

**PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT NITTOH BATAM**

SKRIPSI



**Oleh:
Jultri Ledi Manurung
130910342**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2018**

**PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT NITTOH BATAM**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
guna memperoleh gelar Sarjana**



**Oleh:
Jultri Ledi Manurung
130910342**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2018**

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana, dan/atau magister), baik di Universitas Putera Batam maupun di perguruan tinggi lain.
2. Skripsi ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Batam, 27 Januari 2018

Yang membuat pernyataan,

Materai

Jultri Ledi Manurung

NPM: 130910342

**PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT NITTOH BATAM**

Oleh:

Jultri Ledi Manurung

130910342

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
guna memperoleh gelar sarjana**

Telah disetujui oleh pembimbing pada tanggal

Batam, 29 Januari 2018

Syaifullah, S.E., M.M.

Pembimbing

ABSTRAK

Kualitas produk menjadi fokus perusahaan manufaktur saat ini. Salah satu faktor yang mempengaruhinya adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan bagian dari keseluruhan manajemen yang ada dan tersedia dalam suatu organisasi atau pemerintahan. Hal ini merupakan faktor yang sangat penting dalam organisasi. Sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien serta membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Sumber daya manusia berpengaruh langsung terhadap proses produksi. Kinerja karyawan yang baik akan menghasilkan kualitas produk yang baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Nittoh Batam. Pada penelitian ini penulis mengambil sampel sebanyak 110 responden dan seluruh responden adalah jumlah populasi sebanyak 110 orang dan seluruh responden adalah seluruh karyawan PT Nittoh Batam pada Departemen Seikei dengan pengambilan sampel jenuh atau sensus (*census sampling*). Hipotesis pada penelitian ini adalah Penempatan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja serta penempatan kerja dan kompensasi secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini merupakan kausalitas kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuisioner. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Berdasarkan hasil perhitungan, dapat diketahui bahwa penempatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (H_{a1} diterima). kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (H_{a2} diterima), serta penempatan kerja dan kompensasi secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (H_{a3} diterima).

Kata kunci: Penempatan Kerja, kompensasi, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Quality products become the focus of today's manufacturing companies. One of the factors that influence it is human resources. Human resources are part of the overall management of existing and available in a 'organizations or government. This is a very important factor in the organization. Human resources is the science and art of regulating the relations and the role of labor in order to effectively and efficiently and help to achieve objectives of the company, employees and the community. Human resources directly influence the production process. The performance of good employees will produce a good quality product. This study aims to know the effect of work stress and work discipline on the performance of employees of PT Nittoh batam. In this study, the authors took a sample of 110 respondents and all respondents are a total population of 110 people and all respondents are all employees of PT Nittoh Batam at the Department of Seikei with saturated or census sampling. The hypothesis in this study is the Work Plcement has a significant effect on performance. Compensation has a significant influence on performance and as well as work replacement and compensation simultaneously have a significant influence on employee performance. This research is a quantitative causality with data collection via questionnaires. The analytical method used in this research is multiple linear regression. Based on calculations, it can be seen that the positive effect of work replacement on employee performance (H_{a1} accepted).compensation has a positive effect on employee performance (H_{a2} accepted), and the work replacement and kompensation simultaneously have a significant influence on employee performance (H_{a3} accepted).

Keywords: Work Replacement, Compensation, Employee Performance.

KATA PENGANTAR

Syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Bisnis Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati.

Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa skripsi ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr.Nur Elfi Husda, S.Kom., M.Si selaku Rektor Universitas Putera
2. Bapak Suhardiyanto, S.Hum., M.Pd selaku Dekan Fakultas Sosial dan Humaniora
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Putera Batam.
4. Bapak Syaifullah, S.E.,M.M. selaku Dosen Pembimbing yang telah membimbing, memberikan saran, masukan, dan motivasi dalam penyusunan skripsi ini.
5. Bapak Janter Sitanggung selaku Supervisor dan Mentor saya yang telah memberikan saran dalam penyusunan skripsi ini.
6. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam.
7. Teman-teman seangkatan tahun 2013.
8. Semua pihak yang telah membantu dan tidak dapat saya sebutkan satu persatu.
9. Seluruh keluargaku yang tercinta Bapak,Mama, Abang (Febri Manurung), (Arnold Frans Manurung), serta calon Suami saya (Etwan Widjaya) yang senantiasa memberikan support dan doa.

Dengan rasa hormat yang sedalam-dalamnya peneliti mengucapkan terima kasih yang setulusnya kepada ibunda Lasma Hasibuan atas kasih sayang, doa, pengorbanan moril dan materil, serta dorongan dan nasehat yang tidak henti-hentinya.

Harapan penulis semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan memberikan motivasi khususnya bagi peneliti sendiri dan para pembaca pada umumnya. Semoga Tuhan dapat membalas kebaikan dan selalu mencurahkan anugerahnya, Amin.

Batam, 27 Januari 2018

Jultri Ledi Manurung

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PERNYATAAN.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
ABSTRAK.....	iii
ABSTRACT.....	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR RUMUS.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	5
1.3. Pembatasan Masalah.....	6
1.4. Perumusan Masalah.....	6
1.5. Tujuan Penelitian.....	7
1.6. Manfaat Penelitian.....	7
1.6.1 Manfaat Teoritis.....	7
1.6.2 Manfaat Praktis.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Konsep Teoritis.....	9
2.1.1. Pengertian Penempatan Kerja.....	9
2.1.1.1. Kebutuhan Rotasi	10
2.1.1.2. Rancangan Pekerjaan	11
2.1.1.3. Pelaksanaan Pelatihan	12
2.1.1.4. Tujuan Penempatan Kerja.....	12
2.1.1.5. Sumber-sumber Penarikan Tenaga Kerja.....	13
2.1.1.6. Penarikan Tenaga Kerja Yang Efektif.....	14
2.1.2. Indikator-indikator Penempatan Kerja.....	14
2.1.3. Pengertian Dan Pengelompokan Kompensasi	15
2.1.3.1. Tujuan Administrasi kompensasi	16
2.1.3.2. Tantangan-tantangan Dalam Kebijakan Kompensasi.....	16
2.1.4. Indikator-indikator kompensasi.....	17
2.1.4.1. Keadilan Dalam Kompensasi.....	17
2.1.4.2. Menetapkan Harga Pekerjaan.....	18
2.1.4.3. Sistem Pembayaran Tunggal dan Disesuaikan.....	19
2.2.1. Kinerja Karyawan.....	19
2.2.1.1 Tujuan dan Manfaat Penelitian Kinerja.....	21
2.2.1.2. Mengukur Kinerja Karyawan.....	22
2.2.1.3. Metode Penilaian Kinerja	23

2.2.1.4. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	24
2.2.1.5. Kesalahan-kesalahn dalam Penilaian Kinerja.....	25
2.2.1.6. Cara Mengatasi Penilaian.....	25
2.2.2. Indikator Kinerja Karyawan.....	26
2.2.3. Peneliti Terdahulu.....	28
2.2. Kerangka Berpikir.....	30
2.4. Hipoteisis.....	30

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian.....	31
3.2. Operasional Variabel.....	31
3.3. Populasi dan Sampel.....	32
3.3.1. Populasi.....	32
3.3.2. Sampel.....	32
3.4. Teknik Pengumpulan Data.....	33
3.5. Metode Analisis Data.....	34
3.5.1. Analisis Deskriptif.....	35
3.5.2. Uji Kualitas Data.....	36
3.5.2.1. Uji Validitas.....	36
3.5.2.2. Uji Reliabilitas.....	37
3.5.3. Uji Asumsi Klasik.....	39
3.5.3.1. Uji Normalitas.....	39
3.5.3.2. Uji Linearitas.....	39
3.5.3.3. Uji Multikolinearitas.....	40
3.5.3.4. Uji Heterokedastisitas.....	40
3.5.4. Uji Pengaruh.....	41
3.5.4.1. Uji Regresi Linear Berganda.....	41
3.5.4.2. Uji F.....	42
3.5.4.3. Uji T.....	43
3.5.4.4. Uji R Square	43
3.6. Lokasi dan Jadwal Penelitian.....	45
3.6.1. Lokasi Penelitian.....	45
3.6.2. Jadwal Penelitian.....	45

