



**PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN KOMPENSASI
TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA
PT. BANK MANDIRI (PERSERO) TBK UNIT
CREDIT COLLECTION & RECOVERY
CABANG IMAM BONJOL
MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Dan Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:

**SOFIE ARINA SIREGAR
NPM :1725310284**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL DAN SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021**



FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCABUDI
MEDAN

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : SOFIE ARINA SIREGAR
NPM : 1725310284
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : STRATA SATU (S-1)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN
KOMPENSASI TERHADAP PRESTASI KERJA
PEGAWAI PADA PT. BANK MANDIRI
(PERSERO) TBK UNIT CREDIT COLLECTION
& RECOVERY CABANG IMAM BONJOL

MEDAN, DESEMBER 2021

KETUA PROGRAM STUDI

Husni Muharram Ritonga, BA., MSc.M

PEMBIMBING I

Ramadhan Harahap, S.E., S. Psi. M.Si.



Dr. Onny Medaline, S.H., M.Kn

PEMBIMBING II

Emi Wakhyuni, S.E., M.Si, CIHCM, CPHCM



FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCABUDI
MEDAN

SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEHPANITIA UJIAN SARJANA
LENGKAP SOSIAL SAINS UNIVERSITAS PEMBANGUNAN
PANCA BUDI MEDAN

PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : SOFIE ARINA SIREGAR
NPM : 1725310284
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : STRATA 1 (S-1)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN
KOMPENSASI TERHADAP PRESTASI KERJA
PEGAWAI PADA PT. • BANK MANDIRI
(PERSERO) TBK UNIT CREDIT COLLECTION
& RECOVERY CABANG IMAM BONJOL

MEDAN, DESEMBER 2021

KETUA

Abdi Setiawan, S.E., M.Si

ANGGOTA II

Emi Wakhyuni, S.E., M.Si., CIHCM, CPHCM Dr. Sri Rahayu, S.E., M.M

ANGGOTA I

ANGGOTA III

Ramadhan Harahap, S.E., S.Psi. M.Si

ANGGOTA IV

Gebv Citra Ananda, S.E., M.M

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA : SOFIE ARINA SIREGAR
NPM : 1725310284
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN
KOMPENSASI TERHADAP PRESTASI KERJA
PEGAWAI PADA PT. BANK MANDIRI
(PERSERO) TBK UNIT CREDIT COLLECTION
& RECOVERY CABANG IMAM BONJOL

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat).
2. Memberi izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.



n, Desember 2021

Arina Siregar

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Sofie Arina Siregar
Tempat/Tanggal lahir : Medan, 23 September 1993
NPM : 1725310284
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : Kota Medan

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.



Medan, Desember 2021

Sofie Arina Siregar

Acc Dilid Lux.

1

10 DESEMBER 2021



Acc Dilid Lux

[Handwritten signature]
Emi W

**PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN KOMPENSASI
TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA
PT. BANK MANDIRI (PERSERO) TBK UNIT
CREDIT COLLECTION & RECOVERY
CABANG IMAM BONJOL
MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Dan Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:

SOFIE ARINA SIREGAR
NPM : 1725310284

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL DAN SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021**

Handwritten notes and signatures in the top left corner, including the name "Sofie Arina Siregar" and initials "NS".



Handwritten notes and signatures in the top right corner, including the name "Aa Mega Hija" and initials "Em'w".

**PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN KOMPENSASI
TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA
PT. BANK MANDIRI (PERSERO) TBK UNIT
CREDIT COLLECTION & RECOVERY
CABANG IMAM BONJOL
MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Dan Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:

**SOFIE ARINA SIREGAR
NPM : 1725310284**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL DAN SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021**

e tempo
NS
19



**PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN KOMPENSASI
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN
PT. BANK MANDIRI (PERSERO) TBK UNIT
CREDIT COLLECTION & RECOVERY
CABANG IMAM BONJOL MEDAN**

PROPOSAL

Diajukan untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Panca Budi

Oleh

**SOFIE ARINA SIREGAR
NPM.1725310284**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PANCA BUDI
MEDAN
2019**



Ace Sempu
Sf
Emf W

**PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN KOMPENSASI
TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA
PT. BANK MANDIRI (PERSERO) TBK UNIT
CREDIT COLLECTION & RECOVERY
CABANG IMAM BONJOL
MEDAN**

PROPOSAL

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Dan Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:

SOFIE ARINA SIREGAR

NIM :1725310284

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL DAN SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2020**

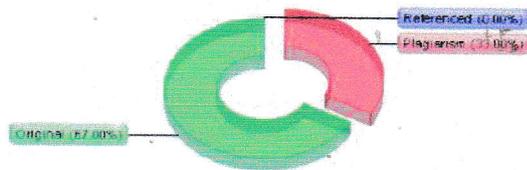
alyzed document: **SOFIE ARINA SIREGAR_1725310284** MANAJEMEN.docx Licensed to Universitas Pembangunan Panca Budi_License03

- Comparison Preset Rewrite Detected language
- Check type Internet Check



Detailed document body analysis

Relation chart



Distribution graph



Top sources of plagiarism: 43

SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa surat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

NB: Segala penyalahgunaan/pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.



No. Dokumen : PM-UJMA-06-02	Revisi : 00	Tgl Eff : 23 Jan 2019
-----------------------------	-------------	-----------------------



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA
PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
Jl. Jend. Gatot Subroto KM. 4,5 Medan Sunggal, Kota Medan Kode Pos 20122

SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 14/PERP/BP/2021

Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan saudara/i:

: SOFIE ARINA SIREGAR

: 1725310284

Semester : Akhir

S : SOSIAL SAINS

/Prodi : Manajemen

nya terhitung sejak tanggal 08 Juli 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku sekaligus terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 08 Juli 2021
Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan


Rahmad Budi Utomo, ST.,M.Kom

okumen: FM-PERPUS-06-01

: 01

ektif : 04 Juni 2015



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN MENGAJUKAN JUDUL SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap : SOFIE ARINA SIREGAR
 Tempat/Tgl. Lahir : MEDAN / 23 September 1993
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1725310284
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen SDM
 Jumlah Kredit yang telah dicapai : 121 SKS, IPK 3.06
 Dengan ini mengajukan judul skripsi sesuai dengan bidang ilmu, dengan judul:

No.	Judul SKRIPSI	Persetujuan
1.	PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK MANDIRI (PERSERO) TBK UNIT CREDIT COLLECTION & RECOVERY CABANG IMAM BONJOL MEDAN	<input type="checkbox"/>
2.	PENGARUH KEPUASAN DAN KEPERCAYAAN TERHADAP LOYALITAS NASABAH PT. BANK MANDIRI (PERSERO) TBK CABANG IMAM BONJOL MEDAN	<input type="checkbox"/>
3.	PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT. BANK MANDIRI (PERSERO) TBK UNIT CREDIT COLLECTION & RECOVERY CABANG IMAM BONJOL MEDAN	<input checked="" type="checkbox"/>

NB : Judul yang disetujui oleh Kepala Program Studi diberikan tanda

(Ir. Bhakti Alamsyah, M.T., Ph.D.)

Medan, 10 November 2018
 Pemohon,

 (Sofie Arina Siregar)

Nomor :
 Tanggal :
 Disahkan oleh :
 Dekan

 (Dr. Surya Mita, S.P., M.Hum.)
 Tanggal : 07.12.18
 Disetujui oleh :
 Ka. Prodi Manajemen

 (NURAFRINA SIREGAR, SE., M.Si.)

Tanggal : 24/11/2018
 Disetujui oleh :
 Dosen Pembimbing I :

 (Mashrudin Setiawan, SE.MPA.)
 Tanggal :
 Disetujui oleh :
 Dosen Pembimbing II :

 (Emi Widyadani, SE.M.S.)

No. Dokumen: FM-LPPM-08-01	Revisi: 02	Tgl. Eff: 20 Des 2015
----------------------------	------------	-----------------------



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS
 Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I : Nashrudin Setiawan, SE, MM
 Dosen Pembimbing II : EMI WIKHYUNI, SE, MSI, CHRM
 Nama Mahasiswa : SOFIE ARINA SIREGAR
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1725310284
 Jenjang Pendidikan : Strata I
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : Pengaruh Penempatan Kerja dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Unit Credit Collection & Recovery Cabang Murni Bojoi Medan

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
30/11/19	Bab I Identifikasi Masalah Rumusan Masalah	Nf	diperbaiki
1/12/19	Bab II Tinjauan Pustaka	Nf	—
5/12/19	Bab III Populasi Sampel	Nf	—
9/12/19	ada sumbu	Nf	

Dipris I.

 Nashrudin Setiawan, SE, MM

Medan, 02 Desember 2019
 Diketahui/Disetujui oleh :
 Dekan





YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808

MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : SOFIE ARINA SIREGAR
NPM : 1725310284
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Nashrudin Setiawan, SE., MM
Judul Skripsi : PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA PT. BANK MANDIRI (PERSERO) TBK UNIT CREDIT COLLECTION & F
: BONJOL 0

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
01 Desember 2020	ACC sempro	Disetujui	
19 Februari 2021	acc sidang meja hijau	Disetujui	

Medan, 07 Juli 2021

Dosen Pembimbing,



Nashrudin Setiawan, SE., MM



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808

MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : SOFIE ARINA SIREGAR
NPM : 1725310284
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Emi Wakhunyi, SE., M.Si
Judul Skripsi : Pengaruh Penempatan Kerja dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada PT. Bank Mandiri (Persero) TBK Unit Credit Collection & Recovery Cabang Imam Bonjol Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
03 Desember 2020	Acc sempro	Disetujui	
03 Juli 2021	Acc sidang	Disetujui	
06 Januari 2022	acc jilid lux	Disetujui	

Medan, 04 Maret 2022
Dosen Pembimbing,



Emi Wakhunyi, SE., M.Si



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808

MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : SOFIE ARINA SIREGAR
NPM : 1725310284
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Ramadhan Harahap, S.E., S. Psi. M.Si.
Judul Skripsi : Pengaruh Penempatan Kerja dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada PT. Bank Mandiri (Persero) TBK Unit Credit Collection & Recovery Cabang Imam Bonjol Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
19 Desember 2021	Acc jilid lux	Disetujui	

Medan, 04 Maret 2022
Dosen Pembimbing,



Ramadhan Harahap, S.E., S. Psi. M.Si.



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808

MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : SOFIE ARINA SIREGAR
NPM : 1725310284
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Nashrudin Setiawan, SE., MM
Judul Skripsi : PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA PT. BANK MANDIRI (PERSERO) TBK UNIT CREDIT COLLECTION & F
: BONJOL 0

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
01 Desember 2020	ACC sempro	Disetujui	
19 Februari 2021	acc sidang meja hijau	Disetujui	

Medan, 07 Juli 2021

Dosen Pembimbing,



Nashrudin Setiawan, SE., MM



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808

MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : SOFIE ARINA SIREGAR
NPM : 1725310284
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Emi Wakhunyi, SE., M.Si
Judul Skripsi : Pengaruh Penempatan Kerja dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada PT. Bank Mandiri (Persero) TBK Unit Credit Collection & Recovery Cabang Imam Bonjol Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
03 Desember 2020	Acc sempro	Disetujui	
03 Juli 2021	Acc sidang	Disetujui	
06 Januari 2022	acc jilid lux	Disetujui	

Medan, 04 Maret 2022
Dosen Pembimbing,



Emi Wakhunyi, SE., M.Si



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808

MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : SOFIE ARINA SIREGAR
NPM : 1725310284
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Ramadhan Harahap, S.E., S. Psi. M.Si.
Judul Skripsi : Pengaruh Penempatan Kerja dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada PT. Bank Mandiri (Persero) TBK Unit Credit Collection & Recovery Cabang Imam Bonjol Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
19 Desember 2021	Acc jilid lux	Disetujui	

Medan, 04 Maret 2022
Dosen Pembimbing,



Ramadhan Harahap, S.E., S. Psi. M.Si.



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpub@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I : Moshrudin, S.H., SE., M.M.
 Dosen Pembimbing II : Emi Wakhayuni, SE., M.Si., CIHEM
 Nama Mahasiswa : SOFIE ARINA SIREGAR
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1725310284
 Jenjang Pendidikan : Strata I
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : Pengaruh Penempatan Kerja dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Unit Credit Collection & Recovery Cabang Imam Bonjol Medan

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
14/10/20	<ul style="list-style-type: none"> - Konsistensi kalimat rumusan, tujuan, hipotesis - Identifikasi masalah harus ada unsur SPK sesuai indikator dan fenomena - Penambahan kolom pd penelitian terdahulu - Penyeragaman kalimat kuesioner - Typo dan ketikan tanpa spasi 		
22/10/20	<ul style="list-style-type: none"> - Belum ada penyetasan kerangka konseptual menurut teori - Kalimat hipotesis tambahkan kata diduga 		
21/11/20	<ul style="list-style-type: none"> - Teori Pendukung - Tidak boleh menggunakan bullet (-) harus kombinasi angka dan huruf - Istilah asing cetak miring - Pertanyaan diurutkan berdasarkan angka 		
28/11/20	Aca Lempru		

Medan, 28 November 2020

Diketahui/Disetujui oleh :

Dekan

Emi W

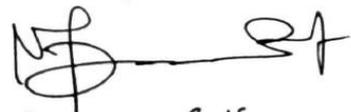




UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS
 Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I : Nashrudin Setiawan, SE, MM
 Dosen Pembimbing II : EMI WIKHYUNI, SE, MSI, CHRM
 Nama Mahasiswa : SOFIE ARINA SIREGAR
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1725310284
 Jenjang Pendidikan : Strata I
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : Pengaruh Penempatan Kerja dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Unit Credit Collection & Recovery Cabang Murni Bojoi, Medan

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
30/11/19	Bab I Identifikasi Masalah Rumusan Masalah	Nf	diperbaiki
1/12/19	Bab II Tinjauan Pustaka	Nf	—
5/12/19	Bab III Populasi Sampel	Nf	—
9/12/19	ada sumbu	Nf	

Dipris I.

 Nashrudin Setiawan, SE, MM

Medan, 02 Desember 2019
 Diketahui/Disetujui oleh :
 Dekan

 Dr. ... Widiyanti, SE, MM



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpub@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I : Moshrudin, S.H., SE., M.M.
 Dosen Pembimbing II : Emi Wakhayuni, SE., M.Si., CIHEM
 Nama Mahasiswa : SOFIE ARINA SIREGAR
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1725310284
 Jenjang Pendidikan : Strata I
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : Pengaruh Penempatan Kerja dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Unit Credit Collection & Recovery Cabang Imam Bonjol Medan

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
14/10/20	<ul style="list-style-type: none"> - Konsistensi kalimat rumusan, tujuan, hipotesis - Identifikasi masalah harus ada unsur SPK sesuai indikator dan fenomena - Penambahan kolom pd penelitian terdahulu - Penyeragaman kalimat kuesioner - Typo dan ketikan tanpa spasi 		
22/10/20	<ul style="list-style-type: none"> - Belum ada penyetasan kerangka konseptual menurut teori - Kalimat hipotesis tambahkan kata diduga 		
21/11/20	<ul style="list-style-type: none"> - Teori Pendukung - Tidak boleh menggunakan bullet (-) harus kombinasi angka dan huruf - Istilah asing cetak miring - Pertanyaan diurutkan berdasarkan angka 		
28/11/20	Aca Lempru		

Medan, 28 November 2020

Diketahui/Disetujui oleh :

Dekan

Emi W



ABSTRAK

Penelitian Ini Adalah Penelitian Yang Bertujuan Untuk Mengetahui Pengaruh Penempatan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Unit *Credit Collection And Recovery* Cabang Imam Bonjol Medan. Peneletian Ini Menggunakan Analisis Kuantitatif, Analisis Regresi Linier Berganda Dan Analisis Koefisien Determinasi Yang Dimana Peneletian Ini Dibantu Oleh Program SPSS 23. Pada Penelitian Ini Terdapat Populasi Sebanyak 30 Orang Ypegawai Yang Bekerja Di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Unit *Credit Collection And Recovery* Cabang Imam Bonjol Medan. Hasil Pada Penelitian Ini Ditunjukkan Oleh Uji F Dan Uji T Yang Menghasilkan Data Seperti Berikut : 1) Penempatan Kerja Dan Kompensasi Secara Simultan Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dengan Data F_{hitung} Sebesar 36,665 Lebih Besar Dari F_{tabel} 2,57 Dengan Signifikan 0,000 Lebih Kecil Dari 0,05. 2) Penempatan Kerja Secara Parsial Berpengaruh Postif Dan Signifikan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dimana Thitung Sebesar 6,562 Lebih Besar Dari Ttabel 1,70 Dengan Signifikan 0,000 Lebih Kecil Dari 0,05 Dan Kompensasi Secara Parsial Tidak Berpengaruh Dan Signfikan Terhdap Prestasi Kerja Pegawai Dengan Nilai Thitung Sebesar -0,929 Lebih Kecil Dari 1,70 Dan Sginifikan Lebih Besar Dari 0,05. 3) Koefisien Determinasi Pada Penelitian Terdapat Hasil Sebesar 71,3% Yang Dimana Prestasi Kerja Pegawai Dapat Dijelaskan Dan Diperoleh Dengan Variabel Penempatan Kerja Dan Variabel Kompensasi Sedangkan Sisanya Sebsar 28,7% Dapat Dijelaskan Oleh Variabel Lain Diluar Penelitian Ini.

Kata Kunci : Penempatan Kerja, Kompensasi Dan Prestasi Kerja Pegawai

ABSTRACT

This Research Is A Research That Aims To Determine The Effect Of Work Placement And Compensation On Employee Work Performance At PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Credit Collection And Recovery Unit Imam Bonjol Medan Branch. This research uses quantitative analysis, multiple linear regression analysis and analysis of the coefficient of determination, which is supported by the SPSS 23 program. In this study, there is a population of 30 employees who work at PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Credit Collection And Recovery Unit Imam Bonjol Medan Branch. The results of this study are indicated by the F test and the T test which produce data such as the following: 1) Simultaneous work placement and compensation have a positive and significant effect on employee work performance with Fcount data of 36.665 greater than F table 2.57 with a significant 0.000 smaller From 0.05. 2) Job Placement Partially Has A Positive And Significant Effect On Employee Work Achievement Where Tcount is 6.562 Greater Than Ttable 1.70 With Significantly 0.000 Less Than 0.05 And Compensation Partially Has No And Significant Effect On Employee Work Performance With A T-value Of -0.929 is smaller than 1.70 and significant is greater than 0.05. 3) The coefficient of determination in the study has a result of 71.3%, which can be explained and obtained by employee job performance and compensation variables while the remaining 28.7% can be explained by other variables outside of this study.

