

**PENGARUH KOMUNIKASI, PENEMPATAN KARYAWAN DAN PEMBINAAN
KARIER TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN
(Studi Pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Wilayah
Kerja Kabupaten Pamekasan)**

Akhmad Mukhlis

akh.mukhlis65@gmail.com

Chamariyah

Subijanto

Universitas Wijaya Putra Surabaya

ABSTRACT

This research was conducted at the Sharia Community Financing Bank (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep. The purpose of this study are: 1) To describe communication, employee placement and employee career development at the Syariah People's Financing Bank (BPRS) Bhakti Sumekar, Pamekasan Regency Working Area. 2) To find out and test the effect of communication, employee placement and career coaching simultaneously on employee work performance at the Sharia Community Financing Bank (BPRS) Bhakti Sumekar Pamekasan Regency Work Area. 3) To find out and test the influence of communication, employee placement and career coaching partially on employee work performance at the Islamic People's Financing Bank (BPRS) Bhakti Sumekar Pamekasan Regency Work Area. Analysis of data using SPSS, this type of research is explanatory research using quantitative research approaches.

Keywords: *Communication (X₁), Placement of employees (X₂), Coaching career (X₃) and Work achievement (Y).*

ABSTRAK

*Penelitian ini dilakukan di Bank Pembiayaan Masyarakat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep. Tujuan penelitian ini adalah 1) Untuk mendeskripsikan komunikasi, penempatan karyawan dan pembinaan karier karyawan pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Wilayah Kerja Kabupaten Pamekasan. 2) Untuk mengetahui dan menguji pengaruh komunikasi, penempatan karyawan dan pembinaan karier secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Wilayah Kerja Kabupaten Pamekasan. 3) Untuk mengetahui dan menguji pengaruh komunikasi, penempatan karyawan dan pembinaan karier secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Wilayah Kerja Kabupaten Pamekasan. Analisis data menggunakan SPSS, Jenis penelitian ini adalah penelitian *eksplanatory research* dengan menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif.*

Kata kunci: *Komunikasi (X₁), Penempatan Karyawan (X₂), Pembinaan Karier (X₃) dan Prestasi Kerja(Y).*

PENDAHULUAN

Manusia sebagai sumber daya dalam suatu organisasi mempunyai peranan yang semakin penting, sehingga semakin mendorong perkembangan ilmu tentang bagaimana mendayagunakan sumber daya manusia tersebut agar mencapai kondisi yang optimal. Berbagai pendekatan ilmu administrasi dilakukan dalam mengelola sumber daya manusia yang berkembang mengikuti perkembangan dan falsafah manajemen yang dikembangkan pada masa lalu untuk kepentingan organisasi dimasa depan. Untuk mencapai kondisi yang optimal tentunya dibutuhkan pengelolaan sumber daya manusia agar mampu mewujudkan tujuan tersebut. Dalam hal ini karyawan sebagai sumber daya utama dan salah satu komponen sistem organisasi, didorong memiliki peran aktif, dalam setiap kegiatan organisasi.

Ruang lingkup manajemen sumber daya manusia meliputi pengadaan, pengembangan, dan pemeliharaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi dituntut mampu beradaptasi mengikuti perkembangan organisasi, ilmu pengetahuan dan teknologi. Makin meningkatnya kemajuan teknologi mengakibatkan semakin berkembangnya pemahaman manusia tentang pentingnya aspek sumber daya manusia di dalam organisasi. Perkembangan sumber daya manusia dirancang untuk membantu individu, kelompok, dan organisasi secara keseluruhan, agar menjadi lebih efektif. Program ini diperlukan karena manusia, pekerjaan, dan organisasi selalu berubah. Perubahan ini disebabkan baik oleh dinamika internal organisasi maupun dinamika eksternal (lingkungan eksternal). Perkembangan teknologi misalnya mempunyai implikasi terhadap syarat atau tuntutan pekerjaan. Kesenjangan antara karyawan dan

tuntutan pekerjaan yang berkembang itu lalu berarti diperlukan peningkatan profesionalisme pada pengetahuan dan keterampilan serta sikap para karyawan dalam melaksanakan tugas organisasi. Menyadari kondisi tersebut, pihak organisasi baik di lingkungan pemerintah, BUMN maupun swasta, dalam rangka meningkatkan kemampuan, ketrampilan dan keahlian profesional sumber daya manusia, menyelenggarakan program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. Program ini diperuntukkan semua karyawan, baik karyawan baru maupun karyawan lama.

