

**PENGARUH PENEMPATAN KERJA , KEPUASAN KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.FIRMAN
INDONESIA DI SURABAYA**

**YOGHA GOBIN TOPAN
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI MAHARDHIKA
SURABAYA**

2020

yoghagobintopan@gmail.com

ABSTRAK

Dalam era globalisasi seperti ini sepertinya mengharuskan semua perusahaan untuk lebih meningkatkan kualitasnya agar mampu bersaing dengan perusahaan - perusahaan lainnya sehingga menjadi pemenang dalam persaingan tersebut. Mengingat ke depan persaingan antara perusahaan akan semakin ketat. Perusahaan yang dapat mampu bersaing dengan perusahaan lain ataupun dengan mitra bisnisnya hanyalah perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Firman Indonesia. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu, penelitian yang menitikberatkan pada pengujian hipotesa dengan alat analisa metode statistik dan menghasilkan kesimpulan yang dapat di generalisasikan. Penelitian ini menggunakan metode survei dengan menggunakan data primer yang diperoleh dari kuesioner. Sampel dalam penelitian ini adalah 44 orang karyawan / pegawai PT. Firman Indonesia. Sampel yang digunakan adalah teknik *simple random sampling* yaitu, teknik pengambilan sampling secara acak. Alat uji yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda dengan software SPSS 16.0. Setelah dilakukan pengujian atas hipotesis yang diajukan, maka diperoleh nilai koefisien regresi variabel penempatan kerja sebesar 0.269 ,variabel kepuasan kerja sebesar 0.198 dan variabel lingkungan kerja sebesar 0.401. Hasil uji t variabel Penempatan Kerja bernilai t Hitung adalah sebesar 3.177 > t Tabel sebesar 2.021, variabel Kepuasan Kerja bernilai t Hitung adalah sebesar 2.670 > t Tabel sebesar 2.021, variabel Lingkungan Kerja bernilai t Hitung adalah sebesar 3.314 > t Tabel 2.021, yang artinya variabel Penempatan Kerja, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan secara parsial. Dan nilai uji F sebesar Fhitung 44.841 > Ftabel 2.84 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.00. Dengan demikian dapat diartikan bahwa variabel independent atau bebas yaitu Penempatan Kerja, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependent atau terikat yaitu Kinerja Karyawan PT. Firman Indonesia.

Kata kunci: Penempatan Kerja, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

In the era of globalization requires all companies to further improve their quality in order to be able to compete with other companies so that they become winners in the competition. Remembering the competition between companies in the future very tight. The only companies can compete with the other companies or business partners are companies who have qualified and competent human resources. The purpose of this study was to determine the effect of work placement, job satisfaction and work environment on the performance of employees of PT. Firman Indonesia. This research was conducted using a quantitative approach which focused on testing hypotheses by analyzing statistical methods and producing conclusions that could be generalized. This research uses the primary data survey method obtained from the questionnaire. The sample in this study were 44 employees of PT. Firman Indonesia. Using samples from the simple random sampling technique, which is a random sampling technique. The test equipment used was multiple linear regression analysis techniques with SPSS 16.0 software. After testing the proposed hypothesis, the regression coefficient value of work placement is 0.269, work satisfaction variable is 0.198 and work environment variable is 0.401. The results of the t test of Work Placement variable with t value is $3.177 > t$ Table is 2.021, Job Satisfaction variable is t calculated is $2.670 > t$ Table is 2.021, Work Environment variable is t value is $3.314 > t$ Table 2.021, which means Work Placement, Job Satisfaction and Work Environment variables partially affect Employee Performance. And the F test value of Fcount 44.841 > Ftable 2.84 with a significance level of 0.00. It means that the independent variable is the Job Placement, Job Satisfaction and Work Environment simultaneously or together significantly influencing the dependent variable Employee Performance of PT. Firman Indonesia.

Keywords: Job Placement, Job Satisfaction, Work Environment, Employee Performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi seperti ini sepertinya mengharuskan semua perusahaan untuk lebih meningkatkan kualitasnya agar mampu bersaing dengan perusahaan - perusahaan lainnya sehingga menjadi pemenang dalam persaingan tersebut. Semua sumber daya yang dimiliki perusahaan dipergunakan sebesar - besarnya untuk kemajuan perusahaan serta kemakmuran seluruh anggota dari perusahaan tersebut, baik bagi pemilik perusahaan tersebut maupun bagi karyawannya. Manusia atau karyawan merupakan salah satu sumber daya perusahaan yang paling penting, hal ini dikarenakan manusia adalah yang menggerakkan serta mengelola semua sumber daya lainnya seperti modal, mesin, metode dan pasar. Sehingga menjadi suatu kewajiban apabila perusahaan memerlukan suatu Manajemen Sumber Daya Manusia yang dipergunakan untuk mengelola serta mengatur sumber daya manusia atau karyawan agar mampu mewujudkan dan memperlancar tujuan dari perusahaan.

