

**PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PT. ASAM JAWA MEDAN**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)  
Program Studi Manajemen*



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**Oleh:**

**Nama : DESY ARIANI**  
**NPM : 1105160180.**  
**Program Studi : MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2018**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
JL. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Sarjana Strata-1 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Senin, tanggal 02 April 2018, Pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai. Setelah mendengar, melihat, memperhatikan, menimbang :

**MEMUTUSKAN**

Nama : DESY ARIANI  
NPM : 1105160180  
Program Studi : MANAJEMEN  
Judul Skripsi : PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ASAM JAWA MEDAN

Dinyatakan : (B/A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

**TIM PENGUJI**

Penguji I

Penguji II

MUSLIH, S.E, M.Si

MUHAMMAD FAHMI, S.E, M.M

**Pembimbing**

WILLY YUSNANDAR, SE., M.Si

**PANITIA UJIAN**

Ketua

Sekretaris

H. JANURI, S.E, M.M, M.Si

ADE GUNAWAN, S.E, M.Si





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

JL. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN SKRIPSI**

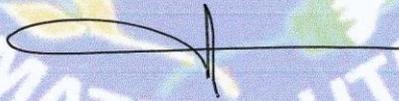
Skripsi ini disusun oleh :

Nama : **DESY ARIANI**  
NPM : **1105160180**  
Program Studi : **MANAJEMEN**  
Konsentrasi : **MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**  
Judul Skripsi : **PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN KOMPENSASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ASAM JAWA  
MEDAN**

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian memperetahankan skripsi

Medan, Januari 2019

Pembimbing Skripsi

  
**WILLY YUSNANDAR, S.E, M.Si**

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

  
( **JASMAN SYARIFUDDIN, S.E, M.Si** )

  
( **H. JANURI, S.E, M.M, M.Si** )





## SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : DESY ARIANI  
NPM : 1105160180  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (~~Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi-  
Pembangunan~~)  
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
  - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
  - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan.....20.

Pembuat Pernyataan



NB :

DESY ARIANI

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

## ABSTRAK

**DESY ARIANI, NPM. 1105160180. Pengaruh Penempatan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asam Jawa Medan, Skripsi 2017.**

PT. Asam Jawa Medan merupakan suatu perusahaan yang sudah dapat dikategorikan sebagai sebuah pabrik pengolahan kelapa sawit yang besar. Penempatan kerja karyawan yang tidak sesuai antara kualifikasi pendidikan dengan kualifikasi pekerjaannya dan ketidakpuasan karyawan terhadap pemberian kompensasi oleh perusahaan mempengaruhi kinerja karyawan PT. Asam Jawa Medan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh penempatan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Asam Jawa Medan.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner yang dibagikan kepada karyawan PT. Asam Jawa Medan yang dijadikan responden. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Asam Jawa Medan yang berjumlah 50 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis statistik kuantitatif yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F dan uji determinasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa, penempatan kerja dan kompensasi secara parsial maupun secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Asam Jawa Medan.

***Kata Kunci: Penempatan Kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan***

## KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan tepat waktu. Shalawat dan salam tidak lupa penulis ucapkan keharibaan junjungan Nabi Besar Muhammad SAW.

Penulisan skripsi dengan judul *“Analisis Pengaruh Penempatan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asam Jawa Medan”* ini dimaksudkan untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan pendidikan Strata-1 (S-1) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan.

Selanjutnya ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada :

1. Kedua orang tua penulis Ayahanda dan Almh. Ibunda serta seluruh keluarga besar atas jerih payah, kasih sayang, do'a dan restu, nasihat serta pengorbanan yang tak terhingga mengasuh dan mendidik saya.
2. Bapak Drs Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Zulaspan Tupti, S.E, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E, M.Si, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan bimbingan dan saran dari awal hingga selesainya skripsi ini.

5. Bapak Willy Yusnandar, S.E, M.Si, selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan saran dari awal hingga selesainya skripsi ini.
6. Rekan-rekan mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan semangat dan dorongan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini

Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis dan para pembaca.

Amiin.

Medan, Januari 2017

Penulis,

Desy Ariani  
NPM. 1105160180

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	5
C. Batasan Masalah .....	5
D. Rumusan Masalah .....	6
E. Tujuan Penelitian .....	6
F. Manfaat Penelitian.....	7
<b>BAB II. LANDASAN TEORI</b>	
A. Uraian Teoritis.....	8
1. Kinerja Karyawan.....	8
a. Pengertian Kinerja Karyawan.....	8
b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan .	9
c. Indikator Kinerja Karyawan .....	10
d. Penilaian Kinerja Karyawan.....	11

2. Penempatan Kerja.....	14
a. Pengertian Penempatan Kerja.....	14
b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Penempatan Kerja .	15
c. Indikator Penempatan Kerja .....	16
d. Bentuk-bentuk Penempatan Kerja .....	18
3. Kompensasi .....	19
1. Pengertian Kompensasi .....	19
2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi .....	20
3. Indikator Kompensasi .....	21
4. Tujuan Pemberian Kompensasi .....	24
4. Penelitian Terdahulu.....	26
B. Kerangka Konseptual .....	27
C. Hipotesis .....	29

### **BAB III. METODE PENELITIAN**

A. Pendekatan Penelitian .....	30
B. Definisi Operasional .....	30
C. Tempat dan Waktu Penelitian .....	32
D. Populasi dan Sampel .....	32
E. Teknik Pengumpulan Data .....	34
F. Teknik Analisis Data.....	36
1. Uji Asumsi Klasik .....	36
2. Analisis Regresi Linier Berganda.....	39
3. Uji t.....	40

4. Uji F.....	40
5. Uji Determinasi (R-square) .....	41

#### **BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Hasil Penelitian .....	43
1. Gambaran Umum Perusahaan.....	43
2. Struktur Organisasi Perusahaan.....	44
3. Deskripsi Data Responden .....	51
4. Penyajian Data Penelitian.....	53
B. Pembahasan .....	62
1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas .....	62
a. Hasil Uji Validitas .....	62
b. Hasil Uji Reliabilitas .....	66
2. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	67
a. Hasil Uji Normalitas Data .....	67
b. Hasil Uji Autokorelasi .....	68
c. Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	69
d. Hasil Uji Multikolinieritas.....	70
3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda .....	71
4. Hasil Uji t .....	72
5. Hasil Uji F .....	73
6. Hasil Uji Determinasi (R-Square).....	74

**BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan..... 76

B. Saran ..... 77

**DAFTAR PUSTAKA** ..... 78

**LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel. I.1. Perincian Jumlah Karyawan PT. Asam Jawa Medan Berdasarkan Departemen dan Tingkat Pendidikan .....	3
Tabel. II.1. Penelitian Terdahulu.....	26
Tabel. III.1. Kisi-kisi Instrumen Penelitian Variabel Kinerja Karyawan (Y)	31
Tabel. III.2. Kisi-kisi Instrumen Penelitian Variabel Penempatan Kerja ( $X_1$ ) .....	31
Tabel. III.3. Kisi-kisi Instrumen Penelitian Variabel Kompensasi ( $X_2$ ).....	32
Tabel. III.4. Jadwal Penelitian .....	32
Tabel. III.5. Skala Likerts .....	34
Tabel. III.6. Pedoman Interpretasi Nilai Koefisien Korelasi .....	36
Tabel. IV.1. Data Demografi Responden .....	52
Tabel. IV.2. Statistik Deskriptif Jawaban Responden Untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	53
Tabel. IV.3. Statistik Deskriptif Jawaban Responden Untuk Variabel Penempatan Kerja ( $X_1$ ).....	56
Tabel. IV.4. Statistik Deskriptif Jawaban Responden Untuk Variabel Kompensasi ( $X_2$ ) .....	59
Tabel. IV.5. Hasil Pengujian Validitas Instrumen Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	63

Tabel. IV.6.	Hasil Pengujian Validitas Instrumen Variabel Penempatan Kerja ( $X_1$ ) .....	64
Tabel. IV.7.	Hasil Pengujian Validitas Instrumen Variabel Kompensasi ( $X_2$ ) .....	65
Tabel. IV.8.	Hasil Pengujian Reliabilitas Instrumen Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	66
Tabel. IV.9.	Hasil Pengujian Reliabilitas Instrumen Variabel Penempatan Kerja ( $X_1$ ) .....	66
Tabel. IV.10.	Hasil Pengujian Reliabilitas Instrumen Variabel Kompensasi ( $X_2$ ) .....	67
Tabel. IV.11.	Hasil Uji Normalitas Data .....	68
Tabel. IV.12.	Hasil Uji Autokorelasi.....	68
Tabel. IV.13.	Hasil Uji Multikolinieritas.....	70
Tabel. IV.14.	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda .....	71
Tabel. IV.15.	Hasil Analisis Koefisien Regresi Linier Berganda.....	72
Tabel. IV.16.	Hasil Uji t .....	73
Tabel. IV.17.	Hasil Uji F .....	74
Tabel. IV.18.	Hasil Uji t .....	75

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar. II.1. Kerangka Konseptual Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	28
Gambar. II.2. Kerangka Konseptual Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	28
Gambar. II.3. Kerangka Konseptual Pengaruh Penempatan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	28
Gambar. IV.1. Struktur Organisasi PT. Asam Jawa Medan .....	45
Gambar. IV.1. Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	69

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor penting di dalam sebuah perusahaan. Bagaimanapun baiknya sebuah perusahaan disusun tetapi tidak didukung dengan sumber daya manusia yang baik maka tujuan perusahaan tersebut tidak akan tercapai. Sumber daya manusia dipahami sebagai kekuatan yang bersumber pada potensi manusia yang ada dalam perusahaan dan merupakan modal dasar perusahaan untuk melakukan aktivitas dalam mencapai tujuannya. Untuk itulah diperlukan manajemen sumber daya manusia yang dapat membantu perusahaan di dalam mengelola seluruh karyawan sehingga mampu menghasilkan kinerja yang maksimal demi tercapainya tujuan perusahaan.

Setiap perusahaan selalu berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya. *Armstrong* dan *Baron* dalam *Wibowo* (2010:7) mengatakan bahwa, “Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi”. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam percaturan dunia bisnis saat ini.

Penempatan kerja dan kompensasi merupakan dua aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Penempatan kerja karyawan merupakan kegiatan yang dilaksanakan oleh manajer sumber daya manusia dalam suatu perusahaan untuk menentukan lokasi dan posisi seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

Tohardi dalam Notoatmodjo (2009:213) mendefinisikan bahwa, “Penempatan kerja adalah menempatkan seseorang pada pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan atau pengetahuan di dalam organisasi atau perusahaan”. Penempatan kerja karyawan tidak hanya terbatas pada penempatan karyawan baru saja, tetapi juga termasuk penempatan karyawan lama.

Penempatan kerja karyawan yang tepat merupakan cara untuk mengoptimalkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan menuju kinerja yang optimal. Hal ini sangat penting bagi suatu perusahaan, karena penempatan kerja karyawan pada posisi yang tepat merupakan suatu hal yang utama karena erat hubungannya dengan kinerja karyawan dalam memberikan manfaat yang besar bagi perusahaan.

Kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja antara karyawan dengan perusahaan. Notoatmodjo (2009:142) mendefinisikan bahwa, “Kompensasi adalah segala sesuatu yang oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka atau pengabdian mereka”.

Pada prinsipnya, kompensasi adalah sebagai bentuk penghargaan perusahaan kepada karyawan atas semua aktivitas pekerjaan yang mereka lakukan. Pemberian kompensasi yang layak, adil dan objektif dapat menjadi sebuah motivasi bagi setiap karyawan di dalam bekerja. Hal tersebut tentunya akan mendorong terjadinya peningkatan kinerja karyawan.

PT. Asam Jawa Medan adalah suatu perusahaan besar swasta yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit dan industri pengolahan hasil perkebunan kelapa sawit yang menghasilkan minyak sawit, hasil produksi ini

kemudian dijual di pasar dalam negeri. PT. Asam Jawa Medan merupakan suatu perusahaan yang sudah dapat dikategorikan sebagai sebuah pabrik pengolahan kelapa sawit yang besar. Sehingga dalam menjalankan kegiatannya sehari-hari sangat membutuhkan suatu susunan struktur organisasi yang baik dan sistematis.

Susunan struktur organisasi perusahaan yang baik dan sistematis sangat dipengaruhi oleh kegiatan penempatan kerja karyawan, sehingga setiap fungsi yang ada di dalam perusahaan dapat dijalankan dengan baik. Berikut ini disajikan perincian jumlah karyawan PT. Asam Jawa Medan berdasarkan departemen dan tingkat pendidikannya:

**Tabel. I.1.**  
**Perincian Jumlah Karyawan PT. Asam Jawa Medan**  
**Berdasarkan Departemen dan Tingkat Pendidikan**

No.	Departemen	Tingkat Pendidikan					
		SMA	D1	D2	D3	S1	S2
1.	Marketing			5		1	
2.	Produksi	2	5	5	1	8	
3.	Accounting & Tax		1	4		7	
4.	Finance		2	5		6	
5.	Logistik		2	4		4	
6.	Purchasing	1	2	3		2	
7.	Personalia			1		6	
8.	Development			2		3	
9.	General Affair		2	2		5	
10.	IT			5		2	
<b>Jumlah</b>		<b>3</b>	<b>14</b>	<b>36</b>	<b>1</b>	<b>44</b>	<b>-</b>

Sumber: PT. Asam Jawa Medan Tahun 2014

Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa, jumlah karyawan PT. Asam Jawa Medan tahun 2014 dari seluruh departemen berjumlah 98 orang karyawan. Menurut Kepala Bagian Produksi PT. Asam Jawa Medan diketahui bahwa, target produksi dan penjualan perusahaan kurang optimal. Hal ini diakibatkan adanya

beberapa penempatan karyawan yang tidak sesuai dengan kualifikasi pekerjaannya. Misalnya, pada Departemen Produksi, Departemen *Accounting & Tax*, Departemen *Logistic* dan Departemen *General Affair*, ada beberapa orang karyawan yang kualifikasi pendidikannya tidak sesuai dengan kualifikasi pekerjaannya yang dibutuhkan pada setiap departemen.

Disamping masalah penempatan kerja karyawan, PT. Asam Jawa Medan juga tidak terlepas dari permasalahan kompensasi. Kebijakan sistem kompensasi berupa pengupahan di PT. Asam Jawa Medan mengikuti program kebijakan tentang upah minimum regional yang telah ditetapkan oleh pemerintah dan upah lembur (premi) yang diberikan setiap bulan. Akan tetapi yang menjadi permasalahan adalah pembayaran upah lembur tidak sesuai dengan jumlah jam lembur yang dijalani oleh karyawan, serta tunjangan masa kerja per tahun tidak diberikan berdasarkan jumlah tahun bekerja.

Ketidakpuasan karyawan terhadap pemberian kompensasi oleh perusahaan mengakibatkan penurunan kinerja karyawan. Penurunan kinerja karyawan dapat dilihat dari semakin tingginya tingkat absensi karyawan, sehingga mengakibatkan terganggunya proses produksi maupun penjualan CPO dan *Kernel* yang dijual kepada para konsumen perusahaan.

