

**Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
(Studi Pada Eco Green Park, Kota Wisata Batu)**

Anggara Sofyanda Tanjung
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Brawijaya
Jl. MT. Haryono 165 Malang
Anggara.sofyanda@gmail.com

Dosen Pembimbing:
Dra. Lily Hendrasti Novadjaja., MM

ABSTRAK

Penempatan kerja merupakan suatu usaha menyalurkan kemampuan karyawan sebaik-baiknya pada posisi atau jabatan yang paling sesuai dengan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki serta sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Penempatan karyawan dalam posisi jabatan yang tepat akan membantu perusahaan untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal dan mencapai tujuan yang diharapkan. Penempatan yang tepat merupakan cara untuk mengoptimalkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan terhadap kinerja karyawan itu sendiri. Untuk menganalisis pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan dan parsial maka peneliti melakukan penelitian pada karyawan Eco Green Park, Kota Wisata Batu.

Jenis penelitian ini adalah penelitian penjelasan (explanatory research) dengan pendekatan kuantitatif. Dalam pengumpulan data, teknik yang digunakan adalah penyebaran kuesioner dengan sampel 57 karyawan tetap. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah uji regresi linier berganda yang dibantu dengan menggunakan program *SPSS 13.0 for Windows* sebagai alat pengolah data.

Dari hasil pengujian ini dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel bebas yaitu variabel Penempatan Berdasarkan Kesesuaian Pengetahuan, variabel Penempatan Berdasarkan Kesesuaian Keterampilan, dan variabel Penempatan Berdasarkan Kesesuaian Kemampuan mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil regresi disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan hasil variabel Penempatan Berdasarkan Kesesuaian Pengetahuan sebesar 0,220, variabel Penempatan Berdasarkan Kesesuaian Keterampilan sebesar 0,276, dan variabel Penempatan Berdasarkan Kesesuaian Kemampuan sebesar 0,392.

Kata Kunci : *Kesesuaian Pengetahuan, Kesesuaian Keterampilan, Kesesuaian Kemampuan, Kinerja Karyawan.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasarnya, karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Salah satu yang harus diperhatikan dalam mengelola sumber daya manusia adalah mengenai penempatan kerja karyawan. Menurut Mathis & Jackson (2006:262) penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan.

Penempatan karyawan dalam posisi jabatan yang tepat akan membantu perusahaan untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal dan mencapai tujuan yang diharapkan. Hal tersebut diperkuat dengan pernyataan Hasibuan (2005:63) bahwa “penempatan harus didasarkan pada *job description* dan *job specification* yang telah ditentukan serta berpedoman kepada prinsip “*the right man on the right place and the right man behind the job*”. Faktor yang harus dipertimbangkan perusahaan dalam penempatan kerja adalah pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan. Faktor tersebut dibutuhkan perusahaan untuk menjalankan kegiatan-kegiatan perusahaan agar sesuai dengan tujuan perusahaan. Hal ini sesuai dengan pendapat Gomez (2003:94) bahwa “pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*abilities*), kecakapan (*skills*), dan beberapa karakteristik

lainnya (faktor-faktor kepribadian, sikap, ketangkasan, atau karakteristik fisik dan mental yang diperlukan bagi pekerjaan) dibutuhkan untuk pelaksanaan tugas-tugas”.

Dengan demikian tidak dapat dipungkiri bahwa kesesuaian penempatan kerja merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan dalam perusahaan, sehingga apabila diabaikan akibatnya akan merugikan perusahaan dalam proses pencapaian tujuan perusahaan karena dapat berakibat rendahnya kemampuan dan kemauan karyawan untuk menyelesaikan tugas.

Jawa Timur Park 1, Jawa Timur Park 2, dan Eco Green Park merupakan anak perusahaan yang dinaungi oleh PT. Bunga Wangsa Sejati yang bergerak dibidang pariwisata. Eco Green Park merupakan obyek wisata buatan di Kota Wisata Batu, Jawa Timur yang memiliki konsep “*Fun and Study*” yaitu obyek wisata pembelajaran tentang lingkungan hidup dengan nuansa alam yang berisi tentang ekosistem, permainan, dan taman burung yang lengkap dan bertaraf internasional. Dalam melaksanakan penempatan kerja, Eco Green Park sudah menempatkan karyawan pada posisi jabatan yang sesuai dengan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki karyawannya dan manajemen perusahaan merasa tingkat kinerja karyawan sudah cukup baik, namun masih terdapat beberapa karyawan yang ditempatkan pada posisi jabatan yang tidak sesuai dengan pengetahuan, keterampilan yang dimiliki oleh karyawan. Pada umumnya perusahaan harus mengelola sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan dengan menempatkan karyawan

