

## RELATIONSHIP WITH EMPLOYEE PLACEMENT AND TRAINING WITH EMPLOYEE ACHIEVEMENT AT PT. BENGKULU BANK

### HUBUNGAN PENEMPATAN DAN PELATIHAN KERJA DENGAN PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. BANK BENGKULU

Wahyu Hidayat<sup>1)</sup>; Ahmad Soleh<sup>2)</sup>; Kaulan<sup>2)</sup>

<sup>1)</sup>Study Program of Management Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu

<sup>2)</sup> Department of Management, Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu

Email: <sup>1)</sup> [ahmadsolehse81@yahoo.co.id](mailto:ahmadsolehse81@yahoo.co.id)

#### How to Cite :

Hidayat, W., Soleh, A., Kaulan (2020). HUBUNGAN PENEMPATAN DAN PELATIHAN KERJA DENGAN PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. BANK BENGKULU. *EMAK: Jurnal Manajemen, Ekonomi Akuntansi Dan Keuangan*, 1(1). DOI: <https://doi.org/13.11114/emak.1.x.x1-x2>

#### ARTICLE HISTORY

Received [02-01-2020]

Revised [09-01-2020]

Accepted [17-01-2020]

#### KEYWORDS

Placement, Job Training,  
Job Performance

This is an open access article  
under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



#### ABSTRAK

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui hubungan penempatan dan pelatihan kerja dengan prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Bengkulu. Sampel dalam penelitian ini adalah 87 orang karyawan tetap pada PT. Bank Bengkulu Kantor Pusat, karena semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel, maka metode pengambilan sampel dengan cara sensus. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan metode analisis yang digunakan adalah korelasi rank spearman dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan Penempatan memiliki hubungan yang sedang dengan prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Bengkulu dengan nilai korelasi sebesar 0,491, berarti bahwa semakin tepat penempatan maka akan meningkatkan prestasi kerja karyawan PT. Bank Bengkulu. Hasil ini diperkuat dengan hasil uji hipotesis bahwa thitung lebih besar dari ttabel (5,196 > 1,662). Dengan demikian hasil uji hipotesis adalah H01 ditolak dan Ha1 diterima, artinya penempatan mempunyai hubungan yang signifikan dengan prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Bengkulu. Pelatihan kerja memiliki hubungan yang kuat dengan prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Bengkulu, dengan nilai korelasi sebesar 0,747, berarti semakin meningkat pelatihan kerja maka akan meningkatkan prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Bengkulu. Hal ini diperkuat dengan hasil uji hipotesis diketahui bahwa thitung lebih besar dari ttabel (10,359 > 1,662 ). Dengan demikian hasil uji hipotesis adalah H02 ditolak dan Ha2 diterima, artinya pelatihan kerja mempunyai hubungan yang signifikan dengan prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Bengkulu.

#### ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the correlation between placement and job training with employees performance at PT. Bank

Bengkulu. The sample in this study were 87 permanent employees at PT. Bank Bengkulu Central Office, due to all the population in this study were sampled, the census sampling method was used. Data collection methods used were questionnaires and analytical methods with Spearman rank correlation and hypothesis testing. The results showed that Placement has a moderate correlation with employees performance at PT. Bank Bengkulu with a correlation value of 0.491, means that the more precise the placement, the better the work performance of employees at PT. Bank Bengkulu. This result is strengthened by the results of the hypothesis test that  $t_{count}$  is greater than  $t_{table}$  ( $5.196 > 1.662$ ). Thus, the hypothesis test results are rejected  $H_01$  and  $H_{a1}$  accepted, meaning that the placement has a significant correlation with employees work performance at PT. Bank Bengkulu. Job training has a strong correlation with employees performance at PT. Bank Bengkulu, with a correlation value of 0.747, means that increasing job training will increase employees performance at PT. Bank Bengkulu. This is reinforced by the results of hypothesis testing known that  $t_{count}$  is greater than  $t_{table}$  ( $10.359 > 1.662$ ). Thus, the hypothesis test results are  $H_02$  rejected and  $H_{a2}$  accepted, meaning that job training has a significant correlation with employees work performance at PT. Bank Bengkulu.

