

## **Pengaruh Penempatan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Primavera International Jakarta**

\*Reni Febrianti<sup>1)</sup>, Mia Amanda<sup>2)</sup>

Program Studi Manajemen, Universitas Mohammad Husni Thamrin

Corresepondence author: nibhot@gmail.com

### **ABSTRACT**

*Human resources have an important role for the company, because human resources are a combination of energy, physical, ideas, talents, knowledge, creativity and skills needed to move the company. An employee's performance is an important start for the creation of company performance. The purpose of this study was to determine the effect of placement and compensation on employee performance at PT Primavera International Jakarta. This research method is descriptive quantitative approach method, with multiple linear regression analysis techniques. Hypothesis testing used the F test and t test. This study uses 80 respondents. From the results of the analysis, showing that the results of the F test / feasibility of the model, it was found that the significance value for the simultaneous influence of X1 and X2 on Y was  $0,000 < 0.05$  and the calculated F value was  $7.297 > F$  table 3.11 so that it could be concluded that H3 was accepted which means that there are simultaneously X1 and X2 influences on Y.*

**Keywords :** Placement, Compensation, Employee Performance.

### **Latar Belakang**

Persaingan dalam dunia bisnis yang semakin ketat mengakibatkan perusahaan dituntut untuk membuat strategi yang efektif dan efisien agar perusahaan dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang bisa terjadi kapan saja. Kondisi yang demikian sangat dipengaruhi oleh Sumber Daya Manusia (SDM) dalam perusahaan. Sehingga dapat dikatakan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor kunci berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimaksud disini adalah karyawan. Oleh karena itu, penanganan Sumber Daya Manusia (SDM) perusahaan harus ditangani secara intensif agar karyawan menghasilkan kinerja yang optimal. Karena di jaman globalisasi perusahaan-perusahaan di Indonesia terus mengalami persaingan yang sangat ketat, sehingga perusahaan harus meningkatkan SDM (Sumber Daya Manusia) untuk menghadapi persaingan yang sangat ketat. Masalah Sumber Daya Manusia menjadi perhatian yang sangat penting bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan. Perusahaan dituntut untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan SDM yang berkualitas. Salah satu bentuk peningkatan kinerja karyawan yaitu pemberian tugas atau tanggung jawab kepada

karyawan yang sesuai dengan bidang keahliannya. Meldona dan Siswanto (2012:195) mengatakan bahwa penempatan merupakan salah satu tahapan dalam manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) setelah seleksi, bahwa tenaga kerja yang sudah memenuhi segala syarat dan lolos seleksi kemudian ditempatkan pada posisi atau jabatan dengan luas tanggung jawab beserta tugas-tugas yang telah ditentukan. Penempatan kerja yang benar juga sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai sehingga sumber daya manusia yang ada mampu memberikan kontribusi yang optimal terhadap organisasi. Ketepatan atau ketidaktepatan penempatan seseorang dalam suatu bidang tugas atau jabatan tertentu akan sangat menentukan tingkat keberhasilan atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai suatu tujuan.

Selain penempatan karyawan, adapula faktor kompensasi yang juga berpengaruh besar terhadap kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Menurut Mulyadi (dalam Fajar, 2012:5) Kompensasi merupakan faktor penting dalam sebuah perusahaan, pemberian kompensasi tersebut dapat digunakan untuk memotivasi karyawan disebuah perusahaan. Apabila perusahaan telah memberikan fasilitas- fasilitas memadai dan diterima oleh karyawannya, maka kesetiaan karyawan atau loyalitas karyawan terhadap perusahaan akan semakin besar, sehingga akan timbul dorongan yang menyebabkan karyawan melakukan pekerjaan lebih baik. Fasilitas-fasilitas yang diterima oleh karyawan seperti menempatkan karyawan sesuai bidang keahliannya dan pemberian kompensasi yang dapat memenuhi kebutuhan hidup karyawan. Loyalitas karyawan sangat dibutuhkan dalam suatu perusahaan karena merupakan sikap mental karyawan yang ditunjukkan oleh sikap setia terhadap perusahaan walaupun perusahaan dalam keadaan baik atau buruk (Ardana, et al 2011:136).

