

**PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA  
PT. AGUNG AUTOMALL CABANG GIANYAR**

Oleh :

**I Made Bagus Mega**

**Abstrak**

Penelitian ini berjudul Penempatan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Agung Automall Cabang Gianyar. PT. Agung Automall Cabang Gianyar merupakan dealer resmi yang menyediakan penjualan unit Toyota, sparepart, dan menyediakan jasa service perawatan mobil. Peningkatan kinerja karyawan dan kesejahteraan para karyawan menjadi perhatian pihak manajemen PT Agung Automall Cabang Gianyar. Rumusan Masalah dari penelitian ini adalah bagaimana pengaruh penempatan kerja dan komitmen organisasi secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Agung Automall Cabang Gianyar. Tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja dan komitmen organisasi secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Agung Automall Cabang Gianyar.

Penelitian ini dilakukan pada PT. Agung Automall Cabang Gianyar Jenis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dan data kualitatif. Sumber data yang dipergunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data adalah dengan cara Observasi, Wawancara, Kuesioner dan Studi dokumentasi. Metode penentuan sampel dengan menggunakan teknik proporsional random sampling dengan cara undian dari masing-masing bagian. Bagian service, penjualan, dan administrasi. Teknik Analisis Data yang digunakan adalah Analisis regresi Linier Berganda, Analisis Determinasi Berganda, Uji F (F-test), Uji t (t-test) yang diolah dengan bantuan Program *SPSS Version 22.00 for Windows*.

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan Program *SPSS Version 22.00 for Windows* pada Tabel 5.1 diketahui  $a = 2,499$ ,  $b_1 = 1,013$  dan  $b_2 = 1,118$ . Sehingga di peroleh persamaan regresi linier berganda adalah  $Y = 2,499 + 1,013X_1 + 1,118X_2$  Artinya Nilai  $a = 2,499$  artinya apabila tidak ada perhatian terhadap Penempatan Kerja ( $X_1$ ) dan Komitmen Organisasi ( $X_2$ ) atau nilainya adalah konstan maka Kinerja Karyawan ( $Y$ ) adalah sebesar rata-rata 2,499. Nilai  $b_1 = 1,013$  satuan akan diikuti oleh meningkatnya Kinerja Karyawan ( $Y$ ) sebesar rata-rata 1,013. Nilai diikuti oleh meningkatnya Kinerja Karyawan ( $Y$ ) sebesar rata-rata 1,118. Persamaan regresi ini menunjukkan ada pengaruh yang positif secara simultan antara Penempatan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Agung Automall Cabang Gianyar. Hasil analisis determinasi menunjukkan bahwa besarnya kontribusi / sumbangan Penempatan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Agung Automall Cabang Gianyar adalah sebesar 92,1 %. Sedangkan sisanya sebesar 7,9 % dipengaruhi oleh faktor- faktor lain yang tidak di bahas pada penelitian ini.

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa penempatan kerja dan komitmen organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Agung Automall Cabang Gianyar Demikian juga halnya dengan penempatan kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Agung Automall Cabang Gianyar.

Kata Kunci : Penempatan Kerja, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan

## **Abstrak**

*This research entitled Work Placement and Organizational Commitment to Employee Performance at PT. Agung Automall Gianyar Branch. PT. Agung Automall Gianyar Branch is an authorized dealer that provides sales of Toyota units, spare parts, and provides car maintenance service. Improving employee performance and employee welfare is the concern of the management of PT Agung Automall Gianyar Branch. Problem formulation of this research is how the influence of work placement and organizational commitment partially and simultaneously to employee performance at PT. Agung Automall Gianyar Branch. The purpose of this study is To determine the effect of work placement and organizational commitment partially and simultaneously on employee performance at PT. Agung Automall Gianyar Branch.*

*This research was conducted at PT. Agung Automall Gianyar Branch The type of data used in this study is quantitative data and qualitative data. Sources of data used in this study are primary data and secondary data. Data collection techniques is by way of Observation, Interview, Questionnaire and Documentation Studies. Method of determination of sample by using technique of proportional random sampling by drawing from each part. Service, sales, and administration. Data Analysis Technique used is Multiple Linear Regression Analysis, Multiple Determination Analysis, F Test (F-test), Test t (t-test) processed with the help of Program SPSS Version 22.00 for Windows.*