Penempatan merupakan salah satu aspek yang paling penting baik bagi karyawan maupun bagi perusahaan. Karyawan dapat melaksanakan tugas dan kewajiban yang dimiliki dengan baik karena penempatan kerja terhadap karyawan sudah sesuai dengan pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan yang dimiliki karyawan tersebut maka akan menghasilkan karyawan yang berkualitas dan menunjang kemajuan perusahaan. Seleksi dan penempatan merupakan langkah yang diambil segera setelah terlaksananya fungsi rekrutmen. Seperti halnya fungsi rekrutmen, proses seleksi dan penempatan merupakan salah satu fungsi terpenting dalam manajemen sumber daya manusia, karena tersedia atau tidaknya pekerja dalam jumlah dan kualitas yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, diterima atau tidaknya pelamar yang telah lulus proses rekrutmen, tepat atau tidaknya penempatan seorang pekerja pada posisi tertentu, sangat ditentukan oleh fungsi seleksi dan penempatan ini. Jika fungsi ini tidak terlaksanakan dengan baik maka dengan sendirinya akan berakibat fatal terhadap pencapaian tujuan - tujuan organisasi (Gomes, 2003:117).

Kepuasan kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap keinginan mereka untuk berkomitmen dan memberikan kinerja terbaik bagi organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja. Kepuasan kerja merupakan dambaan setiap individu yang sudah bekerja. Masing-masing karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan nilai yang dianutnya. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan karyawan tersebut maka semakin tinggi pula kepuasan yang dirasakan, demikian pula sebaliknya. Sejumlah faktor yang berimbas pada stabilitas kerja karyawan seringkali menjadi sorotan perusahaan dan peneliti. Salah satunya adalah pencapaian kepuasan kerja, yang merupakan kondisi emosional yang menyokong atau tidak dalam diri pegawai yang berhubungan dengan penilaian karyawan terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja (Mangkunegara, 2002:117).

Lingkungan kerja yang baik maka akan membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Sedarmayati (2016 : 2) mendefinisikan bahwa lingkungan kerja maksudnya adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Suatu kondisi lingkungan kerja bisa dikatakan baik atau sesuai jika karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat aman dan nyaman serta tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai yang diinginkan.

Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan merupakan tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja atau performa kerja karyawan yang baik dapat menjadi keistimewaan tersendiri bagi sebuah perusahaan. Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2005: 9), kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kinerja SDM adalah prestasi kerja, atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah hal – hal yang ingin diteliti oleh peneliti, adapun tujuan penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Firman Indonesia di Surabaya.
- 2) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Firman Indonesia di Surabaya.
- 3) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Firman Indonesia di Surabaya.
- 4) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Penempatan Kerja, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Firman Indonesia di Surabaya.
- 5) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh yang paling dominan antara Penempatan Kerja, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Firman Indonesia di Surabaya.

TINJAUAN PUSTAKA

Landasan Teori

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. MSDM didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis. Kajian dari MSDM menggabungkan beberapa bidang ilmu seperti psikologi, sosiologi, dan lain-lain. Unsur utama MSDM adalah manusia. Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenagakerjaan yang baik.

Semula sumber daya manusia merupakan terjemahan dari *human resources* namun ada pula ahli yang menyatakan sumber daya manusia dengan *man power* (tenaga kerja), bahkan sebagian orang menyetarakan sumber daya manusia sebagai personalia, kepegawaian, dan sebagainya (Sutrisno, 2016 : 3).

Menurut pendapat Sutrisno (2016 :7) Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

Penempatan Kerja

Menurut Gomes (2003:117) seleksi dan penempatan merupakan langkah yang diambil segera setelah terlaksananya fungsi rekrutmen. Seperti halnya fungsi rekrutmen, proses seleksi dan penempatan merupakan salah satu fungsi terpenting dalam manajemen sumber daya manusia, karena tersedia atau tidaknya pekerja dalam jumlah dan kualitas yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, diterima atau tidaknya pelamar yang telah lulus proses rekrutmen, tepat atau tidaknya penempatan seorang pekerja pada posisi tertentu, sangat ditentukan oleh fungsi seleksi dan penempatan ini. Jika fungsi ini tidak terlaksanakan dengan baik maka dengan sendirinya akan berakibat fatal terhadap pencapaian tujuan - tujuan organisasi.

Menurut Hasibuan (2011:64) penempatan merupakan suatu proses yang sangat menentukan dalam mendapatkan karyawan yang kompeten yang di butuhkan perusahaan, karena penempatan yang tepat dalam posisi jabatan

yang tepat akan dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu ungkapan perasaan atau sikap seseorang terhadap pekerjaannya, terhadap kesempatan promosi, hubungan dengan rekan kerja, pengawasan dan perasaan puas terhadap pekerjaan itu sendiri (Titisari, 2014:18).

