

DEWAN REDAKSI
JURNAL BISNIS INDONESIA

Penganggung Jawab

Dra. Siti Ning Farida, M.Si

Redaktur

Dr. Ir. Rusdi Hidayat N., M.Si

Editor I

Dr. Nurhadi, M.Si

Editor II

Dra. Sonja Andarini, M.Si

Sekretariat

Nurul Azizah, S.AB.,M.AB.
Rima Ambarwati Sari H.,S.AB

Desain Grafis

Fauzan, S.AB

Mitra Bestari

Prof. Dr. H. Suhadak, M.Sc.
(Universitas Brawijaya Malang)
Dr. Sadeli, S.Sos, M.Si
(Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Yogyakarta)
Dr. Widiartanto, S.Sos.,M.AB
(Universitas Diponegoro Semarang)
Dr. La Ode Kalimin, M.Si
(Universitas Haluoleo Kendari Sulawesi Tenggara)

Alamat Redaksi

Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis FISIP UPN “Veteran” Jawa Timur Jalan Raya Rungkut
Madya Gunung Anyar , Surabaya 60294

DAFTAR ISI
Vol.10 No.1 2019

JUDUL	HAL
PENGARUH PENEMPATAN KARYAWAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MUNIC LINE CABANG KETAPANG BANYUWANGI Devi Aprillia Cahyanti, Rusdi Hidayat Nugroho	1-10
PENGARUH MODAL INTELEKTUAL TERHADAP KINERJA KEUANGAN PERUSAHAAN PERBANKAN BADAN USAHA MILIK NEGARA (BUMN) PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA PERIODE 2008 – 2017 Dinar Janiar, Jajok Dwiridho	11-20
KREATIVITAS DAN MOTIVASI BERPENGARUH TERHADAP MINAT BERWIRAUSAHA (Studi Kasus Kelompok PKK Desa Socah) Naura Nazifa Taya Sumara, Sonja Andarini	21-29
PENANAMAN <i>INTERNAL BRANDING</i> DALAM MEMBANGUN <i>BRAND COMMITMENT</i> (Studi Pada Universitas Pembangunan Nasional (UPN) “Veteran” Jawa Timur Sebagai Kampus “Bela Negara”) Siti Ning Farida , Nurul Azizah	30-44
PENGARUH PEMBERIAN TUNJANGAN SERTIFIKASI GURU DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMK NEGERI 4 KENDARI Riski Amali Madi, La Ode Kalimin	45-56
INDEKS <i>DOW JONES INDUSTRIAL AVERAGE</i> (DJIA), INDEKS <i>SHANGHAI STOCK EXCHANGE</i> (SSE), KURS USD/IDR, DAN <i>BI RATE</i> BERPENGARUH TERHADAP INDEKS HARGA SAHAM GABUNGAN (IHSG) DI BURSA EFEK INDONESIA (BEI) PERIODE 2015-2018 Farikhah Nur Anggraini, Nurhadi	57-69
PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK NEGARA INDONESIA(PERSERO) TBK KANTOR CABANG UTAMA SIDOARJO Vieno Dio Larenza, Lia Nirawati	70-79
STRATEGI PEMASARAN MENGGUNAKAN ANALISIS SWOT UNTUK MENINGKATKAN PENDAPATAN PADA <i>LAWU ADVENTURE</i> DI SIDOARJO Qonita Aflia Fitriani, Susi Hariyawati	80-91

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG DIPERTIMBANGKAN KONSUMEN 92-104
DALAM MENGGUNAKAN JASA EKSPEDISI J&T EXPRESS (Studi Kasus
Pada Konsumen J&T Express DP Driyorejo Gresik)

Akbar Subarka, Ety Dwi Susanti

STRATEGI PEMASARAN PARIWISATA DI WONOSALAM DALAM 105-118
MENINGKATKAN DAYA TARIK PENGUNJUNG
(Studi Kasus Pada Agrowisata di Kecamatan Wonosalam, Kabupaten Jombang)

Septian Elly Susanti, Budi Prabowo

**PENGARUH PENEMPATAN KARYAWAN DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MUNIC LINE
CABANG KETAPANG BANYUWANGI**

Devi Aprillia Cahyanti, Rusdi Hidayat Nugroho

**Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu
Politik
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur
Email : deviaprilliac@gmail.com**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : (1) pengaruh penempatan karyawan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Munic Line Cabang Ketapang Banyuwangi; (2) pengaruh penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Munic Line Cabang Ketapang Banyuwangi; (3) pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Munic Line Cabang Ketapang Banyuwangi.

Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT. Munic Line Cabang Ketapang Banyuwangi yang berjumlah 76 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama serta mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara individu.

Berdasarkan hasil penelitian ini bahwa hasil F_{hitung} yaitu dimana nilai F_{hitung} 2,235 $\leq F_{tabel}$ 3,12 maka H_0 diterima dan H_1 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel penempatan karyawan (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) tidak berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Munic Line Cabang Ketapang Banyuwangi. Hasil $-t_{hitung}$ -0,024 $\leq t_{tabel}$ 1,993 maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, hal ini berarti penempatan karyawan (X_1) tidak mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil $-t_{hitung}$ -0,687 $< -t_{tabel}$ -1.993, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima hal ini berarti kepuasan kerja (X_2) mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y).

Kata Kunci : Penempatan Karyawan, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine: (1) the effect of employee placement and job satisfaction on employee performance at PT. Munic Line Ketapang Banyuwangi Branch; (2) the effect of employee placement on employee performance at PT. Munic Line Ketapang Banyuwangi Branch; (3) the effect of job satisfaction on employee performance at PT. Munic Line Ketapang Banyuwangi Branch.

This research method uses quantitative methods. The sample used in this study were all employees of PT. Munic Line, Ketapang Banyuwangi Branch, amounting to 76 people. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis to find out how much influence the independent variables have on the dependent variable together and find out how much influence the independent variable has on the dependent variable individually.

Based on the results of this study, the result of Fcount is where the value of Fcount 2,235 12 Ftable 3.12 then H0 is accepted and H1 is rejected so it can be concluded that the employee placement variable (X1) and job satisfaction (X2) does not have a simultaneous effect on employee performance (Y) on PT. Munic Line Ketapang Banyuwangi Branch. Results -thitung $-0.024 \leq ttable$ 1.993 then H0 is accepted and H1 is rejected, this means that the placement of employees (X1) does not have a partial effect on employee performance (Y). -Th count results of $-0.6687 < -ttable$ -1.993, then H0 is rejected and H1 is accepted this means job satisfaction (X2) has a significant influence partially on employee performance (Y).

Keywords: Employee Placement, Job Satisfaction, Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola dan mengatur perusahaan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia di suatu perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar.

Manusia merupakan unsur terpenting dan paling menentukan bagi kelancaran jalannya proses manajemen, maka hal-hal yang berhubungan dengan karyawan perlu mendapat perhatian yang sungguh-sungguh dari setiap pimpinan guna keberhasilan tujuan suatu perusahaan. Apabila tujuan perusahaan tersebut diiringi dengan kesungguhan dan kemampuan yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, maka karyawan tersebut diharapkan dapat menggerakkan, mengerahkan, dan mengarahkan segala sumber daya yang dimilikinya untuk mengoptimalkan kinerjanya.