*Based on the analysis result using SPSS Version 22.00 for Windows program in Table 5.1 it is known  $a = 2,499$ ,  $b_1 = 1,013$  and  $b_2 = 1,118$ . So that the obtained multiple linear regression equation is  $Y = 2.499 + 1.013X_1 + 1.118X_2$  Mean value  $a = 2,499$  means that if there is no attention to Job Placement ( $X_1$ ) and Organizational Commitment ( $X_2$ ) or its value is constant then Employee Performance ( $Y$ ) is an average of 2.499. The value of  $b_1 = 1,013$  units will be followed by an increase in Employee Performance ( $Y$ ) of an average of 1.013. The value is followed by an increase in Employee Performance ( $Y$ ) of an average of 1.118. This regression equation shows there is a positive influence simultaneously between Work Placement and Organizational Commitment To Employee Performance At PT. Agung Automall Gianyar Branch. The result of determination analysis shows that the amount of contribution / contribution of Work Placement and Organizational Commitment to Employee Performance at PT. Agung Automall Gianyar Branch is 92.1%. While the rest of 7.9% influenced by other factors not discussed in this study.*

*Based on the results of the analysis and discussion, it can be concluded that the work placement and organizational commitment partially significant effect on employee performance at PT. Agung Automall Branch Gianyar Likewise with job placement and organizational commitment simultaneously significant effect on employee performance at PT. Agung Automall Gianyar Branch*

*Keywords: Job Placement, Organizational Commitment, Employee Performance*

## **Pendahuluan**

Setiap perusahaan dalam melakukan aktivitasnya pasti memiliki tujuan-tujuan tertentu yang hendak di capai, untuk mencapai atau mewujudkan tujuan-tujuan tersebut setiap perusahaan harus pandai dalam memilih strategi. Yang utamanya adalah perencanaan sumber daya manusia yang pada intinya adalah terfokus pada langkah-langkah tertentu yang diambil oleh manajemen. Melihat fenomena persaingan yang ketat pada industri otomotif sehingga manajemen perusahaan dapat menjawab tantangan pasar dan memanfaatkan peluang pasar dalam struktur persaingan sempurna di masa kini maupun di masa yang akan datang. Atas tersedianya tenaga kerja yang tetap untuk menduduki berbagai kedudukan, jabatan dan pekerjaan serta waktu yang tepat dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang ditetapkan.

Kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2001). Kinerja Karyawan menjadi perhatian khusus bagi seluruh perusahaan sebab ketercapaian tujuan dan sasaran perusahaan adalah tergantung pada kinerja SDM didalamnya. Disinilah terlihat bagaimana faktor Sumber Daya

Manusia memainkan peran penting dalam sebuah perusahaan. Diantara semua aset yang dimiliki perusahaan, dapat dikatakan bahwa Sumber Daya Manusia adalah aset utama sebagai tonggak penentu kelangsungan hidup sebuah perusahaan.

Kembali pada tingkat produktivitas kinerja pekerja Indonesia yang masih berada di bawah standar, selanjutnya dapat dipahami bahwa masalah peningkatan kinerja bukanlah masalah yang langsung dapat diselesaikan. Kinerja Karyawan adalah masalah yang cukup kompleks dimana tingkat kinerja dipengaruhi sejumlah faktor seperti Penempatan Kerja dan Komitmen Karyawan itu sendiri terhadap organisasi.

Selain itu juga yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah placement atau penempatan kerja karena merupakan faktor penting yang dapat menghasilkan pendayagunaan sumber daya manusia (SDM) yang optimal bagi perusahaan sehingga dapat tercapainya tujuan perusahaan. dalam menempatkan pegawainya juga memerlukan penempatan kerja pegawai yang sesuai dengan bidangnya.

