

PENGARUH PENEMPATAN KARYAWAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ALAM LESTARI INDAH KABUPATEN BARITO UTARA

Delia¹, Usup Riassy Christa², Nurlia Eka Damayanti³, Anike Retawati⁴

deliaiaya698@gmail.com¹, usupriassychrista@gmail.com²,

nurliaekadamayanti@feb.upr.ac.id³, anikeretawati@gmail.com⁴

Universitas Palangka Raya

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh penempatan karyawan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Alam Lestari Indah Kabupaten Barito Utara. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan bagian kantor PT. Alam Lestari Indah yang berjumlah 76 orang, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampling total (sensus). Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala likert 1-5, dan metode analisis data menggunakan Partial Least Square (PLS) versi 4.1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penempatan karyawan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien 0.256, t-statistik $1.766 < 1.96$, dan p-value 0.039, sehingga H1 ditolak. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien 0.663, t-statistik $4.353 > 1.96$, dan p-value 0.000, sehingga H2 diterima. Penempatan karyawan dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai R-Square 0.814 atau 81.4%, sehingga H3 diterima. Kompensasi merupakan variabel dominan dengan kontribusi sebesar 72.1% dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini merekomendasikan agar perusahaan memprioritaskan perbaikan sistem kompensasi dan melakukan evaluasi terhadap sistem penempatan karyawan untuk meningkatkan kinerja secara optimal.

Kata Kunci: Penempatan Karyawan, Kompensasi, Kinerja Karyawan.

Abstract

This study aims to analyze the effect of employee placement and compensation on employee performance at PT. Alam Lestari Indah, North Barito Regency. The type of research used is descriptive with a quantitative approach. The research population consists of all office employees of PT. Alam Lestari Indah totaling 76 people, with a sampling technique using total sampling (census). The data collection technique uses a questionnaire with a Likert scale of 1-5, and the data analysis method uses Partial Least Square (PLS) version 4.1. The results show that employee placement has a positive but not significant effect on employee performance with a coefficient value of 0.256, t-statistic $1.766 < 1.96$, and p-value 0.039, therefore H1 is rejected. Compensation has a positive and significant effect on employee performance with a coefficient value of 0.663, t-statistic $4.353 > 1.96$, and p-value 0.000, therefore H2 is accepted. Employee placement and compensation simultaneously have a positive and significant effect on employee performance with an R-Square value of 0.814 or 81.4%, therefore H3 is accepted. Compensation is the dominant variable with a contribution of 72.1% in improving employee performance. This study recommends that the company prioritize improvements to the compensation system and evaluate the employee placement system to optimize performance.

Keywords: Employee Placement, Compensation, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi persaingan suatu organisasi memiliki kemampuan dalam berbagai macam aspek dan merumuskan strategi dalam menghadapi perubahan yang terjadi diorganisasi baik itu organisasi pemerintahan dan organisasi lainnya. Tercapainya tujuan organisasi akan tergantung pada bagaimana pegawai dapat mengembangkan kemampuan baik dibidang managerial, hubungan antar manusia maupun teknis operasional. Sumber daya manusia yang tangguh sangatlah dibutuhkan dalam suatu perusahaan ataupun organisasi

karena era globalisasi ini telah menuntut persaingan yang semakin kompleks. Sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor kunci dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi di era persaingan yang semakin ketat ini menyebabkan sebuah organisasi dituntut untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional guna mempertahankan daya saing (Azril et al., 2024).

Persaingan dalam dunia bisnis yang semakin ketat mengakibatkan perusahaan dituntut untuk membuat strategi yang efektif dan efisien agar perusahaan dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang bisa terjadi kapan saja kondisi yang demikian sangat dipengaruhi oleh Sumber Daya Manusia (SDM) dalam perusahaan. Sehingga dapat dikatakan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor kunci berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimaksud disini adalah karyawan. Oleh karena itu, penanganan Sumber Daya Manusia (SDM) perusahaan harus ditangani secara intensif agar karyawan menghasilkan kinerja yang optimal (Febrianti & Amanda, 2020). Masalah Sumber Daya Manusia menjadi perhatian yang sangat penting bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan. Perusahaan dituntut untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan SDM yang berkualitas.

