

**PENGARUH KOMPENSASI DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. MANDIRI TUNAS FINANCE
CABANG BENGKULU**

Rahmat Gunawan⁽¹⁾ Onsardi ⁽²⁾

⁽¹⁾⁽²⁾Universitas Muhammadiyah Bengkulu
ajisatriaekaputra1997@gmail.com
onsardi@umb.ac.id

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of compensation and work placement on employee performance at PT. Mandiri Tunas Finance Bengkulu Branch, both partially and simultaneously. There are several factors that will be discussed in this study, including Compensation (X1), and Work Placement (X2). The object of this research is 50 employees at PT. Mandiri Tunas Finance Bengkulu Branch. In this research the authors use the method of data collection by means of observation, questionnaires or questionnaires, and interviews.

There are several data analysis techniques used in this study, including using the instrument test, classic assumption test, respondent response analysis, multiple linear regression analysis, determinant coefficient, and also hypothesis testing. From the results of tests that have been carried out it can be concluded that the compensation variable (X1), and work placement (X2) have a partial or simultaneous effect on employee performance at PT. Mandiri Tunas Finance Bengkulu Branch. From the results of multiple linear regression tests obtained the regression equation is as follows: $Y = 4.101 + 0.978 (X1) + 0.640 (X2)$.

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

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi ini setiap perusahaan dituntut untuk tanggap terhadap perubahan ekonomi dan teknologi yang dapat terjadi sewaktu-waktu. Sejalan dengan persaingan yang ketat disebabkan perubahan ekonomi dan teknologi pada perubahan lingkungan dalam semua bidang kehidupan maka semua perusahaan mencari karyawan yang memiliki potensi guna memberi pelayanan terbaik serta bermanfaat. Dengan begitu perusahaan memberi pelayanan yang memuaskan (customer satisfaction) tetapi juga berorientasi pada nilai (customer value). Perusahaan dalam menjalankan operasional tidak hanya mengejar produktivitas tetapi lebih pada kinerjanya. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang penting karena kemajuan organisasi atau perusahaan tergantung dari sumber daya manusia yang dimiliki. Jika kinerja meningkat maka keberhasilan mencapai tujuan perusahaan semakin terbuka lebar, tetapi apabila kinerja menurun maka bisa mengakibatkan kemunduran bagi perusahaan dan perusahaan tidak dapat mempertahankan usahanya. Kinerja karyawan ada kalanya mengalami peningkatan dan ada kalanya mengalami penurunan, bahkan penurunan

tersebut dapat mencapai titik yang dapat mengakibatkan institusi atau perusahaan akan kehilangan pamornya dimata masyarakat, maka dari itu harus memiliki beberapa cara untuk mengatasi masalah yang akan dialami dengan cara memberi kompensasi yang sesuai dengan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan supaya kinerja karyawan terus menerus meningkat supaya karyawan mengeluarkan kemampuan dengan maksimal dengan tujuan mendapatkan kompensasi.

Kinerja / Produktivitas sumber daya manusia juga dapat dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan motivasi. Salah satu yang menjadi pertimbangan kinerja adalah kompensasi yang adil dan lingkungan kerja yang sesuai. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Sudarsono (2008), Rahmawati (2009), Dharmawan (2011), Murty (2012), dan Pramono dan Triyani (2013), Andriani, C., & Onsardi, O. (2020) menyatakan kompensasi, motivasi, kepemimpinan dan lingkungan mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Bangun (2012), kompensasi merupakan salah satu faktor penting dan menjadi perhatian pada banyak organisasi dalam mempertahankan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas.

Menurut Fajar dan Heru (2010) Kompensasi adalah seluruh extrinsic reward yang didapatkan karyawan dalam bentuk upah, insentif, dan beberapa tunjangan (benefits). Menurut Fajar dan Heru (2010) Kompensasi mempunyai beberapa tujuan utama:

- 1) Menarik pelamar kerja yang potensial
- 2) Mempertahankan karyawan yang baik
- 3) Meraih keunggulan kompetitif
- 4) Meningkatkan produktivitas
- 5) Memudahkan sasaran strategi

Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Chakim,2013, Muljani, 2002, Adinata,2011, Asmawi, 2017, dan Onsardi, 2018) yang juga menyatakan bahwa kompensasi, kepemimpinan, kompetensi dan kepuasan kerja memberikan dampak yang positif terhadap kinerja karyawan. Manusia dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, apabila ditunjang oleh kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dalam melaksanakan kegiatannya merasa aman dan nyaman.