dalam posisi jabatan yang sesuai dengan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki agar karyawan memiliki tingkat kinerja yang tinggi. Hal tersebut diperkuat dengan pernyataan menurut Komarudin yang dikutip oleh Suwatno (2003:24) bahwa “penempatan pekerjaan karyawan pada jabatan yang tepat akan berdampak pada setiap karyawan, mereka dapat bertugas dengan efisien, dapat mengembangkan diri untuk berprestasi dan merasa puas”. Oleh karena itu, penempatan kerja yang sesuai dengan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan perlu dilakukan pada karyawan Eco Green Park agar karyawan memiliki tingkat kinerja yang tinggi.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka rumusan masalah dari penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut: (1) Apakah variabel-variabel penempatan kerja yang terdiri atas kesesuaian pengetahuan, kesesuaian keterampilan, dan kesesuaian kemampuan mempunyai pengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan ?. (2) Apakah variabel-variabel penempatan kerja yang terdiri atas kesesuaian pengetahuan, kesesuaian keterampilan, dan kesesuaian kemampuan mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan ?

Tujuan dari dilakukannya penelitian ini sesuai dengan masalah yang dirumuskan di atas dapat dijabarkan sebagai berikut: (1) Untuk mengetahui dan menganalisis secara simultan pengaruh variabel penempatan yang terdiri atas kesesuaian pengetahuan, kesesuaian

keterampilan, dan kesesuaian kemampuan. (2) Untuk mengetahui dan menganalisis secara parsial pengaruh variabel penempatan yang terdiri atas kesesuaian pengetahuan, kesesuaian keterampilan, dan kesesuaian kemampuan.

TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Rivai (2013:198) penempatan adalah penugasan atau penugasan kembali seorang karyawan kepada pekerjaan barunya.

Menurut Ardana (2012:82) penempatan sumber daya manusia adalah proses kegiatan yang dilaksanakan manajer sumber daya manusia dalam suatu perusahaan untuk menentukan lokasi dan posisi seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

Menurut Bernardin dan Russel (1993:111) mengemukakan terdapat kriteria yang harus dipenuhi dalam pelaksanaan penempatan karyawan antara lain: (1) Kesesuaian Pengetahuan yang dapat dibagi menjadi pengetahuan seseorang dapat diperoleh melalui pendidikan formal, informal, membaca buku, dan lain-lain. (2) Kesesuaian Keterampilan yang dapat dibagi menjadi keterampilan teknis, keterampilan berhubungan, keterampilan konseptual. (3) Kesesuaian Kemampuan yang dapat dibagi menjadi kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

Menurut Rivai (2008:16) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan

perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika.

Menurut Hasibuan (2001:94) berpendapat bahwa “kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu”.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory research*.

Lokasi Penelitian ini dilakukan di Eco Green Park yang berlokasi Jl. Oro-oro Ombo No. 9A Kota Wisata Batu, Jawa Timur. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap sebanyak 131 orang. Sementara sampel yang digunakan dalam penelitian ini dipilih berdasarkan *random sampling* dengan jumlah 57 orang.

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari penyebaran kuisioner dan data sekunder diperoleh dengan mencatat dokumen-dokumen perusahaan yang berkaitan dengan penelitian ini atas ijin dari perusahaan.

Variabel yang diamati dalam penelitian ini adalah kesesuaian pengetahuan (X_1), kesesuaian keterampilan (X_2), kesesuaian kemampuan (X_3) dan kinerja karyawan (Y).

Pengujian instrumen dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan reliabilitas dengan bantuan program *SPSS 13.0 for windows*. Sebuah instrumen dinyatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud. Sementara uji reliabilitas untuk menguji instrumen apakah bersifat *tendencious* atau mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu atau tidak. Instrumen dinyatakan reliabel apabila instrumen tidak bersifat *tendencious*.