Penempatan adalah penugasan kembali seorang karyawan kepada pekerjaan barunya Sedarmayanti (2011;120) atau dengan kata lain penempatan adalah penugasan

seorang pekerja pada suatu jabatan atau unit kerja dilingkungan suatu perusahaan. Setiap instansi atau perusahaan harus dapat memilih dan menentukan karyawan yang berkompeten untuk mengisi jabatan yang kosong agar tugas pokok pada jabatan tersebut dapat dilaksanakan. Untuk itu harus diperoleh pekerja yang memiliki kemampuan sesuai dengan jabatan yang akan menjadi tanggung jawabnya dengan kata lain calon yang ditempatkan harus memiliki kompetensi yang diperlukan untuk dapat melaksanakan pekerjaan dalam suatu jabatan secara efektif dan efisien. Berhubungan dengan penilaian kinerja faktor kinerja merupakan masalah lain yang timbul pada kalangan pekerja atau karyawan keahlian yang diperlukan oleh seorang karyawan untuk melaksanakan suatu proses kinerja sering kali terlalu diremehkan. Seorang manajer atau pimpinan perusahaan harus tahu bagaimana menetapkan sasaran yang jelas dapat diukur dan telah di capai kepada karyawan. Mereka harus dapat menyediakan umpan balik yang membantu karyawan bukan hanya bagaimana menghargai apa yang telah di capai bawahannya (karyawan) pada rapat evaluasi tetapi dengan memberikan bonus, kenaikan gaji atau bahkan memberikan kenaikan jabatan dengan kata lain penilaian kinerja mengacu pada

suatu system formal dan terstruktur dengan pekerjaan perilaku dan hasil termasuk juga tingkat kehadiran kegiatan-kegiatan ini dapat memperbaiki kepuasan sumber daya manusia (SDM) dan dapat memberikan umpan balik perusahaan atau instansi tentang pelaksanaan kinerja karyawan.

Hasil penelitian Reni Mursinta (2009) menunjukkan adanya pengaruh positif antara Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Keberhasilan tujuan atau sasaran perusahaan adalah tergantung pada Kinerja Karyawan dimana Kinerja Karyawan tersebut sangat dipengaruhi oleh Penempatan Kerja. Untuk itu, pimpinan sebuah perusahaan harus memberikan dan mengupayakan sebuah perhatian terhadap Penempatan Kerja para karyawan agar mereka memiliki kemauan dalam diri yang tinggi untuk memberikan kinerja yang terbaik bagi perusahaan.

Selain Penempatan Kerja, faktor yang juga dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan adalah Komitmen Organisasi. Pemahaman terhadap pentingnya memiliki Komitmen Organisasi adalah guna menciptakan kondisi kerja yang nyaman dan kondusif baik bagi pekerja maupun pemberi kerja. Bagi perusahaan, memiliki karyawan dengan Komitmen Organisasi yang tinggi adalah aset berharga dimana hal ini akan menciptakan rasa aman dan

kepercayaan dari pemberi kerja terhadap pekerjaannya. Dari sisi karyawan, Komitmen Organisasi yang tinggi menjadikan individu untuk lebih mengutamakan kepentingan organisasi dan ketercapaian tujuan organisasi dari pada kepentingan pribadinya. Selain itu, karyawan dengan Komitmen Organisasi yang tinggi memastikan ia tidak akan menyalahgunakan wewenangnya dalam perusahaan karena ia senantiasa berpikir mengenai ketercapaian tujuan perusahaan dibanding tujuan pribadinya.

Menurut Muthuveloo dan Rose (2005) komitmen organisasi didefinisikan sebagai penerimaan, keterlibatan dan dedikasi karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi dan kesediaan karyawan untuk menerima nilai-nilai organisasi dan berpartisipasi dalam semua kegiatan organisasi untuk menuju perbaikan organisasi. Satu hal yang dapat menjelaskan bagaimana pengaruh mekanisme Komitmen Organisasi terhadap peningkatan kinerja adalah sebagai berikut; ketika karyawan memiliki Komitmen Organisasi yang tinggi, ia dipastikan akan berusaha memberikan keterlibatan yang tinggi dalam pekerjaannya karena ia dengan segala loyalitasnya tidak mempunyai keinginan keluar dari perusahaan. Dengan demikian, dikatakan bahwa karyawan dengan Komitmen

Organisasi yang tinggi adalah kunci bagi perusahaan untuk mendorong produktivitasnya.

Semakin ketatnya tingkat persaingan bisnis mengakibatkan perusahaan dihadapkan pada tantangan untuk meningkatkan kinerja karyawan demi mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Salah satunya adalah PT Agung Automall Cabang Gianyar. Perusahaan ini merupakan dealer resmi yang menyediakan penjualan unit Toyota, sparepart, dan menyediakan jasa service perawatan mobil. Peningkatan kinerja karyawan dan kesejahteraan para karyawan menjadi perhatian pihak manajemen PT Agung Automall Cabang Gianyar.

