

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Hasibuan, 2009), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut Dale Yoder dalam (Hasibuan, 2009) *personel management is the provision of leadership and direction of people in their working or employment relationship*. Manajemen personalia adalah penyedia kepemimpinan dan pengarahan para karyawan dalam pekerjaan atau hubungan kerja mereka.

Menurut (Nawawi, 2011) manajemen sumber daya manusia adalah proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi (perusahaan).

2. Pengertian Sumber Daya Manusia

Pengertian SDM perlu dibedakan antara pengertiannya secara makro dan mikro. Secara makro adalah semua manusia sebagai penduduk atau warga negara suatu atau dalam batas wilayah tertentu yang sudah memasuki usia angkatan kerja. Dalam arti mikro adalah manusia atau orang yang bekerja atau menjadi anggota suatu organisasi yang disebut personil, pegawai, karyawan, pekerja, tenaga dan lain-lain. (Nawawi, 2008)

Ada 3 pengertian dari sumber daya manusia yaitu:

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi disebut juga personil, tenaga kerja, pekerja atau karyawan)
- b. Sumber daya manusia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya

Sumber daya manusia (SDM) adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (non material finansial) di dalam organisasi bisnis yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (real) secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi. (Nawawi, 2011)/

2.2. Pengertian Kinerja

Kinerja para karyawan merupakan bagian penting dari seluruh proses kekerjaan pegawai yang bersangkutan. Setiap organisasi atau instansi selalu menginginkan agar karyawannya mempunyai kinerja yang baik. Untuk mencapai tujuan perusahaan harus memperhatikan kinerja dari masing-masing karyawannya.

Berikut pengertian mengenai kinerja menurut **Hasibuan(2005:108)** adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang dilaksanakan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Kinerja adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2005:67)

Kemudian **Wirawan (2009:5)** menjelaskan bahwa kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Kinerja pegawai merupakan hasil energy dari sejumlah faktor yaitu faktor lingkungan internal organisasi, faktor lingkungan eksternal, dan faktor internal karyawan atau pegawai.

- a. Faktor internal pegawai, yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor bawaannya misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik. Faktor yang diperoleh misalnya pengetahuan, keterampilan, etos kerja, disiplin kerja, kepuasan dan motivasi kerja. Setelah dipengaruhi oleh lingkungan internal organisasi dan lingkungan eksternal, faktor internal pegawai ini menentukan kinerja pegawai. Jadi dapat diasumsikan bahwa makin tinggi faktor-faktor internal, maka makin tinggi pula kinerja pegawai. Sebaliknya, makin rendah faktor-faktor tersebut, maka makin rendah pula kinerjanya.
- b. Faktor-faktor lingkungan internal organisasi. Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat dia bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai tersebut.
- c. Faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan.

2.3. Tujuan dan Manfaat Kinerja

Tujuan dari kinerja menurut **Mangkunegara (2012)** adalah sebagai berikut:

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
- b. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
- c. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
- d. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.

Sementara kegunaan atau manfaat dari penilaian prestasi kerja (kinerja)

karyawan menurut **Mangkunegara (2012)** sebagai berikut:

- a. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa.
- b. Untuk mengukur sejauh mana seseorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya.
- c. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan.
- d. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan pengawasan.

- e. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada dalam organisasi.

2.4. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Sulistyani dan Rosidah (2003:200) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu, yakni :

- a. *Knowledge*;akumulasi hasil pendidikan formal dan nonformal.
- b. *Skill*;kemampuan dan penguasaan teknis operasional bidang tertentu yang bersifat kekaryaan.
- c. *Ability*;kemampuan yang terbentuk dari sejumlah kompetensi (*Knowledge dan skill*)yang dimiliki pegawai.
- d. *Attitude*;kebiasaan yang terpolakan.
- e. *Behaviour*;perilaku kerja bersifat kekaryaan.

Sedangkan **Mangkunegara (2005:15)** mengatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh 3 faktor yaitu : 1) faktor individu yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang, dan demografi, 2) faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, dan motivasi, 3) faktor organisasi yang terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, dan job design.

