

Faktor Determinan Kinerja Karyawan Di Industri Material Konstruksi

Yuan Badrianto¹; Naomi Vaniazefanya Patricia²

¹Department of Management, Universitas Pelita Bangsa, Indonesia

²Department of Management, Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya, Indonesia

²Corresponding Email: patsynaomynvp@gmail.com

Article History:

Received: Mar 18, 2022

Accepted: Apr 17, 2022

Online First: Apr 28, 2022

Kata Kunci:

Penempatan karyawan, Beban kerja, Kompensasi, Kinerja karyawan

This is an open access article under the CC-BY-NC-ND license



Abstract: Tujuan dilakukannya penelitian ini untuk mengetahui dampak pengaruh penempatan karyawan, beban kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Pionir Beton Industri. Jumlah sampel sebanyak 125 responden dengan menggunakan metode *purposive sampling*. Menggunakan program IBM SPSS Statistics 20 analisis multilinear regresi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif melalui survey kuesioner yang disebar dari google form. Hasil dalam penelitian dapat dilihat bahwa setiap variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pionir Beton Industri secara parsial dan pedoman dengan mengadakan program pelatihan dan pengembangan kerja, mengadakan briefing pagi sebelum bekerja agar memastikan dan mengevaluasi pekerjaan yang sudah dikerjakan, meninjau ulang tentang bonus karyawan yang sesuai dengan kinerja karyawan, dan memperhatikan semangat juga memberikan motivasi yang lebih terhadap karyawan untuk dapat menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu.

How to cite:

Badrianto, Y., & Patricia, N. V. (2022). Faktor Determinan Kinerja Karyawan Di Industri Material Konstruksi. *Journal of Current Research in Business and Economics*, 1(1), 44-52.

A. Pendahuluan

PT. Pionir Beton Industri memiliki kinerja karyawan yang dapat dilihat dari motivasi, kepuasan kerja, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi dan penempatan para karyawan. Dalam struktur organisasi yang terdapat pada perusahaan yang baik dan sistematis, maka setiap fungsi yang ada di dalam perusahaan dapat dijalankan dengan baik apabila sesuai dengan keahlian dan ketrampilan. Berikut ini disajikan pertanyaan untuk *pra-survey* bagi karyawan di PT. Pionir Beton Industri pada divisi *Technical Support*.

Pada dasarnya penempatan karyawan merupakan kegiatan yang dilakukan setelah melalui proses perekrutan dan seleksi untuk menempatkan calon karyawan dengan harapan memiliki kualitas, kuantitas dan secara ideal yang memiliki keahlian dan ketrampilan. Menurut Prayudi (2017) bahwa karyawan yang ditempatkan pada posisi tertentu harus memiliki kompetensi yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien. Proses penempatan pegawai yang tidak tepat akan menyebabkan kinerja yang kurang optimal. Sehingga sebelum mendapatkan penempatan posisi jabatan, diharuskan melakukan proses training terlebih dahulu.

Pada penempatan karyawan yang tidak memiliki dasar ketrampilan, keahlian. Perubahan dalam *jobdesc* pekerjaan akan memengaruhi cara orang dalam bekerja. Menurut

Dwinati et al (2019) menegaskan pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Dalam pekerjaan mungkin merupakan suatu bentuk intuitif secara alamiah terhadap peningkatan tuntutan tugas, secara individu mungkin tidak dapat meningkatkan tingkat *effort*.

Pemberian kompensasi menurut Sangkaen et al (2019) memberitahukan kompensasi merupakan sesuatu tanda terima oleh karyawan dalam bentuk balas jasa terhadap kinerja yang dilakukan dalam sebuah perusahaan. Kompensasi terhadap karyawan hendaknya memuaskan kebutuhan karyawan, memastikan perlakuan adil terhadap mereka dan memberikan imbalan terhadap kinerja mereka. Apabila karyawan merasa kompensasi yang diberikan sesuai dengan tugas yang diberikan, maka karyawan akan memenuhi kewajiban mereka dengan bekerja secara optimal, sehingga dampak baik untuk perusahaan adalah meningkatnya kinerja karyawan.

