

Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Jamkrindo Cabang Manado

Cindy C.C Sual

J.A.F Kalangi

Wehelmina Rumawas

Program Studi Administrasi Bisnis, Jurusan Ilmu Administrasi
Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Sam Ratulangi Manado
Email: claudiacrhistina61@gmail.com

Abstract. *This study aims to determine the influence of human resource management practices on the performance of employees of PT Jamkrindo Manado Branch. To determine the effect of human resource management practices on the job placement of employees of PT Jamkrindo Manado Branch. To determine the effect of job placement on the performance of employees of PT Jamkrindo Manado Branch. In this study using a quantitative approach. The total population at PT Jamkrindo Manado Branch is all employees and samples are taken from the total population of 30 respondents. The data collection method is carried out by running questionnaires and conducting interviews. The questionnaire contains a list of questions and respondents answered with 5 alternative answers Strongly Agree, Agree, Undecided, Disagree, Strongly Disagree with a Likert scale measurement. The data analysis technique is by Structural Equation Modeling (SEM) method with Partial Least Square and using SmartPLS software version 4.0.8.7. From the results of testing the statistical data obtained, it can be concluded that there is a significant and positive influence between human resource management practices on the performance of employees of PT Jamkrindo Manado Branch, there is a significant and positive influence between human resource management practices on the job placement of PT Jamkrindo Manado Branch employees, there is a significant and positive influence between job placement on the performance of PT Jamkrindo Manado Branch employees.*

Keywords : *Practice of human resource management, Placement, Employee Performane*

Abstrak. Penelitian ini dilakukan bertujuan Untuk mengetahui pengaruh praktek manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan PT Jamkrindo Cabang Manado. Untuk mengetahui pengaruh praktek manajemen sumber daya manusia terhadap penempatan kerja karyawan PT Jamkrindo Cabang Manado. Untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan PT Jamkrindo Cabang Manado. Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Jumlah populasi di PT Jamkrindo Cabang Manado yaitu seluruh karyawan serta sampel diambil dari jumlah populasi yaitu 30 responden. Metode pengumpulan data dilakukan dengan menjalankan kuesioner serta melakukan wawancara. Kuesioner berisikan daftar pertanyaan dan dijawab oleh responden dengan 5 alternatif jawaban Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu-ragu (RR), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS) dengan pengukuran skala likert. Teknik analisis data yaitu dengan metode Permodelan Persamaan Struktural atau Structural Equation Modelling (SEM) dengan Partial Least Square dan menggunakan software SmartPLS versi 4.0.8.7. Dari hasil pengujian data statistik yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara praktek manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan PT Jamkrindo Cabang Manado, terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara praktek manajemen sumber daya manusia terhadap penempatan kerja karyawan PT Jamkrindo Cabang Manado, terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara penempatan kerja terhadap kinerja karyawan PT Jamkrindo Cabang Manado.

Kata kunci : Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia, Penempatan Kerja, Kinerja Karyawan

Pendahuluan

Pada setiap perusahaan, Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan bagian yang sangat penting dalam keberlangsungan perusahaan. Tercapainya tujuan-tujuan perusahaan tentunya didasarkan pada management yang mengelola perusahaan. Oleh sebab itu, diperlukan bimbingan dan pengaturan dari pimpinan, manajer maupun atasan sesuai dengan keperluan sumber daya perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan. Pihak perusahaan tentunya harus lebih serius dan selektif dalam memperhatikan peran serta Sumber Daya Manusia demi menghasilkan

karyawan yang berkualitas dan mendapatkan hasil yang maksimal dalam mencapai visi-misi perusahaan terlebih dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Praktek manajemen sumber daya manusia merupakan sejumlah proses atau penerapan aktivitas manajerial dan operasional perusahaan yang didalamnya berkaitan dengan memberikan suatu pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, dan juga kompensasi terhadap karyawan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan serta kesejahteraan karyawan demi membangun semangat rasa tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan

pekerjaan. Dengan ini, maka perusahaan diharuskan untuk serius dan pandai dalam memberikan pelatihan pengembangan SDM kepada karyawan agar setiap karyawan dapat mengerti dan memahami pekerjaan apa yang diberikan kepada mereka.