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasarannya. Sumber daya manusia merupakan faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya, sumber daya manusia yang dimaksud disini adalah karyawan. Karyawan memiliki andil sebagai perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Peranan sumber daya manusia menjadi semakin penting bila dikaitkan dengan perkembangan global yang penuh dengan persaingan diantara organisasi. Salah satu cara yang dilakukan organisasi dalam menghadapi persaingan yaitu dengan memberdayakan dan menggali seluruh potensi Sumber Daya Manusia yang dimiliki secara optimal.

Melihat kondisi ini, maka suatu organisasi perlu meningkatkan perhatiannya terhadap kualitas karyawannya, baik perhatian dari segi kualitas pengetahuan dan keterampilan, karir maupun tingkat kesejahteraannya, sehingga dapat meningkatkan prestasi dan motivasi karyawan untuk memberikan seluruh kemampuannya dalam pencapaian tujuan organisasi. Menyadari begitu pentingnya pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam mencapai tujuan organisasi maka perusahaan dan pimpinan perlu meningkatkan perhatiannya terhadap karyawan dalam upaya meningkatkan prestasi kerjanya. Prestasi kerja karyawan sangat menentukan kemajuan suatu perusahaan. Hal ini menjadi kewajiban seorang pimpinan untuk dapat menciptakan suasana yang dapat mendukung terciptanya prestasi kerja yang tinggi dari karyawan. Prestasi kerja setiap karyawan dapat

dipengaruhi oleh penempatan karyawan pada posisi yang tepat dan pemberian pelatihan terhadap karyawan.

Salah satu yang harus diperhatikan dalam mengelola sumber daya manusia adalah mengenai penempatan kerja karyawan. Penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan. Penempatan Sumber Daya Manusia yang tepat merupakan cara mengoptimalkan pengetahuan, keterampilan dan sikap menuju prestasi kerja bagi Sumber Daya Manusia itu sendiri, hal ini sangat penting karena bagi suatu perusahaan penempatan karyawan pada posisi yang tepat merupakan suatu hal yang erat hubungannya dengan prestasi karyawan dalam memberikan manfaat yang besar bagi perusahaan. Perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas, terutama memelihara kualitas kehidupan kerja dan membina tenaga kerja agar bersedia memberikan kontribusinya secara optimal untuk mencapai tujuan perusahaan .

Selain dari penempatan karyawan, hal lain yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam peningkatan prestasi kerja adalah pelatihan karyawan. Pentingnya pelatihan bagi karyawan dalam bekerja agar bisa menampilkan pekerjaan yang optimal bagi diri sendiri dan perusahaan. Pelatihan merupakan mengubah tingkah laku karyawan untuk mencapai tujuan. Pelatihan aan memberikan kesempatan bagi SDM dalam mengembangkan keahlian dan kemampuan dalam bekerja agar apa yang diketahui dan dikuasi dapat membantu karyawan untuk mengerti apa yang seharusnya dikerjakan dan mengapa harus dikerjakan, memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan dan keahlian. Pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang dibutuhkan untuk menjalankan pekerjaannya. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Karyawan, baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya (Dessler, 2016:2).

Di dalam dunia pelatihan kerja dijumpai banyak konsep-konsep yang telah digunakan, antara lain Peraturan Menteri Ketenaga Kerjaan Republik Indonesia nomor 8 Tahun 2017 tentang Standar Balai Latihan Kerja yang Mengingat pentingnya peran SDM dalam perusahaan agar tetap dapat bertahan dalam iklim persaingan bebas tanpa batas, maka peran manajemen SDM tidak lagi hanya menjadi tanggungjawab para karyawan atau karyawan, akan tetapi merupakan tanggungjawab pimpinan perusahaan (Rivai, 2015:44).

Prestasi kerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan (Rivai, 2015:86). Oleh karena itu, pihak manajemen perusahaan harus berusaha mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik sehingga dapat mencapai prestasi yang terbaik. Untuk menciptakan prestasi karyawan tentu saja ada beberapa hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan, seperti penempatan dan pelatihan kerja karyawan. Seorang karyawan

yang ditempatkan sesuai dengan keahlian dan keterampilan yang dimilikinya akan memiliki prestasi yang jauh lebih baik dari pada karyawan yang menempati posisi yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan dan keahlian yang dimilikinya. Selain itu, peningkatan prestasi kerja dapat ditunjang dengan pemberian pelatihan terhadap karyawan.