Sedangkan menurut Simamora, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja (**Simamora, 2000:330**):

- 1) Karakteristik situasi, bagaimana lingkungan dan organisasi mempengaruhi pelaksanaan kinerja dalam organisasi.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 2) Deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan dan standar kinerja pekerjaan.
 Karena pekerjaan-pekerjaan yang berbeda mempunyai deskripsi pekerjaan yang berbeda, program evaluasi kinerja haruslah menyediakan cara yang sistematis untuk mempertimbangkan perbedaan-perbedaan ini dan memastikan evaluasi yang konsisten diseluruh pekerjaan dan karyawan yang mendudukinya.
- 3) Tujuan-tujuan penilaian kinerja. Tujuan-tujuan penilaian kinerja secara mendasar dapat digolongkan kepada 2 bagian besar yaitu evaluasi dan pengembangan.
- 4) Sikap para pekerja dan atasan terhadap evaluasi.

Dalam melihat kinerja suatu perusahaan ada beberapa aspek yang perlu diperhatikan (**Rucky, 2004:9**):

- 1) Sarana dan prasarana
 Hal yang perlu diperhatikan adalah kondisi dan kelayakan serta kemampuan semua sarana maupun prasarana fisik yang dimiliki seperti bangunan, lay out, kelayakan mesin dan segala peralatan yang ada.
- 2) Proses kerja atau metode kerja
 Bila objeknya sebuah perusahaan manufaktur maka team ini akan terdiri dari para ahli teknik industry dan ahli proses produksi.
- 3) Kemampuan sumber daya manusia
 Yaitu kemampuan karyawan dalam mengaplikasikan tugas-tugas mereka secara nyata dilapangan.
- 4) Gairah kerja/motivasi sumber daya manusia

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Gairah kerja sangat mempengaruhi kinerja sumber daya manusia, untuk itu perlu diperhatikan system imbalan/penggajian yang mencakup insentif, bonus dan penilaian prestasi kerja.

5) Kualitas bahan baku dan bahan pembantu

Kualitas bahan baku dan bahan pembantu ini hanya berpengaruh pada perusahaan manufaktur saja.

2.5. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja karyawan. Penilaian kinerja juga dapat dipengaruhi oleh kegiatan lain dalam perusahaan dan pada gilirannya mempengaruhi keberhasilan perusahaan.

Mangkunegara (2005:69) mengemukakan bahwa penilaian pegawai merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan pegawai yang potensi yang dapat dikembangkan. Penilaian dalam proses penafsiran atau penentu nilai, kualitas atau status dai beberapa objek orang maupun sesuatu (barang)

2.6. Tujuan Dan Manfaat Penilaian Kinerja

Adapun tujuan penilaian kinerja menurut **Dharma (2004:349-351)** adalah sebagai berikut :

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a. Pertanggung jawaban, apabila standar dan sasaran digunakan sebagai alat pengukuran pertanggung jawaban, maka dasar untuk pengambilan keputusan kenaikan gaji atau upah, promosi, penugasan khusus, dan sebagainya adalah kualitas hasil pekerjaan karyawan yang bersangkutan
- b. Pengembangan, jika standar dan sasaran digunakan sebagai alat untuk keperluan pengembangan, hal itu mengacu pada dukungan yang diperlukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Dukungan itu dapat berupa pelatihan, bimbingan, atau bantuan lainnya.

Setiap karyawan dalam melaksanakan kewajiban atau tugas merasa bahwa hasil kerja mereka tidak terlepas dari penilaian atasan baik secara langsung maupun tidak langsung. Penilaian kinerja digunakan untuk mengetahui kinerja seorang karyawan

Menurut **Riva'I (2004 : 55)**, manfaat dari penilaian kinerja adalah sebagai berikut :

- a. Manfaat bagi karyawan adalah meningkatkan motivasi, meningkatkan kepuasan kerja, adanya kejelasan standar hasil yang diharapkan, adanya kesempatan berkomunikasi keatas, dan peningkatan pengertian tentang nilai pribadi.
- b. Manfaatnya bagi penilai adalah mengukur dan mengidentifikasi kecenderungan kinerja karyawan, meningkatkan kepuasan kerja baik dari para manajer maupun karyawan, sebagai sarana eningkatkan motivasi karyawan, mengidentifikasi kesempatan untuk rotasi karyawan

- c. Manfaatnya bagi perusahaan adalah untuk memperbaiki seluruh simpul unit-unit yang ada dalam perusahaan, meningkatkan kualitas komunikasi, meningkatkan kualitas komunikasi, meningkatkan motivasi karyawan secara keseluruhan, meningkatkan pandangan secara luas menyangkut tugas yang dilakukan untuk masing-masing karyawan.

Tinggi rendahnya kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yang menentukan didalam kinerja karyawan yaitu :**(Hasibuan, 2005:150)**.