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Profil Responden.....	46
4.1.1. Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	47
4.1.2. Profil Responden Berdasarkan Umur.....	48
4.1.3. Profil Responden Berdasarkan Pendidikan	49
4.1.4. Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	50
4.2. Hasil Penelitian.....	51
4.2.1. Hasil Analisis Deskriptif	51
4.2.1.1. Hasil Analisis Deskriptif Berdasarkan Variabel Penempatan Kerja.....	51
4.2.1.2. Hasil Analisis Deskriptif Berdasarkan Variabel Kompensasi.....	58
4.2.1.3. Hasil Analisis Deskriptif Berdasarkan Variabel Kinerja.....	65
4.2.2. Hasil Uji Kualitas Data.....	70

4.2.2.1. Hasil Uji Validitas Data.....	70
4.2.2.2. Hasil Uji Reliabilitas.....	72
4.2.3. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	73
4.2.3.1. Hasil Uji Normalitas.....	74
4.2.3.2. Hasil Uji Multikolinearitas.....	77
4.2.3.3. Hasil Uji Heterokedastisitas.....	78
4.2.4. Hasil Uji Pengaruh.....	79
4.2.4.1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	80
4.2.4.2. Hasil Uji t.....	81
4.2.4.3. Hasil Uji F.....	83
4.2.4.4. Hasil Uji R Square.....	84
4.3. Pembahasan.....	85

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan.....	87
5.2. Saran.....	88

DAFTAR PUSTAKA.....
89

DAFTAR RIWAYAT HIDUP
SURAT KETERANGAN PENELITIAN
SURAT BALASAN IZIN PENELITIAN
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Kinerja Departemen Production	4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	29
Tabel 3.1 Skala Likert.....	34
Tabel 3.4 Kriteria Analisis Deskripsi.....	39
Tabel 3.6 Jadwal Penelitian.....	45
Tabel 4.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	47
Tabel 4.2 Profil Responden Berdasarkan Umur.....	48
Tabel 4.3 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	49
Tabel 4.4 Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	50
Tabel 4.5 Posisi Anda Sudah Sesuai Dengan Latar Belakang Anda.....	51
Tabel 4.6 Perusahaan Sering Memindah lokasi Kerja Dengan Tanggung Jawab yang relatif Sama.....	52
Tabel 4.7 Pegawai yang Menduduki Jabatan Yang Tinggi Harus Berpengalaman di Bidangnya.....	53
Tabel 4.8 Penempatan Karyawan di Perusahaan Sudah Sesuai dengan Pengalaman yang di Miliki.....	54
Tabel 4.9 Kemampuan dan Keterampilan Kerja anda Sangat Menentukan Posisi anda Dalam sebuah Perusahaan.....	55
Tabel 4.10 Usia Karyawan Sangat Berpengaruh dalam Penempatan Kerja di Perusahaan.....	56
Tabel 4.11 Penempatan Karyawan dalam Suatu Lingkungan Kerja Sesuai dengan kemampuan fisik dan psikologisnya.....	57
Tabel 4.12 Gaji yang Anda Terima Sesuai Dengan Keahlian Anda.....	58
Tabel 4.13 Besarnya Insentif Yng di Berikan Perusahaan Sesuai DenganTanggung Jawab Anda.....	59
Tabel 4.14 Besarnya Tunjangan yang Anda Terima Sesuai Harapan.....	60
Tabel 4.15 Fasilitas Yang di Berikan Perusahaanselama ini Membuat Anda Nyaman.....	61
Tabel 4.16 Setiap Tahun Anda Mendapatkan Tunjangan Hari Raya.....	62
Tabel 4.17 Perusahaan Memberikan Bonus kepada Anda Apabila Mencapai Target.....	63
Tabel 4.18 Bonus yang di Berikan Perusahaan Tempat anda Bekerja Selama ini dapat Meningkatkan Semangat anda Dalam Bekerja.....	64
Tabel 4.19 Anda Selalu Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai dengan Standar Kualitas yang Di Tetapkan Perusahaan.....	65
Tabel 4.20 Anda Selalu Mencapai Target Penyelesaian Pekerjaan yang Menjadi Tanggung Jawab Anda.....	66
Tabel 4.21 Semua Pekerjaan Dapat Anda laksanakan Dengan Baik dan Penuh Tanggung jawab.....	67
Tabel 4.22 Anda Selalu Membina Hubungan dengan Karyawan lain Untuk Mendukung Tercapainya Tujuan Perusahaan.....	68

Tabel 4.23	Anda Bekerja Dengan teliti dan Terampil.....	69
Tabel 4.24	Hasil Uji Validitas.....	71
Tabel 4.25	Hasil Uji Reliabilitas Berdasarkan Penempatan Kerja.....	72
Tabel 4.26	Hasil Uji Reliabilitas Berdasarkan Kompensasi.....	72
Tabel 4.27	Hasil Uji Reliabilitas Berdasarkan Kinerja karyawan.....	73
Tabel 4.28	Hasil Uji Normalitas Data.....	74
Tabel 4.29	Hasil Uji Linearitas Variabel Penempatan Kerja Terhadap Kompensasi	76
Tabel 4.30	Hasil Uji Linearitas Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	77
Tabel 4.31	Hasil Multikorelitas Data.....	78
Tabel 4.32	Hasil Uji Linear Berganda.....	80
Tabel 4.33	Hasil Uji t.....	82
Tabel 4.34	Hasil Uji F.....	83
Tabel 4.35	Hasil Uji R Square.....	84

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Penelitian.....	30
Gambar 3.1 Rentang Skala.....	35
Gambar 4.1 Diagram Presentase Berdasarkan Jenis Kelamin.....	47
Gambar 4.2 Diagram Presentase Berdasarkan Umur	48
Gambar 4.3 Diagram Presentase Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	49
Gambar 4.4 Diagram Presentase Berdasarkan Masa Kerja.....	50
Gambar 4.5 Diagram Presentase Berdasarkan Pernyataan X1_1.....	52
Gambar 4.6 Diagram Presentase Berdasarkan Pernyataan X1_2	53
Gambar 4.7 Diagram Presentase Berdasarkan Pernyataan X1_3.....	54
Gambar 4.8 Diagram Presentase Berdasarkan Pernyataan X1_4.....	55
Gambar 4.9 Diagram Presentase Berdasarkan Pernyataan X1_5.....	56
Gambar 4.10 Diagram Presentase Berdasarkan Pernyataan X1_6.....	57
Gambar 4.11 Diagram Presentase Berdasarkan Pernyataan X1_7.....	58
Gambar 4.12 Diagram Presentase Berdasarkan Pernyataan X2_1.....	59
Gambar 4.13 Diagram Presentase Berdasarkan Pernyataan X2_2.....	60
Gambar 4.14 Diagram Presentase Berdasarkan Pernyataan X2_3.....	61
Gambar 4.15 Diagram Presentase Berdasarkan Pernyataan X2_4.....	62
Gambar 4.16 Diagram Presentase Berdasarkan Pernyataan X2_5.....	63
Gambar 4.17 Diagram Presentase Berdasarkan Pernyataan X2_6.....	64
Gambar 4.18 Diagram Presentase Berdasarkan Pernyataan X2_7.....	65
Gambar 4.19 Diagram Presentase Berdasarkan Pernyataan Y1.....	66
Gambar 4.20 Diagram Presentase Berdasarkan Pernyataan Y2.....	67
Gambar 4.21 Diagram Presentase Berdasarkan Pernyataan Y3.....	68
Gambar 4.22 Diagram Presentase Berdasarkan Pernyataan Y4.....	69
Gambar 4.23 Diagram Presentase Berdasarkan Pernyataan Y5.....	70
Gambar 4.24 Histogram Normalitas Variabel.....	75
Gambar 4.25 Standardized residual Plot.....	75
Gambar 4.26 <i>Regression Scatterplot Heteroskedasitas</i>	79

DAFTAR RUMUS

	Halaman
Rumus 3.1 Validitas.....	37
Rumus 3.2 Reliabilitas	38
Rumus 3.3 Regresi Linier Berganda	42
Rumus 3.4 Uji F.....	42
Rumus 3.5 Uji t	43
Rumus 3.6 Uji R <i>Square</i>	44