Salah satu upaya peningkatan sumber daya manusia guna menunjang kebutuhan perusahaan dimasa depan membangun karyawan yang professional dan meningkatkan kompetensinya, hal ini dibutuhkan peningkatan skill, perubahan sikap, perilaku, koreksi terhadap kekurangan-kekurangan kinerja dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas melalui komunikasi, penempatan karyawan dan pembinaan karier. Penempatan karyawan akan memberikan kesempatan bagi karyawan mengembangkan keahlian dan kemampuan baru dalam bekerja dilingkungan kerja yang baru untuk dapat membantu perusahaan, sedangkan dengan pembinaan karier akan memberikan kepuasan kerja kepada karyawan yang memiliki prestasi dan berkompeten sehingga dengan promosi jabatan akan meningkatkan loyalitas kerja terhadap perusahaan.

Dalam berorganisasi setiap individu dapat berinteraksi dengan semua struktur yang terkait baik itu secara langsung maupun secara tidak langsung kepada organisasi yang mereka pilih. Agar dapat berinteraksi secara efektif setiap individu bisa berpartisipasi pada organisasi yang bersangkutan. Dengan berpartisipasi

setiap individu dapat lebih mengetahui hal-hal apa saja yang harus dilakukan.

Dalam sebuah organisasi pasti terjadi interaksi dan komunikasi timbal balik diantara para anggotanya. Komunikasi yang terjadi bisa baik, dan juga buruk, bahkan tidak menutup kemungkinan akibat komunikasi yang buruk, organisasi tersebut akan mengalami *misscommunication*, dan mungkin lagi akan menurunkan semangat kerja dan kinerja para karyawannya. Oleh karena itu diperlukan adanya komunikasi internal didalam sebuah organisasi, baik antara para karyawan maupun antara karyawan dan pimpinan. Kekuatan komunikasi internal dianggap penting karena memiliki peran menyambungkan visi misi dan tujuan organisasi kepada seluruh anggota organisasi. Komunikasi internal yang terbaik akan lahir dari sebuah rasa empati *human relation* yang tinggi, tanpa rasa empati dalam *human relations*, rasanya nihil komunikasi internal dapat tercipta, yang ada akan selalu mengedepankan *power* dan sistem otoriter. Komunikasi internal yang baik menyebabkan kondisi kerja menjadi kondusif, sehingga karyawan nyaman dalam bekerja yang berdampak positif dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Sesuai pengamatan peneliti pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Wilayah Kerja Kabupaten Pamekasan, terdapat fenomena adanya prestasi kerja karyawan yang belum optimal, hal ini didasarkan pada terdapat tugas-tugas yang diemban karyawan tidak selesai tepat waktu, yang diduga karena faktor penempatan karyawan yang tidak sesuai dengan kompetensi yang dimiliki individu serta kurangnya pemberian pembinaan karier oleh organisasi untuk mendukung tugas-tugas kantor.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang telah diuraikan tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dan mengkaji tentang

komunikasi, penempatan karyawan dan pembinaan karier serta pengaruhnya terhadap prestasi kerja karyawan pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Wilayah Kerja Kabupaten Pamekasan.

TINJAUAN TEORETIS

Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2012:67). Menurut Hasibuan (2014:94) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Maier dalam As'ad (2013:63) menjelaskan bahwa kriteria ukuran prestasi kerja adalah kualitas, kuantitas, waktu yang dipakai, jabatan yang dipegang, absensi dan keselamatan dalam menjalankan pekerjaan. Heidjrahman dan Husnan (2013:188) menjelaskan prestasi kerja dapat ditafsirkan sebagai arti pentingnya dari suatu pekerjaan, tingkat keterampilan yang diperlukan, kemajuan dan tingkat penyelesaian suatu pekerjaan. Prestasi kerja merupakan proses tingkat mengukur dan menilai tingkat keberhasilan seseorang dalam pencapaian tujuan.

