan Kerja) dengan variabel Y (Kinerja) pada Kantor Bank Kalbar Cabang Utama Pontianak

**Kata Kunci : Penempatan kerja, Kinerja Pegawai**

**PENGARUH KESESUAIAN PENEMPATAN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BANK  
KALBAR CABANG UTAMA PONTIANAK**

---

**Name of Reseach:  
ANITA YULIANTI**

**Advisor Name:  
HJ. AISYAH, S.E., M.M.**

**Management Department FE UPB**

**Address: Jl. Kom Yos sudarso Pontianak, 78113  
E-Journal Access: <http://Jurnal.fe.upb.ac.id>**

---

**ABSTRACT**

This study aims to determine how much influence the suitability of work placement has on employee performance at the Pontianak Main Branch Office of Bank Kalbar. This study uses quantitative methods, with a population of employees of the West Kalimantan Main Branch Office of Pontianak and a sample of 45 respondents with Accidental Sampling. The test tools used are validity, reliability, mean, simple linear regression and f test. The analysis technique uses simple linear regression analysis, supported by statistical tests, using the SPSS Version 25 program.

Based on the results of the F test, it is known that the value of sig. for the variable X has an effect on Y of  $0.000 < 0.05$  and the calculated F value is  $89.200 > 4.07$ . Thus, it can be concluded that H1 is accepted, which means that there is an influence between the X variable (Fitness of Work Placement) and Y (Performance) at the Pontianak Main Branch Office of Bank Kalbar.

**Keywords: Work Placement, Employee Performance**

## **1. PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Di beberapa perusahaan ataupun organisasi banyak kasus yang terjadi mengenai pengalaman dan penempatan kerja perusahaan terkadang tidak memperhatikan faktor-faktor penempatan pegawai tetapi mereka berfikir bahwa apabila perusahaan membutuhkan pegawai dan ada tempat lowongan maka perusahaan akan merekrut tanpa memperhatikan faktor-faktor yang menjadi bahan pertimbangan oleh perusahaan untuk penempatan nantinya. Penempatan kerja adalah salah satu faktor penting yang tidak bisa diabaikan dalam mencapai suatu tujuan perusahaan. Kesesuaian penempatan kerja dapat meningkatkan prestasi pegawai tersebut. Penempatan kerja sangat penting artinya bagi peningkatan kinerja instansi pemerintah. Dengan demikian baik buruknya kinerja sangat ditentukan oleh kinerja masing-masing pegawainya.

Melihat keadaan perbankan yang semakin hari semakin berkembang, tentu SDM memegang peran yang sangat signifikan bagi keberhasilan suatu lembaga perusahaan. Kesesuaian penempatan kerja dan kinerja pegawai adalah dua hal yang memiliki Penempatan kerja yang sesuai merupakan motivasi bagi pegawai dalam melakukan tugasnya. Dengan adanya kesesuaian penempatan kerja maka pegawai akan memiliki kinerja yang baik pula.

Salah satu perusahaan yang diduga kinerja karyawannya belum optimal adalah PT. Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Barat yang disingkat menjadi PT. Bank Kalbar dengan nama panggilan Bank Kalbar. Bank Kalbar merupakan lembaga keuangan berjenis perbankan daerah di Indonesia. Bank ini berpusat di Pontianak, Kalimantan Barat. Ini dapat dilihat pada data pegawai dari Bank Kalbar.

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut, yaitu Bagaimana Penempatan Kerja Terhadap Kantor

Bank Kalbar Cabang Utama Pontianak

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penulis melakukan penelitian dengan judul di atas adalah untuk mengetahui apakah ada penempatan kerja terhadap kinerja pegawai.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Kantor Bank Kalbar Cabang Utama Pontianak dengan harapan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

#### ➤ Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini secara teoritis diharapkan dapat menjadi landasan dalam perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia terutama mengenai penempatan kerja terhadap kinerja pegawai. Selain itu dapat menjadi bahan kajian untuk peneliti lainnya.

#### ➤ Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan masukan informasi tentang pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Bank Kalbar Cabang Utama Pontianak. Khusus nya bagi Kantor Bank Kalbar Cabang Utama Pontianak semoga dapat memecahkan masalah yang ada dan menyempurnakan kekurangan yang ada..