Sesuai dengan tujuan penelitian analisis data dilakukan dengan menggunakan metode analisis regresi berganda yang melibatkan satu variabel terikat dan dua atau lebih variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah tiga variabel penempatan kerja yaitu kesesuaian pengetahuan (X_1), kesesuaian keterampilan (X_2), kesesuaian kemampuan (X_3). Sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan (Y). rumus persamaan regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + b_nX_n$$

Keterangan :

Y = Nilai hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat

a = Bilangan konstanta sebagai titik potong

b = Koefisien regresi

X = Variabel bebas

Pengujian hipotesis pertama secara simultan menggunakan uji F dengan tujuan adalah untuk menguji ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Sementara uji hipotesis kedua secara parsial menggunakan uji t dengan tujuan untuk menguji seberapa kuat pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara terpisah.

HASIL PENELITIAN

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini valid karena nilai r hitung lebih besar dibandingkan dengan r tabel dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 1
Uji Validitas Variabel

Item	Koefisien Korelasi	Sig.	r Tabel	Keterangan
X1.1	0.789	0.000	0.3	Valid
X1.2	0.741	0.000	0.3	Valid
X1.3	0.649	0.000	0.3	Valid
X1.4	0.676	0.000	0.3	Valid
X2.1	0.678	0.000	0.3	Valid
X2.2	0.669	0.000	0.3	Valid
X2.3	0.770	0.000	0.3	Valid
X2.4	0.780	0.000	0.3	Valid
X2.5	0.658	0.000	0.3	Valid
X3.1	0.817	0.000	0.3	Valid
X3.2	0.826	0.000	0.3	Valid
X3.3	0.746	0.000	0.3	Valid
Y1	0.831	0.000	0.3	Valid
Y2	0.796	0.000	0.3	Valid
Y3	0.795	0.000	0.3	Valid

Sumber: data primer diolah, 2015

Hasil uji reliabel menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini reliabel karena nilai koefisien alpha lebih besar

daripada 0,6 dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 2
Uji Reliabilitas Variabel

No.	Variabel	Koefisien Reliabilitas	Keterangan
1	X1	0.678	Reliabel
2	X2	0.755	Reliabel
3	X3	0.712	Reliabel
4	Y	0.728	Reliabel

Sumber: data primer diolah, 2015

Untuk hasil uji linier berganda yang diperoleh dari data penelitian disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 3
Uji Regresi Linier Berganda

Variabel Bebas	Standardized Coefficients	t	Sig.
	Beta		
(Constant)		0.992	0.326
X1	0.220	2.083	0.042
X2	0.276	2.287	0.026
X3	0.392	3.124	0.003
R	: 0.728		
R ²	: 0.530		
Adjusted R ²	: 0.504		
F hitung	: 19.944		
F tabel	: 2,779		
Sig. F	: 0.000		
t tabel	: 2,005		

Sumber: data primer diolah, 2015

Dari hasil analisis regresi linier berganda maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,220X_1 + 0,276X_2 + 0,392X_3$$

Keterangan :

- Y : Kinerja Karyawan
- X1 : Kesesuaian Pengetahuan
- X2 : Kesesuaian Ketrampilan
- X3 : Kesesuaian Kemampuan
- 0,220, 0,276 dan 0,392 : Koefisien Regresi dari X1, X2 dan X3

Hasil uji linier berganda didapatkan tabel uji hipotesis secara simultan sebagai berikut:

Tabel 2
Uji Hipotesis Secara Simultan

Model	df	F	Sig.	Keterangan
Regression	3	19.944	.000 ^a	Signifikan
Residual	53			
Total	56			

Sumber: data primer diolah, 2015

Berdasarkan Tabel 4.14 diatas dihasilkan nilai F_{hitung} sebesar 19,944. Sedangkan F_{tabel} ($\alpha = 0.05$; db regresi = 3 : db residual = 53) adalah sebesar 2,779. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $19,944 > 2,779$ atau nilai sig t ($0,000$) $< \alpha = 0.05$ maka hasil model analisis regresi adalah signifikan. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel terikat (kinerja karyawan) dapat dipengaruhi secara signifikan oleh variabel bebas (kesesuaian pengetahuan, kesesuaian keterampilan, dan kesesuaian kemampuan).