- 1) Keterampilan dan pengalaman
- 2) Orang yang mempunyai pendidikan yang rendah
- 3) Pendidikan
- 4) Umur

2.7. Pengertian Pendidikan

Pengertian pendidikan menurut **Ranupandojo (2006:77)** suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk di dalamnya peningkatan memutuskan penguasaan teori dan keterampilan serta persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan dalam mencapai tujuan, sedangkan pengertian latihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam kaitannya dengan aktivitas ekonomi.

Pengertian pendidikan menurut Hasbullah (2009:1) menyatakan bahwa “Pendidikan sering diartikan sebagai usaha manusia untuk membina kepribadiannya sesuai nilai-nilai kebudayaan dan masyarakat.” Lebih lanjut Hasbullah (2009:1) menyatakan bahwa “Pendidikan adalah usaha yang dijalankan oleh seseorang atau kelompok orang lain agar menjadi dewasa atau

mencapai tingkat hidup atau penghidupan yang lebih tinggi dalam arti mental.”

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa pendidikan merupakan sarana bagi karyawan untuk dapat memahami tugas, meningkatkan keterampilan, kecakapan serta sikap yang dibutuhkan perusahaan. Dengan demikian pendidikan merupakan suatu proses belajar dengan menggunakan prosedur yang sistematis secara terorganisir agar karyawan dapat mempelajari pengetahuan – pengetahuan yang dibutuhkan secara teoritis dan konseptual agar pencapaian sasaran perusahaan dapat terlaksana setuju dengan ketentuan perusahaan.

Menurut Manullang (2006:83) diuraikan bahwa manfaat pendidikan itu baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan adalah sebagai berikut :

- 1) Menaikkan rasa puas karyawan
- 2) Pengurangan pemborosan
- 3) Mengurangi ketidakhadiran dan turn off karyawan
- 4) Menaikkan tingkat penghasilan
- 5) Mengurangi biaya lembur
- 6) Mengurangi biaya keluhan- keluhan karyawan
- 7) Mengurangi kecelakaan - kecelakaan
- 8) Memperbaiki komunikasi
- 9) Meningkatkan pengetahuan karyawan
- 10) Memperbaiki moral karyawan
- 11) Menimbulkan kerjasama yang baik.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berkaitan dengan hal di atas **Manullang (2006:91)** mengatakan sebelum melaksanakan pendidikan dan latihan perlu diadakan perencanaan pendidikan dan latihan yang mencakup :

1. Penetapan tujuan pendidikan dan latihan
2. Penetapan subjek pendidikan dan latihan adalah agar sesuai dengan kebutuhan penyelenggaraan diklat, yang meliputi :
 - a. Memenuhi dan memotivasi karyawan
 - b. Komunikasi yang efektif
 - c. Pengambilan keputusan
 - d. Orientasi bagi karyawan baru
 - e. Memelihara kedisiplinan karyawan
3. Lokasi pendidikan dan latihan
4. Penetapan jadwal pendidikan dan latihan kepemimpinan
5. Jumlah peserta
6. Instruktur

2.8. Tujuan Pendidikan

Adapun tujuan dari pelaksanaan pendidikan ini adalah sebagai berikut :

- a. Meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika karyawan setuju kebutuhan instansinya.
- b. Menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharuan dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa.

- c. Memantapkan berorientasi pemberdayaan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, dan pemberdayaan masyarakat,
- d. Menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintahan umum dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik.

Wewenang dan tanggung jawab dalam penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan maka standar kompetensi yang perlu dimiliki oleh karyawan pemangku jabatan struktural tersebut adalah sebagai berikut :

- 1) Mengaktualisasikan nilai – nilai kejuangan dan pandangan hidup bangsa menjadi sikap dan perilaku dalam penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan.
- 2) Memahami paradigma pembangunan yang relevan dalam upaya mewujudkan good governance dan mencapai tujuan bangsa bernegara.
- 3) Merumuskan kebijakan, program dan kegiatan setuju dengan visi, misi, dan strategi yang ditetapkan.
- 4) Memahami dan menerapkan prinsip –prinsip good governance secara serasi dan terpadu
- 5) Memahami dan menjelaskan keragaman sosial budaya lingkungan dalam rangka peningkatan citra dan kinerja organisasi.
- 6) Mengaktualisasikan kode etik dalam meningkatkan profesionalitas, moralitas dan etos kerja.
- 7) Melaksanakan keseluruhan kegiatan pengelolaan kebijakan dan program termasuk pelaporan pertanggung jawabannya.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 8) Menyiapkan dan mengambil keputusan dalam rangka pelaksanaan pengelolaan kebijakan dan pelayanan setuju dengan pertanggung jawabannya.
- 9) Meningkatkan akuntabilitas dan produktivitas aparatur.