Penempatan karyawan merupakan aspek penting yang harus diperhatikan setiap perusahaan, karena sangat berdampak pada kinerja karyawan. Penempatan karyawan tidak hanya berlaku pada karyawan baru perusahaan (orientasi), namun juga berlaku pada karyawan lama perusahaan berupa promosi, mutasi, dan demosi. Adapula salah satu faktor yang dapat menentukan tinggi rendahnya kinerja karyawan yaitu tingkat kompesasi perusahaan. Kedua faktor tersebut akan menimbulkan sikap loyal karyawan terhadap perusahaan, yang tentunya akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan dalam perusahaan sangat penting untuk diperhatikan karena, apabila kinerja karyawan kurang baik, maka dapat dipastikan suatu perusahaan tidak akan mampu bersaing dengan perusahaan lain. Menurut Sulistiyani (2003:223), kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan, penempatan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Karena adanya ketidaksesuaian dalam Penempatan

karyawan merupakan aspek penting yang harus diperhatikan setiap perusahaan, karena sangat berdampak pada kinerja karyawan. Penempatan karyawan tidak hanya berlaku pada karyawan baru perusahaan (orientasi), namun juga berlaku pada karyawan lama p penempatan dan kompensasi yang di berikan kepada karyawan PT Primavera International. Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian “Pengaruh Penempatan Dan kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Primavera International”.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan sementara bahwa kinerja adalah hasil atau prestasi yang di peroleh seseorang dalam melakukan pekerjaan dalam waktu tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang telah di berikan oleh perusahaan.

### **Metode Penelitian**

Menurut Sugiyono (2016:2) pengertian metode penelitian adalah “Metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu”. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan penelitian deskriptif dan analisis verifikatif, karena adanya variable-variabel yang akan ditelaah hubungannya serta tujuannya untuk menyajikan gambaran secara terstruktur, faktual, mengenai fakta-fakta hubungannya antara variabel yang diteliti. Metode deskriptif ini merupakan metode yang bertujuan untuk mengetahui sifat serta hubungan yang lebih mendalam antara dua variabel dengan cara mengamati aspek-aspek tertentu secara lebih spesifik untuk memperoleh data yang sesuai dengan masalah yang ada dengan tujuan penelitian, dimana data tersebut diolah, dianalisis, dan diproses lebih lanjut dengan dasar teori-teori yang telah dipelajari sehingga data tersebut dapat ditarik sebuah kesimpulan.

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan Pendekatan Kuantitatif, metode statistic deskriptif di gunakan untuk menjelaskan fenomena yang terjadi perihal data penelitian sedangkan metode kuantitatif digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat pada penelitian ini.

### **Hasil Penelitian Dan Pembahasan**

Penelitian ini menggunakan 80 responden yang digunakan untuk mengurai sejauh mana factor- faktor penempatan dan kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan. Data penelitian merupakan kuisisioner yang disebar atau diberikan kepada sejumlah responden sebanyak 80 responden pada objek penelitian, dengan tujuan untuk mendapatkan informasi mengenai jawaban responden terhadap jawaban masing-masing variabel yang telah disajikan oleh penulis dan selanjutnya akan dilakukan uji statistik yag didasarkan pada rentang skor

jawaban responden, sehingga akurasi hasil uji penelitian dapat dideskripsikan sebagai suatu keadaan yang sebenarnya.

### Uji Koefisien Korelasi

Uji korelasi bertujuan untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antar variabel yang dinyatakan dengan koefisien korelasi ( $r$ ). Uji korelasi dilakukan untuk mengetahui apakah variabel X berpengaruh terhadap variabel Y, sekaligus mengetahui tingkat hubungannya apakah termasuk angka sedang erat atau kategori yang sempurna. Jenis hubungan antar variabel X dan Y dapat bersifat positif dan negatif. Hubungan positif berarti semakin tinggi variabel X maka akan meningkatkan variabel Y, sebaliknya jika hubungan bersifat negatif yaitu semakin tinggi variabel X maka akan menurunkan variabel Y. Jika nilai signifikan  $< 0,05$  maka berkorelasi dan jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka tidak berkorelasi.