Keywords: *Work Placement, Compensation and Employee Performance*

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL	
LEMBBAR PENGESAHAN	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATAPENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah.....	7
C. Rumusan Masalah	8
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	9
E. Keaslian Penelitian.....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
A. Landasan Teoritis	12
1. Prestasi Kerja.....	12
a. Pengertian Prestasi Kerja.....	12
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja. . .	13
c. Metode Penilaian Prestasi Kerja	16
d. Unsur-Unsur Yang Dinilai dalam prestasi kerja	18
e. Manfaat Penilaian Prestasi Kerja.....	19
f. Dimensi Dan Indikator Prestasi Kerja.....	20
2. Penempatan Kerja.....	22
a. Definisi Penempatan Kerja.....	22
b. Prosedur Penempatan Pegawai	23
c. Faktor Dalam Melakukan Penempatan Kerja Pegawai.....	24
d. Indikator-Indikator Penempatan Kerja.....	25
3. Kompensasi	27
a. Penggolongan Kompensasi	28
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi	29
c. Tujuan Pemberian Kompensasi	32
d. Sistem Pemberian Kompensasi	33
e. Indikator-Indikator Pemberian Kompensasi.....	34
B. Penelitian Yang Relevan	36
C. Kerangka Konseptual	39

D. Hipotesis	41
BAB III METODE PENELITIAN	43
A. Pendekatan Penelitian	43
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	43
1. Lokasi Penelitian	43
2. Waktu Penelitian	44
C. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran Variabel	44
1. Variabel Independent	44
2. Variabel Dependent	45
D. Populasi dan Sampel	48
1. Populasi	48
2. Sampel	48
E. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data	48
F. Teknik Analisis Data	49
G. Analisis Regresi Linier Berganda	53
H. Uji Koefisien Determinasi	54
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil penelitian	56
1. Deskripsi Objek Penelitian	56
2. Deskripsi Karakteristik Responden	59
3. Deskripsi Variabel Responden	61
4. Uji Validitas dan Reliabilitas	83
5. Uji Asumsi Klasik	87
6. Analisis Regresi Linier Berganda	90
7. Uji Hipotesis	91
8. Uji Koefisien Determinasi	93
B. Pembahasan Hasil Penelitian	94
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	97
B. Saran	98

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1	Bentuk Penilaian Prestasi Kerja Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Unit <i>Credit Collection</i> dan <i>Recovery</i> Cabang Imam Bonjol Medan 3
Tabel 1.2	Rekap Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Unit <i>Credit Collection</i> dan <i>Recovery</i> Cabang Imam Bonjol Medan Tahun 2014-201..... 4
Tabel 1.3	Prasurvey Faktor Penyebab KetidakPuasan Karyawan Terhadap Penempatan kerja di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Unit <i>Credit Collection</i> dan <i>Recovery</i> Cabang Imam Bonjol Medan..... 5
Tabel 2.1	Penelitian Yang Relevan..... 36
Tabel 3.1	Waktu Penelitian..... 44
Tabel 3.2	Definisi Operasional Variabel..... 46
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... 59
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia..... 60
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.. 60
Tabel 4.4	Jawaban Responden Pegawai Merasa Pekerjaan Sesuai Dengan Latar Belakang Pendidikan Yang Dimiliki 62
Tabel 4.5	Pegawai Merasa Perusahaan Sudah Melihat Latar Belakang Akademis Terlebih Dahulu Sebelum Di Tempatkan..... 62
Tabel 4.6	Pegawai Memiliki Wawasan Pengetahuan Tentang Pekerjaan Yang Ditugaskan kepadanya..... 63
Tabel 4.7	Pegawai Merasa Telah Meyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu Dan Sesuai Dengan Prosedur..... 64
Tabel 4.8	Pegawai Merasa Mampu Menjalin Komunikasi Dan Membangun Kerja Sama Yang Baik Dengan Pegawai Lainnya..... 64
Tabel 4.9	Pegawai Telah Mampu Menggunakan Peralatan Kerja Yang Ada Dalam Menyelesaikan Pekerjaan DenganBaik..... 65
Tabel 4.10	Pegawai Selalu Patuh Terhadap Aturan Dan Teliti Dalam menyelesaikan Pekerjaan 66
Tabel 4.11	Pegawai Telah Memiliki Pengalaman Kerja Yang Sesuai Dengan Jabatan Diperusahaan..... 66
Tabel 4.12	Pegawai Telah Mampu Menyelesaikan Tugas Pekerjaan Yang Diberikan Dengan Mudah..... 67
Tabel 4.13	Pegawai Telah Mampu Mencapai Target Pekerjaan Yang Ditentukan Oleh Atasan..... 68

Tabel 4.14	Pegawai Merasa Pengalaman Yang Diperoleh Selama Training Sangat Mendukung Penempatan Jabatan Saat Ini Sehingga Kinerja Dan Prestasi Yang Diharapkan Perusahaan Optima.....	68
Tabel 4.15	Pegawai Mendapatkan Gaji Sesuai Dengan Jabatan Dan Kinerja Setiap Bulan Dengan Tepat Waktu.....	69
Tabel 4.16	Pegawai Merasa Telah Menerima Gaji Sesuai Dengan Hasil Pekerjaan Yang Diberikan Pada Perusahaan.....	70
Tabel 4.17	Pegawai Merasa Gaji Yang Diterima Cukup Untuk Memenuhi Kebutuhan Sehari-Hari.....	70
Tabel 4.18	Pegawai Mendapatkan Bonus Apabila Prestasi Kerja Mencapai Atau Melebihi Dari Target Yang Telah Ditetapkan.	71
Tabel 4.19	Pegawai Telah Menerima Bonus Sebanding Dengan Waktu Lembur.....	72
Tabel 4.20	Pegawai Merasa Puas Dengan Bonus Yang Diterima.....	72
Tabel 4.21	Pegawai Telah Mendapatkan Fasilitas-Fasilitas Kerja Yang Memadai.....	73
Tabel 4.22	Pegawai Merasa Puas Dengan Fasilitas Yang Diberikan Perusahaan.....	73
Tabel 4.23	Pegawai Telah Menerima Tunjangan Seperti Asuransi Kesehatan Dan Program Pensiun.....	74
Tabel 4.24	Pegawai Telah Menerima Biaya Pengobatan Apabila Terjadi Kecelakaan Kerja.....	75
Tabel 4.25	Pegawai Merasa Diawasi Dengan Atasan Pada Saat Bekerja...	75
Tabel 4.26	Pegawai Telah Mengerjakan Tugas Sesuai Dengan Prosedur Dan Kualitas Yang Dinginkan Perusahaan.....	76
Tabel 4.27	Pegawai Merasa Prestasi Kerja Yang Dimiliki Dapat Mempengaruhi Posisi Jabatan Baru Dan Meningkatkan Jumlah Kompensasi.....	77
Tabel 4.28	pegawai Merasa Selama Bekerja Hampir Tidak Melakukan Kesalahan Karena Menguasai Pengetahuan Tentang Cara Pelaksanaan Pekerjaan.....	77
Tabel 4.29	Pegawai Merasa Telah Mencapai Standar Kerja Yang Diterapkan Perusahaan Sehingga Hasilnya Memuaskan.....	78
Tabel 4.30	Pegawai Merasa Mampu Mengatasi Masalah Yang Sering Timbul Diperusahaan.....	79
Tabel 4.31	Pegawai Cepat Dan Tanggap Dalam Menyelesaikan Tugas Pekerjaan Yang Di Suruh Oleh Atasan.....	79
Tabel 4.32	Pegawai Telah Mampu Menyesuaikan Diri Dengan Cara Dan Situasi Lingkungan Kerja.....	80

Tabel 4.33	Pegawai Mampu Memperbaiki Kesalahan Kerja Tanpa Diperintah Atasan.....	81
Tabel 4.34	Pegawai Selalu Semangat Dan Serius Dalam Menyelesaikan Pekerjaan.....	81
Tabel 3.35	Pegawai Telah Hadir Tepat Waktu Pada Jam Kerja Yang Ditetapkan Oleh Atasan.....	82
Tabel 4.36	Uji Multikolinearitas.....	83
Tabel 4.37	Hasil Uji Validitas Penempatan Kerja	84
Tabel 4.38	Hasil Uji Validitas Kompensasi.....	84
Tabel 4.39	Hasil Uji Validitas Prestasi Kerja.....	85
Tabel 4.40	Hasil Uji Reliabilitas.....	86
Tabel 4.41	Hasil Uji Reliabilitas Kompensasi.....	86
Tabel 4.42	Hasil Uji Reliabilitas Prestasi Kerja.....	86
Tabel 4.43	Hasil Uji Reliabilitas Penempatan Kerja, Kompensasi Dan Prestasi Kerja.....	89
Tabel 4.44	Uji Regresi Linier Berganda.....	90
Tabel 4.45	Hasil Uji F.....	91
Tabel 4.46	Hasil Uji T.....	92
Tabel 4.47	Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	93

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	41
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Pt. Bank Mandiri Medan Cabang Imam Bonjol.....	58
Gambar 4.2 Pp-Plot Uji Normalitas.....	87
Gambar 4.3 Histrogram Uji Normalitas.....	88
Gambar 4.4 Scatterplot Uji Heteroskrdastisitas.....	89

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT atas segala rahmat dan karuniaNya yang telah dilimpahkan sejak penulismengajukan, menyusun, hingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Penempatan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pt. Bank Mandiri (Persero) Tbk Unit *Credit Collection & Recovery* Cabang Imam Bonjol Medan”**. Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) Fakultas Sosial Sains Program Studi Manajemen Universitas Pembangunan Panca Budi.

Penulisan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya dukungan berupa pengarahan, bimbingan, bantuan dan kerjasama semua pihak yang telah turut membantu dalam proses penyelesaian proposal ini. Untuk itu, penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada :

1. Bapak Dr. Muhammad Isa Indrawan, S.E., MM selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Ibu Dr. Onny Medaline, S.H., M.Kn selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Ramadhan Harahap, S.E., S.Psi., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

4. Bapak Nashrudin Setiawan SE., MM, CIQnR selaku dosen pembimbing satu yang telah meluangkan waktu untuk memberikan arahan dan bimbingan sehingga proposal ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Ibu Emi Wakhyuni, S.E, M.Si, CIHCM, CPHCM selaku dosen pembimbing dua yang telah meluangkan waktu untuk memberikan arahan dan bimbingan sehingga proposal ini dapat terselesaikan dengan baik.
6. Kepada Pimpinan PT. Bank Mandiri Cabang Imam Bonjol Medan yang mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian dan seluruh pegawai yang telah membantu penulis selama penelitian.
7. Bapak/Ibu Dosen serta pegawai Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Pancabudi Medan yang telah memberikan ilmu dan bimbingan kepada penulis sampai dengan selesai.
8. Ibu saya, Ibu D P atas doa dan restunya yang telah diberikan kepada saya.
9. Teman - teman dan semua pihak yang membantu saya dalam membuat proposal ini yang tidak bisa disebutkan satu persatu. Baik secara langsung maupun tidak langsung dalam menyelesaikan skripsi ini.

Semoga Allah SWT selalu melimpahkan rahmat dan hidayahnya kepada kita semua serta memberikan balasan kepada pihak – pihak yang telah bersedia membantu saya dalam menyelesaikan skripsi ini. Akhir kata saya mengucapkan sekian dan terimakasih.

Medan, Desember 2021

Sofie Arina Siregar

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam hakikatnya kualitas sebuah perusahaan diantaranya bergantung pada fokus kualitas orang-orang yang berada didalam perusahaan, Sumber daya manusia merupakan aset paling penting dalam menjalankan kegiatan suatu perusahaan. Keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia yaitu pegawai yang berperan aktif dan menetapkan rencana, sistem, proses dan tujuan yang ingin dicapai.

Oleh karena itu, peran pegawai harus selalu diperhatikan, dipertahankan dan dikembangkan oleh perusahaan dengan semaksimal mungkin. Pegawai yang ada dalam perusahaan merupakan orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas, dan usahanya untuk mendukung kemajuan perusahaan. Untuk itu setiap perusahaan selalu berusaha meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Prestasi kerja mempunyai arti penting didalam pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi, oleh karena pihak manajemen harus berusaha mendorong pegawai untuk selalu dengan baik sehingga dapat mencapai prestasi yang terbaik. Menurut Sunyoto (2013:200), prestasi kerja merupakan perwujudan seorang dalam melaksanakan pekerjaan dikatakan berprestasi manakala, mereka dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik artinya mencapai standar yang telah ditentukan.

Prestasi kerja ini sangat penting karena merupakan tolak ukur pegawai kepada perusahaannya. Menurut Handoko (2015:118), Semakin berprestasi seorang pegawai menunjukkan bahwa loyalitasnya terhadap perusahaan semakin tinggi, ini akan berdampak pada meningkatnya kualitas pekerjaan seorang pegawai. Faktor – faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah motivasi, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi dan desain pekerjaan.

Ketepatan menempatkan para pegawai pada posisi yang tepat merupakan salah satu faktor penting dalam usaha membangkitkan semangat dan kegairahan kerja pegawai. Menurut Nitisemitro (2016:30), Perusahaan yang tidak melaksanakan penempatan pegawai dengan baik dan benar dapat menimbulkan beberapa akibat seperti dapat menurunnya semangat dan kegairahan kerja, prestasi kerja yang berakibat akan menurunkan produktivitas perusahaan itu sendiri.

Selain itu, faktor kompensasi yang seharusnya dimiliki oleh setiap pegawai dalam sebuah instansi menjadi masalah yang cukup signifikan yang dapat berpengaruh terhadap kinerja sebuah organisasi. Menurut Simamora (2015:540), mendefinisikan kompensasi meliputi imbalan finansial dan jasa berwujud, serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi.

Hasibuan (2015:87), menyatakan bahwa prestasi kerja pegawai baik maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya jika prestasi kerja buruk maka kompensasinya kecil.

Objek Penelitian ini pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Unit *Credit*

Collection dan *Recovery* Cabang Imam Bonjol Medan, yang berdiri pada tanggal 2 Oktober 1998 sebagai bagian dari program restrukturisasi perbankan.

PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Unit *Credit Collection* dan *Recovery* Cabang Imam Bonjol Medan merupakan salah satu cabang yang cukup berkembang, hal ini terlihat dari semakin banyaknya nasabah dari PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Unit *Credit Collection* dan *Recovery* Cabang Imam Bonjol Medan tersebut. Namun suatu kesuksesan sebuah perusahaan haruslah dilihat dari segi prestasi kerja pegawai yang didapat. Pegawai yang memiliki pengetahuan serta keterampilan yang baik juga merupakan penentu dalam peningkatan kinerja pegawai, sehingga pimpinan selalu memberikan bimbingan dan arahan kepada setiap pegawai untuk terus dan memotivasi pegawai dalam meningkatkan prestasi kerja sehingga yang menjadi tujuan dari perusahaan dapat tercapai serta kinerja pegawai pun meningkat dengan sendirinya.

Hasil *survey* kinerja pegawai PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Unit *Credit Collection* dan *Recovery* Cabang Imam Bonjol Medan dengan data tahun 2014-2019.

Table 1.1
Bentuk Penilaian Prestasi Kerja Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Unit
***Credit Collection* dan *Recovery* Cabang Imam Bonjol Medan**

No	Nilai Evaluasi	Predikat	Keterangan
1	95-100	A	Sangat Baik
2	85-94	B	Baik
3	75-84	C	Cukup
4	<74	D	Buruk

Sumber: PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Unit *Credit Collection* dan *Recovery* Cabang Imam Bonjol Medan

Table 1.2
Rekap Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Pada PT. Bank Mandiri (Persero)
Tbk Unit *Credit Collection* dan *Recovery* Cabang Imam Bonjol Medan Tahun
2014-2019

	Tahun	Nilai Evaluasi	Predikat	Keterangan
1	2014	95	A	Sangat Baik
2	2015	93	B	Baik
3	2016	90	B	Baik
4	2017	85	B	Baik
5	2018	83	C	Cukup
6	2019	80	C	Cukup

Sumber: Annual Report 2014-2019

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dilihat hasil prestasi kerja pegawai PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Unit *Credit Collection* dan *Recovery* Cabang Imam Bonjol Medan yang diakumulasikan dari aspek bisnis internal seperti kualitas pelayanan, ketepatan, efektif, efisien, akurasi, pengembangan kompetensi pegawai, sampai pada pengelolaan laporan. Dari penilaian pegawai terhadap aspek-aspek tersebut menghasilkan data kinerja pegawai yang telah diakumulasikan dari tahun 2014 sampai dengan 2019 dan didapati bahwa adanya fluktuasi dari hasil kinerja pegawai PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Unit *Credit Collection* dan *Recovery* Cabang Imam Bonjol Medan dari tahun 2014 sampai dengan 2019.

Dari evaluasi yang dilakukan dapat dilihat bahwa kinerja pegawai PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Unit *Credit Collection* dan *Recovery* Cabang Imam Bonjol Medan pada tahun 2014 mendapatkan predikat sangat baik (A). Namun kinerja pegawai mulai menurun pada tahun 2015 sampai dengan 2019 sehingga pada akhirnya mendapat predikat cukup (C). Padahal setiap perusahaan sangat mengharapkan kinerja pegawainya mengalami peningkatan.

Selain kinerja pegawai, sebuah perusahaan harus memperhatikan sistem penempatan kerja, adapun fenomena mengenai penempatan kerja di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Unit *Credit Collection* dan *Recovery* Cabang Imam Bonjol Medan, menggunakan metode wawancara yang dilakukan oleh bagian personalia terhadap pegawainya. Fenomena mengenai posisi atau jabatan pegawai yang tidak menyesuaikan konsep dan kompetensi dapat mengakibatkan ketidakpuasan karyawan dalam bekerja dan dapat menghasilkan beban kerja yang berlebih. Bisa dilihat dari hasil prasurvey yang dilakukan oleh peneliti terhadap 30 orang pegawai PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Unit *Credit Collection* dan *Recovery* Cabang Imam Bonjol Medan sebagai berikut:

Tabel 1.3
Prasurvey Faktor Penyebab KetidakPuasan Pegawai Terhadap Penempatan kerja di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Unit *Credit Collection* dan *Recovery* Cabang Imam Bonjol Medan

No	Pernyataan	Frekuensi Ya	Frekuensi Tidak
1	Latar Belakang Pendidikan Pegawai Yang Tidak Sesuai Dengan Jabatan	15	5
2	Kompensasi Pegawai Yang Tidak Sesuai	15	10
3	Lingkungan Kerja Yang Tidak Nyaman	10	5
	Total Frekuensi	40	20
	Persentasi (%)	56,2 %	43,8 %

Sumber: Data hasil Pra-Survey dan Diolah oleh Peneliti

Didalam prasurvey yang dilakukan setiap responden diberikan kesempatan untuk memilih pilihan yang diberikan oleh peneliti mengenai faktor-faktor yang menyebabkan ketidakpuasan pegawai terhadap penempatan kerja di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Unit *Credit Collection* dan *Recovery* Cabang Imam Bonjol Medan. Dalam Hasil prasurvey pada tabel 1.3 terlihat bahwa nilai persentasi

sebesar 56,2% responden menyatakan ketidakpuasan penempatan kerja pegawai dengan faktor yang paling dominan terletak pada latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan posisi jabatan serta pengalaman kerja tidak mendukung pekerjaan pegawai di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Unit *Credit Collection* dan *Recovery* Cabang Imam Bonjol Medan.