## **2. TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1 Landasan Teori**

Manajemen sumber daya manusia ( MSDM ) yang artinya merupakan suatu cara atau ilmu tentang bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif juga dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan serta masyarakat menjadi maksimal. MSDM didasari akan suatu konsep bahwa setiap karyawan yakni manusia bukan mesin dan bukan semata sebagai sumber daya bisnis.

Menurut (Sofyandi, 2009:6) Manajemen sumber daya manusia diartikan sebagai suatu strategi yang diterapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu *planning*,

*organizing, leading and controlling*, dalam setiap kegiatan atau fungsi operasional sumber daya manusia dimulai dengan proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumberdaya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien. Menurut Sadili (2010:22) Mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu kegiatan pengelolaan yang terdiri dari pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis. Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas, bisa disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu pengelolaan sumber daya manusia dalam perusahaan secara efektif dan efisien agar membantu terwujudnya tujuan dari perusahaan.

➤ **Pengertian Penempatan Kerja**

Siswanto (2006), mengatakan bahwa penempatan kerja merupakan suatu proses pemberian tugas dan pekerjaan terhadap tenaga kerja yang lulus dalam seleksi untuk dilakukan dengan cara kontinuitas dan mampu mempertanggung jawabkan segala risiko dan kemungkinan yang terjadi akan fungsi dan pekerjaan, wewenang dan tanggung jawab.

**Indikator Penempatan Kerja**

Wahyudi (2011 : 93) mengemukakan bahwa dalam melakukan penempatan kerja karyawan hendaknya mempertimbangkan beberapa hal, yaitu:

1. Pendidikan
2. Pengetahuan Kerja
3. Keterampilan Kerja
4. Pengalaman Kerja

➤ **Pengertian Kinerja Pegawai**

Menurut Mangkunegara (2005:67) kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas ataupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

## **Indikator Kinerja Pegawai**

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas Kerja
3. Ketatapan Waktu
4. Efektivitas
5. Kemandirian

## **2.2 Hipotesis**

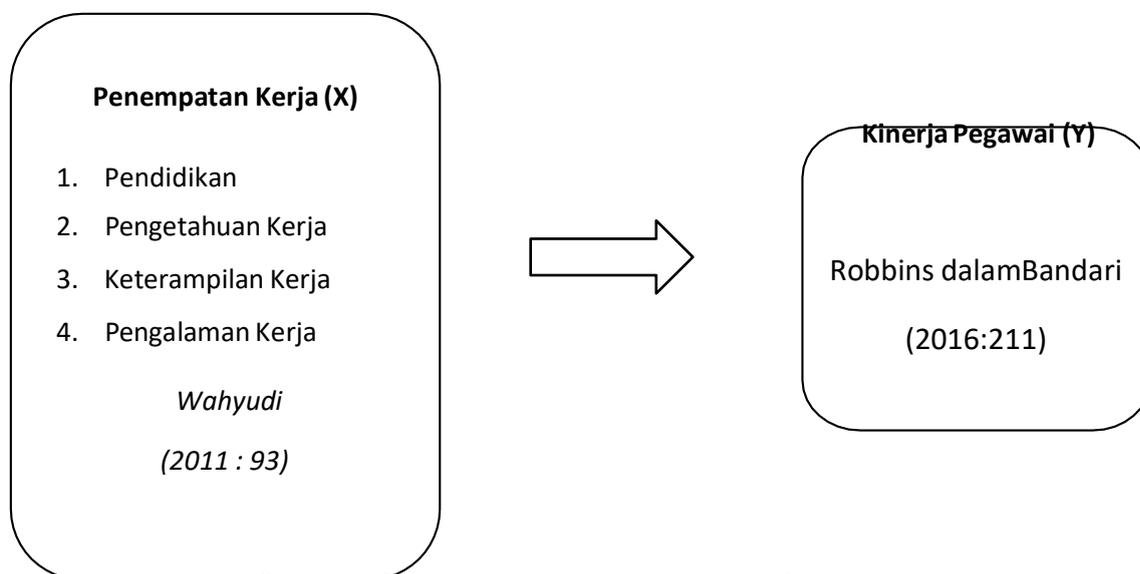
Hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H0 : Tidak terdapat pengaruh signifikan dan positif antara kesesuaian penempatan kerja terhadap kinerja pegawai Bank Kalbar Cabang Utama Pontianak
- H1 : Terdapat pengaruh signifikan dan positif antara kesesuaian penempatan kerja terhadap kinerja pegawai Bank Kalbar Cabang Utama Pontianak