Menurut Gaol (2014) Penempatan (Placement) adalah suatu pengaturan awal atau pengaturan kembali dari seseorang atau lebih pegawai pada suatu jabatan bagi pegawai yang baru bekerja. Demosi, promosi dan transfer adalah suatu konsep Placement bagi pegawai yang lama. Tidak berbeda dengan pegawai baru, pegawai lamapun harus direkrut, diseleksi, dan diberi orientasi sebelum mereka ditempatkan pada posisi yang berbeda. Keberhasilan suatu perusahaan ditentukan oleh sumber daya manusia yang ada didalam perusahaan, terutama sumber daya manusia yang digunakan untuk kelangsungan hidup perusahaan. Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang harus dipelihara dan dikembangkan sehingga dapat memberika kontribusi optimal bagi kelanjutan perusahaan.

Persaingan dalam dunia kerja yang semakin meningkat membuat instansi atau pemerintah semakin terpacu untuk terus meningkatkan prestasi kerja, sehingga menciptakan suatu produk atau jasa yang bermanfaat yang bernilai tinggi bagi masyarakat. Untuk meningkatkan prestasi kinerja karyawan, perusahaan harus melakukan berbagai cara, salah satunya adalah dengan penempatan karyawan yang tepat. Dengan adanya penempatan karyawan yang tepat, kebutuhan atau tujuan dari perusahaan dapat tercapai. Penempatan kerja juga merupakan proses yang penting

dalam mendapatkan karyawan yang kompoten dan sesuai dengan kemampuannya dalam pencapaian tujuan perusahaan. Penempatan kerja pegawai ini dilakukan untuk mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan apa yang diharapkan baik itu secara kualitas, kuantitas dan secara ideal. Jadi, penempatan dapat dikatakan ideal dan benar jika penempatan yang dilakukan dalam sebuah kantor Mandiri Tunas Finance sesuai dengan bidang dan keahlian dari karyawan. Kesalahan dalam menempatkan pegawai pada pekerjaa yang tidak sesuai dengan bidang dan keahlian yang tidak sesuai akan mendapatkan hasil yang kurang baik.

Permasalahan yang terjadi di PT Mandiri Tunas Finance cabang Bengkulu ialah persaingan yang semakin lama semakin kompetitif dan banyaknya perusahaan yang baru yang sama. Hasil ini didapati dari hasil observasi awal dan wawancara penelitian dengan Bapak R. Wendy Dharma Patria selaku Branch Manager. Penelitian ini dilakukan pada bulan april 2020. Selain itu, Bisa dilihat dari target yang dicapai 4 bulan terakhir yang terjadi di PT Mandiri Tunas Finance cabang Bengkulu.

Tabel 1

Target Dan Pencapaian Penjualan Mobil
September – Desember 2019

	September	Oktober	November	Desember
Pencapaian	12.165.027.349	13.444.237.943	14.389.859.348	15.185.185.799
Target	19.211.829.189	20.341.936.788	20.341.936.788	20.341.936.788
Persentase	63,32%	66,09%	70,74%	74,65%

Sumber: PT Mandiri Tunas Finance

Dari data di atas dapat diketahui bahwa target yang di tetapkan oleh perusahaan belum tercapai hal ini disebabkan oleh kinerja karyawan yang belum maksimal ditambah dengan persaingan yang semakin banyak.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ialah menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 47 karyawan Marketing dan 3 karyawan Administrasi di PT Mandiri Tunas Finance cabang Bengkulu. Sampel yang penulis gunakan untuk penelitian ini adalah seluruh populasi yang ada yaitu sebanyak 47 karyawan Marketing dan 3 karyawan Administrasi yang digunakan dalam penentuan sampel adalah total sampling. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui observasi, wawancara dan menggunakan kuesioner. Uji instrumen dilakukan melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Teknik analisis data dilakukan menggunakan Analisis Deskriptif yaitu tanggapan responden terhadap variabel penelitian, Analisis regresi linier berganda dan Uji Determinasi. Uji Asumsi klasik dilakukan melalui uji normalitas, uji multikolonieritas dan uji heterokedastisitas. Dalam penelitian ini menggunakan data ordinal dan untuk menguji hipotesis, penguji menggunakan uji signifikansi parameter individual (uji t dan uji F).