Serta perusahaan harus memberikan kompensasi yang sesuai dengan kualitas kinerja yang diberikan setiap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka sesuai dengan prestasi yang dimiliki.

Penempatan kerja merupakan sebuah proses yang menempatkan pegawai ke sebuah jabatan atau pekerjaan yang baru sesuai dengan keterampilan maupun pengetahuannya dengan mampu bertanggung jawab terhadap segala resiko atau kemungkinan yang akan terjadi nantinya pada pekerjaan atau wewenang yang dijalankan sehingga dapat menambah jumlah kualitas kerja pada karyawan tersebut. Penempatan kerja yang tepat tentunya dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan. Pendidikan, keterampilan kerja dan pengalaman kerja juga harus menjadi syarat bagi karyawan yang diberikan oleh perusahaan sebelum dipercayakan atau ditempatkan pada suatu posisi tertentu.

Kinerja karyawan merupakan upaya yang dikeluarkan oleh seorang karyawan dengan menyesuaikan jumlah tenaga yang dicurahkan dalam pekerjaan yang dibebankan kepadanya sehingga memperoleh suatu hasil kerja yang sukses. Kinerja inilah yang mengacu pada tingkat keberhasilan dan kegagalan dari seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini juga dikarenakan karena keadaan lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, baik buruknya interaksi karyawan dengan sesama tentunya akan mempengaruhinya. Kepemimpinan yang baik dan adil juga dapat menjadi salah satu faktor dalam meningkatkan kinerja karyawan. Maka dari itu, saya ingin melakukan penelitian terhadap praktek manajemen sumber daya manusia, penempatan kerja dan kinerja karyawan.

Alasan dilakukannya penelitian ini karena peneliti menemukan adanya kelemahan dalam penempatan kerja karyawan yang ditemukan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan serta kurangnya pengalaman kerja sebelum ditempatkan pada bagian-bagian tertentu. Ini dikarenakan kurangnya informasi yang beredar mengenai penerimaan karyawan sehingga terdapat beberapa karyawan yang diterima karena adanya koneksi dengan karyawan tetap perusahaan. Hal-hal inilah yang menjadi dasar bagi penulis untuk melakukan penelitian di PT Jamkrindo Cabang Manado dan penelitian-penelitian sebelumnya juga menjadi bahan

acuan untuk peneliti memperoleh dasar pengetahuan. Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah praktek manajemen sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Jamkrindo Cabang Manado?
2. Apakah praktek manajemen sumber daya manusia berpengaruh terhadap penempatan kerja karyawan PT Jamkrindo Cabang Manado?
3. Apakah penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Jamkrindo Cabang Manado?

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, maka tujuan dalam penelitian ini yaitu:

- a. Untuk mengetahui pengaruh praktek manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan PT Jamkrindo Cabang Manado.
- b. Untuk mengetahui pengaruh praktek manajemen sumber daya manusia terhadap penempatan kerja karyawan PT Jamkrindo Cabang Manado.
- c. Untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan PT Jamkrindo Cabang Manado.

Tinjauan Pustaka

Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia

Noe et al (2004) *Practice of human resource management* atau praktek manajemen sumber daya manusia artinya mengacu pada kebijakan-kebijakan, sistem-sistem ataupun praktik-praktik dari manajemen sumber daya manusia dalam mempengaruhi sikap, perilaku dan juga kinerja karyawan.

Mathis and Jackson (2006) berpendapat bahwa praktek manajemen sumber daya manusia adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan-tujuan organisasional (Rumawas, 2018).

Praktek manajemen sumber daya manusia merupakan sejumlah proses atau penerapan aktivitas manajerial dan operasional perusahaan yang didalamnya berkaitan dengan memberikan suatu pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, dan juga kompensasi terhadap karyawan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan serta kesejahteraan karyawan demi membangun semangat rasa tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Maka dari itu yang menjadi indikator-indikator dari praktek manajemen sumber daya manusia yaitu: 1) Rekrutmen 2) Pelatihan Sumber Daya Manusia 3) Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Penempatan Kerja

Gaol (2014) dalam Rumawas (2018) penempatan pegawai (placement) adalah suatu

pengaturan awal atau pengaturan kembali dari seseorang atau lebih pegawai pada suatu jabatan baru atau jabatan yang berlainan.