Dari beberapa uraian di atas, maka penulis merasa perlu mengangkat permasalahan tersebut ke dalam sebuah penelitian yang berjudul “Pengaruh Penempatan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asam Jawa Medan”.

## **B. Identifikasi Masalah**

Identifikasi masalah dilakukan untuk memperinci masalah yang dikemukakan dalam penelitian agar dapat diketahui dengan jelas. Identifikasi masalah juga harus disertai dengan data yang mendukungnya.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka yang menjadi identifikasi masalah dalam penulisan ini adalah:

1. Penurunan kinerja karyawan dilihat dari semakin tingginya tingkat absensi karyawan sehingga mengakibatkan terganggunya proses produksi maupun penjualan.
2. Penempatan kerja karyawan yang tidak sesuai antara kualifikasi pendidikan dengan kualifikasi pekerjaannya.
3. Ketidakpuasan karyawan terhadap pemberian kompensasi oleh perusahaan berupa pembayaran upah lembur yang tidak sesuai dengan jumlah jam lembur yang dijalani oleh karyawan dan tunjangan masa kerja per tahun tidak diberikan berdasarkan jumlah tahun bekerja.

## **C. Batasan Masalah**

Dalam membahas judul di atas tentunya penulis dihadapkan pada beberapa kendala seperti waktu, biaya dan juga keahlian dalam menyusun suatu karya tulis ilmiah. Untuk itu, pembahasan skripsi ini difokuskan dan dibatasi pada masalah pengaruh penempatan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Asam Jawa Medan sehingga penelitian ini menjadi tepat sasaran.

#### **D. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai masalah yang terkandung dalam sebuah penelitian. Rumusan masalah berisikan beberapa pertanyaan yang akan dicari jawabannya melalui pengumpulan data dalam suatu penelitian.

Adapun rumusan masalah pada penelitian ini yang sudah disusun secara sistematis yaitu:

1. Apakah ada pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Asam Jawa Medan?
2. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Asam Jawa Medan?
3. Apakah ada pengaruh penempatan kerja dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Asam Jawa Medan?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian adalah rumusan kalimat yang menunjukkan adanya hal yang diperoleh setelah penelitian selesai. Tujuan penelitian menjabarkan secara jelas apa yang direncanakan untuk dilakukan dalam usulan penelitian. Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Asam Jawa Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Asam Jawa Medan.

3. Untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Asam Jawa Medan.

#### **F. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat baik secara teoritis maupun secara praktis. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memperkuat teori-teori yang telah banyak dikemukakan oleh para ahli. Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat:

1. Bagi Penulis

Melalui penelitian yang dilakukan ini diharapkan dapat menerapkan dan mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya manajemen sumber daya manusia di dalam menjalankan aktivitas pekerjaan.

2. Bagi Perusahaan

Melalui hasil penelitian yang dilakukan, dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk mengambil kebijaksanaan berkaitan dengan penempatan kerja dan kompensasi dalam upaya peningkatan kinerja karyawan.

3. Bagi Pihak Lain

Melalui penelitian yang dilakukan ini, dapat digunakan sebagai acuan di dalam memecahkan masalah yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan penempatan kerja, kompensasi dan kinerja karyawan.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Uraian Teoritis**

##### **1. Kinerja Karyawan**

###### **a. Pengertian Kinerja Karyawan**

Perusahaan yang hidup dalam era modernisasi perekonomian saat ini harus diisi oleh sumber daya manusia yang berfikir dan bertindak modern pula, dalam arti berfikir positif, bertindak objektif dan realistis dalam berkinerja memajukan perusahaan. Oleh karena itu, kinerja karyawan merupakan salah satu perhatian utama setiap perusahaan yang ingin sukses bisnisnya. Pada dasarnya, kinerja karyawan bersifat individual karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan, usaha dan kesempatan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya.

*Cormick dan Tiffin* dalam Sutrisno (2011:172) mengemukakan bahwa, “Kinerja adalah kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas”.

*Bernardin dan Russel* dalam Nawawi Uha (2013:213) mendefinisikan bahwa, “Kinerja sebagai pencatatan hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu”.

Kinerja karyawan yang terpelihara dan berkembang meningkat akan berdampak positif bagi perusahaan. Kinerja karyawan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh karyawan sesuai dengan peran atau tugasnya memiliki arti penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja karyawan juga harus didukung dengan pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang baik.

Dari beberapa uraian yang dikemukakan di atas dapat disimpulkan bahwa, kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu sesuai dengan ukuran nilai atau standar tertentu yang ditetapkan perusahaan.

### **b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Pada dasarnya, kinerja karyawan tidak secara otomatis terbangun dengan baik, akan tetapi harus diperjuangkan dan dibangun dengan fondasi yang kokoh agar dapat bertahan dari terpaan badai persaingan bisnis yang terus bergulir. Ada beberapa factor yang dapat mempengaruhi konsistensi kinerja karyawan dalam menjalankan aktivitas kerjanya.

*Byar* dan *Rue* dalam Sutrisno (2011:151) mengemukakan bahwa, ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

- 1) Faktor individu
  - a. Usaha (*effort*) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
  - b. *Abilities*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
  - c. *Role/task perception*, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.
- 2) Faktor lingkungan
  - a. Kondisi fisik
  - b. Peralatan
  - c. Waktu
  - d. Material
  - e. Pendidikan
  - f. Supervisi
  - g. Desain organisasi
  - h. Pelatihan
  - i. Keberuntungan

Dari dua faktor yang telah diuraikan di atas dapat disimpulkan bahwa, kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor internal maupun faktor eksternal.

Oleh karena itu, penting bagi setiap manajemen perusahaan untuk senantiasa memantau sejauh mana kedua faktor tersebut mempengaruhi kinerja karyawannya. Sehingga, usaha perbaikan maupun peningkatan kinerja karyawan dapat berjalan baik dan memberikan hasil yang maksimal.

#### **d. Indikator Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan merupakan penampilan hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawab pekerjaannya. Indikator kinerja karyawan merupakan kriteria yang digunakan untuk menilai keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan yang diwujudkan dalam ukuran-ukuran tertentu. Indikator kinerja karyawan juga dapat menjadi *feedback* kepada karyawan untuk menjadi koreksi atau masukan untuk perbaikan dan peningkatan kinerja ke depan.

Moehariono dalam Abdullah (2014:152) menyebutkan bahwa, ada enam indikator kinerja karyawan yaitu:

- 1) Efektif  
Indikator ini mengukur derajat kesesuaian yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan. Indikator ini menjawab pertanyaan mengenai apakah karyawan melakukan sesuatu yang sudah benar.
- 2) Efisien  
Indikator ini mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin. Indikator ini menjawab pertanyaan mengenai apakah karyawan melakukan sesuatu dengan benar.
- 3) Kualitas  
Indikator ini mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.
- 4) Ketepatan waktu  
Indikator ini mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu.
- 5) Produktivitas  
Indikator ini mengukur tingkat efektivitas suatu organisasi.

6) Keselamatan

Indikator ini mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para karyawan ditinjau dari aspek kesehatan.

Adanya indikator kinerja karyawan dapat dipergunakan untuk memperbaiki keputusan-keputusan personalia perusahaan dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka. Indikator kinerja karyawan berperan penting dalam penilaian kinerja yang akan dilakukan pimpinan perusahaan. Sehingga dapat melakukan perbaikan kinerja para karyawannya yang mengalami penurunan.

**e. Penilaian Kinerja Karyawan**

Penilaian kinerja merupakan proses yang dilakukan oleh manajemen perusahaan untuk mengevaluasi atau menilai kinerja karyawannya. Kinerja ini dapat memperbaiki keputusan personalia dan memberikan umpan balik bagi karyawan dalam pelaksanaan pekerjaannya.

Sutrisno (2011:153) mendefinisikan bahwa, “Penilaian kinerja karyawan merupakan sebuah proses formal untuk melakukan peninjauan kembali dan evaluasi kinerja karyawan secara periodik”.

Untuk mengevaluasi atau menilai tingkat kinerja yang dicapai oleh setiap karyawan dapat digunakan metode penilaian kinerja. Pemilihan metode yang tepat sangat berpengaruh terhadap hasil penilaian kinerja yang objektif dan baik sesuai dengan harapan karyawan maupun perusahaan.

*Robbins* dalam *Wibowo* (2010:272-274) menjelaskan bahwa, ada tujuh metode atau teknik yang dapat dipergunakan dalam mengevaluasi kinerja karyawan, yaitu:

- 1) *Written essay*  
Metode ini dilakukan dengan cara mendeskripsikan apa yang menjadi penilaian terhadap kinerja individu, tim maupun organisasi.
- 2) *Critical incident*  
Metode ini dilakukan dengan cara mengevaluasi perilaku yang menjadi kunci dalam membuat perbedaan antara menjalankan pekerjaan secara efektif dan tidak efektif.
- 3) *Graphic rating scale*  
Pada metode ini, evaluator memeringkat faktor kinerja dalam skala *incremental*.
- 4) *Behaviorally anchored rating scales*  
Metode ini merupakan pendekatan skala yang mengkombinasi elemen utama dari *critical incident* dan *graphic rating scale*. penilai memeringkat pegawai berdasarkan butir-butir sepanjang kontinum, tetapi titiknya adalah contoh perilaku *actual* pada pekerjaan tertentu daripada deskripsi umum atau sifat
- 5) *Group order ranking*  
Metode evaluasi yang menempatkan karyawan ke dalam klasifikasi tertentu, seperti *quartiles*.
- 6) *Individual ranking*  
Metode evaluasi yang menyusun/*rankorder* karyawan dari yang terbaik sampai ke yang terburuk.
- 7) *Paired comparison*  
Metode evaluasi yang membandingkan masing-masing karyawan dengan setiap karyawan lain dan menyusun peringkat berdasarkan pada jumlah nilai *superior* yang dicapai karyawan.

Metode penilaian kinerja karyawan merupakan suatu metode yang dapat dilakukan pimpinan perusahaan untuk menilai tingkat kinerja karyawan. Dengan adanya metode penilaian kinerja karyawan, maka penilaian kinerja karyawan dapat dilakukan secara kontinyu sehingga dapat diketahui kinerja dari setiap karyawan yang paling tinggi sampai yang paling rendah dan dapat dilakukan perbaikan.

Kontribusi dari hasil penilaian kinerja karyawan sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan perusahaan maupun bagi individu karyawan itu sendiri.

Penilaian kinerja karyawan juga merupakan sarana untuk mengukur dan menilai karyawan dalam melakukan pekerjaannya serta untuk mengembangkan dan meningkatkan karier dari karyawan yang bersangkutan.

Hasibuan (2007:89-90) mengemukakan bahwa, tujuan dan kegunaan penilaian kinerja karyawan, antara lain:

- 1) Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian dan penetapan besarnya balas jasa.
- 2) Untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya.
- 3) Sebagai dasar mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan di dalam perusahaan.
- 4) Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan peralatan kerja.
- 5) Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam perusahaan.
- 6) Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai tujuan untuk mendapatkan *performance* kerja yang baik.
- 7) Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan para atasan untuk mengobservasi perilaku bawahannya supaya diketahui minat dan kebutuhan bawahannya.
- 8) Sebagai alat untuk bisa melihat kekurangan atau kelemahan di masa lampau dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
- 9) Sebagai kriteria di dalam menentukan seleksi dan penempatan karyawan.
- 10) Sebagai alat untuk mengidentifikasi kelemahan-kelemahan personel dan dengan demikian bisa sebagai bahan pertimbangan agar bisa diikutsertakan dalam program latihan kerja tambahan.
- 11) Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.
- 12) Sebagai dasar untuk memperbaiki dan mengembangkan uraian pekerjaan (*job description*).

Seluruh tujuan dari penilaian kinerja karyawan tersebut akan tercapai, apabila dapat didukung dengan metode penilaian kinerja karyawan yang tepat.

Untuk itu, pimpinan perusahaan perlu mengawasi kegiatannya dengan

menerapkan model manajemen kinerja karyawan kemudian mengembangkan metode penilaian kinerja karyawan yang tepat sasaran.

## **2. Penempatan Kerja**

### **a. Pengertian Penempatan Kerja**

Penempatan kerja karyawan adalah salah satu bagian dari kelanjutan proses perencanaan sumber daya manusia. Penempatan kerja karyawan dilakukan untuk menentukan apakah karyawan cocok ditempatkan pada posisi tertentu yang ada di dalam perusahaan. Penempatan kerja yang dimaksud adalah menempatkan orang yang tepat pada jabatan yang tepat. Pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan kerja menjadi faktor penentu penempatan kerja.

Marihot Tua dalam Sunyoto (2013:122) menjelaskan bahwa, “Penempatan merupakan proses atau pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas atau jabatan baru atau jabatan yang berbeda”.

Hasibuan (2007:63) mengemukakan bahwa, “Penempatan (*placement*) karyawan adalah tindak lanjut dari seleksi yaitu menempatkan calon karyawan yang diterima pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan *authority*/tanggung jawab kepada orang tersebut”.

Penempatan kerja karyawan dilaksanakan sesuai dengan yang telah ditentukan dalam perencanaan sumber daya manusia. Penempatan kerja karyawan bertujuan memanfaatkan karyawan secara lebih efektif dan efisien. Penempatan kerja karyawan yang tepat sesuai dengan kualifikasi perusahaan akan berpeluang meningkatkan kinerja karyawan.

Dari beberapa pengertian yang dikemukakan oleh para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa, penempatan kerja adalah menempatkan karyawan pada pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan atau pengetahuannya di dalam perusahaan dan disertai dengan pendelegasian wewenang kerja.

### **b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Penempatan Kerja**

Proses penempatan kerja karyawan harus berdasarkan hasil analisis pekerjaan yang dilakukan bagian personalia serta berpedoman pada prinsip “penempatan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat”. Penempatan kerja yang tepat akan menimbulkan motivasi kerja yang tinggi bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Dengan demikian, akan tercipta kinerja karyawan yang maksimal serta mampu memberikan kontribusi yang maksimal pula bagi perusahaan.

Mangkuprawira (2014:171) mengemukakan bahwa, ada beberapa faktor yang mempengaruhi penempatan kerja karyawan meliputi:

#### 1) Pertumbuhan perusahaan

Pertumbuhan perusahaan umumnya menyebabkan terjadinya pengisian posisi pekerjaan baru baik melalui promosi karyawan yang sudah ada atau yang baru sama sekali.

#### 2) Reorganisasi

Sebuah restrukturisasi pokok dari sebuah perusahaan akan menghasilkan jenis yang beragam dalam hal kegiatan-kegiatan personal.

3) Kecenderungan kondisi ekonomi

Kondisi ekonomi secara signifikan akan sangat berpengaruh terhadap ketersediaan pekerjaan dalam sebuah perusahaan.