Dari hasil prasurvey tersebut peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa terdapat rasa ketidakpuasan pegawai terhadap penempatan kerja di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Unit *Credit Collection* dan *Recovery* Cabang Imam Bonjol Medan. Untuk meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Unit *Credit Collection* dan *Recovery* Cabang Imam Bonjol Medan melakukan program kompensasi kepada pegawai. Adapun sistem penggajian yang diberikan oleh PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Unit *Credit Collection* dan *Recovery* Cabang Imam Bonjol Medan kepada pegawainya yaitu sebagai berikut:

1. Gaji yang diberikan setiap bulan berdasarkan jabatan dan posisi pegawai.
2. Bonus yang diberikan berdasarkan pada kinerja masing-masing pegawai dan tingkat laba perusahaan.
3. Tunjangan yang diberikan pada hari besar keagamaan pegawai.
4. Jaminan kesehatan dan jaminan hari tua bagi seluruh pegawai.

Berdasarkan hasil survey yang dilakukan oleh peneliti terhadap pegawai terhadap objek penelitian, peneliti mendapati bahwa kebanyakan pegawai mengeluhkan jumlah kompensasi yang mereka dapat, dimana pegawai merasa terdapat ketidakseimbangan antara kompensasi yang diberikan dengan beban tanggungjawab pekerjaan mereka. Padahal sebelumnya pihak dari personalia

(HRD), telah menyetujui kontrak kerja, namun pada realisasinya pegawai lebih sering bekerja diluar dari jam kerja perusahaan tanpa mendapat uang lembur dikarenakan tuntutan dari pihak manajemen dalam menyelesaikan pekerjaan atau sekedar pemberian laporan.

Dari penjelasan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat masalah dalam hal pemberian kompensasi dan penempatan kerja di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Unit *Credit Collection* dan *Recovery* Cabang Imam Bonjol Medan. Berdasarkan permasalahan di atas, maka dipandang penting bagi penulis untuk diadakan penelitian mengenai: **Pengaruh Penempatan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Unit *Credit Collection* dan *Recovery* Cabang Imam Bonjol Medan.**

B. Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah dilakukan untuk memperinci masalah yang dikemukakan dalam penelitian agar dapat diketahui dengan jelas. Identifikasi masalah juga harus disertai dengan data yang mendukungnya. Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka yang menjadi identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Pegawai mendapatkan penempatan kerja yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan dan kompetensinya, sehingga berdampak terhadap prestasi kerja pegawai yang kurang maksimal.
2. Pegawai mendapatkan gaji dan bonus yang tidak sesuai dengan beban tanggung jawab pekerjaan yang dikerjakan, sehingga berdampak terhadap prestasi kerja pegawai yang kurang maksimal.

3. Pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dari segi kualitas dan kuantitas hasil kerja yang kurang optimal, sehingga berdampak terhadap penurunan prestasi pegawai.

Adapun batasan masalah dalam penulisan skripsi ini bertujuan mempertegas ruang lingkup penelitian. Dalam hal ini hanya akan dibatasi pada pengaruh penempatan kerja dan kompensasi terhadap prestasi kerja pegawai PT. BankMandiri (Persero) Tbk Unit *Credit Collection* dan *Recovery* Cabang Imam Bonjol Medan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka rumusan masalah penelitian yaitu sebagai berikut ini:

1. Apakah penempatan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Unit *Credit Collection* dan *Recovery* Cabang Imam Bonjol Medan?
2. Apakah kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Unit *Credit Collection* dan *Recovery* Cabang Imam Bonjol Medan?
3. Apakah penempatan kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Unit *Credit Collection* dan *Recovery* Cabang Imam Bonjol Medan?

D. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan dan manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menguji apakah penempatan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Unit *Credit Collection* dan *Recovery* Cabang Imam Bonjol Medan.
2. Untuk mengetahui dan menguji apakah kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Unit *Credit Collection* dan *Recovery* Cabang Imam Bonjol Medan.
3. Untuk mengetahui dan menguji apakah penempatan kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Unit *Credit Collection* dan *Recovery* Cabang Imam Bonjol Medan.

Selain itu, adapun manfaat penelitian yang dilakukan oleh penulis diharapkan dapat memberi manfaat baik teoritis atau pun praktis. Berikut adalah beberapa manfaat teoritis dari penelitian ini:

1. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk menambah wawasan dan pengetahuan dalam ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai pengaruh penempatan kerja dan kompensasi terhadap prestasi kerja pegawai.

2. Bagi instansi

Sebagai sumbangan pengetahuan, pemikiran, masukan, dan evaluasi kepada pihak yang memerlukan, untuk kemudian dapat digunakan dalam mengambil suatu kebijakan dan keputusan.

3. Bagi pihak umum

Melalui penelitian ini, dapat digunakan sebagai acuan didalam memecahkan masalah yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan pengaruh penempatan kerja dan kompensasi terhadap prestasi pegawai, sehingga prestasi pegawai dalam bekerja mengalami peningkatan yang diharapkan perusahaan tempat dia bekerja.

E. Keaslian Penelitian

Sebelum melakukan penelitian ini, terlebih dahulu telah dilakukan penelusuran terhadap judul dan permasalahan dalam penelitian ini yang dilakukan di perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan Fakultas Ekonomi. Hasil dari penelusuran tidak ditemukan judul dan permasalahan yang sama dengan penelitian ini. Walaupun ada beberapa skripsi yang membahas tentang permasalahan manajemen, tetapi judul dan permasalahannya berbeda dengan yang dibuat oleh peneliti. Judul dan permasalahan **“Pengaruh Penempatan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Unit Credit Collection dan Recovery Cabang Imam Bonjol Medan”** baru pertama kali dilakukan. Dengan demikian judul dan permasalahan

dalam penelitian ini adalah asli dan tidak mengandung unsur plagiat terhadap karya tulis orang lain.

Penelitian ini sesuatu yang baru dan asli sesuai dengan asas-asas keilmuan yang jujur, rasional, objektif dan terbuka sehingga dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya secara ilmiah dan terbuka untuk kritikan yang bersifat membangun sehubungan dengan topik dan permasalahan dalam penelitian ini.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teoritis

1. Prestasi Kerja

a. Pengertian Prestasi Kerja

Kinerja sumber daya manusia merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *actual performance* (Prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Prestasi kerja adalah hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada masing-masing pegawai. Menurut Sutrisno (2017:149), mendefinisikan prestasi kerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja individu selama periode waktu tertentu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab kerja yang dibebankan kepada pegawai dan untuk mengetahui tinggi rendahnya prestasi kerja individu harus dilakukan pengukuran dan penilaian prestasi kerja.

Menurut Abdullah (2014:230), menyatakan prestasi kerja pegawai atau kinerja sangat penting arti dan peranannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan pegawai, promosi, kompensasi, dan berbagai aspek lain dari keseluruhan proses manajemen sumberdaya manusia secara efektif.

Menurut Hasibuan (2015:87) mengatakan bahwa dalam suatu organisasi, prestasi kerja biasanya dikaitkan dengan usaha penentuan nilai suatu pekerjaan. Dengan adanya penilaian prestasi kerja pegawai maka pemimpin perusahaan dapat mengetahui tingkat potensi dan kemampuan yang ada pada masing-masing pegawai yang akan menjadi salah satu pertimbangan dasar bagi pemimpin dalam memberikan kompensasi, penempatan, promosi dan mutasi. Setelah pegawai diterima, ditempatkan, dan dipekerjakan maka tugas manajer selanjutnya adalah melakukan penilaian prestasi kerja pegawai. Hal ini sangat penting karena bagi suatu perusahaan, penempatan pegawai dan pemberian kompensasi merupakan suatu hal yang utama karena erat hubungannya dengan kinerja pegawai dalam memberikan manfaat yang besar bagi perusahaan. Dengan begitu akan membawa suatu perusahaan kepada hasil kerja yang optimal karena terdapat adanya korelasi positif antara penempatan dan pemberian kompensasi pegawai terhadap peningkatan prestasi pegawai.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Menurut Handoko (2013:119), menyebutkan bahwa terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja antara lain :

1. Motivasi

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja yang dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain atasan, sarana fisik, kebijaksanaan, peraturan, imbalan jasa uang, dan non uang, jenis pekerjaan dan tantangan.

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka, kepuasan karyawan mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Karyawan yang tidak merasa puas terhadap pekerjaannya, cenderung akan melakukan atau menghindari diri dari situasi-situasi pekerjaan baik yang bersifat fisik maupun psikologis.

3. Tingkat Stres

Stres kerja sebagai perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan. Jadi tingkat stres dianggap sebagai reaksi terhadap suatu situasi dan bukan situasi itu sendiri. Tingkat stress dalam nuansa negatif sering digambarkan sebagai kondisi tertekan karena adanya perbedaan antara harapan dengan kenyataan.

4. Kondisi Fisik Pekerjaan

Kondisi fisik pekerjaan dalam suatu organisasi atau perusahaan mempunyai peranan penting untuk kelancaran proses produksi karena lingkungan kerja yang baik tidak hanya dapat memuaskan karyawan dalam melaksanakan tugas, tetapi juga berpengaruh dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan.

5. Sistem kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi merupakan segala bentuk imbalan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan dan diterima oleh para karyawan atas kerja yang telah dilakukan.

6. Desain pekerjaan (Penempatan)

Desain pekerjaan adalah proses penentuan tugas-tugas yang akan dilaksanakan, metode-metode yang digunakan untuk melaksanakan tugas-tugas ini, dan bagaimana pekerjaan tersebut berkaitan dengan pekerjaan lainnya di dalam organisasi.

Menurut teori yang dikemukakan Nitisemitro (2016:20), terdapat berbagai faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai, antara lain:

1. Jumlah dan komposisi dari kompensasi yang diberikan.
2. Penempatan kerja yang tepat.
3. Pelatihan dan promosi.
4. Rasa aman di masa depan.
5. Hubungan dengan rekan kerja.
6. Hubungan dengan pimpinan.

Dari beberapa faktor di atas, maka dapat disimpulkan bahwa ada banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai. Diantaranya factor internal antara lain: kemampuan intelektualitas, disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi karyawan. Faktor eksternal meliputi: gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, Penempatan, kompensasi dan system manajemen yang terdapat di perusahaan tersebut. Faktor-faktor tersebut hendaknya perlu diperhatikan oleh pimpinan sehingga kinerja pegawai dapat optimal. Setelah melihat faktor-faktor diatas maka prestasi kerja memerlukan sebuah penilaian.

c. Metode Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi dapat dilakukan dalam berbagai cara atau metode penilaian yang dilakukan perusahaan, tentunya tergantung pada sasaran yang ingin dicapai dan bentuk perusahaan yang dihadapi. Beberapa metode dapat digunakan untuk menilai prestasi kerja namun tidak ada satupun metode yang paling baik untuk semua organisasi.

Oleh karena itu metode penilaian prestasi kerja dapat berbeda-beda tergantung pada apa yang menjadi tujuan dilaksanakan penilaian kerja dan hal yang ini dicapai perusahaan. Menurut Marwansyah (2016:247-248) metode-metode yang dapat dipilih antara lain :

1) *Rating Scale* (skala rating)

Hasil penilaian kinerja pegawai dicatat dalam satu skala, skala ini dibagi menjadi 5 sampai 7 kategori yang seribg didefinisikan dengan menggunakan kata sifat, seperti sangat memuaskan, rata-rata, atau tidak memuaskan. Faktor yang dinilai berkaitan dengan pekerjaan dan karakteristik pegawai

2) *Critical incident* (insiden-insiden kritis)

Penilaian dilakukan pada saat-saat kritis saja, yaitu penilaian dengan cara manajer akan mencatat tindakan-tindakan yang memberikan dampak signifikan terhadap efektivitas sebuah bagian baik secara positif atau negatif.

3) *Essay*

Penilai menulis narasi yang menggambarkan prestasi kerja pegawai. Metode ini cenderung menggambarkan prestasi kerja pegawai yang luar biasa ketimbang kinerjanya setiap hari. Penilaian ini sangat mengandalkan kemampuan

menulis penilai.

4) *Work standart (standart kerja)*

Metode ini membandingkan kinerja pegawainya dengan standar yang telah ditetapkan terlebih dahulu. Standar mencerminkan hasil yang normal dari rata-rata karyawan dalam usaha normal.

5) *Ranking*

Penilai menempatkan seluruh pegawai dalam satu kelompok kerja dalam satu kelompok untuk menentukan siapa yang lebih baik dari siapa dan kemudian menempatkan pegawai dalam urutan yang terbaik sampai terburuk.

6) *Forced distribution (distribusi yang dipaksakan)*

Dalam metode ini penilai harus memasukkan individu dari kelompok kerja kedalam sejumlah kategori yang serupa dengan sebuah distribusi frekuensi normal.

7) *Forced-choice and weighted checklist performance report*

Dalam metode *Forced-choice* ini penilai diberikan serangkaian pernyataan tentang seorang pegawai dan penilai harus menunjukkan item apa yang paling tepat menggambarkan perilaku pegawai. Sedangkan untuk metode *weighted checklist performance report* penilai mengisi atau melengkapi formulir yang sama dengan metode *Forced-choice*, tetapi respons yang diisi oleh penilai diberi bobot yang berbeda.

8) *Behaviourlly anchored scales*

Merupakan metode penilaian berdasarkan catatan penilai menggambarkan perilaku pegawai yang sangat baik atau sangat jelek dalam kaitannya dengan

pelaksanaan kerja.

9) Pendekatan *management by objective* (MBO)

Dalam metode ini, setiap pegawai dan penyelia secara bersama-sama menentukan sasaran perusahaan, tujuan individu dan saran-saran untuk meningkatkan produktivitas perusahaan.

d. Unsur-Unsur Yang Dinilai Dalam Prestasi Kerja

Unsur penilaian menurut Wibowo (2017:326) diklasifikasikan sebagai berikut:

1. Produktivitas

Produktivitas dinyatakan sebagai hubungan antara input dan *output* suatu proses. Oleh karena itu produktivitas merupakan hubungan antara jumlah *output* dibandingkan dengan sumber daya yang dikonsumsi dalam memproduksi *output*.

2. Kualitas

Kualitas berdasarkan ukuran internal diartikan sebagai susut dan cacat per unit sedangkan menurut ukuran eksternal diartikan sebagai kepuasan pelanggan atau frekuensi pemesanan ulang pelanggan.

3. Ketepatan waktu

Pada dasarnya ketepatan waktu mengukur apakah pegawai melakukan kegiatan sesuai dengan waktu yang direncanakan.

4. *Cycle time*

Cycle Time menunjukkan jumlah waktu yang diperlukan untuk maju dari satu titik ke titik lain, Pengukuran *cycle time* mengukur berapa

lama sesuatu dilakukan.

5. Pemanfaatan Sumber Daya

Pemanfaatan sumber daya dapat dimanfaatkan untuk mesin, komputer bahkan orang dengan mengetahui tingkat pemanfaatan, perusahaan tidak memerlukan lebih banyak sumber daya.

6. Biaya

Biaya sangat berguna apabila dilakukan kalkulasi dalam dasar perunit namun banyak perusahaan hanya mempunyai sedikit informasi tentang biaya per unit. Pada umumnya dilakukan kalkulasi biaya secara menyeluruh.

e. Manfaat Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Handoko (2015:120), kegunaan-kegunaan penilaian prestasi kerja dapat dirinci sebagai berikut:

1. Perbaikan prestasi kerja.
2. Penyesuaian Kompensasi berupa upah, bonus maupun kompensasi lainnya.
3. Keputusan-keputusan penempatan pegawai.
4. Kebutuhan latihan dan pengembangan potensi pegawai.
5. Perencanaan dan pengembangan karier.
6. Penyimpanan proses *staffing*.
7. Ketidakakuratan informasional.
8. Kesalahan-kesalahan desain pekerjaan.
9. Kesempatan kerja yang adil.

10. Tantangan-tantangan eksternal.

f. Dimensi Dan Indikator Prestasi Kerja

Pengukuran prestasi kerja dapat berfungsi sebagai target atau sasaran selain itu juga dapat sebagai informasi yang dapat digunakan para manajer dalam mengarahkan pegawai. Untuk menjamin keberhasilan dalam penilaian prestasi kerja pegawai, sebelumnya harus ditetapkan dahulu standar dalam mengukur kerja pegawai. Dalam hal ini Sutrisno (2017:152), mengatakan pengukuran prestasi pegawai diarahkan pada enam hal berikut ini:

1. Hasil kerja

Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.

2. Pengetahuan pekerjaan

Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh terhadap kualitas dan kuantitas hasil kerja

3. Inisiatif

Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah yang timbul.

4. Kecakapan mental

Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi yang ada.

5. Sikap

Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melakukan

pekerjaan.

6. Disiplin waktu dan absensi

Tingkat ketepatan waktu dan kehadiran.

Sedangkan menurut Hasibuan (2015:88), indikator yang mempengaruhi prestasi kerja, antara lain adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja, faktor ini meliputi akurasi ketelitian, kerapian dalam melaksanakan tugas, mempergunakan dan memelihara alat kerja dan kecakapan dalam melakukan pekerjaan.
2. Pengetahuan, merupakan kemampuan seorang bawahan dinilai dari pengetahuan mengenai sesuatu hal yang berhubungan dengan tugas dan prosedur kerja, penggunaan alat kerja maupun kemampuan teknis atas pekerjaannya.
3. Penyesuaian pekerjaan, merupakan indikator penilaian prestasi kerja yang ditinjau dari kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas diluar pekerjaan maupun adanya tugas baru, kecepatan berfikir, dan bertindak dalam bekerja.
4. Hubungan kerja, hubungan kerja yang penilaiannya berdasarkan sikap bawahan terhadap atasan serta kemudian menerima perubahan dalam bekerja.