## **2.3 Kerangka Penelitian**

Bedasarkan landasan teori yang sudah dijelaskan di atas, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran ini seperti yang disajikan dalam gambar berikut :

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran**



*Sumber : Penggabungan beberapa penelitian terdahulu*

### **3. METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Bentuk Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan berdasarkan tujuan penelitian yakni menggunakan desain penelitian eksplanatori, Menurut Silaen (2018: 23) Mengungkapkan “desain penelitian adalah desain mengenai keseluruhan proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian

#### **3.2 Populasi dan Sampel**

##### **1. Populasi**

Menurut Silaen (2018: 87) Populasi merupakan keseluruhan dari objek atau individu yang memiliki karakteristik (sifat-sifat) tertentu yang akan diteliti. Populasi disebut juga universum (universe) yang artinya keseluruhan, bisa berupa benda hidup atau benda mati. Populasi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah Pegawai Bank Kalbar Cabang Utama Pontianak dengan 226 pegawai

## **2. Sampel**

Sampel merupakan proses untuk memilih individu dari suatu populasi (Sugiyono,2012:81). Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *Probability Sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur populasi untuk dipilih sebagai sampel. Pengambilan sampel untuk penelitian ini yaitu menurut arikunto (2010:112). Jika subjeknya kurang dari 100 maka semuanya dapat dijadikan sampel. Jika subjeknya besar atau lebih dari 100 orang maka dapat diambil 10– 15% atau 20-25% atau lebih. Jumlah pegawai Bank Kalbar adalah 226 orang, maka dari populasi tersebut diambil 20% dari populasi sehingga jumlah sampelnya  $20\% \times 226 \text{ pegawai} = 45,2$  atau dibulatkan menjadi 45 orang.

### **3.3 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian adalah sebagai berikut :

#### **1. Studi Pustaka**

Studi Pustaka yaitu metode pengumpulan data yang diarahkan kepada pencarian data dan informasi melalui jurnal, buku, dokumen-dokumen, maupun foto-foto/ gambar.

#### **2. Observasi**

Observasi atau pengamatan adalah suatu teknik mengumpulkan data dengan melakukan pengamatan langsung pada suatu kegiatan yang sedang berlangsung.

#### **3. Kuesioner**

Teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan analisis mempelajari sikap-sikap, perilaku serta karakteristik di beberapa pengguna sistem.

### 3.4 Teknik Pengolahan dan Analisis Data

➤ Teknik Analisis Data

Menggunakan analisis kuantitatif yaitu statistik deskriptif, kriteria pengklasifikasian mengenai variable didasarkan pada kategori interval kelas (sugiono, 2005) :

$$\text{Interval Kelas} = \frac{m_i - m_{i-1}}{n} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Sehingga rentang skala (interval kelas) masing-masing predikat sebagai berikut :

**Tabel 3.1 Interval Kelas**

Interval Kelas	
1,00 – 1,80	Sangat Tidak baik
1,81 – 2,60	Tidak Baik
2,61 – 3,40	Cukup baik
3,41 – 4,20	Baik
4,21 – 5,00	Sangat baik

➤ Uji Validitas

Suatu Kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu mengungkapkan suatu yang akan di ukur oleh kuisisioner tersebut secara tepat . Uji Validitas pada penelitian ini menggunakan Program SPSS. Rumus yang digunakan dalam menghitung tingkat validitas adalah menggunakan *Pearson Correlation Product moment*, sebagai berikut :

$$r^{xy} = \frac{N(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(N \cdot \sum x^2 - [\sum x]^2)(N \cdot \sum y^2 - [\sum y]^2)}}$$