4) Atrisi

Pengurangan karyawan yang disebabkan terjadinya terminasi, pengunduran diri, pensiun, pengalihan keluar dari unit bisnis dan meninggal disebut atrisi.

Seluruh faktor yang mempengaruhi penempatan kerja karyawan dapat mempengaruhi manajemen perusahaan dalam mengambil kebijakan yang berkaitan dengan penempatan kerja karyawan. Penempatan kerja karyawan yang tepat sasaran dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan tentunya akan dapat menciptakan kinerja karyawan yang lebih optimal. Kinerja karyawan yang lebih optimal diharapkan mampu memberikan kontribusi yang positif terhadap perkembangan perusahaan ke depannya.

### **c. Indikator Penempatan Kerja**

Deksripsi dan spesifikasi pekerjaan dapat dijadikan dasar program penempatan karyawan yang akan dijalankan perusahaan. Keberhasilan dari program penempatan karyawan dapat dilihat dari peningkatan semangat, motivasi dan kepuasan kerja yang tinggi dalam diri karyawan. Karyawan yang termotivasi kerjanya akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara lebih baik. Ada beberapa indikator yang dapat dijadikan dasar ataupun patokan dalam melakukan proses penempatan kerja karyawan di dalam sebuah perusahaan.

*Rusel* dalam Notoatmodjo (2009:213) menjelaskan bahwa, indikator dari penempatan karyawan mencakup empat hal yaitu:

1) Pengetahuan

Pengetahuan karyawan dapat dilihat pada tingkat kreativitasnya dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pengetahuan karyawan berperan penting di dalam penyelesaian tugas dan tanggung jawab pekerjaannya.

2) Keterampilan

Keterampilan berasal dari kata terampil yang artinya cakap, mampu, dan cekatan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan. Keterampilan karyawan akan sangat mendukung penyelesaian kerja sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

3) Kemampuan

Kemampuan sebagai suatu kompetensi dapat diketahui melalui perilaku yang dapat diamati atau seluruh perilaku mengarah pada suatu hasil yang diamati.

4) Ciri-ciri lain yang meliputi faktor kepribadian, sikap, atau fisik, sifat-sifat mental yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan.

Karyawan yang memiliki kepribadian, sikap, fisik maupun sifat mental yang baik tentunya akan menjadi pilihan utama perusahaan dalam penempatan pada posisi jabatan yang lebih baik.

Melalui beberapa indikator penempatan karyawan di atas akan mempermudah perusahaan menentukan penugasan karyawan sesuai dengan kemampuan, keterampilan dan pengetahuan yang dimilikinya. Sehingga

efektivitas dan efisiensi kinerja karyawan akan dapat tercapai secara lebih maksimal sesuai dengan rencana strategis perusahaan.

#### **d. Bentuk-bentuk Penempatan Kerja**

Gomes (2008:117) menjelaskan bahwa, “Penempatan merupakan serangkaian kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan apakah tetap atau tidaknya seorang pekerja ditempatkan pada posisi-posisi tertentu yang ada di dalam organisasi”.

Program penempatan karyawan merupakan salah satu alternatif yang dapat digunakan perusahaan di dalam peningkatan kinerja karyawan. Setiap perusahaan memiliki kebijakan yang berbeda terkait dengan bentuk penempatan karyawan. Hal tersebut harus disesuaikan dengan kondisi dan kebutuhan perusahaan di dalam menjalankan strategi bisnisnya.

Sedarmayanti (2010:120) mengemukakan bahwa, ada empat bentuk penempatan karyawan, yaitu:

- 1) Penempatan: penugasan atau penugasan kembali karyawan pada pekerjaan atau jabatan baru.
- 2) Promosi: perpindahan karyawan dari suatu jabatan ke posisi lain dengan gaji, tanggung jawab dan/atau jenjang organisasi lebih tinggi.
- 3) Mutasi: perpindahan karyawan dari suatu jabatan ke posisi lain dengan gaji, tanggung jawab dan atau jenjang organisasi yang relatif sama.
- 4) Demosi: perpindahan karyawan dari suatu jabatan ke posisi lain dengan gaji, tanggung jawab dan atau jenjang organisasi lebih rendah.

Dari keempat bentuk penempatan karyawan tersebut, dapat menjadi pilihan bagi perusahaan untuk menyesuaikan posisi jabatan karyawan sesuai dengan kinerja yang dihasilkannya. Penempatan karyawan juga dapat dijadikan alat untuk memotivasi kerja karyawan. Penempatan yang tepat bagi karyawan yang tepat tentunya akan mendukung setiap strategi yang dicanangkan perusahaan.

### **3. Kompensasi**

#### **a. Pengertian Kompensasi**

Kompensasi merupakan komponen penting dalam hubungannya dengan karyawan. Kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat bagi karyawan dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas kerja yang semakin tinggi.

Panggabean dalam Retnowati (2012:2) menjelaskan bahwa, “Kompensasi adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi”.

Sutrisno (2011:187) mendefinisikan bahwa, “Kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan”.

Jika dikelola dengan baik, kompensasi membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh serta memelihara karyawan yang potensial dengan baik. Kompensasi yang diberikan secara benar akan membuat karyawan

merasa puas atas pelaksanaan kerjanya dan lebih memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Sebaliknya tanpa kompensasi yang cukup, karyawan yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan dan untuk melakukan penempatan kembali adalah tidak mudah.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa, kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan.

#### **b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi**

Penetapan kompensasi harus berdasarkan perhitungan yang rasional dan dapat dipertanggungjawabkan secara hukum. Pemberian kompensasi juga harus melihat dan mengantisipasi perkembangan di sekitar perusahaan. Dengan demikian pelaksanaan kompensasi dapat memberikan kepuasan terhadap karyawan sehingga mendorong terciptanya produktivitas kerja yang maksimal.

Sutrisno (2011:191-193) menjelaskan bahwa, ada enam faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu sebagai berikut:

- 1) Tingkat biaya hidup
- 2) Tingkat kompensasi yang berlaku di perusahaan lain
- 3) Tingkat kemampuan perusahaan
- 4) Jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab
- 5) Peraturan perundang-undangan yang berlaku
- 6) Peranan serikat buruh

Kompensasi yang diterima karyawan baru mempunyai arti bila dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Kebutuhan fisik maksimum karyawan yang tinggal di kota besar akan berbeda dengan kebutuhan fisik

minimum karyawan yang tinggal di kota kecil. Oleh sebab itu, perusahaan harus mempertimbangkan dan selalu menyesuaikan besarnya kompensasi yang diberikan kepada karyawan dengan tingkat biaya hidup yang berlaku di daerah itu.

Penetapan kompensasi juga dapat dipengaruhi oleh tingkat kompensasi dari perusahaan lain. Bila tingkat kompensasi yang diberikan kepada karyawan lebih rendah daripada yang dapat diberikan oleh perusahaan lain untuk pekerjaan yang sama, maka akan menimbulkan rasa tidak puas bagi karyawan. Hal tersebut akan berdampak terhadap produktivitas kerja karyawan. Untuk itu, perusahaan perlu melakukan studi banding dengan perusahaan lain sebelum menetapkan besarnya kompensasi, agar karyawan maupun perusahaan tidak ada yang merasa dirugikan.

Perusahaan harus selalu menginformasikan kepada seluruh karyawannya tentang tingkat kinerja perusahaan dari waktu ke waktu, sehingga apabila kinerja perusahaan tinggi maka kompensasi yang diberikan juga bertambah besar.

Jenis pekerjaan biasanya akan menentukan besar kecilnya tanggung jawab karyawan. Karyawan yang mempunyai kadar pekerjaan yang lebih sulit dan dengan tanggung jawab yang lebih besar, tentu akan diimbangi dengan tingkat kompensasi yang lebih besar pula yang akan diterimanya dari perusahaan.

Kebijakan kompensasi yang dijalankan perusahaan dipengaruhi oleh peraturan perundang-undangan yang dibuat pemerintah. Setiap kebijaksanaan kompensasi yang dikeluarkan perusahaan harus berdasarkan peraturan perundang-undangan yang dikeluarkan pemerintah.

Keberadaan serikat buruh dalam suatu perusahaan sangat penting karena dapat menjembatani kepentingan karyawan dengan kepentingan perusahaan. Serikat buruh dapat memberikan masukan kepada perusahaan mengenai kebijakan kompensasi sesuai dengan harapan para karyawan.

Dengan mengidentifikasi setiap faktor yang berpengaruh terhadap setiap kebijaksanaan kompensasi, maka perusahaan dapat mengetahui hal-hal apa saja yang perlu dipertimbangkan sebelum membuat keputusan menyangkut pemberian kompensasi kepada karyawan. Sehingga setiap kebijakan kompensasi yang dijalankan dapat memenuhi kepuasan kerja dari para karyawan dengan baik.

### **c. Indikator Kompensasi**

Kompensasi merupakan suatu bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan atas pelaksanaan pekerjaan yang dilakukannya untuk kepentingan perusahaan. Pemberian kompensasi dalam suatu perusahaan harus diatur sedemikian rupa sehingga merupakan sistem yang baik dalam perusahaan. Dengan adanya sistem kompensasi akan dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.

Sunyoto (2013:157) mengemukakan bahwa, ada empat indikator pemberian kompensasi kepada karyawan dalam sebuah perusahaan, yaitu:

#### 1) Pendidikan, pengalaman dan tanggungan

Faktor pendidikan, pengalaman dan tanggungan dari seorang karyawan harus menjadi pertimbangan bagi perusahaan di dalam memberikan kompensasi kepada karyawan tersebut. Seorang karyawan dengan tingkat pendidikan dan pengalaman yang tinggi serta mempunyai

tanggung yang banyak tentunya akan mendapatkan kompensasi yang lebih besar dibandingkan karyawan yang memiliki tingkat pendidikan dan pengalaman yang rendah serta tidak mempunyai tanggungan hidup.

#### 2) Kemampuan perusahaan

Kemampuan perusahaan dalam merealisasikan keadilan dalam pembayaran kompensasi belum berada dalam proporsi yang setepat-tepatnya. Jika perusahaan mengalami keuntungan, maka para karyawan perusahaan juga harus ikut menikmatinya melalui kenaikan tingkat kompensasinya dan begitu juga sebaliknya.

#### 3) Keadaan ekonomi

Keadaan ekonomi yang sering diaplikasikan dengan biaya hidup, harga kebutuhan pokok di pasaran dan situasi perekonomian negara merupakan salah satu indikator penting bagi perusahaan dalam realisasi keadilan untuk pemberian kompensasi bagi karyawannya.

#### 4) Kondisi pekerjaan

Karyawan yang berada dalam lingkungan pekerjaan yang berbahaya atau beresiko tinggi tentunya lebih berhak mendapatkan tingkat kompensasi yang lebih tinggi dibandingkan karyawan yang bekerja dalam lingkungan kerja yang nyaman dan tidak beresiko. Jadi jelas bahwa, kondisi, lingkungan ataupun situasi pekerjaan menjadi salah satu indikator penting dalam penentuan tingkat kompensasi.

Keempat indikator kompensasi di atas dapat dijadikan salah satu bahan rujukan bagi perusahaan untuk menentukan seberapa besar kompensasi yang

diterima karyawan dan karyawan mana saja yang berhak menerima kompensasi sesuai dengan tingkat kinerjanya. Karyawan juga dapat menjadikan indikator kompensasi sebagai motivasi bagi dirinya untuk senantiasa memperbaiki dan meningkatkan kualitas dan kuantitas kerjanya sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

#### **d. Tujuan Pemberian Kompensasi**

Tujuan utama setiap perusahaan untuk merancang sistem kompensasi adalah untuk memotivasi karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerjanya serta mempertahankan karyawan yang berkompeten. Dengan rancangan sistem kompensasi, perusahaan dapat menentukan jenis kompensasi yang bagaimana cocok untuk diterapkan pada situasi dan kondisi tertentu.

Notoatmodjo (2009:143) menjelaskan bahwa, ada lima tujuan pemberian kompensasi kepada karyawan, yaitu:

##### 1) Menghargai prestasi kerja

Dengan pemberian kompensasi yang memadai merupakan suatu bentuk penghargaan perusahaan terhadap prestasi kerja para karyawannya. Selanjutnya akan mendorong perilaku karyawan yang sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.

##### 2) Menjamin keadilan

Pemberian kompensasi yang baik juga akan menjamin terjadinya keadilan di antara karyawan dalam perusahaan. Masing-masing karyawan akan memperoleh imbalan sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan dan prestasi kerjanya.

### 3) Mempertahankan karyawan

Dengan sistem kompensasi yang baik, para karyawan akan bertahan untuk terus bekerja pada perusahaan. Hal ini berarti mencegah keluarnya karyawan dari perusahaan untuk mencari pekerjaan yang lebih baik lagi.

### 4) Memperoleh karyawan yang bermutu

Melalui pemberian kompensasi yang baik juga akan menarik lebih banyak calon karyawan baru. Dengan banyaknya calon karyawan baru maka akan mempunyai banyak peluang untuk memilih karyawan yang lebih berkualitas.

### 5) Pengendalian biaya

Sistem kompensasi yang baik akan mengurangi kegiatan perusahaan untuk melakukan rekrutmen, sebagai akibat dan makin seringnya karyawan yang keluar. Hal tersebut berarti terjadi penghematan biaya untuk rekrutmen dan seleksi calon karyawan baru.

Dengan adanya pemberian kompensasi, maka kehidupan dan status karyawan akan lebih terjamin di tengah-tengah masyarakat, sehingga yang bersangkutan akan merasa bahagia, senang dan puas karena diperhatikan oleh perusahaan. Bila hal ini dapat diciptakan, maka perusahaan telah berhasil menciptakan hubungan yang saling membutuhkan antara perusahaan dengan para karyawannya demi untuk kemajuan perusahaan ke depannya.

#### 4. Penelitian Terdahulu

Dalam menyusun penelitian ini, penulis mereferensikan beberapa penelitian terdahulu, antara lain:

**Tabel. II.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Jenis Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Azuardi Guci (2015)	Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Hotel City International Medan	Kuantitatif	Menunjukkan bahwa ada pengaruh perencanaan sumber daya manusia dan penempatan kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai
2.	Surianto (2015)	Pengaruh Penempatan dan Keterampilan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BTPN Pematang Siantar	Kuantitatif	Menunjukkan bahwa ada pengaruh penempatan dan keterampilan karyawan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan
3.	Adi Siahaan (2014)	Hubungan Kompensasi dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Amerta Indah Otsuka Cabang Medan	Kuantitatif	Menunjukkan bahwa ada hubungan kompensasi dan motivasi secara parsial dan simultan terhadap produktivitas kerja karyawan
4.	Danu Adi Wuryanto (2012)	Analisis Pengaruh Promosi Jabatan, Persepsi Keadilan Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Suara Merdeka Press Semarang	Kuantitatif	Menunjukkan bahwa ada pengaruh promosi jabatan, persepsi keadilan kompensasi dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan terhadap kepuasan kerja karyawan

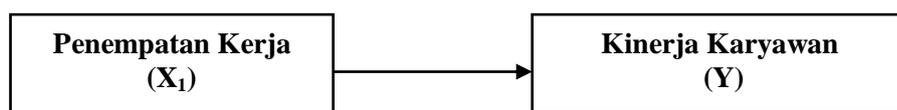
## B. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah merupakan konseptual/pemikiran mengenai bagaimana satu teori berhubungan di antara berbagai faktor yang telah diidentifikasi penting terhadap masalah penelitian. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah penempatan kerja dan kompensasi, sedangkan variabel dependennya adalah kinerja karyawan pada PT. Asam Jawa Medan.