Mathis and Jackson (2006) berpendapat bahwa tujuan seleksi adalah penempatan (placement), atau menempatkan seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat. Penempatan sumber daya manusia harus dilihat berdasarkan proses kecocokan dimana seberapa baik seorang karyawan dengan cocoknya dia terhadap pekerjaan-nya maka tentunya akan membawa pengaruh terhadap kualitas kerja karyawan (Rumawas, 2018:88).

Penempatan kerja merupakan sebuah proses yang menempatkan pegawai ke sebuah jabatan atau pekerjaan yang baru sesuai dengan keterampilan maupun pengetahuannya dengan mampu bertanggung jawab terhadap segala resiko atau kemungkinan yang akan terjadi nantinya pada pekerjaan atau wewenang yang dijalankan sehingga dapat menambah jumlah kualitas kerja pada karyawan tersebut.

Prestasi akademik, pengalaman, kesehatan fisik dan mental, status perkawinan, usia merupakan faktor-faktor yang akan mempengaruhi penempatan kerja karyawan. Hal ini dikarenakan apabila prestasi akademik atau latar belakang yang baik maka tentunya akan membantu karyawan untuk cepat memahami pekerjaan yang diberikan kepadanya. Begitupun dengan pengalaman kerja, adanya pengalaman kerja yang sesuai tentunya akan membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dikarenakan penguasaan pekerjaan yang sudah ada sebelumnya.

Maka dari itu, yang menjadi indikator-indikator dari penempatan kerja sebagai berikut : 1) Pendidikan 2) Keterampilan Kerja 3) Pengalaman Kerja.

Kinerja Karyawan

Rumawas (2021) mengemukakan bahwa kinerja (*performance*) merupakan sebuah proses bagaimana pengelolaan pekerjaan sementara berlangsung untuk menuju pada kesuksesan.

Prawirosentono dan Primasari (2015) dalam Rumawas (2018) mendefinisikan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Rumawas (2021) berpendapat bahwa kinerja karyawan adalah pengelolaan pencapaian hasil wujud yang efektif dan efisien dalam upaya pekerja, manajer untuk keberhasilan organisasi serta tujuan

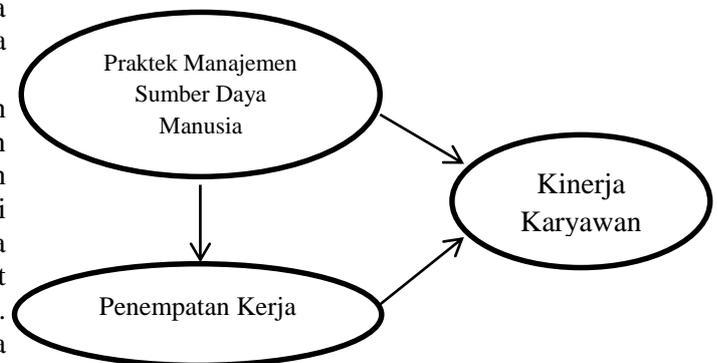
yang diinginkan tercapai. Kinerja merupakan sebuah proses bagaimana pengelolaan pekerjaan sementara berlangsung untuk menuju pada kesuksesan.

Mendasari hal-hal itu, maka kinerja karyawan merupakan upaya yang dikeluarkan oleh seorang karyawan dengan menyesuaikan jumlah tenaga yang dicurahkan dalam pekerjaan yang dibebankan kepadanya sehingga memperoleh suatu hasil kerja yang sukses. Semakin besar upaya atau tenaga yang dikeluarkan oleh seorang karyawan tentunya akan mempengaruhi hasil kerjanya.

Maka dari itu, yang menjadi indikator-indikator dari kinerja karyawan sebagai berikut 1) Kuantitas dari hasil 2) Kualitas dari hasil 3) Ketepatan waktu dari hasil.

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis

H1: Praktek manajemen sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Jamkrindo Cabang Manado.

H2: Praktek manajemen sumber daya manusia berpengaruh terhadap penempatan kerja karyawan PT Jamkrindo Cabang Manado.

