

PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA CADDY PT GADING RAYA GOLF, SERPONG – TANGERANG

Mochamad Soelton

Catur Widayati

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana

soelton@mercubuana.ac.id

ABSTRACT

Problems faced by management of Golf and Country club are the low-performance Caddy and allegedly influenced by various factors, among others, Employment and Motivation.

To analyze the problem, then use the method of multiple linear regression analysis. The study was conducted on 100 respondents with saturated samples (census methods). The purpose of this study was to analyze the influence of Employment, Motivation to Performance Caddy. From the test results obtained regression independent variables Employment and fairly strong positive correlation (R) 0.559 with significant values 0.00 (<0.01), for the independent variable motivation and positive correlation (R) 0.637 with a strong significant 0.00 (<0.01). R-square value indicates the value of 0.469, it could mean that 46.9% Performance of Caddy PT. Gading Raya Golf can be explained by the variable Employment and motivation, the remaining 53.1% is explained by other variables. Performance Caddy conclusion is affected by the Employment and Motivation. It is therefore advisable to strengthen continuous training, especially relating to the rule of golf, product knowledge of golf.

Key words: Employment, Motivation and Performance

1. Latar Belakang Masalah

Potensi masyarakat baik domestik maupun mancanegara yang gemar bermain golf sangat besar. Menteri Pariwisata Arief Yahya menyatakan kalau golf merupakan potensi wisata olah raga dan perlu dipromosikan dengan maksimal. Olahraga golf memang disebut sebagai olahraga yang eksklusif dan terbatas pada kaum atas, tidak terkecuali di kalangan masyarakat domestik dan mancanegara. Kementerian Pariwisata menyatakan ketertarikannya. Oleh raga golf itu secara industri memberikan sumbangan yang sangat besar, di Negara-negara ASEAN saja, turn overnya sampai USD 2 miliar, setara dengan sekitar 20 triliun (IAGTO 2015). Sedangkan potensi di Jakarta saja terdiri lebih dari 30 lapangan golf bertaraf Internasional dari total 150 lebih lapangan golf diseluruh Indonesia, sehingga dapat di hitung berapa banyak kebutuhan tenaga kerja inti maupun pendukung yang bekerja dalam kegiatan operasional dalam satu lapangan golf.

Penempatan pegawai diharapkan dapat memberikan kontribusi yang memadai bagi organisasi disamping merupakan upaya pengembangan kompetensi sumber daya manusia dalam organisasi. Kesesuaian penempatan pegawai dengan bidang tugas sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai yang bersangkutan. Ketepatan menempatkan para karyawan pada posisi yang tepat merupakan salah satu faktor penting dalam usaha membangkitkan semangat dan kegairahan kerja karyawan (Nitisemito 2000:20).

Selain itu faktor motivasi memberikan peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai (Mangkunegara 2006 : 26). Peran motivasi kerja dalam menggerakkan fungsi manajemen sumber daya manusia adalah membuat manusia untuk bertindak atau

berperilaku dalam cara-cara yang mengarah pada tujuan yang telah ditentukan. Kekuatan motivasi yang ada dalam diri manusia bisa ditimbulkan oleh dorongan dalam dirinya maupun dari lingkungannya. Sedangkan aspek lainnya adalah faktor pemeliharaan budaya dan nilai-nilai yang terkandung dalam organisasi yang dapat mendorong prestasi kerja yang tinggi.

Untuk membentuk pegawai yang berkualitas maka perlu menentukan dengan kualifikasi mengenai pegawai yang dibutuhkan dan menempatkannya pada jabatan yang tepat, sehingga tujuan organisasi akan tercapai. Apabila dikaitkan dengan organisasi, kinerja sangat penting diperhatikan karena apabila kinerja yang dicapai pegawai kurang mendapat perhatian, akan dapat berakibat pada hal-hal yang tidak diinginkan, seperti hasil kerja yang tidak maksimal.

Begitu strategisnya peranan kinerja karyawan dalam rangka untuk pencapaian tujuan perusahaan maka perusahaan perlu memperhatikan secara serius mengenai perencanaan terutama pelaksanaan program penempatan. Departemen Sumber Daya Manusia dan General Affair merupakan unsur pelaksana dalam seleksi kepegawaian di PT Gading Raya Golf salah satunya mempunyai tugas pokok melaksanakan penyusunan dan kebijakan bidang penempatan pegawai. Para pegawai pemandu golf atau biasa disebut Caddy yang di PT. Gading Raya Golf. Belum dapat bekerja dengan baik dalam memberikan pelayanan jasa dan layanan kepuasan pemain, dimana para Caddy kurang ahli serta kurang memahami peraturan dan tata tertib permainan golf jika ada masalah pada permainan selama di lapangan. Mutu pelayanan jasa pemandu yang diberikan masih rendah, karena sering adanya keluhan dari pemain yang tidak puas atas pelayanan yang diberikan. Dengan adanya keluhan dari pelanggan terhadap ketidakpuasan atas pelayanan yang diberikan (sumber diperoleh melalui hasil observasi dan wawancara langsung dengan Caddy Master maupun catatan Departemen *Human Resource Development & General Affairs* di PT. Gading Raya Golf. Selain itu, faktor motivasi yang seharusnya dimiliki oleh setiap pegawai dalam sebuah instansi menjadi masalah yang cukup signifikan yang dapat berpengaruh terhadap kinerja sebuah organisasi. Terlepas dari hal tersebut, masih belum efektif, yakni dengan terdapatnya beberapa masalah seperti terdapat Caddy yang ditempatkan tidak sesuai dengan latar belakang yang dimiliki, kemampuan dan kekuatan fisiknya, adanya pengisian jabatan karena kekurangan sumber daya manusia yang tidak berminat menjadi Caddy serta berkurangnya minat para lulusan sekolah menengah umum untuk menjadi Caddy.