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner	L-1
Lampiran 2. Rekapitulasi Jawaban Kuesioner.....	L-2
Lampiran 3. Hasil Output SPSS.....	L-3
Lampiran 4. Tabel r,t dan F.....	L-4

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam mewujudkan tujuan organisasi yaitu memaksimalkan laba dan kualitas yang tinggi. Tenaga kerja memberikan sumbangan berupa tenaga, pikiran, pengalaman dan keahlian. Hal ini berarti dalam suatu organisasi faktor tenaga kerja merupakan masalah yang kompleks sehingga dibutuhkan usaha untuk memelihara dan mengembangkannya agar dapat bekerja sesuai dengan yang diharapkan organisasi. Suatu organisasi perlu didukung oleh pegawai yang berkualitas dan professional. Agar pegawai dapat mempunyai prestasi kerja yang baik, organisasi sangat perlu memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada karyawan

Kinerja adalah suatu hasil yang di capai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Kinerja karyawan PT Nittoh Batam kurang berpengaruh dalam suatu pencapaian yang di inginkan oleh perusahaan, di karenakan banyaknya karyawan yang terlambat dan tidak hadir pada saat produksi. Alasan yang sering terjadi ketika karyawan tidak hadir ialah karena sakit atau ada keperluan mendadak yang mengharuskan karyawan tidak hadir bekerja, hal ini sering terjadi pada karyawan PT Nittoh Batam. Terlalu seringnya karyawan absen dalam bekerja sehingga mengakibatkan output produksi tidak tercapai secara maksimal.

PT Nittoh Batam merupakan salah satu perusahaan manufaktur yang memproduksi lensa optic kaca yang hanya ada dua perusahaan di Indonesia. PT Nittoh Batam didirikan pada Tahun 1995 di Jepang dan merupakan salah satu pelopor industry besar di Asia. Lensa optic kaca ini telah menjadi sasaran utama PT Nittoh Batam sejak Tahun 1997. Saat ini PT Nittoh batam memfokuskan diri secara terus menerus dalam peningkatan segi komersial, industry dan keuangan. Strategi ini di dukung oleh kemampuan untuk menemukan sesuatu yang baru dan dedikasi dari seluruh anggota tim dengan keahlian tinggi dan dapat membentuk organisasi yang cepat tanggap dan mencurahkan seluruh perhatian terhadap antisipasi dan kepuasan pelanggan.

Suwatno (2013:138) ,mendefinisikan bahwa penempatan karyawan adalah untuk menempatkan karyawan sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan, dan keahliannya. Penempatan kerja, pesanan barang yang di berikan oleh PT Nittoh Pusat yaitu Jepang telah memberikan target (sejumlah barang) untuk di produksi kemudian di kirim kembali ke jepang, sesuai dengan jadwal yang di tentukan. Jadi untuk memenuhi pesanan tersebut perusahaan melakukan rotasi kerja di setiap line, misalnya line A turun sedangkan line B naik, maka sebagian karyawan dari line A di pindah ke line B untuk memenuhi pesanan tersebut, yang bertujuan untuk meratakan lembur agar tidak terjadi kecemburuan sosial. Pengaruh dari penempatan kerja tersebut terhadap kompensasi, apabila karyawan overtime atau tidak akan berpengaruh terhadap gaji yang akan mereka terima.

PT Nittoh Batam sebagai perusahaan yang memproduksi barang jadi sering mengalami kendala. Baik dari internal perusahaan maupun eksternal

perusahaan. Dari internal perusahaan dapat berupa kinerja karyawan yang buruk sehingga menghasilkan barang yang berkualitas rendah dan juga sering mengalami keterlambatan pengiriman barang.

Sebagai perusahaan Internasional, PT Nittoh Batam memiliki ratusan karyawan dengan kepribadian yang berbeda beda. Ada beberapa karyawan yang dapat menerima segala aturan yang ada dengan baik, tetapi ada pula yang sulit menerima peraturan yang ada tersebut. Dalam pelaksanaan pekerjaannya, PT Nittoh Batam akan terus berupaya memberikan kepuasan kerja kepada karyawan, salah satu usaha yang di lakukan adalah melalui pemberian gaji secara berkala, mengadakan pelatihan-pelatihan dalam perusahaan. Sebagai salah satu perusahaan yang bertujuan untuk mendapatkan profit dan laba maka di perlukan kinerja yang baik dari perusahaan dan hal tersebut di tunjang oleh kinerja yang maksimal yang dimiliki oleh sumber daya manusianya. Salah satu masalah yang mengganggu kinerja karyawan pada PT Nittoh Batam adalah masalah kompensasi.

Bentuk pemberian kompensasi finansial yang banyak diterapkan dalam suatu organisasi terdiri dari gaji,tunjangan dan intensif, yang saat ini cenderung menjadi pertanyaan oleh kebanyakan karyawan, karena belum terdistribusikan secara adil dan merata atas pemberian kompensasi finansial kepada setiap karyawan. Kesenjangan dalam pemberian kompensasi finansial yang di terima belum sesuai dengan tuntutan pemenuhan kebutuhan dan kepuasan karyawan. Masih banyak hal yang masih kurang dalam masalah pemberian kompensasi terhadap karyawan.tentunya jika kita sudah memberikan yang terbaik untuk perusahaan maka seharusnya perusahaan pun harus memberikan kesejahteraan kepada karyawannya.Kompensasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai,salah satu alasan utama seseorang bekerja adalah

untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Seseorang akan bekerja secara maksimal agar mendapat kompensasi yang sesuai (Antonio de Pora, 2012:12).

Tabel 1.1 Kinerja departemen *Production* dapat di lihat di bawah ini.

TARGET OUTPUT PRODUCTION						
NO	BULAN	TAHUN	PLAN	ACTUAL	PLAN %	ACTUAL %
1	MARCH	2016	7300	6500	100%	89,0%
2	APRIL	2016	1200	1000	100%	83,3%
3	MAY	2016	2400	1000	100%	41,7%
4	JUNE	2016	2800	1934	100%	69,1%
5	JULY	2016	3200	1678	100%	52,4%
6	AUGUSTUS	2016	1900	1200	100%	63,2%

Sumber : PT Nittoh Batam,2016

Berdasarkan data pada data Tabel 1.1 dapat di ketahui *performance* perusahaan mengalami perubahan yang signifikan di setiap bulannya. Hal ini terlihat dari fluktuasi periode Maret sampai dengan Agustus 2016. Pada bulan May Plan yang bisa di capai perusahaan hanya 41,7% sangat turun di bandingkan bulan sebelumnya yang mencapai 83,3%. Target yang tidak tercapai juga menjadi salah satu permasalahan yang terdapat pada PT Nittoh Batam. Penyebab utama perusahaan tidak tercapainya target yang di inginkan di karenakan sumber daya manusia dan manajemen dalam perusahaan yang kurang.

Masalah lain pada PT Nittoh Batam adalah sering terjadinya Penempatan kerja antara satu line dengan line yang lainnya, sehingga menyebabkan karyawan tersebut tidak mencapai target. Karena karyawan tersebut masih harus beradaptasi dengan line yang akan di tempati. Begitu juga dengan tingginya tingkat kesalahan yang di lakukan target line *problem*. Target line *problem* pada PT Nittoh Batam adalah 0%, tetapi secara aktual masalah selalu di atas 1%. Sangat banyak tingkat

kesalahan yang terjadi di line produksi, contohnya seperti banyaknya karyawan melewati barang yang tidak bagus sehingga membuat target tidak mencapai. karena jika terlalu sering melewati defective maka akan berpengaruh terhadap output yang di hasilkan. Seharusnya karyawan tersebut menghasilkan barang yang bagus tetapi pada kenyataannya di lapangan tidak se bagus yang di harapkan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh penempatan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Nittoh Batam.