Kepuasan kerja merupakan dambaan setiap individu yang sudah bekerja. Masing-masing karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan nilai yang dianutnya. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan karyawan tersebut maka semakin tinggi pula kepuasan yang dirasakan, demikian pula sebaliknya. Sejumlah faktor yang berimbang pada stabilitas kerja karyawan seringkali menjadi sorotan perusahaan dan peneliti. Salah satunya adalah pencapaian kepuasan kerja, yang merupakan kondisi emosional yang menyokong atau tidak dalam diri pegawai yang berhubungan dengan penilaian karyawan terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja (Mangkunegara, 2002:117).

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayati (2016 : 2) mendefinisikan bahwa lingkungan kerja maksudnya adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut pendapat Kadarisman (2014 : 300), lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan pra sarana yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan itu sendiri meliputi tempat kerja fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, penerangan, ketenagngan dan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat kerja.

Kinerja Karyawan.

Pengertian kinerja Menurut Mangkunegara (2009 : 67), kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pada umumnya, kinerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang didalam melaksanakan suatu pekerjaan. Lebih tegas lagi lawler dan porter, yang menyatakan bahwa kinerja adalah kesuksesan seorang dalam melaksanakan tugas. Prawirosentoso, mengemukakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika (Sutrisno, 2010 : 170).

Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah penelitian yang dilakukan oleh peneliti lain yang mempunyai kesamaan variabel penelitian sebagian atau keseluruhan. Penelitian terdahulu dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Penelitian yang dilakukan oleh Nur Rahmad yang dimuat di Jurnal Ekonomi Tahun 2014 Universitas Muhammadiyah Jember yang berjudul "Pengaruh Penempatan Kerja, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Bank Muamalat Jember" Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja, lingkungan kerja, dan komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan kualitatif. Subjek penelitian ini adalah karyawan di PT. Bank

Muamalat Jember, dengan total 52 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini untuk mendapatkan kesimpulan adalah regresi linier berganda. Analisis data menggunakan teknik regresi linier berganda menunjukkan hasil bahwa $Y = 13,021 a + 0,211 X_1 + 0,168 X_2 + 0,329 X_3$. Hal tersebut menjelaskan bahwa penempatan kerja, lingkungan kerja dan komunikasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Karena nilai signifikansi penempatan kerja, lingkungan kerja dan komunikasi kerja kurang dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh penempatan kerja, lingkungan kerja dan komunikasi kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Muamalat Jember.

Penelitian yang dilakukan oleh Maftri Yuliana, Leonardo Budi H, Edward Gagah P.T. yang dimuat di Jurnal *Ekonomika dan Bisnis Universitas Pandanaran Semarang Tahun 2017*, dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bmt Taruna Sejahtera Ungaran" Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan BMT Taruna Sejahtera yang berjumlah 150 orang dan sampel yang digunakan 35 responden. Penelitian ini dilakukan menggunakan teknik pengumpulan data dengan kuesioner, wawancara, dan observasi. Analisis data menggunakan analisis uji validitas, uji reliabilitas dan analisis regresi berganda. Pengujian hipotesis menggunakan uji t, uji F dan Koefisien Determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = -1,145 + 0,350 X_1 + 0,373 X_2 + 0,347 X_3$. Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dengan nilai signifikansi $0,019 < \alpha (0,05)$. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dengan nilai signifikansi $0,020 < \alpha (0,05)$. Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dengan nilai signifikansi $0,045 < \alpha (0,05)$. Disarankan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan diharapkan meningkatkan lingkungan kerja karyawan agar semakin merasa nyaman, meningkatkan disiplin kerja dalam setiap menyelesaikan pekerjaan, memberikan rasa puas karyawan dengan selalu memberikan penghargaan di setiap karyawan berprestasi.

Penelitian Irma Damayanti yang dimuat di Jurnal *Ilmu Manajemen Mulawarman, Volume 3, Nomer 4, Tahun 2018, Universitas Mulawarman Samarinda*, dengan judul "Pengaruh Penempatan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Citra Van Titipan Kilat (TIKI) di Samarinda" Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan dari PT. Citra Van Titipan Kilat (TIKI) di Samarinda. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh, yaitu mengambil seluruh sampel sebanyak 65 responden. Metode penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian dan hipotesis menunjukkan bahwa penempatan kerja dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