Kombinasi yang dinyatakan dalam empat tiga kondisi berikut ini menunjukkan kemampuan perusahaan yang dapat diidentifikasi sebagai kompetensi yaitu :

- a. Kemampuan yang berharga adalah kemampuan yang menolong perusahaan memanfaatkan peluang dan atau menetralsir ancaman lingkungan eksternalnya.
- b. Kemampuan yang langka adalah kemampuan yang dimiliki sedikit, bila ada pesaing saat ini maupun yang akan datang.
- c. Kemampuan yang tak dapat di sama kan dengan sempurna adalah kemampuan yang tidak dapat dikembangkan dengan mudah oleh perusahaan lain.

2.9. Jenjang Pendidikan

Pada hakekatnya pendidikan merupakan proses yang berlangsung seumur hidup. Setiap jenjang atau tingkatan mempunyai tujuan dan materi pelajaran yang berbeda-beda.

Perbedaan luas dan kedalaman ajaran tersebut jelas akan membawa pengaruh terhadap kualitas kelulusannya, baik ditinjau dari segi pengetahuan, kemampuan, sikap maupun kepribadiannya. Pendidikan formal adanya jenjang dan berbagai jenis pendidikan, yaitu jenjang pendidikan dasar, menengah dan

tinggi, jenis pendidikan umum, kejuruan, pendidikan luar biasa, pendidikan kedinasan, pendidikan akademik dan professional.

2.10. Pengertian Penempatan

Salah satu unsur penting dari manajemen ialah : manusia, pegawai, karyawan, buruh atau tenaga kerja. Bagaimanapun majunya teknologi dewasa ini, namun faktor manusia masih memegang peranan penting bagi suksesnya suatu usaha.

Penetapan adalah kegiatan untuk menempatkan orang-orang yang telah lulus seleksi pada jabatan- jabatan tertentu sesuai dengan uraian pekerjaan dan klasifikasi – klasifikasi pekerjaan. Penempatan ini sangat penting karena aktivitas perusahaan baru dapat dilakukan jika semua jabatan ada pejabatnya. (Hasibuan, 2005:179).

Menurut Rivai (2004:211) penempatan adalah penugasan kembali seseorang karyawan pada pekerjaan barunya. Keputusan penempatan lebih banyak dibuat oleh manajer lini, biasanya supervisor sorang karyawan dengan konsultasi menentukan penempatan karyawan dimasa datang. Peranan departemen SDM adalah memberi nasehat pada manajer lini tentang kebijakan perusahaan dan memberikan konselinng pada karyawan.

Penempatan tenaga kerja menurut Sastrohadiwiry (2005:162) adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggung jawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggung jawabnya.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.11. Faktor-faktor yang harus dipertimbangkan dalam penempatan

Menurut **Sastrohadiwiry (2005:162)** Untuk menempatkan tenaga kerja yang mempunyai keahlian dan kemampuan sesuai dengan yang dibutuhkan oleh perusahaan, manajer tenaga kerja harus mempertimbangkan beberapa faktor yang mungkin sangat berpengaruh terhadap kelangsungan perusahaan. Oleh karena itu, sebelum menempatkan tenaga kerja ditempat mereka harus bekerja, perlu dipertimbangkan beberapa faktor, antara lain :

a. Prestasi Akademi

Prestasi akademis yang dimiliki tenaga kerja selama mengikuti pendidikan sebelumnya harus dipertimbangkan, khususnya dalam penempatan tenaga kerja tersebut untuk menyelesaikan tugas pekerjaan, serta mengemban wewenang dan tanggung jawab. Prestasi akademis yang perlu dipertimbangkan tidak terbatas pada jenjang terakhir pendidikan tetapi termasuk jenjang pendidikan yang pernah dialaminya.

b. Pengalaman

Pengalaman bekerja pada pekerjaan yang sejenis, perlu mendapatkan pertimbangan dalam penempatan tenaga kerja. Kenyataan menunjukkan makin lama tenaga kerja bekerja, makin banyak pengalaman yang dimiliki tenaga kerja yang bersangkutan. Sebaliknya, makin singkat masa kerja makin sedikit pengalaman yang diperoleh. Pengalaman bekerja banyak memberikan keahlian dan keterampilan kerja. Sebaliknya,

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

terbatasnya pengalaman kerja mengakibatkan tingkat keahlian dan keterampilan yang dimiliki makin rendah.

c. Kesehatan Fisik dan mental

Dalam menempatkan tenaga kerja, faktor kesehatan fisik dan mental perlu dipertimbangkan untuk menghindari kerugian perusahaan.