Karyawan adalah asset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi agar tercapai tujuan organisasi (Sari Sitompul & Hendriko, 2022). Melihat pentingnya karyawan dalam organisasi, maka karyawan diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai serta meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja merupakan terjemahan dari “performance” yang berarti perbuatan, hasil kerja, pelaksanaan pekerjaan yang berdayaguna serta berhasil (Anggrainy et al., 2018). Orang-orang banyak memikirkan cara yang benar dalam bekerja untuk menghasilkan sesuatu yang bermanfaat sesuai dengan harapan organisasi. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus melakukan berbagai cara.

Kinerja karyawan bukanlah suatu hal yang mudah didapatkan, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya kemampuan, minat, motivasi dan kejelasan peranan seorang karyawan. Kejelasan peranan seorang karyawan ini berarti penempatan kerja dalam suatu jabatan tertentu. Hasil kinerja yang optimal akan dapat dicapai jika didahului dengan perbuatan yaitu dengan melaksanakan tugas yang dibebankan. Para karyawan akan lebih termotivasi untuk melakukan tanggung jawab atas pekerjaan mereka apabila mereka ditempatkan pada posisi yang tepat sesuai dengan pendidikan, pengetahuan kerja, keterampilan kerja dan pengalaman. Proses penempatan kerja ini tidak hanya menempatkan saja, melainkan harus mencocokkan dan membandingkan kualifikasi yang dimiliki karyawan dengan kebutuhan dan persyaratan dari suatu jabatan/pekerjaan serta menempatkan karyawan sesuai keahlian yang dimiliki.

Dalam proses pengelolaan SDM Ketepatan menempatkan para karyawan pada posisi yang tepat merupakan salah satu faktor penting dalam usaha membangkitkan semangat dan kegairahan kerja karyawan. Perusahaan yang tidak melaksanakan penempatan karyawan dengan baik dan benar dapat menimbulkan beberapa akibat seperti dapat menurunnya semangat dan kegairahan kerja, motivasi yang berakibat akan menurunkan produktivitas perusahaan itu sendiri (Siregar, 2019).

Penempatan karyawan atau pekerja (SDM) adalah suatu proses pengisian jababatan untuk melaksanakan pekerjaan-pekerjaan yang telah ditentukan oleh organisasi (Karyoto, 2016) dalam (Sahadewa & Rahmawati., 2021). Penempatan karyawan merupakan suatu hal yang penting untuk diperhatikan karena berhubungan dengan beberapa kepentingan dari berbagai organisasi, dan penempatan karyawan karyawan adalah sebagai proses ataupun

penugasan yang diberikan kepada karyawan baru maupun karyawan lama. Dengan penempatan karyawan kerja yang sesuai dengan kemampuan atau skill yang dimiliki oleh karyawannya sudah barang tentu akan mempermudah atau mempercepat pengembangan karier karyawan dimasa yang akan datang.

Penempatan posisi kerja yang tidak sesuai dapat berdampak buruk hal dapat menurunkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan, menyebabkan stres dan burnout, serta meningkatkan risiko masalah kesehatan fisik dan mental. Hal ini berdampak negatif pada perusahaan melalui penurunan kinerja, loyalitas karyawan yang rendah, dan peningkatan biaya akibat tingginya tingkat turnover. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik Nasional (Job Street by seek, 2022), menunjukkan tingginya angka pengangguran di Indonesia yaitu sebesar 7,2 juta. Ketidaksesuaian pekerjaan yang ada dengan latar belakang yang dimiliki pada akhirnya membuat 54% karyawan terpaksa bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan mereka. Tanpa disadari, hal ini berdampak serius pada penurunan produktivitas kerja hingga kecilnya jenjang karier. Kesalahan dalam menempatkan pegawai pada pekerjaan yang tidak sesuai dengan bidang dan bakat yang tidak sesuai akan mendapatkan hasil yang kurang baik.

Selain penempatan karyawan kompensasi juga merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan. Penyebab kinerja karyawan menurun yaitu ketidaksesuaian kompensasi. Menurut (Setiawan & Bagia, 2021) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan yang berbentuk uang, barang langsung atau barang tidak langsung sebagai balas jasa yang diberikan oleh perusahaan atas pekerjaan yang dilakukan di perusahaan. Apabila perusahaan telah memberikan fasilitas-fasilitas memadai dan diterima oleh karyawannya, maka kesetiaan karyawan atau loyalitas karyawan terhadap perusahaan akan semakin besar, sehingga akan timbul dorongan yang menyebabkan karyawan melakukan pekerjaan lebih baik. Fasilitas-fasilitas yang diterima oleh karyawan seperti menempatkan karyawan sesuai bidang keahliannya dan pemberian kompensasi yang dapat memenuhi kebutuhan hidup karyawan.