This study aims to investigate "the influence of work environment on job performance". International Journal of Applied Engineering Research ISSN 0973-4562 Volume 12, Number 24 (2017). The Influence of Work Environment on Job Performance: A Case Study of Engineering Company in Jordan "Khaled Al-Omari and Haneen Okasheh" Department of Architecture, University of Jordan, Amman, Jordan. An engineering company was taken as a case study with a sample size of 85 employees. A quantitative methodology implying a cross-sectional survey was used to satisfy the study objectives in addition to the literature review. People are very happy to have a job, but many of them no longer feel that their workplace is a second home, although much of their time is

spent in the office. This often leads them to feel forced to accommodate with the uncomfortable environment. An employee's workplace environment is a key determinant of the quality of their work and their level of productivity. How well the workplace engages an employee impacts their desire to learn skills and their level of motivation to perform. In a world of increasingly global competition among companies and even among countries; the good performance of human resources is needed. Different dimensions were examined in relation to the work environment factors, including noise; temperature; air; light and colour; space and employers' satisfaction. The collected data was analysed using (SPSS, Version 22). Findings revealed that the situational constraints constituted of factors such as noise, office furniture, ventilation and light, are the major work environment conditions that have negative impact on job performance and should gain more attention. It is suggested that employers should take initiatives to motivate employees by improving their work environment. As employees are motivated, their job performance will increase, and they will achieve the desired outcomes and goals of the job. Thus, increasing the employers' satisfaction.

Penelitian yang dilakukan oleh Noor Rika Dinata Inbar, Endang Siti Astuti dan M Cahyo Widyo Sulistyono yang dimuat di Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Volume 58, Nomer 2, Mei 2018 Universitas Brawijaya dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Semangat Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PDAM Kota Malang)" dengan sampel sebanyak 79 responden. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja, lingkungan kerja terhadap semangat kerja, dan disiplin kerja terhadap semangat kerja. Setelah melakukan pengujian Uji Validitas hasilnya valid, Uji Reliabilitas hasilnya reliabel, Uji Normalitas hasilnya data penelitian berdistribusi normal dan data penelitian terbebas dari asumsi klasik yaitu Uji Heteroskedastisitas dan Uji Multikolinearitas. Dengan menggunakan metode analisis jalur maka diperoleh kesimpulan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap disiplin kerja, dengan nilai *Sig* sebesar 0,000 lebih kecil dari 5 %. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap semangat kerja, dengan nilai *Sig* sebesar 0,032 lebih kecil dari 5 %. Disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap semangat kerja, dengan nilai *Sig* sebesar 0,000 lebih kecil dari 5 %.

Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara yang dilakukan oleh peneliti sebelum melakukan suatu penelitian. Dalam penelitian ini hipotesis yang dipergunakan adalah sebagai berikut :

- 1) Penempatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Firman Indonesia di Surabaya.
- 2) Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Firman Indonesia di Surabaya.
- 3) Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Firman Indonesia di Surabaya.
- 4) Penempatan Kerja, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Firman Indonesia di Surabaya.
- 5) Penempatan Kerja berpengaruh paling dominan terhadap Kinerja Karyawan PT. Firman Indonesia di Surabaya.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel

pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017 : 14).

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017 : 117).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Firman Indonesia di Surabaya yang berjumlah 80 karyawan.

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2017 : 118). Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Sampel yang diambil dari populasi tersebut harus benar-benar representatif (mewakili).

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik simple random sampling adalah metode pemilihan sampel secara random yaitu secara acak dan tanpa pola, dimana semua anggota dalam populasi mendapat kesempatan dan peluang yang sama untuk diambil menjadi sampel. (Sugiyono, 2012 : 85).

Sumber dan Pengumpulan Data

Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu jenis data yang diperoleh dengan memberikan kuesioner secara langsung pada responden.

Sumber Data

Sumber data adalah hal yang menyangkut sumber-sumber informasi yang dapat memperkaya dan memperpadat informasi tentang hal-hal yang menjadi pusat perhatian peneliti. Metode pengumpulan data merupakan salah satu aspek yang berperan dalam kelancaran dan keberhasilan dalam suatu penelitian. Sumber data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah diperoleh dari hasil pengisian kuesioner oleh responden yaitu karyawan PT. Firman Indonesia di Surabaya.

Pengumpulan Data

Mengumpulkan data merupakan langkah penting dalam suatu penelitian, mengingat pentingnya arti data dalam penelitian maka dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan melakukan penyebaran kuesioner yang berisi pertanyaan-pertanyaan tertulis yang dibagikan kepada para responden untuk mendapatkan jawaban secara langsung.

Analisa Data

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan berkenaan dengan ketepatan alat ukur dengan konsep yang diukur sehingga benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Dengan menggunakan instrumen yang valid dalam pengumpulan data, maka diharapkan hasil penelitian akan menjadi valid (Sugiyono, 2017 : 125)

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan untuk mendapatkan tingkat ketepatan (keterandalan atau konsistensi) alat pengumpul (instrumen) yang digunakan. Dari hasil pernyataan / pertanyaan yang sudah valid kemudian dilakukan Uji Reliabilitas,

untuk butir yang tidak reliabel maka dinyatakan gugur atau diperbaiki. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang apabila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Dengan menggunakan instrumen yang reliabel dalam pengumpulan data, maka diharapkan hasil penelitian akan menjadi *reliable*, menurut pendapat Sugiyono (2017 : 130).

Regresi Linier Berganda

Analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis regresi berganda (*multiple regresional analysis*). Dalam analisis regresi, selain mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen (Imam Ghozali, 2013).

Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e_i$$

.....(Sudrajat, 2011:112)

Keterangan :

Y	= Kinerja Karyawan
X ₁	= Penempatan Kerja
X ₂	= Kepuasan Kerja
X ₃	= Lingkungan Kerja
β ₀	= Konstanta
β ₁ , β ₂ , β ₃	= Koefisien regresi untuk variabel X ₁ , X ₂ dan X ₃
e _i	= Faktor pengganggu atau standar error

Uji Asumsi Klasik

Dalam menggunakan teknik analisis regresi, perlu dilakukan uji klasik, sebagai berikut :

Pengujian Normalitas

Menurut Noor (2015 : 174), Uji Normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil (Ghozali, 2016 : 154).

Pengujian Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain, jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda maka disebut heteroskedastisitas (Ghozali, 2016 : 134). Deteksi dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu dalam grafik dimana sumbu X dan Y telah diproduksi. Dasar pengambilan keputusan adalah :

- a. Jika titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur seperti gelombang, melebar, kemudian menyempit, maka terjadi heteroskedastisitas.

- b. Jika titik-titik ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Pengujian Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ atau periode sebelumnya (Ghozali, 2011 : 95). Jika terjadi korelasi maka ada problem autokorelasi. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Menurut Algifari dalam Suparli (2012) pendeteksian dengan menggunakan metode *statistic* dari *Durbin-Watson* (uji D-W) dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Nilai D-W $\leq 1,10$: berarti ada / terdapat korelasi.
2. Nilai D-W antara 1,10 s/d 1,54 : berarti tanpa kesimpulan.
3. Nilai D-W antara 1,55 s/d 2,46 : berarti tidak terjadi autokorelasi.
4. Nilai D-W antara 2,47 s/d 2,90 : berarti tanpa kesimpulan.
5. Nilai D-W $\geq 2,90$: berarti ada / terdapat korelasi.

Pengujian Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen (Ghozali, 2011 : 48). Multikolinieritas berarti bahwa antar variabel bebas atau variabel terikat yang terdapat dalam model memiliki hubungan yang sempurna atau mendekati sempurna. Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai VIF (*variance inflation factor*) dan nilai toleransi melalui program SPSS, dengan kriteria menurut Gujarati (2011 : 166) sebagai berikut :

- a. Nilai VIF > 10 , maka terjadi multikolinearitas
- b. Nilai VIF < 10 , maka bebas multikolinearitas

Pengujian Hipotesis

Uji t (Parsial)

Uji hipotesis secara parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terkait. Uji ini dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} . Nilai t_{hitung} dapat dilihat dari hasil pengelola data bagian *coefficients*.

Berikut ini adalah langkah-langkah dengan menggunakan uji t :

- a. Menentukan rumusan hipotesis :
 1. $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = \beta_4 = 0$ (tidak ada pengaruh yang signifikan antara Penempatan Kerja, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan).
 2. $H_1 : \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq \beta_4 = \beta_0$ (ada pengaruh yang signifikan antara Penempatan Kerja, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan).
- b. Menentukan level of signifikan ($\alpha = 0,05$ atau 5%)
- c. Kesimpulan
 1. Jika probabilitas signifikansi kurang dari 0,05 ($\text{sig} < 0,05$), maka hipotesis 0 ditolak. Berarti variabel independen (Penempatan Kerja, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
 2. Jika probabilitas signifikansi lebih atau sama dengan 0,05 ($\text{sig} \geq 0,05$), maka hipotesis 0 tidak dapat ditolak atau hipotesis 0 diterima. Berarti variabel independen (Penempatan Kerja, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja)

secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel bebas secara serempak terhadap variabel terkait. Uji dilakukan dengan langkah membandingkan nilai dari F_{hitung} dengan F_{tabel} . Nilai F_{hitung} dapat dilihat dari hasil pengelolaan data bagian ANOVA. Berikut ini adalah langkah-langkah dengan menggunakan uji F, yaitu:

- $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = \beta_4 = 0$. Artinya bahwa Penempatan Kerja, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- $H_1 : \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq \beta_4 = \beta_0$. Artinya bahwa Penempatan Kerja, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- Menentukan level of signifikan $\alpha = 0,05$ (5%).
- Perhitungan nilai F

$$F = \frac{R^2(k+1)}{(1-R^2)(n-K)}$$

Dimana:

- R = Koefisien regresi linear berganda
k = Banyaknya variabel
n = Ukuran variabel
F = Kesimpulan

Apabila nilai probabilitas F_{hitung} lebih kecil dari tingkat kesalahan / *error* (α) 0,05 (F_{tabel}), maka dapat dikatakan bahwa model regresi yang diestimasi layak, sedangkan apabila nilai probabilitas F_{hitung} lebih besar dari tingkat kesalahan 0,05 (F_{tabel}), maka dapat dikatakan bahwa model regresi yang diestimasi tidak layak.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui prosentase besarnya perubahan variabel dependen (variabel Y) yang disebabkan oleh variabel independen (variabel X). Dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$r^2 = \frac{(n \sum xy - (\sum x)(\sum y))^2}{\sqrt{n \sum x^2 - (\sum x)^2} \sqrt{n \sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