1.2. Identifikasi Masalah

Masalah-masalah yang ditemui pada PT. Nittoh Batam sehubungan dengan naik turunnya pesanan atau target setiap minggu atau bulannya maka perlu pemutaran atau penempatan kerja karyawan dari satu *line* ke *line* lainnya untuk memenuhi kebutuhan *output* yang perusahaan inginkan sebagai berikut :

1. Meningkatnya dalam kinerja terutama memenuhi pesanan konsumen selalu tidak tercapai
2. Penempatan kerja karyawan dari satu *line* ke *line* untuk memenuhi kebutuhan yang perusahaan inginkan.
3. Kompensasi pada PT.Nittoh Batam yang tidak sesuai dengan kinerja.

1.3. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini, peneliti menyadari masih banyak informasi-informasi yang belum dipaparkan. Hal ini dikarenakan keterbatasan waktu yang dimiliki oleh peneliti dalam melakukan penelitian ini sehingga peneliti membatasi permasalahan.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan perumusan masalah di atas, peneliti merumuskan masalah yang dihadapi oleh PT.Nittoh Batam dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah Penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Nittoh Batam?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Nittoh Batam?
3. Apakah Penempatan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Nittoh Batam?

1.5. Tujuan Penelitian

Secara umum adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Nittoh Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Nittoh Batam.
3. Untuk mengetahui penempatan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Nittoh Batam.

I.6. Manfaat Penelitian

1. Aspek Teoritis

Menjadi bahan masukan untuk kepentingan pengembangan ilmu dan pengetahuan bagi pihak-pihak yang berkepentingan serta diharapkan dapat memberikan manfaat atau sebagai referensi bagi pihak-pihak yang mengadakan penelitian dibidang yang sama.

2. Aspek Praktis

Penelitian yang peneliti lakukan ini diharapkan memberikan manfaat kepada berbagai pihak, khususnya bagi peneliti sendiri, bagi manajemen PT Nittoh Batam, pihak akademis, dan bagi pihak lainnya. Hal tersebut sebagaimana dapat dilihat sebagai berikut:

a. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan dan sumbangan informasi bagi pihak manajemen perusahaan mengenai pentingnya pengaruh penempatan kerja, kompensasi terhadap kinerja karyawan.

b. Bagi Pihak Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai tambahan referensi dan dapat memberikan perbandingan dalam melakukan penelitian pada masa yang akan datang.

c. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi organisasi/perusahaan yang menghadapi masalah serupa.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Konsep Teoritis

2.1.1 Pengertian Penempatan Kerja

Penempatan kerja adalah proses penempatan karyawan sesuai dengan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan dengan persyaratan pekerjaan. Mengapa itu dilakukan karena untuk memenuhi kebutuhan outputnya apabila di suatu *line* atau *department* meningkat sedangkan disuatu sisi sedang menurun. Manajemen kini bersama-sama dengan para karyawan untuk mengidentifikasi tujuan dan sasaran setrategis dalam mencapai tujuan perusahaan telah menyadari betapa pentingnya penempatan kerja atau rotasi karyawan untuk dapat meningkatkan *output/target* yang di inginkan (Suwatno, 2013:129).

Menurut mathis dan Jackson (2006: 262) berpendapat bahwa penempatan kerja adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan. Berdasarkan pendapat para ahli mengenai pengertian penempatan karyawan, dapat di simpulkan bahwa penempatan karyawan merupakan suatu usaha untuk menyalurkan kemampuan karyawan sebaik-baiknya dengan jalan menempatkan karyawan pada posisi atau jabatan yang paling sesuai untuk memperoleh prestasi kerja yang optimal.

2.1.1.1. Kebutuhan Rotasi

Telah disampaikan sebelumnya, perputaran bertujuan untuk membantu perusahaan dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu, sebelum perputaran ditetapkan menjadi salah satu faktor penting dalam mencapai tujuan perusahaan, perlu dilaksanakan terlebih dahulu *diagnosis* atas masalah-masalah pada kinerja karyawan, termasuk di dalamnya, desain pekerjaan, struktur organisasi, kompensasi, motivasi karyawan, dan lain sebagainya. Setelah dilakukan identifikasi, ada kebutuhan akan perputaran atau perpindahan, maka dilakukan perincian tujuan-tujuan yang harus dicapai (Sulistiyani&Rosidah, 2003:155). Dalam analisis pertumbuhan ada tiga sumber yang perlu diperhatikan dan menjadi pertimbangan.

a. Analisis organisasional.

Analisis ini bisa mendiagnosis kebutuhan-kebutuhan akan perputaran atau perpindahan. Disini, penting dilakukan inventarisasi pengetahuan, keterampilan, dan mampu karyawan yang dimiliki perusahaan.

b. Analisis pekerjaan.

Cara kedua untuk mendiagnosis kebutuhan-kebutuhan pelatihan adalah melalui analisis pekerjaan. Cara ini dilakukan dengan, membandingkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan dengan persyaratan pekerjaan.

c. Analisis perputaran.

Sumber ketiga untuk mendiagnosa kebutuhan perputaran atau perpindahan karyawan. Pendekatan yang sering digunakan untuk mengidentifikasi perpindahan dengan line atau departemen menggunakan data penilaian pekerja.

2.1.1.2. Rancangan Pekerjaan.

a. Rotasi Pekerjaan

Perputaran pekerjaan yang di alami seseorang pekerja pada satu atau beberapa jenis pekerjaan, sehingga seseorang pekerja harus memiliki lebih dari satu pengetahuan dan keterampilan.

b. Perluasan Pekerjaan

Suatu tindakan menambah beban pekerjaan kepada pekerja pada tingkat pekerjaan yang sama dengan pekerjaan yang dikerjakan sekarang.

c. Pengayaan Pekerjaan

Tindakan menambah tugas-tugas kepada pekerja pada tingkat pekerjaan yang lebih tinggi. Hackman dan Oldham mengemukakan bahwa kelima dimensi yang menjadi karakteristik pekerjaan inti adalah :

1. Keanekaragaman keterampilan

Sejauh mana keberagaman keterampilan yang diperlukan untuk menyesuaikan pekerjaan.

2. Identitas tugas

Sejauh mana pekerjaan diidentifikasi untuk dapat diselesaikan dari awal sampai akhir.

3. Keberartian tugas

Sejauh mana suatu pekerjaan memiliki keberartian terhadap pekerjaan lain yang berhubungan.

4. Otonomi

Sejauh mana pekerjaan memberikan kebebasan bagi pekerjaan yang berkaitan dengan jadwal dan prosedur.

5. Umpan balik

Sejauh mana suatu pekerjaan memberikan informasi hasil pekerjaan kepada pemangkunya.

2.1.1.3. Pelaksanaan pelatihan.

Setelah dilakukan analisis pekerjaan, maka proses berikutnya akan dilaksanakan perpindahan karyawan. Dalam pelaksanaan perputaran atau perpindahan, terlebih dahulu perlu dilakukan pengujian atas metode-metode yang digunakan. Tindakan ini dilakukan untuk memastikan bahwa metode yang digunakan sesuai dengan kebutuhan *line* atau departemen yang membutuhkan.

2.1.1.4 Tujuan Penempatan Kerja

Secara umum, tujuan penempatan tenaga kerja adalah untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja sesuai dengan persyaratan yang dituntut suatu pekerjaan (Suwatno, 2003:133).

- a. Agar sesuai dengan program dan strategi perusahaan. Sebelum melaksanakan kegiatannya, perusahaan terlebih dahulu menetapkan program dan strategi, perusahaan melakukan penarikan tenaga kerja sesuai kebutuhannya.
- b. Untuk menentukan kebutuhan tenaga kerja dalam jangka pendek dan panjang, berkaitan dengan perubahan dalam perusahaan, perencanaan sumber daya manusia, rancangan pekerjaan, dan analisis pekerjaan.
- c. Untuk mendukung kebijaksanaan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yang beragam.
- d. Mengurangi kemungkinan keluarnya karyawan yang baru bekerja.
- e. Sebagai upaya dalam mengkoordinasikan penarikan dengan program pemilihan dan pengembangan tenaga kerja.
- f. Melakukan evaluasi efektif tidaknya berbagai teknik yang dilakukan dalam penarikan tenaga kerja.