Hal ini untuk mempertimbangkan tempat mana yang paling cocok bagi tenaga kerja yang bersangkutan dengan kondisinya.

d. Status perkawinan

Tenaga kerja wanita yang memiliki suami atau anak perlu dipertimbangkan penempatannya. Sebaliknya, tenaga kerja yang bersangkutan tidak ditempatkan pada perusahaan yang jauh dari tempat tinggalnya, baik kantor cabang maupun kantor pusat.

e. Usia

Tidak ada satu manusia pun yang dapat memprediksi bahwa usianya dua hari lagi akan berakhir meskipun teknologi dan komputerisasi canggih digunakan untuk memprediksinya. Berjalannya waktu, bertambahnya umur manusia, namun kebutuhan hidup tidak mungkin berkurang, bahkan makin bertambah. Ada benarnya teori ekonomi mengatakan, makin tinggi tingkat peradaban manusia, makin tinggi tingkat kebutuhan yang diperlukan.

2.12. Tujuan Penempatan

Beberapa tujuan khusus yang ingin dicapai oleh perusahaan penempatan adalah sebagai berikut :**(Schuler and Jackson,2001:278)**

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a. Memungkinkan perusahaan menerapkan strategi bisnis khususnya.
- b. Memastikan bahwa investasi keuangan pada karyawan dapat kembali.
- c. Mengevaluasi, memperkerjakan, dan menepatkan pelamar pada jabatanyang sesuai dengan minat mereka.
- d. Memperlakukan pelamar secara adil dan oleh karena itu memperkecil konsekuensi negative yang berhubungan dengan diskriminasi.
- e. Memperkecil tuntutan dan penyelesaian dalam litigasi yang diajukan oleh korban criminal, kekerasan, serta tindakan-tindakan kelalaian yang dilakukan oleh karyawan yang seharusnya tidak diterima atau dipertahankan pekerjaan.
- f. Membantu memenuhi tujuan penerimaan karyawan dan jadwal yang telah ditentukan dalam program tindakan alternatif.

2.13. Konsep-Konsep Penempatan

Konsep-konsep penempatan karyawan menurut **SP. Siagian (2005:169)** terbagi atas :

- a. Promosi

Promosi adalah apabila karyawan dipindahkan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar tingkatnya dalam hirarki jabatan lebih tinggi dalam penghasilannya pun lebih besar.

- b. Transfer

Dalam rangka penempatan, alih tugas dapat mengambil salah satu dari dua bentuk :

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 1) Penempatan seseorang pada tugas baru dengan tanggung jawab, berarti jabatan dan penghasilan yang relatif sama dengan status yang dulu.
- 2) Alih tugas yaitu penempatan karyawan yang tidak mengalami perubahan apapun hanya yang berubah adalah lokasi pekerjaan.

c. Demosi

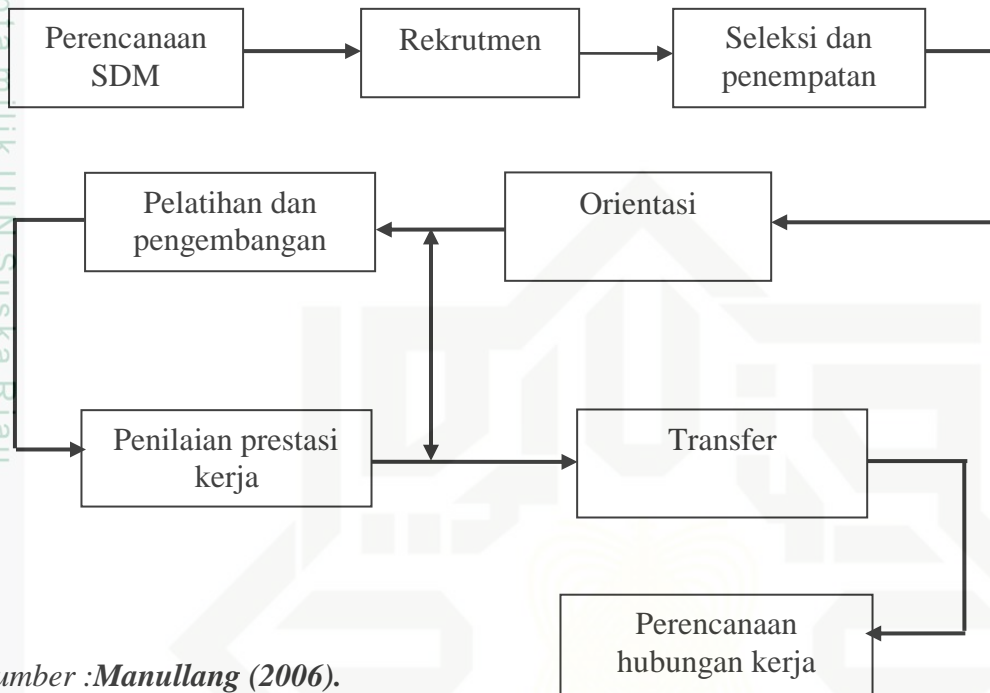
Demosi berarti karyawan yang karena berbagai pertimbangan akan mengalami penurunan jabatan atau pangkat dan penghasilan serta tanggung jawab yang semakin kecil.

