ARTIKEL

PENGARUH PENEMPATAN KERJA, KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. TEMPRINA MEDIA GRAFIKA (JAWA POS GROUP) NGANJUK

THE INFLUENCE OF WORK PLACEMENT, COMPENSATION AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE PT. TEMPRINA MEDIA GRAFIKA (JAWA POS GROUP) NGANJUK

Oleh:

AYU DEWI LESTARI

13.1.02.02.0327

Dibimbing oleh :

1. Drs. Ec. ICHSANNUDIN, M.M
2. EDY DJOKO, S.E., M.Pd. M.M

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

2017

SURATPERNYATAAN
ARTIKEL SKRIPSI TAHUN 2017

Yang bertanda tangandibawahini:

Nama Lengkap	: Ayu Dewi Lestari
NPM	: 13.1.02.02.0327
Telepun/HP	: +6285708302385
Alamat(Email)	: ayudewilestari@yahoo.co.id
Judul Artikel	: Pengaruh Penempatan Kerja, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Temprina Media Grafika (Jawa Pos Group) Nganjuk
Fakultas – Program Studi	: Ekonomi - Manajemen
NamaPerguruan Tinggi	: Universitas Nusantara PGRI Kediri
Alamat PerguruanTinggi	:Jalan K.H. Achmad Dahlan 76 Kediri

Denganinimenyatakanbahwa:

a. artikel yang saya tulis merupakan karya saya pribadi (bersama tim penulis **)** dan bebas plagiarisme;
b. artikel telah diteliti dan disetujui untuk diterbitkan oleh Dosen Pembimbing I dan II.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila dikemudian hari ditemukan ketidaksesuaian data dengan pernyataan ini dan atau ada tuntutan dari pihak lain, saya bersedia bertanggungjawab dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Mengetahui		Kediri, 10 Agustus 2017
Pembimbing I	Pembimbing II	Penulis
Drs. Ec. Ichsannudin, M.M NIDN 0723105703	Edy Djoko, S.E., M.Pd. M.M NIDN 0715106203	Ayu Dewi Lestari NPM 13.1.02.02.0327

PENGARUH PENEMPATAN KERJA, KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT. TEMPRINA MEDIA GRAFIKA (JAWA POS GROUP) NGANJUK

Ayu Dewi Lestari
13.1.02.02.0327
Ekonomi - Manajemen
ayudewilestari@yahoo.co.id
Drs. Ec. Ichsannudin, M.M. dan Edy Djoko, S.E., M.Pd. M.M
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Perkembangan dunia usaha saat ini semakin bertambah pesat sehingga perusahaan didalam mengelola usaha diharapkan mampu menggunakan sumber daya manusia yang baik dan berkualitas.Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci dalam reformasi ekonomi, yakni bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang memiliki keterampilan serta memiliki daya saing yang tinggi dalam persaingan global.Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui adakah pengaruh penempatan kerja, kompensasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja secara parsial dan simultan.Penelitian dilaksanakan pada perusahaan PT. Temprina Media Grafika (Jawa Pos Group) Nganjuk.Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan pendekatan kuantitatif yaitu pendekatan penelitian yang menggunakan data berbentuk angka.Jumlah populasi yang diperoleh berdasarkan data adalah 40 orang.Metode pengambilan sample adalah *Simple Random Sampling.*Sampel dalam penelitian ini sebanyak 40 orang yang merupakan karyawan tetap PT. Temprina Media Grafika Media (Jawa Pos Group) Nganjuk.Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.Pengujian hipotesis yang digunakan adalah uji statistik secara parsial (uji t) dan uji statistik secara simultan (uji F) dengan taraf signifikan sebesar 5%. Penganalisisan data menggunakan bantuan program SPSS *for windows* versi 23.

Berdasarkan hasil penelitian ini secara simultan variabel penempatan kerja, kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.Secara parsial hasil penelitian menunjukkan bahwa penempatan kerja, kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Saran yang dapat diberikan bagi perusahaan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan hendaknya lebih menitikberatkan padapenempatan kerja, kompensasi dan disiplin kerja dalam perusahaan.Dilihat dari data bahwa karyawan memiliki tanggungjawab yang tinggi pada pekerjaan yang mereka laksanakan. Sehingga dengan demikian dengan menciptakan penempatan kerja sesuai, pemberian kompensasi yang layak dan adanya disiplin kerja yang baik akan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan PT. Temprina Media Grafika (Jawa Pos Group) Nganjuk.