Hasil uji hipotesis secara parsial variabel lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4.15
Uji Hipotesis Secara Parsial

Model	t	Sig.	Keterangan
(Constant)	.992	.326	
Kesesuaian Pengetahuan	2.083	.042	Signifikan
Kesesuaian Keterampilan	2.287	.026	Signifikan
Kesesuaian Kemampuan	3.124	.003	Signifikan

Sumber: data primer diolah, 2015

Berdasarkan Tabel 4.15 maka diperoleh hasil sebagai berikut :

1. t test antara kesesuaian pengetahuan (X_1) dengan kinerja karyawan (Y) menghasilkan $t_{hitung} = 2,083$. Sedangkan t_{tabel} ($\alpha = 0.05$; db residual = 53) adalah sebesar 2,006. Dengan hasil uji t diatas yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,083 > 2,006$ atau nilai sig t ($0,042$) $< \alpha = 0.05$ maka pengaruh kesesuaian pengetahuan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah signifikan. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh kesesuaian pengetahuan.
2. t test antara kesesuaian keterampilan (X_2) dengan kinerja karyawan (Y) menghasilkan $t_{hitung} = 2,287$. Sedangkan t_{tabel} ($\alpha = 0.05$; db residual = 53) adalah sebesar 2,006. Dengan hasil uji t diatas yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,287 > 2,006$ atau nilai sig t ($0,026$) $< \alpha = 0.05$ maka pengaruh kesesuaian keterampilan (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah signifikan. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh kesesuaian keterampilan.
3. t test antara kesesuaian kemampuan (X_3) dengan kinerja karyawan (Y) menunjukkan $t_{hitung} = 3,124$. Sedangkan t_{tabel} ($\alpha = 0.05$; db residual = 53) adalah sebesar 2,006. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,124 > 2,006$ atau nilai sig t ($0,003$) $< \alpha = 0.05$ maka pengaruh kesesuaian kemampuan (X_3) terhadap

kinerja karyawan (Y) adalah signifikan. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh kesesuaian kemampuan.

PEMBAHASAN

Berdasarkan penelitian dan analisis yang dilakukan, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Pengujian hipotesis pertama membuktikan terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel bebas yaitu kesesuaian pengetahuan (X_1), kesesuaian keterampilan (X_2), dan kesesuaian kemampuan (X_3) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y), hal ini terbukti bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $19,944 > 2,779$ atau nilai $sig < \alpha = 0,05$. Dari kedua perbandingan tersebut maka dapat diambil keputusan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya apabila karyawan ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki maka secara simultan akan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan tersebut.

Pengujian hipotesis kedua atau secara parsial membuktikan bahwa kesesuaian pengetahuan, kesesuaian keterampilan, dan kesesuaian kemampuan masing-masing memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

a. Kesesuaian Pengetahuan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua atau secara parsial dapat disimpulkan bahwa

kesesuaian pengetahuan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Eco Green Park. Besarnya pengaruh penempatan kerja berdasarkan kesesuaian pengetahuan membuat karyawan yang ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan pengetahuan yang dimiliki membuat karyawan tersebut mampu dengan cepat memahami prosedur dan aturan-aturan dalam melaksanakan pekerjaan sehingga apabila karyawan tersebut ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan pengetahuan yang dimiliki, karyawan tersebut akan memiliki kinerja yang baik.

b. Kesesuaian Keterampilan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua atau secara parsial dapat disimpulkan bahwa kesesuaian keterampilan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Eco Green Park. Besarnya pengaruh penempatan kerja berdasarkan kesesuaian keterampilan membuat karyawan yang ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan keterampilan yang dimiliki dapat menerapkan pengetahuan khusus yang dimiliki, dapat menggunakan peralatan yang tersedia, dapat bekerja sama dengan orang lain, dan memahami situasi yang ada di dalam perusahaan sehingga apabila karyawan tersebut ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan keterampilan yang dimiliki, karyawan tersebut akan memiliki kinerja yang baik.

c. Kesesuaian Kemampuan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua atau secara parsial dapat disimpulkan bahwa kesesuaian kemampuan memiliki

pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Eco Green Park. Besarnya pengaruh penempatan kerja berdasarkan kesesuaian kemampuan membuat karyawan yang ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki mampu belajar dengan cepat terhadap tugas yang diberikan, stamina dan kekuatan fisik yang dimiliki akan lebih berguna dalam melaksanakan pekerjaan sehingga apabila karyawan tersebut ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, karyawan tersebut akan memiliki kinerja yang baik.

KESIMPULAN

Penempatan adalah penugasan atau penugasan kembali seorang karyawan kepada pekerjaan barunya. Penempatan karyawan memiliki kriteria yang harus dipenuhi yaitu kesesuaian pengetahuan, kesesuaian keterampilan, dan kesesuaian kemampuan. Dalam pelaksanaan penempatan karyawan sebaiknya karyawan ditempatkan pada posisi atau jabatan yang paling sesuai dengan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki karyawan tersebut untuk memperoleh kinerja yang optimal. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar penempatan kerja mempunyai pengaruh pada kinerja karyawan.