H3: Penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Jamkrindo Cabang Manado.

Metode Penelitian

Metode yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu metode pendekatan kuantitatif, dimana metode kuantitatif. Sumber data informasi didapatkan oleh peneliti melalui Kuesioner dan Wawancara. Lokasi penelitian ini mengambil tempat pada PT Jamkrindo Cabang manado berada di Megamas, Jl Titiwungen Selatan No 22, Titiwungen Utara, Kecamatan Sario, Kota Manado, Sulawesi Utara. Populasi pada penelitian ini ditujukan kepada karakteristik-karakteristik yang berkaitan yaitu karyawan pada PT Jamkrindo Cabang Manado. Sampel dalam penelitian ini didasarkan pada jumlah populasi yaitu seluruh

karyawan PT Jamkrindo Cabang Manado sebanyak 30 responden. Dalam menetapkan jumlah sampel yang telah ditetapkan didasari pada teori Roscoe (2013) dimana ukuran sampel relative pada 30 sampai 500 telah relative dalam mencukupi sampel pada sebuah penelitian. Teknik analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan metode analisis data metode Permodelan Persamaan Struktural atau Structural Equation Modelling (SEM) dengan Partial Least Square dan menggunakan software SmartPLS versi 4.0.8.7. Dalam SEM PLS terdapat beberapa pengujian analisis data yang bisa dilakukan yaitu dengan pengukuran outer model uji valliditas terdiri atas convergent validity, average variance extracted dan discriminant validity dengan heteroit-monotrait ratio, serta menggunakan analisis data dengan uji reliabilitas yaitu cronbach's alpha dan composite reliability, pengukuran inner model yaitu r-square dan f-square serta uji hipotesis dengan menggunakan path coefficient.

Hasil Penelitian

Convergent Validity

Convergent validity dapat dilihat dari nilai *outer loadings* setiap indikator. Suatu indikator dapat dinyatakan memenuhi *convergent validity* dan memiliki tingkat validitas yang tinggi ketika nilai *outer loadings* > 0,7.

	X1	X2	Y
X1_1	0.892		
X1_2	0.877		
X1_4	0.745		
X2_2		0.902	
X2_3		0.870	
X2_4		0.900	
Y10			0.745
Y11			0.859
Y4			0.875
Y5			0.854
Y6			0.838
Y7			0.768
Y8			0.765

Berdasarkan tabel hasil uji diatas, maka setiap hubungan indikator antar variabel yaitu variabel praktek manajemen sumber daya manusia, penempatan kerja, kinerja karyawan memiliki nilai loading factor >0,7 dan dinyatakan bahwa setiap indikator dari antar variabel memenuhi kriteria convergent validity atau memiliki tingkat validitas yang tinggi.

Average Variance Extracted (AVE)

Average Variance Extracted (AVE) yaitu menggambarkan rata-rata varian atau diskriminan

yang diekstraksi pada setiap indikator, sehingga kemampuan masing-masing item dalam membagi pengukuran dengan yang lain dapat diketahui. Suatu indikator dapat dinyatakan memenuhi *convergent validity* dan memiliki tingkat validitas yang tinggi ketika nilai AVE > 0,5.

	Average Variance Extracted (AVE)
X1	0.706
X2	0.794
Y	0.666

Berdasarkan tabel hasil uji diatas, dapat dilihat bahwa nilai setiap variabel yaitu variabel X1 sebagai praktek manajemen sumber daya manusia, X2 sebagai penempatan kerja, dan Y sebagai kinerja karyawan masing-masing nilainya telah memenuhi kriteria yaitu >0,5. Maka, dapat dinyatakan bahwa nilai masing-masing variabel dinyatakan memiliki tingkat validitas yang tinggi.

Heteroit-monotrait Ratio

Heteroit-monotrait Ratio adalah rata-rata dari semua korelasi indikator lintas konstruk yang mengukur konstruk berbeda (yaitu, korelasi heterotrait-heteromethod) relatif terhadap rata-rata (geometris) dari rata-rata korelasi indikator yang mengukur konstruk yang sama. Dinyatakan valid diskriminan apabila nilai HTMT dari setiap pengaruh variabel ke variabel lainnya yaitu <0,90 atau dibawah 0,90.