Menurut Mangkunegara (2012:33) faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah sebagai berikut :

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realiti (*knowledge + skill*). Artinya, karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan

terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man on the right place, the right man on the right job*).

2) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang karyawan harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi). Artinya, seorang karyawan harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja aman dan nyaman sesama karyawan.

Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja karyawan menjadi dasar bagi keputusan-keputusan yang mempengaruhi gaji, promosi, pemberhentian, pelatihan, transfer, dan kondisi kekaryawanan lainnya. Penilaian prestasi kerja adalah sebagai salah satu fungsi manajemen yang berusaha untuk mempertanyakan efektivitas dan efisiensi pelaksanaan dari suatu rencana sekaligus mengukur seobjektif mungkin hasil-hasil pelaksanaan itu dengan ukuran-ukuran yang dapat diterima pihak-pihak yang mengukur rencana.

Menurut Mangkunegara (2012:69), terdapat beberapa faktor yang dapat

dijadikan standar penilaian prestasi kerja, yaitu:

- 1) Kualitas kerja yang meliputi ketepatan, ketelitian, keterampilan serta kebersihan.
- 2) Kuantitas kerja yang meliputi *output* rutin serta *output* non rutin (ekstra).
- 3) Keandalan atau dapat tidaknya diandalkan yakni dapat tidaknya mengikuti instruksi, kemampuan inisiatif, kehati-hatian serta kerajinan.
- 4) Sikap yang meliputi sikap terhadap perusahaan, karyawan lain, pekerjaan serta kerjasama.

Pengertian penilaian prestasi kerja menurut Byars dan Rue (2014:251) adalah *Performance appraisal is a process of determining and communicating to an employee how he or she is performing on the job, and ideally, establishing a plan of improvement*. Penilaian prestasi kerja karyawan adalah proses untuk menentukan dan mengkomunikasikan kepada karyawan tentang bagaimana performanya dalam melakukan pekerjaannya dan idealnya, membuat rencana untuk membangun kariernya. Penilaian prestasi kerja mempunyai dasar yang sangat penting bagi perusahaan sebagai alat untuk mengambil keputusan bagi karyawannya. Penilaian prestasi mempunyai banyak kegunaan di dalam suatu organisasi.

Komunikasi

Robbins dalam Alo Liliweri (2014:51) mengatakan, organisasi adalah sebuah bentuk kerjasama yang sistemik antara sejumlah orang untuk memenuhi tujuan yang telah ditetapkan. Disebut kerjasama karena di dalamnya terbentuk jalinan, hubungan, relasi, dan komunikasi antara sejumlah orang yang mempunyai tugas dan fungsi yang sama atau yang berbeda-beda lalu membentuk sebuah sistem untuk memenuhi tujuan yang telah disepakati bersama.

Pace dan Faules (2013:41) membagi organisasi menjadi dua, yaitu:

- a. *Organisasi Sosial*, istilah organisasi sosial merujuk kepada pola-pola interaksi sosial (frekuensi dan lamanya kontak antara orang-orang; kecenderungan mengawali kontak; arah pengaruh antara orang-orang; derajat kerja sama; perasaan tertarik, hormat, dan permusuhan; dan perbedaan status) dan regularitas yang teramati dan perilaku sosial orang-orang yang disebabkan oleh situasi sosial mereka alih-alih oleh karakteristik fisiologis atau psikologis mereka sebagai individu.
- b. *Organisasi Formal*, organisasi yang didirikan dengan sengaja untuk tujuan-tujuan tertentu. Dalam prakteknya organisasi tersebut dirancang untuk mengkoordinasikan kegiatan-kegiatan banyak individu dan untuk memberikan rangsangan kepada orang-orang lainnya untuk membantu mereka. Pada organisasi formal tujuan yang harus dicapai, peraturan-peraturan yang harus diikuti, dan struktur status secara sengaja dirancang untuk mengantisipasi dan mengarahkan interaksi dan kegiatan-kegiatan anggota.