Berdasarkan survey peneliti rendahnya motivasi pegawai tersebut bisa terlihat dari tingkat kedisiplinan Caddy, mereka seringkali terlambat masuk kerja, jumlah pegawai yang mengikuti *morning briefing* berkisar setengah dari jumlah Caddy secara keseluruhan. Selain itu sering kali terjadi penyelesaian pekerjaan yang tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan sebagai akibat dari kurangnya semangat dan kegairahan kerja para karyawan. Juga kurangnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, masih rendahnya kesadaran tiap Caddy dalam melaksanakan tugasnya, Oleh karena itu PT. Gading Raya Golf. berupaya melakukan perbaikan kepada para Caddy yang tujuannya adalah agar para Caddy dalam melakukan perbaikan dan peningkatan layanan lebih baik sehingga pemain merasa puas atas jasa permainan dan layanan golf yang diberikan, selain itu jika ada pemain yang

bertanya kepada para Caddy mengenai peraturan dan tata tertib permainan dapat menjawab apa kendalanya dan apa yang perlu ditingkat sehingga pemain percaya.

Dengan mengacu pada pandangan bahwa sebenarnya penempatan karyawan dan motivasi karyawan mempengaruhi kinerja karyawan maka pertanyaan penelitian yang hendak diteliti dalam penelitian ini adalah apakah penempatan maupun motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Caddy PT. Gading Raya Golf.

2. Kajian Pustaka dan Hipotesis

2.1. Motivasi

Motivasi berasal dari kata motif yang artinya sesuatu yang mendorong dari dalam dirinya untuk melaksanakan sesuatu (gerak). Sedangkan motivasi adalah sesuatu yang membuat orang untuk bertindak atau berperilaku dalam cara-cara tertentu yang didasarkan dari motif. Sedangkan motif sumber daya manusia menunjukkan arah dan tujuan tertentu yang dilakukan oleh manusia untuk berperan aktif mengambil langkah-langkah yang dibutuhkan untuk memastikan bahwa manusia tersebut bergerak dan menuju ke arah yang telah ditentukan.

Adapun beberapa pengertian menurut para ahli adalah sebagai berikut: Motivasi menurut Sadarmayanti (2009 : 66) menyatakan bahwa, motivasi dapat diartikan sebagai sumber daya pendorong (*driving force*) yang menyebabkan orang berbuat sesuatu. Bredoom dan Garry A. Stainerr dalam Sedarmayanti (2009:66) motivasi adalah kondisi mental yang mendorong aktivitas dan memberi energi yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ke tidak seimbangan. Motivasi diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan (Handoko, 2003:252), sedangkan menurut Hariandja (2002:321) motivasi ialah faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang. Robin (dalam Hasibuan, 2001 : 96) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam mencapai tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan kebutuhan beberapa individu.

Maslow dalam teori Hirarki kebutuhan, membagi kebutuhan manusia menjadi lima kebutuhan, yaitu:

- 1) Kebutuhan aktualisasi dan pemenuhan diri (*Self Actualization needs*). Kebutuhan ini merupakan tingkat kebutuhan yang paling tinggi. Kebutuhan ini antara lain perasaan bahwa pekerjaan yang dilakukan adalah penting, dan ada keberhasilan atau prestasi yang ingin dicapai.
- 2) Kebutuhan Harga diri (*Esteem Needs*). Kebutuhan akan harga diri ini termasuk juga kebutuhan akan status dan penghargaan. Seseorang mempunyai kecenderungan untuk dipandang bahwa mereka adalah penting, bahwa apa yang mereka lakukan ada artinya, bahwa mereka mempunyai kontribusi pada lingkungan sekitar. Kebutuhan Sosial (*Social Needs*). Kebutuhan sosial ini sering juga disebut kebutuhan untuk dicintai dan mencintai, atau kebutuhan untuk menjadi bagian dari kelompok tertentu. Contoh dari kebutuhan ini antara lain kebutuhan untuk diterima di lingkungan sosial tertentu.

- 3) Kebutuhan Keamanan dan Rasa aman (*Safety and security needs*). Seseorang mempunyai harapan untuk dapat memenuhi standar hidup yang dianggapnya wajar. Bila mereka sudah memenuhi taraf hidup standar tersebut, mereka membutuhkan jaminan bahwa mereka sekurang-kurangnya akan tetap berada pada taraf tersebut.
- 4) Kebutuhan Fisiologis (*Physiological needs*). Kebutuhan ini merupakan salah satu dorongan yang kuat pada diri manusia, karena merupakan kebutuhan untuk mempertahankan hidupnya. Menurut Maslow, manusia akan didorong untuk memenuhi kebutuhan yang paling kuat sesuai waktu, keadaan dan pengalaman yang bersangkutan mengikuti hirarki. Dalam tingkata ini, kebutuhan pertama yang harus dipenuhi terlebih dahulu adalah kebutuhan fisiologis, seperti balas jasa, istirahat dan sebagainya. Setelah kebutuhan pertama dipuaskan, kebutuhan yang lebih tinggi berikutnya akan menjadi kebutuhan utama, yaitu kebutuhan akan keamanan dan rasa aman. Kebutuhan ketiga akan muncul setelah kebutuhan kedua terpuaskan. Proses ini berjalan terus sampai terpenuhinya kebutuhan aktualisasi diri.

2.2. Penempatan Kerja

Penempatan adalah suatu usaha untuk menyalurkan kemampuan karyawan sebaik-baiknya dengan jalan menempatkan karyawan pada posisi atau jabatan yang paling sesuai untuk memperoleh prestasi kerja yang optimal. Baik sektor publik ataupun swasta memiliki konsep penempatan yang hampir sama.

