



## PENGARUH PENEMPATAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. UNDIP MAJU

Tri Restyaningsih<sup>1)</sup>; Nurul Juwariyah<sup>2)</sup>  
Trirestya95@gmail.com<sup>1)</sup>; nurul.juwariyah@usm.ac.id<sup>2)</sup>\*

Fakultas Ekonomi, Universitas Semarang, Semarang, Indonesia<sup>1,2)</sup>

### INFO ARTIKEL

*Proses Artikel*

Dikirim : 02/01/2024

Diterima: 27/01/2024

Dipublikasikan:

31/01/2024

\*Email Korespondensi

### ABSTRAK

Kinerja karyawan adalah hasil kerja, baik secara kuantitas ataupun kualitas yang diperoleh karyawan melalui penyelesaian tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing. Karyawan yang memiliki keunggulan dan kehandalan mempunyai peluang untuk bekerja dengan efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan organisasi. Efektivitas karyawan mengindikasikan bahwa karyawan mampu menunjukkan kinerja yang tinggi. Banyak faktor dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti penempatan kerja, komitmen organisasi dan kompensasi. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh penempatan kerja, komitmen organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Populasi dan sampel penelitian ini adalah karyawan PT. Undip Mandiri Aneka Jasa Usaha atau (UNDIP MAJU), Jl. Prof. Soedarto, SH, Jl. Tembalang, Semarang berjumlah 55 orang dengan teknik sensus. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Sedangkan teknik analisis yang digunakan analisis regresi berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa: 1). Penempatan kerja terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 2). Komitmen organisasi terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 3). Kompensasi terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **Kata Kunci:**

Penempatan Kerja; Komitmen Organisasi; Kompensasi; Kinerja Karyawan

### ABSTRACT

*Employee performance is the result of work, both in quantity and quality, which is obtained by employees through the completion of assigned tasks in accordance with their respective authorities and responsibilities. Employees who have excellence and reliability have the opportunity to work effectively and efficiently in realizing organizational goals. Employee effectiveness indicates that employees are able to show high performance. Many factors can affect employee performance, such as work placement, organizational commitment and compensation. The purpose of this study was to analyze the effect of work placement, organizational commitment*

*and compensation on employee performance. The population and sample of this research are employees of PT. Undip Mandiri Various Business Services or (UNDIP MAJU), Jl. Prof. Soedarto, SH, Jl. Tembalang, Semarang amounted to 55 people using a census technique. Methods of data collection using a questionnaire. While the analysis technique used multiple regression analysis. The results of the analysis show that: 1). Work placement is proven to affect employee performance. 2). Organizational commitment is proven to influence employee performance. 3). Compensation is proven to have an effect on employee performance.*

**Keywords:**

*Work Placement; Organizational Commitment; Compensation; Employee Performance*

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) mempunyai peran yang penting di suatu perusahaan karena keterlibatan dari sumber daya manusia sangat memberikan peran yang besar untuk terlaksananya kegiatan tersebut. Sumber daya manusia menguasai unsur pengontrolan suatu perusahaan, sehingga berhasil tidaknya perusahaan amat tergantung pada SDM tersebut. SDM dituntut agar bisa memiliki keunggulan dan bersikap profesional dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepada setiap individu atau kerja tim. Banyak faktor dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Penempatan kerja adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada karyawan sesuai dengan ruang lingkup yang ditetapkan (Alwi dan Sugiono, 2019: 102). Kesalahan dalam menempatkan karyawan atau tidak sesuainya posisi karyawan dengan jenis tugas atau pekerjaan akan berakibat pada rendahnya kinerja karyawan tersebut.