2.14. Latar Belakang Proses Penempatan

Proses penempatan pegawai dilatar belakangi oleh proses staffing.

Proses ini merupakan salah satu fungsi dari SDM, penyusunan personalia pada suatu organisasi sejak dari merekrut tenaga kerja, pengembangannya sampai dengan usaha agar setiap tenaga memberi daya guna maksimal kepada organisasi. Staffing berhubungan dengan penempatan pegawai yang akan menempati suatu jabatanyang belum ada dalam organisasi tersebut.

Gambar 2.1:
Proses Staffing Pada Organisasi



Sumber :Manullang (2006).

Penarikan (*rekrutmen*) menjadi filter pertama dalam proses penempatan, informasi yang dihasilkan dari aktivitas rekrutmen selanjutnya menjadi dasar untuk melakukan aktivitas rekrutmen selanjutnya menjadi dasar untuk melakukan aktivitas seleksi filter yang kedua. Informasi pada hasil seleksi tersebut selanjutnya digunakan dalam penempatan sebagai filter terakhir sebelum orang – orang atau individu berperan dalam jabatan atau pekerjaan yang tersedia. Dari pengertian tersebut, aktivitas penarikan-seleksi-penempatan merupakan aktivitas yang paling berhubungan dan bersifat saling mendukung. Hal tersebut mengandung maksud bahwa aktivitas penempatan sangat bergantung pada output aktivitas penarikan. Pada akhirnya penempatan aktual individu pada peran dan posisi jabatan atau pekerjaan akan menemukan kepuasan kerja pegawai.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.15. Pandangan Islam

Allah SWT menyatakan bahwa segala apa yang dikerjakan oleh hambanya tentu ia akan mendapatkan balasannya. Manusia dalam bekerja dilarang untuk curang karena Allah SWT maha melihat apapun yang kita lakukan. Hal ini sesuai dengan firman Allah Swt sebagai berikut:

وَأَقِيمُوا الصَّلَاةَ وَآتُوا الزَّكَاةَ وَمَا تُقَدِّمُوا لِأَنفُسِكُمْ مِنْ خَيْرٍ تَجِدُوهُ عِنْدَ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ ﴿١١٠﴾

Artinya: Dan dirikanlah shalat dan tunaikanlah zakat. Dan kebaikan apa saja yang kamu usahakan bagi dirimu, tentu kamu akan mendapat pahalanya pada sisi Allah. Sesungguhnya Allah Maha Melihat apa-apa yang kamu kerjakan (Q.S Al Baqarah (2): 110).

Dari ayat di atas dapat diambil kesimpulan bahwa pekerjaan yang kita lakukan pada dasarnya diperhatikan oleh Allah, oleh karena itu seharusnya dalam bekerja kita menjunjung tinggi keseriusan dan motivasi untuk bekerja dengan baik dan memberikan manfaat dari pekerjaan kita. Menurut (Tasmara, 2002:25) dalam bukunya Membudayakan Etos Kerja Islami, makna bekerja bagi seorang muslim adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh, dengan mengerahkan seluruh aset, pikir, dan zikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakkan arti dirinya sebagai hamba Allah yang harus menundukkan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (Khairul Ummah) atau dengan kata lain dapat jika dikatakan bahwa hanya dengan bekerja manusia itu memanusiasikan dirinya.