Alo Liliweri (2014:57) membagi konteks komunikasi menjadi lima bagian, yaitu:

- a. *Komunikasi antarpribadi*, komunikasi tatap muka yang terjadi antara dua sampai tiga orang, dengan umpan balik yang cepat, dan pesan-pesan yang bersifat khusus, serta dengan tujuan dan maksud komunikasi yang tidak terstruktur.
- b. *Komunikasi kelompok*, komunikasi yang terdiri antara empat orang atau lebih dengan jarak fisik yang tidak sedekat seperti komunikasi antarpribadi, kecepatan umpan baliknya juga berkurang, pesan lebih ke pengetahuan kelompok, dan memiliki

maksud tujuan serta maksud kelompok yang mulai terstruktur.

- c. *Komunikasi publik*, merupakan komunikasi dengan publik dalam ruang dan waktu tertentu yang terencana dan tersusun dengan baik.
- d. *Komunikasi massa*, adalah suatu bentuk komunikasi yang membutuhkan alat atau media sebagai medium perantara untuk menyampaikan informasi (media cetak dan media elektronik). Jarak antara komunikator dengan komunikannya juga jauh karena terpisah oleh ruang dan waktu yang berbeda. Oleh sebab itu, umpan baliknya juga akan tertunda.
- e. *Komunikasi organisasi*, komunikasi impersonal, dan antar pribadi dalam kelompok formal atau organisasi sesuai dengan tuntutan struktur dan data kerja organisasi. Aktivitas komunikasi yang dilakukan biasanya bertatap mukasecara langsung atau melalui media, membutuhkan umpan balik melalui struktur organisasi formal. Komunikasi organisasi ini memiliki tujuan dan maksud komunikasi yang berstruktur. Dari semua konteks komunikasi yang dikemukakan Alo Liliweri diatas, penulis akan meneliti masalah komunikasi organisasi.

Penempatan Karyawan

Proses penempatan merupakan suatu proses yang sangat menentukan dalam mendapatkan karyawan yang dibutuhkan, karena penempatan yang tepat dalam posisi jabatan yang tepat dapat mencapai tujuan yang ditetapkan. Penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaannya (Mathis and Jackson, 2014:262). Menurut B. Siswanto Sastrohadwiryo yang dikutip oleh Suwatno (2013:138) Penempatan

karyawan adalah untuk menempatkan karyawan sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan dan keahliannya.

Dalam kehidupan manusia selalu mengadakan bermacam-macam aktifitas. Salah satu aktifitas itu diwujudkan dalam gerakan-gerakan yang dinamakan kerja. Menurut As'ad (2013:46) bekerja mengandung arti melakukan suatu tugas yang diakhiri dengan buah karya yang dapat dinikmati oleh manusia yang bersangkutan. Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Aktifitas dalam kerja mengandung unsur kegiatan sosial, menghasilkan sesuatu dan pada akhirnya bertujuan untuk memenuhi kebutuhannya. Namun demikian dibalik dari tujuan yang tidak langsung tersebut orang bekerja juga untuk mendapatkan imbalan, upah atau gaji dari hasil kerjanya. Jadi pada hakekatnya orang bekerja, tidak saja untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya tapi juga untuk mencapai taraf hidupnya yang lebih baik. Menurut Smith dan Wakeley menyatakan bahwa seseorang didorong untuk beraktivitas karena dia berharap bahwa hal ini akan membawa pada kenyataan yang lebih memuaskan daripada keadaan sekarang (As'ad, 2013:47). Pendapat dari Gilmer bahwa bekerja itu merupakan proses fisik maupun mental manusia dalam mencapai tujuannya (As'ad, 2013:47). Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa bekerja adalah aktivitas manusia baik fisik maupun mental yang dasarnya mempunyai tujuan yaitu untuk mendapat kepuasan. Ini tidak berarti bahwa semua aktivitas itu adalah bekerja, hal ini tergantung pada tujuan yang mendasari dilakukannya aktivitas tersebut.