Makin tinggi kesadaran karyawan akan hak-haknya, makin banyak permasalahan yang muncul. Makin beragam nilai yang dianut para karyawannya, maka banyak konflik yang berkembang. Penyelesaian terhadap semua persoalan tersebut sangat tergantung pada tingkat kesadaran perusahaan terhadap setiap komitmen karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan harus dapat melihat adanya perbedaan antar perusahaan dalam penyediaan waktu, biaya dan usaha dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Dalam persaingan bisnis yang semakin ketat diperlukan kinerja karyawan pada setiap perusahaan untuk dapat mengantisipasi perubahan lingkungan eksternal. Hubungan interpersonal antar karyawan yang lebih harmonis akan lebih dapat mengantisipasi adanya persaingan bisnis jika terdapat kebersamaan dan saling mempercayai. Penghargaan yang sesuai dengan prestasi yang telah diraih dapat memberikan motivasi karyawan lainnya untuk mengikuti jejak rekannya dalam mencapai sebuah prestasi. Sebaliknya karyawan akan memiliki semangat kerja rendah apabila anggota perusahaan memiliki suatu kerja sama antar perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan kemampuan yang dimiliki karyawan dalam bekerja yang dihasilkan dalam kekuatan yang bersifat relatif dan individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam bagian perusahaan. Kinerja karyawan tidak hanya lebih dari sekedar kesadaran dan keberadaan bagi perusahaan, tetapi kinerja karyawan harus memiliki suatu kebijakan untuk melakukan hubungan karyawan dengan perusahaan secara aktif. Karyawan yang menunjukkan kinerja tinggi memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih dalam menyokong kesejahteraan dan keberhasilan perusahaan tempatnya bekerja.

Karyawan yang merasa senang dengan penempatan kerjanya, akan merasa nyaman dalam bekerja dengan segala kemampuan di perusahaan tersebut. Demikian juga dengan karyawan yang merasakan kepuasan kerja yang relatif baik maka akan meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan yang pada akhirnya berdampak pada keinginan untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan.

PT. Muncic Line merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang pelayaran nasional yang didirikan pada tanggal 24 Februari 2006. PT. Muncic Line beroperasi di tiga rute pelayaran yaitu, Merak –Bakauheni, Lembar – Padangbai Dan Ketapang – Gilimanuk. PT. Muncic Line memiliki beberapa armada atau kapal motor penumpang (KMP) yang tersebar di tiga rute pelayaran tersebut. Pada tahun 2016, PT. Muncic Line mengembangkan lini bisnis dengan membuka rute penyebrangan laut di Ketapang – Gilimanuk yang menghubungkan pulau Jawa dan Bali.

Berdasarkan latar belakang tersebut Dari uraian singkat di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang sumber daya manusia pada PT. Muncic Line Cabang Ketapang dengan judul "**Pengaruh Penempatan Karyawan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Muncic Line Cabang Ketapang Banyuwangi**".

Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Diduga penempatan karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Muncic Line Cabang Ketapang Banyuwangi.
2. Diduga penempatan karyawan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Muncic Line Cabang Ketapang Banyuwangi.
3. Diduga kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Muncic Line Cabang Ketapang Banyuwangi.

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif, yaitu suatu metode penelitian yang bersifat induktif, objektif dan ilmiah dimana data yang diperoleh berupa angka-angka atau pernyataan-pernyataan yang dinilai dan dianalisis statistik.

VARIABEL PENELITIAN

Definisi Operasional

1. Variabel bebas (independen)
Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah Penempatan karyawan (X_1) dan Kepuasan kerja (X_2).
2. Variabel terikat (dependen)
Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Kinerja karyawan (Y).

METODE PENELITIAN

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. (Sugiyono, 2004 : 55). Populasi yang ada pada PT. Muncic Line Cabang Ketapang Banyuwangi sejumlah 76 karyawan.

Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang relatif sama dan dianggap bisa mewakili populasi tersebut. (Syugiyono 2010).

Teknik Sampling

Teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2010:124), sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jadi sampel yang ditemukan yaitu seluruh karyawan PT. Muncic Line Cabang Ketapang Banyuwangi.

Teknik Pengumpulan Data

1. Data Primer
2. Kuesioner
3. Observasi
4. Studi Pustaka

Uji Validitas

Uji validitas yang digunakan adalah validitas konstruksi. Uji validitas ini untuk mengetahui apakah kuesioner dapat

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase
L	74	97,37%
P	2	2,63%
Total	76	100%

mengukur variabel yang diteliti secara tepat.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu nilai yang menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur didalam mengukur gejala yang sama.

Uji Asumsi Klasik

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengukur tingkat nilai variabel untuk pemodelan dalam analisis regresi linier berganda ataupun mendeteksi ada tidaknya autokorelasi, multikolinieritas dan heteroskedastisitas.

