

SKRIPSI

**PENGARUH KOMPENSASI DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP
PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. ALFA SCORPI DESA
GADING SARI/FLAMBOYAN KAB. KAMPAR**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi (S1) Pada Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau*



OLEH :

EMA NURAINI

NPM : 165210140

**PROGRAM STUDI ILMU MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU**

2020

ABSTRAK**PENGARUH KOMPENSASI DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP
PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. ALFA SCORPII
GADINGSARI/FLAMBOYAN KAB. KAMPAR**

Oleh :

Ema Nuraini

NPM : 165210140

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan pengaruh kompensasi dan penempatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada PT. Alfa Scorpii Desa Gading Sari/Flamboyan Kab. Kampar yang beralamat Jl. Raya Sei Garo – Psr Flamboyan Kec. Tapung Kab. Kampar. Jumlah sampel yang diambil berjumlah 39 orang yang berasal dari karyawan tetap PT. Alfa Scorpii. Untuk menganalisis data digunakan Regresi Linier Berganda. Perhitungan statistik dilakukan dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS 22.0 windows. Dari hasil penelitian dapat diketahui variabel kompensasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja (y). Hal ini ditentukan nilai t hitung $>$ t tabel (9,992 $>$ 2,028) , dan penempatan kerja (X2) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja (Y) dengan ditentukan nilai t hitung $<$ t tabel (0,138 $<$ 2,028). Sedangkan nilai koefisien determinasi sebesar 92,50%.

Kata kunci : *Kompensasi, penempatan kerja, dan prestasi kerja*

ABSTRACT**EFFECT OF COMPENSATION AND WORK PLACEMENT ON
EMPLOYEE ACHIEVEMENT AT PT. ALFA SCORPII GADINGSARI /
FLAMBOYAN KAB. BRUSH****By: Ema Nuraini****NPM: 165210140**

The purpose of this study is to explain the effect of compensation and job placement on employee performance. This research was conducted at PT. Alfa Scorpii Desa Gading Sari / Flamboyan Kab. Kampar which is located at Jl. Raya Sei Garo - Psr Flamboyan Kec. Tapung Kab. Kampar. The number of samples taken was 39 people who came from permanent employees of PT. Alfa Scorpii. Multiple Linear Regression was used to analyze the data. Statistical calculations were performed using the SPSS 22.0 windows computer program. From the research results, it can be seen that the compensation variable (X1) has a positive and significant effect on work performance (y). This is determined by the value of $t_{count} > t_{table}$ ($9.992 > 2.028$), and job placement (X2) does not have a positive and significant effect on job performance (Y) with the determined value of $t_{count} < t_{table}$ ($0.138 < 2.028$). Meanwhile, the coefficient of determination was 92.50%.

Keywords: Compensation, job placement, and work performance

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT atas berkah, rahmat dan hidayah-nya yang senantiasa dilimpahkan kepada penulis, sehingga bisa menyelesaikan skripsi ini dengan judul “ **Pengaruh Kompensasi dan Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Alfa Scorpii Desa Gading Sari/Flamboyan Kab. Kampar**” sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program Sarjana (SI) pada Fakultas Ekonomi program studi Manajemen di Universitas Islam Riau.

Penulis menyadari bahwa dalam penulis skripsi ini, masih banyak ditemui kekurangan-kekurangan baik dari segi ini maupun penyajiannya. Untuk itu dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan kritikan dan saran yang sifatnya membangun.

Dalam penyusun skripsi ini, penulis banyak mendapatkan bantuan, bimbingan, petunjuk, dorongan serta motivasi secara langsung maupun tidak langsung. Untuk itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak Dr. Firdaus AR, SE. Msi, Ak., CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
2. Bapak Abd Razak Jer, SE., M.Si., selaku ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.

3. Bapak Drs. Asril, MM selaku Dosen pembimbing yang telah membantu mengarahkan dan memberikan petunjuk kepada penulis dalam menyusun skripsi ini.
4. Seluruh Dosen Program Studi Manajemen Universitas Islam Riau yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan.
5. Seluruh Staff dan Karyawan yang ada di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang telah membantu penulis dalam proses administrasi selama perkuliahan.
6. Terutama sekali skripsi ini dipersembahkan untuk Kedua Orang Tua Kandung saya, ayahanda Bonandi dan ibunda tersayang Sri Rahayu atas segala kasih sayang, do'a, cinta, perhatian, semangat, yang tak henti-hentinya dari awal perkuliahan hingga selesainya penyusunan skripsi ini.
7. Kepada kakak tersayang Nur yati, Sulistiyowati dan abang saya Yadi, Edi atas segala kasih sayang dan dukungannya selama ini, serta buat tante saya Harum Yuliana dan oom Agus Sulaiman, Sugianto yang sampai detik ini tiada henti memberikan support yang luar biasa bagi penulis.
8. Terimakasih kepada Purwandi (Mamas Gembul) yang selalu menemani dari awal pembuatan skripsi hingga selesai dan dukungannya selama ini.
9. Seluruh teman-teman seangkatan 2016, terutama yang selalu mengisi hari-hari menjadi sangat menyenangkan.
10. Kepada sahabat saya Nurul Hikmah, Winda sasmita, Ririn, Noviani yang selalu ada disaat susah maupun senang serta selalu memberikan semangat setiap harinya dalam penyelesaian skripsi ini.

11. Kepada teman-teman terdekat semasa kuliah Misdawati, Onny Silvia, Reni susanti, Dea umma, Amalia Rara fahila, Auliya mepa, Mustika, Auliya Mepa, Hapsari ayu Ningtias, Voni Tamararizki, serta teman-teman lainnya yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu memberikan dukungan selama ini.

Penulis mohon maaf atas segala kesalahan dan kekurangan dalam penulisan skripsi ini. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna dikarenakan terbatasnya pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki penulis. Oleh karena itu, penulis mengharapkan segala bentuk saran serta masukan bahkan kritik yang membangun dari berbagai pihak. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembacanya dan semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat untuk mendorong penelitian-penelitian selanjutnya.

Pekanbaru, Juli 2020

Penulis

Ema Nuraini

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan masalah.....	7
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian	7
1.4 Sistematika Penulisan	8
BAB II TELAAH PUSTAKA	10
2.1 Kompensasi.....	10
2.1.1 Pengertian Kompensasi.....	10
2.1.2 Tujuan pemberian Kompensasi	11
2.1.3 Jenis-jenis Kompensasi.....	13

2.1.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi	13
2.1.5 Indikator Kompensasi	15
2.2 Penempatan Kerja	16
2.2.1 Pengertian Penempatan Kerja	16
2.2.2 Jenis-jenis Penempatan	17
2.2.3 Prinsip-prinsip Penempatan	20
2.2.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Penempatan	20
2.2.5 Kriteria Dalam Penempatan	22
2.3 Prestasi Kerja	23
2.3.1 Pengertian Prestasi Kerja	23
2.3.2 Aspek-aspek Prestasi Kerja	24
2.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja	24
2.4 Penelitian Terdahulu	26
2.5 Kerangka Pemikiran	27
2.6 Hipotesis	27
BAB III METODE PENELITIAN	29
3.1 Lokasi Penelitian	29

3.2 Operasional variabel	29
3.3 Populasi dan Sampel	31
3.3.1 Populasi	31
3.3.2 Sampel	32
3.4 Jenis dan Sumber Data	32
3.5 Teknik Pengumpulan Data	33
3.6 Teknik Analisis Data	33
3.6.1 Uji Validitas dan Reliabilitas	34
3.6.2 Analisis Regresi linier Berganda	35
3.6.3 Uji T	35
3.6.4 Koefisien Korelasi	35
3.6.5 Koefisien Determinasi (r^2)	36
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	37
4.1 Sejarah Berdirinya Perusahaan	37
4.2 Struktur Organisasi	38
4.3 Aktifitas Perusahaan	39
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	44

5.1 Karakteristik Responden.....	44
5.2 Uji Validitas	46
5.3 Uji Reliabilitas	48
5.4 Analisis Kompensasi Pada PT. Alfa Scorpii Desa Gading Sari/Flamboyan Kab. Kampar	49
5.5 Analisis Penempatan Kerja.....	59
5.6 Analisis Prestasi Kerja	67
5.7 Analisis Regresi Linier Berganda	75
5.8 Koevisien Korelasi.....	78
5.9 Koevisien Determinasi.....	89
5.10 Pembahasan.....	80
BAB VI PENUTUP	82
6.1 Kesimpulan	82
6.2 Saran	83
DAFTAR PUSTAKA	84

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Data Kompensasi yang diberikan pada karyawan PT. Alfa Scorpii Desa Gading Sari/Flamboyan Kan Kampar	4
Tabel 1.2 Uraian Pekerjaan atau Jabatan pada Struktur Organisasi PT. Alfa Scorpii Desa Gading Sari/Flamboyan Kan Kampar	5
Tabel 2.4 Penelitian Terdahulu	26
Tabel 3.2 Operasional variabel	29
Tabel 5.1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	45
Tabel 5.2 Karakteristik Responden berdasarkan berdasarkan Pendidikan	46
Tabel 5.3 Hasil validitas Kompensasi.....	46
Tabel 5.4 Uji Validitas Penempatan Kerja.....	47
Tabel 5.5 Prestasi Kerja	47
Tabel 5.6 Uji Reabilitas.....	48
Tabel 5.7 Tanggapan Responden mengenai Penetapan Gaji Pokok Kepada Karyawan Berdasarkan Masa Kerja dan Posisi jabatan.....	49
Tabel 5.8 Tanggapan Responden Mengenai Gaji yang di Berikan Kepada Karyawan Sudah Adil dan Layak Memenuhi Kebutuhan karyawan.	50

Tabel 5.9 Tanggapan responden mengenai kartawan mendapatkan bonus/insentif apabila target perusahaan.....	51
Tabel 5.10 Tanggapan responden mengenai pemberian bonus/insentif sudah adil dan layak memenuhi kebutuhan karyawan.....	52
Tabel 5.11 Tanggapan responden memberikan tunjangan hari raya kepada karyawan untuk memenuhi kebutuhan	53
Tabel 5.12 Tanggapan responden memberikan tunjangan kesehatan kepada karyawan melalui BPJS kesehatan	54
Tabel 5.13 Tanggapan responden memberikan fasilitas kendaraan kepada karyawan yang memiliki prestasi demi kelancaran tugas pekerjaan .	55
Tabel 5.14 Tanggapan responden mengenai fasilitas yang diberikan sudah adil dan layak bagi karyawan.....	56
Tabel 5.15 Rekapitulasi Variabel Kompensasi	57
Tabel 5.16 Tanggapan responden mengenai kejelasan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.....	60
Tabel 5.17 Tanggapan responden mengenai kesesuaian kondisi pekerjaan	61
Tabel 5.18 Tanggapan responden mengenai kejelasan hubungan tugas dan tanggung jawan yang diberikan kepada karyawan	62
Tabel 5.19 Tanggapan responden kesesuaian latar belakang pendidikan/pengetahuan dengan pekerjaan yang ditugaskan	63

Tabel 5.20	Tanggapan responden mengenai keahlian /keterampilan dengan tugas pekerjaan yang diberikan	64
Tabel 5.21	Tanggapan responden mengenai kesesuaian pengalaman kerja dengan tugas pekerjaan	65
Tabel 5.22	Rekapitulasi tanggapan responden mengenai penempatan kerja.....	65
Tabel 5.23	Tanggapan responden mengenai kualitas hasil kerja yang mampu dicapai dalam setiap tugas pekerjaan.....	68
Tabel 5.24	Tanggapan responden mengenai disiplin kerja yang mampu dilakukan dalam setiap pekerjaan.....	69
Tabel 5.25	Tanggapan responden mengenai kemampuan kerja yang dicapai dalam setiap tugas pekerjaan	70
Tabel 5.26	Tanggapan responden mengenai kreativitas yang mampu diberikan dalam setiap tugas	71
Tabel 5.27	Tanggapan responden mengenai adaptasi yang mampu dilakukan dengan perusahaan.....	72
Tabel 5.28	Tanggapan responden mengenai adaptasi yang mampu dilakukan dengan atasan dan karyawan.....	73
Tabel 5.29	Rekapitulasi tanggapan responden mengenai prestasi kerja.....	74
Tabel 5.30	Hasil uji regresi linier berganda.....	76

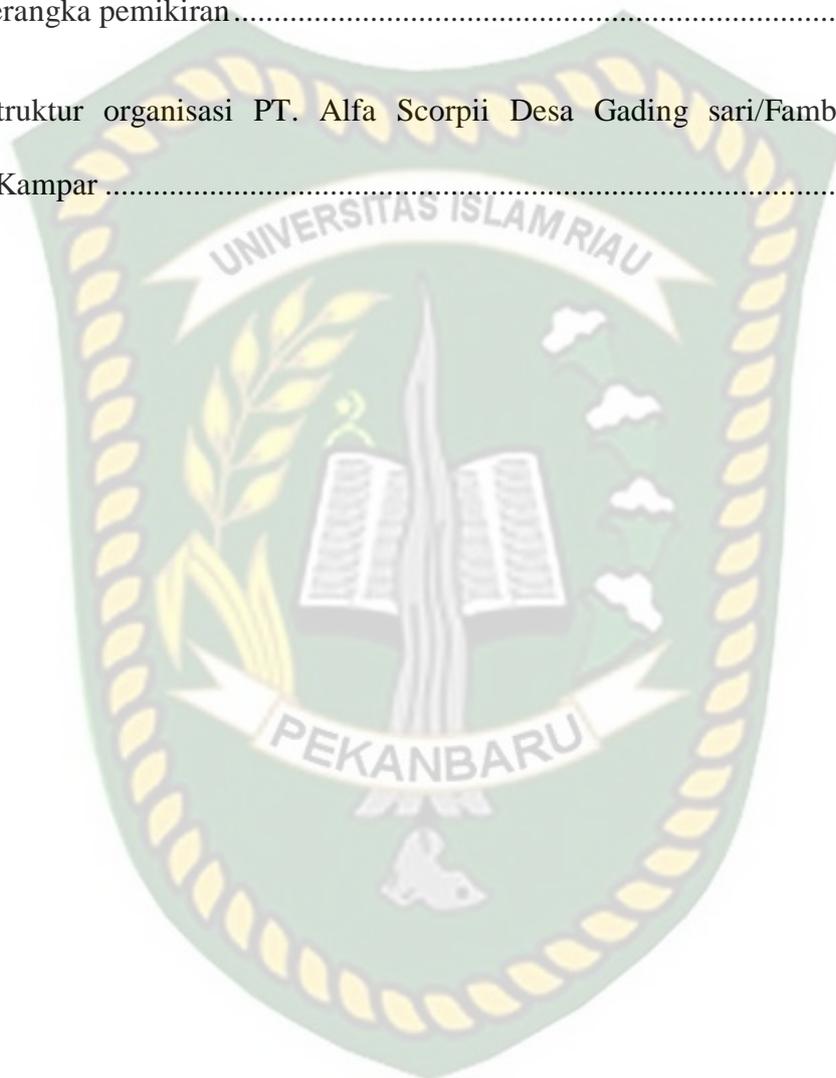
Tabel 5.31 Hasil uji koefisien korelasi..... 79

Tabel 5.32 Koefisien determinasi..... 80



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.5 Kerangka pemikiran.....	27
4.1 Struktur organisasi PT. Alfa Scorpii Desa Gading sari/Famboyan Kab. Kampar	38