Sudut pandang ekonomi Islam dalam kaitannya dengan kinerja dalam Islam menggaris bawahi setelah manusia sebagai pelaku ekonomi mengoptimalkan seluruh sumber daya yang ada sebagai media untuk

kehidupan di dunia ini, lalu manusia diarahkan untuk melakukan kebaikan-kebaikan kepada sesama saudara, kaum miskin, kaum kerabat dengan cara yang baik tanpa kikir dan boros. Allah SWT menegaskan sebagai berikut:

إِنَّ رَبَّكَ يَبْسُطُ الرِّزْقَ لِمَن يَشَاءُ وَيَقْدِرُ إِنَّهُ كَانَ بِعِبَادِهِ خَبِيرًا بَصِيرًا ﴿٣٠﴾

Artinya: “*Sesungguhnya tuhanmu melapangkan rizki kepada siapa yang dia kehendaki dan menyempitkannya, sesungguhnya dia maha mengetahui lagi maha melihat akan hamba-hambanya*” (QS Al Israa [17]: 30).

Islam mendorong umatnya untuk mencari rizki yang berkah, mendorong berproduksi dan menekuni aktivitas ekonomi diberbagai bidang usaha, seperti pertanian, perkebunan, perdagangan, maupun industri. Dengan bekerja, setiap individu dapat memberikan pertolongan kepada kaum kerabatnya ataupun yang membutuhkannya, ikut berpartisipasi bagi kemaslahatan umat, dan bertindak di jalan Allah dalam menegakkan kalimat-Nya. Karenanya Islam memerintahkan pemeluknya untuk bekerja, dan memberi bobot nilai atas perintah bekerja tersebut sepadan dengan perintah Sholat, Shodaqah dan jihad di jalan Allah

Allah berfirman dalam Q.S. At-Taubah:105 :

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: *Dan katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.*

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.16. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 : Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Metodelogi	Hasil pembahasan
1	Harly (2015)	Pengaruh lingkungan kerja, pelatihan dan penempatan terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan nasional provinsi Sulawesi selatan	Janis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif. Dengan menggunakan metode regresi linier berganda.	Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja, pendidikan dan penempatan baik secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulawesi Selatan
2	Sunarto (2012)	Pengaruh Pendidikan Pelatihan dan Kesesuaian Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Kediri	Teknik analisis regresi berganda Hipotesis yang telah dirumuskan diuji dengan menggunakan analisis regresi linier. Model hubungan kausal tersebut merupakan perkembangan analisis korelasi, analisis parsial dan analisis regresi berganda.	Berdasarkan hasil analisis regresi berganda melalui uji F dapat dibuktikan bahwa variabel bebas yang terdiri dari Pendidikan (X1), Pelatihan (X2), Kesesuaian Penempatan Tugas (X3) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kota Kediri
3	Prabowo, dkk (2016)	Pengaruh tingkat pendidikan dan penempatan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Industri Kapal Indonesia, Bitung	Jenis penelitian kuantitatif, dengan menggunakan analisis regresi linier berganda	Penelitian ini menghasilkan tingkat pendidikan dan penempatan secara parsial maupun secara simultan memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Industri Kapal Indonesia, Bitung.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.17. Kerangka Pemikiran

2.17.1 Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja.

Tingkat pendidikan yang tinggi dari seorang pegawai akan mempengaruhi kemampuannya dalam mencapai kinerja secara optimal, sesuai yang diungkapkan oleh **Soekidjo (2003:28)** juga menyatakan bahwa “Pendidikan didalam organisasi adalah suatu proses pengembangan kemampuan kearah yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan”. Semakin tinggi pendidikan seseorang, diharapkan sumber daya manusianya semakin tinggi. Tanpa bekal pendidikan mustahil orang akan mudah mempelajari hal-hal yang bersifat baru didalam cara atau suatu sistem kerja.

Jadi dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan sangat diperlukan oleh seorang pegawai, karena akan dapat membawa pengaruh yang baik terhadap dirinya sendiri maupun terhadap organisasi tempat dia bekerja. Tingkat pendidikan juga akan berpengaruh kuat terhadap kinerja para pegawai untuk melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan dengan baik, karena dengan pendidikan yang memadai pengetahuan dan keterampilan pegawai tersebut akan lebih luas dan mampu untuk menyelesaikan persoalan yang dihadapi.