Keterangan :

$r^{xy}$  =  $r$  Hitung

R = Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y

N = Jumlah sampel

$\sum x^2$  = Kuadrat Faktor variable X maka

$\sum y^2$  = Kuadrat faktor variabel Y

$\sum xy$  = Jumlah perkalian faktor korelasi variabel X dan Y

Dari rumus diatas maka kaidah keputusannya adalah jika  $r_{hitung} > r_{Tabel}$ , maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid, tetapi jika  $r_{hitung} < r_{Tabel}$  maka pertanyaan tersebut nyatakan tidak valid.

### ➤ Uji Reabilitas

Uji realibilitas dilakukan untuk mengetahui ketetapan suatu instrument didalam mengukur gejala yang sama walaupun pada waktu yang berbeda. Teknik realibiltas dalam penelitian ini adalah koefisien alpha. Rumus Alpha Coronbach menurut (arikunto, 2007 : 196) digunakan untuk menguji realibilitas ialah :

$$R = \left[ \frac{\sum a^2}{n} \right] \left[ 1 - \frac{\sum a^2}{n^2} \right]$$

Keterangan ;

R = Realibilitas Instrumen

k = Banyaknya pertanyaan

$\sum \alpha b^2$  = Jumlah varian butir

$\alpha_i^2$  = Varian total

Pada program SPSS, metode ini dilakukan dimana kuisisioner dikatakan reliable jika nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60.

### ➤ Uji Rata-Rata Hitung (Mean)

Penghitungan rata-rata dilakukan dengan melalui menjumlahkan seluruh nilai data suatu kelompok sampel, kemudian dibagi dengan jumlah sampel

tersebut. Rumus nilai rata-rata Analisis Regresi Linear Sederhana

$$\bar{x} = \frac{\sum_{i=1}^n x_i}{n}$$

Keterangan :

$\bar{x}$  = Rata-rata hitung

$x_i$  = Nilai sampel ke-i

$N$  = Jumlah sampel.

### ➤ Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi sederhana hanya melibatkan satu variabel bebas dan satu variabel terikat, maka model regresi sederhana sering juga disebut analisis bivariat. Bentuk umum regresi sederhana ditunjukkan dengan persamaan garis linear sederhana menunjukkan antara dua variabel, yaitu variabel X sebagai variabel bebas dan variabel Y sebagai variabel terikat (Purwanto & Sulistyastuti, 2017:187).

Adapun rumus regresi linear sederhana yaitu sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y = Variabel terikat atau respon (Dependen)

X = Variabel bebas atau prediktor (Independen)

a = Konstanta

b = Koefisien regresi (kemiringan); besaran respon yang ditimbulkan oleh prediktor

Pengujian regresi linier sederhana ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) dari hasil yang diperoleh kemudian data diolah dengan menggunakan SPSS. Selanjutnya hasil dari regresi yang diperoleh dilakukan pengambilan keputusan untuk menentukan hipotesis diterima atau tidak.

### ➤ Uji F

Uji F bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh yang diberikan variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun dasar dalam pengambilan keputusan pada uji F adalah sebagai berikut :

- 1) Jika nilai sig. < 0,05 atau F hitung > F Tabel maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y
- 2) Jika nilai sig. > 0,05 atau F hitung < F Tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y

Dalam melakukan pengujian F dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2/k}{(1-R^2)(n-k-1)}$$

Keterangan :

R = Koefisien korelasi berganda

K = Jumlah variabel independen

n = Jumlah Sampel

## 4. PEMBAHASAN

Bedasarkan analisis deskriptif data responden, didapatkan kategori responden Pegawai Bank Kalbar Cabang Utama Pontianak berdasarkan jenis kelamin didominasi oleh perempuan dengan persentase yaitu sebesar 66,7% dan laki laki hanya sebesar 33,3%. Berdasarkan dari 45 responden yang diteliti yang paling banyak adalah pegawai yang berusia 46-45 tahun sebesar 57,8% atau 26 orang, usia 26-35 tahun diantaranya berjumlah 6 orang atau 13,3%, usia >46 tahun diantaranya 28,9% atau 13 orang. Berdasarkan Pendidikan didominasi oleh pegawai S1 dengan persentase sebesar 73,3% atau 33 orang, sedangkan D3 sebesar 20% atau