	X1	X2	Y
X1			
X2	0.729		
Y	0.899	0.895	

Berdasarkan hasil uji diatas, dapat dilihat bahwa nilai dari X1 ke Y yaitu 0,899 X1 ke X2 yaitu 0,729 dan X2 ke Y yaitu 0,895 dinyatakan Valid Diskriminan. Dikarenakan nilai-niai tersebut telah memenuhi kriteria dari discriminant validity yaitu <0,9 atau dibawah 0,9.

Cronbach's alpha

Cronbach's alpha merupakan sebuah ukuran keandalan yang memiliki nilai berkisar dari nol sampai satu. Dinyatakan reliabel apabila nilai *cronbach's alpha* untuk setiap variabel adalah >0,6 atau diatas 0,6.

	Cronbach's alpha
X1	0.790
X2	0.871
Y	0.916

Berdasarkan tabel hasil uji nilai diatas, maka nilai cronbach's alpha dari setiap variabel dinyatakan reliabel. Dapat dilihat dari nilai cronbach's alpha setiap variabel telah memenuhi kriteria yaitu >0,6

dan nilai pada X1 sebesar 0,790 nilai pada X2 sebesar 0,871 dan nilai pada Y sebesar 0,916.

Composite reliability

Composite reliability yaitu sebuah metode yang kelompok indikatornya mengukur sebuah variabel apakah memiliki nilai reliabilitas komposit yang baik. Nilai composite reliability harus lebih besar dari 0.7 maka kuesioner tersebut reliabel.

	Composite reliability
X1	0.878
X2	0.920
Y	0.933

Berdasarkan tabel hasil uji nilai diatas, maka nilai composite reliability dari setiap variabel dinyatakan reliabel. Dikarenakan nilai composite reliability untuk setiap variabel yaitu X1 sebesar 0,878 X2 sebesar 0,920 dan Y sebesar 0,933 telah memenuhi kriteria reliabel composite reliability yaitu >0,7 atau diatas 0,7.

R-Square

Nilai R-square (R^2) digunakan untuk menilai seberapa besar pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen ataupun variabel antar variabel yang akan mempengaruhi. Adapun kriteria dari R-Square yaitu: 1) Nilai R^2 dikategorikan memiliki hubungan yang lemah apabila nilainya <0,25 (25%) 2) Nilai R^2 dikategorikan memiliki hubungan yang moderat/ sedang apabila nilainya antara 0,26-0,74 (26%-74%) 3) Nilai R^2 dikategorikan memiliki hubungan yang kuat apabila nilainya >0,75 (75%).

	R-square
X2	0.393
Y	0.776

R^2 untuk X2 (Penempatan Kerja) = 0,393 → 39,3%

Nilai R^2 untuk X2 (Penempatan Kerja) adalah sebesar 39,3%. Artinya adalah bahwa kemampuan dari variabel bebas yaitu X1 praktek manajemen sumber daya manusia didalam menjelaskan atau mempengaruhi penempatan kerja adalah sebesar 39,3%. R^2 untuk penempatan kerja memiliki hubungan yang moderat/ sedang karena memiliki kriteria dengan nilai diantara (26%-74%). Dan untuk sisanya (100% - 39,3%) yaitu sebesar 60,7% pengaruh dijelaskan oleh variabel-variabel lain diluar yang dibahas dalam penelitian ini.

R^2 untuk Y (Kinerja Karyawan) = 0,776 → 77,6%

Nilai R^2 untuk Y (Kinerja Karyawan) adalah sebesar 77,6%. Artinya adalah bahwa kemampuan dari variabel-variabel bebas yaitu X1 praktek manajemen sumber daya manusia dan X2 penempatan kerja didalam menjelaskan atau mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebesar

77,6%. R^2 untuk kinerja karyawan memiliki hubungan yang kuat karena memiliki kriteria dengan nilai diatas 75%. Dan untuk sisanya yaitu sebesar 22,4% pengaruh dijelaskan oleh variabel-variabel lain diluar yang dibahas dalam penelitian ini.

