



Pengaruh Penempatan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Citra Mitra Niaga

Heru Prasetyo, Aminuddin Irfani*

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history :

Received : 5/3/2023

Revised : 10/7/2023

Published : 19/7/2023



Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License.

Volume : 3

No. : 1

Halaman : 33-40

Terbitan : Juli 2023

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan 1) Untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Citra Mitra Niaga, 2) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Citra Mitra Niaga, 3) Untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Citra Mitra Niaga. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah wawancara dan menyebarkan kuesioner. Objek penelitian ini yaitu pegawai PT Citra Mitra Niaga sebanyak 60 orang. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *non-probability sampling* karena jumlah sampling dari populasi tidak terlalu besar. Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan verifikatif, dan statistik yaitu dengan menggunakan analisis uji regresi linear berganda, uji F dan uji T dengan menggunakan program *IBM SPSS Statistics 25*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel penempatan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan variabel kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan variabel penempatan kerja dan kompensasi signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Citra Mitra Niaga.

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

ABSTRACT

This study aims 1) to determine the effect of job placement on employee performance at PT Citra Mitra Niaga, 2) to determine the effect of compensation on employee performance at PT Citra Mitra Niaga, 3) to determine the effect of job placement and compensation on employee performance at PT Citra Mitra Niaga. Data collection techniques used in this study were interviews and distributing questionnaires. The object of this research is 60 employees of PT Citra Mitra Niaga. The sampling technique used in this study is *non-probability sampling* because the number of samples from the population is not too large. Data analysis used was descriptive analysis and verification, as well as statistics using multiple linear regression analysis, F-test, and T-test using the *IBM SPSS Statistics 25* program. The results of this study indicate that the job placement variable partially has a significant effect on employee performance and the compensation variable partially has a significant effect on employee performance. Simultaneously the variables of job placement, and compensation have a significant effect on employee performance at PT Citra Mitra Niaga.

Keywords : *Work Placement, Compensation, Employee Performance*

@ 2023 Jurnal Riset Ekonomi Syariah Unisba Press. All rights reserved.

A. Pendahuluan

PT Citra Mitra Niaga merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang pemeliharaan ruangan (*cleaning service*) ATM, jasa teknik (rancang bangun), perdagangan/*supplier* alat tulis kantor, barang cetakan dan jasa penyedia tenaga kerja. Perusahaan ini sudah mampu mengelola dan menghasilkan jasa yang berkualitas untuk dapat bersaing dengan perusahaan sejenis lainnya dalam bidang pemeliharaan ruangan terutama *cleaning service* ATM. Dengan kebutuhan dari client yang membutuhkan jasa dalam pemeliharaan atau *cleaning service* ATM ini, PT Citra Mitra Niaga membutuhkan tenaga kerja atau sumber daya manusia yang mempunyai kemampuan dan keahlian di bidangnya. Karyawan didalam suatu perusahaan memegang peran yang sangat penting yaitu sebagai roda perusahaan, tanpa adanya sumber daya manusia sudah tentu perusahaan tidak akan dapat menjalankan operasinya. Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan sangatlah penting karena apabila kinerja karyawannya kurang baik, maka dapat dipastikan perusahaan tidak akan mampu bersaing dengan perusahaan lain.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya (Mangkunegara, 2017). Menurut Sopiah dan Etta (2018:351) dimensi untuk mengukur kinerja secara individu terdiri dari kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Dalam meningkatkan kinerja karyawan tidak terlepas dari berbagai faktor yang mempengaruhi, salah satunya yaitu penempatan kerja dan kompensasi.