Menurut Timpe dalam Mangkunegara (2012:15), faktor-faktor prestasi kerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor Internal

(disposisional) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, prestasi kerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai prestasi kerja buruk disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya. Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja seseorang yang berasal dari luar lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

Pembinaan Karier

Sumber daya manusia dalam setiap organisasi, meskipun sudah melalui tahap seleksi yang baik namun dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya masih selalu menghadapi persoalan yang tidak dapat diselesaikan sendiri (Wibowo, 2014:165). Musanef (2012:47) menyatakan bahwa pembinaan adalah segala usaha tindakan yang berhubungan langsung dengan perencanaan, penyusunan, pembangunan, pengembangan, pengarahan, penggunaan serta pengendalian segala-galanya sesuatu secara berdaya guna dan berhasil guna. Menurut Toha (2013:7) pembinaan adalah suatu proses, hasil atau menjadi lebih baik, dalam hal ini mewujudkan adanya perubahan, kemajuan, peningkatan pertumbuhan, evaluasi atau berbagai kemungkinan atas sesuatu.

Dari beberapa definisi pembinaan di atas, jelas bagi kita maksud dari pembinaan itu bermuara pada adanya perubahan ke arah yang lebih baik dari sebelumnya yang dimulai dengan kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pembiayaan, koordinasi, pelaksanaan dan pengawasan suatu pekerjaan untuk

mencapai tujuan yaitu hasil yang lebih baik. Pembinaan terhadap sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam peningkatan kualitas kinerja, demikian halnya dengan para Karyawan Negeri Sipil (PNS). Mereka memiliki peranan yang besar dalam pencapaian cita-cita bangsa. Selain bertujuan untuk meningkatkan kualitas kinerja, pembinaan terhadap karyawan juga bertujuan untuk meningkatkan disiplin, mengembangkan karier dan etika mereka. Pengertian karier menurut Irianto (2010:94) adalah menjelaskan elemen karier meliputi elemen-elemen obyektif dan subyektif. Elemen obyektif berkenaan dengan kebijakan kebijakan pekerjaan atau posisi jabatan yang ditentukan organisasi, sedangkan elemen subyektif menunjuk pada kemampuan seseorang dalam mengelola karier dengan mengubah lingkungan obyektif (misalnya dengan mengubah pekerjaan/jabatan) atau memodifikasi persepsi subyektif tentang suatu situasi (misalnya dengan mengubah harapan).

Simamora (2014:504) berpendapat bahwa kata karier adalah dapat dipandang dari beberapa perspektif yang berbeda, antara lain dari perspektif yang obyektif dan subyektif. Dari perspektif yang subyektif, karier merupakan urutan posisi yang diduduki oleh seseorang selama hidupnya, sedangkan dari perspektif yang obyektif, karier merupakan perubahan-perubahan nilai, sikap, dan motivasi yang terjadi karena seseorang menjadi semakin tua.

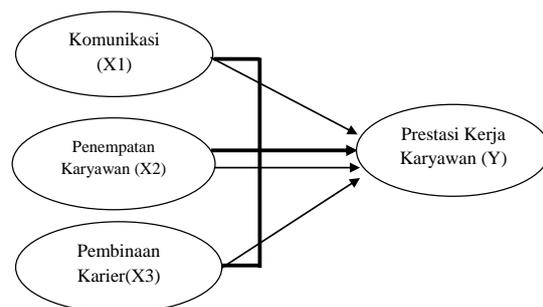
Soendoro (2012:277) mengatakan karier merupakan suatu proses yang sengaja diciptakan perusahaan untuk membantu karyawan agar membantu partisipasi ditempat kerja. Sedangkan Ekaningrum (2012:258) mengungkapkan, karier digunakan untuk menjelaskan orang-orang pada masing-masing peran atau status. Karier adalah semua jabatan (pekerjaan) yang mempunyai tanggung jawab individu. Sehingga dapat

disimpulkan bahwa karier adalah suatu rangkaian atau pekerjaan yang dicapai seseorang dalam kurun waktu tertentu yang berkaitan dengan sikap, nilai, perilaku dan motivasi dalam individu.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penulisan ini adalah penelitian *eksplanatory* atau penelitian penjelasan. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar di wilayah kerja Kabupaten Pamekasan (meliputi Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Cabang Pamekasan, Cabang Waru dan Cabang Bandaran) yaitu sejumlah 45 orang.