Dimana:

- R^2 = Koefisien determinasi
X = Variabel independen (Penempatan Kerja, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja)
Y = Variabel dependen (Kinerja Karyawan)
n = Jumlah responden

Koefisien determinasi parsial merupakan suatu nilai determinasi yang tujuannya untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari variabel independen (Penempatan Kerja, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja) secara parsial terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan), dimana semakin besar koefisien parsialnya maka semakin besar pula pengaruh yang diberikan variabel independen (Penempatan Kerja, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan). Tujuan menghitung koefisien determinasi (R^2) adalah untuk mengetahui variabel bebas mana yang paling dominan terhadap variabel terikat. (Ghozali, 2016 : 83).

ANALISIS HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Dalam menganalisis data digunakan analisis regresi linear berganda dengan sebelumnya melakukan uji validitas dan reliabilitas serta Uji Asumsi Klasik untuk menguji kelayakan model regresi yang digunakan. Sedangkan untuk mempercepat perhitungan pengolahan dan pengujian data dilakukan dengan bantuan program *Software Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)* versi 16.00.

Uji Validitas

Tabel Validitas

No	Kuesione r	<i>correlated item- total correlation</i>	R Tabel	Keterangan
1	X1.1	0.960	0.297	Valid
2	X1.2	0.650	0.297	Valid
3	X1.3	0.755	0.297	Valid
4	X1.4	0.749	0.297	Valid
5	X1.5	0.914	0.297	Valid
6	X1.6	0.862	0.297	Valid
7	X1.7	0.942	0.297	Valid
8	X1.8	0.884	0.297	Valid
9	X2.1	0.803	0.297	Valid
10	X2.2	0.900	0.297	Valid
11	X2.3	0.879	0.297	Valid
12	X2.4	0.920	0.297	Valid
13	X2.5	0.826	0.297	Valid
14	X2.6	0.881	0.297	Valid
15	X2.7	0.822	0.297	Valid
16	X2.8	0.902	0.297	Valid
17	X3.1	0.651	0.297	Valid
18	X3.2	0.579	0.297	Valid
19	X3.3	0.610	0.297	Valid
20	X3.4	0.489	0.297	Valid
21	X3.5	0.572	0.297	Valid
22	X3.6	0.507	0.297	Valid
23	X3.7	0.370	0.297	Valid
24	X3.8	0.391	0.297	Valid
25	Y1	0.634	0.297	Valid
26	Y2	0.483	0.297	Valid
27	Y3	0.728	0.297	Valid
28	Y4	0.561	0.297	Valid
29	Y5	0.652	0.297	Valid
30	Y6	0.397	0.297	Valid
31	Y7	0.613	0.297	Valid
32	Y8	0.700	0.297	Valid
33	Y9	0.322	0.297	Valid
34	Y10	0.445	0.297	Valid

Sumber : Penulis 2020

Berdasarkan tabel diatas yang mengungkapkan bahwa semua nilai *correlated item - total correlation* > 0.297, maka seluruh butir pernyataan dinyatakan *valid*.

Uji Reliabilitas

Tabel Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Penempatan Kerja (X1)	0.922	Reliabel
2	Kepuasan Kerja (X2)	0.950	Reliabel
3	Lingkungan Kerja (X3)	0.531	Reliabel
5	Kinerja (Y)	0.734	Reliabel

Sumber : Penulis 2020

Berdasarkan tabel reliabilitas diatas yang mengungkapkan bahwa nilai *cronbach's alpha* semua variabel $\geq r_{tabel}$, maka data-data semua variabel dinyatakan *reliable*.

Analisis Data Regresi Linier Berganda

Nilai Koefisien Regresi

Coefficients^a

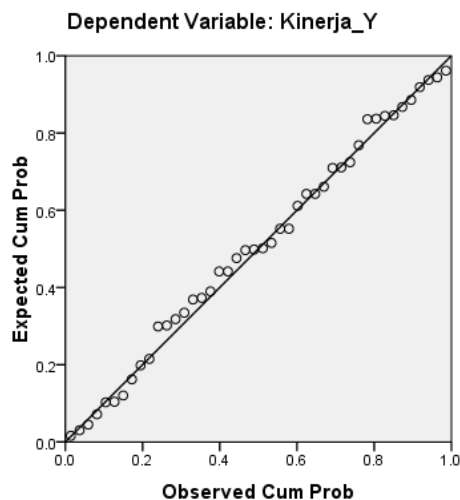
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	11.357	2.680		4.237	.000					
PenempatanKerja_X1	.269	.085	.374	3.177	.003	.795	.449	.240	.413	2.422
KepuasanKerja_X2	.198	.074	.311	2.670	.011	.774	.389	.202	.422	2.368
LingkunganKerja_X3	.401	.121	.322	3.314	.002	.723	.464	.251	.607	1.647

a. Dependent Variable: Kinerja_Y

Uji Normalitas

Hasil pengolahan SPSS yang menunjukkan gambar dari *Normal Probability Plot* adalah dipaparkan pada gambar 4.1 sebagai berikut :