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

Lampiran 1 : kuesioner penelitian

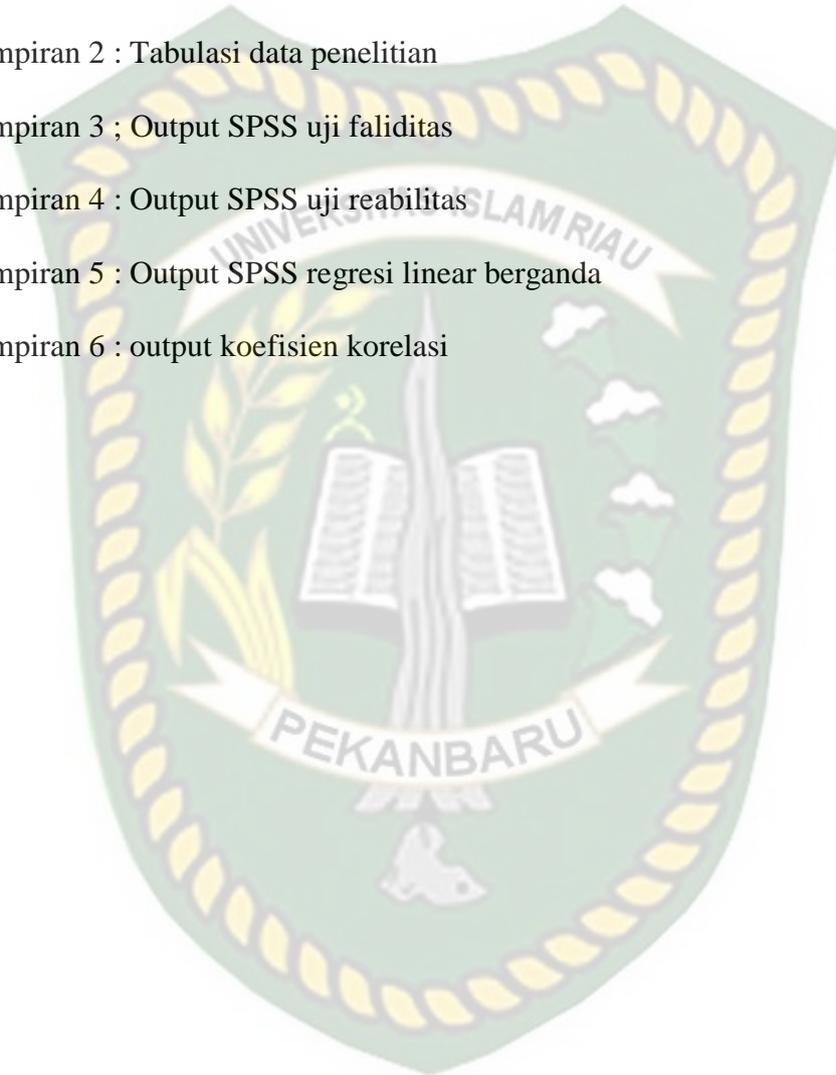
Lampiran 2 : Tabulasi data penelitian

Lampiran 3 ; Output SPSS uji faliditas

Lampiran 4 : Output SPSS uji reabilitas

Lampiran 5 : Output SPSS regresi linear berganda

Lampiran 6 : output koefisien korelasi



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek terpenting yang mempengaruhi atau berperan penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia yang kurang baik, akan menimbulkan ketidaknyamanan bagi karyawan dalam bekerja sehingga apa yang dihasilkan karyawan atas pekerjaannya akan dirasa kurang bermanfaat bagi perusahaan, oleh karena itu dibutuhkan pengelolaan sumber daya manusia yang baik, karena akan menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga karyawan dapat menghasilkan produktivitas tinggi yang dapat memajukan perusahaan.

Saat ini karyawan tidak lagi dianggap sebagai beban bagi perusahaan yang setiap bulannya perusahaan harus melakukan pengeluaran untuk membayar upah, melainkan sebagai aset yang harus dikelola dengan baik demi tercapainya tujuan suatu perusahaan. Karyawan didalam suatu perusahaan memegang peran yang sangat penting yaitu sebagai roda perusahaan, tanpa adanya sumber daya manusia sudah tentu perusahaan tidak akan dapat menjalankan operasinya. Potensi setiap sumber daya manusia inilah yang harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output yang optimal. Perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuannya dengan optimal. Untuk

mencapainya perusahaan memiliki upaya yang dapat ditempuh salah satunya dengan memberikan kompensasi yang sesuai dan memuaskan.

salah satu hal yang penting dalam mengelola sumber daya manusia dalam perusahaan dalam perusahaan adalah penempatan kerja. Penempatan kerja merupakan serangkaian langkah kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan apakah tepat atau tidaknya seorang karyawan ditempatkan pada posisi tertentu yang ada didalam perusahaan. Perusahaan harus mampu menempatkan orang yang tepat pada tempat yang tepat sesuai dengan istilah *the right man on the right place*. Dengan berfungsinya secara tepat jabatan yang didudukinya , seorang karyawan memiliki peluang untuk mengatualisasikan dirinya secara lebih nyata di perusahaan. Hal ini secara langsung atau tidak langsung juga memungkinkan karyawan menjadi semakin persentatif sehingga keberhasilan yang lebih besar atau jabatan karir yang semakin membaik kian membaik dapat pula diraihinya.

Untuk mengetahui proses penempatan yang dilaksanakan berhasil atau tidak, yang bisa dilakukan perusahaan adalah dengan mengevaluasi perilaku dan prestasi kerja karyawan kedalam bentuk penilaian prestasi kerja. Prestasi kerja karyawan bukanlah suatu hal yang mudah didapatkan, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya kemampuan, minat, motivasi dan kejelasan peranan seorang karyawan. Kejelasan peranan seorang karyawan ini berarti penempatan kerja dalam suatu jabatan tertentu. Prestasi kerja akan dapat dicapai jika didahului dengan perbuatan yaitu dengan melaksanakan tugas yang dibebankan. Para karyawan akan lebih termotivasi untuk melakukan tanggung jawab atas pekerjaan mereka apabila mereka ditempatkan pada posisi yang tepat sesuai

dengan pendidikan, pengetahuan kerja, keterampilan kerja dan pengalaman. Proses penempatan kerja ini tidak hanya menempatkan saja, melainkan harus mencocokkan dan membandingkan kualifikasi yang dimiliki karyawan dengan kebutuhan dan persyaratan dari suatu jabatan atau pekerjaan.

Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Prestasi kerja karyawan di pengaruhi oleh berbagai macam ciri pribadi dari masing-masing individu. Dalam perkembangan yang kompetitif dan mengglobal, perusahaan membutuhkan karyawan yang berprestasi tinggi.

Kompensasi adalah penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja. Kompensasi juga merupakan penghargaan yang diberikan karyawan baik langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial yang adil kepada karyawan atas sumbangan mereka dalam mencapai tujuan tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi sangat di butuhkan oleh perusahaan maupun guna meningkatkan prestasi kerja karyawannya.

Dalam perusahaan aturan tentang kompensasi merupakan faktor yang sangat penting, karena dari kompensasi ini terkait dengan adanya kegiatan-kegiatan untuk mengadakan kepentingan perusahaan. Kompensasi mencakup balas jasa yang bersifat finansial dan dapat mempengaruhi naik turunnya prestasi kerja karyawan.

Adapun bentuk dari kompensasi terbagi menjadi 2 bagian yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung merupakan penghargaan/imbalan yang disebut gaji atau upah yang dibayarkan secara tetap berdasarkan tanggung jawab waktu yang tetap. Sedangkan kompensasi tidak langsung adalah pemberian bagian keuntungan atau manfaat lainnya bagi para pekerja diluar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang. Misalnya ; tunjangan hari raya, jaminan kesehatan, cuti, dan lain-lain.

PT. Alfa scorpil adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang distribusi motor yang bermerek Yamaha. Adapun jenis-jenis kompensasi yang di terima karyawan pada PT. Alfa scorpil Desa Gading Sari/Flamboyan Kab. Kampar adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1

Data kompensasi yang di berikan pada karyawan PT. Alf Scorpil

No	Jabatan	Jenis-Jenis Kompensasi			Total
		Gaji Pokok	Insentif	Tunjangan kesehatan	
1	Manajer	3.500.000	100.000	150.000	3.750.000
2	Supervisor finance	2.700.000	75.000	150.000	2.925.000
3	Kasir	2.650.000	75.000	150.000	2.875.000
4	ADM. Surat jalan	2.650.000	75.000	150.000	2.875.000
5	ADM. Promosi	2.650.000	75.000	150.000	2.875.000
6	ADM. Logistik	2.650.000	75.000	150.000	2.875.000
7	ADM. STNK	2.650.000	75.000	150.000	2.875.000
8	PO. Leasing	2.650.000	75.000	150.000	2.875.000
9	Ass. BM	2.650.000	75.000	150.000	2.875.000
10	Counter service	2.600.000	75.000	150.000	2.875.000
11	Counter spare part	2.600.000	75.000	150.000	2.875.000
12	Salesman	2.000.000	75.000	150.000	2.225.000
13	Service advisor	2.600.000	75.000	150.000	2.825.000

14	Driver leader	2.600.000	75.000	150.000	2.825.000
15	Mekanik	2.500.000	75.000	150.000	2.725.000
16	Teknisi	2.500.000	75.000	150.000	2.725.000
17	General avair	2.600.000	75.000	150.000	2.825.000
18	Keamanan	2.6500.000	75.000	150.000	2.875.000

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa penulis telah melakukan survey pada PT. Alfa scorpil Desa Gading Sari/Flamboyan Kab. Kampar, bahwa karyawan yang bekerja kurang puas atas gaji yang diberikan oleh perusahaan karena apa yang dikerjakan tidak sebanding dengan gaji dan kompensasinya.

Adapun jumlah karyawan menurut jabatannya dan tingkat pendidikan yang ada dalam stuktur organisasi pada PT. Alfa scorpil adalah sebagai berikut:

Tabel 1.2

Uraian pekerjaan/jabatan pada stuktur organisasi
PT. Alfa scorpil Desa Gading Sari Kab. Kampar

No	Jabatan	Pendidikan Terahir	Jumlah Karyawan
1	Manejer	SMK	1
2	Supervisor finance	D1	1
3	Kasir	D1-S1	2
4	ADM. Surat jalan	D3	1
5	ADM. Promosi	SMA	1
6	ADM. Logistik	SMA	2
7	ADM.STNK	SMA	1
8	PO. Leasing	SMK	1
9	Ass. BM	S1	1
10	Counter service	SMK-S1	2
11	Counter spare part	SMA	1
12	Service Advisor	SMK	2
13	Sales counter	SMA	1
14	Sales senior	SMA-D3	3
15	Driver	SMA	2
16	Leader	STM, SMA, SMK	6
17	Mekanik	SMK	2
18	Teknisi	SMK-S1	5
19	General afair	D3	1
20	Kepala keamanan	SMA	1

21	Keamanan	SMA	2
Jumlah			39

Berdasarkan tabel 1.2 menunjukkan bahwa dalam memperkerjakan para karyawannya, pada PT. Alfa Scorpii Desa Gading Sari/Flamboyan Kab. Kampar telah menempatkan karyawan tersebut sesuai dengan pekerjaan dan jabatan yang dibutuhkan dalam operasional perusahaan.

Berdasarkan survey yang penulis lakukan pada perusahaan dapat diketahui permasalahannya:

1. Penempatan karyawan pada beberapa bagian bidang pekerjaan/tugas/jabatan, masih belum sesuai dengan tingkat pendidikan, keahlian dan keterampilan kerja yang dimiliki.
2. Pimpinan perusahaan masih kurang memberikan perhatian yang lebih besar terhadap peningkatan dan pengembangan kemampuan karyawan (pelatihan yang relevan dengan tugas karyawan).
3. Perusahaan kurang memberikan kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawannya.

Proses penempatan sangat menentukan kualitas kerja sumber daya manusia yang diperoleh karyawan di perusahaan sehingga mampu membantu pencapaian prestasi apabila dilaksanakan dengan sebaik baiknya.

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi dan penempatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan, maka penulis bermaksud melakukan penelitian tentang hal tersebut pada PT. Alfa Scorpii Desa Gading Sari/Flamboyan Kab. Kampar, dan kemudian mendeskripsikannya dalam bentuk penulisan skripsi dengan judul :

pengaruh kompensasi dan penempatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Alfa Scorpii Desa Gading Sari/Flamboyan Kab. Kampar.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan dari uraian latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, maka penulis dapat merumuskan pokok permasalahan yaitu:

“Apakah kompensasi dan penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Alfa Scorpii Desa Gading Sari/Flamboyan Kab. Kampar”.

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan penelitian

Sesuai dengan pokok permasalahan diatas tujuan penelitian yaitu :

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis kompensasi, penempatan kerja, dan prestasi kerja karyawan pada PT. Alfa scorpii Desa Gading Sari/Flamboyan Kab. Kampar.
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi dan penempatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Alfa scorpii Desa Gading Sari/Flamboyan Kab. Kampar.

1.3.2 Manfaat penelitian

Sedangkan manfaat penelitian yang diharapkan dari hasil penelitian ini, yaitu:

1) Bagi perusahaan

Dengan adanya penelitian ini diharapkan akan dapat memberikan informasi kepada pihak perusahaan mengenai kompensasi dan penempatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

2) Bagi peneliti

Penelitian bermanfaat sebagai pelajaran dan pengalaman bagi penulis serta untuk memperluas dan memperdalam wawasan di bidang manajemen sumber daya manusia khususnya masalah kompensasi, penempatan kerja dan prestasi kerja karyawan.

3) Bagi peneliti berikutnya

Hasil penelitian diharapkan sebagai referensi terutama yang membahas tentang kompensasi dan penempatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

1.4 Sitematika Penulisan

Bagian isi yang direncanakan akan terbagi menjadi enam bab, dimana masing-masing bab terdiri dari sub-sub bab. Adapun sistematika penulisannya adalah sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini akan di uraikan sebagai berikut latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Dalam bab ini akan di uraikan sebagai berikut teori-teori yang berkaaitan dengan kompensasi, penempatan kerja dan prestasi kerja karyawan.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini akan di uraikan sebagai berikut tentang metode penelitian yang terdiri dari lokasi penelitian, operasional variabel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Dalam bab ini akan di uraikan sebagai berikut menjelaskan secara singkat umum perusahaan, struktur organisasi perusahaan dan aktifitas perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan di uraikan sebagai berikut akan memaparkan hasil penelitian serta pembahasannya.

BAB VI : PENUTUP

Dalam bab ini akan di uraikan sebagai berikut yang berisikan kesimpulan dan saran.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Kompensasi

2.1.1 Pengertian Kompensasi

Aspek kompensasi merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) didalam suatu organisasi. Dengan pemberian kompensasi yang baik dan adil akan mempengaruhi penempatan kerja dan tingkat prestasi kerja karyawan yang akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Banyak para ahli memberikan pengertian kompensasi, antara lain sebagai berikut:

Menurut (Hasibuan, 2010: 118), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang di terima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi.

Menurut (Nitisemito, 1982: 149), kompensasi adalah balas jasa yang di berikan oleh perusahaan kepada karyawanna yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan di berikan secara tetap.

Menurut (Simamora, 1997: 539-540), kompensai merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontibusi mereka kepada organisasi.

Berdasarkan beberapa definisi para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah bentuk balas jasa yang diberikan perusahaan atas kontribusi karyawannya.

2.1.2 Tujuan Pemberian Kompensasi

Banyak kasus dimana sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas keluar setelah diperoleh dengan susah payah akibat sistem kompensasi yang tidak menarik, sehingga kompensasi bertujuan bukan hanya untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas, tetapi juga untuk mempertahankan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas tersebut.

Tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) menurut (Samsudin, 2006: 188) antara lain yaitu:

1. Pemenuhan kebutuhan ekonomi.

Karyawan menerima kompensasi berupa upah, gaji atau bentuk lainnya adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari atau dengan kata lain, kebutuhan ekonominya. Dengan adanya kepastian menerima upah atau gaji tersebut secara periodik, berarti adanya jaminan “economic security” bagi dirinya dan keluarga yang menjadi tanggung jawabnya.

2. Meningkatkan produktivitas kerja.

Pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawannya bekerja secara produktif.

3. Memajukan organisasi atau perusahaan.

Semakin berani suatu organisasi memberikan kompensasi yang tinggi, semakin menunjukkan betapa makin suksesnya organisasi, sebab pemberian kompensasi yang tinggi hanya mungkin apabila pendapatan organisasi/ perusahaan yang digunakan untuk itu makin besar.

4. Menciptakan keseimbangan dan keahlian.

Ini berarti bahwa pemberian kompensasi berhubungan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh karyawan pada jabatan sehingga tercipta keseimbangan antara input (syarat-syarat) dan output.

Sedangkan menurut Rivai (2005: 359), tujuan kompensasi yaitu:

1. Memperoleh SDM yang berkualitas.

Kompensasi yang cukup tinggi sangat dibutuhkan untuk member daya tarik kepada para pelamar. Tingkat pembayaran harus responsif terhadap penawaran dan permintaan pasar kerja karena para pengusaha berkompetisi untuk mendapatkan karyawan yang diharapkan.

2. Mempertahankan karyawan yang ada.

Para karyawan dapat keluar jika besaran kompensasi tidak kompetitif dan akibatnya akan menimbulkan perputaran karyawan yang semakin tinggi.