PT. Bank Bengkulu merupakan salah satu bank milik daerah yang ada di Provinsi Bengkulu dan memiliki cabang di setiap kabupaten yang ada di Provinsi Bengkulu dengan tugas utama untuk memperbaiki perekonomian rakyat melalui penghimpunan dana masyarakat terutama dalam bentuk Tabungan. Pada PT. Bank Bengkulu Kantor Pusat tersebut memiliki karyawan tetap dan karyawan outsourcing yang terbagi menjadi beberapa unit kerja atau divisi, yang mana karyawan satu dengan lainnya memiliki pengetahuan, keterampilan dan sikap yang berbeda-beda, sehingga peran penempatan kerja dan pelatihan karyawan yang tepat dan sesuai sangat vital untuk mengoptimalkan prestasi kerja.

Berdasarkan fenomena yang ada dapat dilihat bahwa belum maksimalnya bank menempatkan karyawan pada posisi tertentu, karena masih terlihat karyawan yang berlatar belakang pendidikan kesehatan ditempatkan pada bagian pelayanan, karyawan yang memiliki keterampilan di bidang teknik informatika ditempatkan pada bagian sarana dan prasana. Hal ini akan menyebabkan karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan efektif. Dengan melihat pentingnya penempatan kerja dan pelatihan karyawan maka diharapkan pihak organisasi mampu mengelola sumber daya manusia yang ada agar dapat menjadi karyawan yang profesional dan mampu untuk melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan oleh atasan..

Jika dilihat dari segi pelatihan, masih kurangnya pelatihan yang diberikan oleh bank terhadap karyawan yang masih memiliki kemampuan rendah, karena sering adanya komplain dari nasabah terhadap pelayanan yang diberikan petugas bank, pengetahuan petugas Bank tentang produk Bank masih kurang, cara kerja petugas Bank ceroboh atau lambat, petugas Bank kurang responsive atau kurang baik dalam melayani nasabah yang datang, kecepatan pelayanan masih kurang sehingga menyebabkan antrian panjang, penjelasan produk kredit tidak jelas dan pencairan kredit yang lama.

## LANDASAN TEORI

### Penempatan Karyawan, Pelatihan Kerja dan Prestasi Kerja

Menurut Nasution (2016:167) penempatan karyawan (placement) adalah tindak lanjut dari kebijaksanaan penerimaan karyawan (rekrutment). Landasan atau pedoman dalam melaksanakan kebijaksanaan penempatan karyawan adalah analisa jabatan. Dalam melaksanakan analisa jabatan diperlukan informasi-informasi seperti : deskripsi jabatan, spesifikasi jabatan, dan standar pekerjaan.

Menurut Ambar dan Rosida (2014:151) penempatan karyawan adalah suatu kebijakan yang diambil oleh pimpinan suatu instansi atau bagian kekaryawanan untuk menentukan seseorang karyawan masih tetap atau tidak ditempatkan pada suatu posisi atau jabatan tertentu berdasarkan pertimbangan keahlian, keterampilan atau kualifikasi tertentu.

Penempatan (Placement) karyawan adalah tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon karyawan yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan/pekerjaan yang membutukannya dan sekaligus endelegasikan authority kepada orang tersebut (Hasibuan, 2017:63). Penempatan karyawan adalah merupakan serangkaian langkah kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan apakah tepat atau tidaknya seseorang karyawan ditempatkan pada posisi tertentu yang ada di dalam organisasi. Pelatihan sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktek daripada teori.

Mathis (2015:5) mengemukakan bahwa pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, proses ini terikat dengan berbagai tujuan organisasi, pelatihan dapat dipandang secara sempit dan luas ". Menurut Humalik (2016:10), pelatihan merupakan suatu fungsi Manajemen yang perlu dilaksanakan terus-menerus dalam rangka pembinaan ketenagaan dalam organisasi. Secara spesifik, proses latihan itu merupakan tindakan (upaya) yang dilaksanakan berkesinambungan, bertahap dan terpadu. Tiap proses pelatihan harus terarah untuk mencapai tujuan tertentu terkait dengan upaya pencapaian tujuan organisasi".