Berikut ini disajikan kerangka konseptual dalam penelitian ini tentang analisis pengaruh penempatan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Asam Jawa Medan:

### 1. Pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan

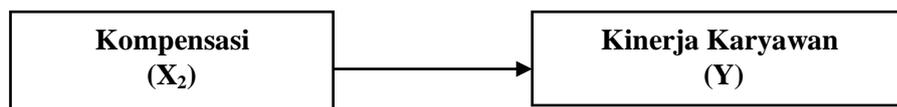
Penempatan kerja adalah menempatkan karyawan pada pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan atau pengetahuannya di dalam perusahaan dan disertai dengan pendelegasian wewenang kerja. Sedangkan, kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu sesuai dengan ukuran nilai atau standar tertentu yang ditetapkan perusahaan. Melalui penelitian ini akan diuji apakah ada pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asam Jawa Medan.



**Gambar. II.1.**  
**Kerangka Konseptual**  
**Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

## 2. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

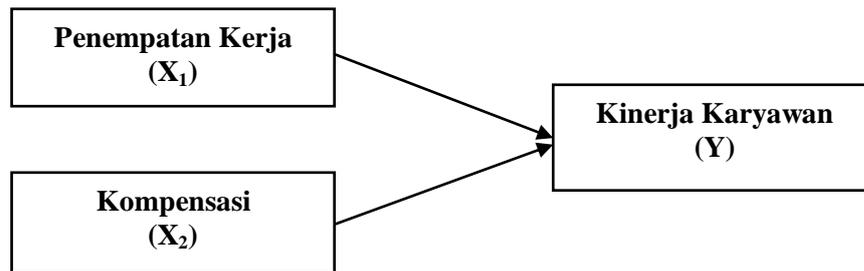
Kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu sesuai dengan ukuran nilai atau standar tertentu yang ditetapkan perusahaan. Melalui penelitian ini akan diuji apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Asam Jawa Medan.



**Gambar. II.2.**  
**Kerangka Konseptual**  
**Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

## 3. Pengaruh penempatan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan

Penempatan kerja adalah menempatkan karyawan pada pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan atau pengetahuannya di dalam perusahaan dan disertai dengan pendelegasian wewenang kerja. Kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu sesuai dengan ukuran nilai atau standar tertentu yang ditetapkan perusahaan. Melalui penelitian ini akan diuji apakah ada pengaruh penempatan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Asam Jawa Medan.



**Gambar. II.3.**  
**Kerangka Konseptual**  
**Pengaruh Penempatan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

### **C. Hipotesis**

Juliansyah Noor (2012:79) menjelaskan bahwa, “Hipotesis sebagai hubungan yang diperkirakan secara logis di antara dua atau lebih variabel yang diungkap dalam bentuk pernyataan yang dapat diuji”.

Adapun hipotesis penelitian yang diajukan adalah:

- 1) Ada pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan
- 2) Ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan
- 3) Ada pengaruh penempatan kerja dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Penelitian yang dilakukan ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Juliansyah Noor (2012:38), “Penelitian kuantitatif merupakan metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel. Variabel-variabel ini diukur (biasanya dengan instrumen penelitian) sehingga data yang terdiri dari angka-angka dapat dianalisis berdasarkan proses statistik”.

#### **B. Definisi Operasional**

Definisi operasional variabel adalah definisi yang diberikan bagi variabel dengan cara memberi arti sehingga dapat memberikan gambaran tentang bagaimana variabel tersebut dapat diukur. Adapun definisi operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

##### **1. Kinerja karyawan (Y)**

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu sesuai dengan ukuran nilai atau standar tertentu yang ditetapkan perusahaan. Untuk mengukur variabel kinerja karyawan (Y) digunakan instrumen penelitian berupa pernyataan/pertanyaan dalam kuesioner yang selanjutnya disusun berdasarkan kisi-kisi berikut ini:

**Tabel. III.1.**  
**Kisi-kisi Instrumen Penelitian Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

No.	Indikator	Item Pernyataan
1	Efektif	1, 2
2	Efisien	3, 4
3	Kualitas	5, 6
4	Ketepatan waktu	7, 8
5	Produksi	9
6	Keselamatan	10

Sumber: Moehariono dalam Abdullah (2014:152)

## 2. Penempatan kerja ( $X_1$ )

Penempatan kerja adalah menempatkan karyawan pada pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan atau pengetahuannya di dalam perusahaan dan disertai dengan pendelegasian wewenang kerja. Untuk mengukur variabel penempatan kerja ( $X_1$ ) digunakan instrumen penelitian berupa pernyataan/pertanyaan dalam kuesioner yang selanjutnya disusun berdasarkan kisi-kisi berikut ini:

**Tabel. III.2.**  
**Kisi-kisi Instrumen Penelitian Variabel Penempatan Kerja ( $X_1$ )**

No.	Indikator	Item Pernyataan
1	Pengetahuan	1, 3, 4
2	Keterampilan	4, 5, 6
3	Kemampuan	7, 8
4	Ciri-ciri lain yang meliputi faktor kepribadian, sikap, atau fisik, sifat-sifat mental yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan	9, 10

Sumber: *Russel* dalam Notoatmodjo (2009:213)

## 3. Kompensasi ( $X_2$ )

Kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Untuk mengukur variabel kompensasi ( $X_2$ ) digunakan instrumen penelitian berupa pernyataan/pertanyaan dalam kuesioner

yang selanjutnya disusun berdasarkan kisi-kisi berikut ini:

**Tabel. III.3.**  
**Kisi-kisi Instrumen Penelitian Variabel Kompensasi ( $X_2$ )**

No.	Indikator	Item Pernyataan
1	Pendidikan, pengalaman dan tanggungan	1, 2, 3, 4
2	Kemampuan perusahaan	5, 6
3	Keadaan ekonomi	7, 8
4	Kondisi pekerjaan	9, 10

Sumber: Sunyoto (2013:157)

### C. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Asam Jawa Medan yang beralamat di Jalan Gajah Mada No. 40 Sei Sikambing D Medan Sumatera Utara.

Waktu penelitian ini direncanakan pada bulan Nopember 2014 sampai dengan bulan Februari 2015.

**Tabel. III.4.**  
**Jadwal Penelitian**

No.	Kegiatan Penelitian	Waktu Penelitian															
		Nopember 2014				Desember 2014				Januari 2015				Februari 2015			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Pra riset	■															
2.	Pengajuan judul		■														
3.	Pembuatan proposal			■	■												
4.	Pengumpulan data					■											
5.	Seminar proposal						■	■									
6.	Pengolahan data									■	■	■					
7.	Penyusunan skripsi											■	■	■	■		
8.	Sidang meja hijau															■	

### D. Populasi dan Sampel

#### 1. Populasi

Sugiyono (2008:80) menjelaskan bahwa, “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan

karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Populasi dalam penelitian pada PT. Asam Jawa Medan adalah karyawan yang berjumlah 98 orang dan diambil dari data perusahaan tahun 2014.

## 2. Sampel

Sugiyono (2008:81) menjelaskan bahwa, “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”.

Adapun teknik yang digunakan dalam menentukan ukuran sampel dari populasi dalam penelitian ini, yaitu dengan teknik *Slovin*:

$$n = \frac{N}{1+N e^2} \quad (\text{Siregar, 2014: 61})$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Perkiraan tingkat kesalahan (10%)

Berikut ini perhitungan ukuran sampel penelitian:

$$n = \frac{N}{1+N e^2}$$

$$n = \frac{98}{1+98(0,1^2)} = \frac{98}{1,98} = 49,49$$

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan teknik *Slovin* di atas, maka jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 50 orang karyawan pada PT. Asam Jawa Medan.

### E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan menyebarkan kuesioner. Sugiyono (2008:142) mendefinisikan bahwa, “Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”.

Kuesioner yang diberikan kepada karyawan pada PT. Asam Jawa Medan sebagai responden, terdiri dari 10 (sepuluh) butir pertanyaan tentang penempatan kerja, 10 (sepuluh) butir pertanyaan tentang kompensasi dan 10 (sepuluh) pertanyaan tentang kinerja karyawan, dengan menggunakan metode *Likert Summated Rating* (LSR), di mana setiap pernyataan mempunyai 5 (lima) opsi.

**Tabel. III.5.**  
**Skala Likerts**

<b>PERNYATAAN</b>	<b>BOBOT</b>
Sangat setuju	1
Setuju	2
Kurang setuju	3
Tidak setuju	4
Sangat tidak setuju	5

Sumber: Kuncoro (2013:185)

Selanjutnya, kuesioner yang sudah dijawab oleh seluruh responden kemudian diuji validitas dan reliabilitasnya. Berikut ini pengujian validitas dan reliabilitas kuesioner:

#### a) Pengujian Validitas

Umar (2011:59) mendefinisikan bahwa, “Validitas adalah suatu derajat ketepatan alat ukur penelitian tentang isi atau arti sebenarnya yang diukur”.

Pengujian validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan-

pertanyaan pada kuesioner yang harus diganti karena dianggap tidak relevan. Pengujiannya dapat dilakukan secara manual atau melalui bantuan paket komputer *Social Package of Statistics Software* (SPSS) 19.0.

Suatu instrumen penelitian (kuesioner) dikatakan valid apabila:

- Koefisien korelasi *product moment* melebihi 0,3
- Koefisien korelasi *product moment* ( $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}} (\alpha ; n - 2)$ ,  $n =$  jumlah sampel).
- Nilai signifikansi  $\geq \alpha$  (0,05)
- Rumus yang bisa digunakan untuk uji validitas konstruk dengan teknik korelasi *product moment*, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}} \quad (\text{Siregar, 2014:77})$$

Keterangan:

$n$  = Jumlah responden

$x$  = Skor variabel (jawaban responden)

$y$  = Skor total dari variabel untuk responden ke- $n$

## b) Pengujian Reliabilitas

Umar (2011:58), “Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran”.

Pengujian reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen yang dalam hal ini kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama. Uji reliabilitas pada instrumen penelitian yang kuesionernya memiliki alternatif jawaban lebih dari dua akan menggunakan uji *cronbach alpha*. Pengujiannya dapat dilakukan secara manual atau melalui

bantuan paket komputer *Social Package of Statistics Software (SPSS) 19.0*.

Tahapan perhitungan uji reliabilitas dengan menggunakan uji *cronbach alpha* secara manual yaitu: (Siregar, 2014:90)

- Menentukan nilai varian setiap butir pernyataan/pertanyaan

$$\sigma_i^2 = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{n}}{n}$$

- Menentukan nilai varian total

$$\sigma_t^2 = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n}}{n}$$

- Menentukan reliabilitas instrumen

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel

$X_i$  = Jawaban responden untuk setiap butir pernyataan

$\sum X$  = Total jawaban responden untuk setiap butir pernyataan

$\sigma_t^2$  = Varian total

$\sum \sigma_b^2$  = Jumlah varian butir

k = Jumlah butir pernyataan

$r_{11}$  = Koefisien reliabilitas instrumen

Kriteria suatu instrumen penelitian (kuesioner) dikatakan reliabel dengan menggunakan uji *cronbach alpha* ini, apabila koefisien reliabilitas ( $r_{11}$ ) > 0,6.

## F. Teknik Analisis Data

### 1. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas Data

Umar (2011:181) menjelaskan bahwa, “Uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen, atau keduanya

berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak”.

Pengujian normalitas data dapat dilakukan secara manual atau melalui bantuan paket komputer *Social Package of Statistics Software* (SPSS) 19.0. Siregar (2014:153), “Pengujian normalitas data dapat menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* dengan ketentuan jika nilai probabilitas (*sig.*) lebih kecil dari 0,05 maka data berdistribusi normal dan jika nilai probabilitas (*sig.*) lebih besar dari 0,05 maka data tidak berdistribusi normal”.

Untuk pengujian normalitas data secara manual dapat juga dilakukan dengan menggunakan rumus Chi-Kuadrat, yaitu: (Sugiyono, 2008:172)

$$x_h^2 = \sum \frac{(f_o - f_h)^2}{f_h}$$

Keterangan:

$x_h^2$  = harga chi-kuadrat hitung

$f_h$  = frekuensi yang diharapkan

$f_o$  = frekuensi awal

Jika,  $x_h^2 \leq x_t^2$  (harga chi-kuadrat hitung lebih kecil sama harga chi-kuadrat tabel) maka distribusi data dinyatakan normal”.

## **b. Uji Autokorelasi**

Umar (2011:182) menjelaskan bahwa, “Uji autokorelasi dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi linier terdapat hubungan kuat baik positif maupun negatif antar data yang ada pada variabel-variabel penelitian”.

Sarwono (2013:16) mengemukakan bahwa, “Untuk pengujian autokorelasi dapat digunakan nilai dari *Durbin-Watson* (DW) dimana kisaran nilai DW mulai dari 0 – 4 dan tidak terjadi autokorelasi jika  $-2 \leq DW \leq 2$ ”.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Umar (2011:182) menjelaskan bahwa, “Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians residual suatu pengamatan ke pengamatan lain”.

Untuk mengetahui apakah terjadi heteroskedastisitas dapat diketahui dari nilai signifikansinya. Jika nilai signifikansi (*sign*) lebih kecil dari 0,05, maka dalam model regresi terjadi heteroskedastisitas. Terjadinya heteroskedastisitas dalam model regresi dapat diketahui jika titik-titik dalam *scatterplot* membentuk pola-pola tertentu atau berkumpul di satu sisi atau dekat nilai 0 pada sumbu Y pada kurva yang dihasilkan saat menggambar kurva dengan SPSS. Jika titik-titik data menyebar tidak secara beraturan maka tidak terjadi heteroskedastisitas. (Sarwono, 2013:18)

### d. Uji Multikolinieritas

Umar (2011:177) menjelaskan bahwa, “Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika korelasi terdapat masalah multikolinieritas yang harus diatasi”.

Ramandhina (2011:12) mengemukakan bahwa, cara untuk mengetahui gejala multikolinieritas, antara lain:

- 1) Nilai  $F_{\text{test}}$  yang sangat tinggi, serta tidak atau hanya sedikit nilai  $t_{\text{test}}$  yang signifikan.
- 2) Meregresikan model analisis dan melakukan uji korelasi antar variabel dependen dengan menggunakan *Variance Inflating Factor* (VIF) dan

*Tolerance Value*. Batas VIF adalah 10 dan *Tolerance Value* adalah 0,1. Jika nilai VIF > 10 dan nilai *Tolerance Value* < 0,1 maka telah terjadi multikolinieritas.