3. Menjamin keadilan.

Manajemen kompensasi selalu berupaya agar keadilan internal dan eksternal dapat terwujud. Keadilan internal mesyaratkan bahwa pembayaran dikaitkan dengan nilai relatif sebuah pekerjaan sehingga pekerjaan yang sama dibayar dengan besaran yang sama. Keadilan eksternal berarti pembayaran terhadap pekerja merupakan yang dapat dibandingkan dengan perusahaan lain di pasar kerja.

2.1.3 Jenis-Jenis Kompensasi

Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya berbeda-beda jenisnya. Menurut Hadari Nawawi (2005: 316) mengemukakan penghargaan atau imbalan sebagai kompensasi dibedakan macam-macamnya sebagai berikut:

1. Kompensasi Langsung

Kompensasi langsung merupakan penghargaan/ imbalan yang disebut gaji atau upah yang dibayarkan secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap.

2. Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi tidak langsung adalah pemberian bagian keuntungan atau manfaat lainnya bagi para pekerja diluar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang. Misalnya: tunjangan hari raya, jaminan kesehatan, cuti, dan lain-lain.

2.1.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Mutiara S. Panggabean (2004:81) mengemukakan bahwa tinggi rendahnya kompensasi dipengaruhi oleh berbagai faktor, yaitu:

1. Penawaran dan permintaan.

Jika penawaran atau jumlah tenaga kerja langka, gaji cenderung tinggi. Sebaliknya jika penawaran tenaga kerja berkurang atau kesempatan kerja langka, maka gaji cenderung rendah.

2. Serikat pekerja.

Jika kedudukan serikat pekerja kuat, maka kedudukan pihak karyawan juga akan kuat dalam menentukan kebijakan kompensasi, begitu juga sebaliknya.

3. Kemampuan untuk membayar.

Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan membayar semakin tinggi, maka tingkat kompensasi semakin besar, begitu juga sebaliknya.

4. Produktivitas.

Jika gaji diberikan berdasarkan produktivitas, maka bagi karyawan yang berprestasi semakin meningkat, maka semakin tinggi pula upah atau gaji yang diberikan perusahaan.

5. Biaya hidup.

Jika biaya hidup semakin tinggi, maka perusahaan harus menyesuaikan tingkat upah/gaji yang diberikan perusahaan kepada karyawan agar gaji yang mereka terima terasa wajar.

6. Pemerintah.

Dalam menentukan tingkat upah/gaji, pemerintah juga menetapkan tingkat upah minimum untuk setiap daerah yang telah disesuaikan dengan biaya hidup yang ada dan perusahaan harus memenuhi program pemerintah tersebut.

2.1.5 Indikator Kompensasi

Indikator kompensasi menurut Simamora (2008:445) terdiri dari beberapa penjelasan yaitu seabakai berikut:

1. Upah dan Gaji

Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji perjam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.

2. Insentif

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

3. Tunjangan

Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

4. Fasilitas

Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke perusahaan yang diperoleh karyawan. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang di bayar mahal.

2.2 Penempatan Kerja

2.2.1 Pengertian Penempatan Kerja

Banyak orang yang berpendapat bahwa penempatan merupakan akhir dari proses seleksi. Menurut pandangan ini jika seluruh proses seleksi telah dikumpul dan lamaran seseorang diterima akhirnya seseorang memperoleh status dan ditempatkan pada posisi tertentu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan tertentu pula. Pandangan demikian memang tidak salah sepanjang menyangkut pegawai baru. Hanya saja teori manajemen sumber daya manusia yang menekankan bahwa penempatan tidak hanya berlaku bagi para pegawai baru, akan tetapi berlaku pula bagi para pegawai lama yang mengalami alih tugas dan mutasi.

Beranjak dari filosofi dasar manajemen yang berbunyi *the right man on the right place* yang artinya bahwa dalam menempatkan seseorang pekerja sesungguhnya harus sesuai dengan kemampuan dan keahliannya. Penempatan kerja merupakan bagian konsep dari kebijaksanaan penerimaan karyawan. Prinsip penempatan kerja harus dilaksanakan secara tepat dan konsekuen agar karyawan bisa bekerja sesuai dengan keahliannya. Dengan penempatan kerja yang tepat, maka semangat kerja, mental kerja, dan prestasi kerja akan mencapai hasil yang optimal, bahkan kreativitas karyawan bisa berkembang.

Menurut Hasibuan (2011:62) penempatan kerja merupakan tindakan lanjut dari seleksi, yaitu penempatan calon karyawan yang di terima (lulus seleksi) pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan *authority* kepada orang tersebut. Dengan demikian, calon karyawan itu akan mengerjakan tugasnya sesuai dengan jabatan yang bersangkutan.

Menurut Manulang (2004:17) mengatakan bahwa penempatan memiliki arti yang sangat penting karena penempatan merupakan langkah yang paling menentukan dalam seleksi personalia. Penempatan menciptakan hubungan antar perusahaan dengan individu bersangkutan, pertimbangan yang cermat harus diberikan pada proses pengambilan keputusan.

Sedangkan menurut Dessler (2000:156) penempatan adalah proses penugasan/pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas atau jabatan baru atau jabatan berbeda. Penugasan ini dapat berupa penugasan pertama untuk pegawai yang baru direkrut tetapi dapat juga melalui promosi, pengalihan (transfer) dan penurunan jabatan (demosi), atau pemutusan hubungan kerja.

Menurut B. Siswanto sastrohadiryono yang dikutip dari Suwanto (2003:138) mendefinisikan bahwa penempatan kerja ialah untuk menempatkan karyawan sebagai unsur pelaksanaan pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan dan keahliannya.

Sedangkan menurut Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala (2009:198) penempatan adalah penugasan kembali seseorang karyawan kepada pekerjaan barunya.

2.2.2 Jenis-jenis penempatan

Menurut Suwatno dan Juni Priansa (2016:97) penempatan dapat dilakukan dalam beberapa jenis penempatan, penempatan staff terdiri dari dua cara, yaitu :

1. Karyawan baru dari luar perusahaan
2. Penugasan di tempat baru bagi karyawan lama yang disebut *inplacement*

Dalam alur ini, terdapat tiga konteks yang penting dari penempatan, Menurut Sondang (2016:169) penempatan mencakup :

a. Promosi

Promosi ialah apabila seorang karyawan di pindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatnya dalam hierarki jabatan lebih tinggi dan penghasilannya pun lebih besar pula. Organisasi pada umumnya menggunakan dua kriteria utama dalam mempertimbangkan seseorang untuk dipromosikan, yaitu prestasi kerja dan senioritas. Promosi kerja yang didasarkan pada prestasi kerja menggunakan hasil penilaian atas hasil karya yang sangat baik dalam promosi atau jabatan sekarang.

Promosi berdasarkan senioritas bahwa pegawai yang paling berhak dipromosikan ialah yang masa kerjanya paling lama. Banyak organisasi yang menempuh cara ini dengan tiga pertimbangan, yaitu:

- Sebagai penghargaan atas jasa-jasa seseorang paling sedikit dilihat dari segi loyaritas kepada organisasi
- Penilaian biasanya bersifat obyektif karena cukup dengan membandingkan masa kerja orang-orang tertentu yang di pertimbangkan untuk dipromosikan
- Mendorong organisasi mengembangkan para karyawannya karena karyawan yang paling lama berkarya akhirnya mendapat promosi.

b. Alih Tugas

Dalam rangka penempatan, alih tugas dapat mengambil salah satu dari dua bentuk. Bentuk pertama adalah penempatan seseorang pada tugas baru dengan

tanggung jawab, jabatan dan penghasilan yang relatif sama dengan statusnya yang lama. Dalam hal demikian seorang karyawan ditempatkan pada stuan kerja baru yang lain dari satuan kerja di mana seseorang selama ini berkarya.

Bentuk manfaat alih tugas :

1. Pengalaman baru
2. Cakrawala pandangan yang lebih luas
3. Tidak terjadinya kebosanan dan kejenuhan
4. Perolehan pengetahuan dan keterampilan
5. Perolehan persepektif baru mengenai kehidupan organisasional
6. Persiapan untuk menghadapi tugas baru, misalnya karena promosi
7. Motivasi dan kepuasan kerja yang lebih tinggi berkat tantangan dan situasi baru yang dihadapi

Alih tugas dapat merupakan kesempatan yang sangat berharga untuk berkembang dalam rangka aktualisasi diri.

c. Demosi

Demosi berarti bahwa seseorang, karena berbagai pertimbangan mengalami penurunan pangkat atau jabatan dan penghasilan serta tanggung jawab yang semakin kecil.

2.2.3 Prinsip-prinsip penempatan

Menurut Juni priansa (20016:125) penempatan perlu didasarkan atas sejumlah prinsip yang menjadi rujukan bagi organisasi.

1. Kemanusiaan, prinsip ini menganggap manusia sebagai unsur yang memiliki persamaan harga diri, kemauan, keinginan, cita-cita, serta kemampuan yang harus dihargai sebagai sesama manusia.
2. Demokrasi, penempatan harus berdasarkan pada prinsip demokrasi. Artinya karyawan harus diberikan hak untuk mengemukakan pendapatnya tentang penempatan dalam organisasi.
3. Individu yang tepat, prinsip ini menjadi rujukan organisasi untuk menempatkan karyawan pada posisi yang tepat.
4. Kesamaan kompensasi, kompensasi diberikan hendaknya didasarkan pada asas keadilan atau persamaan atas penempatan yang dilakukan organisasi.
5. Efektivitas, efektivitas dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan merupakan kunci dari penempatan.
6. Efisiensi, prinsip ini merupakan berpandangan bahwa penempatan didalam organisasi hendaknya berdasarkan prinsip efisiensi

2.2.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi penempatan

Menurut Wahyudi dalam Yuniarsih dan Suwatno (2013:117) mengemukakan bahwa dalam melaksanakan penempatan kerja karyawan hendaknya mempertimbangkan faktor-faktor berikut:

1. Pendidikan

Pendidikan minimum yang disyaratkan yaitu menyangkut :

- Pendidikan yang seharusnya, artinya pendidikan yang harus dijalankan syarat.
- 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 seseorang bekerja dalam pekerjaan tersebut.

3. Keterampilan kerja

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

- Keterampilan mental, seperti menganalisa data, membuat keputusan, menghitung, dan menghafal.
- Keterampilan fisik, seperti membetulkan listik, dan mekanik.
- Keterampilan sosial, seperti mempengaruhi orang lain, dan menawarkan barang.

4. Pengalaman kerja

Pengalaman seseorang tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan tertentu.

Pengalaman pekerjaan ini dinyatakan dalam :

- Pekerjaan yang harus dilakukan.
- Lamanya melakukan pekerjaan itu.

2.2.5 Kriteria dalam penempatan

Menurut Juni priansa (2016:125) ada kriteria yang perlu dipertimbangkan dalam penempatan yaitu :

1. Keahlian

Keahlian merupakan kesanggupan dan kecakapan pegawai dalam mengerjakan tugas dan pekerjaannya. Setiap tugas dan pekerjaan yang dikerjakan harus didukung oleh keahliannya.

2. Keterampilan

Merupakan kemampuan dan penguasaan teknis operasional spesifik dari karyawan dalam tugas dan pekerjaan. Keterampilan diperoleh melalui pelatihan, pengalaman, dan proses belajar.

3. Kualifikasi

Kualifikasi adalah syarat teknis dan non teknis dalam mengerjakan tugas tertentu sesuai dengan jabatan yang ada didalam organisasi.

4. Pengetahuan

Ialah data, informasi, maupun rekaman peristiwa tertentu yang ada didalam pegawai. Pengetahuan dapat diperoleh melalui pengalaman kerja, pendidikan formal, pendidikan informal, pelatihan, membaca buku, dan berbagai aktivitas lainnya.

5. Kemampuan

Kemampuan sangat penting karena bertujuan untuk mengukur kinerja pegawai, maksudnya dapat mengukur sejauh mana pegawai tersebut mampu mengerjakan tugas dan tanggung jawab dengan baik.

6. Sikap

Sikap adalah pernyataan evaluatif yang baik dan menguntungkan, hal ini menyangkut mengenai objek, orang, atau peristiwa dimana sikap dapat mencerminkan bagaimana karyawan merasakan sesuatu.

2.3 Prestasi Kerja

2.3.1 Pengertian Prestasi Kerja

Setelah karyawan diterima, ditempatkan dan dipekerjakan maka tugas manager selanjutnya adalah melakukan penilaian prestasi kerja karyawan. Penilaian prestasi karyawan mutlak harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dapat dicapai setiap karyawan dan berguna bagi perusahaan untuk menetapkan tindakan kebijaksanaan selanjutnya.

Menurut Mangkunegara (2001:67) prestasi kerja adalah kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Menurut Hasibuan (2007:72) bahwa prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Menurut Justine Sirait (2006:128) prestasi kerja adalah proses evaluasi atau untuk kerja pegawai yang dilakukan oleh organisasi. Dapat dilakukan pula bahwa prestasi kerja merupakan perwujudan dan penampilan dalam melaksanakan pekerjaan.

2.3.2 Aspek-Aspek Prestasi Kerja

Veitzhal Rivai dalam (Mangkunegara, 2006:50) menyatakan bahwa:

Aspek –aspek prestasi kerja dapat dikelompokkan menjadi:

1. Kemampuan teknis, yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode teknik dan peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang di perolehnya.
2. Kemampuan konseptual, yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas lembaga pendidikan dan penyesuaian dari masing –masing tenaga pengajar, staf serta atasan ke dalam bidang operasional lembaga pendidikan secara menyeluruh, yang pada intinya individu-individu tersebut memahami tugas, fungsi serta tanggung jawabnya.
3. Kemampuan hubungan interpersonal, yaitu antara lain kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain dan memotivasi diri sendiri.

2.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Menurut Supardi (Mangkunegara, 2006:53) terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, antara lain adalah sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja

Faktor ini meliputi akurasi penelitian, kerapian dalam melaksanakan tugas, mempergunakan memelihara alat kerja dan kecakapan dalam melakukan pekerjaan.

2. Kuantitas Kerja

Faktor yang meliputi output/keluaran dan target kerja dalam kuantitas kerja

3. Pengetahuan

Merupakan kemampuan seorang guru dinilai dari pengetahuan mengenai sesuatu hal yang berhubungan dengan tugas dan prosedur kerja, penggunaan alat kerja maupun kemampuan teknis atas pekerjaannya.

4. Penyesuaian pekerjaan

Merupakan indikator penilaian kerja yang ditinjau dari kemampuan guru dalam melaksanakan tugas diluar pekerjaan maupun adanya tugas baru, kecepatan berpikir dan bertindak dalam bekerja.

5. Hubungan Kerja

Hubungan kerja yang penilaiannya berdasarkan sikap guru terhadap atasan serta kemudian menerima perubahan dalam bekerja.

6. Inisiatif Kerja

Inisiatif kerja dilaksanakan bila guru mempunyai ide dan berani mengemukakan. Hal ini dapat di ketahui melalui beberapa hal seperti mengikuti konsumsi kerja, kecepatan kerja, kecepatan berfikir dalam bekerja, disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan dan kehati-hatian dalam bekerja.