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dilengkapi dengan metode deskriptif. Metode kuantitatif deskriptif. Menurut Nawawi, (2013:64), yaitu metode-metode penelitian yang memusatkan perhatian pada masalah-masalah atau fenomena yang bersifat aktual pada saat penelitian dilakukan, kemudian menggunakan fakta-fakta yang diselidiki sebagaimana adanya.



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

HIPOTESIS

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap suatu permasalahan yang dihadapi dalam penelitian, dimana jawaban sementara akan diuji lagi kebenarannya. Hipotesis berarti pendapat yang kebenarannya masih rendah atau

kadar kebenarannya masih belum meyakinkan (Sugiyono, 2015:93). Dalam penelitian ini hipotesis yang diajukan adalah :

1. Komunikasi, penempatan karyawan dan pembinaan karier secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Wilayah Kerja Kabupaten Pamekasan.
2. Komunikasi, penempatan karyawan dan pembinaan karier secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Wilayah Kerja Kabupaten Pamekasan.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: (1) Daftar pertanyaan (kuesioner) dengan menyiapkan lembar pertanyaan yang disebarkan pada responden yang menjadi sampel penelitian. (2) Dokumentasi yaitu mengadakan pengkajian terhadap dokumen-dokumen dan profil organisasi yang bertujuan untuk melengkapi data primer.

Sebelum angket digunakan dalam pengumpulan data, maka terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya terhadap alat ukur (angket) penelitian yang akan dipergunakan. Uji validitas dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor untuk setiap item dengan skor total melalui rumus korelasi *Person*, sedangkan uji reliabilitas menggunakan rumusan *koefisien alfa cronbach*. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji model dan hipotesis yang digunakan adalah analisis *Structural Equation Model* (SEM).

Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder yang akan penulis jabarkan sebagai berikut :

1. Data Primer

Adalah data yang dihasilkan atau diperoleh dengan cara melakukan interaksi langsung dengan para responden di lokasi penelitian, yaitu dengan menyebarkan daftar pertanyaan (kuesioner). Hasil dari jawaban para responden inilah yang dijadikan sebagai acuan pokok penelitian, yang kemudian diolah dan di analisa untuk diambil kesimpulannya.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang bukan berasal dari penyebaran kuesioner atau interaksi langsung dengan para responden. Data ini berasal dari dokumen-dokumen yang ada, yang berkaitan langsung dengan penelitian, maupun berasal dari observasi atau pengamatan langsung yang dilakukan oleh peneliti di lokasi penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1
Hasil analisis uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.641	1	.214	5.180	.002 [*]
	Residual	2.686	44	.087		
	Total	2.727	45			

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2019

Nilai F hitung adalah sebesar 5.180 dengan tingkat signifikansi diketahui dari nilai F yaitu sebesar 0,02 (lebih kecil dari 0,05). Oleh karena itu hipotesis pertama dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa "komunikasi, penempatan karyawan dan pembinaan karier berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Wilayah Kerja Kabupaten Pamekasan" terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima.

Diketahui bahwa seluruh variabel bebas secara sendiri-sendiri mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat. Oleh karena itu hipotesis kedua yang

menyatakan bahwa “Komunikasi, penempatan karyawan dan pembinaan karier signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Wilayah Kerja Kabupaten Pamekasan.

Tabel 2
Hasil analisis uji t
Hasil Uji t

Model	T	Sig.
1 (Constant)	2.727	.000
Komunikasi	2.240	.002
Penempatan Karyawan	1.456	.003
Pembinaan Karier Karyawan	3.508	.001

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2019

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data pada uraian sebelumnya diketahui bahwa komunikasi, penempatan karyawan dan pembinaan karier mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Wilayah Kerja Kabupaten Pamekasan. Artinya apabila terjadi peningkatan atau semakin baik komunikasi, penempatan karyawan dan pembinaan karier, maka akan mengakibatkan prestasi kerja karyawan pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Wilayah Kerja Kabupaten Pamekasan.