Komitmen organisasi adalah ikatan psikologis anggota dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi (Rulysca, 2020:2). Hasil penelitian Burhannudin, dkk (2019), Rulysca (2020) serta Andre dan Hermanto (2021) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, hasil penelitian Gunawan, dkk (2019) menunjukkan sebaliknya bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan yang berbentuk uang, barang langsung atau barang tidak langsung sebagai balas jasa yang diberikan oleh perusahaan atas pekerjaan yang dilakukan di perusahaan (Setiawan dan Bagia, 2021:22). Hasil penelitian Basuki dan Puspita (2018), Handoko, dkk (2021) serta Setiawan dan Bagia (2021) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, hasil penelitian Sandra (2022) menunjukkan sebaliknya bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Obyek penelitian ini adalah PT. Undip Mandiri Aneka Jasa Usaha (PT. UNDIP MAJU), Jl. Prof. Soedarto, SH, Jl. Tembalang, Semarang. PT. Undip Mandiri Aneka Jasa Usaha merupakan Perseroan terbatas berbentuk *holding* yang didirikan oleh Universitas Diponegoro sebagai Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum (PTNBH) dan Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) Undip. Setiap karyawan PT. Undip Mandiri Aneka Jasa Usaha (PT. UNDIP MAJU) Semarang harus menunjukkan kinerja yang dinilai melalui *Key Performance Indicator* (KPI). *Key Performance Indicator* (KPI) adalah sebuah indikator yang sangat penting untuk menilai seberapa baik kinerja seseorang.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka masalah dalam penelitian ini adalah adanya rata-rata penilaian KPI pada tahun 2020 sebesar 91,54% dan tahun 2021 sebesar 91,23% sehingga dapat diindikasikan bahwa penilaian KPI dari tahun 2020 – 2021 karyawan mengalami penurunan sebesar 0,31% yang dilihat dari KPI Tahun 2021 dibandingkan (lebih kecil) dengan KPI Tahun

2020. Secara umum, KPI karyawan PT.Undip Maju memiliki skor 86–100 yang berarti Sangat Baik. Namun demikian, penurunan KPI tahun 2021 sebesar 0,41% menunjukkan terdapat indikasi adanya permasalahan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawannya. Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana langkah perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan, sehingga dalam penilaian KPI yang diterapkan dapat dipenuhi.

## KAJIAN PUSTAKA

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia mempunyai tugas untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya (Sutrisno, 2019:7).

Manajemen sumber daya manusia merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan perilaku dalam mengelolanya (Darmawan, dkk, 2021:318).

### Konsep Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Untuk itulah, sebaiknya karyawan memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan karyawan tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya (Sulistiyani dan Rosidah, 2018:326).

Faktor-faktor yang perlu dinilai dalam penilaian kinerja adalah sebagai berikut (Ansory dan Indrasari, 2018:212) :

1. Kualitas kerja
2. Keandalan
3. Inisiatif
4. Kerajinan
5. Sikap
6. Kehadiran

### Konsep Penempatan Kerja

Penempatan kerja adalah penugasan atau penugasan kembali seorang karyawan pada sebuah pekerjaan atau jabatan baru (Marwansyah, 2016:144). Pengertian lain penempatan kerja adalah kebijakan yang diambil oleh pimpinan suatu organisasi atau bagian personalia untuk menentuka seorang karyawan masih tetap atau tidak ditempatkan pada suatu posisi atau jabatan tertentu berdasarkan pertimbangan keahlian, keterampilan atau kualifikasi tertentu (Sulistiyani dan Rosidah, 2018:223). Penempatan *staffing* terdiri dari dua cara (1) karyawan baru dari luar perusahaan dan (2) penugasan di tempat yang baru bagi karyawan lama yang disebut penempatan internal.

Ada beberapa persyaratan yang harus dipenuhi dalam rangka penempatan kerja. Adapun persyaratan yang harus dipenuhi tersebut adalah sebagai berikut (Sulistiyani dan Rosidah, 2018:225) :

1. Informasi analisis jabatan yang memberikan deskripsi jabatan, spesialisasi jabatan dan standar prestasi yang seharusnya ada dalam setiap jabatan tersebut.
2. Rencana-rencana sumber daya manusia yang memberikan informasi kepada manajer tentang tersedia tidaknya lowongan karyawan dalam suatu perusahaan.
3. Keberhasilan fungsi rekrutmen yang akan menjamin manajer bahwa tersedia sekelompok karyawan yang akan dipilih.