2.4 Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Metode	Hasil Penelitian
Ratih Anggraini siregar (2017)	Pengaruh penempatan kerja, komunikasi, kompensasi, motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Trakindo Utama Pekanbaru	Penempatan kerja (X1) Komunikasi (X2) Kompensasi (X3) Motivasi kerja (X4) Prestasi kerja (Y)	Menggunakan metode analisis regresi linier berganda	hasil dari penelitian membuktikan bahwa penempatan kerja, komunikasi, kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja
Dini Krimasari dan Agus Frianto (2014)	Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan Pabrik Gula Tjoekir	Kompensasi (X1) Disiplin Kerja (X2) Prestasi Kerja (Y)	Menggunakan metode analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian terbukti signifikan adanya pengaruh positif antara kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan,
Bustam dkk (2016)	Pengaruh penempatan	Penempatan kerja (X1)	Menggunakan metode	Hasil penelitian

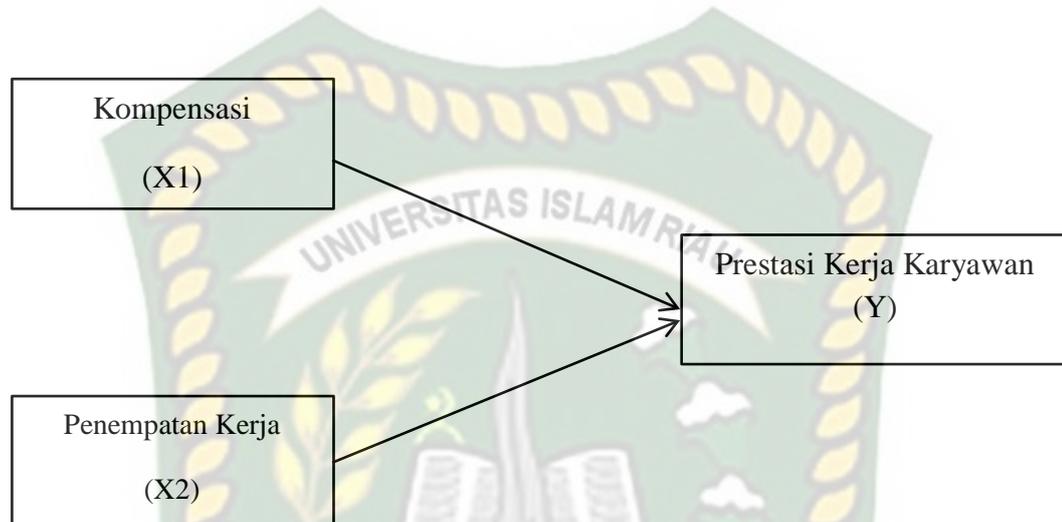
	kerja dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) area makassar selatan	Pengalaman Kerja (X2) Prestasi Kerja (Y)	analisis regresi linier berganda	menunjukkan Penempatan Kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan.
Adek Meisa Putri (2016)	Pengaruh kesesuaian penempatan jabatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan CV. Dwi Karya Abadi Kabupaten Sidoarjo	Penempatan (X1) Prestasi (Y)	Menggunakan metode analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan tidak ada pengaruh antara penempatan dan prestasi karyawan.

Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

2.5 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan dari penjelasan-Penjelasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat digambarkan dengan kerangka pemikiran sebagai berikut:



2.6 Hipotesis

Berdasarkan permasalahan yang telah di kemukakan diatas serta berbagai teori, maka penulis dapat merumuskan hipotesis sebagai berikut :

- H₁ : kompensasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) PT. Alfa Scorpii Desa Gading Sari/Flamboyan Kab. Kampar.
- H₂ : penempatan kerja (X2) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) PT. Alfa Scorpii Desa Gading Sari/Flamboyan Kab. Kampar.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan pada PT. Alfa scorpil yang terletak di Desa Gading Sari/Flamboyan yang berlokasi di jalan Raya Sei Garo – pasar flamboyan Kec. Tapung Kab. Kampar.

3.2 Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Kompensasi (XI) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang di terima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi. (Hasibuan, 2010: 118)	1. Upah dan Gaji	a. Penetapan gaji pokok di dasarkan masa kerja dan posisi b. Penetapan gaji sudah adil dan layak	Ordinal
	2. Insentif	a. Pemberian bonus/insentif apabila melebihi target b. Pemberian bonus/insentif sudah adil dan layak	
	3. Tunjangan	a. Pemberian THR	

	4. Fasilitas	<p>b. Tunjangan kesehatan</p> <p>a. Fasilitas kendaraan</p> <p>b. Fasilitas yang diberikan sudah adil</p>	
<p>Penempatan Kerja (X2) ialah proses penugasan/pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas/jabatan baru atau jabatan yang berbeda. Penugasan ini dapat berupa penugasan pertama untuk pegawai yang baru direkrut, tetapi dapat juga melalui promosi pengalihan (tranfer), dan penurunan jabatan (demosi), atau</p>	<p>1. Deskripsi pekerjaan</p> <p>2. Spesifikasi pekerjaan</p>	<p>a. Kejelasan tugas dan tanggung jawab</p> <p>b. Kesesuaian dengan kondisi pekerjaan</p> <p>c. Kejelasan hubungan tugas dan tanggung jawab</p> <p>a. Kesesuaian latar belakang pendidikan /pengetahuan dengan tugas pekerjaan</p> <p>b. Kesesuaian keahlian/keterampilan dengan tugas pekerjaan</p> <p>c. Kesesuaian pengalaman kerja dengan tugas pekerjaan</p>	Ordinal

bahkan keputusan hubungan kerja (desseler, 2000)			
Prestasi Kerja (Y) adalah kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (prabu mangkunegara 2001:67)	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja	a. Ketrampilan dalam bekerja b. Kesetiaan terhadap perusahaan c. Tingkat ketelitian a. Pencapaian target yang dihasilkan b. Kejujuran dalam bekerja c. Kepuasan terhadap hasil pekerjaan	Ordinal

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi menurut sugiyono (2007:72) adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun yang menjadi populasi dari penelitian ini adalah 39

orang karyawan yang berada pada PT. Alfa scorpil Desa Gding sari/Flamboyan Kab. Kampar.

3.3.2 Sampel

Sugiyono (2007:73) bahwa sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul Representative (mewakili). Ukuran merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suara populasi.

Dalam penelitian ini penulis mengambil populasi yang dijadikan saampel adalah semua karyawan yaitu yang berjumlah 39 orang. Teknik pengampilan sampel ditentukan dengan menggunakan metode sensus, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel.

3.4 Jenis dan Sumber Data

A. Data Primer

Data primer yaitu, data yang akan penulis peroleh secara langsung dari responden yang terdiri dari identitas responden dan juga hasil tanggapan responden tentang pengaruh kompensasi dan penempatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Alfa scorpil Desa Gading sari/Flamboyan Kab. Kampar.

B. Data Skunder

Data sekunder, yaitu data-data yang akan penulis peroleh dari pihak PT Alfa scorpil Desa Gading sari/Flamboyan Kab. Kampar yang tentunya berkaitan dengan penelitian ini.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah:

- a. Kuisisioner, yaitu metode pengumpulan data dengan cara menyebarkan kuisisioner (daftar pertanyaan) yang ditunjukkan kepada responden. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Alfa scorpil Desa Gading sari/Flamboyan Kab. Kampar.
- b. Interview, yaitu melakukan wawancara pihak PT. Alfa scorpil Desa Gading sari/Flamboyan Kab. Kampar, terkait dengan kompensasi dan penempatan kerja yang diberikan kepada karyawan PT. Alfa scorpil Desa Gading sari/Flamboyan Kab. Kampar.
- c. Observasi, peneliti melakukan pengamatan secara langsung di lapangan. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan oleh peneliti secara spesifik yang selanjutnya disebut dengan variabel penelitian (Sugiono 2009). Adapun pedoman penilaian atau skor untuk angket *Questionary* adalah sebagai berikut:
 - a. Sangat setuju = 5
 - b. Setuju = 4
 - c. Cukup setuju = 3
 - d. Tidak setuju = 2
 - e. Sangat tidak setuju = 1

3.6 Teknik Analisis Data

Analisis data yang peneliti lakukan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode deskriptif yaitu dengan cara mengumpulkan data yang

didapat dari responden, kemudian ditabulasi dan dianalisis secara kuantitatif. Kuantitatif adalah analisis data yang dilakukan dengan angka-angka dan diperhitungkan menggunakan alat bantu statistik yaitu *spss for windows* selanjutnya mendapat kesimpulan, dengan melakukan uji sebagai berikut :

3.6.1 Uji validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas ini digunakan untuk mengetahui apakah hasil dari jawaban responden tersebut valid atau tidak. Kriteria dikatakan valid apabila nilai r hitung $>$ nilai r tabel. Berdasarkan tabel. menunjukkan bahwa pada pegujian validitas untuk item pertanyaan dari variabel prestasi kerja, kompensasi dan penempatan kerja. Diketahui nilai kritis r dengan tingkat signifikansi 5% Berdasarkan tabel. dapat dilihat bahwa seluruh item dalam indikator variabel prestasi kerja, kompensasi dan penempatan kerja dinyatakan valid karena memiliki r hitung $>$ r tabel.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat uji untuk mengetahui tingkat kestabilan dari suatu alat ukur dalam mengukur suatu gejala. Untuk menguji reliabilitas digunakan rumus *Alpha Cochran*. Suatu pengukuran dikatakan reliabel apabila koefisien Cronbach,s Alpha lebih besar dari 0,6. Dari perhitungan melalui SPSS 22.0 yang ditunjukkan. terlihat bahwa nilai Cronbach,s Alpha variabel prestasi kerja (Y), kompensasi (X1) dan penempatan kerja (X2) kesemuanya lebih besar dari standard (0,6). Hal ini menunjukkan bahwa semua data kuesioner tersebut adalah reliabel dan layak untuk diuji lebih lanjut.

3.6.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisa ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi dan penempatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Bentuk persamaan regresi linier berganda yaitu :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Dimana :

Y = prestasi kerja

a = konstan

β_1, β_2 = Koefisien regresi

X_1 = kompensasi

X_2 = penempatan kerja

3.6.3 Uji T

Uji T yaitu pengujian regresi secara terpisah atau persial antar masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya. Perhitungan ini dilakukan dengan bantuan program komputer (Atmaja, 2009:181).

3.6.4 Koefisien korelasi

Uji koefisien korelasi bertujuan untuk melihat seberapa kuat atau lemahnya hubungan antara variabel bebas atau independen (X) dengan variabel terikat atau dependen (Y). Jadi seperti halnya koefisien determinasi, koefisien korelasi juga di gunakan sebagai pengukur hubungan dua variabel.

3.6.5 Koefisien Determinasi (r^2)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar presentase variasi variabel bebas (independen) pada model regresi linier sederhana dalam menjelaskan variasi variabel terikat (dependen) (Priyantno, 2008). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang di butuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Agusty Ferdinand ,2006).

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah berdirinya perusahaan

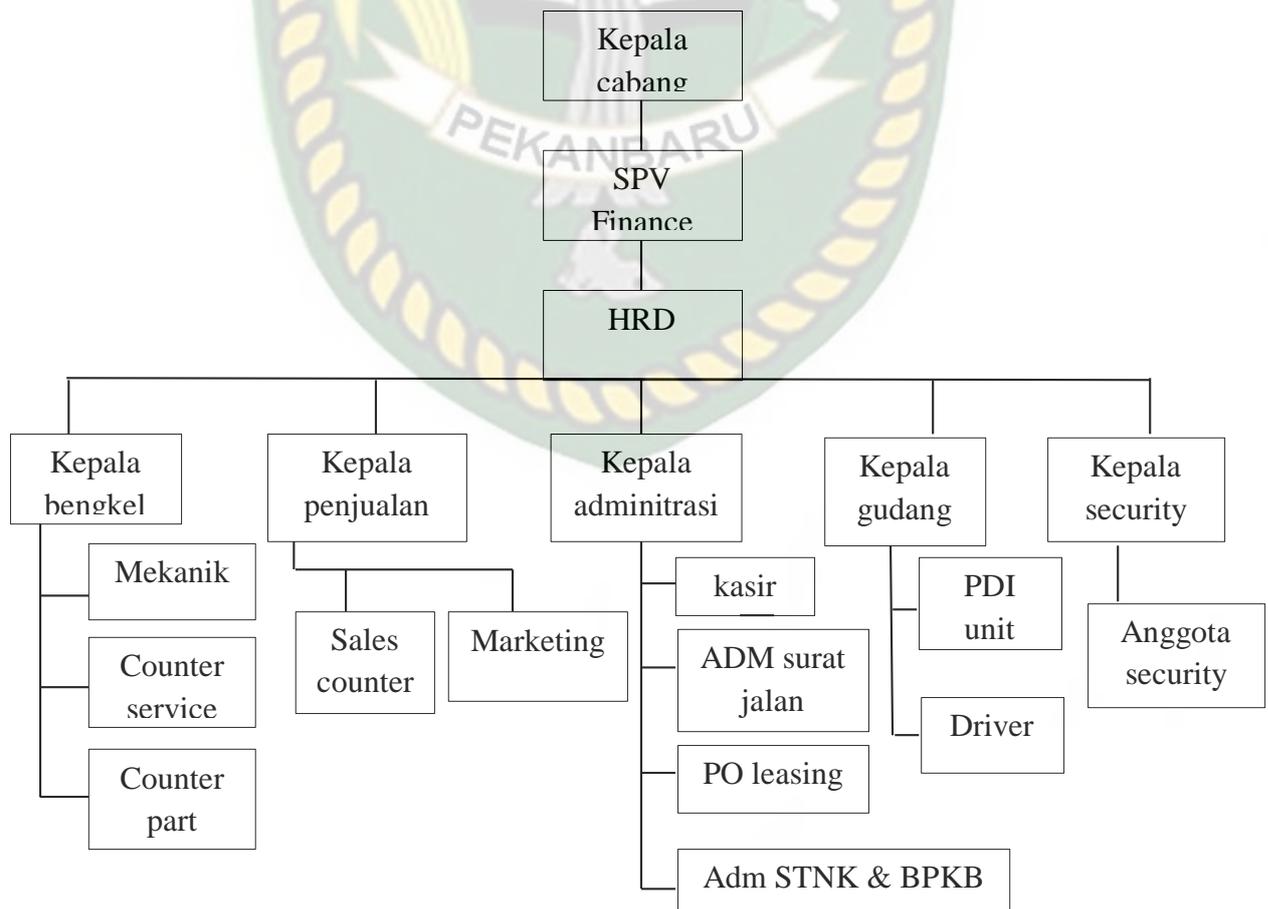
PT.Alfa scorpil dalam standard guideerline ini telah bergerak didunia bisnis otomotif selama lebih dari 20 tahun sebagai main dealer shoroom sepeda motor brand YAMAHA. Jangkauan servisnya berpusat didaerah Sumatera bagian Utara (untuk saat ini telah memasuki empat provinsi, yakni Riau Daratan, Sumatera Utara, NAD, dan Riau Kepulauan). Pada awalnya PT.Alfa scorpil, berdiri pada tahun 1987 di Medan, kemudian PT.Alfa scorpil berdiri pada tahun 2011 di kampar, yang terletak di Jln. Raya Sei Garo-Pasar Flamboyan Kec. Tapung Kab. Kampar adalah sebuah perusahaan dealer showrom terbesar yang terdapat di Kampar, yang menjual sepedah motor merk Yamaha, Alfa scorpil selalu mengutamakan pelayanan yaitu “Cerita”, Cepat, Ringan, dan Aman.

Semakin berkembang dan bertambah besar usahanya PT.Alfa scorpil mulai mengukuhkan kebesaran namanya dengan merancang identitas perusahaan baru yang di rangkumkan dalam standard *guideline* ini. Fungsi elemen gratis yang menerapkan filosofi perusahaan ini akan menjadi formula penggunaan *corporate design* dan *branding* Alfa scorpil di masa mendatang. Identitas perusahaan seperangkat atribut, aspek, ide, metode teknik dan nilai sebuah perusahaan berdasarkan karakter (*personality*), kultur dan visi dari perusahaan tersebut.

4.2 Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan suatu kerangka dasar tertentu yang menunjukkan hubungan satuan organisasi dan individu-individu yang berada didalam organisasi tersebut. Melalui stuktur organisasi maka tugas wewenang dan tanggung jawab setiap jabatan dapat diketahui dengan tegas, sehingga diharapkan setiap satuan organisasi dapat bekerja sama secara harmonis. Alfa scorpilii Kampar ini dipimpin oleh seorang kepala cabang (branch manager). Kepala cabang tersebut bertanggung jawab kepada pimpinan dikantor pusat. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Alfa Scorpilii, Kampar



Berdasarkan struktur tersebut, maka struktur organisasi yang dibentuk adalah struktur lini fungsional. Struktur organisasi bentuk lini dapat dilihat dengan adanya pelimpahan tugas, wewenang dan tanggung jawab yang bergerak vertical kebawah dari pimpinan tertinggi (atasannya) kepada unit-unit organisasi yang berada dibawahnya dalam bidang pekerjaan tertentu secara langsung.

Sering dengan berjalannya waktu, Alfa scorprii, Kampar berbenah dalam mengarungi persaingan dibidang otomotif ini. Diantaranya dengan mengikut sertakan staf-stafnya baik dari tingkat manjer, sales, dan mekanik pada seminar-seminar yang diadakan baik dari konsultan maupun staf sendiri. Saat ini PT. Alfa scorprii memiliki karyawan 39 orang.