9 orang, dan S2 hanya sebesar 6,7% atau 3 orang. Sedangkan masa kerja responden yang paling dominan yaitu 5-10 tahun dengan persentase sebesar 53% atau 24 orang, sedangkan 1-5 tahun dengan persentase sebesar 7% atau 3 orang dan >10 tahun dengan persentase sebesar 40% atau 18 orang. Hal ini disebabkan karena mayoritas pegawai Bank Kalbar Cabang Utama Pontianak sebagai responden.

Bedasarkan hasil penelitian ini , dan repon pegawai dari 45 kuisisioner yang disebarakan mengenai pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Bank Kalbar Cabang Utama Pontianak maka dapat disimpulkan secara keseluruhan termasuk dalam kategori baik. Dari 20 pertanyaan jawaban responden terhadap penempatan kerja terhadap pegawai pada kantor Bank Kalbar Cabang Utama Pontianak memperoleh rata rata sebesar 4,05 yang masuk dalam kategori baik. Ini menunjukkan bahwa penempatan kerja pada Kantor Bank Kalbar Cabang Utama Pontianak sudah baik dimata para pegawai. Sedangkan bedasarkan tanggapan responden kinerja pegawai berada dikategori baik dengan rata-rata sevesar 4,11 hal ini menunjukkan tingkat kinerja pegawai pada kantor Bank Kalbar Cabang Utama Pontianak Sudah Baik.

➤ **Anilisi Regresi Sederhana**

Tabel 4.1 Hasil Perhitungan Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients<sup>a</sup>

Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients			
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	12.326	3.936		3.132	.003
	X	1.141	.121	.821	9.445	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Olahan, 2022

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 4.1 di atas diketahui pada kolom B diperoleh Constant (a) adalah 11.563, sedangkan untuk nilai (bx) adalah 0,964, maka persamaan regresinya dapat ditulis:

$$Y = a + bx \text{ atau, } 12,326 + 1,141x$$

Dari hasil perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa, nilai Konstanta sebesar 12,326. Koefisien regresi X sebesar 1,141 menyatakan bahwa setiap 1 kali peningkatan Kesesuaian Penempatan Kerja akan meningkatkan Kinerja sebesar 1,141. Dan sebaliknya, jika terdapat 1 kali penurunan Kesesuaian Penempatan Kerja maka Kinerja diprediksi mengalami penurunan sebesar 1,141. Jadi arah hubungan Kesesuaian Penempatan Kerja dengan Kinerja adalah positif artinya searah.

➤ **Uji F**

Tabel 4.2 Hasil Perhitungan Uji F

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	547.884	1	547.884	89.200	.000 <sup>b</sup>
	Residual	264.116	43	6.142		
	Total	812.000	44			

Dependent Variable: Y

Predictors: (Constant), X

Sumber : Data Olahan, 2022

Berdasarkan output tersebut, diketahui nilai sig. untuk variabel X secara berpengaruh terhadap Y sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai F hitung sebesar  $89,200 > 4,07$ . Sehingga, dapat disimpulkan bahwa H1 diterima, yang artinya terdapat pengaruh antara variabel X (Kesesuaian Penempatan Kerja) dengan variabel Y (Kinerja) pada Kantor Bank Kalbar Cabang Utama Pontianak

## 5. KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

➤ Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Sebagian besar responden pada penelitian ini berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 66,7% dari total 100%. Didominasi oleh responden yang

berusia 36-45 tahun yaitu sebanyak 57,8% dari 100%, dengan pendidikan terakhir paling banyak S-1 yaitu sebesar 73,3% dari total 100%,

2. Berdasarkan uji validitas dan reliabilitas, jawaban yang diberikan responden pada pertanyaan yang peneliti ajukan dalam bentuk kuesioner atau angket penelitian menunjukkan semua item pertanyaan valid dan reliabel, karena nilai  $r$  hitung dari keseluruhan pertanyaan pada uji validitas lebih besar dari  $r$  Tabel, yaitu  $> 0,294$ . Sedangkan nilai *Cronbach's Alpha* pada uji reliabilitas sebesar  $0,820 > 0,60$

3. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai pengaruh kesesuaian penempatan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Bank Kalbar cabang Utama Pontianak. Dalam variabel penempatan kerja diperoleh nilai rata-rata yaitu 4,05 berada pada rentang skala interval 3,41- 3,20 dan masuk kategori baik. Sedangkan variabel kinerja diperoleh nilai rata-rata yaitu 4,11 berada pada rentang skala interval 3,41-4,20 dan masuk dalam kategori Baik. Maka rata-rata dari kesimpulan variabel adalah 4,08 berada pada interval kelas 3,41-4,20 dan masuk dalam kategori Baik

4. Dari hasil uji  $f$  disimpulkan bahwa diketahui nilai  $\text{sig}$  untuk variabel X secara berpengaruh terhadap Variabel Y sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $f$  hitung sebesar 89,200. Dari hasil uji asumsi klasik yang dilakukan peneliti, menunjukkan bahwa data-data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi.

#### ➤ **Rekomendasi**

Berdasarkan kesimpulan dan pembahasan hasil penelitian, adapun saran yang penulis berikan adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan telah melakukan penempatan kerja yang sesuai dengan tingkat pendidikan, pengetahuan kerja, keterampilan kerja dan pengalaman kerja. Diharapkan kedepannya perusahaan tetap menerapkan keempat faktor ini dalam melakukan penempatan kerja karena memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Kalbar Cabang Utama Pontianak.

2. Diharapkan perusahaan kedepannya lebih memperhatikan faktor pendidikan terhadap kesesuaian penempatan kerja karena pada indikator tersebut berada

dikategori cukup baik

3. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan untuk menambah variabel lain yang dapat dijadikan indikator dalam penelitian selanjutnya. Hal ini karena masih adanya variabel variabel yang belum ditemukan penulis yang masih memiliki hubungan yang berkaitan dengan peningkatan kinerja pegawai di Bank Kalbar Cabang Utama Pontianak.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. *Manajemen Sumber Daya ManusiaPerusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Arikunto, S. 2002. *Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta : PT. Rineka Cipta
- Bambang, Wahyudi. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1, Cetkan Ketiga. Bandung: Sulita
- Bandur Agustinus , Budiastuti Dyah,. 2018. *Validitas dan Reliabilitas Penelitian*. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Danang, Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pt. Buku SeruGibson, et all, 1995. *Organisasi dan Manajemen, Edisi Keempat*. Jakarta: Erlangga
- H. B, Siswanto. 2006. *Pengantar Manajemen*. Jakarat: Bumi Aksara
- Hartatik, Puji Indah. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Suka Buku
- Hasibuan, Melayu S. P. 2009. *Manajemen Dasa, Pengantar, dan Masalah*. Jakarata :Bumi AksaraHerma, Sofyandi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta: Graha Ilmu
- Irene Ch. Sumanti, Wehelmina Rumawas, Danny D.S. Mukuan. 2018. “Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. FIFGROUP Cab. Manado” *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 6, No. 1
- Karina Octavia Muaja, Adolfina, Lucky.O.H.Dotulong. 2017. “Pengaruh Penempatan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Kantor Cabang Utama Manado” *Jurnal EMBA*. Vol. 5,

No. 2

- Mansur. 2017. “Pengaruh Penempatan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Catatan Sipil Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Soppeng” *Jurnal Mirai Management*. Vol. 2, No. 2
- Neni Poniarsih. 2019. “Pengaruh Teori *The Big Five* Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah DIY” *Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Akuntansi (JEBA)*. Vol. 21, No. 03
- Samsudin, Sadili. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju
- Simamora. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE TPKN Zulfahmi, Susi Hendriani, Eka ARmas
- Pailis. 2020. “Pengaruh Penempatan Kerja dan Pengalam Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BPKAD Provinsi Riau Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening” *Jurnal Akuntansi dan Ekonomika*. Vol. 10, No. 15