Menurut Rivai dan Sagala dalam Priansa (2016:124) penempatan adalah mengalokasikan para karyawan pada posisi kerja tertentu hal ini khusus terjadi pada karyawan baru. Proses penempatan kerja ini tidak hanya menempatkan saja, melainkan harus mencocokkan dan membandingkan kualifikasi yang dimiliki karyawan dengan kebutuhan dan persyaratan dari suatu jabatan atau pekerjaan. Para karyawan akan lebih termotivasi untuk melakukan tanggung jawab atas pekerjaan mereka apabila mereka ditempatkan pada posisi yang tepat sesuai dengan pendidikan, pengetahuan kerja, keterampilan kerja, dan pengalaman. Menurut Sastrohadiwiryo dalam Priansa (2016:124) menyatakan bahwa penempatan adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus penempatan kerja untuk dilaksanakan sesuai dengan ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggung jawabkan segala resiko dan kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang, serta tanggung jawab. Hal tersebut terbukti pada penelitian yang dilakukan oleh Setiawan & Bagja (2021) yang menyatakan bahwa penempatan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap 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 (Hasibuan, 2019:198). Terdapat dua dimensi yang dikemukakan oleh Rivai (2011:357) yaitu kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung. Kompensasi finansial langsung merupakan penghargaan atau imbalan yang disebut gaji atau upah yang dibayarkan secara tetap berdasarkan tanggung jawab waktu yang tetap. Sedangkan kompensasi finansial tidak langsung adalah pemberian bagian keuntungan atau manfaat lainnya bagi para pekerja diluar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang. Misalnya seperti jaminan kesehatan, cuti, tunjangan kendaraan, dan lain-lain. Menurut Nurcahyo (2015) mengatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka yang seimbang dengan pengharapan karyawan untuk memenuhi kebutuhan akan rasa puas atas prestasi yang telah dicapai dan selaras dengan tujuan strategis usaha perusahaan. Hal tersebut terbukti pada penelitian yang dilakukan oleh William, Adolfini, & Sumarawu (2016) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana penempatan kerja karyawan pada PT Citra Mitra Niaga?
2. Bagaimana kompensasi karyawan pada PT Citra Mitra Niaga?
3. Bagaimana kinerja karyawan pada PT Citra Mitra Niaga?
4. Seberapa besar pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Citra Mitra Niaga?
5. Seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Citra Mitra Niaga?
6. Seberapa besar pengaruh penempatan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Citra Mitra Niaga?

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, tujuan dalam penelitian ini diuraikan dalam pokok-pokok sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Penempatan Kerja karyawan pada PT. Citra Mitra Niaga
2. Untuk mengetahui Kompensasi karyawan ada PT. Citra Mitra Niaga
3. Untuk mengetahui kinerja karyawan pada PT. Citra Mitra Niaga
4. Untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Citra Mitra Niaga
5. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Citra Mitra Niaga
6. Untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Citra Mitra Niaga

B. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah karyawan PT Citra Mitra Niaga sebanyak 60 orang.

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan sampling total yang merupakan salah satu bagian dari teknik *non-probability sampling* karena jumlah sampling dari populasi tidak terlalu besar. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, wawancara, observasi, dan studi pustaka. Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan verifikatif, dan statistik yaitu dengan menggunakan analisis uji regresi linear berganda, uji F dan uji T dengan menggunakan program *IBM SPSS Statistics 25*.

C. Hasil dan Pembahasan

Analisis Penempatan Kerja di PT Citra Mitra Niaga

Tabel 1.1 Hasil Pembobotan Penempatan Kerja di PT Citra Mitra Niaga

No	Dimensi	Skor	%	Kategori
1	Dimensi Keahlian	258,5	82,7	Sangat Baik
2	Dimensi Keterampilan	246,5	77,7	Baik
3	Dimensi Kualifikasi	250,5	79,4	Baik
4	Dimensi Pengetahuan	235,5	73,9	Baik
5	Dimensi Kemampuan	274,5	89,4	Sangat Baik
6	Dimensi Sikap	151	37,9	Buruk
Rata-Rata		236,1	73,5	Baik

Berdasarkan tabel 1.1 penempatan kerja pada PT Citra Mitra Niaga termasuk kedalam kategori baik dengan nilai rata-rata 236,1 dengan garis kontinum 73,5%. Dari data dapat terlihat bahwa penilaian terbesar terdapat pada dimensi “Kemampuan” dengan rata-rata nilai sebesar 274,5 atau 89,4%. Sedangkan dimensi “Sikap” memiliki penilaian paling rendah dengan rata-rata nilai sebesar 151 atau 37,9%. Namun walaupun sudah termasuk kedalam kategori baik, masih terdapat beberapa karyawan yang merasa penempatan kerja di PT Citra Mitra Niaga kurang baik.