Program-program yang diberikan oleh PT Agung Automall Cabang Gianyar untuk meningkatkan kinerja karyawannya antara lain dengan memberikan kenaikan gaji bagi karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Dengan adanya gaji yang besar, diharapkan karyawan akan berlomba-lomba untuk mendapatkannya dengan memberikan kinerja terbaik. Hal tersebut dilakukan untuk memicu faktor-faktor pembentuk peningkatan kinerja, dalam hal ini adalah penempatan kerja karyawan dan komitmen organisasi karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara langsung peneliti dengan jajaran manajemen PT Agung Automall

Cabang Gianyar, masih adanya karyawan yang sering terlambat masuk kerja karena jarak rumah menuju kantor sangat jauh dapat menjadi pemicu turunnya gairah bekerja bagi sebagian karyawan. Berangkat dari rumah pukul 06.30 pagi agar dapat sampai di kantor tepat pukul 08.00, kemudian pulang kerumah pukul 17.00 sore dan baru tiba di rumah 18.30. Cepat atau lambat faktor jarak rumah ke kantor yang sangat jauh dapat menurunkan gairah kerja karyawan. Adanya rutinitas kerja yang monoton sehingga menimbulkan kejenuhan karena setiap hari mengerjakan pekerjaan yang sama. Hal tersebut dapat menurunkan konsentrasi dalam bekerja sehingga dapat mengurangi kinerja karyawan itu sendiri.

Komitmen organisasi secara terus menerus harus ditumbuhkan agar karyawan memiliki kesadaran diri untuk bekerja secara maksimal. Dipandang dari satu sisi, komitmen organisasi yang tinggi akan memiliki korelasi positif terhadap peningkatan kinerja yang pada akhirnya tidak hanya berdampak pada keuntungan perusahaan, namun juga akan memberikan dampak bagi peningkatan kualitas SDM pada diri karyawan itu sendiri. Kelangsungan hidup perusahaan yang didukung oleh performa SDM yang baik juga pada akhirnya akan berdampak positif bagi kelangsungan pekerjaan karyawan.

Target penjualan dari tahun 2015, 2016, dan 2017 tidak tercapai diakibatkan menurunnya performen dari team sales yang tidak mencapai target penjualan, karena penempatan SDM yang tidak sesuai dengan keahliannya dan tidak adanya komitmen yang 100% dipegang. Sedangkan pencapaian service mengalami penurunan dari tahun 2015, 2016, dan 2017 karena menurunnya jumlah kariyawan akibat adanya karyawan yang resain sehingga jumlah karyawan berkurang yang berdampak pada pencapaian team service.

Berdasarkan pemaparan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan pengkajian secara lebih mendalam terhadap masalah tersebut dengan judul penelitian, "Pengaruh Penempatan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja karyawan PT Agung Automall Cabang Gianyar.

## **LANDASAN TEORI**

### **Penempatan Kerja**

Sedarmayanti (2011;120) mengatakan bahwa penempatan adalah penugasan atau penugasan kembali karyawan pada pekerjaan atau jabatan baru, sedangkan menurut Tohardi (2002;220) penempatan adalah suatu proses mengetahui karakter atau syarat-syarat yang diperlukan untuk mengerjakan suatu pekerjaan selanjutnya menjadi pegawai yang cocok dengan pekerjaan yang ada.

## Komitmen Organisasi

Menurut Muthuveloo dan Rose (2005) komitmen organisasi didefinisikan sebagai penerimaan, keterlibatan dan dedikasi karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi dan kesediaan karyawan untuk menerima nilai-nilai organisasi dan berpartisipasi dalam semua kegiatan organisasi untuk menuju perbaikan organisasi.

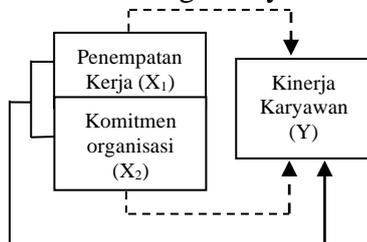
## Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Wibowo,2011).