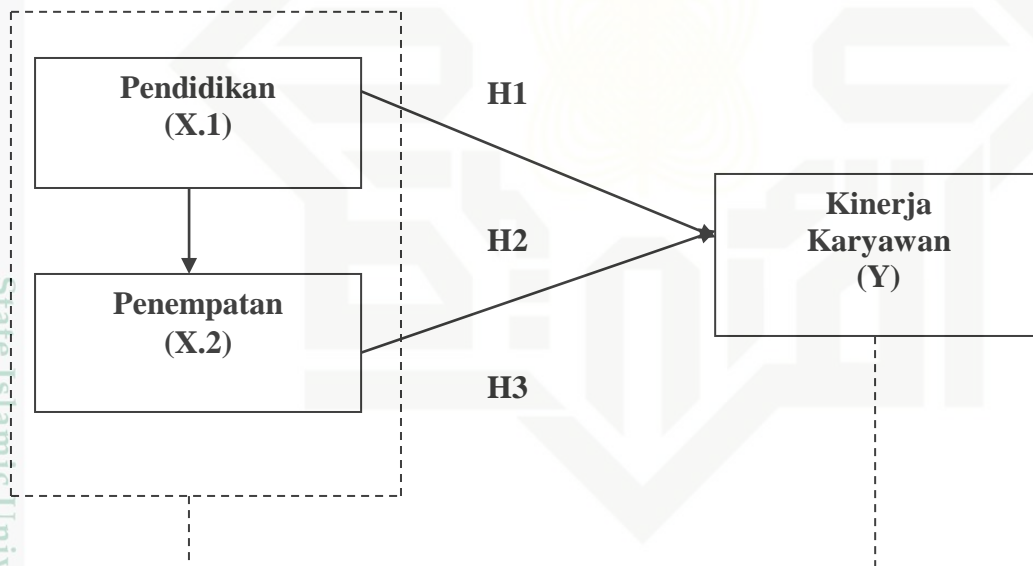
2.17.2 Pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan

Penempatan kerja setiap pegawai dapat berpengaruh pada kinerja pegawai yang bersangkutan. Hal ini sesuai dengan pendapat **Hasibuan (2005:154)** menyatakan, prinsip penempatan harus dilaksanakan secara konsekuen supaya seorang pekerja bekerja spesialisasinya keahliannya masing-

masingdengan penempatan yang sesuai dan tepat ini maka gairah kerja,mental kerja, dan kinerja mencapai hasil yang optimal bahkan krativitas karyawan dapat berkembang.

Penempatan yang sesuai dan tetap merupakan motivasi yang akan menimbulkan antusias dan semangat kerja yang tinggi bagi seseorang yang dalam mengerjakan pekerjaan itu. Jadi penempatan karyawan yang sesuai dan tepat merupakan salah satu kunci untuk memperoleh prestasi kerja yang optimal dari setiap karyawan. (Hasibuan 2005:155)

**Gambar 2.2 :
Kerangka Pemikiran**



Sumber :Soekidjo (2003), Hasibuan (2005)

2.18. Hipotesis

Berdasarkan telaah teoritis dan kerangka pemikiran di atas, maka penulis mengemukakan hipotesis yaitu sebagai berikut :

H1 : Diduga Pendidikan secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pondok Indah Water And Theme Park Ujungbatu.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

H2 : Diduga Penempatan secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pondok Indah Water And Theme Park Ujungbatu.

H3 : Diduga Pendidikan dan Penempatan secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pondok Indah Water And Theme Park Ujungbatu.

2.19. Definisi Operasional Variabel

Operasional dari masing masing variabel dapat di uraikan sebagai berikut :

Tabel 2.2 Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi variabel	Indikator	Skala
1	Variabel Independent (X ₁) Pendidikan	Pendidikan adalah kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan (Ranupandojo,2006:77)	1.Menyusun rencana kerja 2.Merealisasikan rencana kerja 3.Melaksanakan perintah diatasan 4.Komunikasi 5.Ketelitian dan kecepatan 6.Target kerja	Likert
2	Variabel Independent (X ₂) Penempatan	Penempatan karyawan adalah kegiatan agar tenaga kerja yang diterima bekerja sesuai dengan pekerjaan yang dikuasainya. (Siagian,2005:211)	1.Tingkat pendidikan 2.Masa kerja 3.Pengalaman 4.Keterampilan kerja 5.Pengetahuan pekerjaan 6.Peralatan kerja	Likert
3	Variabel Dependent (Y) = Kinerja	Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang dilaksanakan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. (Hasibuan,2005:27)	1.Pengetahuan 2.Keterampilan kerja 3.Tanggung jawab 4.Disiplin 5.Motivasi 6.Kerja Sama 7.Dukungan organisasi	Likert