PT Pionir Beton Industri sebuah perusahaan gabungan joint venture antara PT Super Beton Perkasa Industri anak perusahaan dari PT Indocement Tunggal Prakarsa, Tbk yang berfokus dibidang *ready-mix concrete* (RMC) yaitu Beton Siap pakai yang diproduksi di *batch plant*, sesuai dengan desain campuran yang direkayasa. Dalam mengolah produk juga dijaga dengan ketat sehingga memiliki tujuan untuk memaksimalkan mutu beton yang akan dibuat, penjelasan mengenai mutu beton dapat dilihat secara rinci pada pengertian *ready mix* dan mutu beton.

Dalam sebuah perusahaan, kinerja karyawan pada PT. Pionir Beton Industri sangatlah penting bagi kesuksesan yang akan didapat dalam sebuah perusahaan. Karyawan yang memiliki pengetahuan serta keterampilan yang baik juga merupakan penentu dalam peningkatan kinerja karyawan. Permasalahan pada PT. Pionir Beton Industri dengan kurangnya rasa puas terhadap hasil kinerja dari segi kualitas dan kuantitas kinerja karyawan, dan banyak karyawan yang tidak dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik dan tepat waktu.

Selain kinerja karyawan yang menjadikan nilai untuk kesuksesan bagi sebuah perusahaan, memperhatikan sistem penempatan kerja karyawan dengan tepat dapat mempengaruhi kesuksesan bagi perusahaan. Adapun fenomena mengenai Penempatan kerja di PT. Pionir Beton Industri Cabang Pulogadung, melalui hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti terhadap karyawan, didapatkan adanya fenomena mengenai posisi ataupun jabatan yang diduduki oleh karyawan tidak sepenuhnya berhubungan langsung dengan kompetensi individu yang mereka miliki, penempatan jabatan yang tidak sesuai terhadap konsep penyesuaian jabatan dengan kompetensi yang ada pada diri individu karyawan. Pada PT. Pionir Beton Industri karyawan yang awalnya ditempatkan di bagian sales bisa dipindahkan ke bagian *Technical Support*, padahal karyawan tersebut tidak memiliki keahlian dan ketrampilan dalam bidang *Technical Support*, hal tersebut dapat mengakibatkan karyawan dalam bekerja menghasilkan beban kerja yang berlebih. Berdasarkan hasil data yang diperoleh penempatan karyawan PT. Pionir Beton Industri Tbk sebagai berikut:

Penempatan karyawan Asset sebanyak 6 orang dengan persentase kualifikasi pendidikan yang tidak sesuai kebutuhan sebesar 16,66%, dan System Development & PQAS sebanyak 3 orang dengan persentase kualifikasi pendidikan yang tinggi sesuai kebutuhan sebanyak 33,33%. Sehingga dapat disimpulkan penempatan karyawan masih belum sesuai berdasarkan tingkat pendidikannya yang telah ditempuh oleh karyawan.

Karyawan PT. Pionir Beton Industri divisi *Technical Support* memiliki tugas untuk merancang, memilih material yang bermutu tinggi dalam produksi beton serta menentukan

mutu kekuatan beton itu sendiri, dan mengecek adanya perubahan design saat adanya proyek di lapangan. Akan tetapi pada saat pandemi, perusahaan melakukan pengurangan karyawan dalam setiap departemen yang mengalami masalah untuk jumlah karyawannya. Karyawan yang tidak terkena pengurangan ditambahkan *jobdesc* oleh atasan. Penambahan *jobdesc* sendiri pun mengalami permasalahan dalam beban kerja bagi karyawan pada divisi tersebut. Berdasarkan hasil yang didapatkan dari karyawan divisi *Technical Support*, penambahan tugas yang diberikan oleh atasan seperti menginput laporan pengecoran di proyek, dan menginput request laporan sebuah proyek yang seharusnya dilakukan oleh bagian administrasi. Penambahan tugas tersebut tidak sesuai dengan tanggung jawab yang diterima pada divisi *Technical Support* sebelumnya, sehingga kurangnya pemahaman dalam mengerjakan tugas barunya yang dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Para karyawan memberikan usul kepada atasan agar adanya penambahan karyawan untuk mengurangi beban kerja yang diterima oleh karyawan pada divisi *Technical Support* sampai saat ini.