## 2. Analisis Regresi Linier Berganda

Siregar (2014:406) menjelaskan bahwa, “Analisis regresi linier berganda adalah suatu analisis yang dilakukan untuk meramalkan atau memprediksi besaran nilai variabel tidak bebas (dependen) yang dipengaruhi oleh dua atau lebih variabel bebas (independen)”.

Analisis regresi linier berganda dapat dilakukan secara manual atau melalui bantuan paket komputer *Social Package of Statistics Software* (SPSS) 19.0. Berikut ini tahapan untuk melakukan analisis regresi linier berganda, yaitu:

### a. Membuat persamaan regresi linier berganda

Persamaan regresi linier berganda digunakan untuk memprediksi seberapa besar pengaruh variabel penempatan kerja ( $X_1$ ) dan variabel kompensasi ( $X_2$ ) terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ). Adapun persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah: (Siregar, 2014:407)

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$b_1 = \frac{(\sum X_2^2)(\sum X_1 Y) - (\sum X_1 X_2)(\sum X_2 Y)}{(\sum X_1^2)(\sum X_2^2) - (\sum X_1 X_2)^2}$$

$$b_2 = \frac{(\sum X_1^2)(\sum X_2 Y) - (\sum X_1 X_2)(\sum X_1 Y)}{(\sum X_1^2)(\sum X_2^2) - (\sum X_1 X_2)^2}$$

$$a = \frac{\sum Y}{n} - b_1 \left( \frac{\sum X_1}{n} \right) - b_2 \left( \frac{\sum X_2}{n} \right)$$

Keterangan:

Y = Variabel kinerja karyawan

X<sub>1</sub> = Variabel penempatan kerja

X<sub>2</sub> = Variabel kompensasi

a, b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> = Konstanta

n = Jumlah sampel responden

b. Menghitung nilai koefisien korelasi linier berganda

Untuk menghitung nilai koefisien korelasi linier berganda digunakan rumus sebagai berikut: (Siregar, 2014:408)

$$R_{X_1X_2Y} = \sqrt{\frac{b_1 \sum X_1Y + b_2 \sum X_2Y}{\sum Y^2}}$$

**Tabel. III.6.**  
**Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Cukup Kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2008:231)

### 3. Uji t

Uji t adalah analisis statistik yang dilakukan untuk menguji atau membuktikan kebenaran hipotesis yang menyatakan ada pengaruh variabel penempatan kerja (X<sub>1</sub>) dan variabel kompensasi (X<sub>2</sub>) secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Berikut ini rumus yang digunakan untuk perhitungan uji t :

$$t = \frac{r_{XY}\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r_{XY})^2}} \quad (\text{Siregar, 2014: 410})$$

Keterangan:

$r_{XY}$  = Nilai koefisien korelasi

$n$  = Jumlah responden

Nilai  $t_{hitung}$  selanjutnya dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  dengan taraf signifikansi

5 % (  $\alpha = 0,05$  ) untuk pengujian hipotesis, dengan ketentuan:

- Jika,  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
- Jika,  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

#### 4. Uji F

Uji F adalah analisis statistik yang dilakukan untuk menguji atau membuktikan kebenaran hipotesis yang menyatakan ada pengaruh variabel penempatan kerja ( $X_1$ ) dan variabel kompensasi ( $X_2$ ) secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ).

Berikut ini rumus yang digunakan untuk perhitungan uji F :

$$F = \frac{(R_{X_1X_2Y})^2 (n - m - 1)}{m(1 - R_{X_1X_2Y}^2)} \quad (\text{Siregar, 2014: 409})$$

Keterangan:

$R_{X_1X_2Y}$  = Nilai koefisien korelasi berganda

$n$  = Jumlah responden

$m$  = Jumlah variabel bebas

Nilai  $F_{hitung}$  selanjutnya dibandingkan dengan nilai  $F_{tabel}$  dengan taraf

signifikansi 5 % (  $\alpha = 0,05$  ) untuk pengujian hipotesis, dengan ketentuan:

- Jika,  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
- Jika,  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

## 5. Uji Determinasi (R-square)

Uji determinasi (R-square) adalah analisis statistik yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase kontribusi yang diberikan secara simultan (bersama-sama) antara variabel penempatan kerja ( $X_1$ ) dan variabel kompensasi ( $X_2$ ) terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ). Berikut ini rumus yang digunakan untuk uji determinasi (R-square):

$$D = (R_{X_1X_2Y})^2 \times 100\% \quad (\text{Siregar, 2014:408})$$

Keterangan:

D = Koefisien determinasi

$R_{X_1X_2Y}$  = Nilai koefisien korelasi berganda

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Gambaran Umum Perusahaan**

PT. Asam Jawa didirikan dengan Akta Notaris No. 37 tanggal 16 Januari 1982 dari Notaris Barnang Armino Pulungan, SH di Medan. Kemudian disahkan oleh Menteri Kehakiman Republik Indonesia dengan SK No. C2 3259 HT.01.01.Th.84 tanggal 6 Juni 1984 yang dimuat dalam Berita Negara RI No.797 tahun 1984. Berdasarkan Surat Keputusan Menteri Pertanian Dirjen Perkebunan, PT. Asam Jawa dinyatakan sebagai perkebunan besar sebagai PMDN didapatkan berdasarkan S.P.T. Badan Koordinasi Penanaman Modal Dalam Negeri Pusat No.261/I/PMDN/1983 tanggal 13 Desember 1983.

*Land clearing* dan pembibitan digiatkan mulai tahun 1982, demikian juga pembangunan prasarana serta penyiapan syarat-syarat bagi aplikasi kredit investasi ke Bank Indonesia cq Bank Ekspor Impor Indonesia. Tanaman pertama sudah mulai digiatkan pada tahun 1983 di atas lahan gambut yang cukup kering dan relatif tidak menyuplai hambatan yang berarti.

Dalam pengembangan yang lebih lanjut, ternyata yang dihadapi sebagian besar adalah lahan gambut basah atau berawa yang memerlukan sistem pengeringan secara efektif. Kontrak kerja pembangunan pabrik ditandatangani dengan pihak PT Star Trcc pada tahun 1983. Namun karena sesuatu hal, mulai awal tahun 1987 pekerjaan dilanjutkan dengan sistem swakelola. Setelah waktu 9 bulan, pabrik dengan kapasitas tahap pertama adalah 30 ton/jam, pada tanggal

21 Desember 1987 dapat diresmikan. Di samping modal serta dari dana pendiri, kredit pendahuluan dari Bank Ekspor Impor Indonesia sudah dapat diberikan pada media tahun 1983 dan kredit investasi sesungguhnya pada tahun 1985.

Fokus perhatian untuk masa yang akan datang diarahkan bagi upaya-upaya sebagai berikut:

1. Penyelesaian penanaman 25% dari total areal 8.300 Ha, direncanakan selesai akhir tahun 1988.
2. Pembangunan pabrik tahap II menjadi total kapasitas 60 ton/jam, direncanakan selesai akhir triwulan III tahun 1988.
3. Perbaikan prasarana dan manajemen secara menyeluruh.

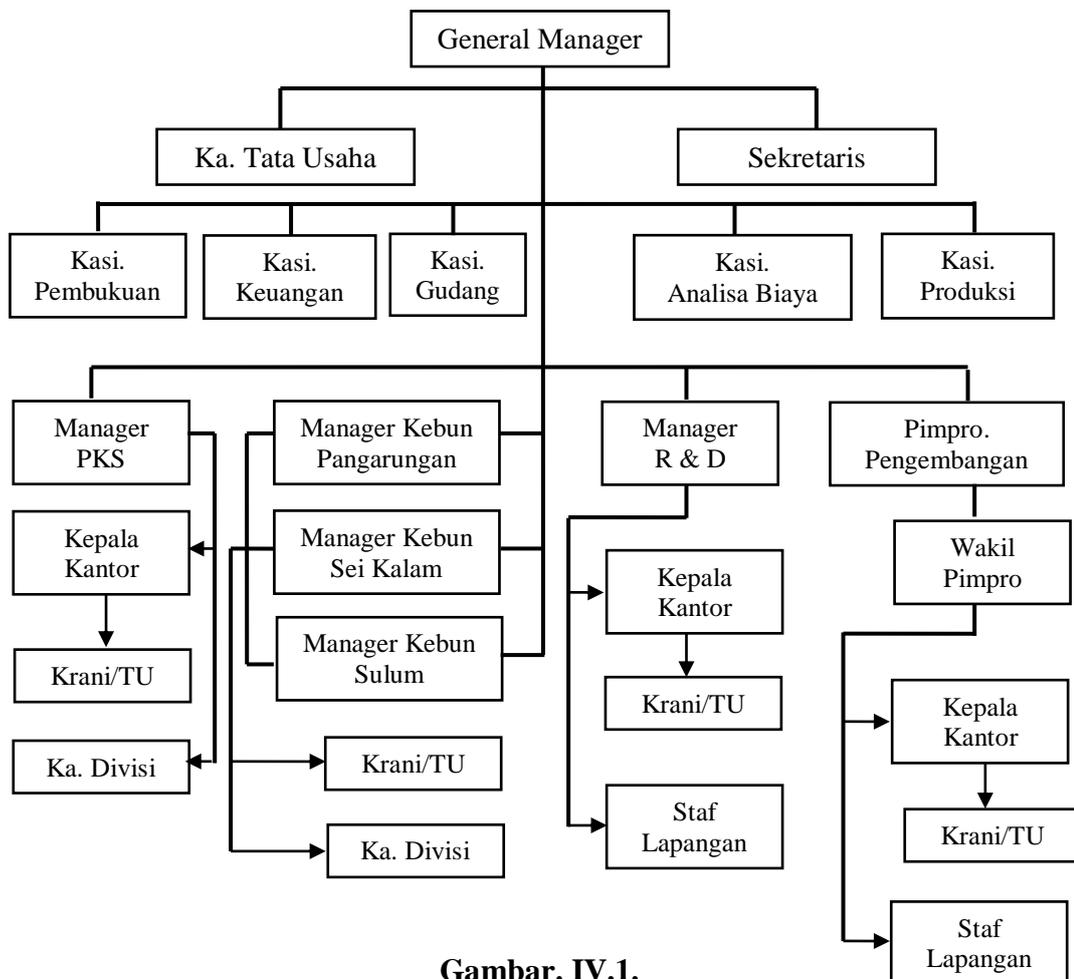
Pada bulan Januari 2004, dilakukan restrukturisasi manajemen keseluruhan baik dari PKS maupun Kebun dimana setiap pimpinan tertinggi pada masing-masing bagian bertanggung jawab kepada *General Manager*. Hingga saat ini, luas lahan 8.400 Ha. Seluruh areal tersebut dibagi dalam 10 *afdeling*, baik yang tergolong areal pemeliharaan maupun areal pengembangan ditambah dengan *afdeling* emplasemen.

## **2. Struktur Organisasi Perusahaan**

PT. Asam Jawa Medan merupakan suatu perusahaan yang sudah dapat dikategorikan sebagai sebuah pabrik pengolahan kelapa sawit yang besar. Sehingga dalam menjalankan kegiatannya sehari-hari sangat membutuhkan suatu susunan struktur organisasi yang baik dan sistematis, sehingga setiap fungsi yang ada dapat dijalankan dengan baik.

Untuk menjalankan kegiatan ataupun aktivitasnya PT. Asam Jawa Medan menetapkan struktur organisasi hubungan campuran, atau fungsional dan lini dimana wewenang dari pimpinan tertinggi dilimpahkan kepada kepala bagian di bawahnya yang mempunyai keahlian tertentu serta sebagian dilimpahkan kepada pejabat fungsional yang koordinasi tetap diserahkan kepada kepala bagian. Kendali operasi dilaksanakan dari pusat dan dewan direksi yang berkedudukan di Medan-Sumatera Utara.

Berikut ini disajikan gambar struktur organisasi PT. Asam Jawa Medan:



**Gambar. IV.1.**  
**Struktur Organisasi PT. Asam Jawa Medan**

Sumber: PT. Asam Jawa Medan Tahun 2014

Berikut ini rincian pembagian tugas dan tanggung jawab masing-masing bagian yang ada pada struktur organisasi PT. Asam Jawa Medan:

1) General Manager

- a. Bertanggung jawab secara penuh dalam melaksanakan tugasnya demi kepentingan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.
- b. Membuat segala perencanaan dan strategi perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun panjang.
- c. Mengkoordinir dan mengatur setiap kegiatan yang dijalankan perusahaan.

2) Kepala Tata Usaha

- a. Menjalankan kebijakan pencatatan akuntansi keuangan sesuai ketentuan perusahaan.
- b. Melakukan pemeriksaan, inventarisasi dan evaluasi sistem internal control dalam usaha mengamankan aset perusahaan.
- c. Mengawasi, membina dan evaluasi kinerja dan sumber daya manusia pada bagian terkait dalam usaha untuk meningkatkan produktivitas kerja.
- d. Pertanggungjawaban dari tugas-tugas yang diberikan dituangkan dalam bentuk laporan secara harian, bulanan dan tahunan.

3) Sekretaris

- a. Bertanggung jawab untuk menjalin relasi yang baik antara perusahaan dan intitusi pasar modal untuk memfasilitasi efektivitas pemenuhan kepatuhan terhadap peraturan perundangan yang berlaku di bursa efek dan pasar modal, termasuk Undang-undang Perseroan Terbatas.

- b. Berkewajiban mengawasi perkembangan dan perubahan regulasi yang terjadi di bidang pasar modal, dan memberikan rekomendasi dan masukan kepada Direksi terkait dampak perubahan tersebut pada perusahaan.
- c. Bertanggung jawab dalam pemenuhan kepatuhan terhadap Anggaran Dasar perusahaan serta peraturan perundangan yang berlaku di pasar modal dan bursa efek.
- d. Bertanggung jawab atas penyelenggaraan paparan publik dan menjalin hubungan baik dengan pihak media massa.
- e. Menangani hubungan investor dalam rangka menjalin dan meningkatkan komunikasi antara perusahaan dengan para investor.

#### 4) Kepala Seksi

- a. Memberikan saran/masukan kepada atasannya baik diminta atau tidak diminta dalam hal perencanaan dan kebijakan pokok perusahaan.
- b. Menciptakan suasana yang harmonis, aman dan tenteram dalam kehidupan bermasyarakat, sosial dan beragama di lingkungan divisi.
- c. Dalam menjalankan tanggung jawab diberi wewenang untuk mengambil sikap terhadap bawahan yang dianggap perlu, sementara pelaporan harus disampaikan kepada atasan langsung.
- d. Melengkapi dan mengembangkan manajemen teknik secara inovatif guna pencapaian sasaran mutu yang lebih efektif dan efisien.

#### 5) Manager PKS

- a. Bertanggung jawab terhadap terlaksananya semua kegiatan operasional di unit kebun/PKS.