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan uji F ditemukan bahwa secara bersama-sama komunikasi (X1), penempatan karyawan (X2) Dan pembinaan karier (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Wilayah Kerja Kabupaten Pamekasan (Y), yang dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 5.180 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,02 ($< 0,05$). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan bahwa “Komunikasi, penempatan karyawan dan pembinaan

karier secara bersama-sama (simultan) pada prestasi kerja karyawan pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Wilayah Kerja Kabupaten Pamekasan”, terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima.

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan uji t ditemukan bahwa Komunikasi (X1), penempatan karyawan (X2) dan pembinaan karier (X3) berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Wilayah Kerja Kabupaten Pamekasan (Y). Maka apabila terjadi peningkatan pada masing-masing variabel bebas komunikasi, penempatan karyawan dan pembinaan karier maka akan meningkatkan prestasi kerja. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan bahwa “Komunikasi, penempatan karyawan dan pembinaan karier secara sendiri-sendiri (parsial) mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Wilayah Kerja Kabupaten Pamekasan”, terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima.

Nilai t hitung untuk komunikasi (X1) sebesar 2.240 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,02, dimana nilai ini lebih kecil dari 0,05. Nilai t hitung untuk penempatan karyawan (X2) sebesar 1.456 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,03 yang berarti nilai ini lebih kecil dari 0,05. Nilai t hitung untuk pembinaan karier (X3) sebesar 3.508 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,01, dimana nilai ini lebih kecil dari 0,05.

Berdasarkan hasil dari uji t di atas, diketahui bahwa variabel yang mempunyai pengaruh dominan terhadap prestasi kerja (Y) adalah penempatan karyawan (X2). Oleh karena itu hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa “Pembinaan karier mempunyai pengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Wilayah

Kerja Kabupaten Pamekasan”, tidak terbukti kebenarannya dan hipotesis ditolak.

Koefisien R2 (determinasi berganda) adalah sebesar 0.615. Koefisien tersebut menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas (komunikasi, penempatan karyawan dan pembinaan karier) terhadap variabel terikat yaitu Terhadap Prestasi kerja karyawan pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Wilayah Kerja Kabupaten Pamekasan secara bersama-sama adalah sebesar 61.5%. Hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini 61,5% prestasi kerja karyawan pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Wilayah Kerja Kabupaten Pamekasan dipengaruhi oleh komunikasi, penempatan karyawan dan pembinaan karier. Sedangkan sisanya 38.5% dipengaruhi variabel lain diluar penelitian ini.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data serta pembahasan di bab sebelumnya, maka kesimpulan penelitian ini adalah :

1. Komunikasi di lingkungan kerja Bank BPRS Bhakti Sumekar Wilayah kerja Kabupaten Pamekasan terjalin cukup baik, penempatan karyawan dan pembinaan karier di Bank BPRS Bhakti Sumekar Wilayah kerja Kabupaten Pamekasan dilaksanakan sesuai ketentuan dan sesuai prosedur yang ada di Bank BPRS Bhakti Sumekar Wilayah kerja Kabupaten Pamekasan (Cabang Pamekasan, Cabang Waru dan Cabang Bandaran), namun implementasinya belum mampu meningkatkan prestasi kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya mencapai tujuan organisasi yang telah ditargetkan.
2. Secara simultan komunikasi, penempatan karyawan dan pembinaan karier mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja

karyawan pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Wilayah Kerja Kabupaten Pamekasan (Cabang Pamekasan, Cabang Waru dan Cabang Bandaran)”, terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima.

3. Secara parsial komunikasi, penempatan karyawan dan pembinaan karier mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Wilayah Kerja Kabupaten Pamekasan (Cabang Pamekasan, Cabang Waru dan Cabang Bandaran).
4. Diantara komunikasi, penempatan karyawan dan pembinaan karier, pembinaan karier memiliki pengaruh yang dominan terhadap prestasi kerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Wilayah Kerja Kabupaten Pamekasan (Cabang Pamekasan, Cabang Waru dan Cabang Bandaran).