2.1.1.5. Sumber-Sumber Penarikan Tenaga Kerja

Untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja, ada dua sumber penarikan yang dapat dilakukan yaitu dari dalam dan luar perusahaan (Siagian, 2009:102)..

a. Sumber penarikan dari dalam perusahaan

Penarikan yang bersumber dari dalam perusahaan dilakukan bila jumlah kebutuhan tenaga kerja sedikit. Perusahaan cenderung lebih memilih penarikan dari dalam perusahaan dengan alasan mengenal kepribadian, kemampuan, dan keterampilan karyawan dari luar perusahaan yang memerlukan proses penarikan yang panjang. Perusahaan melakukan ini dengan alasan pemerataan karyawan sesuai dengan kebutuhan target *line* tersebut.

Job posting adalah perekrutan karyawan untuk mengisi kekosongan pekerjaan dalam suatu perusahaan yang dilakukan melalui pengumuman.

Job posting ini memberikan berbagai manfaat bagi karyawan.

b. Sumber penarikan dari luar perusahaan

Suatu perusahaan melakukan penarikan calon tenaga kerjanya dari luar perusahaan dengan alasan perluasan usaha perusahaan dan tidak adanya tenaga kerja di dalam perusahaan yang memiliki pengetahuan, keterampilan dan kemampuan sesuai dengan kebutuhan.

2.1.1.6. Penarikan Tenaga Kerja yang Efektif

Penarikan tenaga kerja yang efektif merupakan tugas yang sangat penting dilakukan oleh menejer dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang sesuai (Hasibuan, 2000:10).

Perluasan usaha membutuhkan pertambahan tenaga kerja, hal ini mengakibatkan semakin berkurangnya tenaga kerja yang tersedia atau sudah ada.

2.1.2. Indikator-indikator Penempatan Kerja

Menurut Sunyoto (2012:123), dimensi untuk mengukur penempatan tenaga kerja atau karyawan adalah sebagai berikut :

1. Promosi

Promosi adalah jika seorang karyawan atau pegawai di pindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatan hierarki, jabatan lebih tinggi dan penghasilannya lebih besar pula.

2. Transfer

Dalam penempatan, alih tugas dapat mengambil salah satu dari dua bentuk, yaitu penempatan seseorang pada tugas baru dengan tanggung jawab, hierarki jabatan dan penghasilan yang relative sama dengan status lainnya dan alih tempat.

3. Demosi adalah bahwa seseorang karena berbagai pertimbangan, mengalami penurunan pangkat atau jabatan dan penghasilan serta tanggung jawab yang semakin kecil. Pada umumnya demosi di kaitkan dengan pengenaan sanksi disiplin karena berbagai alasan, yaitu penilaian negatif oleh atasan karena prestasi kerja yang tidak atau kurang memuaskan dan perilaku karyawan yang disfungsional seperti tingkat kemangkiran yang tinggi.

4. Kualitas kerja di ukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang di hasilkan serta kemampuan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.

5. Kuantitas merupakan jumlah yang di hasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.

6. ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas di selesaikan pada waktu awal yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
7. Efektifitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga,uamg,teknologi,bahan baku).

2.1.3 Pengertian dan Pengelompokan Kompensasi

Kompensasi adalah suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dari pemberian tenaga kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan, dan fungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan nilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang peraturan dan dibayarkan atas suatu perjanjian antara pemberi kerja dan penerima kerja (Malayu S.P. Hasibuan, 2002:54). Suatu yang berharga bagi karyawan adalah pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki dijadikan sebagai dasar dalam menuntut haknya sebagai pekerja.

Kompensasi dapat diterima dalam bentuk *financial* dengan sistem pembayaran secara langsung (*direct payment*) yang berupa gaji pokok (*base payment*): upah,gaji dan kompensasi variabel : insentif, dan bonus.

Kompensasi langsung adalah berupa perlindungan umum (jaminan sosial,pengangguran dan cacat) perlindungan pribadi (berupa pensiun, tabungan, pesangon tambahan dan asuransi).

a. Gaji pokok

Gaji pokok adalah gaji dasar (*base pay*) yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jenjang jabatan tertentu yang telah ditetapkan (Prof. Dr. Payaman J. Simanjuntak).

b. Kompensasi variabel

Kompensasi variabel adalah kompensasi yang dibayarkan dalam bentuk uang secara langsung bila dapat menghasilkan pekerjaan melebihi standar, kelebihanannya dibayar bonus dan insentif.

c. Kompensasi tidak langsung

Kompensasi yang dibayarkan dalam bentuk uang tetapi sistem pembayarannya dilakukan setelah jatuh tempo, atau pada peristiwa-peristiwa yang terjadi dimasa yang akan datang yang telah disepakati sebelumnya.

d. Kompensasi *non financial*

Imbalan yang diberikan kepada karyawan bukan dalam bentuk uang, tetapi lebih mengarah pada pekerjaan yang lebih menantang, imbalan karir, jaminan sosial, atau bentuk-bentuk lain yang dapat menimbulkan kepuasan kerja.

2.1.4 Indikator-indikator kompensasi

Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam proses pemberian kompensasi untuk karyawan. Hasibuan (2012:86) mengemukakan, secara umum ada beberapa indikator kompensasi, yaitu :

a. Upah dan gaji

Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji perjam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali di gunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan.

b. Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.

c. Tunjangan

Setiap tambahan benefit yang ditawarkan pada pekerja, misalnya tunjangan kecelakaan kerja, tunjangan hari raya.

1. Keadilan dalam Kompensasi

Belum ada yang pasti untuk menentukan tindakan adil atau tidak adil atas perilaku seseorang dalam kehidupannya, apalagi terkait dengan pekerjaannya (Rivai, 2009:767).

a. Teori keadilan

Menunjukkan perasaan seseorang atas sikap dan perbuatan terhadap perlakuan yang diterima atas tindakannya.

b. Input

sesuatu yang berharga bagi karyawan disumbangkan atas pekerjaannya.

c. Hasil

sesuatu yang berharga bagi karyawan mereka terima dari pekerjaannya.

d. Keadilan internal

perbandingan kompensasi yang diterima karyawan pada jenis dan tingkat pekerjaan yang sama dalam perusahaan yang sama.

e. Keadilan procedural

keadilan yang dirasakan karyawan atas kebijakan yang ditetapkan manajemen berkaitan dengan pembayaran kompensasi.

f. Keadilan distributif

keadilan yang dirasakan karyawan atas kesesuaian kompensasi yang mereka terima dengan hasil pekerjaannya.

- g. Keadilan eksternal proses dalam penilaian suatu pekerjaan lain baik dalam maupun luar organisasi untuk dijadikan sebagai dasar dalam menentukan besarnya kompensasi

2. Menetapkan Harga Pekerjaan

Menurut Sadono Sukirno (2005), Harga pekerjaan adalah proses evaluasi pekerjaan untuk memberikan nilai pada suatu pekerjaan berdasarkan mata uang tertentu.

a. Tingkat bayaran

Pengelompokan karakteristik pekerjaan yang sama atau hamper sama ke dalam satu kelompok untuk menentukan harga suatu pekerjaan.

Kurva upah adalah garis yang menghubungkan poin pekerjaan dengan tingkat bayaran.

b. Rentang bayaran

Proses pengelompokan pekerjaan dengan rentang tertentu untuk mrmb berikan bayaran yang sama pada suatu rentang tertentu tersebut.

Kurva bayaran adalah gaji yang menghubungkan poin pekerjaan dengan tingkat bayaran pada suatu periode tertentu.

c. *Broadbanding*

Kebijakan kompensasi untuk menghilangkan sebagian tingkatan bayaran agar menjadi lebih sedikit untuk meningkatkan evektivitas organisasi.

2.2.1 Kinerja Karyawan

Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*Job Standard*). Bagaimana penilaian kinerja karyawan? Seorang karyawan dapat menghasilkan produk sebanyak 10 unit perhari sudahkah dikatakan memiliki kinerja baik? Apakah 15 atau 20 unit perhari dinilai berkinerja baik? Untuk menentukan kinerja karyawan baik atau tidak tergantung pada hasil perbandingannya dengan standar pekerjaan.

Menurut Mondy & Noe (2005), Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan. Bila hasil kerja yang diperoleh sampai atau melebihi standar pekerjaan dapat dikatakan kinerja seorang karyawan termasuk pada kategori baik.