- b. Membuat rencana anggaran biaya dan produksi baik bersifat bulanan maupun tahunan dan dilaporkan kepada General Manager secara tertulis.
- c. Melakukan pengawasan, pembinaan dan pengarahan bagi staf dan karyawan bawahannya di bidang disiplin kerja dan produktifitas kerja sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai semaksimal mungkin.
- d. Melengkapi dan mengembangkan manajemen teknik secara inovatif guna pencapaian sasaran mutu yang lebih efektif dan efisien.

6) Manager Kebun Pangarungan

- a. Bertanggung jawab terhadap terlaksananya semua kegiatan operasional di unit kebun Pangarungan.
- b. Membuat rencana anggaran biaya dan produksi baik bersifat bulanan maupun tahunan dan dilaporkan kepada General Manager secara tertulis.
- c. Melakukan pengawasan, pembinaan dan pengarahan bagi staf dan karyawan bawahannya di bidang disiplin kerja dan produktifitas kerja sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai semaksimal mungkin.
- d. Mengkoordinir pembuatan laporan kerja baik yang bersifat harian maupun bulanan dari bawahannya, mengevaluasi untuk segera mengambil tindakan jika dianggap perlu dan membuat laporannya kepada *General Manager*.

7) Manager Kebun Sei Kalam

- a. Bertanggung jawab terhadap terlaksananya semua kegiatan operasional di unit kebun Sei Kalam yang meliputi kultur teknis, sumber daya manusia, pembiayaan, administrasi dan keamanan.

- b. Membuat rencana anggaran biaya dan produksi baik bersifat bulanan maupun tahunan dan dilaporkan kepada *General Manager* secara tertulis.
- c. Melakukan pemeriksaan baik secara rutin dan periodik terhadap instruksi-instruksi dari perusahaan yang meliputi bidang kultur teknis dan produksi secara kualitatif dan kuantitatif.
- d. Melengkapi dan mengembangkan manajemen teknik secara inovatif guna pencapaian sasaran mutu yang lebih efektif dan efisien

#### 8) Manager Kebun Sulum

- a. Bertanggung jawab terhadap terlaksananya semua kegiatan operasional di unit kebun Sulum yang meliputi kultur teknis, sumber daya, pembiayaan, administrasi dan keamanan.
- b. Membuat rencana anggaran biaya dan produksi baik bersifat bulanan maupun tahunan dan dilaporkan kepada *General Manager* secara tertulis.
- c. Melakukan pengawasan, pembinaan dan pengarahan bagi staff dan karyawan bawahannya di bidang disiplin kerja dan produktifitas kerja sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai semaksimal mungkin.
- d. Melengkapi dan mengembangkan manajemen teknik secara inovatif guna pencapaian sasaran mutu yang lebih efektif dan efisien.

#### 9) Manager *Research & Development*

- a. Mengkoordinir pembuatan laporan kerja baik yang bersifat harian maupun bulanan dari bawahannya, mengevaluasi untuk segera mengambil tindakan jika dianggap perlu dan membuat laporan kepada *General Manager*.

- b. Melakukan pengawasan, pembinaan dan pengarahan bagi staf dan karyawan bawahannya di bidang disiplin kerja dan produktifitas kerja sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai semaksimal mungkin.
  - c. Memberikan saran atau masukan kepada *General Manager* baik diminta atau tidak, dalam hal perencanaan dan kebijaksanaan pokok perusahaan yang meliputi segi-segi teknis, teknologi, sumber daya manusia, pengembangan organisasi dan bidang-bidang yang terkait.
  - d. Guna pertanggung jawabannya, maka dibenarkan untuk mengambil sikap atau tindakan terhadap bawahannya yang melakukan pelanggaran dan hal-hal lain yang dapat mengganggu kegiatan operasional.
- 10) Pimpinan Pengembangan
- a. Membina menyelenggarakan bidang yang dibawahinya sesuai dengan kebijaksanaan yang telah ditetapkan perusahaan.
  - b. Menyusun anggaran di daerah pengembangan.
  - c. Merumuskan rencana pembangunan infrastruktur daerah pengembangan.
- 11) Wakil Pimpinan
- a. Memberikan saran dan bantuan kepada pimpinan pengembangan.
  - b. Melaksanakan keputusan dari pimpinan.
  - b. Menyenggarakan koordinasi dalam kegiatan pengembangan.
  - c. Mewakili pimpinan apabila berhalangan dalam melaksanakan tugas.
  - d. Dalam menjalankan tugasnya bertanggung jawab kepada pimpinan.

## 12) Krani/TU

- a. Bertanggung jawab terhadap kelancaran pelaksanaan instruksi dari atasannya dalam bidang administrasi divisi.
- b. Membuat laporan harian produksi dan perawatan yang bersumber dari laporan krani produksi dan mandor perawatan.
- c. Menghitung dan membuat laporan gaji dan premi karyawan dan permanen setiap bulannya.
- d. Bertanggung jawab terhadap jalannya proses keadministrasian kantor divisi.

## 13) Staf Lapangan

- a. Memberikan saran, konsultasi, bantuan serta melayani di bagian lapangan.
- b. Memberikan layanan dalam bidang keahliannya kepada pimpinan.
- c. Mendata segala aktivitas yang terjadi di lapangan.

### 3. Deskripsi Data Responden

Data penelitian pada PT. Asam Jawa Medan disajikan dalam bentuk analisa data dengan sampel respondennya adalah karyawan PT. Asam Jawa Medan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada 50 orang karyawan PT. Asam Jawa Medan sebagai responden, maka semua identitas responden dapat disusun berdasarkan jenis kelamin, umur dan tingkat pendidikan.

Berikut ini data demografi responden, yaitu:

**Tabel. IV.1.**  
**Data Demografi Responden**

No.	Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
1.	Berdasarkan Jenis Kelamin:		
	a. Laki-laki	34	68
	b. Perempuan	16	32
	Jumlah	50	100
2.	Berdasarkan Usia Responden:		
	a. 23 – 32 Tahun	27	54
	b. 33 – 49 Tahun	19	38
	c. Di atas 50 Tahun	4	8
	Jumlah	50	100
3.	Berdasarkan Tingkat Pendidikan:		
	a. SMU / SMK	2	4
	b. D-1	7	14
	c. D-2	18	36
	d. D-3	1	2
	e. S-1	22	44
	Jumlah	50	100

Sumber: PT. Asam Jawa Medan Tahun 2014

Dari Tabel. IV.1. di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Responden dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 34 orang (68%), sedangkan responden dengan jenis kelamin perempuan berjumlah 16 orang (22%). Data menunjukkan bahwa jumlah karyawan laki-laki lebih banyak daripada karyawan perempuan.
- b. Responden dengan usia 23-32 tahun berjumlah 27 orang (54%), usia 33-49 tahun berjumlah 19 orang (38%), usia di atas 50 tahun berjumlah 4 orang (8%). Data menunjukkan bahwa seluruh karyawan masih tergolong usia produktif kerja.
- c. Responden dengan tingkat pendidikan SMU/SMK berjumlah 2 orang (4%), D-1 berjumlah 7 orang (14%), D-2 berjumlah 18 orang (36%), D-3 berjumlah

1 orang (2%), S-1 berjumlah 22 orang (44%). Data menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan masih didominasi oleh tenaga kerja yang berpendidikan.

#### 4. Penyajian Data Penelitian

Setelah diadakannya penelitian dan pengumpulan data melalui kuesioner berupa angket yang diberikan kepada 50 orang karyawan yang dijadikan sampel penelitian, diperoleh data tentang pengaruh penempatan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Asam Jawa Medan.

##### a. Penyajian Data Variabel Kinerja Karyawan (Y)

**Tabel. IV.2.**  
**Statistik Deskriptif Jawaban Responden**  
**Untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Item	SS		S		KS		TS		STS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	8	16	41	82	1	2	-	-	-	-	50	100
2	8	16	40	80	2	4	-	-	-	-	50	100
3	6	12	42	84	2	4	-	-	-	-	50	100
4	7	14	42	84	1	2	-	-	-	-	50	100
5	9	18	39	78	2	4	-	-	-	-	50	100
6	8	16	40	80	2	4	-	-	-	-	50	100
7	4	8	45	90	1	2	-	-	-	-	50	100
8	9	18	40	80	1	2	-	-	-	-	50	100
9	8	16	39	78	3	6	-	-	-	-	50	100
10	7	14	41	82	2	4	-	-	-	-	50	100

Sumber: Rekapitulasi Jawaban Responden

Dari Tabel. IV.2. di atas dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Jawaban yang bervariasi diberikan oleh 50 orang responden berkaitan tentang semakin rendah tingkat kesalahan karyawan dalam bekerja menunjukkan peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, 16% menjawab sangat setuju, 82% setuju dan 2% menjawab kurang setuju, apabila

semakin rendah tingkat kesalahan karyawan dalam bekerja menunjukkan peningkatan kinerja karyawan.

- 2) Jawaban yang bervariasi diberikan oleh 50 orang responden berkaitan tentang efektivitas karyawan dalam bekerja merupakan faktor pendukung kinerja karyawan secara lebih maksimal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, 16% menjawab sangat setuju, 80% setuju dan 4% menjawab kurang setuju, apabila efektivitas karyawan dalam bekerja merupakan faktor pendukung kinerja karyawan secara lebih maksimal.
- 3) Jawaban yang bervariasi diberikan oleh 50 orang responden berkaitan tentang penurunan biaya operasional perusahaan mengindikasikan peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, 12% menjawab sangat setuju, 84% setuju dan 4% menjawab kurang setuju, apabila penurunan biaya operasional perusahaan mengindikasikan peningkatan kinerja karyawan.
- 4) Jawaban yang bervariasi diberikan oleh 50 orang responden berkaitan tentang efisiensi karyawan dalam bekerja merupakan faktor pendukung kinerja karyawan secara lebih maksimal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, 14% menjawab sangat setuju, 84% setuju dan 2% menjawab kurang setuju, apabila efisiensi karyawan dalam bekerja merupakan faktor pendukung kinerja karyawan secara lebih maksimal.
- 5) Jawaban yang bervariasi diberikan oleh 50 orang responden berkaitan tentang meningkatnya kualitas kerja karyawan dapat dilihat dari kesesuaian antara jumlah produksi dengan kebutuhan konsumen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, 18% menjawab sangat setuju, 78% setuju dan 4% menjawab kurang

setuju, apabila kualitas kerja karyawan dapat dilihat dari kesesuaian antara jumlah produksi dengan kebutuhan konsumen.

- 6) Jawaban yang bervariasi diberikan oleh 50 orang responden berkaitan tentang semakin tinggi kualitas kerja karyawan menunjukkan peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, 16% menjawab sangat setuju, 80% setuju dan 4% menjawab kurang setuju, apabila semakin tinggi kualitas kerja karyawan menunjukkan peningkatan kinerja karyawan.
- 7) Jawaban yang bervariasi diberikan oleh 50 orang responden berkaitan tentang pekerjaan yang diselesaikan tepat waktu berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, 8% menjawab sangat setuju, 90% setuju dan 2% menjawab kurang setuju, apabila pekerjaan yang diselesaikan tepat waktu berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.
- 8) Jawaban yang bervariasi diberikan oleh 50 orang responden berkaitan tentang disiplin waktu kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, 18% menjawab sangat setuju, 80% setuju dan 2% menjawab kurang setuju, apabila disiplin waktu kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- 9) Jawaban yang bervariasi diberikan oleh 50 orang responden berkaitan tentang kemampuan perusahaan memenuhi kebutuhan konsumen menunjukkan ukuran kinerja karyawan dalam perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, 16% menjawab sangat setuju, 78% setuju dan 6% menjawab kurang setuju, apabila kemampuan perusahaan memenuhi kebutuhan konsumen menunjukkan ukuran kinerja karyawan dalam perusahaan.

10) Jawaban yang bervariasi diberikan oleh 50 orang responden berkaitan tentang lingkungan kerja yang aman dan nyaman akan sangat mendukung peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, 14% menjawab sangat setuju, 82% setuju dan 4% menjawab kurang setuju, apabila lingkungan kerja yang aman dan nyaman akan sangat mendukung peningkatan kinerja karyawan.

#### b. Penyajian Data Variabel Penempatan Kerja ( $X_1$ )

**Tabel. IV.3.**  
**Statistik Deskriptif Jawaban Responden**  
**Untuk Variabel Penempatan Kerja ( $X_1$ )**

Item	SS		S		KS		TS		STS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>1</b>	9	18	35	70	6	12	-	-	-	-	50	100
<b>2</b>	5	10	42	84	3	6	-	-	-	-	50	100
<b>3</b>	9	18	36	72	5	10	-	-	-	-	50	100
<b>4</b>	5	10	41	82	4	8	-	-	-	-	50	100
<b>5</b>	6	12	42	84	2	4	-	-	-	-	50	100
<b>6</b>	10	20	38	76	2	4	-	-	-	-	50	100
<b>7</b>	6	12	42	84	2	4	-	-	-	-	50	100
<b>8</b>	11	22	34	68	5	10	-	-	-	-	50	100
<b>9</b>	12	24	35	70	3	6	-	-	-	-	50	100
<b>10</b>	10	20	37	74	3	6	-	-	-	-	50	100

Sumber: Rekapitulasi Jawaban Responden

Dari Tabel. IV.3. di atas dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Jawaban yang bervariasi diberikan oleh 50 orang responden berkaitan tentang karyawan yang berpendidikan S-1 lebih berpeluang mendapatkan jabatan staf. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, 18% menjawab sangat setuju, 70% setuju dan 12% menjawab kurang setuju, apabila karyawan yang berpendidikan S-1 lebih berpeluang mendapatkan jabatan staf.

- 2) Jawaban yang bervariasi diberikan oleh 50 orang responden berkaitan tentang pendidikan terakhir karyawan menjadi salah satu acuan bagi perusahaan dalam penempatan kerjanya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, 10% menjawab sangat setuju, 84% setuju dan 6% menjawab kurang setuju, apabila pendidikan terakhir karyawan menjadi salah satu acuan bagi perusahaan dalam penempatan kerjanya.
- 3) Jawaban yang bervariasi diberikan oleh 50 orang responden berkaitan tentang perusahaan harus mempunyai standar pendidikan terendah bagi calon karyawan baru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, 18% menjawab sangat setuju, 72% setuju dan 10% menjawab kurang setuju, apabila perusahaan harus mempunyai standar pendidikan terendah bagi calon karyawan baru.
- 4) Jawaban yang bervariasi diberikan oleh 50 orang responden berkaitan tentang keterampilan karyawan di dalam mengerjakan tugas menjadi faktor pendukung dalam penempatan kerjanya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, 10% menjawab sangat setuju, 82% setuju dan 8% menjawab kurang setuju, apabila keterampilan karyawan di dalam mengerjakan tugas menjadi faktor pendukung dalam penempatan kerjanya.
- 5) Jawaban yang bervariasi diberikan oleh 50 orang responden berkaitan tentang penempatan kerja karyawan berdasarkan keterampilan yang dimilikinya menjadi salah satu prioritas utama bagi perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, 12% menjawab sangat setuju, 84% setuju dan 4% menjawab kurang setuju, apabila penempatan kerja karyawan berdasarkan keterampilan yang dimilikinya menjadi salah satu prioritas utama perusahaan.