Adapun dasar penempatan pegawai yang harus dipenuhi adalah sebagai berikut (Tohardi 2002 : 221):

- 1) *Job Specification* (Spesifikasi Pekerjaan), yaitu uraian persyaratan kualitas minimum orang yang bisa diterima agar dapat menjalankan satu jabatan dengan baik dan kompeten.
- 2) *Job Description* (Uraian Pekerjaan), yaitu informasi tertulis yang menguraikan tugas dan tanggungjawab, kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan dan aspek-aspek pekerjaan pada suatu jabatan tertentu dalam organisasi.
- 3) *Skill*, meliputi keahlian teknis maupun praktis yang dimiliki oleh seorang pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan.
- 4) *Environment*, terdiri dari lingkungan tempat bekerja, seperti kenyamanan tempat kerja, iklim kerja, serta fasilitas yang memadai.

2.3. Kinerja

Kinerja sebagai perluasan dari bertemunya individu dan harapan tentang apa yang seharusnya dilakukan individu terkait dengan suatu peran, dan kinerja tersebut merupakan evaluasi terhadap berbagai kebiasaan dalam organisasi yang membutuhkan standarisasi yang jelas. Berdasarkan pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil pencapaian atau suatu prestasi kerja secara kualitas dan kuantitas yang dilaksanakan oleh kelompok dan perorangan dengan saling pengertian dan pertimbangan bersama yang berpedoman pada suatu standar kerja. Dalam suatu perusahaan, sistem formal dalam menilai kinerja mutlak diperlukan, karena sistem formal mengacu pada upaya pencapaian tujuan dalam suatu perusahaan. Smith (dalam

Sedarmayanti, 2009:50) mendefinisikan bahwa: Kinerja adalah “*output drive from processes, human or otherwise*” yang artinya Kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses.

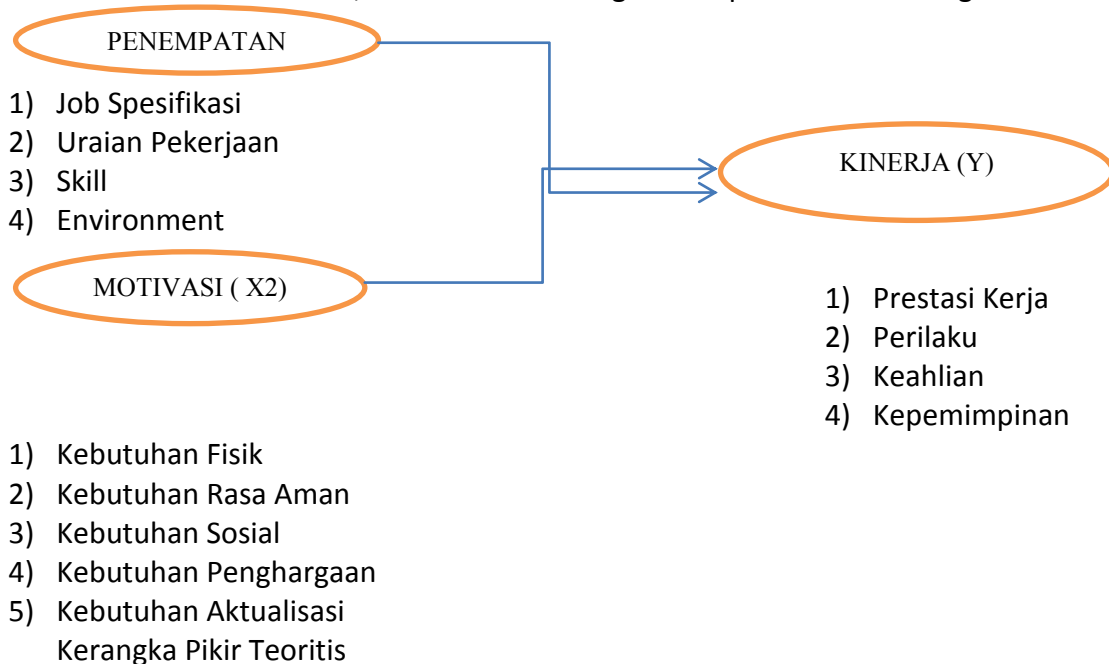
Kinerja karyawan atau individu merupakan suatu hasil yang dicapai oleh individu tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Robbins (2003) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi.

Sedangkan instrumen pengukuran kinerja individu seorang pegawai, indikatornya sebagai berikut (Sedarmayanti 2011 : 377):

- 1) Prestasi Kerja : hasil kerja pegawai dalam menjalankan tugas, baik secara kualitas maupun kuantitas kerja.
- 2) Keahlian : tingkat kemampuan teknis yang dimiliki oleh pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Keahlian ini bisa dalam bentuk kerjasama, komunikasi, inisiatif, dan lain-lain.
- 3) Perilaku : sikap dan tingkah laku pegawai yang melekat pada dirinya dan dibawa dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Pengertian perilaku disini juga mencakup kejujuran, tanggung jawab, dan disiplin.
- 4) Kepemimpinan : merupakan aspek kemampuan manajerial dan seni dalam memberikan pengaruh kepada orang lain untuk mengkoordinasikan pekerjaan secara tepat dan cepat, termasuk pengambilan keputusan dan penentuan prioritas.

2.4. Model kerangka Konseptual dan Hipotesis

Berdasarkan uraian diatas, maka model kerangka koneptual adalah sebagai berikut:



Sumber: Carlson et.al.2000; Ford et.al. 1997 dan Mathieu et.al, 1992

Gambar 1. Model Kerangka Konseptual

Hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

H1: Penempatan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H2: Motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan

3. Metode Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam tipe desain penelitian kasual yaitu untuk mengidentifikasi hubungan sebab dan akibat antar variabel dan peneliti mencari tipe sesungguhnya dari fakta untuk membantu memahami dan memprediksi hubungan (Zikmund dan Ferdinand, 2002).