Kinerja menurut hasil, baik dilihat dari segi kuantitas dan kualitas yang dicapai dari tanggung jawab yang diberikan Kinerja juga dapat diartikan sebagai prestasi yang dicapai dalam periode tertentu. Prestasi yang dimaksud adalah efektifitas operasional organisasi, baik dari segi manajerial maupun ekonomi operasi. Menurut Sunyoto (2012:5), konsep kinerja merupakan singkatan dari kinetika energy kerja yang padanannya dalam bahasa inggris adalah performance, istilah performance sering di indonesiakan sebagai performa. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi. Menurut Fahmi (2016:127).

1. Tujuan dan Manfaat Penelitian Kinerja

Bagi suatu perusahaan penilaian kinerja memiliki berbagai manfaat antara lain, evaluasi antar individu dalam organisasi, pengembangan dalam diri setiap individu, pemeliharaan sistem dan dokumentasi (Rivai&Basri, 2004:60).

a. Evaluasi antar individu dalam organisasi

Penilaian kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi. Tujuannya memberikan manfaat dan menentukan jumlah dan jenis kompensasi merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi.

b. Pengembangan diri setiap individu dalam organisasi

Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan karyawan. Setiap individu dalam organisasi dinilai bagi karyawan yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan melalui pendidikan maupun pelatihan

c. Pemeliharaan sistem

Berbagai sistem yang ada dalam organisasi, setiap subsistem yang ada saling berkaitan antara yang satu subsistem dengan subsistem yang lain. Bila subsistem satu tidak berfungsi dengan baik maka akan mengganggu jalannya subsistem lain tujuannya penentuan identifikasi kebutuhan pengembangan organisasi, dan audit atas sistem sumber daya manusia.

d. Dokumentasi

Penilaian kinerja akan memberikan manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan dimasa akan datang. Manfaat penilaian kinerja disini berkaitan dengan keputusan manajemen sumber daya manusia, pemenuhan secara legal sumber daya manusia dan sebagai criteria untuk pengujian validitas.

2. Mengukur Kinerja Karyawan

Standar pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan, dapat dijadikan sebagai dasar penilaian setiap pekerjaan. Untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui jumlah, kualitas, ketepatan waktu mengerjakannya, kehadiran, kemampuan bekerjasama yang dituntut suatu pekerjaan tertentu (Veithzal Rivai, 2003:354).

a. Jumlah pekerja

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.

b. Kualitas Pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Adanya kualitas yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

c. Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan.

d. Ketepatan waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi bila pekerjaan tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lainnya.

e. Kemampuan kerjasama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan dua karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerjasama antar karyawan.

f. Tanggung jawab

Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggungjawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

3. Metode Penilaian Kinerja

Berbagai metode dapat digunakan untuk menilai kinerja karyawan, secara umum dapat dikelompokkan menjadi 3, antara lain, penilaian yang mengacu pada norma, penilaian standar absolut, penilaian berdasarkan output. Setiap metode mempunyai indikator yang berbeda dalam menilai kinerja (Dessles, 2008:293).

a. Penilaian yang mengacu pada norma

Metode ini yang mengacu pada norma yang didasarkan pada kinerja paling baik.

b. Penilaian standar absolut

Pada metode penilaian yang mengacu pada norma, kinerja setiap individu hanya membandingkannya antar individu atau tim lainnya.

c. Penilaian berdasarkan *output*

Metode penilaian berdasarkan *output* berbeda dengan metode penilaian yang

mengacu pada norma dan standar absolut, metode ini menilai kinerja berdasarkan pada hasil pekerjaan.

5. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Mangkunegara (2007 : 68), berpendapat bahwa “Ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kerja”. Motif berprestasi dengan pencapaian kerja. Motif berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja) dengan predikat terpuji.

Selanjutnya menurut Mangkunegara (2002:68), mengemukakan 6 karakteristik dari seseorang yang memiliki motif yang tinggi yaitu :

1. Memiliki tanggung jawab yang tinggi
2. Berani mengambil risiko
3. Memiliki tujuan yang realistis
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuan.
5. Memanfaatkan umpan balik yang kongkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan

Menurut Gibson (2009: 125) ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja :

1. Faktor individu : kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.
2. Faktor psikologis : persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja.
3. Faktor organisasi : struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (*reward system*).

6. Kesalahan-Kesalahan dalam Penilaian Kinerja

Walaupun seorang atasan sudah ahli dalam menilai dan berpengalaman melakukan penilaian atas kinerja para bawahannya, namun kemungkinan akan terjadi kesalahan-kesalahan yang dilakukan. Ada berbagai kemungkinan kesalahan atau distorsi yang dapat terjadi antara lain halo efek, kecenderungan penilaian terpusat, biasa terlalu lunak dan keras, pengaruh kesan terakhir dan prasangka pribadi (Wilson Bangun 2012:246-248).

7. Cara Mengatasi Penilaian

Berbagai kesalahan yang mungkin terjadi dilakukan oleh penilaian dapat diatasi dengan berbagai cara, pertama, penilaian memastikan dengan benar bentuk kesalahan yang dilakukan dalam penilaian. Kedua, memahami cara jelas metode-metode penilaian kinerja. Penilaian harus mengetahui secara jelas kelebihan-kelebihan dan kelemahan-kelemahan setiap metode penilaian. Ketiga, perlu diberikan umpan balik kepada penilai atas hasil-hasil penilaiannya di masa lalu dengan demikian penilai mengetahui bentuk-bentuk kesalahan yang pernah dilakukan dimasa lalu dan merupakan dasar perbaikan dimasa yang akan datang.

2.2.2 Indikator Kinerja Karyawan

Setiap indikator kinerja di ukur berdasarkan kriteria standar tertentu. Dalam mengukur kinerja, terdapat kriteria atau ukuran, kriteria tersebut menurut Wirawan (2010:69) adalah sebagai berikut :

1. Kuantitatif (seberapa banyak)

Ukuran paling mudah untuk di susun dan di ukur, yaitu hanya dengan menghitung seberapa banyak unit keluaran kinerja harus di capai dalam kurun waktu tertentu.

2. Kualitatif (seberapa baik)

Melukiskan seberapa baik atau seberapa lengkap hasil harus di capai. Kriteria ini antara lain mengemukakan akurasi, presisi, penampilan, pemanfaatan dan efektifitas. Standar kualitas dapat diekspresikan sebagai tingkah kesalahan seperti jumlah atau persentase kesalahan yang di perbolehkan per unit hasil kerja.

3. Ketepatan waktu pelaksana tugas atau penyelesaian produk

Kriteria yang menentukan keterbatasan waktu untuk memproduksi suatu produk, membuat suatu atau melayani suatu. Kriteria ini menjawab pertanyaan, seperti kapan, berapa cepat, atau dalam periode apa.

4. Efektivitas penggunaan sumber organisai

Efektivitas penggunaan sumber di jadikan indikator jika untuk mengerjakan suatu pekerjaan diisyaratkan menggunakan jumlah sumber tertentu, seperti uang dan bahan baku.

5. Cara melakukan pekerjaan dilakukan sebagai standar kinerja jika kontak personal, sikap personal, atau perilaku karyawan merupakan faktor penentu keberhasilan melaksanakan pekerjaan.