Analisis Kompensasi di PT Citra Mitra Niaga

Tabel 1.2 Hasil Pembobotan Kompensasi di PT Citra Mitra Niaga

No	Dimensi	Skor	%	Kategori
1	Dimensi Finansial Langsung	220	66,7	Baik
2	Dimensi Finansial Tidak Langsung	253,3	80,5	Sangat Baik
Rata-Rata		236,6	73,6	Baik

Berdasarkan tabel 1.2 kompensasi pada PT Citra Mitra Niaga termasuk kedalam kategori baik dengan nilai rata-rata 236,6 dengan garis kontinum 73,6%. Dari data dapat terlihat bahwa penilaian terbesar terdapat pada dimensi “Finansial Tidak Langsung” dengan rata-rata nilai sebesar 253,3 atau 80,5%. Sedangkan

dimensi “Finansial Langsung” memiliki penilaian paling rendah dengan rata-rata nilai sebesar 220 atau 66,7%. Namun walaupun sudah termasuk kedalam kategori baik, masih terdapat beberapa karyawan yang merasa kompensasi di PT Citra Mitra Niaga kurang baik.

Analisis Kinerja Karyawan di PT Citra Mitra Niaga

Tabel 1.3 Hasil Pembobotan Kinerja Karyawan di PT Citra Mitra Niaga

No	Dimensi	Skor	%	Kategori
1	Dimensi Kualitas	277,5	90,6	Sangat Baik
2	Dimensi Kuantitas	264,5	85,2	Sangat Baik
3	Dimensi Ketepatan Waktu	270	87,5	Sangat Baik
4	Dimensi Efektivitas	226	69,2	Baik
5	Dimensi Kemandirian	267	86,2	Sangat Baik
Rata-Rata		261	83,7	Baik

Berdasarkan tabel 1.3 penempatan kerja pada PT Citra Mitra Niaga termasuk kedalam kategori sangat baik dengan nilai rata-rata 261 dengan garis kontinum 83,7%. Dari data dapat terlihat bahwa penilaian terbesar terdapat pada dimensi “Kualitas” dengan rata-rata nilai sebesar 277,5 atau 90,6%. Sedangkan dimensi “Efektivitas” memiliki penilaian paling rendah dengan rata-rata nilai sebesar 226 atau 69,2%. Namun walaupun sudah termasuk kedalam kategori sangat baik, masih terdapat beberapa karyawan yang merasa kinerja karyawan di PT Citra Mitra Niaga kurang baik.

Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Citra Mitra Niaga

Tabel 1.4 Koefisien Determinasi Penempatan Kerja

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,819 ^a	,628	,546	1,599
a. Predictors: (Constant), Penempatan Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Berdasarkan penjelasan di atas mengandung pengertian bahwa pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 0,628 atau 62,8%, sedangkan sisanya sebesar 37,2 dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Tabel 1.5 Uji Parsial (UJI – T) Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	40,441	5,591		7,234	,000
	Penempatan Kerja	1,379	,185	,326	3,679	,000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 25, 2023

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai signifikasni variabel penempatan kerja terhadap kinerja karyawan yaitu $0,000 < 0,05$ dan nilai t-hitung $3,679 > t\text{-tabel } 1,672$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, artinya terdapat pengaruh antara Penempatana Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara signifikan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Citra Mitra Niaga

Tabel 1.6 Koefisien Determinasi Kompensasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,762 ^a	,581	,509	3,478
a. Predictors: (Constant), Kompensasi				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 25, 2023

Berdasarkan penjelasan di atas mengandung pengertian bahwa pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 0,581 atau 58,1%, sedangkan sisanya sebesar 41,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Tabel 1.7 Uji Parsial (UJI – T) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,783	5,028		2,672	,000
	Kompensasi	1,258	,122	,233	2,407	,027
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 25, 2023

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai signifikasni variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan yaitu $0,027 < 0,05$ dan nilai t-hitung $2,407 > t\text{-tabel } 1,672$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, artinya terdapat pengaruh antara Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara signifikan.