### **Konsep Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi yaitu sikap yang mencerminkan tidak hanya sekedar menjadi anggota resmi, sikap suka terhadap organisasi dan kemauan untuk berusaha untuk kebaikan yang setinggi-tingginya untuk kepentingan organisasi (Suparyadi, 2015: 452).

Komitmen organisasi mempunyai tipe masing-masing. Menurut Wibowo (2019:215), komitmen organisasi terbagi menjadi beberapa tipe yaitu :

1. *Affective Commitment*
2. *Continuance Commitment*
3. *Normative Commitment*

### **Konsep Kompensasi**

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerjanya, baik berupa gaji, upah, insentif dan tunjangan (Ansory dan Indrasari, 2018:231).

Kompensasi dapat dibagi menjadi beberapa jenis. Menurut Sutrisno (2019:18), kompensasi terbagi menjadi dua jenis yaitu:

1. Kompensasi Finansial
2. Kompensasi Non Finansial

### **Hubungan Penempatan Kerja dengan Kinerja Karyawan**

Penempatan kerja adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada karyawan sesuai dengan ruang lingkup yang ditetapkan (Alwi dan Sugiono, 2019:102). Kesalahan menempatkan karyawan pada jenis tugas dan pekerjaan yang kurang sesuai akan mendapatkan hasil yang kurang baik. Ketidaktepatan dalam hal ini bisa berakibat pada kurang semangat kerja yang berdampak pada rendahnya kinerja karyawan. Hasil penelitian Emelda (2018), Alwi dan Sugiono (2019), Setiawan dan Bagia (2021) serta Sandra (2022) yang menunjukkan bahwa penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dibuat hipotesis sebagai berikut :

H1 : Penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **Hubungan Komitmen Organisasi dengan Kinerja Karyawan**

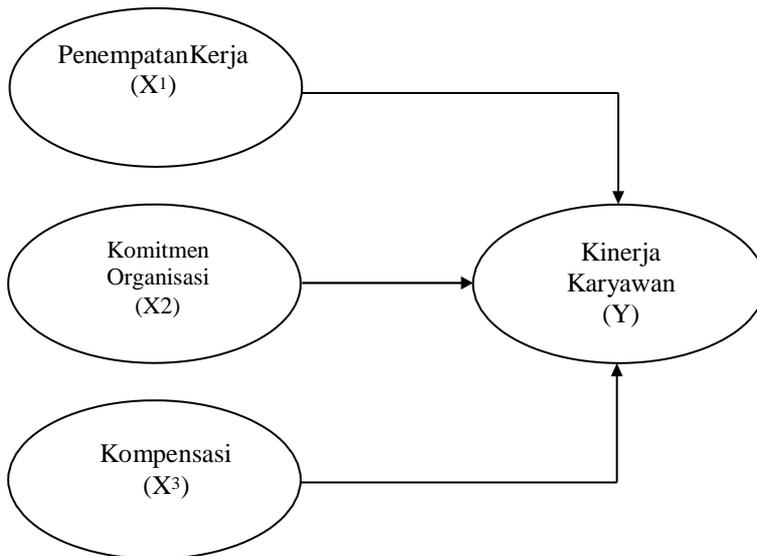
Karyawan yang dimiliki komitmen yang tinggi akan bertanggung jawab dengan bersedia memberikan seluruh kemampuannya karena merasa memiliki organisasi. Rasa memiliki yang kuat akan membuat karyawan merasa berguna dan nyaman berada dalam organisasi (Andre dan Hermanto, 2021:2). Hasil penelitian Burhannudin, dkk (2019), Rullysca (2020) serta Andre dan Hermanto (2021) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dibuat hipotesis sebagai berikut :

H2 : Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

### **Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Karyawan**

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Sandra, 2022:150). Hasil penelitian Basuki dan Puspita (2018), Handoko, dkk (2021) serta Setiawan dan Bagia (2021) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dibuat hipotesis sebagai berikut :

H3 : Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan



Gambar 1 : Kerangka Pemikiran

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Penelitian kuantitatif ini merupakan penelitian yang menyelidiki informasi secara kuantitatif atau nyata, sepenuhnya bertujuan untuk menguji spekulasi yang telah ditentukan sebelumnya dan kemudian menguraikan hasil pemeriksaan untuk memperoleh kesimpulan (Sugiyono, 2019)

### Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2019:219).

### Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Undip Mandiri Aneka Jasa Usaha, Jl. Prof. Soedarto, SH, Jl. Tembalang, Semarang berjumlah 55 orang. Karena jumlah populasi relatif sedikit yaitu 55 karyawan, maka teknik pengambilan sampelnya menggunakan sensus atau total sampel yaitu teknik pengambilan sampel bila seluruh anggota populasi dijadikan sampel semua (Sugiyono, 2019:140).

### Metode Analisis Data

Metode yang digunakan untuk menganalisa data kuesioner yang dipakai adalah uji validitas, uji reliabilitas dan uji asumsi klasik. Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2016:52). Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2016:47). Uji asumsi klasik berfungsi untuk menguji model regresi penelitian apakah berdistribusi secara normal atau tidak. Dalam hasil perhitungannya tidak terjadi masalah multikolinieritas dan heteroskedastisitas. Pada uji regresi linier berganda dan pengujian hipotesis (uji koefisien determinasi, uji parsial t, uji simultan F).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu analisis yang tujuannya untuk mengetahui apakah suatu kuesioner layak digunakan sebagai alat ukur variabel. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan nilai  $r$  pada tabel. Nilai  $r$  hitung merupakan nilai korelasi jawaban responden setiap variabel untuk setiap pertanyaan yang diolah dengan program SPSS dan hasilnya disebut korelasi total terkoreksi, sedangkan  $r$  tabel diperoleh dengan menggunakan tabel  $r$  product moment, dan selanjutnya menentukan  $df. = n(\text{sampel}) - 2$ , yaitu  $55 - 2 = 53$  dengan  $\text{sig.} = 0,05$  maka diperoleh  $r$ -tabel dua sisi sebesar 0,266. Apabila nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel maka kuesioner dinyatakan valid.

**Tabel 1. Uji Validitas**

Variabel	Indikator	$r$ hitung	$r$ tabel	Keterangan
Penempatan Kerja	Item 1	0,769	0,266	Valid
	Item 2	0,775	0,266	Valid
	Item 3	0,526	0,266	Valid
	Item 4	0,557	0,266	Valid
Komitmen Organisasi	Item 1	0,616	0,266	Valid
	Item 2	0,631	0,266	Valid
	Item 3	0,668	0,266	Valid
	Item 4	0,520	0,266	Valid
	Item 5	0,418	0,266	Valid
Kompensasi	Item 1	0,647	0,266	Valid
	Item 2	0,617	0,266	Valid
	Item 3	0,648	0,266	Valid
	Item 4	0,588	0,266	Valid
Kinerja Karyawan	Item 1	0,635	0,266	Valid
	Item 2	0,699	0,266	Valid
	Item 3	0,543	0,266	Valid
	Item 4	0,548	0,266	Valid
	Item 5	0,727	0,266	Valid

Sumber : Data Primer Yang Diolah (2022)

Berdasarkan hasil uji validitas dapat diketahui bahwa semua kuesioner variabel penempatan kerja, komitmen organisasi, kompensasi dan kinerja karyawan dinyatakan valid karena nilai  $r$  hitung dari masing – masing item pertanyaan lebih besar dibanding  $r$  tabel.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan pengujian yang dilakukan untuk melihat apakah kuesioner handal sebagai alat ukur variabel. Tingkat kehandalan kuesioner dilihat dari jawaban responden yang konsisten dari waktu ke waktu apabila diajukan kuesioner yang sama. Pada penelitian ini pengujian dilakukan dengan menggunakan *cronbach alpha*, dimana jika *cronbach alpha* lebih besar 0,70 maka kuesioner dari variabel tersebut terbukti reliabel atau handal.

