

BAB V PEMBAHASAN

A. Pengaruh Kesesuaian Penempatan Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Di Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja Tulungagung

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kesesuaian penempatan kerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Di Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja Tulungagung. Terbukti dengan pengujian yang dilakukan menunjukkan bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dengan tingkat signifikansi tertentu. Sehingga semakin tinggi nilai kesesuaian penempatan kerja pegawai maka semakin besar peningkatan kinerja yang dihasilkan oleh pegawai dan begitu juga sebaliknya. Apabila nilai kesesuaian penempatan kerja pegawai mengalami penurunan maka kinerja yang dihasilkan oleh pegawai juga akan mengalami penurunan.

Hasil penelitian ini mendukung secara konsisten teori yang dikemukakan oleh Flippo yang dikutip oleh Jauhariah yang menjelaskan tentang hubungan penempatan pegawai dengan kinerja pegawai bahwa penempatan pegawai yang tepat pada posisi yang telah ditentukan akan memberikan kinerja yang tinggi.⁷⁶

Hasil penelitian ini juga mendukung secara konsisten dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Aldilraningsari, et. al.,⁷⁷ di mana hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel

⁷⁶ Jauhariah, *Pengaruh Faktor Penempatan Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bengkulu*, (Bengkulu: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2014), hal. 33

⁷⁷ Aldilraningsari, et. al., *Pengaruh Penempatan...*, hal. 6

penempatan berdasarkan kesesuaian pengetahuan, penempatan berdasarkan kesesuaian kemampuan dan penempatan berdasarkan kesesuaian ketrampilan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Jatim Cabang Malang.

Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Mufidah,⁷⁸ di mana hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel penempatan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Di KSPPS BTM Surya Madinah Tulungagung, yang artinya hasil penelitian tersebut juga didukung secara konsisten dari hasil penelitian ini.

B. Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja Tulungagung

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Di Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja Tulungagung. Terbukti dengan pengujian yang dilakukan menunjukkan bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dengan tingkat signifikansi tertentu. Sehingga semakin tinggi nilai pemberian kompensasi maka semakin besar peningkatan kinerja yang dihasilkan oleh pegawai dan begitu juga sebaliknya. Apabila nilai pemberian kompensasi mengalami penurunan maka kinerja yang dihasilkan oleh pegawai juga akan mengalami penurunan.

Hasil penelitian ini mendukung secara konsisten teori yang dikemukakan oleh Davis dan Werther yang dikutip oleh Mangkuprawira dalam bukunya yang menjelaskan bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang diterima

⁷⁸ Mufidah, *Pengaruh Pelatihan, Penempatan...*, hal. 99

karyawan sebagai penukar dari kontribusi jasa mereka pada perusahaan.⁷⁹ Jadi dapat disimpulkan dari pendapat tersebut jika kompensasi dikelola dengan baik maka akan meningkatkan kinerja dan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan.

Hasil penelitian ini juga mendukung secara konsisten dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Nathania,⁸⁰ di mana hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PD Damai Motor Bandar Lampung yang ditunjukkan dari hasil perhitungan uji t yang membuktikan bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} .

Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Pratama, et. all.,⁸¹ di mana hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara simultan dan juga secara parsial terhadap kinerja karyawan Di PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Regional Office Malang, yang artinya hasil penelitian tersebut juga didukung secara konsisten dari hasil penelitian ini.

C. Pengaruh Kesesuaian Penempatan Kerja Pegawai dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja Tulungagung

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan model regresi linier berganda di mana peneliti menggunakan uji signifikansi simultan (Uji F) menunjukkan hasil F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} dengan taraf signifikan tertentu. Dengan kata lain secara bersama sama variabel kesesuaian penempatan kerja pegawai dan pemberian kompensasi berpengaruh positif dan

⁷⁹ Mangkuprawira, *Manajemen Sumber...*, hal. 197

⁸⁰ Nathania, *Pengaruh Kompensasi...*, hal. 80

⁸¹ Pratama, et. all., *Pengaruh Kompensasi...*, hal. 7

signifikan terhadap kinerja pegawai. Jadi dapat disimpulkan bahwa secara simultan atau secara bersama-sama antara kesesuaian penempatan kerja pegawai dan pemberian kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Di Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja Tulungagung.

Hasil penelitian ini mendukung secara konsisten teori yang dikemukakan Nitisemito yang dikutip oleh Marsella dan Suryoko yang mengemukakan bahwa terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain jumlah dan komposisi dari kompensasi yang diberikan, penempatan kerja yang tepat, pelatihan dan promosi, rasa aman di masa depan (seperti dengan adanya pesangon dan sebagainya), serta hubungan dengan pemimpin maupun rekan kerja.⁸² Oleh karena itu, faktor-faktor tersebut hendaknya perlu diperhatikan oleh pimpinan sehingga kinerja pegawai dapat optimal.

Pendapat tersebut juga ditegaskan Mangkunegara yang dikutip oleh Runtunuwu, et. all., yang mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.⁸³

⁸² Monica Marsella dan Sri Suryoko, *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Hotel Patra Jasa Jakarta)*, Jurnal Tidak Diterbitkan.

⁸³ Hiskia Jonest Runtunuwu, et. all., *Pengaruh Disiplin, Penempatan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado*, Jurnal EMBA, Jurnal Tidak Diterbitkan, Vol. 3, No. 3, September 2015, hal. 81-89

Hasil penelitian ini juga mendukung secara konsisten dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Goni, et. all.,⁸⁴ di mana hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pelatihan, penempatan kerja dan kompensasi baik secara simultan maupun parsial mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sulutgo Kantor Pusat Manado. ditunjukkan dari hasil perhitungan uji F yang membuktikan bahwa F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} .

⁸⁴ Goni, et. all., *Pengaruh Pelatihan...*, hal. 53