PT. Alam Lestari Indah (ALI) merupakan perusahaan perkebunan kelapa sawit yang beroperasi di Kecamatan Teweh Baru, Kabupaten Barito Utara, Kalimantan Tengah. Perusahaan ini mengembangkan area perkebunan di wilayah Desa Sabuh serta telah menjalankan program Corporate Social Responsibility (CSR) melalui penyaluran bantuan kepada masyarakat sekitar pada awal 2024 dengan luas 600 hektar dengan jumlah panen kurang lebih 1.200 ton/bulan. Tentunya, PT. ALI menghadapi tantangan dalam pengelolaan sumber daya manusia serta penempatan yang tepat guna meningkatkan kinerja karyawan (Devied, 2024).

Pengelolaan sumber daya manusia dalam industri perkebunan kelapa sawit memiliki kompleksitas tersendiri, terutama terkait sistem penempatan karyawan dan struktur kompensasi yang harus disesuaikan dengan kondisi geografis dan operasional perkebunan. Berdasarkan karakteristik industri perkebunan sejenis, sistem penempatan karyawan umumnya dilakukan berdasarkan kebutuhan operasional lapangan dengan rotasi antara kantor pusat dan lokasi perkebunan, sementara struktur kompensasi biasanya menggunakan kombinasi gaji pokok dan insentif berbasis kinerja produksi.

Pada penelitian (Nadila et al., 2024), hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi produk berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta kompensasi dan penempatan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Demikian juga penelitian (Gloria & Assa, 2020), hasil analisis data yang dilakukan menunjukkan bahwa kompetensi dan penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Sedangkan (Pratama & Rifky, 2023), menurut kompensasi dengan kinerja karyawan tidak

berpengaruh signifikan, komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan tidak berpengaruh secara signifikan.

Perbedaan hasil ini mengindikasikan adanya Gap penelitian yang perlu dijembatani, terutama terkait konsistensi pengaruh variabel-variabel tersebut terhadap kinerja karyawan dalam konteks organisasi yang berbeda. Kesenjangan ini menjadi dasar penting untuk melakukan penelitian lebih lanjut guna mengidentifikasi faktor-faktor apa saja yang dapat memengaruhi konsistensi hubungan antar variabel, serta mengeksplorasi kemungkinan adanya variabel moderasi atau mediasi lain yang belum teridentifikasi dalam penelitian-penelitian sebelumnya.

Penelitian tentang pengaruh penempatan karyawan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Alam Lestari Indah Kabupaten Barito Utara penting dilakukan karena perusahaan perlu mengetahui cara terbaik dalam menempatkan karyawan sesuai kemampuan dan memberikan gaji yang layak untuk meningkatkan kinerja. Sebagai perusahaan yang beroperasi di daerah, PT. Alam Lestari Indah memiliki tantangan khusus dalam mengelola sumber daya manusia, terutama dalam menyesuaikan dengan kondisi lokal dan kebutuhan pasar regional. Penelitian serupa di daerah Barito Utara masih jarang dilakukan, sehingga hasil penelitian ini akan memberikan informasi baru yang berguna.