Lokasi Penelitian

PT. Munc Line Cabang Ketapang Banyuwangi berlokasi di Kompleks Perkantoran PT. ASDP Indonesia (Persero) Lantai 2 Pelabuhan Ketapang Banyuwangi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

PT. Munc Line adalah perusahaan pelayaran nasional yang didirikan pada tanggal 24 Februari 2006. Ditahun 2016 Munc Line mengembangkan lini bisnis dengan membuka rute penyebrangan Gilimanuk – Ketapang yang menghubungkan pulau Jawa dan pulau Bali. Visi & Misi PT. Munc Line adalah :

1. Visi: Menjadi perusahaan pelayaran nasional yang bertaraf internasional dan dapat memberikan pelayanan serta kontribusi yang terbaik dalam menyatukan Nusantara.
2. Misi: Memberi pelayanan dan kenyamanan yang prima dengan mengutamakan keselamatan dan ketepatan pelayaran.

PENYAJIAN DATA Deskripsi Responden

Tabel 1 Jenis Kelamin Responden

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas, diketahui responden terbanyak yaitu responden laki-laki sejumlah 74 orang. Hal ini menunjukkan bahwa jenis kelamin laki-laki lebih dibutuhkan. Hal ini disebabkan karena untuk pekerjaan yang memerlukan tenaga fisik. Laki-laki secara umum dipandang lebih baik dibanding perempuan.

Tabel 2 Usia Responden

Usia	Jumlah Responden	Presentase
≤ 20	6	7,90%
21-30	33	43,42%
31-40	23	30,26%
41-50	11	14,48%
51-60	2	2,63%
< 61	1	1,31%
Total	76	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas, diketahui usia responden terbanyak berada pada usia 21-30 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan pada PT. Munc Line Cabang Ketapang Banyuwangi sebagian besar masih berusia produktif. Hal ini menunjukkan bahwa pada usia yang relatif muda, semangat kerja yang dimiliki masih relatif tinggi.

Tabel 3 Lama Bekerja Responden

Lama Bekerja	Jumlah Responden	Presentase
≤ 1 tahun	30	39,47%
2 tahun	16	21,06%
3 tahun	30	39,47%
Jumlah	76	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas, diketahui responden yang masa kerjanya 3 tahun sebanyak 30 orang. Hal ini menunjukkan

bahwa tingkat keluar-masuk karyawan rendah.

Variabel	Tolerance	VIF
X ₁	0,987	1,013
X ₂	0,987	1,013

Tabel 4 Pendidikan Responden

Divisi Darat		
Pendidikan	Jumlah Responden	Presentase
SD	1	1,31%
SMP	1	1,31%
SMA	18	23,7%
Diploma	1	1,31%
Sarjana	7	9,21%
Divisi Laut		
ANT-II	1	1,31%
ANT-III	3	3,94%
ANT-IV	2	2,63%
ANT-V	3	3,94%
ATT-II	2	2,63%
ATT-III	2	2,63%
ATT-IV	3	3,94%
ATT-V	2	2,63%
Able Deck	8	10,52%
Able Engine	4	5,26%
Rating Deck	15	19,73%
Rating Engine	3	3,94%
Total	76	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas, jumlah responden yang berada di divisi darat di dominasi dari kelompok responden yang berpendidikan SMA yaitu sebanyak 18 orang. Hal ini menunjukkan bahwa dalam perusahaan ini tidak diperlukan karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan yang tinggi. Sedangkan pada divisi laut, responden ditempatkan sesuai dengan keahlian yang dimiliki.

TEKNIK ANALISIS

Uji Validitas

Untuk mengetahui tingkat validitas setiap pernyataan, penulis menggunakan bantuan sebuah program komputer yang bernama SPSS dengan versi 20.

Berdasarkan tabel diatas, variabel bebas maupun variabel terikat

menunjukkan valid, karena nilai korelasi > r tabel.