Hal ini dipertegas oleh Rivai (2015:227), Pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu karyawan untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya". Dari kajian beberapa pendapat para ahli di atas dapat penulis simpulkan bahwa pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian dan keterampilan teknis yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya, sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi yang berarti terhadap perusahaan dan demikian juga bagi perusahaan, yaitu dalam rangka memenuhi tuntutan para manajer dan departemen Sumber Daya Manusia dengan upaya pencapaian tujuan organisasi. Maka penulis simpulkan dari beberapa pendapat para ahli bahwa pelatihan merupakan pemberian pengetahuan dan keterampilan kepada karyawan, guna untuk meningkatkan prestasi karyawan , dimana karyawan dalam melakukan pekerjaan akan mengalami perubahan yang memuaskan dengan sedikit kesalahan sehingga prestasi karyawan akan terus meningkat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Menurut Sutrisno (2014:149), prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya terhadap pekerjaan itu. Menurut Mangkunegara (2016:33), prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dengan melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2017:94). Sedangkan menurut As'ad (2015:63), prestasi kerja adalah kualitas, kuantitas, waktu yang dipakai, jabatan yang dipegang, absensi, dan keselamatan dalam menjalankan pekerjaan. Dimensi mana yang penting adalah berbeda antara pekerjaan yang satu dengan pekerjaan yang lain. Dari beberapa pengertian prestasi kerja yang di kemukakan para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil upaya atau kesungguhan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dipercayakan kepadanya dengan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhannya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya..

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian explanatory, menurut Sugiyono (2015:55) yaitu untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel-variabel yang diteliti, sehubungan penelitian ini hanya bersifat menggambarkan suatu hubungan penempatan dan pelatihan dengan prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Bengkulu Kantor Pusat yang mana dalam penganalisaan datanya menggunakan statistik, artinya data yang ada berbentuk kuantitatif, maka jenis penelitiannya adalah penelitian kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 87 orang karyawan tetap pada PT. Bank Bengkulu Kantor Pusat, karena semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel, maka metode pengambilan sampel dengan cara sensus.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil dan Pembahasan

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| No     | Jenis Kelamin | Jumlah (orang) | Persentase (%) |
|--------|---------------|----------------|----------------|
| 1      | Laki-Laki     | 57             | 66             |
| 2      | Perempuan     | 30             | 34             |
| Jumlah |               | 87             | 100            |

*Sumber: Data Diolah, 2020*

Berdasarkan data yang dihasilkan dari penyebaran kuesioner didapatkan data jumlah karyawan tetap pada PT. Bank Bengkulu yaitu 57 orang berjenis kelamin laki-laki atau sebesar 66% dan 30 orang berkelamin perempuan atau sebesar 34%.

Jumlah laki-laki lebih banyak dibandingkan dengan jumlah perempuan. Hal ini dikarenakan banyaknya pekerjaan yang menuntut waktu yang lebih banyak diluar jam kerja dan laki-laki biasanya memiliki waktu yang banyak bila dibandingkan dengan perempuan yang memiliki tugas lain yaitu mengurus rumah tangga.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

| No            | Usia       | Jumlah (Orang) | Persentase (%) |
|---------------|------------|----------------|----------------|
| 1             | 20 - 30 th | 18             | 21             |
| 2             | 31 - 35 th | 36             | 41             |
| 3             | 36 - 40 th | 15             | 17             |
| 4             | > 40 th    | 18             | 21             |
| <b>Jumlah</b> |            | <b>87</b>      | <b>100</b>     |

Sumber: Data Diolah, 2020

Dari tabel di atas jika dilihat dari usia karyawan tetap pada PT. Bank Bengkulu didominasi oleh pegawai yang berusia 31-35 tahun dengan persentase sebesar 41% atau sebanyak 36 orang. Hal ini menggambarkan bahwa karyawan tetap pada PT. Bank Bengkulu mayoritas merupakan usia produktif dan matang untuk bekerja.