PT. Pionir Beton Industri melakukan program kompensasi kepada karyawan. Adapun sistem penggajian yang diberikan oleh PT. Pionir Beton Industri kepada karyawannya yaitu sebagai berikut:

1. Gaji yang diberikan
Yaitu setiap bulan, dimana pemberian gaji didasarkan atas tingkat jabatannya.
2. Bonus
Bonus diberikan berdasarkan pada kinerja masing-masing individu dan tingkat laba yang diperoleh oleh perusahaan.
3. Asuransi
Diperoleh oleh seluruh karyawan yang berstatus tetap PT. Pionir Beton Industri cabang Pulogadung.

Kompensasi merupakan hal yang sensitif bila dikaitkan dengan kelayakan dalam memenuhi kebutuhan yang diberikan, apabila semakin besar tingkat kebutuhan saat ini, sehingga gaji yang diberikan masih dirasa kurang cukup. PT. Pionir Beton Industri memberikan kompensasi berupa gaji yang terbilang sangat mencukupi dalam membantu perekonomian keluarga, bahkan dapat menabung untuk hal yang lain, bonus tahunan, dan asuransi. Namun disaat pandemi berlangsung peneliti mendapatkan informasi bahwa kebanyakan karyawan mengeluhkan jumlah kompensasi atau tunjangan yang mereka dapatkan tidak sama seperti tahun sebelum adanya pandemi Covid-19. Karyawan merasakan ketidakseimbangan antara kompensasi yang diberikan dengan beban tanggung jawab pekerjaan mereka yang didapatkan oleh atasan setelah pandemi, karyawan di bagian *Technical Support* sekarang memiliki tugas tambahan yang tidak sesuai dengan *jobdesc* sebelumnya. Selain itu, manajer *Technical Support* tidak memiliki gerakan terhadap manajemen perusahaan untuk memberikan gaji atau bonus tambahan terkait dengan *jobdesc* yang semakin banyak diberikan kepada karyawan di divisi *Technical Support*.

PT. Pionir Beton Industri memiliki kinerja karyawan yang dapat dilihat dari motivasi, kepuasan kerja, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi dan penempatan para karyawan. Dalam struktur organisasi yang terdapat pada perusahaan yang baik dan sistematis, maka setiap fungsi yang ada di dalam perusahaan dapat dijalankan dengan baik apabila sesuai dengan keahlian dan keterampilan. KPI bagi PT. Pionir Beton Industri merupakan instrumen dalam menilai dan mengukur kinerja individu karyawan. Hal ini bertujuan agar pihak perusahaan dapat memetakan dan mengatur SDM-nya sesuai dengan

kemampuan yang dimiliki oleh setiap individu. Melalui penilaian kinerja, manajemen PT. Pionir Beton Industri memiliki catatan potensi pengembangan pada karyawan. Hasil penilaian kinerja karyawan PT. Pionir Beton Industri dapat dilihat pada Tabel 1

Tabel 1. Rekap Laporan Hasil Penilaian Kinerja Karyawan

Keterangan	Tahun		
	2017	2018	2019
Dibawah Ekspektasi	23,00%	11,10%	12,50%
Memenuhi Ekspektasi	45,10%	28,90%	40,00%
Diatas Ekspektasi	31,90%	60,00%	47,50%

Sumber: Hasil olah data PT. Pionir Beton Industri Tahun 2021

Pada tabel 1. dapat dilihat bahwa kinerja karyawan pada perusahaan PT. Pionir Beton Industri memiliki kenaikan dan penurunan terhadap kinerjanya pada setiap tahun. Berdasarkan hasil yang didapat dari hasil laporan penilaian kinerja karyawan PT. Pionir Beton Industri tahun 2017-2019 menyatakan jumlah karyawan yang tergolong dalam kriteria “diatas ekspektasi” mengalami penurunan pada tahun 2019 sebanyak 12,50%. Sedangkan jumlah karyawan yang tergolong dalam kriteria “dibawah ekspektasi” justru meningkat sebanyak 1,40%. Fenomena ini menarik untuk dibahas karena berdasarkan rekap laporan hasil penilaian karyawan tahun 2017, terlihat bahwa predikat kinerja karyawan PT. Pionir Beton Industri mengalami penurunan.

Berikut merupakan hasil penyebaran *pra-survey* sementara terhadap 43 responden di PT. Pionir Beton Industri dengan menggunakan analisis skala guttman, menurut [Riyanto & Hatmawan \(2020\)](#) menjelaskan skala guttman adalah bentuk skala pengukuran dalam bentuk pilihan ganda atau dalam bentuk checklist. Bentuk jawaban dari skala guttman dapat berupa pilihan jawaban benar atau salah, ya atau tidak.