4.3 Aktifitas perusahaan

Adapun kegiatan yang dilakukan perusahaan PT. Alfa scorprii yaitu:

1. Kepala Cabang
 - a. Memimpin perusahaan dan pelaksanaan tugas sehari-hari secara operasional.
 - b. Melaksanakan program perusahaan secara terpadu.
 - c. Mempunyai wewenang dalam pengambilan keputusan sesuai batasan.
 - d. Menandatangani surat-surat sesuai dengan wewenang.
 - e. Menandatangani bukti penerimaan pengeluaran kas atau bank sesuai dengan wewenang.
 - f. Mengatur dan mengawasi serta terhadap tugas masing-masing bagian dan bertanggung jawab kepada pimpinan.

2. SPV Finance

Bagian ini bertanggung jawab penuh atas aktiva perusahaan yang berbentuk kas dan aktiva lainnya. tugas utamanya adalah membuat perencanaan penerimaan dan pengeluaran baik jangka pendek maupun jangka panjang dalam mencatat transaksi keuangan tersebut.

3. HRD

- a. Mengawasi, menilai dan mengevaluasi kedisiplinan karyawan dalam perusahaan.
- b. Membuat daftar usulan kenaikan gaji.
- c. Menyelesaikan dan menerima karyawan baru.
- d. Bertanggung jawab kepada pimpinan perusahaan.

4. Kepala mekanik

- a. Menerima pelanggan (customer).
- b. Menerima keluhan dari pelanggan (customer) langsung.
- c. Menentukan kerusakan yang harus diperbaiki.
- d. Membagi pekerjaan kepada mekanik.
- e. Mengadakan final check sebelum motor tersebut diserahkan kepada pelanggan.

5. Mekanik

- a. Menerima tugas yang diberikan kepada mekanik.
- b. Memperbaiki/melakukan service kendaraan-kendaraan.
- c. Bertanggung jawab kepada kepala mekanik.

6. Counter service

Melayani konsumen dalam kegiatan penjualan sepeda motor suku cadangan kendaraan.

7. Counter part

Penjualan suku cadang atau sparepart merk yamaha. Selain penjualan sepeda motor dan pelayanan *service*, juga tersedia penjualan suku cadang (*sparepart*) resmi yamaha, sehingga kualitas dari suku cadang yang ada jamin oleh yamaha. Tugasnya yaitu:

- a. Mengkoordinir, mengatur dan mengawasi serta bertanggung jawab terhadap pelaksanaan tugas dibidang spare part dan service.
 - b. Melaksanakan tugas perbaikan atau servis kendaraan bermotor.
 - c. Mengadakan penjualan spare part.
 - d. Membuat daftar usulan penambahan spare part kepada pimpinan perusahaan.
 - e. Mengatur dan menjaga spare part digudang.
 - f. Melayani keluhan dan kebutuhan konsumen atas kepemilikan kendaraan bermotor.
 - g. Bertanggung jawab kepada pimpinan perusahaan.
 - h. Tugas lain adalah bertujuan untuk kemajuan perusahaan.
8. Kepala penjualan bagian pemasaran bertanggung jawab atas penjualan barang dagangan perusahaan. Bagian ini bertugas:
- a. Mengawasi dan memonitor harga pasaran sekaligus memasarkannya.

- b. Menerima semua order atau pesenan barang atau pesenan barang dari berbagai tempat.
 - c. Mengadakan penentuan harga dan syarat dalam penjualan cicilan.
 - d. Membuat rencana penjualan dimasa yang akan datang.
 - e. Mengadakan perjanjian penjualan dengan pelanggan.
9. Sales counter
- Sales counter berfungsi melayani konsumen secara langsung dalam aktivitas penjualan sepeda motor.
10. Kepala administrasi bertugas memastikan pelaksanaan fungsi manajemen SDM diseluruh perusahaan berjalan dengan baik dan meningkatkan kinerja SDM dalam mencapai target perusahaan dari waktu ke waktu. Memiliki peran dalam mengelola keuangan perusahaan, sehingga dalam prosesnya perusahaan tetap memiliki keuntungan dan mempertimbangkan biaya-biaya yang keluar, dan juga bertanggung jawab terhadap segala transaksi yang dibuat oleh kedua belah pihak baik perusahaan maupun konsumen atau pihak kedua.
11. Kasir
- a. Menerima dan membayarkan keperluan operasional perusahaan.
 - b. Membuat dan mencatat transaksi keuangan perusahaan.
12. Account/pajak
- a. Membuat laporan pembukuan administrasi.
 - b. Menghitung pajak dan melaporkannya kepada manajer,
13. Sekretaris, berfungsi membantu manajer dalam melaksanakan tugas khusus dan yang dianggap perlu dapat meliputi seluruh tugas kegiatan perusahaan.

14. Kepala gudang

Bagian ini bertugas untuk mengatur dan mengawasi dan bertanggung jawab terhadap pelaksanaan tugas dalam bidang kebersihan dan menjaga aset perusahaan.

15. Driver, mengantarkan/menjemput barang/kendaraan dalam bidang transportasi perusahaan.

16. Kepala security, mengawasi dan bertanggung jawab atas menjaga keamanan aktivitas perusahaan.

17. Anggota security, bertanggung jawab dalam menjaga keamanan aktivitas perusahaan.

Tipe seperti Yamaha tipe matic seperti Mio M, soul GT, Xride, Nmx, Fino Nmax, tipe sport seperti Vixion, MT25, Byson F1, Xambre, R15, R25, tipe moped seperti Jupiter Z, Vega Force, Jupiter mx 150, Jupiter mx king 150. Dalam pembagian tugas dan tanggung jawab yang tersusun dalam *job description* tersebut maka setiap personil yang ada dalam berbagai kegiatan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan wewenang yang diberikan oleh pimpinan perusahaan.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini responden yang dipilih sebagai objek penelitian adalah semua karyawan yang bekerja di PT. Alfa scorpil Desa Gading Sari/Flamboyan Kab. Kampar. Adapun responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah 39 orang.

Untuk menganalisis masalah yang ingin diteliti dalam penelitian ini, maka sebelumnya klasifikasi identitas responden, sehingga mempermudah mencari, mengetahui dan menguji data yang akan diteliti lebih lanjut dari keterangan yang diberikan oleh responden, karena dengan adanya karakteristik maka akan mendukung kepastian responden yang diteliti apakah layak atau tidak layak, dari setiap karakteristik responden akan terdapat berbagai macam pertanyaan (kuisisioner) yang akan ditanyakan. Kemudian pertanyaan tersebut akan diolah dan diberi nilai sesuai alternatif jawaban yang telah diberikan kepada responden.

Pada tabel berikut dijelaskan karakteristik responden yaitu kuisisioner PT. Alfa scorpil Desa Gading Sari/Flamboyan Kab. Kampar. Berdasarkan jenis kelamin, umur, pendidikan, pekerjaan.

- a. Untuk melihat jenis kelamin responden pada PT. Alfa scorpil Desa Gading Sari/Flamboyan Kab. Kampar dapat dilihat pada tabel 5.1 berikut ini:

TABEL 5.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase %
1	Laki-Laki	25	64,1
2	Perempuan	14	35,9
Jumlah		39	100

Sumber : hasil penelitian 2020

Berdasarkan tabel 5.1 di atas diketahui bahwa dari 39 orang responden yang digunakan dalam penelitian ini. Responden yang berjenis kelamin perempuan yaitu 14 orang atau 35,9% dan yang berjenis kelamin laki-laki yaitu 25 orang atau 64,1% berdasarkan tabel diatas dapat diambil kesimpulan bahwa responden yang paling banyak adalah responden yang berjenis kelamin laki-laki karena pekerjaan yang memiliki keahlian mekanik atau teknisi lebih membutuhkan karyawan laki-laki.

b. Tingkat pendidikan

Pendidikan merupakan usaha untuk memberikan masyarakat atau manusia yang cerdas, terampil dan berpengalaman. Tingkat pendidikan merupakan hal yang sangat penting dalam rangka pelaksanaan pembangunan.

Untuk melihat lebih lanjut tingkat pendidikan karyawan PT. Alfa Scorpii Desa Gading Sari/Flamboyan Kab. Kampar dapat dilihat pada tabel 5.2 dibawah ini.

TABEL 5.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Presentase %
1	SMA	30	76,9
2	DIPLOMA	5	12,8
3	SARJANA	4	10,3
Jumlah		39	100

Sumber: hasil penelitian 2020

Berdasarkan tabel diatas tingkat pendidikan responden yang karyawan PT. Alfa Scorpii Desa Gading Sari/Flamboyan Kab. Kampar yaitu 30 orang atau 76,9% berpendidikan SMA, 5 orang atau 12,8% berpendidikan DIPLOMA, dan yang berpendidikan SARJANA sebanyak 4 orang atau 10,3 %. Berdasarkan tabel diatas responden yang paling banyak PT Alfa Scorpii Desa Gading Sari/Flamboyan Kab. Kampar adalah yang berpendidikan SMA sebesar 30 orang atau 76,9%.

5.2 Uji validitas

Uji validitas dilakukan untuk tingkat kevalitan indikator yang digunakan sebagai alat ukur variabel. Penguji validitas menggunakan korelasi bivarian. Yang dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor variabel, dengan ketentuan $\text{sig} \geq 0,05$ berarti valid. Berikut hasil uji validitas masing-masing indikator.

TABEL 5.3

Variabel Kompensasi

Variabel	Intem	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Kompensasi (X1)	X1.1	0,808	0,316	Valid
	X1.2	0,647	0,316	Valid
	X1.3	0,635	0,316	Valid

	X1.4	0,649	0,316	Valid
	X1.5	0,664	0,316	Valid
	X1.6	0,654	0,316	Valid
	X1.7	0,664	0,316	Valid
	X1.8	0,808	0,316	Valid

Sumber: Data hasil olahan menggunakan SPSS

TABEL 5.4

Variabel Penempatan Kerja

Variabel	Intem	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Penempatan Kerja (X2)	X2.1	0,771	0,316	Valid
	X2.2	0,560	0,316	Valid
	X2.3	0,922	0,316	Valid
	X2.4	0,527	0,316	Valid
	X2.5	0,922	0,316	Valid
	X2.6	0,922	0,316	Valid

Sumber: Data hasil olahan menggunakan SPSS

TABEL 5.5

Variabel Prestasi Kerja

Variabel	Intem	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Prestasi kerja (Y)	Y1	0,771	0,316	Valid
	Y2	0,643	0,316	Valid
	Y3	0,642	0,316	Valid
	Y4	0,602	0,316	Valid
	Y5	0,664	0,316	Valid
	Y6	0,696	0,316	Valid

Sumber: Data hasil olahan menggunakan SPSS

Berdasarkan Tabel 5.3, 5.4 dan 5.5 dapat disimpulkan bahwa semua item indicator kompensasi, penempatan kerja dan prestasi kerja adalah valid. Karna r-hitung (*corrected Item-Total Correlation*) lebih besar dari pada r-tabel.

5.3 Uji Reliabilitas

Pengukuran reliabilitas pada prinsipnya ditunjukkan sejauh mana pengukuran dapat memberikan hasil relatif tidak berbeda bila dilakukan pada subyek yang sama semakin tinggi tingkat keandalan suatu alat ukur, semakin stabil dan semakin dapat diandalkan alat ukur tersebut dalam mengukur suatu gejala.

Dalam uji reliabilitas ini batas nilai dalam uji adalah 0,60. Jika nilai reliabilitas kurang dari 0,60 maka nilainya kurang baik. Nilai reliabilitas dan uji ini adalah pada kolom *Reliability statistics (Cronbach' Alpha)*. Dan diketahui nilai reliabilitas semua variabel berada diatas 0,60 artinya bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini reliabel atau dapat dipercaya.

Hasil uji reliabilitas yang dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS versi 22.0 adalah sebagai berikut:

TABEL 5.6
Uji Realiabilitas

Variabel	Coef. Alpha	Keterangan
Kompensasi	0,840	Reliabel
Penempatan Kerja	0,855	Reliabel
Prestasi Kerja	0,752	Reliabel

Sumber: Data olahan menggunakan program SPSS

Berdasarkan dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi, penempatan kerja dan prestasi kerja pada penelitian ini reliabel dan dapat diandalkan karna nilai riliabelnya lebih besar dari 0,60.

5.4 Analisis Kompensasi pada PT. Alfa Scorpii Desa Gading

Sari/Flamboyan Kab. Kampar

Untuk dapat melihat hasil jawaban responden terhadap pertanyaan variabel kompensasi dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini:

5.4.1. Tanggapan responden mengenai penetapan gaji pokok kepada karyawan berdasarkan masa kerja dan posisi jabatan

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai penempatan gaji pokok kepada karyawan berdasarkan masa kerja dan posisi jabatan pada PT. Alfa Scorpii Gading Sari/Flamboyan Kab. Kampar dapat dilihat pada tabel berikut ini:

TABEL 5.7

No	Kategori	Frekuensi	Presentase %
1	Sangat Sesuai	17	43,6
2	Sesuai	19	48,7
3	Cukup Sesuai	3	7,7
4	Tidak Sesuai	-	-
5	Sangat Tidak Sesuai	-	-
Jumlah		39	100

Sumber : Data hasil penelitian 2020

Berdasarkan tabel 5.7 diatas, dapat diketahui dari 39 orang responden menyatakan tanggapan tentang penetapan gaji pokok kepada karyawan berdasarkan masa kerja dan posisi jabatan. Responden yang memberikan jawaban sangat sesuai yaitu sebanyak 17 orang atau 43,6%, responden yang memberikan jawaban sesuai yaitu sebanyak 19 orang atau 48,7%, responden yang memberikan jawaban cukup sesuai yaitu sebanyak 3 orang atau 7,7%, responden yang memberikan jawaban tidak sesuai dan sangat tidak sesuai tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang penetapan gaji pokok kepada karyawan berdasarkan masa kerja dan posisi jawaban berada pada kategori sesuai.

5.4.2 Tanggapan responden mengenai gaji yang di berikan kepada karyawan sudah adil dan layak memenuhi kebutuhan karyawan

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai gaji yang diberikan kepada karyawan sudah adil dan layak memenuhi kebutuhan karyawan pada PT. Alfa Scorpii Gading Sari/Flamboyan Kab. Kampar dapat dilihat paa tabel berikut ini:

TABEL 5.8

No	Kategori	Frekuensi	Presentase %
1	Sangat Sesuai	18	46,2
2	Sesuai	18	46,2
3	Cukup Sesuai	2	5,13
4	Tidak Sesuai	1	2,56
5	Sangat Tidak Sesuai	-	-
Jumlah		39	100

Sumber : Data hasil penelitian 2020

Berdasarkan tabel 5.8 diatas, dapat diketahui dari 39 orang responden menyatakan tanggapan tentang gaji yang diberikan kepada karyawan pada PT. Alfa Scorpii Desa Gading Sari/Flamboyan Kab. Kampar sudah adil dan layak memenuhi kebutuhan karyawan. Responden yang memberikan jawaban sangat sesuai yaitu sebanyak 18 orang atau 46,1%, responden yang memberikan jawaban sesuai yaitu sebanyak 18 orang atau 46,2%, responden yang memberikan jawaban cukup sesuai yaitu sebanyak 2 orang atau 5,13%, responden yang memberikan jawaban tidak sesuai yaitu sebanyak 1 orang atau 2,56%, dan responden yang memberikan jawaban sangat tidak sesuai tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang gaji yang diberikan kepada karyawan pada PT. Alfa Scorpii Desa Gading Sari/Flamboyan Kab. Kampar sudah adil dan layak memenuhi kebutuhan karyawan berada pada kategori sangat sesuai dan sesuai.

Upah atau gaji merupakan macam kompensasi langsung yang diberikan pihak perusahaan kepada karyawannya. Menurut Simamora (2008:445), upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji perjam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan.gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.

5.4.3 Tanggapan responden mengenai karyawan mendapatkan bonus/insentif apabila target perusahaan tercapai

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai karyawan mendapatkan bonus/insentif apabila target perusahaan tercapai pada PT. Alfa Scorpii Gading Sari/Flamboyan Kab. Kampar dapat dilihat paa tabel berikut ini:

TABEL 5.9

No	Kategori	Frekuensi	Presentase %
1	Sangat Sesuai	21	5,8
2	Sesuai	17	43,6
3	Cukup Sesuai	-	-
4	Tidak Sesuai	1	2,6
5	Sangat Tidak Sesuai	-	-
Jumlah		39	100

Sumber : Data hasil penelitian 2020

Berdasarkan tabel 5.9 diatas, dapat diketahui dari 39 orang responden menyatakan tanggapan tentang karyawan mendapatkan bonus/insentif apabila target perusahaan tercapat. Responden yang memberikan jawaban sangat sesuai yaitu sebanyak 21 orang atau 53,8%, responden yang memberikan jawaban sesuai yaitu sebanyak 17 orag atau 43,6%, responden yang memberikan jawaban tidak sesuai yaitu sebanyak 1 orang atau 2,6%, responden yang memberikan jawaban cukup sesuai dan sangat tidak sesuai tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa

tanggapan responden tentang karyawan mendapatkan bonus/insentif apabila target perusahaan tercapai berada pada kategori sangat sesuai.