2.2.3. Peneliti Terdahulu

Penempatan kerja dan kompensasi upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan kinerja karyawan, penempatan kerja dan kompensasi adalah salah satu bentuk investasi yang dilakukan oleh sebuah perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

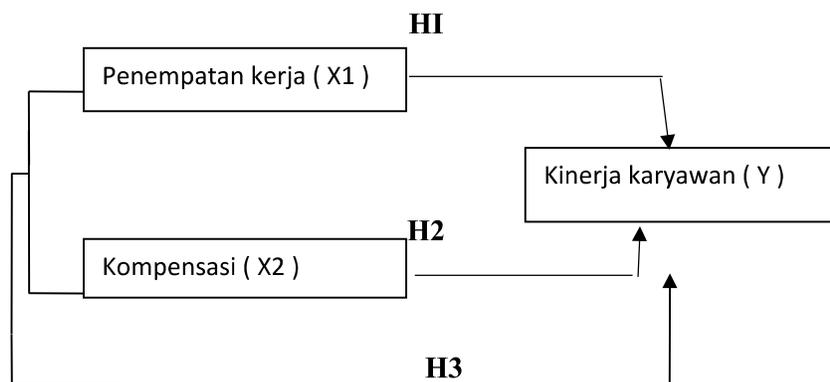
Sebagai bahan pertimbangan dalam penelitian ini akan dicantumkan beberapa hasil penelitian terdahulu oleh beberapa peneliti yang pernah ditulis diantaranya :

2.1 Tabel Penelitian Terdahulu

No	Nama / Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Leonardo William Goni (2015)	Pengaruh Pelatihan, Penempatan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	Pelatihan, Penempatan Kerja, Kompensasi, Dan kinerja	Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja. Penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja.
2	Rori (2014)	Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Dan penempatan Kerja Terhadap Kinerja karyawan	Pendidikan, Pelatihan, Penempatan Kerja Dan Kinerja	Pendidikan berpengaruh terhadap kinerja. Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja. Penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja.
3	Suwati (2013)	Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	Kompensasi, Motivasi Dan Kinerja	Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja.

Gatuh	Giska Rampamea Dyah Andini (2011)	Pengaruh Program Pendidikan dan Pelatihan Kerja terhadap Produktifitas karyawan	Program Pendidikan Dan Pelatihan Kerja terhadap Produktifitas	Program pendidikan berpengaruh terhadap produktifitas. Pelatihan kerja berpengaruh terhadap produktifitas.
5	Rony Saliding (2011)	Analisis Pengaruh pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	Pelatihan dan Produktifitas Kerja	Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja.

2.3 Kerangka Berpikir



Gambar 1. Kerangka berpikir

2.4 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan, (Sugiyono, 2009: 93). Berdasarkan konsep dan teori sebagaimana

penulis kemukakan di atas, maka penulis akan mengemukakan hipotesis penelitian ini, yaitu:

H1: Di duga Penempatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: Di duga Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3: Di duga Penempatan kerja dan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian kausalitas adalah desain penelitian yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab-akibat antar variabel. Dalam desain ini, umumnya hubungan sebab-akibat sudah dapat diprediksi oleh peneliti dapat menyatakan klasifikasi variabel penyebab, antara dan variabel terikat (tergantung).

Adapun penelitian ini menggunakan metode *survey*, metode penelitian *survey* adalah metode penelitian kuantitatif yang digunakan untuk mendapatkan data yang terjadi pada masa lampau atau saat ini, tentang keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku, hubungan variabel dan untuk menguji beberapa hipotesis tentang variabel sosiologis, dan psikologis dari sampel yang diambil dari populasi tertentu, teknik pengumpulan data dengan pengamatan (wawancara atau kuesioner) yang tidak mendalam dan hasil penelitian cenderung untuk digeneralisasikan. (Sugiyono, 2013: 81). Dalam penelitian ini juga bersifat asosiatif.

3.2 Operasional Variabel

Variabel penelitian ini terdiri atas tiga variabel, yaitu dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Variabel bebas disini adalah penempatan kerja (X_1) dan

kompensasi (X_2), sedangkan variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Menurut Sugiono (2009: 27) menjelaskan variabel penelitian yaitu segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

Operasi variabel diperlukan untuk menentukan jenis indikator serta skala dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian sehingga pengujian hipotesis dengan alat bantu statistik dapat dilakukan secara benar sesuai dengan judul penelitian mengenai pengaruh penempatan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013: 148).

Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah Karyawan PT.Nittoh Batam sebanyak 110 orang.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2013: 149), sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi karena keterbatasan waktu dan biaya sehingga peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari

populasi. Sampel yang di ambil dari populasi harus representative (mewakili) Sugiyono (2014 : 8).

dalam penelitian ini, jumlah sampel yang akan di ambil adalah seluruh anggota populasi yang ada, yaitu sebanyak 110 sampel metode pengambilan sampel ini di sebut pengambilan sampel jenuh atau sensus (*census sampling*).

Menurut Rianse (2008 : 209), pengambilan sampel jenuh atau sensus dicirikan oleh pengambilan seluruh populasi sebagai sampel penelitian. Kelebihan utama cara ini adalah simpulan penelitian memberikan gambaran yang komprehensif tentang populasi.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2013: 375) teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan :

1. Wawancara

Yang dimaksud dengan wawancara adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara Tanya jawab, sambil bertatap muka antara si penanya atau pewawancara dengan si penjawab atau responden dengan menggunakan alat yang dinamakan panduan wawancara.

2. Kuesioner

Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner dapat berupa pertanyaan atau pernyataan tertutup atau terbuka yang dapat diberikan kepada responden secara langsung atau melalui perantara kepada para responden. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan lapangan PT Nittoh Batam yang berjumlah 110 orang.

Tabel 3.1 Skala Likert

Sangat Setuju	Tidak Setuju	Netral	Setuju	Sangat Setuju
1	2	3	4	5

Sumber: (Sanusi, Anwar 2011: 60)

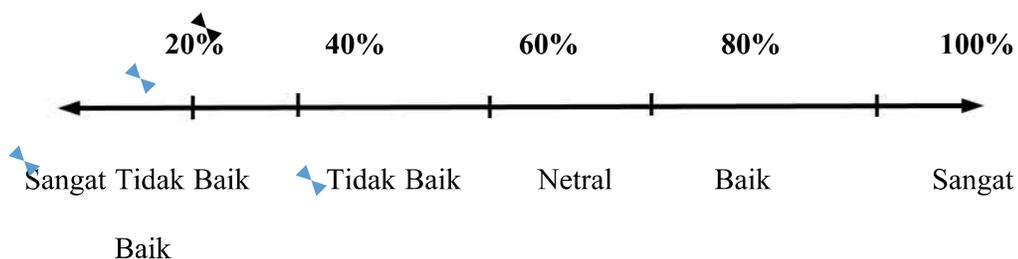
3.5. Metode Analisis Data

Karena datanya kuantitatif, maka teknik analisis data menggunakan metode statistik yang sudah tersedia. Proses analisis data penelitian umumnya terdiri dari beberapa tahap yaitu : tahap persiapan, analisis deskriptif, pengujian kualitas data dan pengujian hipotesis. Metode statistik parametrik adalah metode analisis data dengan menggunakan parameter-parameter tertentu seperti *mean*, *median*, *standar deviasi*, distribusi normal dan lain-lain. Metode statistik non parametrik adalah metode analisis data tanpa menggunakan parameter-parameter tertentu *mean*, *median*, *standar deviasi*, serta data tidak harus normal dan lain-lain.

3.5.1 Analisis Deskriptif

Metode analisis deskriptif pada prinsipnya merupakan proses mengubah data dalam bentuk tabulasi, sehingga lebih mudah dipahami dan diinterpretasikan. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan statistik data, seperti *mean*, *sum*, *standar deviasi*, *max*, *min*, serta digunakan untuk mengukur distribusi data (Priyatno, 2011: 25). Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan tentang ringkasan data-data penelitian seperti *mean*, minimum, maksimum, standar deviasi, varian, modus dan lain-lain (Priyatno, 2011: 129).

Dalam penelitian ini akan dilakukan statistic deskriptif terhadap responden. deskripsi data peneitian meliputi deskripsi dimensi-dimensi indikator serta instrument penelitian beserta karakteristik-karakteristiknya. Untuk menentukan rentang skala dapat diketahui pada gambar sebagai berikut :



Gambar : 3.1 Rentang Skala

Metode menganalisis data dalam penelitian ini menggunakan program *Statistical package for the social sciences* (SPSS) versi 20.0 untuk memberikan gambaran yang jelas pengaruh antara variabel penempatan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

3.5.2 Uji Kualitas Data

Sebelum menganalisis dan menginterpretasi terlebih dahulu harus di lakukan uji kualitas data yang di bagi menjadi 2 (dua) yaitu uji validitas dan uji reliabilitas sebagai berikut.