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



1 (Constant)	11.357	2.680		4.237	.000					
PenempatanKerja_X1	.269	.085	.374	3.177	.003	.795	.449	.240	.413	2.422
KepuasanKerja_X2	.198	.074	.311	2.670	.011	.774	.389	.202	.422	2.368
LingkunganKerja_X3	.401	.121	.322	3.314	.002	.723	.464	.251	.607	1.647

a. Dependent Variable:
Kinerja_Y

Sumber : Data olahan SPSS versi 16.00

Uji t (Parsial)

Tabel 4.14

Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Partial	Tolerance	VIF
1 (Constant)	11.357	2.680		4.237	.000					
PenempatanKerja_X1	.269	.085	.374	3.177	.003	.795	.449	.240	.413	2.422
KepuasanKerja_X2	.198	.074	.311	2.670	.011	.774	.389	.202	.422	2.368
LingkunganKerja_X3	.401	.121	.322	3.314	.002	.723	.464	.251	.607	1.647

a. Dependent Variable:
Kinerja_Y

Sumber : Data olahan SPSS versi 16.00

Berdasarkan tabel diatas, diketahui nilai-nilai t_{hitung} dari semua variabel bebas. Sementara nilai t_{tabel} dapat dilihat dari signifikansi $0.05 : 2 = 0.025$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan $df = n - k - 1$ atau $44 - 3 - 1 = 40$. maka dapat diperoleh nilai untuk t_{tabel} adalah sebesar 2.021 atau -2.021.

Uji F (Simultan)

Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA^b

Model		Sum Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	274.319	3	91.440	44.841	.000 ^a
	Residual	81.567	40	2.039		
	Total	355.886	43			

a. Predictors: (Constant), LingkunganKerja_X3, KepuasanKerja_X2, PenempatanKerja_X1

b. Dependent Variable: Kinerja_Y

Sumber : Data olahan SPSS versi 16.00

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Nilai Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.878 ^a	.771	.754	1.42800	.771	44.841	3	40	.000	1.996

a. Predictors: (Constant), LingkunganKerja_X3, KepuasanKerja_X2, PenempatanKerja_X1

b. Dependent Variable:
Kinerja_Y

Sumber : Data olahan SPSS versi 16.00

Pembahasan

Dari hasil pengujian yang dibantu oleh program SPSS versi 16.00 diatas, terdapat beberapa pembahasan yang berkaitan dengan hipotesis dalam penelitian ini, yaitu dijabarkan sebagai berikut dibawah ini.

Pengaruh Penempatan Kerja (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y)

Untuk variabel Penempatan Kerja (X1), nilai probabilitas t_{hitung} dari variabel bebas Penempatan Kerja (X1) sebesar $0,003 \leq 0,05$ dan nilai yang diperoleh t_{hitung} adalah sebesar $(3.177) \geq t_{tabel}$ sebesar (2.021) , sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Penempatan Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) PT. Firman Indonesia.

Pengaruh Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y)

Untuk variabel Kepuasan Kerja (X2), nilai probabilitas t_{hitung} dari variabel bebas Kepuasan Kerja (X2) sebesar $0,011 \leq 0,05$ dan nilai yang diperoleh t_{hitung} adalah sebesar $(2.670) \geq t_{tabel}$ sebesar (2.021) . Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) PT. Firman Indonesia.

Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Untuk variabel Lingkungan Kerja (X3), nilai probabilitas t_{hitung} dari variabel bebas Lingkungan Kerja (X3) sebesar $0,002 \leq 0,05$ dan nilai yang diperoleh t_{hitung} adalah sebesar $(3.314) \geq t_{tabel}$ (2.021) . sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y) PT. Firman Indonesia.