Hasil *pra-survey* dengan skala guttman dari 43 orang karyawan PT. Pionir Beton Industri dengan menyebarkan kuesioner pada tanggal 7-9 Maret 2021 untuk mengetahui kinerja karyawan. Sebanyak 39 responden menyatakan setuju bahwa diberikan kompensasi sesuai jumlah yang tertera. Sebanyak 43 responden menyatakan setuju bahwa ditempatkan dalam pekerjaan yang tepat. Sebanyak 38 responden menyatakan setuju bahwa mereka diberikan pelatihan dalam promosi jabatan. Sebanyak 42 responden menyatakan setuju bahwa mereka memiliki rasa aman dalam masa depan seperti mendapatkan uang pesangon. Sebanyak 34 responden menyatakan setuju bahwa memiliki hubungan yang baik dalam rekan kerja. Sebanyak 32 responden menyatakan setuju bahwa mereka memiliki hubungan baik terhadap pemimpin di perusahaan. Sehingga dapat disimpulkan titik kesesuaian diatas 50% yaitu 55% yang dapat diartikan bahwa responden memberikan jawaban setuju perihal kinerja karyawan yang masih dikatakan kurang karena, penempatan yang tidak sesuai dengan pendidikan dan pengalaman, beban kerja yang ditambahkan, serta kompensasi yang tidak sesuai dari hasil yang didapat pada karyawan.

Tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui apakah penempatan karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui apakah beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui apakah kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui apakah penempatan karyawan, beban kerja, kompensasi memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pionir Beton Industri.

B. Landasan Teori

Penempatan karyawan

Menurut [Ramadhenty et al \(2019\)](#) bahwa penempatan karyawan merupakan tindak lanjut dari proses seleksi, yaitu menempatkan calon karyawan yang diterima pada jabatan/pekerjaan yang dibutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan *authority* kepada orang tersebut. Menurut [Situmorang et al \(2020\)](#) menegaskan bahwa Penempatan karyawan adalah penugasan seseorang pada suatu jabatan yang sesuai dengan keahlian dan keterampilan yang dimilikinya. Berdasarkan hasil dari para ahli dapat disimpulkan bahwa penempatan karyawan merupakan tindak lanjut dari proses seleksi setelah calon pegawai dinyatakan lulus seleksi/diterima ditempat jabatan yang sesuai dengan kualifikasi yang dimiliki karyawan pada sebuah pekerjaan barunya.

Menurut [Astuti & Bukhari \(2018\)](#) ada beberapa persyaratan penting yang harus dipenuhi dalam rangka penempatan pegawai adalah Informasi dalam menganalisis jabatan dengan memberikan deskripsi jabatan pada calon karyawan, rencana pada SDM yang diberikan oleh manajer dan keberhasilan pada fungsi rekrutmen.

Menurut [Yona & Yulita \(2019\)](#) dimensi penempatan karyawan dapat diartikan kemampuan karyawan untuk mendapatkan tempat pada jabatan. Berikut beberapa dimensi penempatan karyawan adalah Pendidikan, Pengetahuan kerja, Keterampilan kerja dan Pengalaman kerja.

Beban kerja

Menurut [Dwi & Prayudi \(2020\)](#), menyatakan bahwa pengertian pada beban kerja merupakan sekelompok atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu organisasi dalam jangka waktu tertentu. Menurut [Ahmad et al \(2019\)](#), menyampaikan bahwa beban kerja merupakan bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu.

Menurut [Dwinati et al \(2019\)](#) menegaskan mengukur kerja karyawan dapat dilakukan dengan mengukur mental karyawan secara subjektif salah satunya dengan menggunakan teknik pada beban kerja secara subjectif (Subjective, Workload, Assesment, Techiquei-SWAT). Dalam beban kerja karyawan memiliki tiga dimensi untuk mengukur beban kerja diantaranya beban waktu, beban usaha mental dan beban tekanan psikologis

Kompensasi

Menurut [Prayudi \(2017\)](#) kompensasi menurut kompensasi merupakan bentuk penghargaan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya baik yang berbentuk finansial maupun barang dan jasa pelayanan agar karyawan merasa dihargai dalam bekerja. Kompensasi Menurut Bejo Siswanto dalam Ansory & Indrasari, (2018, p. 231) Kompensasi adalah imbalan jasa yang diberikan kepada tenaga kerja karena telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran kemajuan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Berdasarkan hasil dari para ahli dapat disimpulkan bahwa suatu balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan berbentuk uang, barang langsung dan tidak langsung yang diterima oleh karyawan yang telah memberikan sumbangan tenaga, pikiran dalam kemajuan perusahaan untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan dalam jangka pendek dan jangka panjang bagi perusahaan.