Prestasi kerja pegawai yang baik selain dapat menguntungkan bagi perusahaan juga dapat menguntungkan bagi pegawai. Bagi pegawai yang memiliki prestasi kerja yang tinggi, maka pegawai dapat meningkatkan gaji, memperluas kesempatan untuk dipromosikan, mendapat penghargaan maupun

pengakuan dari perusahaan serta dapat memperdalam dan semakin ahli dalam bidang pekerjaannya.

2. Penempatan Kerja

a. Definisi Penemptan Kerja

Langkah awal dalam menghasilkan sumber daya manusia yang terampil dan handal adalah perlu adanya suatu perencanaan dalam menentukan pegawai yang akan mengisi pekerjaan yang ada dalam perusahaan yang bersangkutan. Keberhasilan dalam pengadaan tenaga kerja terletak pada ketepatan dalam penempatan pegawai, baik penempatan pegawai baru maupun pegawai lama pada posisi jabatan baru.

Proses penempatan merupakan suatu proses yang sangat menentukan dalam mendapatkan pegawai yang kompeten yang dibutuhkan perusahaan, karena penempatan yang tepat dalam jabatan yang tepat akan dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Menurut Sedarmayanti (2015:120), menyatakan bahwa penempatan adalah penugasan atau penugasan kembali pegawai pada pekerjaan atau jabatan baru. Menurut Tohardi (2014:220), penempatan adalah suatu proses mengetahui karakter atau syarat-syarat yang diperlukan untuk mengerjakan suatu pekerjaan (tugas) selanjutnya menjadi orang (Pekerja/Pegawai) yang cocok dengan pekerjaan yang ada.

Menurut Gomes (2015:117), menyatakan bahwa penempatan pegawai merupakan salah satu fungsi terpenting dalam manajemen sumber daya manusia, tepat atau tidaknya seseorang ditempatkan pada suatu posisi tertentu tergantung pada fungsi penempatan ini. Jika fungsi ini tidak dilaksanakan dengan baik maka

dengan sendirinya akan berakibat fatal terhadap pencapaian tujuan-tujuan organisasi.

Menurut Suwatno (2015:128), penempatan kerja adalah suatu proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggungjawabkan segala risiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan. Sedangkan menurut Mathis & Jackson (2016:262) menyatakan bahwa penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang pegawai cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kualitas pekerjaan

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa penempatan pegawai merupakan usaha untuk menyalurkan kemampuan pegawai sebaik-baiknya dengan menempatkan pegawai pada posisi atau jabatan yang paling sesuai untuk memperoleh prestasi kerja yang optimal. Dengan demikian pokok perhatian utama dalam penempatan pegawai adalah hal-hal yang terdapat dalam diri manusia yang digunakan sebagai dasar menugaskan seseorang pada suatu bidang pekerjaan.

b. Prosedur Penempatan Pegawai

Menurut Sastrohadiwiryono dalam Suwatno (2015:130), prosedur penempatan pegawai merupakan suatu urutan kronologis untuk menempatkan tenaga kerja yang tepat pada posisi yang tepat pula. Prosedur penempatan para pegawai yang diambil merupakan *output* pengambilan keputusan yang dilakukan oleh manajer personalia, baik berdasarkan pertimbangan rasional maupun objektif ilmiah. Berkaitan dengan sistem penempatan harus terdapat maksud dan tujuan

dalam merencanakan sistem penempatan pegawai. Untuk mengetahui prosedur penempatan pegawai harus memenuhi persyaratan:

1. Harus ada wewenang untuk menempatkan personalia yang datang dari daftar personalia yang dikembangkan melalui analisis tenaga kerja.
2. Harus mempunyai standar yang digunakan untuk membandingkan calon pekerjaan.
3. Harus mempunyai pelamar pekerjaan yang akan diseleksi untuk ditempatkan.

Apabila terjadisalah penempatan (*missplacement*), maka perlu diadakan suatu program penyesuaian kembali (*redjustment*), pegawai yang bersangkutan dan sesuai dengan keahlian yang dimiliki yaitu dengan melakukan:

1. Menempatkan kembali (*replacement*) pada posisi yang lebihsesuai.
2. Menugaskan kembali (*reassignment*) dengan tugas-tugas yang sesuai dengan bakat dankemampuan.

c. Faktor Dalam Melakukan Penempatan Kerja Pegawai

Menurut Suwatno (2015:131), dalam melakukan penempatan pegawai hendaknya mempertimbangkan faktor-faktor sebagai berikut:

1. Pendidikan

Pendidikan yang harus dimiliki oleh seorang pegawai, pendidikan minimum yang disyaratkan meliputi:

- a. Pendidikan yang disyaratkan
- b. Pendidikan alternatif

2. Pengetahuan Kerja

Pengetahuan yang yang harus dimiliki oleh seorang pegawai dengan wajar yaitu pengetahuan kerja ini sebelum ditempatkan dan yang baru diperoleh pada waktu pegawai tersebut bekerja dalam pekerjaan tersebut.

3. Keahlian/Keterampilan Kerja

Kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang harus diperoleh dalam praktek, keterampilan kerja ini dapat dikelompokkan menjadi 3 kategori yaitu:

- a. Keterampilan mental, seperti menganalisa data, membuat keputusan serta keterampilan fisik, seperti membetulkan listrik, mekanik dan lain-lain.
- b. Keterampilan social seperti mempengaruhi orang lain, menawarkan barang atau jasa dan lain-lain.
- c. Pengalaman kerja, pengalaman seseorang pegawai untuk melakukan pekerjaan tertentu. Pengalaman kerja dapat menjadi bahan pertimbangan untuk pekerjaan yang harus ditempatkan dan lamanya melakukan pekerjaan.

d. Indikator-Indikator Penempatan Kerja

Dalam bukunya yang berjudul “Asas-Asas Manajemen Sumber Daya Manusia” Suwatno (2015:132), tentang penempatan karyawan menyangkut beberapa indikator dari penempatan pegawai itu sendiri yaitu :

1. Pendidikan

Pendidikan minimum yang disyaratkan yaitu menyangkut:

- a. Pendidikan yang seharusnya, artinya pendidikan yang harus dijalankan sesuai syarat yang ditentukan perusahaan.
- b. Pendidikan alternatif, yaitu pendidikan lain apabila terpaksa dengan tambahan latihan tertentu dapat mengisi syarat pendidikan yang seharusnya.

2. Pengetahuan kerja

Pengetahuan yang harus dimiliki oleh seorang tenaga kerja agar dapat melakukan kerja dengan wajar. Pengalaman kerja ini sebelum ditempatkan dan harus diperoleh pada ia bekerja dalam pekerjaan tersebut. Indikatornya adalah Pengetahuan mendasari keterampilan, Peralatan kerja, Prosedur Pekerjaan dan metode proses pekerjaan.

3. Keterampilan kerja

Kecakapan/keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang hanya diperoleh dalam praktek. Indikator keterampilan kerja adalah :

- a. Keterampilan mental, seperti menganalisa data, membuat keputusan, menghitung, menghafal, dan lain-lain.
- b. Keterampilan fisik, dapat bertahan lama dengan pekerjaan yang dikerjakannya.
- c. Keterampilan sosial, seperti mempengaruhi orang lain, berpidato, dan lainnya.

4. Pengalaman kerja

Pengalaman seseorang tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan tertentu.

Pengalaman pekerjaan ini indikatornya adalah Pekerjaan yang harus dilakukan.

Melalui beberapa indikator penempatan kerja diatas akan mempermudah perusahaan menentukan penugasan pegawai sesuai dengan kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan yang dimilikinya. sehingga efektivitas dan efisiensi prestasi pegawai akan dapat tercapai secara lebih maksimal sesuai dengan rencana strategis perusahaan.

Dari penjelasan diatas maka penempatan kerja dalam penelitian ini akan diukur dengan indikator sebagai berikut tingkat pendidikan minimum yang disyaratkan, pengetahuan kerja, keterampilan kerja dan pengalaman kerja.

3. Kompensasi

Salah satu usaha departemen personalia untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai adalah melalui pemberian kompensasi. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima para pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Maksud dari tujuan pemberian kompensasi ini yaitu untuk membantu pegawai memenuhi kebutuhan diluar kebutuhan rasa adil, serta meningkatkan motivasi kerja pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

Menurut Rivai (2014:357), mengemukakan bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Sistem kompensasi berpotensi sebagai salah satu sarana terpenting dalam membentuk perilaku yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai.

Menurut Simamora (2015:540), mendefinisikan kompensasi meliputi imbalan finansial dan jasa berwujud, serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi.

Menurut Sastrohadiwiryono (2014:5), menyatakan kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pemikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Pada dasarnya alasan mengapa seseorang ingin bekerja, ternyata yang terpenting mereka ingin mendapatkan imbalan atau balas jasa (kompensasi) yang sesuai yaitu upah dan gaji. Menurut William B. Werther dan Keith Davis dalam buku Widodo (2015:154), kompensasi adalah apa yang seseorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik upah per jam ataupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian personalia.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi pegawai adalah sesuatu bentuk balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawai sebagai ganti kontribusi yang telah diberikan oleh pegawai untuk bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

a. Penggolongan Kompensasi

Menurut Hasibuan (2015:101) secara umum kompensasi finansial dapat dibagi menjadi dua yaitu :

1. Kompensasi langsung (*direct compensation*)

Kompensasi langsung adalah penghargaan atau upah yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap. Sejalan dengan pengertian itu, upah atau gaji diartikan juga sebagai pembayaran dalam bentuk uang secara tunai yang diperoleh pekerja untuk pelaksanaan pekerjaannya. Kompensasi langsung disebut juga upah dasar yakni upah atau gaji tetap yang diterima seorang pekerja dalam bentuk upah bulanan (*salary*) atau upah mingguan atau upah setiap jam dalam bekerja (*hourlywage*).

2. Kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*)

Kompensasi tidak langsung adalah pemberian bagian keuntungan atau manfaat lainnya bagi para pekerja di luar gaji atau upah tetap. Misalnya THR, Tunjangan Hari Natal dan lain-lain. Dengan kata lain kompensasi tidak langsung adalah program pemberian penghargaan dengan variasi yang lebih luas sebagai bagian keuntungan organisasi. Disamping contoh diatas pemberian berupa pemberian jaminan kesehatan, asuransi, liburan, cuti, dan lain-lain.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Dalam pemberian kompensasi finansial harus diperhatikan bahwa kompensasi finansial dapat mempunyai nilai yang berbeda bagi masing-masing individu yang menerimanya. Hal ini disebabkan karena masing-masing individu memiliki kebutuhan, keinginan dan pandangan yang berbeda satu dengan lainnya. Oleh karena, itu dalam menetapkan suatu kebijakan pemberian imbalan terdapat faktor-faktor yang harus dipertimbangkan selain faktor jumlahnya. Faktor-Faktor

yang mempengaruhi besarnya kompensasi menurut Hasibuan (2015:102-103), antara lain:

1. Penawaran Dan Permintaan Tenaga Kerja

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak dari lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif semakin besar.

2. Kemampuan Dan Kesiediaan Perusahaan

Apabila kemampuan dan kesiediaan perusahaan untuk membayar baik, maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya, jika kemampuan dan kesiediaan perusahaan untuk membayar kurang maka kompensasi *relative* kecil.

3. Serikat Buruh atau Organisasi Karyawan

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi *relative* kecil.

4. Produktivitas Kerja Pegawai

Jika produktivitas kerja pegawai baik maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau tingkat produktivitas kerjanya buruk maka kompensasinya kecil.

5. Pemerintah Dengan Undang-Undang Kepres

Pemerintah dengan Undang-Undang dan Keppres menetapkan

besarnya batas upah minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi pegawai.

6. Biaya Hidup (*Cost Of Living*)

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi, maka tingkat kompensasi upah semakin besar. Sebaliknya jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah, maka tingkat kompensasi semakin kecil.

7. Posisi Jabatan Pegawai

Pegawai yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji atau kompensasi lebih besar. Sebaliknya pegawai yang menduduki jabatan lebih rendah akan memperoleh gaji atau kompensasi yang kecil.

8. Pendidikan Dan Pengetahuan Kerja

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan yang dimiliki.

9. Kondisi Perekonomian Nasional

Apabila perekonomian maju maka tingkat kompensasi semakin besar. Namun jika kondisi perekonomian kurang maju, maka tingkat kompensasi rendah.

10. Jenis Dan Sifat Pekerjaan

Bila jenis dan sifat pekerjaan sulit dan mempunyai resiko (*financial* dan keselamatan) yang besar maka tingkat balas jasanya semakin besar. Tetapi bila jenis dan sifat pekerjaan mudah dan resiko

(*financial* dan kecelakaannya) kecil, tingkat balas jasanya *relative* rendah.

c. Tujuan Pemberian Kompensasi

Menurut Hasibuan (2015:105) beberapa dari tujuan kompensasi yaitu:

1. Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan pegawai. Pegawai harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha atau majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

2. Kepuasan Kerja

Dengan balas jasa, pegawai akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoisnya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3. Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan pegawai yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.

4. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

5. Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta *eksternal* konsistensi yang kompentatif maka stabilitas pegawai lebih terjamin karena *turn-over* relatif kecil.

6. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin pegawai semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

7. Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh Serikat Buruh dapat dihindarkan dan pegawai akan konsentrasi pada pekerjaannya.

8. Pengaruh Pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan Undang-Undang perburuhan yang berlaku maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

d. Sistem Pemberian Kompensasi

Menurut Hasibuan (2015:106), sistem pembayaran kompensasi umum yang diterapkan adalah:

1. Sistem Waktu

Dalam sistem waktu, besarnya kompensasi (gaji/upah) ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu, atau bulan. Administrasi pengupahan sistem waktu yang relatif mudah serta dapat diterapkan kepada pegawai tetap maupun pekerja harian.

2. Sistem Hasil (*Output*)

Dalam sistem hasil, besarnya kompensasi atau upah ditetapkan oleh kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti potongan, meter, liter dan kilogram. Dalam sistem hasil (*Output*) besarnya kompensasi yang dibayar

selalu didasarkan atas banyaknya hasil yang dikerjakan bukan kepada lama waktu yang dikerjakannya.

3. Sistem Borongan

Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Penetapan besarnya balas jasa didasarkan sistem borongan cukup rumit, lama mengerjakannya, serta banyak alat yang diperlukan untuk menyelesaikannya.

e. Indikator-Indikator Pemberian Kompensasi

Menurut Mangkunegara (2013), menjelaskan beberapa indikator- indikator kompensasi:

1. Tingkat bayaran bisa diberikan tinggi, rata-rata atau rendah tergantung pada kondisi perusahaan. Artinya, tingkat pembayaran tergantung kepada kemampuan perusahaan membayar jasa pegawainya.
2. Struktur pembayaran berhubungan dengan rata-rata bayaran, tingkat pembayaran dan klasifikasi jabatan di perusahaan .
3. Bayaran individu, penentuan pembayaran kompensasi individu perlu didasarkan pada rata-rata tingkat pembayarannya, tingkat pendidikan, masa kerja dan prestasi kerja pegawai.
4. Metode pembayaran, yaitu metode pembayaran yang didasarkan pada waktu (perjam, hari, minggu, bulan)
5. Kontrol pembayaran, merupakan pengendalian secara langsung dan tidak langsung dari biaya kerja. Pengendalian biaya merupakan faktor utama

dalam administrasi upah dan gaji.

6. Tugas mengontrol pembayaran adalah pertama, mengembangkan *standart* kompensasi dan meningkatkan fungsinya. Kedua, mengukur hasil yang bertentangan dengan standar yang ditetapkan.

Menurut Sunyoto (2013:157), mengemukakan bahwa, ada empat indikator pemberian kmpensasi kepada pegawai dalam sebuah perusahaan, yaitu:

1. Pendidikan, pengalaman dan tanggungan.
2. Kemampuan perusahaan.
3. Keadaan ekonomi dan
4. Kondisi pekerjaan.

Menurut Simamora (2015:542), indikator kompensasi pegawai yaitu sebagai berikut:

1. Gaji/upah yang adil sesuai dengan pekerjaan.
2. Insentif/bonus yang sesuai dengan pengorbanan.
3. Fasilitas yang memadai.
4. Jaminan dan tunjangan yang sesuai harapan.

Indikator-indikator kompensasi diatas dapat dijadikan acuan oleh perusahaan dalam memberikan kompensasi yang layak bagi pegawai. Dengan pemberian kompensasi yang layak maka pegawai akan lebih senang bekerja di perusahaan dan akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Dari pernyataan diatas peneliti menentukan indikator-indikator kompensasi dalam penelitian ini akan diukur dengan indikator gaji/upah, insentif, tunjangan dan fasilitas yang memadai.