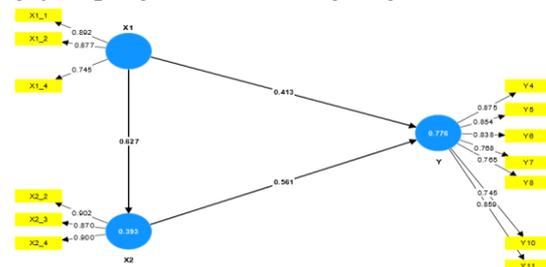
F-square

F-Square merupakan uji yang dilakukan untuk menghitung besarnya pengaruh antar variabel dengan Effect Size atau f-square. Dinyatakan signifikan apabila nilai f-square dari masing-masing variabel dalam mempengaruhi variabel lainnya yaitu > 0,35.

	X1	X2	Y
X1		0.646	0.464
X2			0.854
Y			

Berdasarkan tabel hasil uji diatas maka, nilai masing-masing variabel mempengaruhi variabel lainnya dinyatakan melebihi kriteria f-square >0,35. Dimana X1 mempunyai pengaruh terhadap X2 adalah besar yaitu sebesar 0,646. Untuk X1 mempunyai pengaruh terhadap Y adalah besar yaitu sebesar 0,464 dan X2 mempunyai pengaruh terhadap Y adalah besar yaitu sebesar 0.854.

Berikut ini gambar dari hasil inner model pengujian pengaruh secara langsung:



Gambar 2. Hasil Inner Model Pengujian Pengaruh Masing-masing Variabel

Path Coefficient

Uji parsial koefisien atau uji t digunakan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel independen secara sendiri-sendiri terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikan uji path coefficient < 5% atau 0,05 maka hipotesis diterima. Itu artinya bahwa terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

	T statistics (O/STDEV)	P values
X1 -> Y	3.439	0.001
X1 -> X2	4.840	0.000
X2 -> Y	4.849	0.000

Berdasarkan tabel hasil uji diatas, dapat dilihat bahwa pengaruh masing-masing variabel terhadap variabel lainnya yaitu X1 -> Y sebesar

0.001 untuk P values, $X1 \rightarrow X2$ sebesar 0.000 untuk P values, $X2 \rightarrow Y$ sebesar 0.000 untuk nilai P values. Artinya nilai dari pengaruh masing-masing variabel terhadap variabel lainnya dinyatakan Signifikan yaitu terdapat pengaruh untuk $X1 \rightarrow X2$, $X1 \rightarrow Y$ dan $X2 \rightarrow Y$. Dikarenakan nilai P values dan nilai T yang diberikan oleh masing-masing pengaruh antar variabel telah sesuai dengan kriteria yaitu $<0,05$ atau untuk tingkat alpha 5%. Dengan demikian, berdasarkan hipotesis yang dirumuskan pada bab 2 dinyatakan hipotesis Diterima atau Signifikan untuk setiap hipotesis (H1,H2,H3).

Pembahasan

Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT Jamkrindo Cabang Manado

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan, dapat dilihat bahwa praktek manajemen sumber daya manusia memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Jamkrindo Cabang Manado. Dikarenakan telah sesuai dengan kriteria dari uji hipotesis dalam hal ini yaitu uji path coefficient. Hal ini juga dapat diartikan bahwa praktek manajemen sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Jamkrindo Cabang Manado. Yang menjadi indikator terkuat adalah pengembangan SDM karena mampu membantu karyawan dalam merencanakan dan mengembangkan karir yang diinginkan.

Hasil dari penelitian yang dilakukan sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Fenina dan Christoffel (2016) dengan judul penelitian pengaruh praktek-praktek manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Manado. Menyimpulkan bahwa praktek-praktek manajemen sumber daya manusia berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado.

Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia Berpengaruh Terhadap Penempatan Kerja Karyawan PT Jamkrindo Cabang Manado

Dari hasil analisis yang telah dilakukan, dapat dilihat bahwa praktek manajemen sumber daya manusia berpengaruh terhadap penempatan kerja. Hal ini ditunjukkan dari adanya hubungan yang moderat antar kedua variabel. Hal ini berarti bahwa hubungan antara praktek manajemen sumber daya manusia ke penempatan kerja memiliki pengaruh yang dikategorikan positif. Hal ini dapat dilihat berdasarkan nilai uji hipotesis dari setiap variabel yang dipengaruhi telah memenuhi kriteria yang sesuai. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa

dapat juga dijadikan acuan untuk memprediksi atau menilai pengaruh penempatan kerja yang dipengaruhi oleh praktek manajemen sumber daya manusia.