- 6) Jawaban yang bervariasi diberikan oleh 50 orang responden berkaitan tentang perusahaan perlu mengadakan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan kerja guna mempermudah proses penempatan kerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, 20% menjawab sangat setuju, 76% setuju dan 4% menjawab kurang setuju, apabila perusahaan perlu mengadakan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan kerja guna mempermudah proses penempatan kerja karyawan.
- 7) Jawaban yang bervariasi diberikan oleh 50 orang responden berkaitan tentang kemampuan karyawan berkomunikasi baik dengan konsumen akan berdampak positif terhadap kenaikan jabatannya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, 12% menjawab sangat setuju, 84% setuju dan 4% menjawab kurang setuju, apabila kemampuan karyawan berkomunikasi baik dengan konsumen akan berdampak positif terhadap kenaikan jabatannya.
- 8) Jawaban yang bervariasi diberikan oleh 50 orang responden berkaitan tentang kemampuan karyawan menyelesaikan setiap tugasnya dengan tepat waktu akan mempermudahnya mendapatkan promosi jabatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, 22% menjawab sangat setuju, 68% setuju dan 10% menjawab kurang setuju, apabila kemampuan karyawan menyelesaikan tugas dengan tepat waktu akan mempermudahnya mendapatkan promosi jabatan.
- 9) Jawaban yang bervariasi diberikan oleh 50 orang responden berkaitan tentang kedisiplinan karyawan dalam bekerja menjadi penilaian penting dalam penempatan kerjanya pada posisi yang lebih tinggi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, 24% menjawab sangat setuju, 70% setuju dan 6%

menjawab kurang setuju, apabila kedisiplinan karyawan dalam bekerja menjadi penilaian penting dalam penempatan kerjanya pada posisi yang lebih tinggi.

- 10) Jawaban yang bervariasi diberikan oleh 50 orang responden berkaitan tentang semangat kerja karyawan akan membantunya mendapat posisi jabatan yang lebih baik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, 20% menjawab sangat setuju, 74% setuju dan 6% menjawab kurang setuju, apabila semangat kerja karyawan akan membantunya mendapat posisi jabatan yang lebih baik.

### c. Penyajian Data Variabel Kompensasi ( $X_2$ )

**Tabel. IV.4.**  
**Statistik Deskriptif Jawaban Responden**  
**Untuk Variabel Kompensasi ( $X_2$ )**

Item	SS		S		KS		TS		STS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>1</b>	4	8	44	88	2	4	-	-	-	-	50	100
<b>2</b>	3	6	44	88	3	6	-	-	-	-	50	100
<b>3</b>	10	20	32	54	8	16	-	-	-	-	50	100
<b>4</b>	3	6	45	90	2	4	-	-	-	-	50	100
<b>5</b>	4	8	44	88	2	4	-	-	-	-	50	100
<b>6</b>	14	28	34	78	2	4	-	-	-	-	50	100
<b>7</b>	4	8	40	80	6	12	-	-	-	-	50	100
<b>8</b>	10	20	38	76	2	4	-	-	-	-	50	100
<b>9</b>	5	10	42	84	3	6	-	-	-	-	50	100
<b>10</b>	9	18	36	72	5	10	-	-	-	-	50	100

Sumber: Rekapitulasi Jawaban Responden

Dari Tabel. IV.4. di atas dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Jawaban yang bervariasi diberikan oleh 50 orang responden berkaitan tentang semakin tinggi tingkat pendidikan seorang karyawan maka tingkat kompensasi yang diterima akan semakin tinggi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, 8% menjawab sangat setuju, 88% setuju dan 4% menjawab kurang

setuju, apabila semakin tinggi tingkat pendidikan seorang karyawan maka tingkat kompensasi yang diterima akan semakin tinggi.

- 2) Jawaban yang bervariasi diberikan oleh 50 orang responden berkaitan tentang semakin lama karyawan bekerja dalam perusahaan maka tingkat kompensasi yang diterima akan semakin tinggi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, 6% menjawab sangat setuju, 88% setuju dan 6% menjawab kurang setuju, apabila semakin lama karyawan bekerja dalam perusahaan maka tingkat kompensasi yang diterima akan semakin tinggi.
- 3) Jawaban yang bervariasi diberikan oleh 50 orang responden berkaitan tentang karyawan yang sudah berumah tangga wajib diberikan kompensasi tambahan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, 20% menjawab sangat setuju, 54% setuju dan 16% menjawab kurang setuju, apabila karyawan yang sudah berumah tangga wajib diberikan kompensasi tambahan.
- 4) Jawaban yang bervariasi diberikan oleh 50 orang responden berkaitan tentang kebutuhan fisik minimum karyawan berpengaruh terhadap penetapan besarnya kompensasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, 6% menjawab sangat setuju, 90% setuju dan 4% menjawab kurang setuju, apabila kebutuhan fisik minimum karyawan berpengaruh terhadap penetapan besarnya kompensasi.
- 5) Jawaban yang bervariasi diberikan oleh 50 orang responden berkaitan tentang tingkat kemampuan perusahaan membayar kompensasi akan berpengaruh terhadap penetapan besarnya kompensasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, 8% menjawab sangat setuju, 88% setuju dan 4% menjawab kurang

setuju, apabila tingkat kemampuan perusahaan membayar kompensasi berpengaruh terhadap penetapan besarnya kompensasi.

- 6) Jawaban yang bervariasi diberikan oleh 50 orang responden berkaitan tentang kinerja perusahaan yang meningkat akan berpengaruh terhadap kenaikan jumlah kompensasi untuk karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, 28% menjawab sangat setuju, 78% setuju dan 4% menjawab kurang setuju, apabila kinerja perusahaan yang meningkat berpengaruh terhadap kenaikan jumlah kompensasi untuk karyawan.
- 7) Jawaban yang bervariasi diberikan oleh 50 orang responden berkaitan tentang peraturan perundang-undangan pemerintah berpengaruh terhadap pelaksanaan kebijakan kompensasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, 8% menjawab sangat setuju, 80% setuju dan 12% menjawab kurang setuju, apabila peraturan perundang-undangan pemerintah berpengaruh terhadap pelaksanaan kebijakan kompensasi.
- 8) Jawaban yang bervariasi diberikan oleh 50 orang responden berkaitan tentang kompensasi yang diterima karyawan harus disesuaikan dengan tingkat biaya hidup yang berlaku di daerahnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, 20% menjawab sangat setuju, 76% setuju dan 4% menjawab kurang setuju, apabila kompensasi yang diterima karyawan harus disesuaikan dengan tingkat biaya hidup yang berlaku di daerahnya.
- 9) Jawaban yang bervariasi diberikan oleh 50 orang responden berkaitan tentang besarnya tanggung jawab suatu pekerjaan akan diimbangi dengan besarnya kompensasi yang bakal diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, 10%

menjawab sangat setuju, 84% setuju dan 6% menjawab kurang setuju, apabila besarnya tanggung jawab suatu pekerjaan akan diimbangi dengan besarnya kompensasi yang bakal diterima.

- 10) Jawaban yang bervariasi diberikan oleh 50 orang responden berkaitan tentang besar kecilnya kompensasi yang diterima karyawan bergantung kepada jenis pekerjaannya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, 18% menjawab sangat setuju, 72% setuju dan 10% menjawab kurang setuju, apabila besar kecilnya kompensasi yang diterima karyawan bergantung kepada jenis pekerjaannya.

## **B. Pembahasan**

### **1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**

#### **1. Hasil Uji Validitas**

Hasil pengujian validitas instrumen penelitian dapat dilihat pada kolom total jawaban pada baris *Pearson Correlation*. Suatu instrumen penelitian dikatakan valid, jika nilai koefisien korelasi product moment lebih besar dari 0,3 ( $r_{hitung} > 0,3$ ). Dengan menggunakan bantuan program komputer *Social Package of Statistics Software* (SPSS) 19 , maka diperoleh hasil pengujian validitas instrumen penelitian sebagai berikut:

**Tabel. IV.5.**  
**Hasil Pengujian Validitas Instrumen Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

<b>Instrumen Pertanyaan</b>	<b>r<sub>hitung</sub></b>	<b>r<sub>tabel</sub></b>	<b>Hasil</b>
1	0,470	0,3	Valid
2	0,631	0,3	Valid
3	0,833	0,3	Valid
4	0,693	0,3	Valid
5	0,605	0,3	Valid
6	0,718	0,3	Valid
7	0,571	0,3	Valid
8	0,754	0,3	Valid
9	0,546	0,3	Valid
10	0,698	0,3	Valid

Sumber: Hasil Analisis SPSS. 19

Dari Tabel. IV.5. di atas pada kolom total jawaban pada baris *Pearson Correlation*, terlihat bahwa nilai koefisien korelasi dari setiap butir instrumen penelitian variabel kinerja karyawan (Y) bernilai positif dan lebih besar dari 0,3. Ini membuktikan bahwa instrumen variabel kinerja karyawan (Y) dapat dinyatakan valid

**Tabel. IV.6.**  
**Hasil Pengujian Validitas Instrumen Variabel Penempatan Kerja ( $X_1$ )**

<b>Instrumen Pertanyaan</b>	<b>r hitung</b>	<b>r tabel</b>	<b>Hasil</b>
1	0,760	0,3	Valid
2	0,382	0,3	Valid
3	0,818	0,3	Valid
4	0,472	0,3	Valid
5	0,477	0,3	Valid
6	0,733	0,3	Valid
7	0,495	0,3	Valid
8	0,800	0,3	Valid
9	0,604	0,3	Valid
10	0,481	0,3	Valid

Sumber: Hasil Analisis SPSS. 19

Dari Tabel. IV.6. di atas pada kolom total jawaban pada baris *Pearson Correlation*, terlihat bahwa nilai koefisien korelasi dari setiap butir instrumen penelitian variabel penempatan kerja ( $X_1$ ) bernilai positif dan lebih besar dari 0,3. Ini membuktikan bahwa instrumen variabel penempatan kerja ( $X_1$ ) dapat dinyatakan valid.

**Tabel. IV.7.**  
**Hasil Pengujian Validitas Instrumen Variabel Kompensasi (X<sub>2</sub>)**

<b>Instrumen Pertanyaan</b>	<b>r<sub>hitung</sub></b>	<b>r<sub>tabel</sub></b>	<b>Hasil</b>
1	0,845	0,3	Valid
2	0,619	0,3	Valid
3	0,768	0,3	Valid
4	0,893	0,3	Valid
5	0,826	0,3	Valid
6	0,616	0,3	Valid
7	0,704	0,3	Valid
8	0,828	0,3	Valid
9	0,551	0,3	Valid
10	0,603	0,3	Valid

Sumber: Hasil Analisis SPSS. 19

Dari Tabel. IV.7. di atas pada kolom total jawaban pada baris *Pearson Correlation*, terlihat bahwa nilai koefisien korelasi dari setiap butir instrumen penelitian variabel kompensasi (X<sub>2</sub>) bernilai positif dan lebih besar dari 0,3. Ini membuktikan bahwa instrumen variabel kompensasi (X<sub>2</sub>) dinyatakan valid.

#### **b. Hasil Uji Reliabilitas**

Hasil pengujian reliabilitas instrumen penelitian dapat dilihat pada kolom *Cronbach's Alpha*. Pengujian reliabilitas pada instrumen penelitian yang kuesionernya memiliki alternatif jawaban lebih dari dua dengan menggunakan uji *Cronbach Alpha* dan instrumen penelitian dikatakan reliabel jika nilainya diatas 0,6. Dengan menggunakan bantuan program komputer *Social Package of Statistics Software* (SPSS) 19 , maka diperoleh hasil pengujian sebagai berikut:

**Tabel. IV.8.**  
**Hasil Pengujian Reliabilitas Instrumen Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Reliability Statistics ( $r_{11}$ )		$r_{\text{tabel}}$
Cronbach's Alpha	N of Items (Jumlah Pertanyaan)	
.847	10	0,6

Sumber: Hasil Analisis SPSS. 19

Dari Tabel. IV.8. di atas pada kolom *Cronbach's Alpha*, dapat dilihat bahwa hasil perhitungan reliabilitas instrumen variabel kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai koefisien korelasi 0,847 lebih besar dari 0,6 (batas reliabilitas). Ini membuktikan bahwa instrumen variabel kinerja karyawan (Y) dapat dinyatakan reliabel.

**Tabel. IV.9.**  
**Hasil Pengujian Reliabilitas Instrumen Variabel Penempatan Kerja (X<sub>1</sub>)**

Reliability Statistics ( $r_{11}$ )		$r_{\text{tabel}}$
Cronbach's Alpha	N of Items (Jumlah Pertanyaan)	
.816	10	0,6

Sumber: Hasil Analisis SPSS. 19

Dari Tabel. IV.9. di atas pada kolom *Cronbach's Alpha*, dapat dilihat bahwa hasil perhitungan reliabilitas instrumen variabel penempatan kerja (X<sub>1</sub>) menunjukkan nilai koefisien korelasi 0,816 lebih besar dari 0,6 (batas reliabilitas). Ini membuktikan bahwa instrumen variabel penempatan kerja (X<sub>1</sub>) dapat dinyatakan reliabel.

**Tabel. IV.10.**  
**Hasil Pengujian Reliabilitas Instrumen Variabel Kompensasi (X<sub>2</sub>)**

Reliability Statistics ( $r_{11}$ )		$r_{\text{tabel}}$
Cronbach's Alpha	N of Items (Jumlah Pertanyaan)	
.886	10	0,6

Sumber: Hasil Analisis SPSS. 19

Dari Tabel. IV.10. di atas pada kolom *Cronbach's Alpha*, dapat dilihat bahwa hasil perhitungan reliabilitas instrumen variabel kompensasi ( $X_2$ ) menunjukkan nilai koefisien korelasi 0,886 lebih besar dari 0,6 (batas reliabilitas). Ini membuktikan bahwa instrumen variabel kompensasi ( $X_2$ ) dapat dinyatakan reliabel.