B. Penelitian Yang Relevan

Tabel 2.1
Penelitian Yang Relevan

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel		Hasil Penelitian	Model Analisis
			X	Y		
1	Evans, Muhammad (2015)	Pengaruh Kompensasi Langsung dan Tidak Langsung Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Medan	Kompensasi Langsung (X1), Kompensasi Tidak Langsung (X2)	Prestasi Kerja Karyawan (Y)	Variabel kompensasi Langsung berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.	Analisis Deskriptif dan Analisis Regresi Linear Berganda
2	Ananda, Putri (2013)	Pengaruh Analisis Pekerjaan dan Penempatan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan Divisi <i>Primary Care</i> PT. Kalbe Farma Tbk Cabang Medan	Pengaruh Analisis Pekerjaan (X1), Penempatan Kerja (X2)	Prestasi Kerja Karyawan (Y)	Variabel Pekerjaan dan Penempatan Karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja	Analisis dan <i>Non Probability Sampling</i>
3	Firman (2012)	Pengaruh kompensasi dan penempatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada perumnas regional VII Makasar	Kompensasi (X1), Penempatan Kerja (X2)	Prestasi Kerja Karyawan (Y)	Variabel kompensasi dan penempatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja.	<i>Non Probability Sampling</i>

4	Sheila Njoroge & Josephat Kwasira (2011)	<i>Influence of Compensation and Reward on Performance of Employees at Nakuru County Government</i>	Compe nsation (X1), Reward ats (X2)	Satisfacti on (Y)	Variabel kompensasi dan penghargaan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.	<i>Non Probality Sampling</i>
5	Sadomi (2011)	Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja PT. Suparma Surabaya	Kompe nsasi (X1), Komit men Organisa si (X2)	Kepuasa n Kerja (Y)	Variabel kompensasi dan komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.	<i>Non Probality Sampling</i>
6	Silvi Salfiah (2010)	Pengaruh Penempatan Karyawan dengan Prestasi kerja Karyawan pada PT Boma Bisma Indra Pasuruan	Penem patan Karyaw an (X1), Prestasi Kerja (X2)	Kepuasa n Kerja (Y)	Variabel Penempatan Karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.	<i>Non Probality Sampling</i>
7	Ibnu Yarham Yamanie, Syaharuddin (2016)	Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja, Komitmen Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pelabuhan Indonesia Cabang Samarinda	Penilai an Prestasi Kerja (X1), Komit men (X2), Disipli n Kerja (X3)	Kinerja Karyawa n (Y)	Pengaruh penilaian prestasi kerja, komitmen organisasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.	Regeresi Linear Berganda

8	Juliarti & Sudja (2018)	<i>Effect of Compensation and Work Environment on Employee Performance with Employee Job Satisfaction as an Intervening Variable</i>	<i>Compensation (X1), Environment (X2)</i>	<i>Performance (Y1), Satisfaction as an Intervening Variable (Y2)</i>	Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel <i>intervening</i> . Total populasi dalam penelitian ini berjumlah 65 orang sebagai responden	Regresi Linear Berganda
9	Chaudhry, Musthaque, Jareko, Mahesar & Ghani (2017)	<i>Impact of Working Environment and Training & Development on Organization Performance Through Mediating Role of Employee Engagement and Satisfaction</i>	<i>Working Environment (X1), Training & Development (X2)</i>	<i>Mediating Role of Employee Engagement (Y1), Satisfaction (Y2)</i>	Dampak lingkungan kerja, pelatihan dan pengembangan karir terhadap keterikatan karyawan, kepuasan dan kinerja organisasi serta untuk mengetahui dampak keterikatan karyawan dan kepuasan kerja terhadap kinerja organisasi. Penelitian ini mengumpulkan 300 responden.	Regresi Linear Berganda
10	Abdul Hamed (2014)	<i>Impact of Compensation on Employee Performance (Empirical Evidence from Banking Sector of Pakistan)</i>	<i>Compensation (X1), Performance (X2)</i>	<i>Employee Performance (Y)</i>	Motivasi secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan.	Regresi Linear Berganda

Sumber data: diolah penulis (2020)

C. Kerangka Konseptual

Menurut Uma sekaran (dalam buku Sugiyono, 2017:60), mengemukakan bahwa kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah yang penting. Sedangkan menurut Suriasumantri (dalam buku Sugiyono, 2017:60), kerangka pemikiran ini merupakan penjelasan sementara terhadap gejala-gejala yang menjadi objek permasalahan. Kerangka konseptual memberikan petunjuk kepada peneliti didalam merumuskan masalah penelitian, peneliti akan menggunakan kerangka konseptual yang telah disusun untuk menentukan pertanyaan-pertanyaan mana yang harus dijawab oleh peneliti dan bagaimana prosedur empiris yang digunakan sebagai alat untuk menemukan jawaban terhadap pertanyaan tersebut.

Kerangka konseptual merupakan konseptual/pemikiran mengenai satu teori berhubungan diantara berbagai faktor yang telah diidentifikasi penting terhadap masalah penelitian. Variabel yang digunakan terdiri dari dua variabel independen dan satu variabel dependen. variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah penempatan kerja dan kompensasi, sedangkan variabel dependennya adalah prestasi kerja pada Pegawai PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Unit *Credit Collection* dan *Recovery* Cabang Imam Bonjol Medan.

Berikut ini disajikan penjelasan kerangka konseptual dalam penelitian ini tentang pengaruh penempatan kerja dan kompensasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Unit *Credit Collection* dan *Recovery* Cabang Imam Bonjol Medan:

1. Hubungan Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Menurut Suwatno (2015:128), Penempatan kerja adalah suatu proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggungjawabkan segala risiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaannya. Sedangkan prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang erat dan pengaruh antara variabel penempatan terhadap prestasi kerja.

2. Hubungan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai

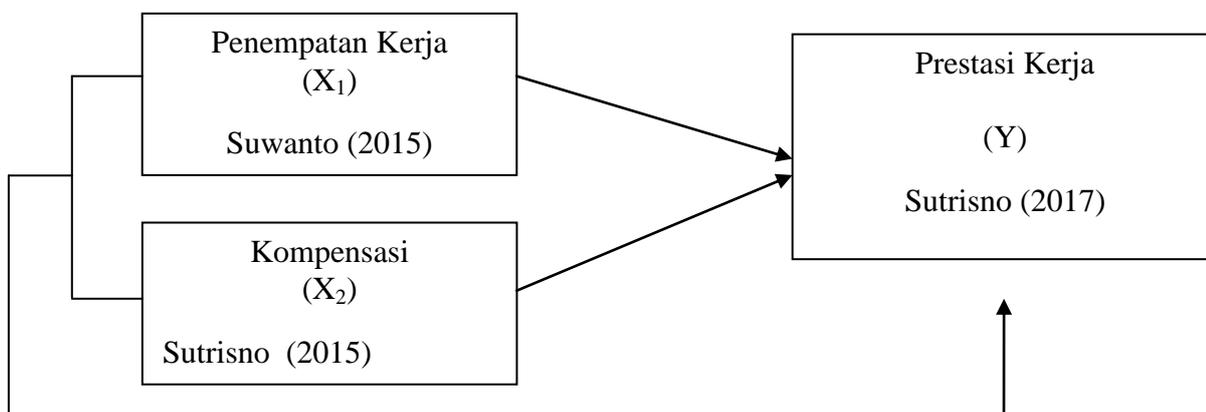
Menurut Simamora (2015:540), Kompensasi meliputi imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi.

Kompensasi adalah salah satu cara organisasi untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja pada pegawai. Dengan pemberian kompensasi kepada pegawai yang adil, merata dan tepat waktu, dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai sehingga prestasi kerja pegawai mengalami peningkatan. Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang erat dan pengaruh antar variabel kompensasi terhadap prestasi kerja.

3. Hubungan Penempatan Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja

Menurut Sutrisno (2017:149), Prestasi kerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.

Menurut teori yang dikemukakan Nitisemitro (2018:20), terdapat berbagai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja (Prestasi) pegawai, antara lain: Jumlah dan komposisi dari kompensasi yang diberikan, penempatan kerja yang tepat, pelatihan dan promosi, rasa aman di masa depan, hubungan dengan rekan kerja dan hubungan dengan pimpinan. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja dipengaruhi oleh banyak faktor yang salah satunya variabel penempatan dan kompensasi.



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

Hipotesis adalah suatu penjelasan sementara tentang perilaku, fenomena, atau keadaan tertentu yang telah terjadi atau akan terjadi. Hipotesis merupakan pernyataan peneliti tentang hubungan antara variabel-variabel dalam penelitian serta merupakan pernyataan yang paling spesifik. Hipotesis berupa pernyataan sementara mengenai konsep yang dapat dinilai benar atau salah jika menunjuk pada suatu fenomena yang diamati dan diuji secara empiris. Fungsi dari hipotesis adalah sebagai pedoman untuk dapat mengarahkan penelitian agar sesuai dengan apa yang kita harapkan.

Berdasarkan teori-teori dan hasil penelitian seperti yang terlihat dalam kerangka konseptual, rumusan masalah dan tujuan penelitian, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Penempatan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Unit *Credit Collection* dan *Recovery* Cabang Imam Bonjol Medan.
2. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Unit *Credit Collection* dan *Recovery* Cabang Imam Bonjol Medan.
3. Penempatan kerja dan kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Unit *Credit Collection* dan *Recovery* Cabang Imam Bonjol Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian yang berjudul “Pengaruh Penempatan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Unit *Credit Collection* dan *Recovery* Cabang Imam Bonjol Medan” adalah dengan menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:62), penelitian kuantitatif yaitu suatu penelitian yang mencari dan mendeskripsikan adanya hubungan (sebab-akibat) dan pengaruh dari variabel-variabel penelitian untuk ditarik kesimpulan. Untuk itu, penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh penempatan kerja dan kompensasi terhadap prestasi kerja Pegawai PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Unit *Credit Collection* dan *Recovery* Cabang Imam Bonjol Medan.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Unit *Credit Collection* dan *Recovery* Cabang Imam Bonjol Medan dimana pemilihan tempat penelitian berdasarkan pertimbangan bahwa, PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Unit *Credit Collection* dan *Recovery* Cabang Imam Bonjol Medan sangat potensial dan menjadi salah satu faktor pendukung untuk dilakukannya penelitian ini.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini direncanakan mulai dari bulan Januari 2021 sampai dengan Agustus 2021. Berikut adalah kegiatan dan waktu yang menunjukkan rencana jadwal penelitian ini, sebagaimana tertuang dalam tabel.

Tabel 3.1 Waktu Penelitian

NO	Kegiatan	Januari 2021				Februari 2021				Maret 2021				April 2021				Mei 2021				Juni 2021				Juli 2021				Agustus 2021			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan judul	■	■	■	■																												
2	Penyusunan proposal					■	■	■	■																								
3	Pengajuan proposal									■	■	■	■																				
4	Perbaikan proposal													■	■	■	■																
5	Seminar proposal														■																		
6	Pengumpulan data															■																	
7	Analisis data																■																
8	Penyusunan skripsi																	■	■	■	■												
9	Perbaikan skripsi																					■	■	■	■								
10	Pengajuan meja hijau																																

Sumber data: diolah penulis (2020)

C. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran Variabel

Defenisi operasional bertujuan untuk melihat sejauh mana variabel-variabel yang ada didalam penelitian saling berkaitan dan dapat berpengaruh terhadap faktor lainnya. Dalam penelitian ini ada dua variabel penelitian yaitu:

1. Variabel *Independent* (bebas)

adalah variabel yang nilainya tidak terikat pada variabel lain. Adapun yang menjadi variabel *independent* dari penelitian ini adalah:

- a. Penempatan Kerja (X_1), penempatan pegawai adalah fungsi terpenting dalam manajemen sumber daya manusia, tepat tidaknya seseorang ditempatkan pada suatu posisi tertentu tergantung pada fungsi penempatan ini. Jika fungsi ini tidak dilaksanakan dengan baik maka dengan sendirinya akan berakibat fatal terhadap pencapaian tujuan-tujuan organisasi, atau juga bisa dikatakan sebagai suatu usaha untuk menyalurkan kemampuan pegawai dengan jalan menempatkan pegawai pada posisi atau jabatan yang paling optimal. Dimensi Penempatan pegawai *Job Description, Job Spesification, Skill, dan Environtment*.
- b. Kompensasi (X_2), suatu imbalan balas jasa timbal balik yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawai, karena pegawai tersebut telah memberi sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan, baik dalam jangka pendek maupun panjang. Dimensi kompensasi yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung.

2. Variabel *Dependent*(terikat)

adalah variabel yang nilainya dipengaruhi oleh variabel lain atau variabel yang dipengaruhi karena adanya variabel bebas variabel terikat dalam

penelitian ini adalah Prestasi Kerja (Y) yang merupakan suatu sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang pegawai perusahaan telah melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Dimensi Prestasi Kerja: Hasil Kerja kuantitas dan kualitas, Pengetahuan Kerja, Inisiatif, Kecelakaan Mental, Sikap, Disiplin waktu.

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Deskripsi Indikator	Skala
Penempatan Kerja (X1)	Penempatan kerja adalah suatu proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggungjawabkan segala risiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaannya. Suwatno (2015:128),	1. Tingkat Pendidikan Minimum Yang Disyaratkan. 2. Pengetahuan Kerja. 3. Keterampilan Kerja. 4. Pengalaman kerja. Suwatno (2015:131)	1. Latar pendidikan pegawai sebagai acuan pemberian tugas dan beban kerja. 2. Pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai Tentang prosedur kerja Agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. 3. Kemampuan dan keahlian yang dimiliki oleh pegawai untuk melakukan praktek pekerjaan. 4. Pengalaman kerja yang mendukung kinerja pegawai.	Skala Likert
Kompensasi (X2)	Kompensasi meliputi imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Simamora (2015:540)	1. Gaji/Upah yang adil sesuai dengan pekerjaan. 2. Komisi dan bonus sesuai dengan pengorbanan. 3. Fasilitas yang memadai 4. Jaminan dan tunjangan yang sesuai harapan. Simamora (2015:542)	1. Imbalan yang diterima pegawai setiap bulan atas kontribusi pekerjaan yang dilakukan 2. Bonus yang diterima pegawai diluar gaji pokok. 3. Sarana penunjang yang diberikan perusahaan dalam mendukung kinerja pegawai. 4. Jaminan yang diberikan perusahaan atas kecelakaan kerja yang dialami pegawai	Skala Likert

Prestasi Kerja (Y)	Prestasi kerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Sutrisno (2017:149)	1. Hasil kerja. 2. Pengetahuan pekerjaan 3. Inisiatif. 4. Kecelakaan mental. 5. Sikap. 6. Disiplin waktu. Sutrisno (2017:152)	1. Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan. 2. Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan. 3. Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah yang timbul. 4. Kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi yang ada. 5. Semangat kerja serta sikap positif dalam melakukan pekerjaan. 6. Tingkat ketepatan waktu dan kehadiran pegawai.	Skala Likert
--------------------	--	---	--	--------------

Sumber data : Diolah penulis (2020)

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2017:58) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Unit *Credit Collection* dan *Recovery* Cabang Imam Bonjol Medan yang berjumlah 40 orang.

2. Sampel

Peneliti menggunakan teknik jenuh/sensus karena semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel yang berjumlah 40 orang.

E. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi :

1. Wawancara yaitu pengumpulan data dengan cara melakukan wawancara langsung kepada pegawai PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Unit *Credit Collection* dan *Recovery* Cabang Imam Bonjol Medan.
2. Daftar Pertanyaan (*questionnaire*), yaitu daftar pertanyaan yang berisi pertanyaan-pertanyaan untuk diisi oleh pararesponden.
3. Studi dokumentasi yaitu dilakukan dengan mengumpulkan data dan mempelajari data-data yang diperoleh dari literatur, jurnal, majalah, *annual report* dan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

F. Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan untuk menjawab permasalahan yaitu pengaruh penempatan kerja dan kompensasi terhadap prestasi kerja pegawai PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Unit *Credit Collection* dan *Recovery* Cabang Imam Bonjol Medan. Untuk mengetahui hal tersebut maka dilakukan uji deskriptif, dengan melakukan uji rata-rata. Jika nilai rata-rata jawaban responden lebih besar atau sama dengan 4 (empat), maka penempatan kerja dan kompensasi terhadap prestasi kerja pegawai PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Unit *Credit Collection* dan *Recovery* Cabang Imam Bonjol Medan relatif tinggi.

1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk melihat atau menguji suatu model yang termasuk layak atau tidak digunakan dalam penelitian. Syarat asumsi klasik

yang harus dipenuhi model regresi linier berganda sebelum data tersebut dianalisis.

2. Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel bebas, dan variabel terikat memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data secara normal atau mendekati normal. Untuk menguji normalitas dapat dilakukan dengan dua cara, yang pertama dengan melihat grafik normal *probability plot* dasar pengambilan keputusan dari tampilan grafik normal *probability plot* yang mengacu pada, yaitu :

- a. Jika ada (titik) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, berarti menunjukkan pola distribusi yang normal sehingga model regresi dapat memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika dari (titik) menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal berarti tidak menunjukkan pola distribusi yang normal sehingga model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah residual yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Distribusi data tidak normal terdapat nilai *ekstrem* data yang diambil. Ada dua cara yang dapat digunakan untuk uji normalitas, yaitu melalui analisis grafik dengan mengetahui penyebaran titik pada sumbu diagonal dari P-Plot atau dengan melihat histogram dari residualnya. Dasar pengambilan keputusannya sebagai berikut: Apabila data

menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Apabila data menyebar jauh dari diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Selain itu juga dengan analisis *statistic* pada uji statistik *non* parametrik *Kolmogorof-Smirnov* (K-S). Menurut Umar, bahwa bila pada hasil uji *Kolmogorov-Smirnov*, nilai *Asymp.Sig (2-Tailed)* lebih besar dari 0,05 ($\alpha=5\%$, tingkat signifikan) maka data berdistribusi normal. Pengujian normalitas yang lain yang lebih baik dilakukan dengan menggunakan analisis statistik.

Pengujian ini digunakan untuk menguji normalitas residual suatu model regresi adalah dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Dalam uji *Kolmogorov-Smirnov*, suatu data dikatakan normal apabila nilai *AsymptoticSignificant* lebih dari 0,05. Dasar pengambilan keputusan dalam uji K-S adalah: Apabila probabilitas nilai 2 uji K-S tidak signifikan $<0,05$ secara statistik maka H_0 ditolak, yang berarti data terdistribusi tidak normal.

3. Uji *Multikolinieritas*

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah didalam model regresi linier ditemukan adanya korelasi yang tinggi diantara variabel bebas. Ada atau tidaknya *multikolinieritas* antar variabel dapat diketahui dengan melihat nilai dari *varians inflation factor* (VIF) dari masing-masing dari variabel *independent* terhadap variabel *dependen*. Pengambilan keputusannya:

- a. $VIF > 5$ maka diduga mempunyai persoalan *multikolinieritas*.
- b. $VIF < 5$ maka tidak terdapat *multikolinieritas*.
- c. $Tolerance < 0,1$ maka diduga mempunyai persoalan *multikolinieritas*.
- d. $Tolerance > 0,1$ maka tidak terdapat *multikolinieritas*.
- e. Apabila probabilitas nilai 2 uji K-S signifikan $> 0,05$ secara statistik H_0 diterima, yang berarti data terdistribusi normal.

4. Uji *Heteroskedastisitas*

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah didalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari suatu residual pengamatan kepengamatan lain. Cara yang dapat digunakan untuk mendeteksi gejala *heteroskedastisitas*. Gejala *Heteroskedastisitas* dapat dilihat dengan menggunakan grafik *Scatterplot*. Apabila data yang berbetuk titik-titik tidak membentuk suatu pola atau menyebar, maka model regresi tidak terkena *heteroskedastisitas*.

5. Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian validitas dan reliabilitas data bertujuan untuk menganalisis hubungan sebab akibat antara variabel-variabel penelitian. Karena data yang diperoleh merupakan data perilaku yang didapat dari kuesioner, maka sebelum mengambil data perlu pengujian statistik untuk kelayakan Kuesioner Uji validitas dilakukan dengan tujuan mengetahui ketetapan kuesioner, kehandalan kuesioner mempunyai arti bahwa kuesioner mampu mengukur apa yang seharusnya diukur.

Hasil dari uji cukup mencerminkan topik yang sedang diteliti. Uji validitas dengan program SPSS dengan melihat korelasi *Pearson's* untuk masing-masing item pernyataan dengan totalnya. Uji Validitas data juga untuk menguji apakah setiap indikator item pertanyaan yang diajukan dapat menggambarkan Variabel yang dipertanyakan. Uji validitas kuesioner dilaksanakan dengan pengujian *Pearson Coorelation*, dengan nilai signifikansi diatas 0,005 dan keseluruhan.

Pertanyaan yang diajukan telah diuji dan nilainya signifikan untuk dinyatakan *valid*. Pengujian reliabilitas terhadap seluruh item atau pernyataan yang dipergunakan pada penelitian akan menggunakan formula *Cronbach Alpha* (koefisien alfa *Cronbach*) dimana secara umum dianggap *reliable* apabila nilai alfa *cronbach* >0.6 . Untuk mendapatkan nilai yang tingkat reliabilitas dimensi pembentuk variabel laten. Uji Reliabilitas merupakan uji kehandalan yang bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh sebuah alat ukur dapat diandalkan atau dipercaya.

Kehandalan berkaitan dengan etimasi sejauh mana suatu alat ukur, apabila dilihat dari stabilitas atau konsistensi internal dari jawaban atau pertanyaan jika pengamatan tidak dilakukan secara berulang. Apabila suatu alat ukur digunakan berulang dan hasil yang diperoleh *relative* konsisten maka alat ukur tersebut dianggap handal (reliabilitas).

G. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier sederhana berganda menghitung besarnya pengaruh satu variabel bebas (X) terhadap satu variabel terikat (Y) dan memprediksi variabel

terikat (Y) dengan menggunakan satu variabel bebas (X). Peneliti menggunakan bantuan program *software* SPSS versi 23 untuk memperoleh hasil yang lebih terarah. Penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dengan model pengujian:

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

Keterangan:

Y = Prestasi Kerja X1= Penempatan Kerja

a = Konstanta X2= Kompensasi

b = Koefisien Regresie = Error (kesalahan)

H. Pengujian Hipotesis

1. Uji Simultan F

Uji simultan yaitu untuk mengetahui sejauh mana variabel independen secara bersamaan yang digunakan mampu menjelaskan variabel dependen. Pembuktian dilakukan dengan cara membandingkan nilai kritis F (F tabel) dengan nilai F hitung yang terdapat pada analisis *df variance*.

Hipotesa :

Jika F-hitung < F-tabel pada α 0.05, maka Ha ditolak

Jika F-hitung > F-tabel pada α = 0.05, maka Ha diterima

2. Uji ParsialT

Pengujian statistik hipotesis penelitian ini menggunakan uji T, yaitu “Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel

dependen". Kriteria yang digunakan dalam menolak atau menerima hipotesis adalah :

Ha diterima apabila $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, pada $\alpha = 5\%$

Ha ditolak apabila $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$, pada $\alpha = 5\%$

G.Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas. Nilai koefisien ini antara 0 dan 1, jika hasil lebih mendekati angka 0 berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel sangat terbatas. Tapi jika hasil mendekati angka 1 berarti variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen, (Ghozali, 2013:97). adapun rumus uji koefisien determinasi sebagai berikut :

$$\mathbf{Kd = r^2 \times 100}$$

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. HASIL PENELITIAN

1. Deskripsi Objek Penelitian

a. Sejarah PT. Bank Mandiri

Bank mandiri berdiri pada tanggal 2 oktober 1998 sebagai bagian dari program restrukturisasi perbankan yang dilaksanakan oleh pemerintah Indonesia. pada bulan juli 1999, empat bank pemerintah, yaitu bank bumi daya, bank dagang Negara, bank ekspor impor Indonesia dan bank pembangunan Indonesia dilebur menjadi bank mandiri, dimana masing-masing bank tersebut memiliki peran yang tak terpisahkan dalam pembangunan perekonomian Indonesia. sampai dengan hari ini, Bank Mandiri meneruskan tradisi selama lebih dari 140 tahun memberikan kontribusi dalam dunia perbankan dan perekonomian Indonesia. Penerapan dasar bank mandiri telah mengalami beberapa kali perubahan, terakhir dengan akta no 2 notaris Sutjipto, S.H tanggal 1 juni 2003 tentang perubahan struktur permi dalam perusahaan dan penyusunan anggaran dasar perusahaan dengan ketentuan Undang-undangan no. 8 tahun 1995 tentang pasar modal dan keputusan ketua badan pengawasan pasar modal no. KEP-13/PM/1997 tanggal 30 april 1997 tentang pokok-pokok anggaran dasar perseroan yang melakukan penawaran umum efek bersifat ekuitas dan perusahaan publik berdasarkan perubahan anggaran dasar tersebut telah disahkan oleh menteri kehakiman dan hak azasi manusia berdasarkan surat keputusan no. C 12783HT.01.01.TH2003 tanggal 6

juni 2003 dan diumumkan pada tambahan no. 517/L, dalam berita Negara Republik Indonesia no. 63 tanggal 8 agustus 2003.

b. Misi Dan Visi PT. Bank Mandiri

1. Misi PT. Bank Mandiri

Adapun misi bank mandiri sebagai berikut :

- 1) Berorientasi pada pemenuhan kebutuhan pasar.
- 2) Mengembangkan sumberdaya manusia *profesional*.
- 3) Memberikan keuntungan yang maksimal bagi *stakeholder*.
- 4) Melaksanakan manajemen terbuka
- 5) Peduli terhadap kepentingan masyarakat dan lingkungan.

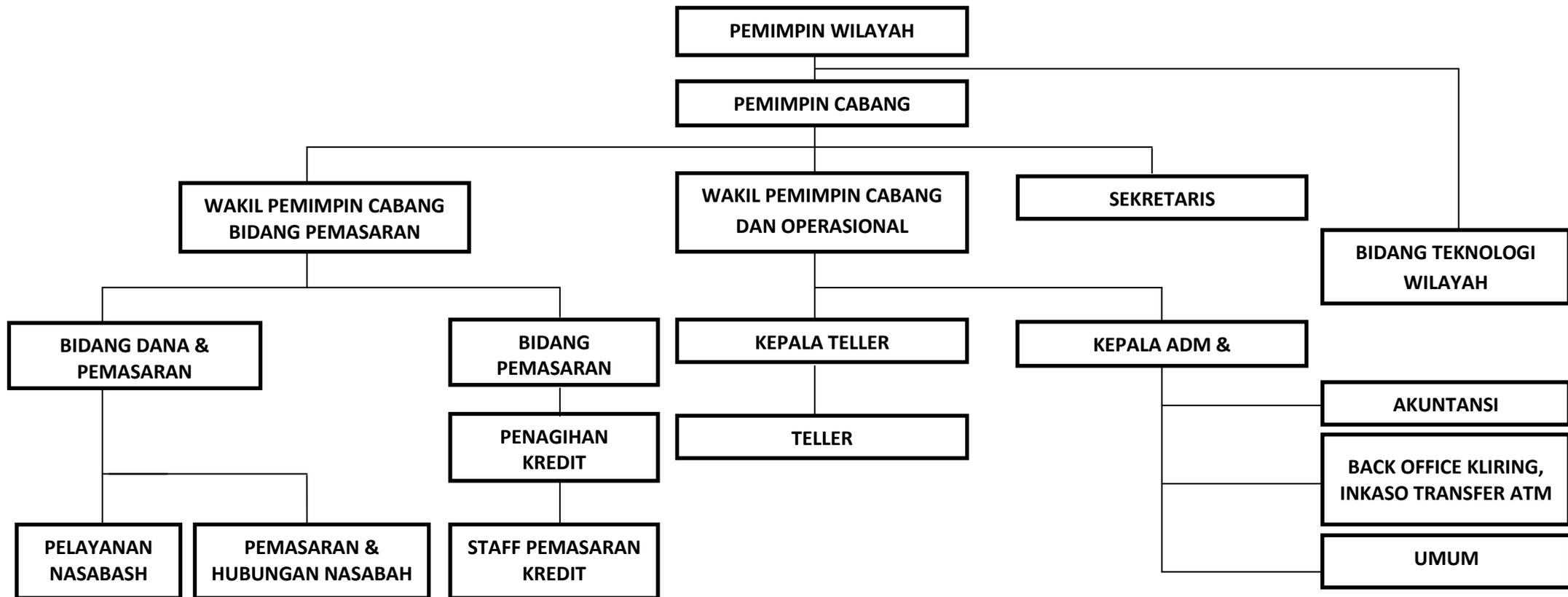
2. Visi PT. Bank Mandiri

Visi Bank Mandiri adalah sebagai bank terpercaya dan terpilih menjadi bank yang dimana :

- 1) Bank yang menguasai pangsa pasar di semua segmen bisnis yang menguntungkan di Indonesia (*Dominant Multi Specialist Bank*)
- 2) Bank yang dikenal secara luas sebagai perusahaan publik terkemuka (*Blue Chip Company*) di Asia Tenggara (*Regional Champion Bank*).

c. Struktur Organisasi PT Bank Mandiri Cabang Imam Bonjol Medan

STRUKTUR ORGANISASI PT. BANK MANDIRI CABANG IMAM BONJOL MEDAN



Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Bank Mandiri Cabang Imam Bonjol Medan

2. Deskripsi Karakteristik Responden

Pada penelitian ini saya menggunakan data primer yang di peroleh dari 30 responden untuk mengetahui jawaban kuisioner pernyataan yang telah saya bagikan ke pada pegawai kantor PT. Bank Mandiri Cabang Imam Bonjol Medan yang dimana analisi ini terdiri dari variabel penempatan kerja dan kompensasi terhadap prestasi kerja karakteristik responden meliputi jenis kelamin, usia dan pendidikan terakhir.

Karakteristik responden yang diperoleh berdasarkan kuisioner yang telah dibagikan adalah sebagai berikut :

a. karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4.1
Jenis kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-lak	21	52.5	52.5	52.5
Perempua	19	47.5	47.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20 (2021)

Berdasarkan tabel yang diperoleh bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 21 orang dengan persentasi (52.5%), responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 19 orang dengan persentasi (47.5%). Analisis yang diperoleh dari table 4.1 di atas bahwa responden laki-laki lebih banyak dari karyawan perempuan yang bekerja di PT. Bank Mandiri Cabang Imam Bonjol Medan.

b. karakteristik responden berdasarkan usia

Tabel 4.2
Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	24-30	20	50.0	50.0	50.0
	31-40	14	35.0	35.0	85.0
	41-50	6	15.0	15.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20 (2021)

Berdasarkan table 4.2 di atas bahwa dapat di peroleh, responden yang berusia 24-30 sebanyak 20 orang (50.0%), responden berusia 31-40 sebanyak 14 orang (35.0%), dan responden yang berusia 41-50 sebanyak 6 orang (15.0%). Analisis dari tabel di atas bahwa responden yang berusia 24-30 lebih banyak dari responden yang berusia 31-40 dan 41-50.

c. karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir

Tabel 4.3
Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	3	7.5	7.5	7.5
	S1	22	55.0	55.0	62.5
	S2	1	2.5	2.5	65.0
	SMA	14	35.0	35.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Berdasarkan table 4.3 di atas didapatkan bahwa responden yang pendidikannya D3 sebanyak 3 orang (7.5%), pendidikan S1 sebanyak 22 orang (55.0%), pendidikan S2 sebanyak 1 orang (2.5%), dan pendidikan SMA sebanyak 14 orang (35.0 %). Analisis dari tabel di atas bahwa mayoritas pendidikan yang ada di PT. Bank Mandiri Cabang Imam Bonjol Medan adalah S1.

3. Deskripsi Variabel Responden

Berikut ini adalah data tabulasi dari setiap pernyataan kuisioner yang ada pada penelitian ini yang berjumlah 32 pernyataan yang menyangkut variabel dalam penelitian. Adapun jawaban angket yang disediakan dalam pernyataan adalah sebagai berikut :

- a. Sangat tidak setuju skor 1
- b. Tidak setuju skor 2
- c. Kurang setuju skor 3
- d. Setuju skor 4
- e. Sangat setuju skor 5

Tabel 4.4 Kriteria Penilaian Pernyataan Responden

No	Score Mean	Kriteria
1	0 – 1,9	Sangat Tidak Baik
2	2 – 2,9	Tidak Baik
3	3 – 3,9	Cukup Baik
4	4 – 4,9	Baik
5	5	Sangat Baik

Sumber: Sugiyono (2015)

Adapun jawaban-jawaban dari responden yang diperoleh akan ditampilkan pada tabel-tabel berikut

a. Variabel Penempatan Kerja (X1)

Tabel 4.5 Penilaian Responden Variabel Penempatan Kerja (X1)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan							
	Pegawai Merasa Pekerjaan Sesuai Dengan Latar Belakang Pendidikan Yang Di Milikinya		Pegawai Merasa Perusahaan Sudah Melihat Latar Belakang Akademis Terlebih Dahulu Sebelum Di Tempatkan		Pegawai Memiliki Wawasan Pengetahuan Tentang Pekerjaan Yang Ditugaskan Kepadaanya		Pegawai Merasa Telah Meyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu Dan Sesuai Dengan Prosedur	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	3	7,5	6	15,0	4	10,0	5	12,5
Netral	8	20,0	10	25,0	13	32,5	10	25,0
Setuju	21	52,5	18	45,0	13	32,5	14	35,0
Sangat Setuju	8	20,0	6	15,0	10	25,0	11	27,5
Total	40	100,0	40	100,0	40	100,0	40	100,0
Mean	3,8500				3,7250		3,7750	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.5 direpresentasikan oleh 4 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item pegawai merasa pekerjaan sesuai dengan latar belakang pendidikan yang di milikinya sebanyak 21 responden (52,5%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,8500. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai yang merasa pekerjaan sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimilikinya cukup baik.
2. Untuk item pegawai merasa perusahaan sudah melihat latar belakang akademis terlebih dahulu sebelum di tempatkan, sebanyak 18 responden (45,0%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,6000. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai merasa perusahaan

sudah melihat latar belakang akademis terlebih dahulu sebelum di tempatkan sudah cukup baik.

3. Untuk item Pegawai Memiliki Wawasan Pengetahuan Tentang Pekerjaan Yang Ditugaskan kepadanya, sebanyak 13 responden (32,5%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,7250. Jawaban ini menggambarkan bahwa Pegawai Memiliki Wawasan Pengetahuan Tentang Pekerjaan Yang Ditugaskan kepadanya sudah cukup baik.
4. Untuk item Pegawai Merasa Telah Meyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu Dan Sesuai Dengan Prosedur sebanyak 14 responden (35%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,7750. Jawaban ini menggambarkan bahwa Pegawai Merasa Telah Meyelesaikan Pekerjaannya secara Tepat Waktu Dan Sesuai Dengan Prosedur cukup baik.

Tabel 4.6 Penilaian Responden Variabel Penempatan Kerja (X1)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan							
	Pegawai Merasa Mampu Menjalin Komunikasi Dan Membangun Kerj Sama Yang Baik Dengan Pegawai Lainnya		Pegawai Telah Mampu Menggunakan Peralatan Kerja Yang Ada Dalam Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Baik		Pegawai Selalu Patuh Terhadap Aturan Dan Teliti Dalam menyelesaikan Pekerjaan		Pegawai Telah Memiliki Pengalaman Kerja Yang Sesuai Dengan Jabatan Diperusahaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	4	10,0	4	10,0	5	12,5	4	10,0
Netral	9	22,5	11	27,5	11	27,5	11	27,5
Setuju	24	60,0	17	42,5	15	37,5	16	40,0
Sangat Setuju	3	7,5	8	20,0	9	22,5	9	22,5
Total	40	100,0	40	100,0	40	100,0	40	100,0
Mean	3,6500		3,7250		3,7000		3,7500	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.6 direpresentasikan oleh 4 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Pegawai Merasa Mampu Menjalin Komunikasi Dan Membangun Kerj Sama Yang Baik Dengan Pegawai Lainnya sebanyak 24 responden (60,0%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,6500. Jawaban ini menggambarkan bahwa Pegawai Merasa Mampu Menjalin Komunikasi Dan Membangun Kerja Sama Yang Baik Dengan Pegawai Lainnya sudah cukup baik.
2. Untuk item Pegawai Telah Mampu Menggunakan Peralatan Kerja Yang Ada Dalam Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Baik, sebanyak 17 responden (42,5%) menyatakan netral, dengan nilai rata-rata 3,7250. Jawaban ini menggambarkan bahwa Pegawai Telah Mampu Menggunakan Peralatan Kerja Yang Ada Dalam Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Baik sudah cukup baik.
3. Untuk item Pegawai Selalu Patuh Terhadap Aturan Dan Teliti Dalam menyelesaikan Pekerjaan, sebanyak 17 responden (32,5%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,7000. Jawaban ini menggambarkan bahwa Pegawai Selalu Patuh Terhadap Aturan Dan Teliti Dalam menyelesaikan Pekerjaan sudah cukup baik.
4. Untuk item Pegawai Telah Memiliki Pengalaman Kerja Yang Sesuai Dengan Jabatan Diperusahaan sebanyak 16 responden (40,0%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,7500. Jawaban ini menggambarkan bahwa Pegawai Memiliki Pengalaman Kerja Yang

Sesuai Dengan Jabatan Diperusahaan sudah cukup baik.

Tabel 4.7 Penilaian Responden Variabel Penempatan Kerja (X1)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Pegawai Telah Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Yang Diberikan Dengan Mudah		Pegawai Telah Mampu Mencapai Target Pekerjaan Yang Ditentukan Oleh Atasan		Pegawai Merasa Pengalaman Yang Diperoleh Selama <i>Training</i> Mendukung Penempatan Jabatan Saat Ini Sehingga Kinerja Dan Prestasi Yang Diharapkan Perusahaan Optimal	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	4	10,0	6	15,0	6	15,0
Netral	13	32,5	15	37,5	9	22,5
Setuju	13	32,5	12	30,0	17	42,5
Sangat Setuju	10	25,0	7	17,5	8	20,0
Total	40	100,0	40	100,0	40	100,0
<i>Mean</i>	3,7250		3,5000		3,6750	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.7 direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Pegawai Telah Mampu Menyelesaikan Tugas Pekerjaan Yang Diberikan Dengan Mudah sebanyak 13 responden (32,5%) menyatakan setuju dan netral, dengan nilai rata-rata 3,7250. Jawaban ini menggambarkan bahwa Pegawai Telah Mampu Menyelesaikan Tugas Pekerjaan Yang Diberikan Dengan Mudah dinilai sudah cukup baik.
2. Untuk item Pegawai Telah Mampu Mencapai Target Pekerjaan Yang Ditentukan Oleh Atasan sebanyak 15 responden (37,5%) menyatakan netral, dengan nilai rata-rata 3,5000. Jawaban ini menggambarkan bahwa Pegawai Telah Mampu Mencapai Target Pekerjaan Yang

Ditentukan Oleh Atasan dinilai sudah cukup baik.