## Kerangka Pikir Penelitian

Hubungan antar variabel penelitian yang dilakukan pada karyawan P.T Agung Automall Cabang Gianyar dapat dilihat pada bagan berikut :

Gambar Kerangka Pikir : Pengaruh Penempatan Kerja dan Komitmen organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Agung Automall Cabang Gianyar



Keterangan :

—————> : Pengaruh Simultan  
-----> : Pengaruh Parsial

## Hipotesis

Berdasarkan kajian pustaka dan kerangka pemikiran yang telah dikemukakan di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1 : Penempatan kerja dan komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Agung Automall Cabang Gianyar.

H2 : Pengaruh penempatan kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Agung Automall Cabang Gianyar.

## METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini jenis data yang dipergunakan yaitu ada data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka-angka atau data kualitatif yang diangkakan (Sugiyono, 2007:14). Dan data kuantitatif dalam penelitian ini meliputi jumlah karyawan dan hasil jawaban kuesioner dari masing-masing responden pada PT. Agung Automall Cabang Gianyar.

## Populasi dan Metode Penentuan Sampel

Menurut Soeratin dan Lincoln (2000:109), populasi adalah jumlah dari keseluruhan dari obyek yang diteliti. Dalam penelitian ini populasi yang dipergunakan adalah karyawan PT. Agung Automall Cabang

Gianyar. Sampel adalah bagian yang menjadi obyek yang sesungguhnya dari penelitian tersebut, dalam penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 46 orang responden. Dari 46 orang responden, diambil secara proporsional random sampling dengan cara undian dari masing - masing bagian. Bagian service, penjualan, dan administrasi. Proporsional random sampling biasanya digunakan pada populasi yang mempunyai susunan bertingkat (Nata Wirawan: 2014)

#### **Metode Pengumpulan Data**

Penelitian ini menggunakan empat metode pengumpulan data yaitu dengan cara observasi adalah metode pengumpulan data dengan mengadakan pengamatan secara langsung obyek yang diteliti, wawancara adalah metode pengumpulan data dengan mengadakan tanya jawab langsung kepada pimpinan dan karyawan perusahaan, kuisioner adalah metode pengumpulan data dengan mengajukan daftar pertanyaan tertulis tentang masalah yang akan dibahas. Semua indikator variabel tersebut diukur menggunakan skala Likert yang dikemukakan oleh Sugiyono (2004 : 86), studi dokumentasi yaitu pengumpulan didasarkan pada dokumen dan catatan yang ada pada PT.Agung Automall Cabang Gianyar. Seperti: struktur organisasi, sejarah perusahaan dan, jumlah karyawan.

#### **Teknik Analisis Data**

##### **Analisis regresi Linier Berganda**

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara penempatan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Regresi linier berganda dinyatakan dalam bentuk persamaan garis regresi linier berganda (Sugiyono, 2011 : 277).

##### **Analisis Determinasi Berganda**

Analisis ini digunakan sebagai alat untuk mengetahui besarnya sumbangan atau distribusi antara variabel bebas dan terikat (Sugiyono 2010: 304) yang dinyatakan dalam persentase.

##### **Uji F (F-test)**

Uji ini digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh antara penempatan kerja dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan adalah signifikan atau hanya diperoleh secara kebetulan.

##### **Uji t (t-test)**

Uji ini digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh antara penempatan kerja dan komitmen organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan adalah signifikan atau hanya diperoleh secara kebetulan.

#### **PEMBAHASAN**

##### **Deskripsi Data**

##### **Variabel Penempatan Kerja**

Jumlah rata-rata skor, kategori penilaian dari masing-masing pertanyaan terkait penempatan kerja

menunjukkan rata-rata skor dari 3 pertanyaan pada variabel Penempatan Kerja adalah 3,97, yaitu tergolong dalam kategori sesuai. Dimana skor jawaban tertinggi berada pada pertanyaan kedua yaitu “Siap dipindahkan kebagian lain”, kemudian skor jawaban terendah berada pada pertanyaan ketiga yaitu

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.499	1.177		2.124	.039
Penempatan Kerja	1.013	.252	.445	4.019	.000
Komitmen Organisasi	1.118	.232	.534	4.821	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

“Siap turun jabatan”.