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, Moh, 2013 Psikology Industri, Liberty, Yogyakarta.
- Anam, Choirul, 2015, Analisis Pengaruh Penempatan Karyawan dan Pembinaan Karier Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Sekretariat Daerah Kabupaten Pamekasan. Tesis.
- Arikunto, Suharsimi, 2014, Prosedur Penelitian, Jakarta : Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung, Erlangga.
- Byars, L. Lloyd and Rue Leslie W, 2014, Human Resources Departement, New York, Macgraw Hill Irwin.
- Dalil, Soendoro, 2012, Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia, Jogjakarta, Amara Book.

- Effendy, Onong. 2015. Ilmu Komunikasi: Teori dan Praktek. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Ekaningrum,F. Indri, 2012, The Boundaryless Career pada abad ke 21, Jurnal Visi (Kajian Ekonomi Manajemen dan Akuntansi) Vol. IX, No 1 Pebruari 2002, Semarang, FE Unika Soegijapranata.
- Hasibuan, Malayu.,2014, Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kunci Keberhasilan, Jakarta : Haji Mas Agung.
- Heijrahman Ranupanjoyo, Dan Husnan, Suad, 2013, Manajemen Personalia, Jogjakarta, BPFE UGM.
- Irianto, Agus, 2010, Statistika, Konsep, Dasar, Aplikasi Dan Pengembangannya,Jakarta, Kencana Prenada Media Group.
- Kurniawan, Ahmad, 2012,Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pembinaan Karier Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) area Pamekasan.Tesis.
- Liliweri, Alo. 2014. Sosiologi & Komunikasi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia,, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert, L Dan Jakson, John, 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta, Salemba Empat.
- Moenir,A.S, 2015, Pegawai Negeri Sipil dan Afiliasi Politiknya di Indonesia, Insan Cendekia Muda, Semarang.
- Muhammad Arni. 2014. Komunikasi Organisasi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Musanef, 2012, Manajemen Kepegawaian, Jakarta, Gunung Agung.
- Nainggolan, Pahala. 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung, Refika Aditama.
- Pace, R. Wayne dan Don F. Faules. 2013. Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan. Terj. Deddy Mulyana. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Rivai, Veithza, 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Reksohadiprojo, Sukanto dan T. Hani Handoko, 2015,Organisasi Perusahaan, Teori Struktur dan Perilaku, Jogjakarta, BPFE.
- Sari, Puspita.2010, Hubungan Penempatan Karyawan dan Pembinaan Karier Karyawan Terhadap Prestasi Kerja di Puskesmas Lanrisang Kabupaten Pinrang. Tesis.
- Sastrodiwiryono, Siswanto B, 2013, Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Bumi Aksara Jakarta.
- Schuler, R.S dan Jackson, S.E., 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia, Menghadapi Abad ke 21, Jakarta, Erlangga.
- Sendjaja S. Djuarsa. 2014. Pengantar komunikasi. Universitas Terbuka Jakarta.
- Siagian P. Sondang, 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta, Bumi Aksara.
- Siswanto, 2010, Pengantar Manajemen, Jakarta, Bumi Aksara.
- Simamora, Henry, 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jogjakarta, STIE JKPN.
- Sudaryono, 2013, Tata Laksana Kantor, Jakarta, Bumi Aksara.
- Sugiyono, 2015, Metode Penelitian Administrasi: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan R & D, Bandung : Alfabeta.
- Suwatno dan Priansa, Doni Juni, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis, Bandung, Alfabeta.
- Toha, Miftah, 2013, Administrasi Kepegawaian Daerah, Jakarta, Ghalia Indonesia.
- Wahyuni, 2016. Pengaruh Penempatan Pegawai dan Pembinaan Karier Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan Kabupaten Pamekasan. Tesis.

Wibowo, 2014, Manajemen Kinerja,
Jakarta, Rajawali Pers.

Wirawan,Angga,2014,Pengaruh
Komunikasi, penempatan karyawan
dan pembinaan karier terhadap

prestasi kerja Perawat RSUD
Kepanjen Kabupaten Malang.Tesis.

Wiryanto. 2014. Pengantar Ilmu
Komunikasi. Jakarta: Gramedia
Wiasarana.