Tabel 5 Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Hitung	Alpha Minimum	Ket
X ₁	0,551	0,225	Reliabel
X ₂	0,644	0,225	Reliabel
Y	0,806	0,225	Reliabel

Sumber: Output SPSS, 2018

Variabel	Pernyataan	Korelasi	Sig	r tabel	Ket
X ₁	X _{1,1}	0,466	0,000	0,225	Valid
	X _{1,2}	0,524	0,000	0,225	Valid
	X _{1,3}	0,399	0,000	0,225	Valid
	X _{1,4}	0,408	0,000	0,225	Valid
X ₂	X _{2,1}	0,415	0,000	0,225	Valid
	X _{2,2}	0,496	0,000	0,225	Valid
	X _{2,3}	0,444	0,000	0,225	Valid
	X _{2,4}	0,552	0,000	0,225	Valid
	X _{2,5}	0,513	0,000	0,225	Valid
Y	Y ₁	0,773	0,000	0,225	Valid
	Y ₂	0,719	0,000	0,225	Valid
	Y ₃	0,823	0,000	0,225	Valid
	Y ₄	0,797	0,000	0,225	Valid

Tabel 6 Uji validitas

Sumber: Output SPSS, 2018

Berdasarkan tabel diatas, nilai r alpha > r tabel dapat disimpulkan bahwa alat ukur berupa kuesioner tersebut sudah reliabel, sehingga kuesioner dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Tabel 7 Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	12,290	4,399
1 Penempatan	-,005	,225
Kepuasan	,079	,114

Sumber: Output SPSS, 2018

Berdasarkan tabel diatas, semua variabel dependen mempunyai nilai VIF dibawah angka 10 dan nilai *Tolerance* dibawah

angka 1,00. Sehingga dapat disimpulkan model regresi tersebut tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Autokorelasi

Tabel 8 Nilai Durbin Watson

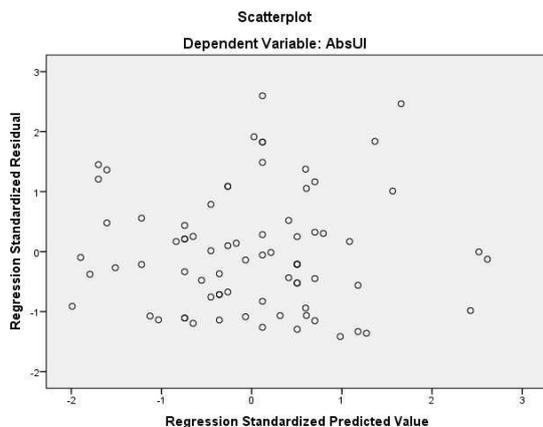
Durbin Watson
2,154

Sumber: Output SPSS, 2018

Berdasarkan tabel diatas, nilai Durbin Watson yang diperoleh adalah 2,154. Dengan melihat jumlah reponden dapat diketahui bahwa nilai dL sebesar 1,5467 dan nilai dU sebesar 1,7104. Sehingga untuk mengetahui nilai dW maka dapat menggunakan keputusan ($dU \leq dW \leq 4 - dU$) yang artinya tidak terdapat autokorelasi.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 1 Grafik Scatterplot

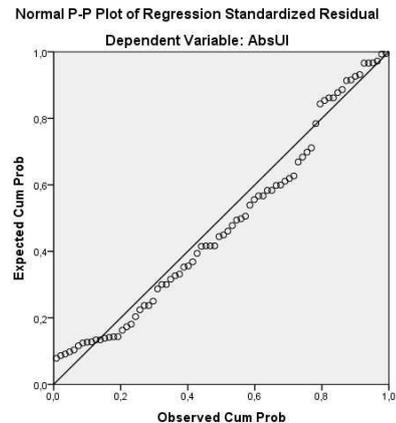


Sumber: Output SPSS, 2018

Berdasarkan grafik diatas, dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi layak untuk dipakai.