### Variabel Komitmen Organisasi

Jumlah rata-rata skor, kategori penilaian dari masing-masing pertanyaan terkait Komitmen Organisasi menunjukkan rata-rata skor dari 7 pertanyaan pada variabel Komitmen Organisasi adalah 3,96 yaitu tergolong dalam kategori sesuai. Dimana skor jawaban tertinggi berada pada pertanyaan keenam yaitu “Bukan hal yang baik bila pegawai sering berpindah – pindah kerja”, dan skor jawaban terendah berada pada pertanyaan kelima yaitu “Bertahan pada

pekerjaan karena lebih pada keinginan daripada keharusan”.

### Variabel Kinerja Karyawan

Jumlah rata-rata skor, kategori penilaian dari masing-masing pertanyaan terkait Kinerja Karyawan menunjukkan rata-rata skor dari 3 pertanyaan pada variabel Kinerja Karyawan adalah 3,93 yaitu tergolong dalam kategori sesuai. Dimana skor jawaban tertinggi berada pada pertanyaan kedua yaitu “Pegawai dalam melakukan tugasnya dengan rapi, sesuai dan lengkap” dan skor jawaban terendah berada pada pertanyaan pertama yaitu “Banyaknya pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan ketentuan”.

### Analisis Regresi Linier Berganda

#### Tabel Hasil Analisis SPSS Version 22.00 for Windows, Pengaruh Penempatan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Agung Automall Cabang Gianyar

Sumber : Lampiran 8

Pada tabel diketahui  $a = 2,499$ ,  $b_1 = 1,013$  dan  $b_2 = 1,118$ . Sehingga di peroleh persamaan regresi linier berganda adalah  $Y = 2,499 + 1,013X_1 + 1,118X_2$  yang memberikan informasi bahwa:

- a.  $a = 2,499$  artinya apabila tidak ada perhatian terhadap Penempatan Kerja ( $X_1$ ) dan Komitmen Organisasi ( $X_2$ ) atau nilainya adalah konstan maka Kinerja Karyawan ( $Y$ ) adalah sebesar rata-rata 2,499.

- b.  $b_1 = 1,013$  artinya apabila Komitmen Organisasi ( $X_2$ ) dianggap konstan maka meningkatnya Penempatan Kerja ( $X_1$ ) sebesar satu satuan akan diikuti oleh meningkatnya Kinerja Karyawan ( $Y$ ) sebesar rata-rata 1,013.
- c.  $b_2 = 1,118$  artinya apabila Penempatan Kerja ( $X_1$ ) dianggap konstan maka meningkatnya Komitmen Organisasi ( $X_2$ ) sebesar satu satuan akan diikuti oleh meningkatnya Kinerja Karyawan ( $Y$ ) sebesar rata-rata 1,118.

**Analisis Determinasi Berganda**  
**Tabel Hasil Analisis SPSS Version 22.00 for Windows, Analisis Determinasi**

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.960 <sup>a</sup>	.921	.917	1.20935

- a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Penempatan Kerja  
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Lampiran 8

Koefisien determinasi (D)  $0,921 \times 100\% = 92,1\%$  berarti bahwa besarnya kontribusi/sumbangan Penempatan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Agung Automall Cabang Gianyar adalah sebesar 92,1%. Sedangkan sisanya sebesar 7,9% dipengaruhi oleh faktor - faktor

lain yang tidak di bahas pada penelitian ini.

**Pengujian Hipotesis**

**Uji t**

**Tabel Hasil Analisis SPSS Version 22.00 for Windows, Uji t**

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.499	1.177		2.124	.039
Penempatan Kerja	1.013	.252	.445	4.019	.000
Komitmen Organisasi	1.118	.232	.534	4.821	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Lampiran 8

Dengan menggunakan tingkat kesalahan 5% dan menggunakan uji 1 sisi ( $\alpha = 0,05$ ), derajat kebebasan : (df) =  $n - k$ , dimana  $n = 46$ , dan  $k = 3$ ,  $n - k = 46 - 3 = 43$ , maka uji satu sisi pada sisi kanan, sehingga diperoleh nilai  $t_{tabel} =$

$t_{\alpha(n-k)}$ . Jadi besarnya  $t_{tabel}$  adalah

sebesar  $= t_{\alpha(n-k)} = t_{tab} = t_{0.05(43)} = 1,681$ .

Variabel Penempatan Kerja

Menunjukkan bahwa nilai  $t_1$  hitung diperoleh sebesar 4,019 sedangkan nilai t-tabel sebesar 1,681, ternyata nilai t-hitung lebih besar dari pada nilai t-tabel. Hal ini berarti

$H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima. Jadi hipotesis yang dibuat yaitu “Penempatan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan” dapat diterima.