KATA KUNCI :Penempatan kerja, Kompensasi, Disiplin Kerja dan Prestasi Kerja.

I. Latar Belakang

Perkembangan dunia usaha saat ini semakin bertambah pesat sehingga perusahaan didalam mengelola usaha diharapkan mampu menggunakan sumber daya manusia yang baik dan berkualitas.

Karyawan yang memiliki sikap perjuangan, pengabdian, disiplin dan keterampilan professional sangat mungkin mempunyai prestasi dalam melaksanakan tugas, sehingga berdaya guna dan berhasil guna.

Salah satu aspek penting dalam mengelola sumber daya manusia dalam perusahaan adalah penempatan karyawan. Penempatan karyawan yang tepat merupakan cara untuk mengoptimalkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap menuju prestasi kerja bagi karyawan itu sendiri.

Selain penempatan kerja, pemberian kompensasi juga menjadi salah satu indikator untuk dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan pada suatu perusahaan.Diberikannya kompensasi dari perusahaan berati perusahaan menghargai prestasi kerja para karyawan serta perusahaan juga menjamin kesejahteraan para karyawannya.

Dalam kaitannya pegawai pada Kantor PT. Temprina Media Grafika (Jawa Pos Group) Nganjuk tentu merupakan sebuah perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang erat dengan berbagai aturan dan tanggung jawab yang besar, mengingat kedisiplinan merupakan hal yang utama dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk meningkatan prestasi pegawai di dalam sebuah perusahaan.Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi atau perusahaan mencapai hasil yang optimal kemudian prestasi kerja yang dicapai oleh pegawai menurun diakibatkan pekerjaan yang dihasilkan kurang maksimal.

Berdasarkan pada uraian diatas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Penempatan Kerja, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Temprina Media Grafika (Jawa Pos Group) Nganjuk”.

Rumusan Masalah

1. Adakah pengaruh penempatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Temprina Media Grafika (Jawa Pos Group) Nganjuk?
2. Adakah pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan PT. Temprina Media Grafika (Jawa Pos Group) Nganjuk?
3. Adakah pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan

PT. Temprina Media Grafika (Jawa Pos Group) Nganjuk?

4. Adakah pengaruh penempatan kerja, pemberian kompensasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Temprina Media Grafika (Jawa Pos Group) Nganjuk?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh antara penempatan kerja karyawan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Temprina Media Grafika (Jawa Pos Group) Nganjuk
2. Untuk mengetahui pengaruh antara pemberian kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan PT. Temprina Media Grafika (Jawa Pos Group) Nganjuk
3. Untuk mengetahui pengaruh antara disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Temprina Media Grafika (Jawa Pos Group) Nganjuk
4. Untuk mengetahui pengaruh antara penempatan kerja,pemberian kompensasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pada karyawan PT. Temprina Media Grafika (Jawa Pos Group) Nganjuk.

Kajian Teori

Menurut Danang Sunyoto (2015:200) prestasi kerja merupakan perwujudan seorang dalam melaksanakan pekerjaandikatakan berprestasi manakala mereka dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik artinya mencapai sasaran dengan standar yang telah ditentukan.

Penempatan merupakan proses atau pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas atau jabatan baru atau jabatan yang berbeda (Danang Sunyoto, 2015:123)

Menurut R.Wayne Mondy (2013:6) kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima pada karyawan sebagai pengganti balas jasa yang telah mereka berikan.

Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2012 : 212)

II. METODE

Teknik Penelitian dan Pendekatan

Sesuai permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini menggunakan tehnik penelitian asosiatif kausal yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih.

Pendekatan penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yaitu data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di perusahaan PT. Temprina Media Grafika (Jawa Pos Group) Nganjuk. Berlokasi di Jl. Raya Ngrajek Km. 10 Tanjunganom – Nganjuk.

Penelitian dilaksanakan selama 3 bulan, dimulai dari bulan April – Juni 2017

Populasi dan Sampel

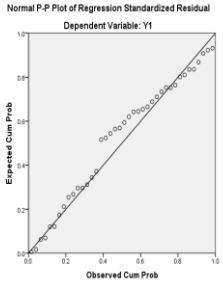
Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan yang berstatus karyawan tetap yang berjumlah 40 orang.