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

| No            | Pendidikan | Jumlah (Orang) | Persentase (%) |
|---------------|------------|----------------|----------------|
| 1             | SMA        | 16             | 18             |
| 2             | D3/D4      | 13             | 15             |
| 3             | S1         | 41             | 47             |
| 4             | S2         | 17             | 20             |
| <b>Jumlah</b> |            | <b>87</b>      | <b>100</b>     |

Sumber: Data Diolah, 2020

Pada data karakteristik tingkat pendidikan menunjukkan bahwa karyawan tetap pada PT. Bank Bengkulu mayoritas merupakan lulusan Sarjana (S1) sebanyak 41 orang dengan persentase sebesar 47%. Hal ini menggambarkan bahwa karyawan memiliki pendidikan yang tinggi sehingga mampu mengerjakan tugas dengan baik.

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

| Pekerjaan     | Jumlah (Orang) | Persentase (%) |
|---------------|----------------|----------------|
| 1 s/d 3 tahun | 29             | 33             |
| 4 s/d 6 tahun | 38             | 44             |
| 7 s/d 9 tahun | 12             | 14             |
| > 10 tahun    | 8              | 9              |
| <b>Jumlah</b> | <b>87</b>      | <b>100</b>     |

Sumber: Data Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4 dapat dilihat mayoritas karyawan tetap pada PT. Bank Bengkulu memiliki masa kerja 4–6 tahun sebanyak 38 orang atau sebesar 44%. Hal ini menggambarkan bahwa karyawan tetap pada PT. Bank Bengkulu telah memiliki pengalaman pekerjaan yang tinggi sehingga pegawai dapat melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dengan baik.

Tabel 5. Hasil Pengujian Korelasi Rank Spearman dan Hipotesis

| No | Variabel Korelasi                     | $\rho$ | Kriteria | $t_{hitung}$ | $t_{tabel, (n-2)}$ | Keterangan                               |
|----|---------------------------------------|--------|----------|--------------|--------------------|------------------------------------------|
| 1  | Penempatan dengan prestasi kerja      | 0,491  | Sedang   | 5,196        | 1,662              | $t_{hitung} > t_{tabel}$<br>(signifikan) |
| 2  | Pelatihan kerja dengan prestasi kerja | 0,747  | Kuat     | 10,359       | 1,662              | $t_{hitung} > t_{tabel}$<br>(signifikan) |

Sumber: Data Diolah, 2020

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa penempatan memiliki hubungan yang sedang dengan prestasi kerja pegawai pada PT. Bank Bengkulu dengan nilai korelasi sebesar 0,491, berarti bahwa ada hubungan positif antara penempatan dengan prestasi kerja karyawan, semakin tepat penempatan maka akan semakin meningkat prestasi kerja karyawan PT. Bank Bengkulu, hasil ini diperkuat dengan hasil uji hipotesis bahwa  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $5,196 > 1,662$ ). Penempatan karyawan pada PT. Bank Bengkulu harus disesuaikan dengan latar belakang pendidikan dan keterampilan seseorang. Karyawan yang memiliki pendidikan yang tinggi dapat ditempatkan pada posisi yang tinggi karena dengan latar belakang yang dia miliki, karyawan akan mampu mengerjakan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Hal lain yang harus diperhatikan oleh pimpinan sebelum menempatkan karyawan pada posisinya, pimpinan harus mempertimbangkan pengalaman seseorang.

Untuk menempatkan karyawan pada posisinya juga harus mempertimbangkan pengetahuan seseorang mengenai pekerjaan, semakin tinggi pengalaman seseorang maka tingkat pengetahuannya dalam bekerja juga akan meningkat sehingga prestasi kerja seseorang juga akan meningkat. Keterampilan yang dimiliki oleh karyawan juga akan menentukan posisi seseorang dalam bekerja. Semakin tinggi keterampilan yang dimiliki oleh seseorang maka dalam bekerja dia akan mendapatkan promosi jabatan yang lebih tinggi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Ambar dan Rosida (2014:151), penempatan karyawan adalah suatu kebijakan yang diambil oleh pimpinan suatu instansi atau bagian keorganisasian untuk menentukan seseorang karyawan masih tetap atau tidak ditempatkan pada suatu posisi atau jabatan tertentu berdasarkan pertimbangan keahlian, keterampilan atau kualifikasi tertentu.