#### Variabel Komitmen Organisasi

Menunjukkan bahwa nilai  $t_1$  hitung diperoleh sebesar 4,821 sedangkan nilai t-tabel sebesar 1,681, ternyata nilai t-hitung lebih besar dari pada nilai t-tabel. Hal ini berarti  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima. Jadi hipotesis yang dibuat yaitu “Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan” dapat diterima.

#### Uji F (uji simultan)

**Tabel Hasil Analisis SPSS Version 22.00 for Windows, Uji F (uji simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regresion	733.981	2	366.991	250.930	.000 <sup>b</sup>
Residual	62.888	43	1.463		
Total	796.870	45			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Penempatan Kerja

Sumber : Lampiran 8

Dengan menggunakan derajat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan 5% ( $\alpha=0,05$ ), derajat bebasan pembilang  $k - 1$ , dan derajat bebas penyebut :  $n - k$ , dimana  $k =$

3,  $n = 46$ ,  $3 - 1 = 2$ , dan  $n - k = 46 - 3 = 43$  uji satu sisi pada sisi kanan, maka diperoleh nilai  $F_{tabel} = F_{\alpha(k-1;n-k)} = F_{0,05(2 : 43)}$  maka besarnya  $F_{tab} = 3,21$ , dan  $F_{hitung}$  adalah 250,930 menunjukkan bahwa nilai F-hitung diperoleh sebesar 250,930 sedangkan nilai F-tabel sebesar 3,21, ternyata nilai F-hitung lebih besar dari pada nilai F-tabel. Hal ini berarti  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima. Jadi hipotesis yang dibuat yaitu “Penempatan Kerja dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan” dapat diterima.

#### Kesimpulan

Berdasarkan rumusan masalah dan analisis data yang telah dilakukan serta pembahasan yang dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Berdasarkan pengujian secara parsial, didapat hasil penelitian membuktikan bahwa variabel independen yaitu Penempatan Kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien  $t_{hitung} = 4,019 > t_{tabel} = 1,681$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Maka hipotesis yang menyatakan Penempatan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Agung Automall Cabang

Gianyar dapat diterima. Variabel Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien  $t_{hitung} = 4,821 > t_{tabel} = 1,676$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Maka hipotesis yang menyatakan Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Agung Automall Cabang Gianyar dapat diterima.

- b. Berdasarkan pengujian secara simultan, menunjukkan bahwa semua variabel independen yaitu Penempatan Kerja dan Komitmen Organisasi, secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai  $F_{hitung} = 250,903 > F_{tabel} = 3,26$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Maka hipotesis yang menyatakan bahwa Penempatan Kerja dan Komitmen Organisasi secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Agung Automall Cabang Gianyar dapat diterima.

#### **Saran-saran**

- a. Berdasarkan rata-rata skor pada variabel Penempatan Kerja dimana secara keseluruhan responden mempunyai persepsi yang paling kecil terhadap item pernyataan "Siap turun jabatan".

Maka sebaiknya pimpinan perusahaan lebih memberikan pengarahan kepada karyawan, bahwa bila sewaktu waktu terjadi penurunan jabatan itu bukan karena karyawan tidak dapat melaksanakan tugas, melainkan demi membuat organisasi berjalan lebih efektif. Adanya pengarahan dan informasi yang jelas mengenai demosi dari pihak perusahaan akan membuat karyawan menjadi lebih paham tentang menjaga kestabilan perusahaan dan akan menjaga kinerjanya menjadi tetap maksimal Pada PT. Agung Automall Cabang Gianyar.

- b. Berdasarkan rata-rata skor pada variabel Komitmen Organisasi dimana secara keseluruhan responden mempunyai persepsi yang paling kecil terhadap item pernyataan "Bertahan pada pekerjaan ini lebih kepada keinginan daripada keharusan". Maka sebaiknya pimpinan perusahaan harus mampu membangun kesadaran diri dan rasa memiliki karyawan. Dengan membangun kesadaran diri dan rasa memiliki karyawan terhadap perusahaan maka akan membuat karyawan merasa bahwa dirinya merupakan bagian dari perusahaan dan meningkatkan kontribusinya terhadap perusahaan. Adanya kontribusi dan tujuan yang baik dari

karyawan akan membuat kinerja karyawan pada PT. Agung Automall Cabang Gianyar dapat dapat meningkat.