**Tabel 1.**  
**Hasil uji Korelasi**

		Correlations		
		Penempatan	Kompensasi	Kinerja Karyawan
Penempatan	Pearson Correlation	1	.159	.321**
	Sig. (2-tailed)		.158	.004
	N	80	80	80
Kompensasi	Pearson Correlation	.159	1	.285*
	Sig. (2-tailed)	.158		.010
	N	80	80	80
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.321**	.285*	1
	Sig. (2-tailed)	.004	.010	
	N	80	80	80

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: hasil olahan data

Berdasarkan tabel di atas bahwa nilai signifikansi untuk hubungan Penempatan dengan Kinerja Karyawan adalah sebesar 0,000 artinya karena nilainya lebih kecil dari 0,05 (berkorelasi), maka dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan antara disiplin terhadap kinerja karyawan. Nilai pearson correlation sebesar 0,321 (positif), maka disiplin berhubungan secara positif terhadap kinerja karyawan dengan tingkat hubungan netral (korelasi sedang). Selanjutnya pada nilai signifikansi untuk kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,010 artinya lebih besar dari 0,05 (Tidak berkorelasi), maka dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Nilai pearson correlation sebesar

0,285 (positif), maka kompensasi berhubungan secara positif terhadap kinerja karyawan tetapi tidak berkolerasi (Tidak Berkolerasi).

### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi dilakukan untuk mengetahui bagaimana hubungan secara parsial antara variabel bebas dan variabel terikat. Berikut adalah hasil uji model regresi:

**Tabel 2.**  
**Hasil Uji Model Regresi**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	23.432	3.110		7.535	.000
Penempatan X1	.260	.097	.283	2.674	.009
Kompensasi X2	.135	.060	.240	2.268	.026

Sumber: hasil olahan data

Berdasarkan tabel di atas tentang analisis regresi maka dapat diketahui bahwa persamaan regresi linier adalah sebagai berikut :

$$Y' = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$Y' = 23.432 + 0,260X_1 + 0,135X_2$$

#### Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

$\alpha$  = Konstant

$\beta_1$  dan  $\beta_2$  = Kofisien Regreasi

X1 = Penempatan

X2 = Kompensasi

Berdasarkan model matematis diatas, tanpa adanya variabel bebas, sudah mencapai nilai konstanta (a) sebesar 23.432. Selanjutnya, variabel penempatan memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,260 dan memiliki hubungan yang searah karena bertanda positif. Hal ini menunjukkan bahwa setiap terjadi peningkatan nilai variabel penempatan (X1) sebesar satu satuan dengan asumsi nilai variabel lain tetap, maka akan terjadi peningkatan pula pada variabel Kinerja sebesar 0,260 satuan. Kemudian, variabel Kompensasi memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,135 dan memiliki hubungan yang searah karena bertanda positif. Hal ini menunjukkan bahwa setiap terjadi peningkatan nilai kompensasi (X2) sebesar satu satuan dengan asumsi nilai variabel lain tetap, maka akan terjadi peningkatan pula pada

variabel Kinerja sebesar 0,135 satuan.

### Uji t (uji koefisiensi regresi secara parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial penempatan dan kompensasi berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap kinerja karyawan. Pengujian menggunakan signifikan 0.05 dan 2 sisi.