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini data yang diperoleh secara langsung dari hasil response atas kuisisioner (daftar pertanyaan) yang disebarakan Karyawan Caddy yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

Penelitian ini menggunakan metode sensus, yaitu memakai semua anggota populasi sebagai obyek penelitian. Hal ini disebabkan karena jumlah populasi yang tersedia terlalu banyak dan memungkinkan untuk diambil semuanya. Populasi dalam penelitian ini adalah para Caddy PT. Gading Raya Golf 100 (seratus) orang.

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan satu macam angket, yaitu angket tertutup. Pernyataan-pernyataan dalam angket tertutup dibuat dengan menggunakan skala konvensional (1-5). Bila jawaban mendekati 5, artinya responden semakin memberikan penilaian yang terbaik. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS 17.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1. Hasil Penelitian Deskriptif Statistik Data Responden Penelitian

Berdasarkan data dari kuesisioner maka dari sisi usia, pegawai PT. Gading Raya Golf berusia antara 18 sampai dengan 28 tahun, usia yang paling banyak adalah usia 21 tahun yaitu 17 pegawai. Hasil deskriptifnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 1. Tabel Usia Responden Penelitian

Usia Responden	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
18	1	1,0	1,0	1,0
19	9	9,0	9,0	10,0
20	8	8,0	8,0	18,0
21	17	17,0	17,0	35,0
22	14	14,0	14,0	49,0
23	15	15,0	15,0	64,0
24	12	12,0	12,0	76,0
25	11	11,0	11,0	87,0
26	6	6,0	6,0	93,0
27	6	6,0	6,0	99,0
28	1	1,0	1,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Sumber: Data primer diolah.

Sedangkan berdasarkan pendidikan akhirnya, maka kebanyakan dari pegawai PT. Gading Raya Golf adalah lulusan SMK yaitu sebanyak 44 pegawai. Tabel dibawah ini memperlihatkan dekriptif dari pendidikan akhir pegawai di PT. Gading Raya Golf.

Tabel 2. Tabel Pendidikan Akhir Responden Penelitian

Pendidikan Akhir	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SMK	44	44,0	44,0	44,0
SMU	39	39,0	39,0	83,0
DIPLOMA 1	10	10,0	10,0	93,0
DIPLOMA 2	3	3,0	3,0	96,0
SARJANA	4	4,0	4,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Sumber: Data primer diolah.

4.2. Deskriptif Statistik Pernyataan-pernyataan Penelitian

Penelitian mengenai pengaruh penempatan tenaga kerja dan motivasi pegawai terhadap kinerja pegawai PT. Gading Raya Golf menggunakan 44 pernyataan dimana 10 pernyataan digunakan untuk menerangkan variabel independen "Penempatan", 22 pernyataan menerangkan variabel independen "Motivasi" dan 12 pernyataan menerangkan variabel dependen "Kinerja. Berikut deskriptif statistik untuk ke tiga variabel yang diteliti.

1). Deskriptif Statistik untuk pernyataan-pernyataan Variabel "Penempatan kerja"

Tabel 3. Tabel Jawaban Responden mewakili variabel Independen "Penempatan Kerja"

PERNYATAAN	SKALA				
	1	2	3	4	5
PENEMPATAN KERJA FAKTUAL					
Tingkat pengetahuan mengenai kegiatan peraturan permainan Golf yang Anda kuasai			6	15	79
Tingkat pengetahuan mengenai komponen risiko dalam konteks permainan Golf telah anda kuasai:			1	13	86
PENEMPATAN KERJA KONSEPTUAL					
Tingkat pengetahuan mengenai klasifikasi permainan dalam konteks peraturan Golf telah anda kuasai:			5	64	31
Tingkat pengetahuan mengenai prinsip-prinsip permainan telah anda kuasai:			13	73	14
Pengetahuan mengenai penerapan peraturan Golf bagi Pramugolf yang wajib anda ketahui. Terhadap pernyataan ini saya merasa:			4	79	17
PENEMPATAN KERJA PROSEDURAL					
Seorang Pramugolf harus memahami Basic Knowledge (pengetahuan dasar) mengenai berbagai tingkatan permainan di Golf Course. Terhadap pernyataan ini saya merasa:			2	81	17
Seorang Pramugolf harus memahami Basic Knowledge (pengetahuan dasar) mengenai best of play terkait perhitungan permainan selama di golf course. Terhadap pernyataan ini saya merasa:				82	18
PENEMPATAN KERJA HAL BARU					
Upgrading (peningkatan) atas pengetahuan mengenai Golf sangat perlu terkait perubahan peraturan Golf di dunia. Terhadap pernyataan ini saya merasa:		4	7	79	10
Upgrading (peningkatan) atas pengetahuan mengenai peraturan Golf sangat perlu terkait yang dibutuhkan kecakapan pramugolf saat ini. Terhadap pernyataan ini saya merasa:		2	11	74	13

Sumber: Data primer diolah.