3. Untuk item Pegawai Merasa Pengalaman Yang Diperoleh Selama *Training* Sangat Mendukung Penempatan Jabatan Saat Ini Sehingga Kinerja Dan Prestasi Yang Diharapkan Perusahaan Optimal sebanyak 17 responden (42,5%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,6750. Jawaban ini menggambarkan bahwa Pegawai Merasa Pengalaman Yang Diperoleh Selama *Training* Sangat Mendukung Penempatan Jabatan Saat Ini Sehingga Kinerja Dan Prestasi Yang Diharapkan Perusahaan Optimal sudah cukup baik.

b. Variabel Kompensasi (X2)

Tabel 4.8 Penilaian Responden Variabel Kompensasi (X2)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan							
	Pegawai mendapatkan gaji sesuai dengan jabatan dan kinerja setiap bulan dengan tepat waktu		Pegawai merasa telah menerima gaji sesuai dengan hasil pekerjaan yang diberikan pada perusahaan		Pegawai merasa gaji yang diterima cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari		Pegawai mendapatkan bonus apabila prestasi kerja mencapai atau melebihi dari target yang telah ditetapkan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	5	5	5	12,5	4	10,0	3	7,5
Netral	8	8	8	20,0	11	27,5	10	25,0
Setuju	19	17	17	42,5	16	40,0	20	50,0
Sangat Setuju	8	10	10	25,0	9	22,5	7	17,5
Total	40	40	40	100,0	40	100,0	40	100,0
Mean	3,7500		3,8000		3,7500		3,7750	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.8 direpresentasikan oleh 4 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Pegawai mendapatkan gaji sesuai dengan jabatan dan kinerja setiap bulan dengan tepat waktu sebanyak 19 responden (47,5%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,7500. Jawaban ini menggambarkan bahwa Pegawai mendapatkan gaji sesuai dengan jabatan dan kinerja setiap bulan dengan tepat waktu dinilai sudah cukup baik.
2. Untuk item Pegawai merasa telah menerima gaji sesuai dengan hasil pekerjaan yang diberikan pada perusahaan sebanyak 17 responden (42,5%) menyatakan netral, dengan nilai rata-rata 3,8000. Jawaban ini menggambarkan bahwa Pegawai telah menerima gaji sesuai dengan hasil pekerjaan yang diberikan pada perusahaan dinilai sudah cukup baik.
3. Untuk item Pegawai merasa gaji yang diterima cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari sebanyak 16 responden (40,0%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,7500. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai menerima gaji yang sudah mencukupi untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari dinilai cukup baik.
4. Untuk item Pegawai mendapatkan bonus apabila prestasi kerja mencapai atau melebihi dari target yang telah ditetapkan sebanyak 20 responden (50,0%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,7750. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai mendapatkan bonus apabila prestasi kerja mencapai atau melebihi dari target yang telah ditetapkan dinilai sudah cukup baik.

Tabel 4.9 Penilaian Responden Variabel Kompensasi (X2)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Pegawai telah menerima bonus sebanding dengan waktu lembur		Pegawai merasa puas dengan bonus yang diterima		Pegawai telah mendapatkan fasilitas-fasilitas kerja yang memadai	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	3	7,5	4	10,0	4	10,0
Netral	14	35,0	11	27,5	10	25,0
Setuju	15	37,5	18	45,0	19	47,5
Sangat Setuju	8	20,0	7	17,5	7	17,5
Total	40	100,0	40	100,0	40	100,0
Mean	3,7000		3,7000		3,7250	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.9 direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Pegawai telah menerima bonus sebanding dengan waktu lembur sebanyak 15 responden (37,5%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,7000. Jawaban ini menggambarkan bahwa Pegawai telah menerima bonus sebanding dengan waktu lembur dinilai sudah cukup baik.
2. Untuk item Pegawai merasa puas dengan bonus yang diterima sebanyak 18 responden (45,0%) menyatakan netral, dengan nilai rata-rata 3,7000. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai puas dengan bonus yang diterima dinilai sudah cukup baik.
3. Untuk item pegawai telah mendapatkan fasilitas-fasilitas kerja yang

memadai sebanyak 19 responden (47,5%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,7250. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai telah mendapatkan fasilitas-fasilitas kerja yang memadai dinilai sudah cukup baik.

Tabel 4.10 Penilaian Responden Variabel Kompensasi (X2)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Pegawai merasa puas dengan fasilitas yang diberikan perusahaan		Pegawai telah menerima tunjangan seperti asuransi kesehatan dan program pensiun		Pegawai telah menerima biaya pengobatan apabila terjadi kecelakaan kerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	4	10,0	4	10,0	3	7,5
Netral	15	37,5	13	32,5	12	30,0
Setuju	15	37,5	16	40,0	16	40,0
Sangat Setuju	6	15,0	7	17,5	9	22,5
Total	40	100,0	40	100,0	40	100,0
Mean	3,5750		3,6500		3,7750	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.10 direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Pegawai merasa puas dengan fasilitas yang diberikan perusahaan sebanyak 15 responden (37,5%) menyatakan setuju dan netral, dengan nilai rata-rata 3,5750. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai puas dengan fasilitas yang diberikan perusahaan dan dinilai sudah cukup baik.
2. Untuk item pegawai telah menerima tunjangan seperti asuransi

kesehatan dan program pensiun sebanyak 16 responden (40,0%) menyatakan netral, dengan nilai rata-rata 3,6500. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai telah menerima tunjangan seperti asuransi kesehatan dan program pension yang dinilai sudah cukup baik.

- Untuk item pegawai telah menerima biaya pengobatan apabila terjadi kecelakaan kerja sebanyak 16 responden (40,0%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,7750. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai telah menerima biaya pengobatan apabila terjadi kecelakaan kerjayang dinilai sudah cukup baik.

c. Variabel Prestasi Kerja (Y)

Tabel 4.11 Penilaian Responden Variabel Prestasi Kerja (Y)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan							
	Pegawai merasa diawasi dengan atasan pada saat bekerja		Pegawai telah mengerjakan tugas sesuai dengan prosedur dan kualitas yang diinginkan perusahaan		Pegawai merasa prestasi kerja yang dimiliki dapat mempengaruhi posisi jabatan baru dan meningkatkan jumlah kompensasi		Pegawai merasa selama bekerja hampir tidak melakukan kesalahan karena menguasai pengetahuan tentang cara pelaksanaan pekerjaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	7	17,5	7	17,5	5	12,5	4	10,0
Netral	8	20,0	12	30,0	15	37,5	12	30,0
Setuju	16	40,0	13	32,5	11	27,5	16	40,0
Sangat Setuju	9	22,5	8	20,0	9	22,5	8	20,0
Total	40	100,0	40	100,0	40	100,0	40	100,0
Mean	3,6750		3,5500		3,6000		3,7000	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.11 direpresentasikan oleh 4 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item pegawai merasa diawasi dengan atasan pada saat bekerja sebanyak 16 responden (40,0%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,6750. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai diawasi oleh atasan pada saat bekerja dinilai sudah cukup baik.
2. Untuk item pegawai telah mengerjakan tugas sesuai dengan prosedur dan kualitas yang diinginkan perusahaan sebanyak 13 responden (43,5%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,5500. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai telah mengerjakan tugas sesuai dengan prosedur dan kualitas yang diinginkan perusahaan dinilai sudah cukup baik.
3. Untuk item pegawai merasa prestasi kerja yang dimiliki dapat mempengaruhi posisi jabatan baru dan meningkatkan jumlah kompensasi, sebanyak 15 responden (37,5%) menyatakan netral, dengan nilai rata-rata 3,6000. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai yang memiliki prestasi kerja dapat mempengaruhi posisi jabatan baru dan meningkatkan jumlah kompensasi dinilai sudah cukup baik.
4. Untuk item pegawai merasa selama bekerja hampir tidak melakukan kesalahan karena menguasai pengetahuan tentang cara pelaksanaan pekerjaan sebanyak 16 responden (40,0%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,7000. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai selama bekerja hampir tidak melakukan kesalahan karena menguasai pengetahuan tentang cara pelaksanaan pekerjaan dinilai sudah cukup

baik.

Tabel 4.12 Penilaian Responden Variabel Prestasi Kerja (Y)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan							
	Pegawai merasa telah mencapai standar kerja yang diterapkan perusahaan sehingga hasilnya memuaskan		Pegawai merasa mampu mengatasi masalah yang sering timbul di perusahaan		Pegawai cepat dan tanggap dalam menyelesaikan tugas pekerjaan yang di suruh oleh atasan		Pegawai telah mampu menyesuaikan diri dengan cara dan situasi lingkungan kerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	8	20,0	4	10,0	5	12,5	5	12,5
Netral	11	27,5	14	35,0	20	50,0	11	27,5
Setuju	14	35,0	18	45,0	8	20,0	15	37,5
Sangat Setuju	7	17,5	4	10,0	7	17,5	9	22,5
Total	40	100,0	40	100,0	40	100,0	40	100,0
Mean	3,5000		3,5500		3,4250		3,7000	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.12 direpresentasikan oleh 4 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Pegawai merasa telah mencapai standar kerja yang diterapkan perusahaan sehingga hasilnya memuaskan sebanyak 14 responden (35,0%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,5000. Jawaban ini menggambarkan bahwa Pegawai telah mencapai standar kerja yang diterapkan perusahaan sehingga mendapatkan hasil yang memuaskan serta dinilai sudah cukup baik.
2. Untuk item pegawai merasa mampu mengatasi masalah yang sering timbul di perusahaan, sebanyak 18 responden (45,0%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,5500. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai mampu mengatasi masalah yang sering timbul di

perusahaan yang dinilai sudah cukup baik.

3. Untuk item pegawai cepat dan tanggap dalam menyelesaikan tugas pekerjaan yang di suruh oleh atasan, sebanyak 20 responden (50,0%) menyatakan netral, dengan nilai rata-rata 3,4250. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai cepat dan tanggap dalam menyelesaikan tugas pekerjaan yang di suruh oleh atasan dinilai sudah cukup baik.
4. Untuk item pegawai telah mampu menyesuaikan diri dengan cara dan situasi lingkungan kerja sebanyak 15 responden (37,5%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,7000. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai telah mampu menyesuaikan diri dengan cara dan situasi di lingkungan kerja dinilai sudah cukup baik.

Tabel 4.13 Penilaian Responden Variabel Prestasi Kerja (Y)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Pegawai mampu memperbaiki kesalahan kerja tanpa diperintah atasan		Pegawai selalu semangat dan serius dalam menyelesaikan pekerjaan		Pegawai telah hadir tepat waktu pada jam kerja yang ditetapkan oleh atasan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	5	12,5	6	15,0	5	12,5
Netral	10	25,0	10	25,0	13	32,5
Setuju	16	40,0	16	40,0	12	30,0
Sangat Setuju	9	22,5	8	20,0	10	25,0
Total	40	100,0	40	100,0	40	100,0
Mean	3,7250		3,6500		3,6750	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.13 direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item pegawai mampu memperbaiki kesalahan kerja tanpa diperintah atasan sebanyak 16 responden (40,0%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,7250. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai mampu memperbaiki kesalahan kerja tanpa diperintah atasan dinilai sudah cukup baik.
2. Untuk item pegawai selalu semangat dan serius dalam menyelesaikan pekerjaan sebanyak 16 responden (40,0%) menyatakan netral, dengan nilai rata-rata 3,6500. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai selalu semangat dan serius dalam menyelesaikan pekerjaan dinilai sudah cukup baik.
3. Untuk item pegawai telah hadir tepat waktu pada jam kerja yang ditetapkan oleh atasan sebanyak 13 responden (32,5%) menyatakan netral, dengan nilai rata-rata 3,6750. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai telah hadir tepat waktu pada jam kerja yang ditetapkan oleh atasan dinilai sudah cukup baik.

4. Uji Validitas Dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan (angket) yang telah disajikan pada responden maka perlu dilakukan uji validitas. Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30, maka butir pertanyaan dianggap valid.

Tabel 4.14
Hasil Uji Validitas Penempatan Kerja (X₁)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PERNYATAAN X1.1	37,0000	36,872	,678	,854
PERNYATAAN X1.2	37,0750	37,815	,625	,858
PERNYATAAN X1.3	36,9500	38,151	,568	,862
PERNYATAAN X1.4	36,9000	37,477	,600	,860
PERNYATAAN X1.5	37,0250	39,153	,630	,859
PERNYATAAN X1.6	36,9500	40,151	,422	,872
PERNYATAAN X1.7	36,9750	37,974	,580	,861
PERNYATAAN X1.8	36,9250	38,481	,563	,862
PERNYATAAN X1.9	36,9500	37,997	,582	,861
PERNYATAAN X1.10	37,1750	39,635	,435	,871
PERNYATAAN X1.11	36,8250	38,097	,682	,855

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.14 di atas hasil *output* SPSS versi 20 diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 11 (sebelas) butir pertanyaan pada variable penempatan kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.15
Hasil Uji Validitas Kompensasi (X₂)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PERNYATAAN X2.1	33,4500	31,126	,682	,866
PERNYATAAN X2.2	33,4500	31,536	,638	,869
PERNYATAAN X2.3	33,4000	30,092	,756	,860
PERNYATAAN X2.4	33,4250	33,071	,551	,876

PERNYATAAN X2.5	33,5000	32,769	,543	,876
PERNYATAAN X2.6	33,5000	32,154	,609	,871
PERNYATAAN X2.7	33,4750	32,717	,553	,875
PERNYATAAN X2.8	33,6250	33,625	,459	,882
PERNYATAAN X2.9	33,5500	31,587	,663	,868
PERNYATAAN X2.10	33,4250	31,635	,659	,868

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.15 di atas hasil *output* SPSS versi 20 diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 10 (sepuluh) butir pertanyaan pada variable kompensasi dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.16
Hasil Uji Validitas Prestasi Kerja

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PERNYATAAN Y.1	36,0750	44,174	,777	,880
PERNYATAAN Y.2	36,2000	46,523	,597	,891
PERNYATAAN Y.3	36,1500	46,849	,593	,892
PERNYATAAN Y.4	36,0500	48,100	,542	,894
PERNYATAAN Y.5	36,2500	45,833	,651	,888
PERNYATAAN Y.6	36,2000	46,062	,819	,881
PERNYATAAN Y.7	36,3250	46,225	,687	,886
PERNYATAAN Y.8	36,0500	44,664	,789	,880
PERNYATAAN Y.9	36,0250	47,512	,555	,894
PERNYATAAN Y.10	36,1000	48,195	,490	,897
PERNYATAAN Y.11	36,0750	48,122	,482	,898

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.16 di atas hasil *output* SPSS versi 20 diketahui nilai

validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 11 (sebelas) butir pertanyaan pada variable prestasi kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui jawaban responden yang berkaitan dengan pernyataan pada kuisisioner. Pada uji reliabilitas dapat dinyatakan baik dan handal jika memiliki nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0,60. Adapun uji reliabilitas pada penelitian ini sebagai berikut :

Tabel 4.17
Hasil Uji Reliabilitas Penempatan Kerja (X₁)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.873	11

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20 (2021)

Berdasarkan table 4.17 diatas dapat di lihat bahwa nilai cronbach's alpha sebesar 0,873 dari 11 (sebelas) pernyataan yang ada, dimana nilai itu lebih besar dari ketentuan uji reliabilitas sebesar 0,60. Maka dari hasil data diatas bahwa data penelitian ini dinyatakan reliabel (handal).

Tabel 4.18
Hasil Uji Reliabilitas Kompensasi (X₂)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.883	10

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20 (2021)

Berdasarkan table 4.18 diatas dapat dilihat bahwa nilai cronbach's alpha sebesar 0,883 dari 10 (sepuluh) pernyataan yang ada, dimana nilai itu lebih besar dari ketentuan uji reliabilitas sebesar 0,60. Maka dari hasil data diatas bahwa penelitian ini dinyatakan reliabel (handal).

Tabel 4.19
Hasil Uji Reliabilitas Prestasi Kerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.898	11

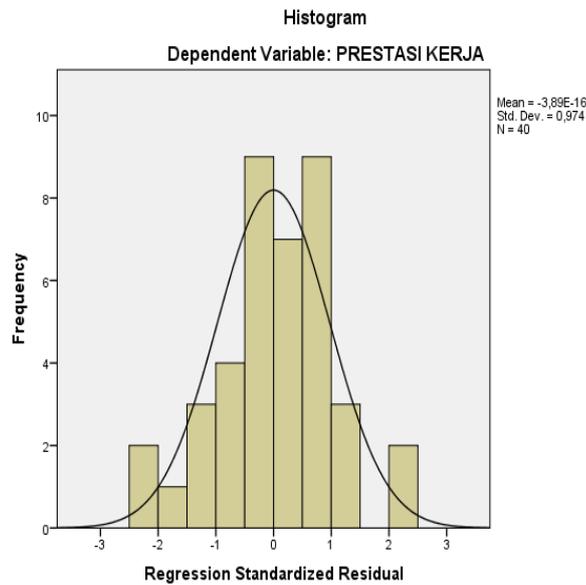
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20 (2021)

Berdasarkan table 4.19 diatas dapat dilihat bahwa nilai cronbach's alpha sebesar 0,898 dari 11 (sebelas) pernyataan yang ada, dimana nilai itu lebih besar dari ketentuan uji reliabilitas sebesar 0,60. Maka dari hasil diatas bahwa penelitian ini dinyatakan reliabel (handal).

5. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas data

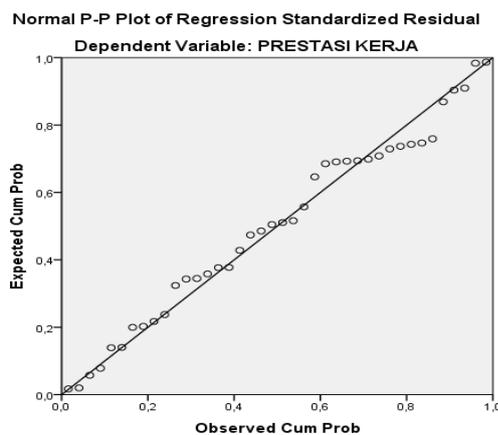
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak.