**Tabel 2. Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Standar Reliabilitas	Keterangan
Penempatan Kerja	0,821	0,70	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,787	0,70	Reliabel

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Standar Reliabilitas	Keterangan
Kompensasi	0,807	0,70	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,827	0,70	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah (2022)

Berdasarkan nilai *cronbach's alpha* masing-masing variabel yang lebih besar dari 0,70, dapat disimpulkan bahwa kuesioner dari variabel penempatan kerja, komitmen organisasi, kompensasi, dan kinerja karyawan dinyatakan reliabel.

#### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

**Tabel 3. Hasil uji Normalitas**

		Penempatan Kerja	Komitmen Organisasi	Kompensasi	Kinerja Karyawan
N		55	55	55	55
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	14,82	18,96	15,24	18,76
	Std. Deviation	3,025	3,006	2,589	3,316
Most Extreme Differences	Absolute	,149	,168	,138	,155
	Positive	,149	,168	,138	,155
	Negative	-,121	-,092	-,109	-,134
Kolmogorov-Smirnov Z		1,103	1,245	1,024	1,147
Asymp. Sig. (2-tailed)		,175	,090	,245	,144

Sumber : Data primer yang diolah (2022)

Hasil uji *kolmogorov smirnov* memperlihatkan bahwa nilai sig. penempatan kerja sebesar 0,175, komitmen organisasi sebesar 0,090, kompensasi sebesar 0,245, dan kinerja karyawan sebesar 0,144. Semua nilai sig. *kolmogorov smirnov test* lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti model regresi berdistribusi normal.

#### Uji Multikolinieritas

**Tabel 4. Uji Multikolinieritas**

Model	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	
(Constant)			
1	Penempatan Kerja	,296	3,379
	Komitmen Organisasi	,226	4,415
	Kompensasi	,323	3,092

Sumber: Data primer diolah (2022)

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas menunjukkan bahwa antar variabel independen tidak terjadi multikolinieritas, karena nilai Tolerance masing-masing variabel independen di atas 0,1 dan nilai VIF masing-masing variabel independen di bawah 10.

**Uji Heteroskedastisitas****Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,816	,843		3,341	,002
<sup>1</sup> Penempatan Kerja	-,036	,078	-,115	-,467	,642
Komitmen Organisasi	-,040	,090	-,125	-,442	,661
Kompensasi	-,023	,087	-,063	-,268	,790

Sumber: Data primer diolah (2022)

Hasil uji glejser menunjukkan seluruh variabel yang diuji tidak signifikan atau probabilitas signifikansinya lebih besar dari 5 % (0,05), yaitu penempatan kerja sebesar 0,642, komitmen organisasi sebesar 0,661, dan kompensasi sebesar 0,790. Dengan hasil ini maka model regresiterbebas dari masalah heteroskedastisitas.

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Teknik analisa regresi berganda pada penelitian ini digunakan untuk menganalisa pengaruh penempatan kerja, komitmen organisasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Undip Mandiri Aneka Jasa Usaha Semarang.

**Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,867	1,401		,619	,539
Penempatan Kerja	,396	,129	,361	3,064	,003
<sup>1</sup> Komitmen Organisasi	,326	,149	,295	2,191	,033
Kompensasi	,384	,145	,299	2,653	,011

Sumber: Data Primer yang diolah (2022)

Berdasarkan dari hasil koefisien regresi, maka dapat dibuat persamaan linear regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 0,361 X_1 + 0,295 X_2 + 0,299 X_3$$

Persamaan linear tersebut memberi arti sebagai berikut :

1. Koefisien regresi penempatan kerja ( $b_1$ ) positif sebesar 0,361, dapat diartikan bahwa setiap ada peningkatan penempatan kerja, maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
2. Koefisien regresi komitmen organisasi ( $b_2$ ) positif sebesar 0,295, dapat diartikan bahwa setiap ada peningkatan komitmen organisasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
3. Koefisien regresi kompensasi ( $b_3$ ) positif sebesar 0,299, dapat diartikan bahwa setiap ada peningkatan kompensasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