2) Deskriptif Statistik untuk Pernyataan - pernyataan Variabel "Motivasi"

Pernyataan penelitian yang menjelaskan mengenai variabel independen "Motivasi" merupakan pernyataan faktor-faktor yang menjadi motivasi bagi tenaga kerja PT. Gading Raya Golf yang dilihat dari faktor kebutuhan aktualisasi diri, kebutuhan penghargaan, kebutuhan sosial, kebutuhan keamanan dan kebutuhan fisik, adapun hasilnya bisa dilihat pada tabel-tabel di bawah berikut:

Tabel 4. Tabel Jawaban Responden mewakili variabel Independen "Motivasi Kerja"

PERNYATAAN	SKALA				
	1	2	3	4	5
KEBUTUHAN AKTUALISASI DIRI					
Selama ini anda memiliki semangat untuk berprestasi berdasarkan pencapaian tujuan dengan menetapkan cara-cara yang menantang:			1	21	78
Tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan pendidikan dan kemampuan saya:			6	86	8
Tingkat Pengetahuan yang anda miliki mendukung dalam mengidentifikasi, menganalisa dan mengevaluasi suatu peraturan Golf dengan metode baru:			6	18	76
Kepedulian anda dalam menerima keputusan dan tindakan atasan berdasarkan peraturan dari perusahaan:		1	1	74	24
KEBUTUHAN PENGHARGAAN					
Prestasi yang anda raih saat ini sudah sangat memuaskan :			4	16	80
Penghasilan yang anda terima saat ini sudah lebih dari cukup:			6	84	10
Insentif yang anda terima saat ini sudah sangat memuaskan:			3	23	74
Kekuasaan atau jabatan yang anda terima atau emban saat ini sudah sangat memuaskan:			3	78	19
KEBUTUHAN SOSIAL					
Kekuasaan atau jabatan yang anda raih atau emban saat ini menambah semangat kerja:			4	16	80
Atasan memberikan pelatihan-pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan ketrampilan:		3	50	28	19
Tingkat kepedulian anda dalam menyelesaikan pekerjaan secara berkelompok sangat mudah:			4	24	72
Situasi lingkungan kerja baik dan menyenangkan:			10	72	18
Kemampuan anda sangat baik dalam membina hubungan dengan rekan lainnya:			2	67	31
KEBUTUHAN KEAMANAN					
Atasan selalu memberi pujian bila ada karyawan yang menjalankan tugas dengan pekerjaan dengan memuaskan:		1	2	54	43
Bagaimana kemampuan anda untuk memahami kaitan antara tanggung jawab pekerjaan dengan tujuan organisasi			3	65	32
Atasan selalu mengkomunikasikan dengan bawahan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas:			4	74	22
Anda menganggap rekan-rekan kerja seperti keluarga sendiri:			5	27	68
Kemampuan anda untuk membangun hubungan kerja sama dengan rekan pramugolf lain, agar tetap akrab dan hangat adalah sangat baik:				17	83
KEBUTUHAN FISIK					
Pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi akan memberi motivasi kerja karyawan:			5	18	77
Dalam berbagai kesempatan, atasan dapat menyelesaikan permasalahan dengan sangat bijaksana:			2	69	29
Atasan selalu memberikan perhatian kepada para bawahannya:			6	76	18
Bekerja pada perusahaan ini membuat saya berguna didalam kehidupan bermasyarakat:			5	25	70

Sumber: Data primer diolah.

Dari semua pernyataan penelitian untuk variabel Independen Motivasi Pegawai, responden mempunyai kecenderungan menjawab dari “Setuju” hingga “Sangat Setuju”, “Mampu” hingga “Sangat Mampu, hal ini menunjukkan bahwa faktor penempatan tenaga kerja di PT. Gading Raya Golf dilihat dari faktor kebutuhan aktualisasi diri, kebutuhan penghargaan, kebutuhan sosial, kebutuhan keamanan dan kebutuhan fisik sudah baik. Namun pegawai PT. Gading Raya Golf dimungkinkan untuk diberi tambahan-tambahan training kepada pegawainya dengan tujuan untuk dapat mengembangkan pengetahuan mereka dalam hal-hal lain yang dapat menambah ketrampilan mereka.

3) Deskriptif Statistik untuk Pernyataan - pernyataan Variabel “Kinerja”

Pernyataan penelitian yang menjelaskan mengenai variabel dependen “Kinerja” merupakan pernyataan faktor-faktor yang menjadi pengukuran kualitas kinerja pegawai PT. Gading Raya Golf yang dilihat dari kualitas pekerjaan, pengetahuan pekerjaan, kreatifitas, kerjasama, kemandirian, inisiatif dan kualitas diri. Adapun hasilnya bisa dilihat pada tabel-tabel dibawah berikut:

Tabel 5. Tabel Jawaban Responden mewakili variabel “Kinerja”

PERNYATAAN	SKALA				
	1	2	3	4	5
KUALITAS PEKERJAAN					
Standar mutu yang ditetapkan perusahaan, telah saya penuhi secara optimal. Terhadap pernyataan ini saya merasa:			1	27	72
Kualitas pekerjaan yang telah saya capai saat ini telah sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh pimpinan. Terhadap pernyataan ini saya merasa:			5	63	32
PENGETAHUAN PEKERJAAN					
Pengetahuan dan kemampuan saya saat ini sangat mendukung penyelesaian pekerjaan secara cepat dan tepat sesuai dengan ketentuan yang dipersyaratkan oleh perusahaan. Terhadap pernyataan ini saya merasa:			3	58	39
Dalam melakukan pekerjaan, saya sudah memahami prosedur, tata cara dalam bekerja dan memiliki kemampuan/ keahlian yang sesuai dengan pekerjaan saat ini. Terhadap pernyataan ini saya merasa:			2	63	35
KREATIFITAS					
Dalam melakukan pekerjaan, saya selalu berusaha untuk menciptakan dan menggunakan ide-ide atau gagasan yang baru sehubungan dengan pekerjaan yang saya lakukan. Terhadap pernyataan ini saya merasa:			3	30	67
Saya sering melakukan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul dalam pekerjaan, Terhadap pernyataan ini saya merasa:			1	62	37
KERJASAMA					
Dalam melakukan pekerjaan, saya selalu bersedia bekerja sama dengan atasan, sesama maupun bawahan. Terhadap pernyataan ini saya merasa:			4	24	72
Dalam melakukan pekerjaan, saya selalu bersedia bekerja sama dengan atasan, sesama maupun bawahan. Terhadap pernyataan ini saya merasa:			4	23	73
KEMANDIRIAN					
Saya selalu masuk dan tidak pernah meninggalkan pekerjaan selama saya bekerja pada perusahaan ini. Terhadap pernyataan ini saya merasa:				18	82
INISATIF					
Dalam melakukan pekerjaan di Golf Course, saya selalu bersemangat untuk mengerjakan tugas-tugas baru yang diberikan oleh pimpinan. Terhadap pernyataan ini saya merasa:			3	50	47
KUALITAS DIRI					
Integritas pribadi saya mengalami peningkatan pada saat ini setelah menjadi Pramugolf perusahaan ini, sehingga dapat meningkatkan kinerja. Terhadap pernyataan ini saya merasa:			1	61	38
Saya yakin bahwa Pramugolf adalah profesi yang sangat penting dan strategis di perusahaan tempat saya bekerja saat ini. Terhadap pernyataan ini saya merasa:			2	49	49