Berdasarkan pada hasil analisis yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa penempatan kerja berdasarkan kesesuaian pengetahuan, penempatan kerja berdasarkan

kesesuaian keterampilan, dan penempatan kerja berdasarkan kesesuaian kemampuan memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan Eco Green Park.

2. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa penempatan kerja berdasarkan kesesuaian pengetahuan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Eco Green Park.
3. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa penempatan kerja berdasarkan kesesuaian keterampilan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Eco Green Park.
4. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa penempatan kerja berdasarkan kesesuaian kemampuan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Eco Green Park.
5. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi lebih besar oleh penempatan kerja.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian di atas, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan maupun bagi pihak-pihak lain, antara lain:

1. Sesuai dengan hasil penelitian diketahui bahwa kesesuaian kemampuan mempunyai pengaruh yang signifikan dan paling dominan dibandingkan kesesuaian pengetahuan dan kesesuaian keterampilan terhadap kinerja karyawan,

maka disarankan perusahaan Eco Green Park, Kota Wisata Batu sebaiknya menempatkan karyawan yang memiliki kemampuan intelektual dan kemampuan fisik yang tinggi ditempatkan pada posisi jabatan yang memerlukan wewenang, tanggung jawab, stamina dan kekuatan fisik yang tinggi, sebaliknya karyawan yang memiliki kemampuan intelektual dan kemampuan fisik yang rendah sebaiknya ditempatkan pada posisi jabatan yang memerlukan wewenang, tanggung jawab, stamina dan kekuatan fisik yang relatif rendah.

2. Hasil dari penelitian sebagian besar karyawan menilai sudah ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dimiliki, namun masih ada karyawan yang menilai belum ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan keterampilannya sehingga karyawan tersebut belum dapat menerapkan kemampuan khusus yang dimiliki dan belum memahami situasi dan permasalahan yang ada di dalam perusahaan. Sebaiknya perusahaan perlu menempatkan karyawan tersebut pada posisi jabatan yang sesuai karena hal ini akan berpengaruh pada kinerja karyawan itu sendiri.
3. Eco Green Park sebaiknya dalam melaksanakan penempatan kerja selain menempatkan karyawan pada posisi jabatan yang sesuai dengan pengetahuan, keterampilan, dan pengetahuan yang dimiliki

karyawan. Eco Green Park juga sebaiknya perlu mempertimbangkan faktor umur dan jenis kelamin karyawan karena faktor tersebut berpengaruh dalam melaksanakan pekerjaan. Karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik apabila ditempatkan pada posisi jabatan yang tepat.

4. Sesuai dengan hasil penelitian bahwa kinerja karyawan Eco Green Park lebih besar dipengaruhi oleh penempatan kerja sebesar Sedang sisanya variabel kinerja karyawan akan mungkin dipengaruhi oleh variabel perekrutan sumber daya manusia karena dari hasil observasi yang dilakukan, dalam mengisi posisi jabatan yang kosong, Eco Green Park juga menerima karyawan mutasi yang berpengalaman dari Jawa Timur Park 1 dan Jawa Timur Park 2 sehingga kinerja karyawan akan baik karena karyawan tersebut memiliki cukup pengalaman dalam bekerja dibidang yang sama. Variabel perekrutan tersebut dapat digunakan untuk penelitian pada karyawan Eco Green Park

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I Komang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Atkhan., Margono, A., Riady, G., 2013, *Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur*, Jurnal Hasil Penelitian, Fakultas Ilmu Sosial

- Dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman, Samarinda.
- Dessler, Gary. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesepuluh Jilid 1*. Jakarta : PT Indeks.
- Deswarati, C.W., Rahardjo. K., Djudi. M., 2013, *Pengaruh Penempatan Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Astra International, Tbk-Daihatsu Malang)*, Jurnal Hasil Penelitian, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, Malang.
- Erik Aristya A., 2010, *Pengaruh Penempatan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. BRI (Persero) Tbk, Kantor Cabang Ponorogo)*, Skripsi Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomez, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : PT Andi Offset.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Mathis, L.R dan J.H Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Management)*. Jakarta : PT Salemba Empat.
- Nazir, Moh. 1999. *Metode Penelitian*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Rivai, Veithzal. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Rivai, Veithzal. 2008. *Performance Appraisal*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta
- Suwatno. 2003. *Azas-Azas Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Suci Press.
- Tohardi, Ahmad. 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan 1*. Bandung : CV Alfabeta. , Malang.