**Koefisien Determinasi (R Square)****Tabel 7. Hasil Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,889 <sup>a</sup>	,790	,778	1,564

Sumber: Data Primer diolah (2022)

Hasil koefisien determinasi dapat dilihat pada nilai *Adjusted R Square* yang menunjukkan angka sebesar 0,778. Hal ini dapat diartikan bahwa penempatan kerja, komitmen organisasi, dan kompensasi mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 77,8% ( $0,778 \times 100\%$ ). Sementara untuk 22,2% ( $100\% - 77,8\%$ ) kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diangkat dalam penelitian ini.

**Uji Hipotesis**

Pengujian hipotesis dilakukan dari hasil uji – t, yaitu melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Apabila nilai sig. yang didapat lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis diterima.

Uji hipotesis membuktikan bahwa penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan didapat hasil uji t sebesar 3,064 dan sig. 0,003 lebih kecil dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa penempatan kerja di PT. Undip Mandiri Aneka Jasa Usaha Semarang sudah sesuai karena para karyawan memiliki pengetahuan terhadap bidang pekerjaan yang menjadi tanggung jawab. Hasil penelitian yang didapat sesuai penelitian Emelda (2018), Alwi dan Sugiono (2019), Setiawan dan Bagia (2021) serta Sandra (2022) yang menunjukkan bahwa penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Uji hipotesis membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan didapat hasil uji – t sebesar 2,191 dan sig. 0,033 lebih kecil dari 0,05. Komitmen organisasi para karyawan juga tercermin dari percaya pada tujuan yang ingin dicapai organisasi. Para karyawan yang berkomitmen terhadap perusahaan maka akan memberi yang terbaik demi kesuksesan dan perkembangan organisasi yaitu PT. Undip Mandiri Aneka Jasa Usaha Semarang karena dengan berkomitmen berarti akan bekerja lebih keras, mengedepankan kepentingan perusahaan dan ada keinginan untuk meningkatkan pengetahuan dalam bekerja, maka dengan komitmen para karyawan akan bisa meningkatkan kinerja yang lebih baik.

Uji hipotesis membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan didapat hasil uji – t sebesar 2,653 dan sig. 0,011 lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan dari persepsi yang diberikan oleh karyawan menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan oleh PT. Undip Mandiri Aneka Jasa Usaha Semarang sudah cukup baik karena memberikan kompensasi yang bisa mensejahterakan karyawan dengan gaji mencukupi, selain itu diperlihatkan pula dengan pemberian fasilitas agar lebih efektif dan efisien dalam bekerja. Hal ini akan membuat karyawan akan menunjukkan keinginan untuk terus bertahan bekerja, lebih semangat dalam bekerja dan fokus pada pekerjaan dijalani sehingga karyawan akan mampu mencapai hasil yang baik.

**Tabel 8. Hasil Uji t**

Model	t	Sig.
(Constant)	,619	,539
1		
Penempatan Kerja	3,064	,003
Komitmen Organisasi	2,191	,033
Kompensasi	2,653	,011

Sumber: Data Primer yang diolah (2022)

Berdasarkan dari hasil uji – t maka dapat dilakukan pengujian sebagai berikut :