Sumber: Data primer diolah.

Dari semua pernyataan penelitian untuk variabel Dependen Kinerja Pegawai, responden mempunyai kecenderungan menjawab dari "Setuju" hingga "Sangat Setuju", hal ini menunjukkan bahwa faktor Kinerja pegawai di PT. Gading Raya Golf diukur dari kualitas pekerjaan, pengetahuan pekerjaan, kreatifitas, kerjasama, kemandirian, inisiatif dan kualitas diri sudah baik.

4.3. Hasil Uji Validitas dan Reability Butir-butir Pernyataan Penelitian

Sebelum dilakukan proses uji regresi linier dan regresi linier berganda guna untuk menjawab hipotesa penelitian, maka semua butir pernyataan penelitian perlu di uji baik dari segi validitasnya dan juga reabilitasnya, guna untuk menyakinkan bahwa pernyataan-pernyataan yang dibuat sudah layak untuk menjawab hipotesa penelitian.

1) Uji Validitas Penelitian

Berdasarkan uji SPSS 17 didapatkan bahwa dari ke-44 pernyataan yang digunakan dalam penelitian didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Penelitian

Pernyataan	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
Extraction	0,95	0,9	0,91	0,69	0,85	0,8	0,85	0,72	0,91	0,91	0,46	0,92	0,94	0,81	0,97	0,9	0,9

Pernyataan	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34
Extraction	0,84	0,97	0,72	0,71	0,68	0,84	0,88	0,73	0,85	0,83	0,89	0,92	0,84	0,88	0,86	0,78	0,83

Pernyataan	36	37	38	39	40	41	42	43	44
Extraction	0,66	0,82	0,69	0,86	0,84	0,85	0,7	0,81	0,7

Sumber: Data primer diolah.

Terlihat bahwa semua butir pertanyaan penelitian nilai faktor loadingnya > dari 0,6, artinya semua butir pernyataan adalah Valid.

2) Uji Reabilitas Penelitian

Berdasarkan uji Reabilitas menggunakan SPSS 17 didapatkan bahwa dari ke-44 pernyataan yang digunakan dalam penelitian didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 7. Hasil Uji Reabilitas Penelitian

		N	%
Cases	Valid	100	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	100	100,0

Cronbach's Alpha	N of Items
,789	44

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Terlihat bahwa nilai Croanbach's alphanya > dari 0,6 artinya semua butir pertanyaan adalah Reliabel. Berdasarkan ke dua uji diatas maka dapat disimpulkan semua butir pernyataan penelitian dapat digunakan untuk uji lebih lanjut guna untuk menjawab hipotesa penelitian.

4.4. Hasil Regresi Berganda

Untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja dan motivasi kerja pegawai PT. Gading Raya Golf terhadap kinerjanya, maka hipotesa yang akan di uji adalah sebagai berikut :

H1 : Penempatan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawannya.

H2: Motivasi Kerja di PT. Gading Raya Golf mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawannya.

Dimana secara uji statistik jika nilai signifikansi < 0,05 kita terima H1 dan jika nilai signifikansi > 0,05 maka kita terima H0.

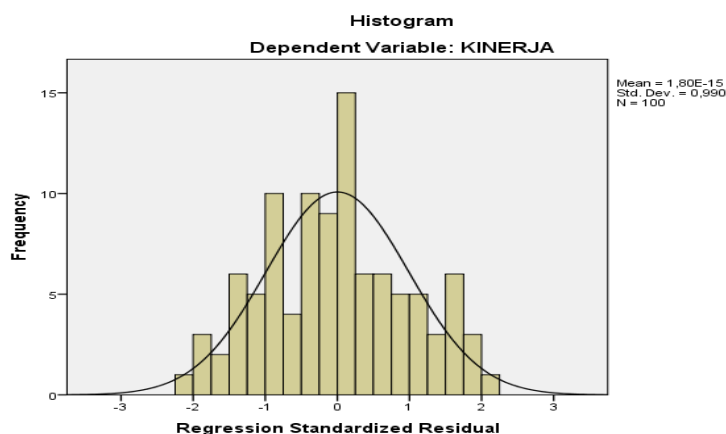
Untuk menjawab hipotesis di atas berarti kita akan melakukan uji regresi berganda. Sebelum melakukan uji tersebut kita harus melakukan tahapan-tahapan sebagai berikut.

1) Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan hasil Uji asumsi klasik dengan menggunakan SPSS for Window release 17,0 maka didapatkan hasil sebagai berikut:

a) Uji Normalitas

Berdasarkan uji Normalitas pada data penelitian maka hasilnya dapat dilihat pada kurva histogram di bawah ini. Terlihat bahwa kurva histogram penelitian untuk menjawab hipotesa penelitian berdistribusi normal, hal ini menunjukkan bahwa model regresi berfungsi baik. Model regresi untuk variabel terikat maupun variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal.