**Tabel 3.**  
**Hasil Uji Parsial (Uji t)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	23.432	3.110		7.535	.000
Penempatan X1	.260	.097	.283	2.674	.009
Kompensasi X2	.135	.060	.240	2.268	.026

Sumber: hasil olahan data

### Uji t variabel penempatan terhadap kinerja karyawan (X1 terhadap Y)

#### 1) Merumuskan hipotesis

Ho : penempatan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Ha : penempatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Menentukan t hitung dan signifikannya Dari output dapat dihitung sebesar 2.674 dan signifikannya 0.009

#### 2) Menentukan t tabel

T tabel adalah dapat dilihat pada tabel statistic pada signifikan 0.05 dan derajat bebas  $n-k-1$  atau  $80 - 2 - 1 = 77$  Sementara itu hasil yang diperoleh untuk t tabel sebesar 1.99

#### 3) Kriteria pengujian

- Jika  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$  maka Ho di terima
- Jika  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  maka Ho ditolak Berdasarkan signifikan
- Jika signifikan  $> 0.05$  maka Ho diterima
- Jika signifikan  $< 0.05$  maka Ho ditolak

#### 4) Kesimpulan

Nilai t hitung  $< t \text{ tabel}$  ( $2.674 > 1.99$ ) dan signifikan  $< 0.05$  ( $0.009 < 0.05$ ) maka Ho ditolak jadi dapat disimpulkan bahwa penempatan berpengaruh terhadap kinerja

karyawan

**Uji t variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan ( X2 terhadap Y)**

1. Merumuskan hipotesis

Ho : kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Ha : kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

2. Menentukan t hitung

Kesimpulan Dari output didapat t hitung sebesar 2.268 dan signifikan 0.026

3. Menentukan t tabel

T tabel adalah dapat dilihat pada t tabel statistik pada signifikan 0.05 dan derajat bebas  $n-k-1$  atau  $80 - 2 - 1 = 77$  sementara itu hasil yang diperoleh untuk t table 1.99

4. Kriteria pengujian

a. Jika  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$  maka Ho diterima

b. Jika  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$

maka Ho ditolak

Berdasarkan signifikan

a. Jika signifikan  $> 0.05$  maka Ho diterima

b. Jika signifikan  $< 0.05$  maka Ho ditolak

5. Kesimpulan

Nilai t hitung  $> t \text{ tabel}$  ( $2.268 > 1.99$ ) dan signifikan  $< 0.05$  ( $0.026 < 0.05$ ), maka Ho ditolak, jadi dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Uji Simultan F ( Uji F )**

Anova atau analisis varian merupakan uji koefisien regresi secara bersama-sama (Uji F) untuk menguji signifikan pengaruh penempatan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Pengujian yang dilakukan menggunakan tingkat signifikan 0.005

**Tabel 4.**  
**Hasil Uji F ANOVA**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	123.637	2	61.819	7.297	.001 <sup>b</sup>
Residual	652.350	77	8.472		
Total	775.987	79			

Sumber: hasil olahan data

- 1) Merumuskan hipotesis  
HO : Penempatan dan kompensasi bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan  
Ha : Penempatan dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- 2) Menentukan F hitung dan signifikan  
Dari output di peroleh F htung sebesar 7.297 Dan signifikan sebesar 0.001
- 3) Menentukan F tabel  
Pada tingkat signifikan 0.001 dengan df 1 (jumlah variabel bebas) = 2 dan df 2 ( n- k ) atau  $80-2= 78$  (n=jumlah data dan k=jumlah variabel independen) hasil yang diperoleh untuk F tabel adalah 3.11
- 4) Kriteria pengujian  
Jika F hitung < F tabel, maka Ho diterima Jika F hitung > F tabel,maka Ho ditolak
- 5) Kesimpulan  
F hitung > F tabel ( $7.297 < 3.11$ ) dan signifikan  $< 0.05$  ( $0.001 < 0.05$ ) maka Ho ditolak jadi dapat disimpulkan bahwa penempatan dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil uji tersebut maka model regresi layak untuk digunakan.

### Koefisien Determinasi

**Tabel 5.**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.399 <sup>a</sup>	.159	.137	2.911

Sumber: hasil olahan data

Dari output tabel diatas dapat dilihat bahwa korelasi (R ) variabel independen terhadap variabel dependen dalam regresi sederhana angka R ini menunjukkan korelasi bersama antara variabel X1 dan X2 terhadap Y. Angka yang didapat adalah 0.399 dan R square menunjukkan determinasi. Angka ini akan berubah kebentuk persen yang artinya sebesar presentase variabel dependen Nilai R square sebesar 0.159 Sesuai dengan tabel 5, maka tingkat hubungannya kuat artinya presentase variabel X1 dan X2 dapat mempengaruhi variabel Y

sebesar 15.9 % dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain sebesar 84.1 %.