Uji Normalitas

Gambar 2 Uji Normalitas



Sumber: Output SPSS, 2018

Berdasarkan gambar diatas, dapat dilihat bahwa nilai-nilai sebaran data pada plot tersebar di sekeliling garis diagonal (tidak terpencar jauh dari garis lurus). Sehingga dapat dikatakan bahwa persyaratan normalitas bisa dipenuhi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 12 Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t
	B	Std. Error		
(Constant)	12,290	4,399		2,794
1 Penempatan	-,005	,225	-,003	-,024
Kepuasan	,079	,114	,081	,687

Sumber: Output SPSS, 2018

1. Nilai Konstanta
Nilai konstanta 12,290 menunjukkan bahwa apabila variabel X_1, X_2 , dalam kondisi tetap atau konstan, maka minat berwirausaha (Y) sebesar 12,290 satuan.
2. Nilai β_1
Nilai β_1 menunjukkan nilai -0,005 dan memiliki tanda koefisien regresi yang negatif, artinya bahwa hal tersebut menunjukkan tidak adanya pengaruh yang searah antara variabel penempatan karyawan (X_1) dengan

kinerja karyawan (Y).

3. Nilai β_2

Nilai β_2 menunjukkan nilai 0,079 dan memiliki tanda koefisien regresi yang positif, artinya bahwa hal tersebut menunjukkan adanya pengaruh yang searah antara variabel kepuasan kerja (X_2) dengan kinerja karyawan (Y).

Uji Hipotesis

Uji F (Simultan)

Tabel 13 Analisis Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F
Regression	7,502	2	3,751	2,235
1 Residual	122,516	73	1,678	
Total	130,019	75		

Sumber: Output SPSS, 2018

Berdasarkan tabel diatas, $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ yaitu $2,235 \leq 3,12$, maka H_0 diterima pada tingkat signifikan 5% sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa semua variabel bebas yaitu penempatan karyawan (X_1) dan kepuasan kerja (X_2), tidak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y).

1. Uji t pada Variabel X_1

Berdasarkan tabel diatas, $-t_{hitung} \leq t_{tabel}$ yaitu $-0,024 \leq 1,993$ dan memiliki taraf signifikansi sebesar 5%, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, hal ini berarti penempatan karyawan (X_1) tidak mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y).

2. Uji t pada Variabel X_2

Berdasarkan $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ yaitu $-0,687 < -1,993$ dan memiliki taraf signifikansi sebesar 5%, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini berarti Kepuasan Kerja (X_2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

PEMBAHASAN

Pengaruh Penempatan Karyawan (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Munic Line Cabang Ketapang Banyuwangi.

Berdasarkan hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa Penempatan Karyawan dan Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga hipotesis pertama tidak teruji kebenarannya. $F_{hitung} (2,235) \leq F_{tabel} (3,12)$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak yang artinya penempatan karyawan dan kepuasan kerja tidak berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian ini dapat diartikan bahwa penilaian terhadap karyawan PT. Munic Line Cabang Ketapang Banyuwangi tidak terdapat pengaruh penempatan karyawan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Penempatan Karyawan (X_1) Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Munic Line Cabang Ketapang Banyuwangi.

Hasil pengujian hipotesis pengaruh secara parsial variabel penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan dengan uji t menghasilkan $-t_{hitung} (0,024) \leq t_{tabel} (1,993)$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa penempatan karyawan (X_1) tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) sehingga hipotesis pertama tidak teruji kebenarannya.

Hasil tersebut kemungkinan dipengaruhi oleh responden yang dijadikan sampel telah dipengaruhi oleh pelatihan. Sehingga meskipun responden berada pada posisi/jabatan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan, minat maupun keterampilannya, mereka beranggapan bahwa kesalahan dalam penempatan karyawan tidak mempengaruhi kinerja

karyawan. Sehingga muncul persepsi bahwa penempatan karyawan yang kurang tepat dapat diperbaiki dengan pemberian pelatihan yang efektif. Apabila responden dipindah tugaskan di tempat baru, maka tidak akan terjadi masalah bagi responden maupun perusahaan.

Dari hasil yang telah ada bahwa penempatan karyawan PT. Munic Line Cabang Ketapang Banyuwangi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja (X_2) Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Munic Line Cabang Ketapang Banyuwangi.