Manfaat penelitian ini meliputi aspek keilmuan dan praktis. Dari segi keilmuan, penelitian ini akan menambah pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia, khususnya hubungan antara penempatan kerja dan kompensasi dengan kinerja karyawan di perusahaan daerah. Dari segi praktis, hasil penelitian akan membantu pimpinan PT. Alam Lestari Indah dalam membuat kebijakan yang tepat mengenai penempatan karyawan dan sistem pemberian gaji, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dan kemajuan perusahaan. Penelitian ini juga dapat menjadi acuan bagi perusahaan lain di Kalimantan Tengah untuk mengembangkan strategi pengelolaan karyawan yang baik.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan diatas, peneliti ingin melihat apakah penempatan karyawan dan kompensasi dapat memengaruhi kinerja karyawan dan dengan adanya kesenjangan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Penempatan Karyawan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Alam Lestari Indah Kabupaten Barito Utara”**.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah desain deskritif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2023), penelitian kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang berlandaskan filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic, dengan menggunakan uji hipotesis yang telah ditetapkan. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan cara menyebar kuesioner yang diberikan secara langsung kepada karyawan PT. Alam Lestari Indah Kabupaten Barito Utara. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Alam Lestari Indah Kabupaten Barito Utara bagian kantor yaitu: Admin transaksi 13 orang, admin gudang 8 orang, admin produksi 21 orang, admin administrasi 12 orang, karani buah 12 orang, jendral manajer 1 orang, asisten 2 orang, KTU 2 orang, karani kirim 5 orang dengan total sebanyak 76 karyawan.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode non probability sampling yang berarti tidak semua anggota populasi memiliki kesempatan untuk menjadi sampel, dengan teknik pengambilan sampel yaitu purposive sampling. purposive sampling adalah cara pengambilan sampel yang membatasi pada karakteristik tertentu yang memberikan informasi dan sesuai dengan kebutuhan peneliti (Sugiyono, 2023). Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling total (Sensus). Sampling total (sensus) adalah teknik pengambilan sampel yang menggunakan seluruh anggota populasi sebagai

sampel. Sehingga dalam penelitian ini peneliti menjadikan seluruh karyawan (sensus) sebanyak 76 karyawan. Variabel independent dalam penelitian ini yaitu Penempatan Karyawan (X1), Kompensasi (X2). Variabel dependent dalam penelitian ini yaitu Kinerja Karyawan (Y). Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah berupa kuisioner atau angket. Adapun metode pengukuran kuisioner dengan menggunakan skala likert 1-5. Pengelolaan data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis Partial Least Square (PLS), yang merupakan bagian dari analisis Structural Equation Modeling (SEM) Versi 4.1.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Model Pengukuran (Outer Model)

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Pada model ini difokuskan untuk uji validitas dan reliabilitas yang merepresentasikan variabel yang digunakan. Model ini diukur dengan menguji convergent validity, discriminant validity dan uji reliabilitas. Model pengukuran yang mengaplikasikan tabulasi data kuesioner menunjukkan hasil sebagai berikut :

Validitas Konvergen (Convergent Validity)

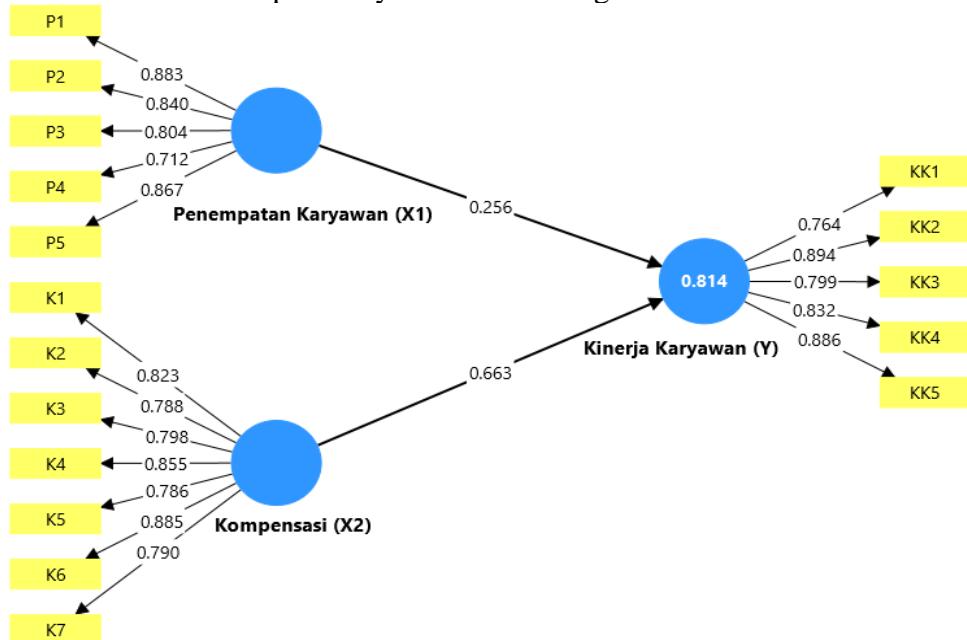
Untuk menguji Convergent validity digunakan nilai outer loading atau loading factor. Suatu indikator dinyatakan memenuhi convergent validity dalam kategori baik apabila outer loading $> 0,70$. Berikut ini adalah nilai outer loading dari masing-masing indikator pada variabel penelitian:

Tabel 1. Hasil Outer Loading

	Penempatan Karyawan (X1)	Kompensasi (X2)	Kinerja Karyawan (Y)
P1	0.883		
P2	0.840		
P3	0.804		
P4	0.712		
P5	0.867		
K1		0.823	
K2		0.788	
K3		0.798	
K4		0.855	
K5		0.786	
K6		0.885	
K7		0.790	
KK1			0.764
KK2			0.894
KK3			0.799
KK4			0.832
KK5			0.886

Berdasarkan hasil pada tabel 1 diatas, menunjukkan bahwa dari ketiga variabel diatas dapat dilihat bahwa setiap indikator dari ketiga variabel dalam penelitian ini, yaitu Penempatan Karyawan, Kompensasi, dan Kinerja Karyawan, pada setiap item pernyataan masing-masing memiliki nilai outer model > 70 berarti semua indikator pada variabel dapat disimpulkan valid. Hasil nilai outer loading menunjukkan bahwa indikator dengan nilai

paling rendah yaitu P4 (Prestasi Akademik) sebesar 0.712 pada variabel penempatan karyawan, dan nilai paling besar pada indikator KK2 (Kualitas) dengan nilai yang paling besar yaitu 0.884 pada variabel kinerja karyawan. Hasil dari seluruh nilai outer loading tersebut menunjukkan bahwa telah terpenuhinya validasi kovergen.



Gambar 1. Hasil Outer Model SmartPLS

Selain itu dengan memperhatikan nilai outer loading, validitas konvergen juga dapat diketahui dengan nilai Average Variance Extracted (AVE) yang diperoleh dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 2. Nilai Average Variance Extracted (AVE)

	Average variance extracted (AVE)	Keterangan
Penempatan Karyawan (X1)	0.678	Valid
Kompensasi (X2)	0.670	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	0.700	Valid

Berdasarkan data pada tabel diatas, diketahui bahwa nilai AVE variabel Penempatan Karyawan, Kompensasi, dan Kinerja Karyawan, menunjukkan nilai $> 0,5$ sehingga bahwa indikator variabel layak dan valid.

Validitas Discriminant (Discriminant Validity)

Validitas diskriminan dapat diukur melalui nilai cross loading. Suatu indikator dinyatakan memenuhi syarat apabila cross loading indikator pada variabel memiliki nilai lebih besar dibandingkan nilai indikator pada variabel lainnya. Berikut ini adalah nilai cross loading dari masing-masing indikator pada variabel penelitian:

Tabel 3. Discriminant Validity

	Penempatan Karyawan (X1)	Kompensasi (X2)	Kinerja Karyawan (Y)
P1	0.883	0.825	0.828
P2	0.840	0.758	0.639
P3	0.804	0.759	0.732
P4	0.712	0.620	0.510
P5	0.867	0.767	0.769

K1	0.771	0.823	0.741
K2	0.671	0.788	0.674
K3	0.759	0.798	0.728
K4	0.725	0.855	0.734
K5	0.755	0.786	0.727
K6	0.762	0.885	0.758
K7	0.770	0.790	0.766
KK1	0.762	0.675	0.764
KK2	0.714	0.775	0.894
KK3	0.710	0.795	0.799
KK4	0.702	0.727	0.832
KK5	0.709	0.765	0.886

Berdasarkan hasil tabel 3 diatas, menunjukkan bahwa masing-masing indikator pada variabel penelitian memiliki nilai cross loading yang memenuhi syarat (cross loading > di banding nilai indikator variabel lainnya). Temuan yang diperoleh tersebut mengindikasikan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah mampu merefleksikan dengan baik masing masing variabel.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menguji akurasi, konsistensi, dan kestabilan instrument dalam mengukur variabel. Kriteria untuk menilai reliabilitas dapat diketahui dari nilai composite reliability dan Cronbach alpha dari masing-masing variabel. Variabel dikatakan memiliki reliability apabila nilai composite reliability > 0.70 dan nilai Cronbach alpha > 0.60.