5.4.4 Tanggapan responden mengenai pemberian bonus/insentif sudah adil dan layak memenuhi kebutuhan karyawan

Untuk mengetahui tanggapan responde mengenai pemberian bonus/insentif sudah adil dan layak memenuhi kebutuhan karyawan pada PT. Alfa Scorpii Gading Sari/Flamboyan Kab. Kampar dapat dilihat paa tabel berikut ini:

TABEL 5.10

No	Kategori	Frekuensi	Presentase %
1	Sangat Sesuai	20	51,3
2	Sesuai	15	38,5
3	Cukup Sesuai	3	7,7
4	Tidak Sesuai	1	2,5
5	Sangat Tidak Sesuai	-	-
Jumlah		39	100

Sumber : Data hasil penelitian 2020

Berdasarkan tabel 5.10 diatas, dapat diketahui dari 39 orang responden menyatakan tanggapan tentang pemberian bonus/insentif pada PT. Alfa Scorpii Desa Gading Sari/Flamboyan Kab. Kampar sudah adil dan layak memenuhi kebutuhan karyawan. Responden yang memberikan jawaban sangat sesuai yaitu sebanyak 20 orang atau 51.3%, responden yang memberikan jawaban sesuai yaitu sebanyak 15 orang atau 38,5%, responden yang memberikan jawaban cukup sesuai yaitu sebanyak 3 orang atau 7,7%, responden yang memberikan jawaban tidak sesuai yaitu sebanyak 1 orang atau 2,5%, dan responden yang memberikan jawaban sangat tidak sesuai tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang pemberian bonus/insentif pada PT. Alfa Scorpii Desa Gading

Sari/Flamboyan Kab. Kampar sudah adil dan layak memenuhi kebutuhan karyawan berada pada kategori sangat sesuai.

Insentif atau bonus juga termasuk jenis kompensasi langsung yang diberikan pihak perusahaan kepada karyawannya. Menurut Simamora (2008:445), insentif adalah tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.

5.4.5 Tanggapan responden memberikan tunjangan hari raya kepada karyawan untuk memenuhi kebutuhan

Untuk mengetahui tanggapan responden memberikan tunjangan hari raya kepada karyawan untuk memenuhi kebutuhan pada PT. Alfa Scorpii Gading Sari/Flamboyan Kab. Kampar dapat dilihat paa tabel berikut ini:

TABEL 5.11

No	Kategori	Frekuensi	Presentase %
1	Sangat Sesuai	20	51,3
2	Sesuai	16	41,0
3	Cukup Sesuai	3	7,7
4	Tidak Sesuai	-	-
5	Sangat Tidak Sesuai	-	-
Jumlah		39	100

Sumber : Data hasil penelitian 2020

Berdasarkan tabel 5.11 diatas, dapat diketahui dari 39 orang responden menyatakan tanggapan tentang PT. Alfa Scorpii Desa Gading Sari/Flamboyan Kab. Kampar memberikan tunjangan Hari Raya kepada karyawan untuk memenuhi kebutuhan. Responden yang memberikan jawaban sangat sesuai yaitu sebanyak 20 orang atau 51,3%, responden yang memberikan jawaban sesuai yaitu sebanyak 16 orang atau 41,0%, responden yang memberikan jawaban cukup sesuai yaitu sebanyak 3 orang atau 7,7%, responden yang memberikan jawaban

tidak sesuai dan sangat tidak sesuai tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang PT. Alfa Scorpii Desa Gading Sari/Flamboyan Kab. Kampar memberikan tunjangan Hari Raya kepada karyawan untuk memenuhi kebutuhan berada pada kategori sangat sesuai.

5.4.6 Tanggapan responden memberikan tunjangan kesehatan kepada karyawan melalui BPJS kesehatan

Untuk mengetahui tanggapan memberikan tunjangan kesehatan kepada karyawan melalui BPJS kesehatan pada PT. Alfa Scorpii Gading Sari/Flamboyan Kab. Kampar dapat dilihat pada tabel berikut ini:

TABEL 5.12

No	Kategori	Frekuensi	Presentase %
1	Sangat Sesuai	18	46,2
2	Sesuai	16	41,0
3	Cukup Sesuai	5	12,8
4	Tidak Sesuai	-	-
5	Sangat Tidak Sesuai	-	-
Jumlah		39	100

Sumber : Data hasil penelitian 2020

Berdasarkan tabel 5.12 diatas, dapat diketahui dari 39 orang responden menyatakan tanggapan tentang PT. Alfa Scorpii Desa Gading Sari/Flamboyan Kab. Kampar memberikan tunjangan kesehatan kepada karyawan melalui BPJS kesehatan. Responden yang memberikan jawaban sangat sesuai yaitu sebanyak 18 orang atau 46,2%, responden yang memberikan jawaban sesuai yaitu sebanyak 16 orang atau 41,0%, responden yang memberikan jawaban cukup sesuai yaitu sebanyak 5 orang atau 12,6%, responden yang memberikan jawaban tidak sesuai dan sangat tidak sesuai tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang PT. Alfa Scorpii Desa Gading Sari Kab. Kampar memberikan

tunjangan kesehatan kepada karyawan melalui BPJS kesehatan berada pada kategori sangat sesuai.

5.4.7 Tanggapan responden memberikan fasilitas kendaraan kepada karyawan yang memiliki prestasi demi kelancaran tugas pekerjaan

Untuk mengetahui tanggapan responden memberikan fasilitas kendaraan kepada karyawan yang memiliki prestasi demi kelancaran tugas pekerjaan pada PT. Alfa Scorpii Gading Sari/Flamboyan Kab. Kampar dapat dilihat pada tabel berikut ini:

TABEL 5.13

No	Kategori	Frekuensi	Presentase %
1	Sangat Sesuai	20	51,3
2	Sesuai	16	41,0
3	Cukup Sesuai	3	7,7
4	Tidak Sesuai	-	-
5	Sangat Tidak Sesuai	-	-
Jumlah		39	100

Sumber : Data hasil penelitian 2020

Berdasarkan tabel 5.13 di atas, dapat diketahui dari 39 orang responden menyatakan tanggapan tentang PT. Alfa Scorpii Desa Gading Sari Kab. Kampar memberikan fasilitas kendaraan kepada karyawan yang memiliki prestasi demi kelancaran tugas pekerjaan. Responden yang memberikan jawaban sangat sesuai yaitu sebanyak 20 orang atau 51,3%, responden yang memberikan jawaban sesuai yaitu sebanyak 16 orang atau 41,0%, responden yang memberikan jawaban cukup sesuai yaitu sebanyak 3 orang atau 7,7%, responden yang memberikan jawaban tidak sesuai dan sangat tidak sesuai tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang PT. Alfa Scorpii Desa Gading Sari/Flamboyan Kab.

Kampar memberikan fasilitas kendaraan kepada karyawan yang memiliki prestasi demi kelancaran tugas pekerjaan berada pada kategori sangat sesuai.

5.4.8 Tanggapan responden mengenai fasilitas yang diberikan sudah adil dan layak bagi karyawan

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai fasilitas yang diberikan sudah adil dan layak bagi karyawan pada PT. Alfa Scorpii Gading Sari/Flamboyan Kab. Kampar dapat dilihat paa tabel berikut ini:

TABEL 5.14

No	Kategori	Frekuensi	Presentase %
1	Sangat Sesuai	17	43,6
2	Sesuai	19	48,7
3	Cukup Sesuai	3	7,7
4	Tidak Sesuai	-	-
5	Sangat Tidak Sesuai	-	-
Jumlah		39	100

Sumber : Data hasil penelitian 2020

Berdasarkan tabel 5.14 diatas, dapat diketahui dari 39 orang responden menyatakan tanggapan tentang fasilitas yang diberikan PT. Alfa Scorpii Desa Gading Sari/Flamboyan Kab. Kampar sudah adil dan layak bagi karyawan. Responden yang memberikan jawaban sangat sesuai yaitu sebanyak 17 orang atau 43,6%, responden yang memberikan jawaban sesuai yaitu sebanyak 19 orang atau 48,7%, responden yang memberikan jawaban cukup sesuai yaitu sebanyak 3 orang atau 7,7%, responden yang memberikan jawaban tidak sesuai dan sangat tidak sesuai tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang fasilitas yang diberikan PT. Alfa Scorpii Desa Gading Sari Kab. Kampar sudah adil dan layak bagi karyawan berada pada kategori sesuai.

Fasilitas juga merupakan salah satu jenis kompensasi tidak langsung yang diterima karyawan dari perusahaan. Menurut Simamora (2008:445), contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses perusahaan yang diperoleh karyawan.

Untuk mengetahui tanggapan responden tentang kompensasi pada PT. Alfa Scorpii Desa Gading Sari/Flamboyan Kab. Kamapar, dapat diketahui dari rekapitulasi rata-rata jawaban responden, yaitu:

TABEL 5.15
Rekapitulasi Variabel Kompensasi (X1)

No	Variabel / Dimensi	Kategori					Jumlah
		5	4	3	2	1	
Kompensai							
1	Penetapan gaji pokok kepada karyawan berdasarkan masa kerja dan posisi jabatan.	17	19	3	-	-	
	Bobot Nilai	85	76	9	-	-	170
2	Gaji yang diberikan kepada karyawan sudah adil dan layak memenuhi kebutuhan karyawan.	18	18	2	1	-	
	Bobot Nilai	90	72	6	2	-	170
3	Karyawan mendapatkan bonus/insentif apabila target perusahaan tercapai.	21	17	-	1	-	
	Bobot Nilai	105	68	-	2	-	175
4	Pemberian bonus/insentif sudah adil dan layak memenuhi kebutuhan karyawan.	20	15	3	1	-	
	Bobot Nilai	100	60	9	2	-	171

5	Memberikan tunjangan Hari Raya kepada karyawan untuk memenuhi kebutuhan.	20	16	3	-	-	
	Bobot Nilai	100	64	9	-	-	173
6	Memberikan tunjangan kesehatan kepada karyawan melalui BPJS kesehatan.	18	16	5	-	-	
	Bobot Nilai	90	64	15	-	-	169
7	Memberikan fasilitas kendaraan kepada karyawan yang memiliki prestasi demi kelancaran tugas pekerjaan.	20	16	3	-	-	
	Bobot Nilai	100	64	9	-	-	173
8	Fasilitas yang diberikan sudah adil dan layak bagi karyawan.	17	19	3	-	-	
	Bobot Nilai	85	76	9	-	-	170
Total Bobot Nilai		755	544	66	6	-	1371

Berdasarkan hasil rekapitulasi tanggapan responden pada tabel diatas dapat dilihat jumlah skor total sebesar 1371 di bawah ini dapat di ketahui nilai tertinggi dan terendah sebagai berikut:

$$\text{Nilai Maksimal} = 5 \times 8 \times 39 = 1560$$

$$\text{Nilai Minimal} = 5 \times 1 \times 39 = 139$$

$$\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{\text{Item}} = \frac{1560 - 139}{5} = \frac{1421}{5} = 284$$

Untuk mengetahui tingkat rekapitulasi PT. Alfa Scorpii Desa Gading Sari/Flamboyan Kab. Kampar maka dapat di tentukan di bawah ini:

Sangat Sesuai	= 1.560 – 1.596
Sesuai	= 1.292 – 1.596
Cukup Sesuai	= 988 – 1.292
Tidak Sesuai	= 684 - 988
Sangat Tidak Sesuai	= 139 - 684

Berdasarkan hasil rekapitulasi jawaban responden dapat dilihat bahwa rekapitulasi kompensasi pada PT. Alfa Scorpii Desa Gading Sari/Flamboyan Kab. Kampar dalam kategori sangat sesuai. Kriteria penilaian dalam kategori sangat sesuai dengan nilai 1371 berada diantara 1.560 – 1.596. Hal ini secara keseluruhan bahwa mayoritas karyawan menjawab pada kateгоре sangat sesuai kompensasi pada PT. Alfa Scorpii Desa Gading Sari/Flamboyan Kab. Kampar.

5.5 Analisis Penempatan Kerja

Penempatan kerja merupakan suatu kondisi dinamis yang berpengaruh dengan proses dan lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan. Sehingga definisi penempatan kerja. Penempatan (*placement*) adalah tindakan lanjut dari seleksi, yaitu penempatan calon karyawan yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkan dan sekaligus mendelegasikan *authority* kepada orang tersebut Hasibuan (2011 : 62).

Penempatan kerja ini sangat penting artinya bagi suatu perusahaan, karena tanpa penempatan karyawan yang tepat, maka tidak akan terjadi transaksi jual beli diantara keduanya.

5.5.1 Tanggapan responden mengenai kejelasan tugas dan tanggung jawab yang diberikan

Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap kejelasan tugas dan tanggung jawab yang diberikan pada PT. Alfa Scorpii Gading Sari/Flamboyan Kab. Kampar dapat dilihat pada tabel berikut ini:

TABEL 5.16
Kejelasan Tugas Dan Tanggung Jawab Yang Diberikan

No	Kategori	Frekuensi	Presentase %
1	Sangat Sesuai	18	46,2
2	Sesuai	21	53,8
3	Cukup Sesuai	-	-
4	Tidak Sesuai	-	-
5	Sangat Tidak Sesuai	-	-
Jumlah		39	100

Sumber : Data hasil penelitian 2020

Berdasarkan tabel 5.16 diatas diketahui bahwa tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan, dari 39 orang responden dalam penelitian ini sebagian besar responden yang memberikan jawaban sangat sesuai yaitu sebesar 18 orang atau 46,2%, responden yang memberikan jawaban sesuai yaitu sebesar 21 orang atau 53,8%, responden yang memberikan jawaban tidak sesuai cukup sesuai dan sangat tidak sesuai tidak ada. Jadi dapat di simpulkan bahwa tanggapan responden tentang kejelasan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan sudah sesuai berada pada kategori sesuai.

Seperti pendapat Tjiptono (2000:52) dimana suatu kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, manusia dan lingkungan yang memenuhi harapan. Yaitu tugas dan tanggung jawab yang diberikan PT. Alfa Scorpii Desa Gading Sari/Flamboyan Kab. Kampar terhadap karyawannya menyatakan sesuai.

5.5.2 Tanggapan responden mengenai kesesuaian kondisi pekerjaan

Untuk melihat tanggapan responden terhadap kesesuaian kondisi kerja pada PT. Alfa Scorpii Desa Gading Sari/Flamboyan Kab. Kampar dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

TABEL 5.17

Kesesuaian Kondisi Kerja

No	Kategori	Frekuensi	Presentase %
1	Sangat Sesuai	18	46,2
2	Sesuai	19	48,7
3	Cukup Sesuai	2	5,1
4	Tidak Sesuai	-	-
5	Sangat Tidak Sesuai	-	-
Jumlah		39	100

Sumber : Data hasil penelitian 2020

Berdasarkan tabel 5.17 diatas diketahui bahwa tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan, dari 39 orang responden dalam penelitian ini sebgaaian besar responden yang meberikan jawaban sangat sesuai yaitu sebesar 18 orang atau 46,2%, responden yang memberikan jawaban sesuai yaitu sebesar 19 orang atau 48,7%, responden yang memberikan jawaban cukup sesuai yaitu sebesar 2 orang atau 5,1%, responden yang memberikan jawaban tidak sesuai dan sangat tidak sesuai tidak ada. Jadi dapat di simpulkan bahwa tanggapan responden tentang kesesuaian kondisi kerja yang ditetapkan perusahaan dengan kebutuhan tugas pekerjaan sesuai yang diharapkan pada PT. Alfa Scorpii Desa Gading Sari/Flamboyan Kab. Kampar kategori sesuai.