Pelatihan kerja memiliki hubungan yang kuat dengan Prestasi Kerja karyawan pada PT. Bank Bengkulu, dengan nilai korelasi sebesar 0,747 terletak

diantara angka 0,60 – 0,799. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang kuat dan positif antara pelatihan kerja dengan prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Bengkulu. Ini berarti semakin meningkat pelatihan kerja maka akan semakin meningkatkan prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Bengkulu, hal ini diperkuat dengan hasil uji hipotesis diketahui bahwa thitung lebih besar dari ttabel ( $10,359 > 1,662$ ).

Untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan perlu dilakukan pelatihan kerja terhadap karyawan tersebut agar karyawan lebih memahami tugas dan tanggungjawabnya dalam bekerja. Pada saat diberikan pelatihan, materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan jenis pekerjaan yang akan dilakukan di perusahaan. Selain itu, untuk menunjang pelatihan kerja harus disiapkan fasilitas pelatihan yang lengkap seperti ruangan yang memadai, proyektor dan lain-lain. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori dari Rivai (2015:227), Pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu karyawan untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Penempatan memiliki hubungan yang sedang dengan prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Bengkulu dengan nilai korelasi sebesar 0,491, berarti bahwa semakin tepat penempatan maka akan meningkatkan prestasi kerja karyawan PT. Bank Bengkulu. Hasil ini diperkuat dengan hasil uji hipotesis bahwa thitung lebih besar dari ttabel ( $5,196 > 1,662$ ). Dengan demikian hasil uji hipotesis adalah  $H_0$ 1 ditolak dan  $H_a$ 1 diterima, artinya penempatan mempunyai hubungan yang signifikan dengan prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Bengkulu. Pelatihan kerja memiliki hubungan yang kuat dengan prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Bengkulu, dengan nilai korelasi sebesar 0,747, berarti semakin meningkat pelatihan kerja maka akan meningkatkan prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Bengkulu. Hal ini diperkuat dengan hasil uji hipotesis diketahui bahwa thitung lebih besar dari ttabel ( $10,359 > 1,662$ ). Dengan demikian hasil uji hipotesis adalah  $H_0$ 2 ditolak dan  $H_a$ 2 diterima, artinya pelatihan kerja mempunyai hubungan yang signifikan dengan prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Bengkulu.

### Saran

Kepada pimpinan PT. Bank Bengkulu agar menempatkan karyawan sesuai dengan keterampilan dan latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan. Kepada pimpinan PT. Bank Bengkulu untuk memberikan

pelatihan kerja kepada para karyawan karena dengan adanya pelatihan kerja karyawan akan lebih memahami pekerjaannya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ambar, Teguh Sulistiyan dan Rosidah. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- As'ad, Moh. 2015. Seri Ilmu SDM : Psikologi Industri Edisi Keempat. Yogyakarta : Liberty.
- Buchari, Zainun. 2016. Manajemen dan Motivasi. Jakarta : Balai Aksara.
- Dessler, Gary. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jilid 1 Edisi 10. Alih Bahasa : Paramita Rahay. Jakarta: Indeks.
- Gomes, Faustino, Cardoso. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi ke dua. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hamalik. Oemar. 2016. Pengembangan SDM Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu. Jakarta : Bumi Aksara.
- Harianto, Okno. 2014. Hubungan Penempatan dan Kompetensi Dengan Kinerja Pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Kaur. Skripsi. Universitas Dehasen Bengkulu.
- Hasibuan, Malayu. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kesembilan. Jakarta : Bumi Aksara.
- Heryanto, 2015. Hubungan Penempatan dengan Produktivitas Pegawai pada Sekretariat Pemerintah Kota Bengkulu. Skripsi. Bengkulu: FE Universitas Dehasen.
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis. L. Robert dan Jackson. H. John. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
- Nasution , Mulia. 2016. Manajemen Personalia. Jakarta: Djambatan
- Nitisemito, Alex S. 2014. Manajemen Personalia. Jakarta : Ghalia.
- Rivai, Veithzal. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek. Jakarta : PT. Grafindo Persada
- Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2014. Budaya Organisasi. Jakarta: Kencana Pranada Media Group.