Pengaruh Penempatan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Citra Mitra Niaga

Tabel 1.8 Koefisien Determinasi Penempatan Kerja dan Kompensasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,853 ^a	,720	,639	2,917
a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Penempatan Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 25, 2023

Berdasarkan penjelasan di atas mengandung pengertian bahwa pengaruh Penempatan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 0,720 atau 72%, sedangkan sisanya sebesar 28% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Tabel 1.9 Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,862	6,137		,729	,032
	Penempatan Kerja	,477	,128	,353	3,722	,000
	Kompensasi	,376	,124	,308	3,028	,028
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 25, 2023

Dari perhitungan regresi yang telah diolah di atas, maka diperoleh persamaan regresi lineier sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 2,862 + 0,477 X_1 + 0,376 X_2$$

Koefisien yang terdapat pada persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. (Konstanta) = 2,862 konstan (nol) / tidak ada peningkatan, maka kinerja karyawan akan bernilai sebesar 2,862.
- b. $b_1 = 0,477$ Artinya setiap kenaikan yang terjadi pada penempatan kerja, maka akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan sebesar 0,477.
 $b_2 = 0,376$ Artinya setiap kenaikan yang terjadi pada kompensasi, maka akan berdampak pada menaiknya kinerja karyawan sebesar 0,376.

Tabel 1.10 Uji Simultan (UJI – F) Pengaruh Penempatan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7,324	2	3,662	1,433	,247 ^b
	Residual	145,676	57	2,556		
	Total	153,000	59			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Penempatan Kerja						

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 25, 2023

Berdasarkan output di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh Penempatan Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yaitu sebesar $0,247 < 0,05$ dan nilai F-hitung sebesar $1,433 > F\text{-tabel } 3,16$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, artinya terdapat pengaruh antara Penempatan Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara signifikan.

Analisis Hubungan Penempatan Kerja Dengan Kinerja Karyawan PT Citra Mitra Niaga

Hasil analisis data dalam penelitian ini menunjukkan bahwa penempatan kerja dengan kinerja karyawan memiliki pengaruh yang signifikan dan positif, dengan semakin baiknya penempatan kerja yang dilakukan PT Citra Mitra Niaga untuk karyawannya yang sesuai dengan bidang keahlian dan kemampuannya, maka kinerja yang dilakukan karyawan akan semakin baik dan optimal. Jika penempatan kerja karyawan PT Citra Mitra Niaga tidak sesuai dengan keahlian dan kemampuan karyawannya, maka hasil kerja yang akan diperoleh karyawan akan menurun. Hasil penelitian penempatan kerja terhadap kinerja karyawan akan berdampak pada keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan. Hal tersebut juga didukung oleh penelitian Setiawan & Bagja (2021) yang menyatakan bahwa penempatan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Analisis Hubungan Kompensasi Dengan Kinerja Karyawan PT Citra Mitra Niaga

Hasil analisis data dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dengan kinerja karyawan memiliki pengaruh yang signifikan dan positif, semakin baiknya kompensasi yang diberikan oleh PT Citra Mitra Niaga maka akan menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan. Apabila kompensasi yang diberikan kurang baik maka hasil kinerjanya pun akan menurun dan menjadi kurang baik bagi perusahaan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh William, Adolfin, & Sumaraw (2016) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara langsung antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Analisis Hubungan Penempatan Kerja dan Kompensasi Dengan Kinerja Karyawan PT Citra Mitra Niaga

Hasil analisis data dalam penelitian ini menunjukkan bahwa penempatan kerja dan kompensasi berkontribusi pada kinerja karyawan. Semakin baiknya penempatan kerja karyawan maka akan berjalan dengan baik juga kompensasi, sebaliknya apabila penempatan kerja karyawan yang tidak baik maka

kompensasi di PT Citra Mitra Niaga juga tidak akan baik. Hal ini selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Herman Efrizal (2020) menunjukkan pengaruh yang signifikan antara penempatan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat menjadi acuan bahwa penempatan kerja dan kompensasi sangat memberikan dampak yang baik bagi proses kerja dan khususnya peningkatan kinerja karyawan PT Citra Mitra Niaga.

D. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dalam penelitian ini, peneliti menyimpulkan beberapa hasil penelitian sebagai berikut:

1. Penempatan kerja karyawan PT Citra Mitra Niaga termasuk kedalam kategori baik. Hal ini terbukti pada beberapa jawaban responden yang setuju pada nilai dimensi keahlian, keterampilan, kualifikasi, pengetahuan, kemampuan, dan sikap yang sudah sesuai antara penempatan kerja karyawan dengan kinerja karyawan. Namun ketika melihat fenomena memang terdapat beberapa karyawan yang memiliki nilai-nilai dari dimensi tersebut yang dinilai masih kurang baik.
2. Kompensasi pada PT Citra Mitra Niaga termasuk kedalam kategori baik. Hal ini terbukti pada beberapa jawaban responden yang setuju pada nilai dimensi finansial langsung dan finansial tidak langsung yang sudah direalisasikan dan dijalankan dengan baik secara adil dan tepat waktu oleh PT Citra Mitra Niaga. Namun walaupun sudah termasuk kedalam kategori baik, masih terdapat beberapa karyawan yang merasa kompensasi yang diberikan oleh PT Citra Mitra Niaga masih kurang baik dari segi peraturan dan kebijakan yang sudah diterapkan dalam perusahaan.
3. Kinerja karyawan pada PT Citra Mitra Niaga termasuk kedalam kategori sangat baik. Hal ini terbukti pada beberapa jawaban responden yang setuju mengenai kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Walaupun termasuk kedalam kategori sangat baik tetapi perusahaan menilai bahwa masih terdapat beberapa karyawan yang merasa kinerjanya kurang baik dalam melakukan suatu pekerjaan.
4. Secara parsial terdapat pengaruh yang kuat dan arah hubungan yang positif antara penempatan kerja terhadap kinerja karyawan PT Citra Mitra Niaga. Dengan kontribusi pengaruh sebesar 0,628 atau 62,8%. Artinya jika PT Citra Mitra Niaga menempatkan karyawannya secara baik dan benar sesuai dengan keahlian dan kemampuan yang dimiliki karyawannya maka akan meningkatkan kinerja dari karyawan itu sendiri. Namun sebaliknya apabila penempatan yang dilakukan oleh PT Citra Mitra Niaga dilakukan secara tidak baik dan acak maka kinerjanya pun akan menurun.
5. Secara parsial terdapat pengaruh yang kuat dan arah hubungan yang positif antara kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Citra Mitra Niaga. Dengan kontribusi pengaruh sebesar 0,581 atau 58,1%. Artinya jika kompensasi tersebut tidak berjalan dengan baik maka akan menyebabkan kinerja yang buruk. Sebaliknya jika kompensasi pada PT Citra Mitra Niaga berjalan dengan baik maka kinerja juga akan meningkat.
6. Secara simultan penempatan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Mitra Niaga dengan tingkat pengaruh yang kuat dan arah hubungan yang positif. Bersama-sama dengan kontribusi pengaruh sebesar 0,720 atau 72%. Penempatan kerja dan kompensasi akan berdampak pada kinerja karyawan, akan tetapi lebih besar keterkaitannya yaitu penempatan kerja pada kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- [1] Ahmadi, D., Rachmiate, A., & Nursyawal. (2019). Public participation model for public information disclosure. *Jurnal Komunikasi: Malaysian Journal of Communication*, 35(4), 305–321. <https://doi.org/10.17576/JKMJC-2019-3504-19>
- [2] Irabella, L., & Chatamallah, M. (2021). Manajemen Krisis Public Relations PT. X Kota Pekanbaru pada Pengunduran Haji dan Umrah di Era Pandemi Covid-19. *Jurnal Riset Public Relations*, 1(2), 130–135. <https://doi.org/10.29313/jrpr.v1i2.420>
- [3] Irfan Fauzi, M., & Yuliati, N. (2022). Pemanfaatan Media Sosial Instagram sebagai Upaya Edukasi Pencegahan Penyebaran COVID-19. *Jurnal Riset Public Relations*, 1(2), 148–155. <https://doi.org/10.29313/jrpr.v1i2.500>

- [1] Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [2] Sopiah, & Etta. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- [3] Rivai, & Sagala, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. In Priansa, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- [4] Sastrohadiwiryono, B. S. (2016). Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. In Priansa, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- [5] Setiawan, M. S., & Bagia, I. W. (2021). Pengaruh Penempatan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Sea Breeze Lovina. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(2).
- [6] Hasibuan, M. S. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian dan Masaah*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- [7] Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo.
- [8] Nurcahyo, R. J. (2015). Keterkaitan Visi, Misi dan Values Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Kulit "Dwi Jaya". *Khasanah Ilmu*, 6(2), 78-85.
- [9] William, L., Adolfina, G., & Sumarauw, J. (2016). Pengaruh Pelatihan, Penempatan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulutgo Kantor Pusat Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(4).