Gambar 2. Kurva Histogram

b) Uji Multikolinearitas

Berdasarkan uji Multikolinearitas (ditunjukkan pada tabel 8) maka hasil yang didapat adalah terlihat nilai VIF hasil penelitian adalah < 10 ini berarti bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas pada hasil penelitian, dengan kata lain model uji regresi adalah baik dan layak untuk dipakai atau di uji.

Tabel 8. Hasil analisis regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	14,492	4,293		3,375	,001		
1 MOTIVASI	,255	,048	,473	5,353	,000	,702	1,425
PENEMPATAN	,346	,101	,301	3,411	,001	,702	1,425

a. Dependent Variable: KINERJA
Sumber: data primer diolah.

c) Uji Autokorelasi

Berdasarkan uji Autokorelasi (ditunjukkan pada tabel 9) maka hasil yang didapat adalah bahwa nilai DW lebih besar dari 1 dan lebih kecil dari 3 (Sarwano, 2008). Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala autokorelasi pada hasil penelitian.

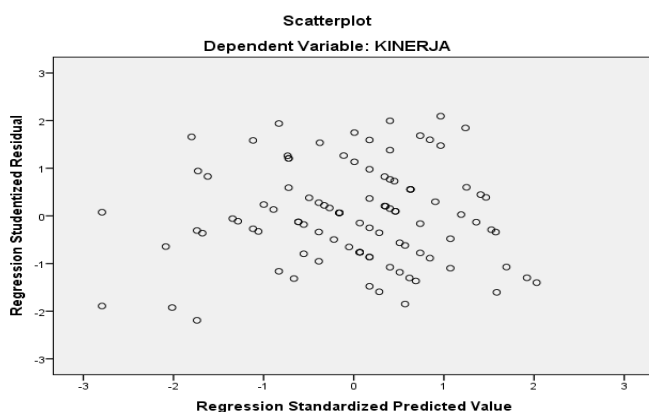
Tabel 9. Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,685 ^a	,469	,458	1,637	1,065

a. Predictors: (Constant), PENEMPATAN, MOTIVASI
b. Dependent Variable: KINERJA
Sumber: data primer diolah.

d) Uji Heterokedasitas

Berdasarkan uji Heterokedasitas maka hasilnya dapat dilihat pada grafik scatterplot (gambar 2). Terlihat pada titik-titik pada gambar grafik scatterplot tidak terjadi pola tertentu yang mengidentifikasi adanya gejala Heterokedasitas, titik-titik tersebut menyebar secara acak (tidak berbentuk pola) diatas dan dibawah titik 0 (nol) pada sumbu Y, dengan demikian model regresi yang akan dipakai tidak terdapat gejala heterokedasitas.



Gambar 2. Grafik Scatterplot
Sumber: data primer diolah.

2) Uji Koefisien Determinasi

Dari tabel 9 juga dapat menunjukkan pengujian koefisien determinasi. Hal ini ditunjukkan dengan nilai R square. R Square sebesar 0,469 dapat diartikan bahwa variasi variabel independen penempatan kerja dan motivasi kerja dapat menjelaskan variasi variabel dependen kinerja karyawan sebesar 46,9%. Sementara sisanya yang sebesar 53,1% dijelaskan oleh variabel diluar model.

3) Uji Ketepatan Model

Untuk menguji model regresi apakah sesuai dengan data empiris maka dilihat nilai F (F hitung) dalam regresi, dari tabel Anova maka didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 10. Uji F ANOVA

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	229,991	2	114,996	42,894	,000b
	Residual	260,049	97	2,681		
	Total	490,040	99			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), PENEMPATAN, MOTIVASI

Sumber: data primer diolah.

Dari hasil regresi linier sederhana dengan menggunakan SPSS for windows release 17 maka terlihat pada tabel Anova didapat bahwa nilai F (F hitung) mempunyai nilai signifikan sebesar 0,00 ($< 0,05$) hal ini menunjukkan bahwa model persamaan yang diuji dalam penelitian fit atau sesuai data empiris.

4) Hipotesis Penelitian

Berdasarkan hasil regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS 17, maka untuk menguji hipotesa penelitian didapatkan hasil seperti ditunjukkan pada tabel 8. Terlihat bahwa nilai probabilitas t-hitung sebesar 0,000 ($< 0,05$) hal ini berarti penempatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Begitu juga bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawannya.

Adapun hasil model regresi dari penelitian ini adalah:

$$Y = 14.492 + 0,255 X1 + 0,346 X2$$

Dimana:

Y = Kinerja pegawai PT. Gading Raya Golf

a = Konstanta

X1 = Motivasi kerja

X2 = Penempatan kerja

Arti dari persamaan regresi diatas adalah bahwa variabel independen baik motivasi kerja dan penempatan kerja di di PT. Gading Raya Golf berpengaruh positif terhadap kinerja pegawainya.

5) Pembahasan Penelitian

Hasil hipotesa penelitian membuktikan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja

karyawan di PT. Gading Raya Golf. Hal ini mengidentifikasi bahwa secara manajemen perusahaan dan rekrutmen pegawai telah tepat dilaksanakan oleh PT. Gading Raya Golf baik dari segi penempatan kerja, hubungan dengan pimpinan hingga pemberian penghargaan dan *sallary* yang cukup memadai bagi karyawannya. Hal ini diperjelas dari jawaban responden untuk hampir tiap butir pernyataan yang menjawab "Setuju" dan "Sangat Setuju. Jika ingin ditingkatkan lagi dari segi pengetahuan dan ketrampilan ada baiknya PT. Gading Raya Golf memberikan pelatihan-pelatihan atau rotasi kerja yang dapat membuat karyawannya semakin baik dan bergairah dalam melakukan tugas yang diberikan.