Gambar 4.3 Histogram Uji Normalitas

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2021)

Berdasarkan Gambar 4.3 di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah. Maka dapat dilakukan pengujian selanjutnya yaitu uji P-Plot Normalitas.



Gambar 4.4 PP Plot Uji Normalitas

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20 (2021)

Berdasarkan Gambar 4.4 di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal. Dari kedua gambar diatas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel prestasi kerja berdistribusi secara normal.

Untuk lebih memastikan apakah data disepanjang garis diagonal tersebut berdistribusi normal atau tidak, maka dilakukan uji Kolmogorov Smirnov (1 Sample KS) yakni dengan melihat data residualnya apakah distribusi normal atau tidak. Jika nilai Asymp.sig (2-tailed) > taraf nyata ($\alpha = 0.05$) maka data residual berdistribusi normal. Maka dapat dilakukan pengujian selanjutnya yaitu Uji Normalitas *One Sample Kolmogorov Smirnov Test*.

Tabel 4.20
Uji Normalitas *Kolmogorov Smirnov Test*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	4,16038589
	Absolute	,110
Most Extreme Differences	Positive	,110
	Negative	-,090
Kolmogorov-Smirnov Z		,696
Asymp. Sig. (2-tailed)		,718

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.20 di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data tersebut, besar nilai signifikansi *kolmogrov Smirnov* sebesar 0,718 maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05 ($p = 0,718 > 0,05$).

Dengan demikian, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa nilai – nilai observasi data telah terdistribusi secara normal dan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lainnya. Maka dapat dilakukan pengujian selanjutnya yaitu Uji Multikolinearitas

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* $> 0,10$ atau $VIF < 10$ maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas. Uji Multikolinieritas dari hasil angket yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4.21 Uji Multikolinieritas
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		T	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	1,770	4,366	,405	,688		
	PENEMPATAN KERJA	,833	,168	4,954	,000	,361	2,772
	KOMPENSASI	,110	,182	,603	,550	,361	2,772

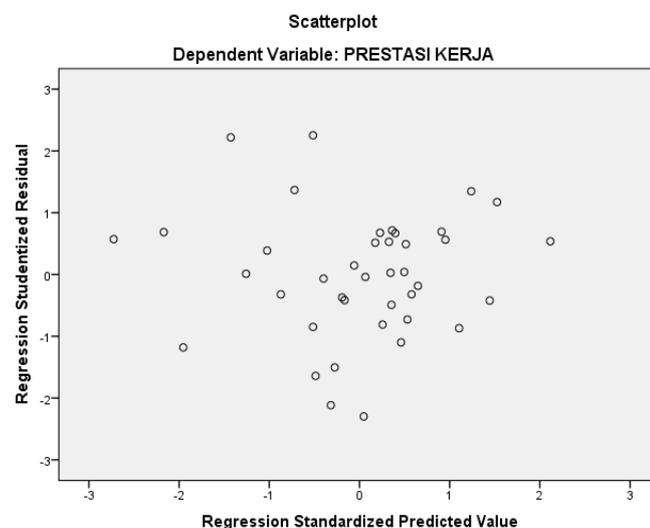
a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.21 atas dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih besar dari 10 antara lain adalah penempatan kerja $2,772 < 10$, dan kompensasi $2,772 < 10$, serta nilai *Tolerance* penempatan kerja $0,361 > 0,1$ dan kompensasi $0,361 > 0,1$ sehingga terbebas dari multikolinieritas. Maka dapat dilakukan pengujian selanjutnya yaitu Uji Heteroskedastisitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedasitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedasitas.



Gambar 4.5 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2021)

Berdasarkan Gambar 4.5 di atas, gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu

pola atau tren garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas. Maka dapat dilakukan pengujian selanjutnya yaitu Uji Regresi Linier Berganda.

6. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Tabel 4.22 Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,770	4,366	,405	,688		
	PENEMPATAN KERJA	,833	,168	4,954	,000	,361	2,772
	KOMPENSASI	,110	,182	,603	,550	,361	2,772

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.22 tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut $Y = 1,770 + 0,833X_1 + 0,110X_2 + e$.

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- a. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka nilai prestasi kerja (Y) adalah sebesar 1,770.
- b. Jika terjadi peningkatan penempatan kerja sebesar 1, maka prestasi kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,833.
- c. Jika terjadi peningkatan kompensasi sebesar 1, maka prestasi kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,110.

Maka dapat dilakukan pengujian selanjutnya yaitu Uji Simultan (Uji F).

7. Uji Hipotesis

a. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F (uji simultan) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara simultan. Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* ($=0,05$). Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 4.23 Uji Simultan

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1500,456	2	750,228	41,121	,000 ^b
Residual	675,044	37	18,244		
Total	2175,500	39			

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

b. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, PENEMPATAN KERJA

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.23 di atas dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 41,121 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,85 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran

tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini penempatan kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Maka dapat dilakukan pengujian selanjutnya yaitu Uji Parsial (Uji t)

b. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji Parsial (t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%. Uji t digunakan untuk menguji hipotesis apabila peneliti menganalisis regresi parsial (sebuah variabel bebas dengan sebuah variabel terikat).

Tabel 4.24
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		T	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	1,770	4,366	,405	,688		
	PENEMPATAN KERJA	,833	,168	4,954	,000	,361	2,772
	KOMPENSASI	,110	,182	,603	,550	,361	2,772

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.24 diatas dapat dilihat bahwa:

1) Pengaruh penempatan kerja terhadap prestasi kerja.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima dan H0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$ Ha ditolak

dan H_0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $\text{Sig. } t > \alpha$

t_{hitung} sebesar 4,954 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,022 dan signifikan sebesar 0,000 sehingga $t_{hitung} 4,954 > t_{tabel} 2,022$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan penempatan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap prestasi kerja.

2) Pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan: H_a diterima dan H_0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $\text{Sig. } t < \alpha$ H_a ditolak dan H_0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $\text{Sig. } t > \alpha$

t_{hitung} sebesar 0,603 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,022 dan signifikan sebesar 0,550, sehingga $t_{hitung} 0,603 < t_{tabel} 2,022$ dan signifikan $0,550 > 0,05$, maka H_a ditolak dan H_0 diterima, yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja.

Maka dapat dilakukan pengujian selanjutnya yaitu Uji R^2 .

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika determinasi (R^2) semakin besar atau mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas semakin besar pengaruhnya terhadap variabel terikat.

Tabel 4.25
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,830 ^a	,690	,673	4,27135

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Penempatan Kerja

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.25 di atas dapat dilihat bahwa angka *Adjusted R Square* 0,690 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 69,0% prestasi kerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh penempatan kerja dan kompensasi. Sedangkan sisanya $100\% - 69,0\% = 31,0\%$ dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 4,954 > t_{tabel} 2,022$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan penempatan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja. Tingginya penempatan kerja dapat secara langsung mempengaruhi prestasi karyawan untuk terus berkembang. Penempatan kerja merupakan usaha untuk menyalurkan kemampuan pegawai sebaik-baiknya dengan menempatkan pegawai pada posisi atau jabatan yang paling sesuai untuk memperoleh prestasi kerja yang optimal. Dengan masalah tingginya penempatan kerja membuat pegawai mendapatkan penempatan kerja yang tidak sesuai dengan latar

belakang pendidikan dan kompetensinya, sehingga berdampak terhadap prestasi kerja pegawai yang kurang maksimal. Hal ini sesuai dengan jawaban responden yang paling dominan, dimana pegawai belum mampu mendapatkan penempatan kerja yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan dan kompetensinya.

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 0,603 < t_{tabel} 2,022$ dan signifikan $0,550 > 0,05$, maka H_a ditolak dan H_0 diterima, yang menyatakan kompensasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja. Salah satu aspek dalam menurunnya prestasi kerja dengan rendahnya tingkat kompensasi yang diberikan perusahaan. Kompensasi merupakan sesuatu bentuk balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawai sebagai ganti kontribusi yang telah diberikan oleh pegawai untuk bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Dengan masalah rendahnya kompensasi membuat pegawai mendapatkan gaji dan bonus yang tidak sesuai dengan beban tanggungjawab pekerjaan yang dikerjakan, sehingga berdampak terhadap prestasi kerja pegawai yang kurang. Hal ini sesuai dengan jawaban responden yang paling dominan dimana pegawai belum mendapatkan gaji dan bonus yang sesuai dengan beban tanggung jawab yang dikerjakan di perusahaan.

3. Pengaruh Penempatan Kerja dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 41,121 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,85 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F).

Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini penempatan kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Penempatan kerja merupakan usaha untuk menyalurkan kemampuan pegawai sebaik-baiknya dengan menempatkan pegawai pada posisi atau jabatan yang paling sesuai untuk memperoleh prestasi kerja yang optimal. Namun kompensasi yang merupakan bentuk balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawai sebagai ganti kontribusi yang telah diberikan oleh pegawai untuk bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Apabila terjadi masalah pada penempatan kerja dan kompensasi, maka akan membuat prestasi kerja menjadi semakin besar.

Hal ini sesuai dengan jawaban responden yang palingan dominan, dimana pegawai belum mampu mendapatkan penempatan kerja yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan dan kompetensinya dan pegawai belum mendapatkan gaji dan bonus yang sesuai dengan beban tanggung jawab yang dikerjakan di perusahaan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan di atas. Maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai PT. Bank Mandiri Cabang Imam Bonjol Medan. Hal ini dapat dilihat dari nilai t_{hitung} sebesar 4,954 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,022 dan signifikan sebesar 0,000 sehingga $t_{hitung} 4,954 > t_{tabel} 2,022$ dan signifikan $0,000 < 0,05$.
2. Kompensasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja pegawai PT. Bank Mandiri Cabang Imam Bonjol Medan. Hal ini dapat dilihat dari nilai t_{hitung} sebesar 0,603 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,022 dan signifikan sebesar 0,550, sehingga $t_{hitung} 0,603 < t_{tabel} 2,022$ dan signifikan $0,550 > 0,05$.
3. Penempatan kerja dan kompensasi berpengaruh secara bersamaan terhadap prestasi kerja pegawai PT. Bank Mandiri Cabang Imam Bonjol Medan. Hal ini dapat dilihat dari nilai F_{hitung} sebesar 41,121 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,85 dan nilai sig $0,000 < 0,05$.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dimukakan diatas, maka dapat disebutkan beberapa saran, yaitu:

1. Disarankan pada pimpinan PT. Bank Mandiri Cabang Imam Bonjol Medan untuk lebih memperhatikan pegawai yang penempatan kerjanya tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan dan kompetensinya dengan solusi memberikan pelatihan serta pengembangan diri agar perusahaan bisa mencoba untuk mensinkronkan latar belakang pendidikan dengan penempatan kerja demi kenyamanan pegawai di perusahaan.
2. Disarankan pada pimpinan PT. Bank Mandiri Cabang Imam Bonjol Medan memperhatikan pegawai yang belum mendapatkan gaji dan bonus yang sesuai dengan beban tanggung jawab yang dikerjakan di perusahaan dengan solusi memberikan motivasi serta pemberian bonus yang sewajarnya untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai di perusahaan .
3. Disarankan pada pimpinan PT. Bank Mandiri Cabang Imam Bonjol Medan untuk memperhatikan pegawai yang tidak berinisiatif dalam mengatasi kesalahannya ketika bekerja tanpa diperintah atasan dengan solusi memberikan teguran tentang tanggapan/*responsive* pegawai jika melakukan suatu kesalahan dan berupaya untuk lebih berinisiatif serta berfikir cepat tanggap dalam bekerja jika mengalami suatu masalah.

LAMPIRAN 1

KUESIONER

PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PT. BANK MANDIRI (PERSERO) TBK UNIT *CREDIT COLLECTION* DAN *RECOVERY* CABANG IMAM BONJOL MEDAN

DATA RESPONDEN

5. Nama :
6. Alamat :
7. Usia saat ini : tahun
8. Jenis kelamin:
- a. Laki-laki
 - b. Perempuan
9. Nama Usaha :
10. Jenis Usaha :
11. Jumlah Karyawan : Orang
- a. Laki-laki : Orang
 - b. Perempuan : Orang
 - c. Usia 16 s/d 30 Thn : Orang
 - d. > 30 tahun : Orang
12. Sumber bahan baku :
- a. Dari Kabupaten
 - b. Dari Luar Kabupaten
13. Status tingkat pendidikan
- a. SD
 - b. SMP
 - c. SMU
 - d. Diploma
 - e. Sarjana
 - f. Lainnya (.....)

Petunjuk :

Responden yang terhormat, bersama ini saya mohon kesediaan Saudara/I untuk mengisi data kuesioner yang diberikan. Informasi yang anda berikan akan membantu saya dalam menyelesaikan penyusunan skripsi saya. Oleh karena itu saya sebagai peneliti mengharapkan:

1. Berikan tanda silang atau (X) atau (√) pada kolom yang disediakan.
2. Alternatif jawaban yang tersedia pada kuesioner, silahkan anda pilih yang dianggap sesuai.
3. Keterangan:

(SS)	= SangatSetuju
(S)	= Setuju
(KS)	= Kurang setuju
(TS)	= Tidak Setuju
(STS)	= Sangat TidakSetuju

VARIABEL PENEMPATAN KERJA (X1)

Indikator	Pernyataan	S	S	K	T	S
		5	4	3	2	1
Tingkat Pendidikan Minimum Yang Disyaratkan.	1. Pegawai merasa tugas pekerjaan sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimilikinya.					
	2. Pegawai merasa perusahaan sudah melihat latar belakang akademis terlebih dahulu sebelum ditempatkan.					
Pengetahuan Kerja	3. Pegawai memiliki wawasan pengetahuan tentang pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.					
	4. Pegawai merasa telah menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan sesuai dengan prosedur.					
Keterampilan kerja	5. Pegawai merasa mampu menjalin komunikasi dan membangun kerja sama yang baik dengan pegawai lainnya.					
	6. Pegawai telah mampu menggunakan peralatan kerja yang ada dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik.					
	7. Pegawai selalu patuh terhadap aturan dan teliti dalam menyelesaikan pekerjaan.					
Pengalaman kerja	8. Pegawai telah memiliki pengalaman kerja yang sesuai dengan jabatan diperusahaan.					
	9. Pegawai telah mampu menyelesaikan tugas pekerjaan yang diberikan dengan mudah.					
	10. Pegawai telah mampu mencapai target pekerjaan yang ditentukan oleh atasan.					
	11. Pegawai merasa pengalaman yang diperoleh selama masa training sangat mendukung penempatan jabatan saat ini sehingga kinerja dan prestasi yang diharapkan perusahaan optimal.					

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Muhammad, Ma'ruf, *Manajemen dan Evaluasi kinerja Karyawan*,
Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2014
- Aspan, H., Sipayung, I. M., Muharrami, A. P., & Ritonga, H. M. (2017). The Effect of Halal Label, Halal Awareness, Product Price, and Brand Image to the Purchasing Decision on Cosmetic Products (Case Study on Consumers of Sari Ayu Martha Tilaar in Binjai City). *International Journal of Global Sustainability*, 1(1), 55-66.
- Cardoso, Gomes, Faustini Cardoso, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
Yogyakarta: Penerbit Andi, 2015
- Ferine, K. F., Indrawan, M. I., Anwar, Y., Hsb, H. A., & Yanti, S. I. The determinant of Work Performance and Performance of Employees Civil Servants In Medan.
- Hani, Handoko, T, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*.
Yogyakarta: Penerbit BPFE, 2013
- Hasibuan, Malayu. S. P, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta:
PT. Bumi Aksara, 2015
- INDRAWAN, M. Penerapan Layanan Bimbingan Kelompok Untuk Meningkatkan Motivasi Belajar Di SMP Asuhan Jaya Medan.
- Iwashina, T., Rahayu, S., Sugahara, K., Mizuno, T., Tsutsumi, C., & Widyatmoko, D. (2021). Acylated pelargonidin and cyanidin 3-sambubiosides from the flowers of *Aeschynanthus* species and cultivars. *Phytochemistry*, 192, 112956.
- Mangkunegara, Anwar, Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung:
Remaja Rosda Karya, 2013
- Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta, 2016
- Mathis Robert L. Dan Jackson Jhon H. *Human Resources Management*, Alih bahasa, Jakarta: Salemba Empat 2016
- Nitisemito, Alex, Soemadji, *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2013

- Sastrohadiwiryo, *manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi Dan Operasional*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2014
- Sedarmayanti, *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja: Suatu Tinjauan dari Aspek Ergonomi atau Kaitan Antara Manusia dengan Lingkungan Kerjanya*, Cetakan Ketiga, Bandung: PT. Reika Aditama, 2015
- Simamora, Henry, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: STIE YKPN, 201
- Setiawan, A., Hasibuan, H. A., Siahaan, A. P. U., Indrawan, M. I., Rusiadi, I. F., Wakhyuni, E., ... & Rahayu, S. (2018). Dimensions of cultural intelligence and technology skills on employee performance. *International Journal of Civil Engineering and Technology*, 9(10), 50-60.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2017
- Sunyoto, Danang, *Validitas Dan Reabilitas*, Yogyakarta: Nuha Medika, 2013
- Sutrisno, Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2017
- Suwatno, *Asas-Asas Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama, 2015
- Tohardi, Ahmad, *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: CV. Mandar Maju, 2014
- Ulfiana, E., Wahyuni, S., & Rahayu, S. (2020). The effect of postpartum coping skill classes (PCSC) on stress level, cortisol levels, maternal self-efficacy, and baby's growth and development In Semarang, Central Java. *Malaysian Journal of Public Health Medicine*, 20(1), 122-129.
- Veithzal, Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktek*, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2014
- Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2017
- Widodo, Eko, Suparno, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015

Jurnal

Heryati, Agustina, *Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja*

Karyawan Di Departemen Operasi PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang, Jurnal

Universitas Indo Global Mandiri Palembang, 2016

Rina Winarni, Ahmad Muhtadi, Emma Surahman, *Pengaruh Penilaian Prestasi*

Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Tenaga Teknis Kefarmasian

Non-Pns Instalasi Farmasi Rsup Dr. Hasan Sadikin, Jurnal Farmasi Klinik

Indonesia Fakultas Farmasi, Universitas Padjadjaran Sumedang, 2016