Menurut menurut Arikunto (2010:112) menjelaskan dalam pengambilan sampel apabila jumlah subjeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua pada penelitiannya.Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakanteknik sampel jenuh.

Jadi sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap yang berjumlah 40 orang, diambil semua karena jumlah subjeknya kurang dari 100 orang.

III. HASIL DAN KESIMPULAN

Uji Normalitas



Berdasarkan gambar diatas menunjukkan hasil uji normalitas bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas merupakan kasus didalam regresi dimana ada hubungan yang kuat antara variabel bebas, dimana regresi tidak boleh terjadi hubungan antar variabel bebas.

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Penempatan kerja	, 520	1,922
	kompensasi	, 490	2,042
	Disiplin kerja	, 508	1,970

a. Dependent Variable: prestasi kerja

Menurut Ghozali (2016:103) kriteria yang digunakan adalah jika nilai VIF lebih kecil dari 10 atau nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 maka regresi tidak terjadi multikolinearitas.

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali (2016:107) menyatakan bahwa uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya).

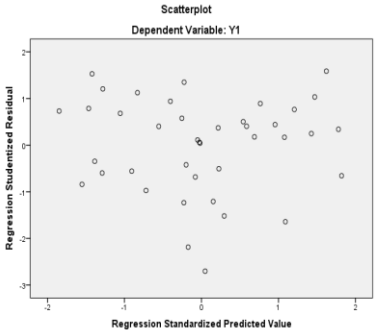
Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1.1949	1.736

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai Durbin Watson adalah 1,916. Nilai du untuk variabel bebas yang berjumlah 3 dan dengan sampel 40 adalah sebesar 1,659 sehingga 4 – du = 4-1,659 = 2,341. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa nilai du <dw <4-du atau 1,659<1,916<2,341, yang artinya tidak terjadi autokorelasi.

Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali (2016:134) menyatakan bahwa uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variandari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang

baik adalah yang tidak terjadi heteroskedasitas.



Berdasarkan hasil analisis data pada gambar diatas dapat diketahui bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik-titikmenyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	1,891	2,801
	Penempatan kerja	,455	,088
	Kompensasi	,318	,117
	Disiplin kerja	,190	,058

a. Dependent Variable: prestasi kerja

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat dibuat persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = 1{,}891 + 0{,}455\ X_1 + 0{,}318\ X_2 + 0{,}190\ X_3}$$

1. Konstanta = 1,891

   Artinya semua variabel bebas yaitu penempatan kerja, kompensasi dan disiplin kerja mempunyai hubungan

yang positif terhadap variabel terikatnya yaitu prestasi kerja.

2. Koefisien X_1 = 0,455
   Bahwa setiap peningkatan variabel penempatan kerja secara positif naik 1 (satuan) akan meningkatkan prestasi kerja sebesar 0,455 dengan asumsi variabel lainnya konstan.
3. Koefisien X2 = 0,318
   Bahwa setiap peningkatan variabel kompensasi secara positif naik 1 (satuan) akan meningkatkan prestasi kerja sebesar 0,318 dengan asumsi variabel lainnya konstan.
4. Koefisien X3 = 0,190
   Bahwa setiap peningkatan variabel disiplin kerja secara positif naik 1 (satuan) akan meningkatkan prestasi kerja sebesar 0,190 dengan asumsi variabel lainnya konstan.

Dari hasil perhitungan SPSS tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel paling dominan yang dapat memengaruhi keputusan pembelian adalah variabel penempatan kerja dengan besaran koefesiennya sebesar 0,455.

Koefisien determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	,915[a]	,837	,824

a. Predictors: (Constant), penempatan kerja, kompensasi, disiplin kerja
b. Dependent Variable: prestasi kerja

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai adjusted R square adalah sebesar 0,824. Hal ini menunjukkan besarnya variasi data penempatan kerja, kompensasi dan disiplin kerja dapat menjelaskan variasi data prestasi kerja adalah sebesar 82,4%, berarti masih ada variabel lain yang menjelaskan prestasi kerja sebesar 17,6%, akan tetapi variabel tersebut tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji t (parsial)

Coefficients[a]

Model		t	Sig.
1	(Constant)	,675	,504
	Kualitas produk	5,138	,000
	Harga	2,710	,010
	kualitas pelayanan	3,264	,002

a. Dependent Variable: keputusan pembelian

Berdasarkantabel uji t diperoleh nlai signifikan penempatan kerja 0,001< 0,05 yang artinya H0 ditolak dan H_1 diterima, kompensasi0,001< 0,05 yang artinya H0 ditolak dan H_2 diterima, disiplin kerja0,017< 0,05 yang artinya H0 ditolak dan H_3 diterima.Dari hasil uji parsial (individu) diatas membuktikan bahwa variabel independen penempatan kerja, kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel prestasi kerja.