Penempatan Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji F(simultan) dengan SPSS versi 16.00, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 44.841, sedangkan nilai F_{tabel} dapat dilihat pada tabel statistik (lihat lampiran) pada tingkat signifikansi 0,05 dengan df_1 (jumlah variabel - 1) = 3, dan df_2 (n-k-1) atau $44 - 3 - 1 = 40$ (n adalah jumlah data atau responden dan k adalah jumlah variabel independent atau bebas) maka dapat diperoleh nilai dari F_{tabel} yaitu sebesar 2.84. Jadi dapat disimpulkan nilai F_{hitung} (44.841) \geq dari F_{tabel} (2.84) yang berarti H_0 ditolak. Dengan demikian dapat diartikan bahwa variabel independent atau bebas yaitu Penempatan Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) secara simultan atau bersama - sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen atau terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y) PT. Firman Indonesia.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan diatas, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Untuk variabel Penempatan Kerja (X1), nilai probability t_{hitung} dari variabel bebas Penempatan Kerja (X1) sebesar $0,003 \leq 0,05$ dan nilai yang diperoleh t_{hitung} adalah sebesar $(3.177) \geq t_{tabel}$ sebesar (2.021), sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Penempatan Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) PT. Firman Indonesia.
2. Untuk variabel Kepuasan Kerja (X2), nilai probability t_{hitung} dari variabel bebas Kepuasan Kerja (X2) sebesar $0,011 \leq 0,05$ dan nilai yang diperoleh t_{hitung} adalah sebesar $(2.670) \geq t_{tabel}$ sebesar (2.021). sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) PT. Firman Indonesia.
3. Untuk variabel Lingkungan Kerja (X3), nilai probability t_{hitung} dari variabel bebas Lingkungan kerja (X3) sebesar $0,002 \leq 0,05$ dan nilai yang diperoleh t_{hitung} adalah sebesar $(3.314) \geq t_{tabel}$ (2.021). sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y) PT. Firman Indonesia.
4. Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 44.841, sedangkan nilai F_{tabel} dapat dilihat pada tabel statistik (lihat lampiran) pada tingkat signifikansi 0,05 dengan df_1 (jumlah variabel - 1) = 3, dan df_2 (n-k-1) atau $44 - 3 - 1 = 40$ (n adalah jumlah data atau responden dan k adalah jumlah variabel independent atau bebas) maka dapat diperoleh nilai dari F_{tabel} yaitu sebesar 2.84. Jadi dapat disimpulkan nilai F_{hitung} (44.841) \geq dari F_{tabel} (2.84) yang berarti H_0 ditolak. Dengan demikian dapat diartikan bahwa variabel independent atau bebas yaitu Penempatan Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) secara *simultan* atau bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependent atau terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y) PT. Firman Indonesia.
5. Variabel dominan berdasarkan hasil pengujian SPSS versi 16.00 dapat diketahui nilai *Beta* dari tiga variabel bebas yang dianalisis, tiga atau semua variabel bebas memiliki nilai korelasi positif yaitu variabel Penempatan Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3). Dari ketiga variabel bebas yang memiliki nilai korelasi positif diatas, diperoleh nilai korelasi tertinggi yaitu

variabel Penempatan Kerja (X1) yaitu sebesar 0,374 dibanding dengan variabel lainnya. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa variabel bebas Penempatan Kerja (X1) yang memberikan kontribusi dominan atau yang paling berpengaruh dalam peningkatan variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y) PT. Firman Indonesia.

Saran

Dari kesimpulan diatas, maka peneliti memberi beberapa saran baik kepada perusahaan PT. Firman Indonesia dan kepada peneliti selanjutnya yang akan meneliti tentang pengaruh prestasi kerja karyawan, yaitu sebagai berikut :

1. Disarankan kepada perusahaan agar bisa menempatkan karyawannya sesuai dengan bidang dan kemampuannya, agar bisa memberikan kontribusi yang maksimal kepada perusahaan. karena jika penempatan karyawan tidak sesuai dengan bidang dan kemampuannya, maka karyawan tersebut akan sulit untuk berkembang dan berprestasi, sehingga kinerja karyawan bisa buruk.
2. Disarankan juga kepada perusahaan agar memberikan kompensasi yang sesuai dengan bidang dan kemampuan karyawan, agar kepuasan karyawan bisa terus meningkat. Dengan meningkatnya kepuasan kerja karyawan maka akan mendapat kinerja yang maksimal dari karyawan tersebut.
3. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan menambahkan komponen lain dalam penelitian selanjutnya, seperti pelatihan dan pengembangan, fasilitas kerja, tunjangan, disiplin kerja dan lain-lain.
4. Untuk peneliti selanjutnya, juga disarankan untuk menggunakan analisis jalur atau *path analysis*, agar bisa mengetahui prestasi kerja karyawan apabila dipengaruhi secara langsung maupun tidak langsung oleh beberapa variabel. Dan juga dapat mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdorrhman, Ginting. 2012. Esensi Praktis Belajar & Pembelajaran (Disiapkan untuk Pendidikan Profesi dan Sertifikasi Guru-Dosen). Bandung: Humaniora
- Ahmad, Tohardi. 2002, Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia, Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung.
- Al-Omari, Khaled and Okasheh, Haneen. *International Journal of Applied Engineering Research ISSN 0973-4562 Volume 12, Number 24 (2017). Department of Architecture, University of Jordan, Amman, Jordan.*
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara
- , 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta.
- , 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta.
- Yuliana, Mafitri. Budi, Leonardo. P.T Gagah Edward. 2017. Jurnal Ekonomika dan Bisnis Vol 3, No 3. Universitas Pandanaran : Semarang.