5.5.3 Tanggapan responden mengenai kejelasan hubungan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan

Untuk melihat tanggapan responden terhadap kejelasan hubungan tugas dan tanggung jawab yang di berikan kepada karyawan PT. Alfa Scorpii Desa Gading Sari/Flamboyan Kab. Kampar dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

TABEL 5.18

Kejelasan Hubungan Tugas Dan Tanggung Jawab Yang Diberikan

No	Kategori	Frekuensi	Presentase %
1	Sangat Sesuai	17	43,6
2	Sesuai	18	46,1
3	Cukup Sesuai	3	7,7
4	Tidak Sesuai	-	-
5	Sangat Tidak Sesuai	-	-
Jumlah		39	100

Sumber : Data hasil penelitian 2020

Berdasarkan tabel 5.18 diatas diketahui bahwa tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan, dari 39 orang responden dalam penelitian ini sebagian besar responden yang meberikan jawaban sangat sesuai yaitu sebesar 17 orang atau 43,6%, responden yang memberikan jawaban sesuai yaitu sebesar 18 orang atau 46,1%, responden yang memberikan jawaban cukup sesuai yaitu sebesar 3 orang atau 7,7%, responden yang memberikan jawaban tidak sesuai dan sangat tidak sesuai tidak ada. Jadi dapat di simpulkan bahwa tanggapan responden tentang kejelasan hubungan tugas dan tanggung jawab yang diberikan sudah sesuai yang diharapkan pada PT. Alfa Scorpii Desa Gading Sari/Flamboyan Kab. Kampar kategori sesuai.

5.5.4 Tanggapan responden kesesuaian latar belakang pendidikan / pengetahuan dengan pekerjaan yang ditugaskan

Untuk melihat tanggapan responden terhadap kesesuaian latar belakang pendidikan/pengetahuan dengan pekerjaan yang ditugaskan PT. Alfa Scorpii Desa Gading Sari/Flamboyan Kab. Kampar dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

TABEL 5.19

Latar Belakang Pendidikan/Pengetahuan Dengan Pekerjaan Yang Ditugaskan

No	Kategori	Frekuensi	Presentase %
1	Sangat Sesuai	22	56,4
2	Sesuai	14	35,9
3	Cukup Sesuai	3	7,7
4	Tidak Sesuai	-	-
5	Sangat Tidak Sesuai	-	-
Jumlah		39	100

Sumber : Data hasil penelitian 2020

Berdasarkan tabel 5.19 diatas diketahui bahwa 39 orang responden dalam penelitian ini sebagian besar responden yaitu 22 orang atau 56,4%, berpendapat sangat sesuai bahwa PT. Alfa Scorpii Desa Gading Sari/Flamboyan Kab. Kampar terhadap latar belakang pendidikan/pengetahuan dengan pekerjaan yang ditugaskan, 14 orang atau 35,9% berpendapat sesuai dan 3 orang atau 7,7% berpendapat cukup sesuai.

Berdasarkan tabel dari hasil penelitian diatas dapat disimpulkan sebagian besar responden menyatakan sangat sesuai terhadap latar belakang pendidikan/pengetahuan dengan pekerjaan yang ditugaskan kepada karyawan.

5.5.5 Tanggapan responden mengenai keahlian/keterampilan dengan tugas pekerjaan yang diberikan

Untuk melihat tanggapan responden terhadap kesesuaian keahlian/keterampilan dengan tugas yang diberikan oleh PT. Alfa Scorpii Desa Gading Sari/Flamboyan Kab. Kampar dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

TABEL 5.20
Keahlian/Keterampilan Dengan Tugas Pekerjaan Yang Diberikan

No	Kategori	Frekuensi	Presentase %
1	Sangat Sesuai	28	71,8
2	Sesuai	10	25,6
3	Cukup Sesuai	1	2,6
4	Tidak Sesuai	-	-
5	Sangat Tidak Sesuai	-	-
Jumlah		39	100

Sumber : Data hasil penelitian 2020

Berdasarkan dari tabel 5.20 diatas diketahui bahwa dari 39 orang responden dalam penelitian ini 28 orang atau 71,8% sangat sesuai mengenai keahlian/keterampilan dengan tugas pekerjaan yang diberikan oleh PT. Alfa Scorpii Desa Gading Sari/Flamboyan Kab. Kampar dan 10 orang atau 25,6% mengatakan sesuai dan 1 orang atau 2,6% mengatakan cukup sesuai terhadap keahlian/keterampilan dengan tugas pekerjaan yang diberikan.

Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan setuju terhadap keahlian/keterampilan dengan tugas pekerjaan yang di berikan PT. Alfa Scorpii Desa Gading Sari/Flamboyan Kab. Kampar sesuai dengan bidang masing-masing. menurut pengatan penulis PT. Alfa Scorpii Desa Gading Sari/Flamboyan Kab. Kampar menempatkan karyawan pada bidang-bidang masing masing dalam kesesuaian keahlian/keterampilan dengan tugas pekerjaan yang diberikan.

5.5.6 Tanggapan responden mengenai kesesuaian pengalaman kerja dengan tugas pekerjaan

Untuk melihat tanggapan responden terhadap kesesuaian pengalaman kerja dengan tugas pekerjaan PT. Alfa Scorpii Desa Gading Sari/Flamboyan Kab. Kampar dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

TABEL 5.21
Pengalaman Kerja Dengan Tugas Pekerjaan

No	Kategori	Frekuensi	Presentase %
1	Sangat Sesuai	17	43,6
2	Sesuai	19	48,7
3	Cukup Sesuai	3	7,7
4	Tidak Sesuai	-	-
5	Sangat Tidak Sesuai	-	-
Jumlah		39	100

Sumber : Data hasil penelitian 2020

Berdasarkan tabel 5.21 diatas bahwa dari 39 orang responden dalam penelitian ini 17 orang atau 43,6% berpendapat sangat sesuai dengan pengalaman kerja dengan tugas pekerjaan karyawan di PT. Alfa Scorpii Desa Gading Sari/Flamboyan Kab. Kampar, 19 orang atau 48,7% mengatakan sesuai dan 3 orang atau 7,7% berpendapat cukup sesuai.

Dengan demikian bisa di simpulkan jika tidak sesuai pengalaman kerja terhadap tugas pekerjaan akan mengurangi kemampuan terlaksananya tugas pekerjaan kepada karyawan.

Untuk mengetahui tanggapan responden tentang penempatan kerja pada PT. Alfa Scorpii Desa Gading Sari/Flamboyan Kab. Kampar, dapat diketahui dari rekapitulasi rata-rata jawaban responden, yaitu:

TABEL 5.22
Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Penempatan Kerja

No	Variabel / Dimensi	Kategori					Jumlah
		5	4	3	2	1	
Kompensai							
1	Kejelasan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.	18	21	-	-	-	
	Bobot Nilai	90	84	-	-	-	174
2	Kesesuaian kondisi kerja yang ditetapkan perusahaan dengan kebutuhan tugas pekerjaan.	18	19	2	-	-	
	Bobot Nilai	90	76	6	-	-	172
3	Kejelasan hubungan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.	18	19	3	-	-	
	Bobot Nilai	90	76	9	-	-	170
4	Kesesuaian latar belakang pendidikan/pengetahuan dengan pekerjaan.	22	14	3	-	-	
	Bobot Nilai	110	56	9	-	-	195
5	Kesesuaian keahlian/keterampilan dengan tugas pekerjaan yang diberikan.	28	10	1	-	-	
	Bobot Nilai	140	40	3	-	-	183
6	Kesesuaian pengalaman kerja dengan tugas pekerjaan yang	17	19	3	-	-	

	diberikan.						
	Bobot Nilai	85	76	9	-	-	170
	Total Bobot Nilai	605	408	36	-	-	1049

Berdasarkan hasil rekapitulasi tanggapan responden pada tabel diatas dapat dilihat jumlah skor total sebesar 1049 di bawah ini dapat di ketahui nilai tertinggi dan terendah sebagai berikut:

$$\text{Nilai Maksimal} = 5 \times 6 \times 39 = 1170$$

$$\text{Nilai Minimal} = 5 \times 1 \times 39 = 139$$

$$\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{\text{Item}} = \frac{1170 - 139}{5} = \frac{1031}{5} = 206$$

Untuk mengetahui tingkat rekapitulasi PT. Alfa Scorpii Desa Gading Sari/Flamboyan Kab. Kampar maka dapat di tentukan di bawah ini:

$$\text{Sangat Sesuai} = 1.170 - 1.596$$

$$\text{Sesuai} = 1.292 - 1.596$$

$$\text{Cukup Sesuai} = 988 - 1.292$$

$$\text{Tidak Sesuai} = 684 - 988$$

$$\text{Sangat Tidak Sesuai} = 139 - 684$$

Berdasarkan hasil rekapitulasi jawaban responden dapat dilihat bahwa rekapitulasi penempatan kerja pada PT. Alfa Scorpii Desa Gading Sari/Flamboyan Kab. Kampar dalam kategori sangat sesuai. Kriteria penilaian dalam kategori sangat sesuai dengan nilai 1049 berada diantara 1.292 – 1.596. Hal ini secara keseluruhan bahwa mayoritas karyawan menjawab pada kategori sesuai kompensasi pada PT. Alfa Scorpii Desa Gading Sari/Flamboyan Kab. Kampar.

5.6 Analisis Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan hal yang paling penting dalam sebuah organisasi untuk mencapai sebuah tujuannya, sehingga berbagai kegiatan harus dilakukan organisasi untuk meningkatkannya.

Pada penelitian ini prestasi kerja diwakili oleh 6 pertanyaan, adapun tanggapan responden terhadap prestasi kerja pada PT. Alfa Scorpii Desa Gading Sari/Flamboyan Kab. Kampar dapat dilihat dari pertanyaan di bawah ini:

5.6.1 Tanggapan responden mengenai kualitas hasil kerja yang mampu dicapai dalam setiap tugas pekerjaan

Untuk melihat tanggapan responden terhadap kualitas kerja yang mampu dicapai dalam setiap tugas pekerjaan pada PT. Alfa Scorpii Desa Gading Sari/Flamboyan Kab. Kampar dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

TABEL 5.23

Kualitas Hasil Kerja Yang Mampu Dicapai Dalam Setiap Tugas

No	Kategori	Frekuensi	Presentase %
1	Sangat Sesuai	17	43,6
2	Sesuai	19	48,7
3	Cukup Sesuai	3	7,7
4	Tidak Sesuai	-	-
5	Sangat Tidak Sesuai	-	-
Jumlah		39	100

Sumber : Data hasil penelitian 2020

Dengan melihat tabel 5.23 di atas dapat diketahui bahwa dari 39 orang responden dalam penelitian ini yaitu 17 orang atau 43,6% mengatakan sangat sesuai dan 19 orang atau 48,7% mengatakan sesuai dan 3 orang atau 7,7% mengatakan cukup sesuai.

Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kualitas kerja yang mampu di capai dalam setiap tugas pekerjaan dengan kategori sesuai dimana sebanyak 19 orang menyatakan sesuai dengan persentase tertinggi yaitu 48,7%. Dengan kata lain sebagian besar karyawan menyatakan menempatkan posisi kerja pada saat ini sesuai dengan kemampuan dan kesanggupan karyawan untuk menjalankan, sehingga berimplikasi positif kepada kualitas kerja yang di capai.

5.6.2 Tanggapan responden mengenai disiplin kerja yang mampu dilakukan dalam setiap pekerjaan

Untuk melihat tanggapan responden hasil kerja yang pernah dicapai dalam setiap tugas pekerjaan pada PT. Alfa Scorpii Desa Gading Sari/Flamboyan Kab. Kampar dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

TABEL 5.24

Disiplin Kerja Yang Mampu Dilakukan Dalam Setiap Pekerjaan

No	Kategori	Frekuensi	Presentase %
1	Sangat Sesuai	18	46,2
2	Sesuai	18	46,2
3	Cukup Sesuai	2	5,1
4	Tidak Sesuai	1	2,5
5	Sangat Tidak Sesuai	-	-
Jumlah		39	100

Sumber : Data hasil penelitian 2020

Dengan melihat responden tabel 5.24 diatas terkait dengan disiplin kerja yang mampu lakukan didalam setiap tugas pekerjaan dipadatkan angka tertinggi sebanyak 18 orang atau 46,2% dengan kategori sangat sesuai dan sesuai, angka terendah sebanyak 1 orang atau 2,5%. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja yang mampu dilakukan dalam setiap pekerjaan berada dikategori sangat sesuai dan sesuai.

5.6.3 Tangapan responden mengenai kemampuan kerja yang dicapai dalam setiap tugas pekerjaan

Untuk melihat tanggapan responden mengenai kemampuan kerja yang dicapai dalam setiap tugas pekerjaan pada PT. Alfa Scorpii Desa Gading Sari/Flamboyan Kab. Kampar dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

TABEL 5.25
Kemampuan Kerja Yang Dicapai Dalam Setiap Tugas Pekerjaan

No	Kategori	Frekuensi	Presentase %
1	Sangat Sesuai	20	51,3
2	Sesuai	18	46,1
3	Cukup Sesuai	-	-
4	Tidak Sesuai	1	2,6
5	Sangat Tidak Sesuai	-	-
Jumlah		39	100

Sumber : Data hasil penelitian 2020

Dari hasil tanggapan responden pada tabel 5.25 dengan kemampuan kerja yang dicapai dalam setiap tugas pekerjaan sebanyak 20 orang atau 51,3% menyatakan sangat sesuai, 18 orang atau 46,1% menyatakan sesuai dan 1 orang atau 2,6% menyatakan tidak sesuai.

Dengan melihat hasil penelitian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menyatakan kemampuan kerja yang di capai dalam setiap tugas pekerjaan yang diberikan oleh PT. Alfa Scorpii Desa Gading Sari/Flamboyan Kab. Kampar dalam kategori sangat sesuai.

5.6.4 Tanggapan responden mengenai kreativitas yang mampu di berikan dalam setiap tugas

Untuk melihat tanggapan responden terhadap kreativitas yang mampu diberikan dalam setiap tugas pada PT. Alfa Scorpii Desa Gading Sari/Flamboyan Kab. Kampar dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

TABEL 5.26
Kreativitas Yang Mampu Diberikan Dalam Setiap Tugas

No	Kategori	Frekuensi	Presentase %
1	Sangat Sesuai	22	56,4
2	Sesuai	14	35,9
3	Cukup Sesuai	3	7,7
4	Tidak Sesuai	-	-
5	Sangat Tidak Sesuai	-	-
Jumlah		39	100

Sumber : Data hasil penelitian 2020

Berdasarkan hasil responden yang dilakukan pada tabel 5.26 dengan kreativitas karyawan yang mampu diberikan dalam setiap pekerjaan, angka tertinggi yaitu sebanyak 22 orang atau 56,4% menyatakan sesuai dan angka terendah menyatakan cukup sesuai sebanyak 3 orang atau 7,7%..

Dari hasil responden diatas maka dapat diketahui bahwa penempatan kerja yang dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawan pada saat ini dapat berkorelasi positif terdapat daya kreatifitas karyawan dimana para karyawan mampu memberikan ide-ide yang bersifat solutif kepada perusahaan yang tentunya memberikan keuntungan kepada perusahaan.

5.6.5 Tanggapan responden mengenai adaptasi yang mampu dilakukan dengan perusahaan

Untuk melihat tanggapan responden mengenai adaptasi yang mampu dilakukan dengan perusahaan pada PT. Alfa Scorpii Desa Gading Sari/Flamboyan Kab. Kampar dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

TABEL 5.27
Adaptasi Yang Mampu Dilakukan Dengan Perusahaan

No	Kategori	Frekuensi	Presentase %
1	Sangat Sesuai	22	56,4
2	Sesuai	14	35,9
3	Cukup Sesuai	3	7,7
4	Tidak Sesuai	-	-
5	Sangat Tidak Sesuai	-	-
Jumlah		39	100

Sumber : Data hasil penelitian 2020

Responden yang diberikan kepada karyawan terkait dengan adaptasi (pengesuaian diri) dengan perusahaan yang mampu dilakukan didalam setiap tugas dan oekerjaan dengan jumlah 22 orang dengan presentase 56,4% dengan kategori sangat sesuai dengan menempati angka tertinggi. Dan 3 orang responden dengan persentase 7,7% menyatakan cukup sesuai.

Dengan hasil responden diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa dengan penempatan posisi pekerjaan saat ini, para karyawwan mampu beradaptasi dengan setiap jenis pekerjaan yang diberikan perusahaan. Para karyawan mampu merealisasikan setiap tugas-tugas yang diberikan pimpinan meskipun pekerjaan tersebut tergolong baru.