- c. Berdasarkan rata-rata skor pada variabel Kinerja Karyawan dimana secara keseluruhan responden mempunyai persepsi yang paling kecil terhadap item pernyataan "Banyaknya pekerjaan yang dilakukan pegawai sesuai dengan ketentuan yang telah ditentukan". Maka sebaiknya pimpinan perusahaan lebih sering mengadakan pertemuan resmi secara rutin dan berkala, kemudian mendorong karyawan untuk bertukar pikiran serta mengemukakan ide- ide dan ikut berpartisipasi dalam perumusan sasaran perusahaan. Dengan adanya kekompakan unit-unit dalam perusahaan akan dapat mendorong karyawan bekerja sesuai dengan ketentuannya masing – masing sehingga visi perusahaan pada PT. Agung Automall Cabang Gianyar dapat tercapai.

#### DAFTAR PUSTAKA

Ahmad Tohardi, 2002, *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung.

Algifari.2000.*Analisis Regresi, Teori, Kasus & Solusi.* BPFE UGM, Yogyakarta.

Anwar Prabu Mangkunegara.2005.*Sumber Daya Manusia Perusahaan.*Remaja Rosdakarya: Bandung.

Ardana, I Komang dkk. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta:Graha Ilmu.

Atkhan dkk, 2013. *Pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas perkebunan provinsi kalimantan timur.* Tesis. Program Studi Magister Ilmu Administrasi Negara Fisip UNMUL - Samarinda

B. Siswanto Sastrohadiwiryono. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional.* Jakarta : Bumi Aksara

Cornick.Mc dan Tiffin,2003. *Manajemen Kinerja.*Alfabeta, Bandung.

Danang, Sunyoto.2012.*Manajemen Sumber Daya Manusia.*Jakarta: PT Buku Seru.[http://repository.upi.edu/17628/4/S\\_MBS\\_1001311\\_Bibliography](http://repository.upi.edu/17628/4/S_MBS_1001311_Bibliography)

- Gomes, Faustino Cardoso, 2003, *Aplikasi Analisis Multivariat dengan SPSS*, Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan, Melayu..2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengertian Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2010, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi, Bumi Aksara: Jakarta.
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Mangkunegara, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ke Tujuh PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Melizawati, 2015. *pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada pt. indotirta abadi di gempol pasuruan)*. skripsi. Fakultas Ekonomi Jurusan Akuntansi Universitas Negeri Surabaya.
- Muthuveloo, dkk./et.all. 2005. *Typology of Organisational Commitment*. *American Journal of Applied Science*. Vol. 2, No. 6 : pg.1078-1081, ISSN 1546-9239.
- Newstrom, J. W. 2007. *Organizational Behaviour-Human Behaviour at work* (12th ed). New York: McGraw Hill International Edition.
- Oei, Istijanto. 2010. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit PT. Gramedia.
- Romanti, 2016. *pengaruh penempatan kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada hotel santika Bangka*. skripsi. Program Studi Manajemen Falkutas Ekonomi Universitas Bangka Belitung.
- Reni Mursinta.2009. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Etos Kerja Sebagai Variabel Moderasi pada PT Adira Dinamika Multifinance Tbk di Surabaya*. skripsi. Program Studi Akuntansi Falkutas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.

- Sedarmayanti.2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (cetakan kelima). Bandung: PT Refika Aditama
- Simamora,2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Jogjakarta
- Sugiyono,2007. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung. Penerbit CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sotarso, Y.2002. *"Komitmen Organisasi; Tinjauan Teoritis atas penyebab,dampak, dan adopsinya bagi penelitian Relationship Marketing"* Jakarta PT. Raja Grafindo Persada.
- Usman.2013.*Manajemen:Teori,Praktik dan Riset Pendidikan-Ed.4,Cet.1-*.Jakarta:Bumu Aksara
- Wijaya, Rozy Munarko. 2009. *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Penilaian Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bagian Bengkel PT. PAL Di Surabaya*. Skripsi. Surabaya: Program Pendidikan Strata Satu Jurusan Manajemen.
- Wibowo.2011.*Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT.Raja Grafindo Persada.