Menurut [Nugraha & Tjahjawati \(2017\)](#) menegaskan bahwa kompensasi memiliki tiga dimensi yang terkait, yaitu 1) Kompensasi Financial Langsung (Gaji pokok dan upah

yang sesuai, Bayaran terhadap karyawan berprestasi dan Bayaran Insentif karyawan dalam suatu bonus), 2) Kompensasi Tidak Langsung (Pemberian uang diluar jam kerja disaat sedang hari besar, cuti tahunan, cuti hamil dan Pemberian fasilitas terhadap karyawan perusahaan), 3) Kompensasi Non-Finansial (Pekerjaan yang memiliki tantangan dalam pengakuan atas hasil kerja yang dicapai dan Lingkungan kerja yang menyenangkan serta nyaman).

Kinerja karyawan

Menurut [Ferine & Sembiring](#) (2018) menegaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja seorang karyawan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut [Fahmi](#) (2016) dapat diartikan bahwa kinerja merupakan suatu hasil dalam pekerjaan yang memiliki hubungan yang kuat terhadap strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja untuk mencapai tujuan yang diinginkan terhadap kuantitas, kualitas yang dicapai pada seseorang karyawan dalam melakukan tugas-tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan dalam pekerjaan yang memiliki hubungan yang kuat terhadap strategi organisasi, dan memberikan kontribusi terhadap perekonomian perusahaan.

Menurut [Riyadi & Vikaliana](#) (2020) dimensi kinerja karyawan merupakan suatu pencapaian pada kualitas, kuantitas seorang pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang disesuaikan melalui tanggung jawab pegawai tersebut. Ada 5 dimensi dalam kinerja karyawan, diantaranya: 1) Dimensi Kuantitas Kerja, 2) Dimensi Kualitas dari hasil, 3) Dimensi Kerja Sama, 4) Dimensi Tanggung Jawab dan 5) Dimensi Inisiatif.

C. Metode

Menurut Sugiyono dalam [Sudaryono](#) (2017) memberitahukan bahwa sampel merupakan suatu faktor untuk mengukur sampel bermanfaat dalam membuat kesimpulan pada jumlah populasi. Teknik yang digunakan adalah random sampling yaitu teknik dalam pengambilan sampel tanpa secara acak, dengan menggunakan metode *purposive sampling*.

Sampel pada penelitian ini yaitu karyawan dari PT. Pionir Beton Industri yang lebih lama bekerja dari 1 tahun dan karyawan yang memiliki status sebagai karyawan tetap dan kontrak. Menurut [Jumaidin & Muhajirin](#) (2020) bahwa sampel pada penelitian merupakan sebagian pada populasi yang diambil dari sumber data dan dapat mewakili populasi. Ukuran sampel diambil dengan menggunakan rumus Hair, yang berperan penting dalam estimasi dan interpretasi. Menurut [Hair et al](#) (2014) menyatakan hasil penelitian dengan ukuran sampel yang ideal dan representatif tergantung pada jumlah pertanyaan atau indikator kemudian dikalikan antara 5 sampai 10. Sehingga jumlah indikator sebanyak 19 buah dikali 5 ($19 \times 5 = 95$). Jadi berdasarkan sampel yang digunakan menggunakan metode hair yang memiliki 125 responden dari Divisi *Technical Support*.

Hasil data tersebut selanjutnya akan dianalisa dengan menggunakan Multilinear Regresi. Uji Validitas dalam penelitian ini, dengan cara mengkorelasi skor dengan Teknik *Corrected Item Total Correlation* menggunakan program SPSS dengan jumlah sampel 125 responden.