Hasil penelitian ini sejalan dengan mendukung penelitian sebelumnya yaitu Risna, Yeni dan Norfai (2020) dengan judul manajemen sumber daya manusia pada penempatan kerja petugas di Puskesmas Tapin Utara. Menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap penempatan kerja petugas di Puskesmas Tapin Utara.

Penempatan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis diatas yang telah dilakukan, dapat dilihat bahwa penempatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Jamkrindo Cabang Manado. Hal ini tentunya telah sesuai dengan kriteria dari uji path coefficient. Artinya bahwa penempatan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan PT Jamkrindo Cabang Manado. Yang menjadi indikator terkuat dalam penempatan kerja yakni keterampilan, dimana keterampilan kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan. Dan kualitas dari hasil merupakan indikator terkuat dalam kinerja karyawan, karena setiap karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan mendukung penelitian sebelumnya yaitu Alicia, William dan Wehelmina (2021) dengan judul penelitian pengaruh penempatan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan PT Royal Coconut. Menyimpulkan bahwa penempatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT Royal Coconut.

Dan sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Giofany, William, Wehelmina (2021) dengan judul penelitian pengaruh rekrutmen dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan PT Telkom Manado. Meyimpulkan bahwa terhadap pengaruh yang positif dan signifikan antara penempatan kerja terhadap kinerja karyawan.

Simpulan

Berdasarkan dari hasil pengujian dan analisis data penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan yaitu:

1. Terdapat Pengaruh yang signifikan dan positif antara praktek manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan PT Jamkrindo Cabang Manado.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara praktek manajemen sumber

daya manusia terhadap penempatan kerja karyawan PT Jamkrindo Cabang Manado.

3. Terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara penempatan kerja terhadap kinerja karyawan PT Jamkrindo Cabang Manado.

Referensi

Afriyanti, R., Riza, Y dan Norfai. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Penempatan Kerja Petugas Di Puskesmas Tapin Utara. Artikel. 1-7. <https://eprints.uniska-bjm.ac.id>.

Gaol. 2018. Pengertian Penempatan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edited by Rumawas, W. 88. Manado: Unsrat Press.

Hidayat A, 2021. Inner Model PLS SEM Dalam Smart PLS. <https://www.statistikian.com>.

Kasenda, W, E, F., Mintardjo, C. 2016. Pengaruh Praktek-Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Manado. *Jurnal EMBA*. 4. 4:1229-1248. <https://ejournal.unsrat.ac.id>.

Mathis and Jackson. 2018. Pengertian Penempatan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edited by Rumawas, W. 88. Manado: Unsrat Press.

Parera, A., Areros, A, W dan Rumawas, W. 2021. Pengaruh Penempatan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan PT Royal Coconut. *Productivity*, 2. 5: 353-359. <https://ejournal.unsrat.ac.id>.

Prawirosentono dan Primasari. 2018. Pengertian Penilaian Kinerja. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Editor Rumawas, W. 131. Manado: Unsrat Press.

Rumawas, W. 2011. Pengaruh Kompetensi SDM Terhadap Komitmen Organisasional Kompetensi Dan Kinerja Karyawan Studi Pada Perusahaan Jasa Konstruksi Bersertifikasi ISO-9000 Di Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. 9 (4). 1322-1334.

Rumawas, W. 2015. Analisis Faktor Motivasi Dan Lingkungan Kerja Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Di Kecamatan Tomohon Barat. *Jurnal Logos Spectrum*. 10 (2). 186-192.

Rumawas, W. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Manado: Unsrat Press.

Rumawas, W. 2021. *Manajemen Kinerja*. Manado: Unsrat Press.

Rumawas, W. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia Internasional*. Manado: Unsrat Press.

Tijow, G., Areros, W., Rumawas, W. 2021. Pengaruh Rekrutmen Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Manado. *Productivity*. 2. 1: 26-30. <https://ejournal.unsrat.ac.id>.