Tabel 4. Nilai Composite Reliability dan Cronbach Alpha

	Cronbach's alpha	Composite reliability
Penempatan Karyawan (X1)	0.881	0.898
Kompensasi (X2)	0.918	0.918
Kinerja Karyawan (Y)	0.891	0.893

Berdasarkan tabel 4 diatas, menunjukkan bahwa nilai composite reliability dan Cronbach alpha pada setiap variabel memenuhi kriteria reliabel. Dengan hasil nilai composite reliability dan Cronbach alpha > 0.70 maka variabel pada penelitian ini memiliki reliabilitas yang baik dan persyaratan nilai Cronbach alpha dari setiap variabel yang diteliti telah terpenuhi, sehingga bisa disimpulkan keseluruhan variabel mempunyai tingkatan reliabilitas yang tinggi.

Pengujian (Inner Model) Model Pengukuran

Pengujian inner model atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antar variabel nilai signifikan dan R-Square dari model penelitian. Model Structural dievaluasi menggunakan R-Square untuk setiap variabel endogen sebagai kualitas prediksi, nilai path coefficient atau uji-t, uji signifikansi antar variabel dalam model struktural, dan nilai f-Square digunakan untuk memberikan informasi tentang seberapa besar efek dari variabel dalam suatu model struktural. Adapun tahapan evaluasi adalah sebagai berikut :

a. Nilai R-Square (Coefficient of determination)

Nilai R-Square digunakan untuk mengukur pengaruh variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang substantif. Berdasarkan kriteria yang ada, nilai R-Square sebesar 0.75 (kuat), 0.50 (moderat), dan 0.25 (lemah). Berikut ini adalah hasil dari nilai R-Square yang diperoleh :

Tabel 5. Nilai R-Square (Coefficient of determination)

	R-square
Kinerja Karyawan (Y)	0.814

Berdasarkan tabel 5 diatas, menunjukkan bahwa R-Square pada variabel kinerja karyawan memiliki nilai 0,814, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. hal tersebut menandakan bahwa variabel kinerja karyawan mampu menjelaskan pengaruh terhadap variabel penempatan karyawan dan kompensasi sebesar 81,4% dan sisanya di pengaruhi oleh faktor-faktor lainnya. Maka dapat disimpulkan bahwa model dianggap kuat.

b. Nilai F-Square (Effect Size)

Nilai F-Square digunakan untuk mengukur tingkat seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan oleh model dan juga estimasi indikatornya. Berdasarkan kriteria f-Square adalah 0.02 (kecil), 0.25 (sedang), 0.35 (besar).

Tabel 6. Nilai f-Square (Effect Size)

	Kinerja Karyawan (Y)
Penempatan Karyawan (X1)	0.060
Kompensasi (X2)	0.400

Berdasarkan tabel 6 diatas, menunjukkan bahwa nilai f-Square adalah pengaruh penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan sebesar 0.060, yang mengidentifikasi bahwa pengaruh digolongkan kecil. Selain itu, pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0. 400 yang dianggap besar.

Pengujian Hipotesis

Dalam analisis SEM-PLS pengujian statistic terhadap setiap hubungan hipotesis dilakukan dengan menggunakan perhitungan statistik. Dalam hal ini dilakukan metode bootstrapping sebagai teknis estimasi non-parametrik. Penggunaan metode bootsraping ini ditujukan untuk meminimalkan masalah keabnormalan data penelitian. Berdasarkan olah data yang dilakukan, hasilnya dapat digunakan untuk menjawab hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan melihat t-statistik dan p-value.

Hipotesis dinyatakan diterima apabila p value <0.05. pada penelitian ini ada pengaruh langsung dan tidak langsung karena terdapat variabel independent dan variabel dependen. Pada program PLS hasil uji hipotesis dapat dilihat melalui koefisien korelasi parsial (path coefficient). Berikut ini hasil uji yang dilakukan dengan menggunakan Teknik bootsraping :

Tabel 7. Path Coefficient

Hipotesis	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Penempatan Karyawan (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.256	0.261	0.145	1.766	0.039
Kompensasi (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.663	0.659	0.152	4.353	0.000

Berdasarkan tabel 7 diatas, maka diperoleh hasil pengujian dari masing-masing hipotesis adalah sebagai berikut :

Pengujian Hipotesis 1 :

Penempatan Karyawan Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Alam Lestari Indah Kabupaten Barito Utara.