HASIL PENELITIAN

Tabel 2
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardize Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.101	2.757		1.488	.144
	Kompensasi	.978	.150	.566	6.530	.000
	Penempatan_Kerja	.640	.133	.416	4.795	.000

a. a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Berdasarkan persamaan regresi diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai Konstanta 4.101 mempunyai arti bahwa apabila variabel Kompensasi (X_1), dan Penempatan Kerja (X_2), terhadap Kinerja Karyawan (Y) sama dengan nol, maka variabel Kinerja Karyawan akan tetap yaitu 4.101.
2. Koefisien regresi Kompensasi (X_1) sebesar 0.978 menyatakan bahwa setiap peningkatan satu satuan nilai variabel Kompensasi maka dapat meningkatkan nilai variabel Kinerja karyawan sebesar 0.978, dengan asumsi jika variabel Penempatan Kerja (X_2) tetap atau =0.
3. Koefisien regresi Penempatan Kerja (X_2) sebesar 0.640 menyatakan bahwa setiap peningkatan satu satuan nilai variabel Penempatan Kerja maka dapat meningkatkan nilai variabel Kinerja karyawan sebesar 0.640, dengan asumsi jika variabel Kompensasi (X_1) tetap atau =0.

Tabel 3
Koefisien Determinasi Penelitian
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.920 ^a	.846	.840	2.22875	2.231

a. Predictors: (Constant), Penempatan_Kerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai koefisien determinasi R Square (R^2) diperoleh nilai sebesar 0.846. Nilai ini mempunyai arti bahwa variabel Kompensasi (X_1), dan Penempatan Kerja (X_2), terhadap Kinerja Karyawan (Y), menunjukkan nilai sebesar 0.846 dan 84.6 % sedangkan sisanya sebesar 0.154 atau 15.4 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil uji statistik t pada tabel 2 di atas dapat diartikan bahwa:

1. Variabel Kompensasi (X_1), menunjukkan t hitung sebesar $6.530 > t$ tabel 2.011 dengan tingkat signifikan $0,000 < \text{dari } 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berarti H_1 diterima.

2. Variabel Penempatan Kerja (X_2), menunjukkan t hitung sebesar $4.795 > t$ tabel 2.011 dengan tingkat signifikan $0,000 < \alpha < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Penempatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berarti H_2 diterima.

Tabel 4
Hasil Uji F
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1285.115	2	642.557	129.356	.000 ^a
Residual	233.465	47	4.967		
Total	1518.580	49			

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan tabel uji hipotesis dengan uji F diatas diperoleh F_{hitung} sebesar 129.356 dengan nilai F_{tabel} sebesar 3.199 yang berarti bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu ($129.356 > 3.199$) dan ($\text{sig } \alpha = 0.000 < 0,050$), maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Hipotesis ketiga diterima, yaitu variabel Kompensasi (X_1), dan Penempatan Kerja (X_2), berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh Kinerja Karyawan. Variabel Kompensasi (X_1), menunjukkan t hitung sebesar $6.530 > t$ tabel 2.011 dengan tingkat signifikan $0,000 < \alpha < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berarti H_1 diterima.

Kompensasi merupakan salah satu faktor penting dan menjadi perhatian pada banyak organisasi dalam mempertahankan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas. Jika dilihat dari jawaban responden atau karyawan dari PT. Mandiri Tunas Finance Cabang Bengkulu. Menunjukkan bahwa karyawan menilai kompensasi yang diberikan perusahaan sudah baik dan sesuai dengan yang karyawan inginkan. Handoko (2010), Kompensasi merupakan salah satu faktor penting yang dapat menentukan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian, Ferry Setiawan dan Kartika Dewi (2016), Dymastara, E. S., & Onsardi, O. (2020), Andriani, C., & Onsardi, O. (2020) yang menjelaskan bahwa Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.

2. Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Penempatan Kerja berpengaruh Kinerja Karyawan. Variabel Penempatan Kerja (X_2), menunjukkan t hitung sebesar $4.795 > t$ tabel 2.011 dengan tingkat signifikan $0,000 < \alpha < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Penempatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berarti H_2 diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Patricia Runtuwene, Bernhard Tewal, Christoffel Mintardjo (2016). Dengan judul penelitian Pengaruh

Penempatan Kerja, Mutasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Salutgo Manado. Hasil penelitian ini menunjukkan pihak Bank Salut Go Manado harus terus menerus meningkatkan penempatan kerja yang sesuai dengan karyawan, mutasi kerja yang objektif, serta beban kerja yang sesuai dengan kaidah yang berlaku.

3. Pengaruh Kompensasi dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis ketiga adalah Kompensasi dan Penempatan Kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 84.6%. Hal ini juga didukung oleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu (129.356 > 3.199) dan nilai signifikansi F yaitu 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang diperoleh dari hasil pengelolaan maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yaitu variabel Kompensasi dan Penempatan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan.

Kinerja merupakan hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja dapat berjalan baik apabila karyawan mendapatkan gaji sesuai harapan, mendapatkan pelatihan dan pengembangan, lingkungan kerja yang kondusif, mendapat perlakuan yang sama, penempatan karyawan sesuai dengan keahliannya serta mendapatkan bantuan perencanaan karir, serta terdapat umpan balik dari perusahaan. pada meningkatnya kinerja karyawan dan meningkatkan produktivitas perusahaan.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan Lisnawati, Said Musnadi, T. Roli Ilhamsyah Putra (2010), dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Penempatan Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Organisasi pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Aceh. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan penempatan secara positif dan signifikan mempengaruhi badan kepegawaian, pendidikan dan pelatihan (BKPP) Aceh, juga ada beberapa efek langsung dan tidak langsung dari beberapa variabel kompensasi dan penempatan pada kinerja organisasi di badan kepegawaian, pendidikan dan pelatihan (BKPP) Aceh, melalui intervensi variabel kepuasan kerja.

KESIMPULAN

Hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Kompensasi dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mandiri Tunas Finance Cabang Bengkulu. Dengan adanya kompensasi dan penempatan kerja tentunya akan berdampak baik bagi kinerja karyawan maupun perusahaan, serta dapat membantu dan memudahkan dalam mencapai tujuan bersama.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Fajar dan Heru. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Dasar Meraih Keunggulan Bersaing*. Edisi Pertama, Yogyakarta.
- Andriani, C., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Marketing. (*Jems*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2).

- Ardana. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Arikunto, Suharsimi. 2014. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Asmawi, M. (2017). The effect of compensation, empowerment, and job satisfaction on employee loyalty. *International Journal of Scientific Research and Management*, 5(12), 7590-7599.
- Atmajawati, Yahya. 2007. *Pengaruh Variabel Kompensasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Keluar Masuk Pegawai (Labour Turnover) Pada PT. Jasaraharja Putera Surabaya*. Garuda, Refrensi Ilmiah Indonesia.
- Bangun, Wilson. 2012. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Jakarta: Erlangga.
- Bernardin & Russel. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Diterjemahkan oleh Bambang Sukoco. Bandung: Armico.
- Dymastara, E. S., & Onsardi, O. (2020). Analisis Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara. (*Jems*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2).
- Gaol, CHR. Jimmy L, 2014. *A to Z Human Capital (Manajemen Sumber Daya Manusia)* Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik dan Bisnis, PT. Gramedia Widiasarana, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2011. “*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2009. “*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS* “. Semarang : UNDIP.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2012. “*Manajemen Sumber Daya manusia*”. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Herman Sofyandi, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Mathis Robert, Jackson John. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba empat.
- Onsardi, O. (2018). Loyalitas Karyawan pada Universitas Swasta di Kota Bengkulu. *COSTING: Journal of Economic, Bussines and Accounting*, 2(1), 1-13.

- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Rizky Dea Narotama, Dewi Prihatini, Marmono Singgih, 2016, *Pengaruh Penempatan dan Beban Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada PT. PLN Persero Area Jember*.
- Setiawan, Ferry dan A. A. Sg. Kartika Dewi. “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Berkat Anugrah”. *Jurnal Universitas Udayana*. Mei 2013, 2, hal. 1471-1490.
- Sedarmayanti. 2017. “*Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*”. Edisi Revisi, Refika Aditama, Bandung.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- S.P,Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwatno, dan Tjutju Yuniarsih. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*.Bandung: Alfabeta.CV
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.