1. Hasil uji – t penempatan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 3,064 dan sig. 0,003 lebih kecil dari 0,05. Dengan hasil ini maka membuktikan hipotesis yang menyatakan penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Hasil uji – t komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 2,191 dan sig. 0,033 lebih kecil dari 0,05. Dengan hasil ini maka membuktikan hipotesis yang menyatakan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Hasil uji – t kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 2,653 dan sig.0,011 lebih kecil dari 0,05. Dengan hasil ini maka membuktikan hipotesis yang menyatakan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh penempatan kerja, komitmen organisasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Undip Mandiri Aneka Jasa Usaha Di Semarang, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Penempatan kerja terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yang dapat dilihat dari hasil uji – t sebesar 3,064 dan sig 0,003 < 0,05. Hasil ini disimpulkan dengan adanya penempatan kerja yang sesuai pengetahuan, ketrampilan dan pengalaman para karyawan, maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan PT. Undip Mandiri Aneka Jasa Usaha.
2. Komitmen organisasi terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yang dapat dilihat dari hasil uji – t sebesar 2,191 dan sig 0,033 < 0,05. Hasil ini disimpulkan dengan adanya peningkatan komitmen organisasi dari para karyawan, maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan PT. Undip Mandiri Aneka Jasa Usaha.
3. Kompensasi terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yang dibuktikan dari hasil uji – t sebesar 2,653 dan sig 0,011 < 0,05. Hasil ini disimpulkan dengan adanya peningkatan pemberian kompensasi, maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan PT. Undip Mandiri Aneka Jasa Usaha.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, M. dan E. S. (2019). Pengaruh Rekrutmen, Penempatan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indoturbine Jakarta Pusat”. *Jurnal Manajemen Oikonomia*, 15(2, Hal. 98), 112,. <http://journal.unas.ac.id/oikonomia/article/view/748/620>
- Andre, M. dan A. H. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Citra Mandiri Cemerlang Prima”. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 9(2, Hal. 1), 12.
- Ansory, A. F. dan M. I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Indomedia Pustaka.
- Bagia, S. (2021). Pengaruh Penempatan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan”. *Bisma : Jurnal Manajemen*, 7(1, Hal. 20-28). Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja, Bali.
- Basuki, R. dan R. P. S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Non Medis Rsia YK Madira Palembang”. *Jurnal Ecoment Global*, 3(1, Hal), 1–11.
- Burhannudin, M. Z. dan M. H. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin”. *Jurnal Maksipreneur*, 8(2), 191 – 206,.
- Darmawan, A., Handayani, E., & Wibowo, H. (2021). *Naelati Tubastuvi dan Bima Cinintya Pratama, 2021*. Inovasi dan Legalitas Bisnis.

- Emelda. (2018). Penempatan Kerja dan Motivasi Serta Iklim Organisasi Dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Sucofindo (Persero) Wilayah Sumatera Selatan-Bangka Belitung”. *JEMASI : Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 14(2), 111 – 122,.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS IBM SPSS 23, Cetakan Kedelapan*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, R., & Perismawati Harefa, S. (2019). Pengaruh Kemampuan, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ros Catering Tajur Bogor”. *Jurnal Visionida*, 5(2, Hal. 62), 71,.
- Handoko, S. D., & C. Sri Hartati, N. M. W. (2021). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja”. *Jurnal EMA (Ekonomi Manajemen Akuntansi)*, Vol, 6(1, Hal), 17–26.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan ketigabelas*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Robbins, S. P. da. T. A. J. (2016). *Perilaku Organisasi, Edisi 16, Cetakan 3*, Salemba Empat, Jakarta
- Rulysca, P. A. (2020). Determinasi Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Niaga Sejahtera Sidoarjo”. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(4, Hal. 1-11).
- Sandra, J. (2022). Pengaruh Penempatan Kerja, Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT RHB Sekuritas Kantor Pusat Wisma Mulia Building Jakarta Selatan”. *Jurnal Lentera Bisnis*, 11(2, Hal. 146-166).
- Sari, W. M. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai”. *Journal of Economic, Business and Accounting (COSTING)*, 2(1, Hal), 149 – 162,.
- Siregar, S. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Perhitungan Manual & SPSS. Edisi Pertama, Cetakan ke 4*. Kencana Prenada Media Group.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta, Bandung.
- Sulistiyani, A. T. dan R. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia : Pendekatan Teoretik dan Praktik untuk Organisasi Publik. *Cetakan, 1*. Gava Media, Yogyakarta.
- Suparyadi. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM. *Edisi, 1*. Andi, Yogyakarta
- Sutrisno, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Edisi, 1, Cetakan 10*. Prenadamedia, Jakarta.
- Wibowo. (2019). *Perilaku Dalam Organisasi, Edisi 3, Cetakan 6, PT. Raja Grafindo Persada*.