Uji F (Simultan)

ANOVA[a]

Model		df	F	Sig.
1	Regression	3	61,770	,000[b]
	Residual	36		
	Total	39		

a. Dependent Variable: prestasi kerja

b. Predictors: (Constant), penempatan kerja, kompensasi, disiplin kerja

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 61,770dengan taraf signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan uji F variabel penempatan kerja, kompensasi dan disiplin kerja < 0,05 yang berarti H_0 ditolak dan H4 diterima. Hasil dari pengujian secara simultan adalah penempatan kerja, kompensasi dan disiplin kerjaberpengaruh terhadap prestasi kerja.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan mengenai pengaruh penempatan kerja, kompensasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Temprina Media Grafika (Jawa Pos Group) Nganjuk maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Penempatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Temprina Media Grafika (Jawa Pos Group) Nganjuk.
2. Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadapprestasi kerja karyawan PT. Temprina Media Grafika (Jawa Pos Group) Nganjuk.
3. Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Temprina Media Grafika (Jawa Pos Group) Nganjuk.
4. Penempatan kerja, kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Temprina Media Grafika Nganjuk (Jawa Pos Group)

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, S. 2010. *ProsedurPenelitian Suatu pendekatan praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta

Bangun, Wilson, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Bandung.

Byars, Llloyd L dan Rue, Leslie W. 2011. *Human Resource Management, 8 edition*. MCGraw-Hill, Irwin

Danang Sunyoto. 2015. *Manajemen sumber daya manusia, setakan ke-1*. Penerbit CAPS (Center for Academic Publishing Service) : Yogyakarta

Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBMSPSS19.* Cetakan Kelima. Semarang: Universitas Diponegoro

Hasibuan, Malayu S.P., 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bumi Aksara, Jakarta.

Hasibuan, Malayu. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Hasibuan, P.S. Malayu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit : PT. Bumi Aksara, Jakarta.

Henry Simamora. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-3. STIE YKPN. Yogyakarta.

Mondy, R. Wayne. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1*, Erlangga.

Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Juavani. 2013. *Manajemen Sumber DayaManusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik.* Cetakan Pertama.Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

Rivai, Veitzal., 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: DariTeori ke Praktik.* Jakarta: PT.Rajagrafindo Persada.

Suprihatiningrum,.2012. *Strategi Pembelajaran Teori dan Aplikasinya*.Jogyakarta : AR-RUZZ MEDIA.

Sunyoto, D. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS

Sutrisno, Edy, 2013.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta.

Sutrisno, Edy., 2010, *Budaya Organisasi*, Jakarta: Kencana Prenada MediaGroup.

Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan* (*Pendekatan Kuantitatif,Kualitatif dan R&D*). Penerbit CV. Alfabeta: Bandung.

Umar, H., (2010), *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan:Paradigma Positivistik dan Berbasis Pemecahan Masalah*, RajawaliPers, Jakarta.

Tohari Amin. 2015. *Bahan Ajar Praktikum SPSS 21.0*. Kediri. Universitas Nusantara PGRI Kediri.

Afyalda, 2011.*"Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pada Karyawan Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan*. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara, Medan.

Akthan. 2013. *Pengaruh penempatan kerja terhadap prestasi kerja pegawai Percetakan CV. Angkasa BumiKalimantan Timur*. Fakultas Ekonomi. Universitas Balikpapan.

Nela Nurilah. 2012. *Pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap prestasiKaryawan pada percetakan Anugerah Cikarang. Fakultas Ekonomi*. STIE Mulia Pratama

Padjalangi, A, Iyan, 2012. "*Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja danKompetensi Terhadap Promosi Jabatan Pada Bank Negara Indonesia (BNI) Cabang Makassar"*.Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Hasanudin Makasar.