3.5.2.1 Uji Validitas Data

Menurut Priyatno (2010: 90) validitas adalah ketepatan atau kecermatan suatu instrumen dalam mengukur apa yang ingin diukur. Uji validitas sering digunakan untuk mengukur ketepatan suatu item dalam kuisisioner atau skala, apakah *item-item* pada kuisisioner tersebut sudah tepat dalam mengukur apa yang ingin diukur. Validitas item ditunjukkan dengan adanya korelasi atau dukungan terhadap *item* total (skor total), perhitungan dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor item dengan skor total *item*. Dari hasil perhitungan korelasi akan didapat suatu koefisien korelasi yang digunakan untuk mengukur tingkat validitas suatu item dan untuk menentukan apakah suatu item layak digunakan atau tidak. Dalam penentuan layak atau tidaknya suatu *item* yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji signifikan koefisien korelasi pada taraf signifikansi 0,05, artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total. Atau jika melakukan penilaian langsung terhadap koefisien korelasi, bisa digunakan batas nilai minimal korelasi 0,30. Besaran nilai koefisien korelasi dapat diperoleh dengan rumus seperti dibawah ini.

$$r = \frac{n \sum ix - (\sum i) (\sum x)}{\sqrt{[n \sum i^2 - (\sum i)^2][n \sum x^2 - (\sum x)^2]}}$$

Rumus 3.1 Rumus Validitas

Sumber : Wibowo (2012)

Keterangan :

r_{ix} = Koefisien korelasi

I = Skor item

x = Skor total dari x

n = Jumlah banyaknya subjek

3.5.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang (Priyatno, 2010: 97). Menurut Priyatno (2013: 30), suatu alat pengukur dikatakan reliabel bila alat itu dalam mengukur suatu gejala pada waktu yang berlainan senantiasa menunjukkan hasil yang sama. Menurut Uma Sekaran (2005: 182) pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas sebagai berikut :

Cronbach's alpha $< 0,6$ = reliabilitas buruk

Cronbach's alpha $0,6-0,79$ = reliabilitas diterima

Cronbach's alpha $0,8$ = reliabilitas baik

Sedangkan menurut Nunnally seperti yang dikutip oleh Imam Ghazali (2005), alat ukur dapat dikatakan reliabel jika nilai reliabilitas $> 0,600$ dimana $0,600$ adalah standarisasi nilai reliabilitas menurut pernyataan dari Nunnally. Untuk mencari besaran angka reliabilitas dengan menggunakan metode *Conbranch's Alpha* dapat digunakan suatu rumus sebagai berikut (Suliyanto, 2004 dalam Wibowo, 2012: 52)

$$r_{11} = \frac{k}{1 + \frac{\sum_{b=1}^{\sigma} 2}{N}}$$

Rumus 3.2 Rumus Reliabilitas

Dimana:

$$\text{Rumus Varians} = \sigma^2 = \sum x^2 - \dots$$

Keterangan:

r_{11} = Reliabilitas instrumen

k = Jumlah butir pertanyaan

$\sum_{b=1}^{\sigma} 2$ = Jumlah varian pada butir

σ_1^2 = Varian total

N = Jumlah responden.

3.5.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik regresi merupakan uji prasyarat jika menggunakan analisis regresi linier. Uji ini antara lain uji normalitas residual, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi. Jika asumsi tersebut dilanggar, misalnya model regresi tidak normal, terjadi multikolinearitas, terjadi

heteroskedastisitas, atau terjadi autokorelasi. Maka hasil analisis regresi dan pengujian seperti uji t dan F menjadi tidak valid atau bias.

3.5.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas residual digunakan untuk menguji apakah data residual terdistribusi secara normal atau tidak. Residual merupakan nilai sisa atau selisih antara nilai variabel dependen dengan variabel dependen hasil analisis regresi. Model regresi yang baik adalah yang memiliki data residual yang terdistribusi secara normal. Dua cara yang sering digunakan untuk menguji normalitas residual yaitu dengan analisis grafik (normal *P-P plot*) regresi dan uji *One Sample Kolmogorov Smirnov* (Priyatno, 2013: 55).

3.5.3.3 Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah keadaan dimana terjadi hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna antarvariabel independen dalam model regresi. Suatu model regresi dikatakan multikolinearitas jika ada fungsi linear yang sempurna pada beberapa atau semua variabel dalam fungsi linear. Dan hasilnya sulit didapatkan pengaruh antara independen dan dependen variabel. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Ada beberapa metode pengujian yang bisa digunakan di antaranya :

1. Dengan melihat nilai *Inflation Factor* (VIF) pada model regresi,
2. Membandingkan nilai koefisien determinasi individual (r^2) dengan nilai

determinasi secara serentak (R^2) dan

3. Dengan melihat nilai *Eigenvalue* dan *Conditio*

3.5.3.4 Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Ada beberapa metode pengujian yang bisa digunakan di antaranya, yaitu uji *Spearman's rho*, Uji *Glejser*, Uji *Park*, dan melihat pola grafik regresi.

3.5.4. Uji Pengaruh

Variabel penjelas yang lebih dari satu buah kemudian akan dianalisis sebagai variabel yang memiliki: Hubungan – pengaruh, dengan, dan terhadap, variabel yang dijelaskan atau variabel independen (Agung, 2012: 126). Maka untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan model regresi linear berganda.

3.5.4.1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Analisis ini untuk memprediksikan nilai dari variabel dependen apabila apabila nilai variabel

independen mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negative.

Model analisis ini dengan alasan untuk mengetahui suatu hubungan antara variable bebas dengan variable terikatnya yaitu antara penempatan kerja (X1), kompensasi (X2), berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). spesifikasi yang di gunakan dalam penelitian ini adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Rumus 3.3 Regresi Linear Berganda

Keterangan:

Y	= Kinerja Karyawan
b1	= Nilai Konstanta
X ₁	= Penempatan kerja
b2	= Nilai Koefisien Regresi
X ₂	= Kompensasi
e	= <i>Error</i>

3.5.4.2. Uji Simultan (uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Signifikansi mengukur tingkat signifikansi dari uji F, ukurannya jika signifikansi kurang dari 0,05 maka ada pengaruh secara bersama-sama antara variabel independen terhadap variabel dependen (Priyatno, 2010: 59). Rumus yang digunakan untuk uji F ini adalah

F hitung =
$$\frac{R^2 / k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Rumus 3.4 Uji F

Keterangan :

R^2 = Koefisien determinasi

n = Jumlah data atau kasus

k = Jumlah variabel independen

3.5.4.3. Uji t

Uji T digunakan untuk menguji hubungan antara masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial atau per variabel. Setelah menentukan formula hipotesis, maka tingkat signifikan yang dipakai adalah 0,05. Pada *output Coefficien* menjelaskan tentang uji t yaitu uji secara parsial, sedangkan signifikansi mengukur tingkat signifikansi dari uji t, ukurannya jika signifikansi kurang dari 0,05 maka ada pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen (Priyatno, 2010: 59). Rumus yang digunakan untuk uji t ini adalah:

$$t = \frac{a}{sb}$$

Rumus 3.5 Uji T

Keterangan :

b = Koefisien regresi

Sb = Standar *error*

3.5.4.4. Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen (X_1, X_2) secara serentak terhadap variabel dependen (Y). Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen. R^2 sama dengan 0, maka tidak ada sedikit pun presentasi sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen, atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model tidak menjelaskan sedikitpun variasi variabel dependen. Sebaliknya R^2 sama dengan 1, maka persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variasi variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna, atau 100% variasi variabel dependen (Priyatno,2010: 66).

Rumus mencari koefisien determinasi dengan dua variabel independen adalah:

$$R^2 = \frac{(r_{yx_1})^2 + (r_{yx_2})^2 - 2(r_{yx_1})(r_{yx_2})(r_{x_1x_2})}{1 - (r_{x_1x_2})^2}$$

Rumus 3.6 Uji R Square

Keterangan:

R^2 = Koefisien determinasi

r_{yx_1} = Korelasi sederhana antara X_1 dengan Y

r_{yx_2} = Korelasi sederhana antara X_2 dengan Y

$r_{x_1x_2}$ = Korelasi sederhana antara X_1 dengan X_2

3.6. Lokasi Dan Jadwal Penelitian