5. Kesimpulan dan Saran

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian serta analisis dan pembahasan pada bah-bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan bahwa penelitian ini menganalisis pengaruh variabel penempatan kerja dan motivasi, terhadap kinerja Caddy di PT Gading Raya Golf, Serpong, Tangerang. Hasil hipotesa penelitian membuktikan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Gading Raya Golf.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan maka diajukan beberapa saran kepada perusahaan PT Gading Raya Golf, Serpong, Tangerang. PT. Gading Raya Golf telah menjalankan kegiatan operasionalnya dengan cukup baik, namun apabila ingin ditingkatkan lagi dari segi pengetahuan *rule of Golf*, ketaatan dalam *best of play* dan *basic knowlegde* para Caddy ada baiknya PT. Gading Raya Golf memberikan pelatihan-pelatihan lanjutan yang berkesinambungan dengan jangka waktu terukur, serta juga dapat melakukan rotasi kerja bagian lain yang dapat membuat karyawannya semakin baik dan bergairah dalam melakukan tugas yang diberikan.

Untuk lebih meningkatkan Kinerja, Perusahaan disarankan untuk melakukan upaya-upaya perbaikan dalam pemberian motivasi kerja dan pelatihan kerja terhadap Caddy. Dengan adanya perbaikan tersebut maka diharapkan ketrampilannya didalam memandu selama permainan golf berlangsung dapat mencapai kepuasan yang diperoleh semua member atau golfer yang bermain di lapangan golf ini.

Kinerja Caddy harus lebih di tingkatkan terutama dalam hal kedisiplinan. Apabila kedisiplinan karyawan baik maka kuantitas kerja yang dihasilkanpun akan baik sesuai dengan yang di tetapkan oleh perusahaan.

Pengembangan karir Caddy dalam PT. Gading Raya Golf seyogyanya harus lebih di tingkatkan lagi terutama dalam hal perencanaan karir individu, perusahaan harus lebih matang, terarah dan jelas jenjang karir individunya.

Perusahaan juga disarankan untuk mempertimbangkan dengan seksama mengenai besaran uang tips dari member atau golfer agar memiliki standart (*tips recommended*)

Daftar Pustaka

Anthony, Robert N. and Vijay Govindarajan, 2001. *Management Control System*, Tenth Edition, Mc Graw-Hill Irwin, New York.

- Dess, Gregory G., and G.T. Lumpkin. And Alan B. Eisner. 2008. *Strategic Management : Text and Cases*. New York: McGraw Hill.
- Daft, Richard L. 2010, *New Era of Management*, 9th, 1221 Avenue of the Americas, NY 10020, Cengage Learning
- Griffin, R.W, 2013. *Management, Principles and Practices*, 11th edition, South Western, Learning.
- Hanafi, Mamduh M, 2007. *Manajemen*, edisi Revisi, UPP AMP YKPN – Yogyakarta.
- J. Winardi. 2005. *Manajemen Perubahan*, Jakarta: Prenada Media Group.
- Mangkunegara A.A.Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L ; Jackson, John H, 2004. *Human Resources Management*.
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta.
- Mahmudi. 2007. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, UPP STIM YKPN : Yogyakarta.
- Mulyadi, 2001. *Akuntansi Manajemen: Konsep, Manfaat, dan Rekayasa*, Edisi 3, Jakarta: Salemba Empat.
- _____, 2005. *Alternatif Pemacuan Kinerja Personel dengan Pengelolaan Kinerja Terpadu*, Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia, Vol.20, No.3: 270-286.
- Mulyadi dan Johny Setyawan, 2001. *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen: Sistem Pelipatganda Kinerja Perusahaan*, Edisi 2, Jakarta: Salemba Empat.
- Nasution, Nur. 2010. *Manajemen Perubahan*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Robbins, S and Coulter, M. 2012, *Management*, 10th, Prentice hall, inc upper Saddle River, New Jersey
- Ruchiat, 2003. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Majalengka: STIE YPPM.
- Riyanto, Bambang, 2007. *Dasar-Dasar Pembelanjaan Perusahaan*, Yogyakarta: BPFE.
- Simons, Robert, and Antonio Devila, and Robert S. Kaplan. *Performance Measurement and control systems for implementing strategy*. Prentice Hall, 2000
- Stephen P. Robbins and Mary Coulter, 2004. *Manajemen*, edisi ke 7 Jilid I Edisi Bahasa Indonesia. PT Indeks Group Gramedia.
- Supranto, J. 2008. *Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan : Untuk Menaikkan Pangsa Pasar*. Rineka Cipta : Jakarta.
- Sumarni, Murti dan John Soeprihanto. 2008. *Pengantar Bisnis*. Liberty : Yogyakarta.
- Sedarmayanti, 2011. *Penempatan Kerja*. Liberty : Yogyakarta.
- Sugiyono, 2003. *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: CV Alfabeta.
- Supranto, J, 2007. *Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan: untuk Menaikkan Pangsa Pasar*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Tohardi, 2011. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Liberty, Jogjakarta.
- Wheelen, Thomas L, and David Hunger. 2006. *Strategic Management and Business Policy*. Upper Saddle River-New Jersey:Prentice .
- Widayanto, Gatot, 2003. "EVA/NITAMI: Suatu Terobosan dalam Pengukuran Kinerja Perusahaan." *Usahawan*, no.12.
- Tentang AGTC dan IAGTO di www.iagto.com/AGTC Informasi mengenai Enjoy Jakarta Golf di www.enjoyjakartagolf.com