## **Pembahasan**

Salah satu hal penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah penempatan dan kompensasi. Jika didalam perusahaan terdapat penempatan yang tepat dan kompensasi yang layak, maka kinerja karyawan akan semakin baik. Hasil penelitian ini merupakan suatu pengamatan yang telah dilakukan beberapa tahap uji-uji dengan sebuah kelayakan tertentu yang dimana hasilnya dapat dijadikan sebuah referensi bagi perusahaan dimana tempat dilakukannya penelitian maupun pihak lain secara umum untuk menjadikan hasil penelitian ini sebagai bahan pertimbangan pemberian kompensasi yang layak dalam menunjang kinerja karyawan serta dapat memberikan penempatan kerja yang baik secara individu atau bersama-sama dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab dari perusahaan.

## **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan maka dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut: Penempatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan terbukti hasil uji t bahwa variabel t hitung > t table ( 2.672 > 1.99 ) dan signifikan < 0.05 (0.009 < 0.05). Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan terbukti dengan hasil uji t hitung > t tabel (2.268 > 1.99) dan signifikan < 0.05 ( 0.026 < 0.05). Berdasarkan hasil F hitung > F tabel (7.297 > 3.11) dan signifikan < 0.0 (0.001 < 0.05) maka  $H_0$  ditolak jadi dapat disimpulkan bahwa penempatan dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## **Saran**

Untuk mencapai hasil kerja yang baik dan sesuai dengan tujuan perusahaan, maka pimpinan perusahaan perlu bersama-sama dengan karyawan mendiskusikan setiap masalah yang ada dalam penempatan kerja, untuk menghindari adanya kesalahan dan kekeliruan dalam bekerja sehingga dapat dicapai hasil yang optimal. Dengan demikian karyawan akan merasa diakui keberadaanya.

Dengan meningkatnya kebutuhan hidup yang tinggi perusahaan perlu memberikan perhatian kepada karyawan dengan memberikan kenaikan gaji secara bertahap, memberikan, kenaikan tunjangan uang makan dan transportasi yang sesuai dengan dengan masa kerja karyawan. Dengan perhatian tersebut maka karyawan akan terpacu untuk berkerja lebih baik lagi.

## Daftar Pustaka

1. Hartatik, Indah Puji. 2014. Buku Praktis Mmengembangkan SDM. Yogyakarta: Laksana.
2. Ghozali, Imam, Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang, 2013.
3. Hasibuan, M.S.P. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. BumiAksara. Jakarta.
4. Mangkuprawira, Sjafrri. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. Bogor: Ghalia Indonesia.
5. Siregar, Syofian, Statistika Deskriptif untuk Penelitian; dilengkapi Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17 Edisi 1 Cetakan 2, Rajawali Pers, Jakarta, 2011.
6. Noe,Raymond A, John R. Hollenbeck Barry Gerhart, Patrick M. Wright. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 6. Jakarta: Salemba Empat.
7. Mangkunegara, Anwar PrabuMangkunegara. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
8. CiciCahyati. 2018 Pengaruh Pelatihan , Penempatan Kerja, dan Kompensasi dan lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BANK Tabungan Negara (Persero) Tbk Institut Agama Islam Negri Salah Tiga Jurnal tidak diterbitkan
9. Pratiwi dan Sulistiyo. 2016. Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat dan BNI Syariah Cabang Jember dan Banyuwangi. Artikel Ilmiah Mahasiswa 2016, (Online), (repository.unej.ac.id).
10. Andita . 2015 Pengaruh Penempatan Kerja ,dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan loyalitas Pada PT Perkebunan Nusantara Universitas Jember
11. Firmandari, Nuraini. 2014. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta). Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam,(Online), Vol 9, No.1, (ejournal.uin-suka.ac.id).