D. Hasil dan Pembahasan

Hasil yang didapat berdasarkan uji validitas menyatakan bahwa seluruh indikator dalam variabel penempatan karyawan, beban kerja, dan kompensasi terhadap kinerja

karyawan dinyatakan valid. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai r hitung $\geq 0,361$. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dinyatakan valid.

Hasil uji realibilitas mengenai variabel Penempatan Karyawan menghasilkan nilai 0,820 sehingga pernyataan kuesioner penempatan karyawan dikatakan reliabel. Variabel Beban Kerja menghasilkan nilai 0,685 sehingga pernyataan kuesioner beban kerja dikatakan reliabel. Variabel Kompensasi menghasilkan nilai 0,766 sehingga pernyataan kuesioner kompensasi dikatakan reliabel. Variabel Kinerja Karyawan menghasilkan nilai 0,804 sehingga pernyataan kuisioner kinerja karyawan dikatakan reliabel.

Hasil uji multikolinearitas bahwa pada variabel penempatan karyawan (X1) dapat diketahui nilai Variance Inflation Factor (VIF) sebesar 1,097 dengan nilai tolerance 0,912. Dimana nilai VIF < 10 dan nilai tolerance $> 0,1$, maka artinya variabel penempatan karyawan tidak terjadi multikolinearitas. Pada variabel beban kerja (X2) dapat diketahui nilai Variance Inflation Factor (VIF) sebesar 1,744 dengan nilai tolerance 0,573. Dimana nilai VIF < 10 dan nilai tolerance $> 0,1$, maka artinya variabel beban kerja tidak terjadi multikolinearitas. Pada variabel kompensasi (X3) dapat diketahui nilai Variance Inflation Factor (VIF) sebesar 1,677 dengan nilai tolerance 0, 596. Dimana nilai VIF < 10 dan nilai tolerance $> 0,1$, maka artinya variabel kinerja karyawan tidak terjadi multikolinearitas.

Hasil uji normalitas penempatan karyawan, beban kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. KolmogorovSmirnov Test, dengan nilai Asymp Sig (2-tailed) sebesar 0,168 berdasarkan hasil tersebut dapat dikatakan data berdistribusi normal karena memiliki nilai signifikansi (Asymp Sig 2-tailed) sebesar 0,168 $> 0,05$ yang artinya data pada variabel penempatan karyawan, beban kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan berdistribusi normal. Hasil uji heteroskedastisitas melalui uji Park pada tabel 3.6 dapat dilihat bahwa nilai Sig pada variabel penempatan karyawan (X1) sebesar 0, 729, beban kerja (X2) sebesar 0, 051, dan variable kompensasi (X3) sebesar 0, 701. Pada hasil Sig pada masing-masing variabel menunjukkan $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel penempatan karyawan, beban kerja, dan kompensasi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Tabel 2. Hasil Regresi Linear Berganda Pada Uji Multilinear Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	
(Constant)	6,200	1,756	,001
1 SKR.X1	,515	,120	,000
SKR.X2	,169	,047	,001
SKR.X3	,190	,065	,004

Hasil Uji Multilinear Regresi seperti pada gambar berikut ini: Berdasarkan tabel 2. pada hasil regresi linear berganda bahwa persamaan tersebut menunjukkan kenaikan satu-satuan pada variabel penempatan karyawan, beban kerja, dan kompensasi maka akan meningkatkan variabel kinerja karyawan. Pada nilai kinerja karyawan sekitar 6,200 menunjukkan besarnya pengaruh langsung dari penempatan karyawan, beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan (Y). Jika pihak manajemen PT. Pionir Beton Industri akan mengimplementasikan strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan maka variabel yang diprioritas yaitu penempatan karyawan, karena menghasilkan beta lebih besar yaitu sebesar 51,5%, sedangkan selanjutnya pada variabel beban kerja dengan beta sebesar 16,9%, dan pada variabel kompensasi dengan beta sebesar 19%.