5.6.6 Tanggapan responden mengenai adaptasi yang mampu dilakukan dengan atasan dan karyawan

Untuk melihat tanggapan responden mengenai adaptasi yang mampu dilakukan dengan atasan dan karyawan pada PT. Alfa Scorpii Desa Gading Sari/Flamboyan Kab. Kampar dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

TABEL 5.28
Adaptasi Yang Mampu Dilakukan Dengan Atasan Dan Karyawan

No	Kategori	Frekuensi	Presentase %
1	Sangat Sesuai	19	48,7
2	Sesuai	16	41,0
3	Cukup Sesuai	4	10,3
4	Tidak Sesuai	-	-
5	Sangat Tidak Sesuai	-	-
Jumlah		39	100

Sumber : Data hasil penelitian 2020

Responden terkait dengan adaptasi (penyesuaian diri) dengan atasan dan karyawan yang mampu dilakukan didalam setiap tugas pekerjaan, angka tertinggi sebanyak 19 orang atau 48,7% menyatakan sangat sesuai dan angka terendah sebanyak 4 orang atau 10,3% menyatakan cukup sesuai.

Dengan melihatn angka diatas maka dapat ditarik sebuah kesimpulan bahw dengan penempatan kerja yang dilakukan perusahaan pada saat ini, para karyawan mampu beradaptasi dengan atasan dalam melaksanakan setiap tugas pekerjaan. Dengan adanya kemampuan adaptasi ini, para karyawan mampu menterjemahkan setiap intruks-intruksi yang diberikan oleh pimpinan yang berimbas kepada terlaksananya dengan baik setiap tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan kepada karyawan.

Untuk mengetahui tanggapan responden tentang prestasi kerja pada PT. Alfa Scorpii Desa Gading Sari/Flamboyan Kab. Kampar, dapat diketahui dari rekapitulasi rata-rata jawaban responden, yaitu:

TABEL 5.29
Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Prestasi kerja

No	Variabel / Dimensi	Kategori					Jumlah
		5	4	3	2	1	
Kompensai							
1	Kualitas hasil kerja yang mampu dicapai dalam setiap tugas pekerjaan.	17	19	3	-	-	
	Bobot Nilai	85	76	9	-	-	170
2	Disiplin kerja yang dilakukan didalam setiap tugas pekerjaan.	18	18	2	-	-	
	Bobot Nilai	90	72	6	-	-	168
3	Kemampuan kerja yang dicapai dalam setiap tugas pekerjaan.	20	18	-	1	-	
	Bobot Nilai	100	72	-	2	-	174
4	Kreativitas yang mampu diberikan dalam setiap tugas.	22	14	3	-	-	
	Bobot Nilai	110	56	9	-	-	175
5	Adaptasi yang mampu dilakukan dengan perusahaan.	22	14	3	-	-	
	Bobot Nilai	110	56	9	-	-	175
6	Adaptasi dengan atasan dan karyawan yang mampu dilakukan dalam setiap tugas.	19	16	4	-	-	
	Bobot Nilai	95	64	12	-	-	171
Total Bobot Nilai		590	396	45	2	-	1033

Berdasarkan hasil rekapitulasi tanggapan responden pada tabel diatas dapat dilihat jumlah skor total sebesar 1033 di bawah ini dapat di ketahui nilai tertinggi dan terendah sebagai berikut:

$$\text{Nilai Maksimal} = 5 \times 6 \times 39 = 1170$$

$$\text{Nilai Minimal} = 5 \times 1 \times 39 = 139$$

$$\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{\text{Item}} = \frac{1170 - 139}{5} = \frac{1031}{5} = 206$$

Untuk mengetahui tingkat rekapitulasi PT. Alfa Scorpii Desa Gading Sari/Flamboyan Kab. Kampar maka dapat di tentukan di bawah ini:

$$\text{Sangat Sesuai} = 1.170 - 1.596$$

$$\text{Sesuai} = 1.292 - 1.596$$

$$\text{Cukup Sesuai} = 988 - 1.292$$

$$\text{Tidak Sesuai} = 684 - 988$$

$$\text{Sangat Tidak Sesuai} = 139 - 684$$

Berdasarkan hasil rekapitulasi jawaban responden dapat dilihat bahwa rekapitulasi penempatan kerja pada PT. Alfa Scorpii Desa Gading Sari/Flamboyan Kab. Kampar dalam kategori sangat sesuai. Kriteria penilaian dalam kategori sangat sesuai dengan nilai 1033 berada diantara 1.292 – 1.596. Hal ini secara keseluruhan bahwa mayoritas karyawan menjawab pada kategori sesuai kompensasi pada PT. Alfa Scorpii Desa Gading Sari/Flamboyan Kab. Kampar.

5.7 Analisis regresi linier berganda

5.7.1 Regresi linier berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu kompensasi dan penempatan kerja terhadap variabel terikat yaitu kompensasi dan penempatan kerja. Adapun persamaan rumus regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Dimana :

Y = prestasi kerja

a = konstan

β_1, β_2 = Koefisien arah dari regresi, yang menunjukkan angka peningkatan atau penurunan variabel dependen atau mengukur besar pengaruh X terhadap Y, jika X naik 1 unit

X_1 = kompensasi

X_2 = penempatan kerja

Setelah data di olah dengan menggunakan program SPSS hasilnya yaitu sebagai berikut :

TABEL 5.30
Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,260	1,191		1,897	,066
	x1	,681	,068	,950	9,992	,000
	x2	,012	,090	,013	,138	,891

a Dependent Variable: y

sumber : *Data olahan penelitian 2020*

berdasarkan tabel 5.30 diatas, maka dapat diketahui persamaan regresi linier berganda yaitu sebagai berikut:

$$Y = 2.260 + 0,681 X_1 + 0,012 X_2$$

Persamaan ini dapat diartikan sebagai berikut :

- a. Konstanta sebesar 2,260 artinya jika variabel bebas kompensasi (X_1) dan penempatan kerja (X_2) nilainya tetap, maka variabel terikat prestasi kerja (Y) nilainya sebesar 2,770.
- b. Koefisien regresi b_1 sebesar 0.681 artinya jika variabel kompensasi (X_1) mengalami kenaikan 1 satuan, maka prestasi kerja (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0.681 satuan dengan asumsi variabel penempatan kerja (X_2) nilainya konstanta atau tetap. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kompensasi dengan prestasi kerja, semakin baik kompensasi yang akan di berikan kepada karyawan maka prestasi kerja juga akan semakin meningkat.
- c. Koefisien regresi b_2 sebesar 0,012 artinya jika variabel penempatan kerja (X_2) mengalami kenaikan 1 satuan, maka prestasi kerja (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,012 satuan dengan asumsi variabel kovensasi (X_1) nilainya konstan atau tetap. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara penempatan kerja dengan prestasi kerja, semakin baik penempatan kerja maka prestasi kerja juga akan semakin meningkat.

5.7.2 Uji-t (persial)

Uji t adalah bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara persial (sendiri-sendiri) yang diberikan variabel bebas yaitu kompensasi (X1) dan penempatan kerja (X2) terhadap variabel terikat yaitu prestasi kerja (Y).

Dasar dalam pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut :

- a. jika nilai sig. $< 0,05$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka dapat disimpulkan bahwa secara persial variabel X berpengaruh signifikan terhadap variabel Y.
- b. Jika nilai sig. $> 0,05$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka dapat disimpulkan bahwa secara persial variabel X tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Y.

Nilai t- tabel = $t(a/2 : n - k) = t(0,05/2 : 39 - 3) = (0,025 : 36) = 2,02809$

Maka diketahui nilai $t_{tabel} = 2,028$ dari hasil output spss sebelumnya yaitu pada tabel 5.30 maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. kompensasi (X1) : nilai sig. = $0,00 < 0,05$ atau $t_{hitung} = 9,992 > 2,028$ (t_{tabel}) maka dapat disimpulkan bahwa secara persial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. Alfa Scorpii Desa Gading Sari/Flamboyan Kab. Kamapar.
2. Penempatan kerja (X2) : nilai sig. = $0,891 > 0,05$ atau $t_{hitung} 0,138 < 2,028$ (t_{tabel}), maka dapat disimpulkan bahwa secara persial penempatan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. Alfa Scorpii Desa Gading Sari/Flamboyan Kab. Kamapar.

5.8 Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi merupakan analisa yang di gunakan untuk menghitung tinggi rendahnya hubungan dua variabel atau lebih. Besarnya koefisien korelasi berkisaran $-1 < r < +1$. Koefisie korelasi sebesar 1 dengan tanpa memperhatikan tanda positif dengan negatif menunjukkan terjadi hubungan variabel yang dihubungkan. Koefisien sebesar 1 menunjukkan terjadi hubungan yang sangat tinggi atau sempurna

TABEL 5.31
Hasil Uji Koefesien Korelasi

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,260	1,191		1,897	,066
	x1	,681	,068	,950	9,992	,000
	x2	,012	,090	,013	,138	,891

a. Dependent Variable: y

sumber: hasil perhitungan dengan program SPSS for windows versi 22.0

Berdasarkan tabel 5.31 dapat diketahui nilai koefesien korelasi pada penelitian ini adalah $0,013 \times 100 = 13\%$. Hal ini menunjukkan adanya hubungan positif antara kompensasi dan penempatan kerja dengan prestasi kerja dengan kategori tinggi.

5.9 Koefisien Determinasi (r^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel bebas mampu menjelaskan variabel terikatnya, yang nilai koefisien determinasi

bisa diketahui dengan cara mengkuadratkan nilai koefisien korelasi yaitu $0,962 \times 0,962 = 0,925$ atau dapat di lihat pada tabel berikut:

TABEL 5.32
Koefesien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,962(a)	,925	,921	,741

a Predictors: (Constant), x2, x1

sumber: hasil perhitungan dengan program SPSS for windows versi 22.0

Berdasarkan tabel 5.32 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi atau R-square (R^2) yaitu sebesar 0,925, ini menerangkan bahwa besarnya presentasi pengaruh kompensasi dan penempatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Alfa Scorpii Desa Gading Sari/Flamboyan Kab. Kampar adalah sebesar 92,50%. Sedangkan sisanya 7,50% ($100\% - 92,50\%$) menggambarkan pengaruh variabel bebas lainnya yang tidak diamati dan dimasukkan dalam persamaan regresi penelitian ini.

5.10 Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Alfa Scorpii Desa Gading Sari/Flamboyan Kab. Kampar. Artinya jika perusahaan memberikan kompensasi yang layak kepada karyawannya, maka prestasi kerja karyawan di perusahaan tersebut meningkat, pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan. Apabila kompensasi diberikan perusahaan secara adil untuk karyawan, maka akan mendorong karyawan untuk lebih bertanggung jawab dan

melakukan pekerjaan dengan lebih baik lagi. Kompensasi yang di berikan PT. Alfa Scorpii Desa Gading Sari/Flamboyan Kab. Kampar kepada karyawan antara lain gaji pokok, tunjangan kesehatan dan insentif yang dibayarkan setiap bulannya, bonus yang diberikan perusahaan apabila mencapai target.

Selain kompensasi, penempatan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Alfa Scorpii Desa Gading Sari/Flamboyan Kab. Kampar. Karena perusahaan tersebut tidak mementingkan atau menerapkan penempatan kerja, jika karyawan memiliki penempatan kerja yang sesuai terhadap perusahaan dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut harus bisa melakukan pekerjaan yang diinginkan perusahaan. Karyawan yang bisa menyelesaikan pekerjaan dengan baik maka prestasi kerjanya akan semakin meningkat di perusahaan. perasaan bangga dalam diri karyawan karena telah menjadi bagian dari organisasi, dan karyawan telah merasa perusahaan tempat ia bekerja telah menjadi bagian dalam hidupnya.

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah diuraikan pada bab sebelumnya mengenai pengaruh kompensasi dan penempatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Alfa Scorpii Desa Gading Sari/Flamboyan Kab. Kampar, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian tentang kompensasi yang diberikan kepada karyawan pada PT. Alfa Scorpii Desa Gading Sari/Flamboyan Kab. Kampar sudah dikatakan baik.
2. Penempatan kerja pada PT, Alfa Scorpii Desa Gading Sari/Flamboyan Kab. Kampar di temukan sebageian besar karyawan menyatakan sudah sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan. Hal ini ditentukan oleh dimensi tugas dan tanggung jawab pekerjaan.
3. Prestasi kerja pada PT. Alfa Scorpii Desa Gading Sari/Flamboyan Kab. Kampar dalam kategori sangat sesuai, hal ini terbukti dengan tanggapan responden terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Alfa Scorpii Desa Gading Sari/Flamboyan Kab. Kampar.
4. Hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpegaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan sedangkan penempatan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Alfa Scorpii Desa Gading Sari/Flamboyan Kab. Kampar.

6.2 Saran

Dari hasil kesimpulan dalam penelitian ini, penulis dapat memberikan saran yaitu sebagai berikut:

1. PT. Alfa Scorpii Desa Gading Sari/Flamboyan Kab. Kampar diharapkan agar memberikan tunjangan kesehatan kepada karyawan melalui BPJS kesehatan sesuai dengan pekerjaan karyawannya, karena hal ini akan dapat menumbuhkan semangat karyawan dalam bekerja sehingga prestasi kerja karyawan akan meningkat.
2. Melihat hasil tanggapan responden terhadap penempatan kerja pada PT. Alfa Scorpii Desa Gading Sari/Flamboyan Kab. Kampar perusahaan dapat memperhatikan kembali tentang kejelasan tugas dan tanggung jawab yang di berikan dan memperhatikan kesesuaian pengalaman kerja dengan tugas pekerjaan yang diberikan agar prestasi kerja karyawan lebih tercapai dengan maksimal.
3. Melihat hasil tanggapan responden terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Alfa Scorpii Desa Gading Sari/Flamboyan Kab. Kampar pimpinan harus lebih memperhatikan disiplin kerja yang dilakukan didalam setiap tugas pekerjaan agar prestasi kerja karyawan lebih meningkat dan makimal dalam bekerja.
4. Kepada peneliti selanjutnya dalam menganalisis pengaruh kompensasi dan penempatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan, agar dapat menambah variabel bebas lainnya yang belum penulis bahas dalam penelitian inidan melakukan penelitian pada lokasi/objek yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Netiseminto . 1982. *Manajemen personalia*. Jakarta : Gralia Indonesia
- Anggraini, Ratih Siregar. 2017. *Pengaruh penempatan kerja, komunikasi, kompensasi dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Trakindo Utama Pekanbaru*. Jurnal. Pekanbaru. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Ptensi Utama.
- Bustam, Dkk. 2016. *Pengaruh Penempatan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Makasar Selatan*.Makasar: Jurnal ilmiah Bongayah (Manajemen dan Akuntansi). ISSN: 1907-5480.
- Desseler, Gary . 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, terjemahan Herman Wibowo Jakarta : Pren Halindo.
- DR. A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2001. *Menejemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- DR. B . Siswanto Sastrohadiryo. 2003. *Manajemen tenaga kerja Indonesia dan Pendekatan Aternatif dan operasional*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Fonda,Rifki Bahar. 2019. *“Pengaruh penempatan Karyawan Terhadap Prestasi kerja Karyawan Pada PT. Sinarmas Rendranusa Pekanbaru*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas islam Riau Pekanbaru.
- Hasibuan, S. P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dasar Kunci Keberhasilan*. Jakarta: Gunung Agung.
- Hasibuan, H. Malayu SP . 2011. *Manajemen sumber daya manusia* . Bumi Aksara.
- Juni, Doni Priansa. 2018. *Perencanaan Dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Kadarisman, M. 2014. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Krismasari, Dini dan Priyanto Agus. 2014. *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pabrik Gula Tjoekir*. Surabaya: jurnal ilmu Manajemen Volume 2 Nomor 4.
- Mangkunegara. Anwar Prabu AA. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- Manulang . 2004. *Dasar-dasar Manajemen*. Yogyakarta : Gajah Mada Uninersiti Press.
- Rivai, Veitzhal, Ela Jaufani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Praktek*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sari, Yulvika. 2018. “*Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. RAPP di Departemen Water Manajementestate Pulau Padang Kabupaten Meranti*”. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas islam Riau Pekanbaru.
- Sastrohadiwiryono. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administratif dan Operasional)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: SIE YKPN.
- Siswanto. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Adminitratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2007. *Metode penelitian bisnis*. Bandung. Alfabeta CV
- Sutrisno, Edy. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.