## 2. Hasil Uji Asumsi Klasik

### a. Hasil Uji Normalitas Data

Uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah variabel kinerja karyawan (Y), variabel penempatan kerja ( $X_1$ ) dan variabel kompensasi ( $X_2$ ) berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Dalam penelitian ini, uji normalitas data dilakukan dengan mempergunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* dan bantuan program *Social Package of Statistics Software (SPSS) 19*. Berikut ini hasil uji normalitas data dalam penelitian ini:

**Tabel. IV.11.**  
**Hasil Uji Normalitas Data**

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Penempatan kerja	.235	50	.000	.877	50	.000
Kompensasi	.281	50	.000	.785	50	.000
Kinerja karyawan	.276	50	.000	.702	50	.000
a. Lilliefors Significance Correction						

Sumber: Hasil Analisis SPSS. 19

Dari Tabel. IV.11. di atas pada kolom *Kolmogorov-Smirnov* dan kolom *Sig.* dapat dilihat bahwa, nilai probabilitas (*Sig.*) = 0,000 < 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

### b. Hasil Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi linier terdapat hubungan kuat baik positif maupun negatif antar data yang ada pada variabel kinerja karyawan (Y), variabel penempatan kerja ( $X_1$ ) dan variabel kompensasi ( $X_2$ ). Dalam penelitian ini, uji autokorelasi dilakukan dengan melihat nilai dari *Durbin-Watson* (DW) dan mempergunakan bantuan program *Social Package of Statistics Software* (SPSS) 19 . Berikut ini hasil uji autokorelasi dalam penelitian ini:

**Tabel. IV.12.**  
**Hasil Uji Autokorelasi**

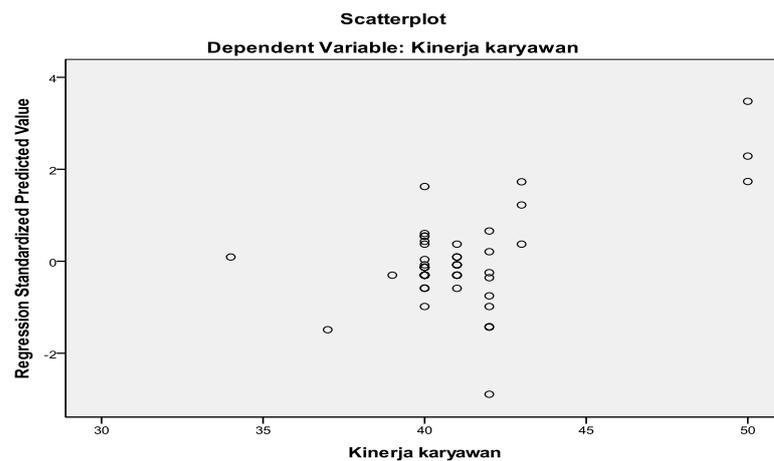
Model Summary <sup>b</sup>						
Model	Change Statistics					Durbin-Watson
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.312	10.648	2	47	.000	1.797
a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Penempatan kerja						
b. Dependent Variable: Kinerja karyawan						

Sumber: Hasil Analisis SPSS. 19

Dari Tabel. IV.12. di atas pada kolom *Durbin-Watson* dapat dilihat bahwa, nilai *Durbin-Watson* (DW) = 1,797. Sesuai dengan ketentuan apabila  $-2 \leq DW \leq 2$  maka tidak terjadi autokorelasi. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa,  $-2 \leq DW (1,797) \leq 2$  . Jadi dapat disimpulkan bahwa, pada model regresi pengaruh penempatan kerja ( $X_1$ ) dan variabel kompensasi ( $X_2$ ) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) tidak terjadi autokorelasi.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi linier berganda pada penelitian ini terjadi ketidaksamaan varians residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Dalam penelitian ini, uji heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat grafik *Scatterplot* dengan ketentuan jika titik-titik data menyebar tidak secara beraturan maka tidak terjadi heteroskedastisitas dan mempergunakan bantuan program *Social Package of Statistics Software* (SPSS) 19. Berikut ini hasil uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini:



**Gambar. IV.2.**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Dari Gambar. IV.2. di atas, dapat dilihat bahwa titik-titik tersebar secara tidak beraturan artinya data telah bebas dari gejala heteroskedastisitas. Maka dapat disimpulkan bahwa, model regresi dari data variabel kinerja karyawan (Y), variabel penempatan kerja ( $X_1$ ) dan variabel kompensasi ( $X_2$ ) bebas dari gejala heteroskedastisitas.

#### d. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen yaitu variabel penempatan kerja ( $X_1$ ) dan variabel kompensasi ( $X_2$ ). Dalam penelitian ini, uji multikolinieritas dilakukan dengan menggunakan *Variance Inflating Factor* (VIF) dan *Tolerance Value* serta bantuan program *Social Package of Statistics Software* (SPSS) 19. Batas VIF adalah 10 dan *Tolerance Value* adalah 0,1. Jika nilai  $VIF > 10$  dan nilai *Tolerance Value*  $< 0,1$  maka telah terjadi multikolinieritas. Berikut ini hasil uji multikolinieritas dalam penelitian ini:

**Tabel. IV.13.**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistic	
		Tolerance	VIF
1	Constant		
	Penempatan kerja	.860	1.163
	Kompensasi	.860	1.163
a. Dependent Variable: Kinerja karyawan			

Sumber: Hasil Analisis SPSS. 19

Dari Tabel. IV.13. pada kolom *Collinearity Statistics* dapat dilihat nilai VIF sebesar 1,163 dan nilai *Tolerance Value* sebesar 0,8602. Berdasarkan ketentuan; jika  $VIF < 10$  dan *Tolerance Value*  $> 0,1$  maka dapat disimpulkan bahwa, pada model regresi pengaruh penempatan kerja ( $X_1$ ) dan variabel kompensasi ( $X_2$ ) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) tidak terjadi multikolinieritas.

### 3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk memprediksi seberapa besar pengaruh variabel penempatan kerja ( $X_1$ ) dan variabel kompensasi ( $X_2$ ) terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ). Dalam penelitian ini analisis regresi linier berganda dilakukan dengan menggunakan program komputer *Social Package of Statistics Software* (SPSS) 19. Berikut ini hasil analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini:

**Tabel. IV.14.**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.961	5.318		3.189	.003
	Penempatan kerja	.256	.120	.279	2.138	.038
	Kompensasi	.338	.113	.390	2.993	.004
a. Dependent Variable: Kinerja karyawan						

Sumber: Hasil Analisis SPSS. 19

Pada Tabel. IV.14. di kolom *Unstandardized Coefficients* dan kolom B dapat dilihat nilai konstanta  $a = 16,961$  ,  $b = 0,256$  dan  $c = 0,338$  . Dari besarnya nilai konstanta  $a$ ,  $b$  dan  $c$  dapat disusun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:  $Y = 16,961 + 0,256 X_1 + 0,338 X_2$

Dari persamaan regresi linier berganda tersebut dapat diprediksi jika variabel penempatan kerja ( $X_1$ ) meningkat satu satuan maka variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) akan meningkat 0,256 satuan dan jika variabel kompensasi ( $X_2$ ) meningkat satu satuan maka variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) akan meningkat 0,338 satuan.

Selanjutnya, untuk mengetahui nilai koefisien korelasi berganda dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel. IV.15.**  
**Hasil Analisis Koefisien Regresi Linier Berganda**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.558 <sup>a</sup>	.312	.283	2.277
a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Penempatan kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja karyawan				

Sumber: Hasil Analisis SPSS. 19

Pada Tabel. IV.15. di kolom R dapat dilihat nilai koefisien korelasi berganda sebesar 0,558. Nilai  $R = 0,558$  menunjukkan bahwa, pengaruh variabel penempatan kerja ( $X_1$ ) dan variabel kompensasi ( $X_2$ ) terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) cukup kuat dan positif, artinya terjadi hubungan searah antara variabel penempatan kerja ( $X_1$ ) dan variabel kompensasi ( $X_2$ ) terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ), apabila variabel penempatan kerja ( $X_1$ ) dan variabel kompensasi ( $X_2$ ) semakin baik maka variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) akan semakin baik pula.

## 2. Hasil Uji t

Uji t dilakukan untuk menguji atau membuktikan kebenaran hipotesis yang menyatakan ada pengaruh variabel penempatan kerja ( $X_1$ ) dan variabel kompensasi ( $X_2$ ) secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ). Dalam penelitian ini, uji t dilakukan dengan menggunakan program komputer *Social Package of Statistics Software* (SPSS) 19. Berikut ini hasil uji t dalam penelitian ini:

**Tabel. IV.16.**  
**Hasil Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	3.189	.003
	Penempatan kerja	2.138	.038
	Kompensasi	2.993	.004

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Hasil Analisis SPSS. 19

Pada Tabel. IV. 16. di kolom t dapat dilihat bahwa, nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel penempatan kerja ( $X_1$ ) adalah 2,138 dan nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel kompensasi ( $X_2$ ) adalah 2,993. Sedangkan nilai  $t_{tabel}$  dalam penelitian ini adalah  $t_{(\alpha/2; n-2)}$ ,  $n$  = jumlah sampel, maka  $t_{tabel} = t_{(0,025; 48)} = 2,000$ .

Dengan membanding nilai  $t_{hitung}$  dengan nilai  $t_{tabel}$  maka dapat diketahui bahwa, nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  ( $2,138 > 2,000$  dan  $2,993 > 2,000$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa, hipotesis yang menyatakan ada pengaruh variabel penempatan kerja ( $X_1$ ) dan variabel kompensasi ( $X_2$ ) secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) telah terbukti.

### 3. Hasil Uji F

Uji F dilakukan untuk menguji atau membuktikan kebenaran hipotesis yang menyatakan ada pengaruh variabel penempatan kerja ( $X_1$ ) dan variabel kompensasi ( $X_2$ ) secara simultan/bersama-sama terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ). Dalam penelitian ini, uji F dilakukan dengan menggunakan program komputer *Social Package of Statistics Software* (SPSS) 19.

Berikut ini hasil uji F dalam penelitian ini:

**Tabel. IV.17.**  
**Hasil Uji F**

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	110.390	2	55.195	10.648	.000 <sup>a</sup>
	Residual	243.630	47	5.184		
	Total	354.020	49			
a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Penempatan kerja						
b. Dependent Variable: Kinerja karyawan						

Sumber: Hasil Analisis SPSS. 19

Pada Tabel. IV.17. di kolom F dapat dilihat bahwa, nilai  $F_{hitung}$  adalah 10,648. Sedangkan nilai  $F_{tabel}$  dalam penelitian ini adalah  $F_{(\alpha) (dka, dkb)}$ ,  $n$  = jumlah sampel,  $dka$  = jumlah variabel bebas,  $dkb = n - m - 1$ , maka  $F_{tabel} = F_{(0,05) (2, 47)} = 3,150$ .

Dengan membanding nilai  $F_{hitung}$  dengan nilai  $F_{tabel}$  maka dapat diketahui bahwa, nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dibandingkan dengan nilai  $F_{tabel}$  ( $10,648 > 3,150$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa, hipotesis yang menyatakan ada pengaruh variabel penempatan kerja ( $X_1$ ) dan variabel kompensasi ( $X_2$ ) secara simultan/bersama-sama terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) telah terbukti.

#### 4. Hasil Uji Determinasi (R-square)

Uji determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase kontribusi yang diberikan secara simultan (bersama-sama) antara variabel penempatan kerja ( $X_1$ ) dan variabel kompensasi ( $X_2$ ) terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ). Dalam penelitian ini, uji determinasi dilakukan dengan menggunakan program komputer *Social Package of Statistics Software* (SPSS) 19.

Berikut ini hasil uji determinasi dalam penelitian ini:

**Tabel. IV.18.**  
**Hasil Uji Determinasi**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.558 <sup>a</sup>	.312	.283	2.277
a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Penempatan kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja karyawan				

Sumber: Hasil Analisis SPSS. 19

Pada Tabel. IV.18. di kolom *Adjusted R-Square* dapat dilihat nilai koefisien determinasi sebesar 0,283. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,283 menunjukkan bahwa, kontribusi pengaruh variabel penempatan kerja ( $X_1$ ) dan variabel kompensasi ( $X_2$ ) secara simultan/bersama-sama terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) adalah 28,30%, sedangkan sisanya 71,70% dipengaruhi oleh faktor lain.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas maka dapat diambil kesimpulan, antara lain:

1. Hasil pengujian validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen variabel penempatan kerja ( $X_1$ ), variabel kompensasi ( $X_2$ ) dan variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) valid dan reliabel.
2. Pengaruh variabel penempatan kerja ( $X_1$ ) dan variabel kompensasi ( $X_2$ ) terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) cukup kuat dan positif dilihat dari nilai  $R = 0,558$ .
3. Hipotesis yang menyatakan ada pengaruh variabel penempatan kerja ( $X_1$ ) dan variabel kompensasi ( $X_2$ ) secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) telah terbukti dilihat dari nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,138 > 2,000$  dan  $2,993 > 2,000$ ).
4. Hipotesis yang menyatakan ada pengaruh variabel penempatan kerja ( $X_1$ ) dan variabel kompensasi ( $X_2$ ) secara simultan/bersama-sama terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) telah terbukti dilihat dari nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $10,648 > 3,150$ ).
5. Kontribusi pengaruh variabel penempatan kerja ( $X_1$ ) dan variabel kompensasi ( $X_2$ ) secara simultan/bersama-sama terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) adalah 28,30%, sedangkan sisanya 71,70% dipengaruhi oleh faktor lain.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka penulis mencoba untuk memberikan saran yang berkaitan dengan pengaruh penempatan kerja dan kompensasi terhadap karyawan, antara lain:

1. Hendaknya pimpinan perusahaan memperhatikan faktor-faktor lain yang lebih mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan seperti insentif atau tunjangan hari raya yang lebih memuaskan karyawan dan program penempatan kerja karyawan yang dijalankan lebih memperhatikan faktor pendidikan dan pengalaman karyawan, prestasi kerja karyawan serta loyalitas kerja karyawan.
2. Hendak para karyawan senantiasa meningkatkan kinerjanya baik itu di bagian produksi, keuangan, peralatan/mesin-mesin, pemasaran dan bagian-bagian lainnya sehingga target produksi perusahaan dapat tercapai dan tercipta hubungan yang saling menguntungkan antara perusahaan dengan karyawan.
3. Diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan variabel lainnya untuk meningkatkan karyawan seperti loyalitas kerja, disiplin kerja dan lain sebagainya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aprilinda Ramandhina, 2011, *Kursus Kilat Menguasai SPSS untuk UKM*, Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Danang Sunyoto, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: CAPS.
- Doddy Ariefianto, 2014, *Ekonometrika*, Bandung: Erlangga.
- Edy Sutrisno, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Faustino Cardoso Gomes, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Andi.
- Hasibuan, Malayu SP, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Husein Umar, 2011, *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Ismail Nawawi Uha, 2013, *Budaya Organisasi, Kepemimpinan & Kinerja*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Jonathan Sarwono, 2013, *Jurus Ampuh SPSS untuk Riset Skripsi*, Jakarta: Kompas Gramedia.
- Juliansyah Noor, 2012, *Metode Penelitian*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Ma'ruf Abdullah, 2014, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*, Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Mudrajad Kuncoro, 2013, *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi*, Jakarta: Erlangga.
- Nova Retnowati, 2012, *Manajemen Kompensasi*, Bandung: Karya Putra Darwati.
- Sedarmayanti, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika Aditama.

Sjafri Mangkuprawira, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Bogor: Ghalia Indonesia.

Soekidjo Notoatmodjo, 2009, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta.

Sugiyono, 2008, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D*, Bandung: Alfabeta.

Syofian Siregar, 2014, *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kualitatif*, Jakarta: Bumi Aksara.

Wibowo, 2010, *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.