Tabel 3. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,667 ^a	,445	,427	2,211

Berdasarkan tabel 3. pada hasil koefisien determinasi (R^2) yang didapat pada nilai Adjusted R Square = 0,427 = 42,7%. Ini berarti variabel independen penempatan karyawan, beban kerja dan kompensasi secara bersama-sama dapat mempengaruhi pada variabel dependen kinerja karyawan sebesar 42,7% dan sisanya 57,3% didapat melalui variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Tabel 4. Hasil Uji F Pada Uji Multilinear Regresi

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	375,617	3	125,206	25,608	,000 ^b
1 Residual	469,373	96	4,889		
Total	844,990	99			

Berdasarkan tabel 4. pada hasil ditunjukkan dengan hasil perhitungan F test yang memunculkan nilai sekitar 25,608. Sedangkan dalam rumus hitung F tabel ($k;n-k-1$) yaitu (3;121) dengan probabilitas 0,05 diperoleh F tabel sebesar 2,68, sehingga F hitung 25,608 > F tabel 2,68. Dalam uji simultan pada nilai Signifikansi (Sig.) output Anova diambil melalui nilai Sig. sebesar 0,000 yang berarti < 0,05 (alpha 5%). Artinya, pada variabel independen penempatan karyawan, beban kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen kinerja karyawan, sehingga hipotesis diterima.

Tabel 5. Hasil Uji T Pada Uji Multilinear Regresi Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	6,200	1,756		3,530	,001
	SKR X1	,515	,120	,403	4,302	,000
	SKR X2	,169	,047	,274	3,601	,001
	SKR X3	,190	,065	,275	2,935	,004

a. Dependent Variable: SKR. Y

Berdasarkan tabel 5. pada hasil ditunjukkan dengan hasil perhitungan Uji T untuk membandingkan nilai hitung pada tabel 4.21. dengan nilai signifikansi 0,05 yang didapat pada rumus t tabel sebagai berikut : $t(\alpha, n - k) = t(0,05, 121) = 1,97$, maka kesimpulan yang didapat untuk uji T, yaitu hasil nilai t hitung pada penempatan karyawan (X1) sekitar 4,302 dari 1,97 (t hitung > t tabel, maka H_0 diterima, artinya ada pengaruh secara signifikan variabel independen terhadap variabel dependen). Hasil nilai t hitung pada beban kerja (X2) sekitar 3,601 dari 1,97 (t hitung > t tabel, maka H_0 diterima, artinya ada pengaruh secara

signifikan variabel independen terhadap variabel dependen). Hasil nilai t hitung pada kompensasi (X3) sekitar 2,935 dari 1,97 ($t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, maka H_0 diterima, artinya ada pengaruh secara signifikan variabel independen terhadap variabel dependen).

F. Kesimpulan

Variabel Penempatan Karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Variabel Beban Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Variabel Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Variabel Penempatan Karyawan, Beban Kerja, dan Kompensasi secara simultan dapat berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Saran

Perusahaan sebaiknya mengadakan program pelatihan dan pengembangan kerja supaya mendorong karyawan mengasah kemampuan yang dimiliki dalam mencapai tujuan dan strategi perusahaan. PT. Pionir Beton Industri selalu mengadakan briefing pagi sebelum bekerja agar memastikan dan mengevaluasi pekerjaan yang sudah dikerjakan atau dalam proses pekerjaan. PT. Pionir Beton Industri untuk meninjau ulang tentang bonus karyawan yang sesuai dengan kinerja karyawan dan memperbaikinya agar dapat memuaskan karyawan. PT. Pionir Beton Industri harus memperhatikan semangat dan memberikan motivasi yang lebih terhadap karyawan sehingga menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.

Daftar Pustaka

- Ahmad, Y. B. (2019). Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT FIF Group Manado. *Jurnal EMBA*, 7, 2811 - 2820.
- Ansory, M. I. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- AM, E. N. (2020). Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Astra Mobilindo Cikupa. *Jurnal Ilmu Komputer dan Bisnis*, 11, 2396-2402.
- Astuti, M. W. (2018). Analisis Kinerja Pegawai PT Tirta Investama. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 9, 22-36.
- Dwi, N. A. (2020). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Langkat. *Jurnal Psychomutiara*, 3, 9-17.
- Dwianto, A. S. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jaeil Indonesia. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 2, 209-223.
- Dwinati, B. N. (2019). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Operasional Pengangkutan Sampah Dinas Kebersihan Kota Mataram). *Jurnal Magister Manajemen Unram*, 8, 86-100.
- Effendy, I. (2016). Pengaruh Pemberian Pretest Dan Posttest Terhadap Hasil Belajar Mata Diklat HDW.DEV.100.2A Pad Siswa. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Teknik Elektro*, 1, 81-88.