Hasil pengujian hipotesis pengaruh secara parsial variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan uji t menghasilkan $-t_{hitung} (-0,687) < -t_{tabel} (-1,993)$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) sehingga hipotesis pertama teruji kebenarannya

Hal ini dapat diartikan bahwa kepuasan kerja yang meliputi kepuasan terhadap (pekerjaan, gaji, peluang promosi, sistem pengawasan, dan lingkungan) dapat memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Munic Line Cabang Ketapang Banyuwagi. Dengan kata lain bahwa jika kepuasan kerja tercapai maka kinerja karyawan tersebut akan baik dan sebaliknya.

Hal ini sesuai dengan pendapat Zainun (2004 : 55), kepuasan kerja yang timbul dari pekerjaan yang menarik disebabkan karena, pegawai yang mengerjakan itu sungguh- sungguh merupakan perhatian yang penuh kepada pekerjaan tersebut dan akan terjadi sebaliknya bagi pekerjaan yang tidak menarik.

PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang sesuai tujuan hipotesis dengan menggunakan regresi linier berganda, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut : Variabel penempatan karyawan (X_1) dan variabel kepuasan kerja (X_2) memiliki pengaruh signifikan terhadap Variabel kinerja karyawan (Y). Variabel penempatan karyawan (X_1) tidak berpengaruh signifikan. Variabel kepuasan kerja (X_2) berpengaruh signifikan.

Saran

Pihak perusahaan hendaknya tetap memperhatikan penempatan karyawan meskipun penempatan karyawan tidak memiliki pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan yaitu dengan menyesuaikan kemampuan dan keterampilan masing-masing karyawan.

Diharapkan untuk penelitian selanjutnya, agar menggunakan variabel lain selain penempatan karyawan dan kepuasan kerja yang memiliki potensi mempengaruhi kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi. (2012). *Prosedur Penelitian*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Buchori, Zainun. 2004. *Manajemen dan Motivasi*. Jakarta : Balai Aksara
- Devi, Cici. dkk. 2016. *Pengaruh Penempatan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PG Tjoekir Jombang)*. Jurnal Bisnis dan Manajemen, Vol. 3, No. 2, Hal 129 – 141.
- Gozhali, Imam. 2000. *Manajemen Personalialia*. Jakarta : Erlangga.
- Gujarati, Damodar. 2000. *Ekonometrika Dasar*. Jakarta : Erlangga.
- Handoko, T. Hani. 2000. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Bandung : BPFE

- Hasibuan, S.P Malayu. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Hermawan, Sigit. dkk. 2016. *Metode Penelitian Bisnis*. Malang : Media Nusa Creative.
- Kriswibowo, A., Harsanto, B. T., & Kurniasih, D. (2017). **Upaya Meningkatkan Kinerja Pegawai Kantor Perpustakaan Dan Arsip Daerah Kabupaten Banyumas**. *Dinamika Governance: Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 7(2).
- Manalu, Hermanto. dkk. 2016. *Pengaruh Penempatan Karyawan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Socfin Indonesia Medan*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol. 11, No. 2, Hal 111 – 119.
- Mangkunegara, Prabu Anwar. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan, Rosda Bandung.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Panggabean, S. Mutiara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor : Ghalia Indonesia
- Ranupandjojo, Heidjrachman dan Husnan Suad. 2004. *Manajemen Persoalia*. Cetakan Kesebelas. Yogyakarta : BPFE.
- Rivai, Veitzhal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Prasada.
- Siagian, P. Sondang. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Rineka Cipta
- Singgih, Santoso. 2000. *Latihan SPSS Statistik Parmetik*. Jakarta : Gramedia.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Cetakan Kesembilan. Yogyakarta : YKPN.
- Sudjana. 2003. *Teknik Analisis Regresi dan Korelasi*. Bandung : Tarsito
- Soedarmayanti, 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan Keenam, Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2015. *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS (Center of Academic Publishing Servive).
- Suwatno. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Tayibnapis, Farida Yusuf. 2000. *Evaluasi Program*. Jakarta PT. Rineke Cipta.
- Umar, Husein. 2013. *Metode Riset Bisnis*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Wahid Sulaiman. 2004. *Analisis-Analisis Regresi menggunakan SPSS*. Yogyakarta : ANDI.