Hasil pengujian pengaruh Penempatan Karyawan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah positif dengan nilai original sampel sebesar 0.256. Tetapi tidak signifikan, hal ini dapat dilihat dari hasil perbandingan antara nilai t-statistik $> t$ tabel yaitu $1.766 < 1.96$ dan nilai P value yaitu $0.039 < 0.05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penempatan karyawan dengan memperhatikan pengalaman, kesehatan fisik, usia, prestasi akademik dan status perkawinan berpengaruh terhadap penempatan kerja tetapi tidak signifikan, dengan demikian perusahaan dapat menempatkan karyawan melalui klasifikasi lain yang lebih sesuai dengan keadaan/kebutuhan dunia kerja saat ini.

Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa **H1 Ditolak.**

Pengujian Hipotesis 2 :

Kompensasi Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Alam Lestari Indah Kabupaten Barito Utara.

Hasil pengujian pengaruh Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah positif dan signifikan dengan nilai original sampel sebesar 0.663. Hal ini juga dapat dilihat dari hasil perbandingan antara nilai t-statistik $> t$ tabel yaitu $4.353 > 1.96$ dan nilai P value yaitu $0.000 < 0.05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi dalam bentuk gaji, insentif, bonus, upah, premi, pengobatan, dan ansuransi sangat memengaruhi kinerja karyawan, berdasarkan hasil outer loading tiap indikator dimana K5 (Premi) memiliki nilai yang paling rendah sebesar 0.786 dan yang paling tinggi yaitu K6 (Pengobatan) sebesar 0.886. Dengan demikian perusahaan dapat mempertahankan kompensasi melalui pengobatan serta melakukan evaluasi/pertimbangan mengenai kompensasi dalam bentuk premi guna meningkatkan semangat kerja karyawan.

Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa **H2 Diterima.**

Pengujian Hipotesis 3 :

Penempatan Karyawan Dan Kompensasi Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Alam Lestari Indah Kabupaten Barito.

Hasil pengujian pengaruh Penempatan Karyawan (X1) dan Kompensasi (X2) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan pengaruh positif dengan kontribusi total sebesar 0.919 ($0.256 + 0.663$). Meskipun Penempatan Karyawan (X1) secara parsial tidak berpengaruh signifikan (t-statistik $1.766 < 1.96$), namun Kompensasi (X2) memberikan pengaruh yang sangat signifikan (t-statistik $4.353 > 1.96$). Secara simultan, kedua variabel ini berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, dengan Kompensasi sebagai variabel dominan yang memberikan kontribusi terbesar yaitu 0.663 atau sekitar 72.1% dari total pengaruh.

Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa **H3 Diterima.**

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh penempatan karyawan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Alam Lestari Indah Kabupaten Barito Utara dengan menggunakan metode Partial Least Square (PLS) terhadap 76 responden, diperoleh beberapa kesimpulan penting. Berdasarkan pengujian hipotesis pertama, penempatan karyawan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien 0.256, t-statistik $1.766 < 1.96$, dan p-value 0.039, sehingga H1 ditolak. Berdasarkan pengujian hipotesis kedua, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien 0.663, t-statistik $4.353 > 1.96$, dan p-value 0.000, sehingga H2 diterima. Berdasarkan pengujian hipotesis ketiga, penempatan karyawan dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai R-Square 0.814 atau 81.4%, sehingga H3 diterima. Berdasarkan nilai f-Square, penempatan karyawan

memberikan efek kecil (0.060) sedangkan kompensasi memberikan efek besar (0.400), yang menunjukkan bahwa kompensasi merupakan faktor dominan dengan kontribusi 72.1% dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Alam Lestari Indah Kabupaten Barito Utara.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, beberapa saran dapat direkomendasikan. Pertama, manajemen PT. Alam Lestari Indah perlu melakukan evaluasi dan perbaikan terhadap sistem kompensasi yang ada agar lebih kompetitif dan mampu memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka, mengingat kompensasi terbukti menjadi faktor dominan yang mempengaruhi kinerja. Kedua, meskipun penempatan karyawan tidak berpengaruh signifikan, perusahaan tetap perlu memperhatikan aspek ini dengan melakukan analisis jabatan yang lebih mendalam dan menyeraskan kompetensi karyawan dengan posisi yang tepat agar kontribusinya terhadap kinerja dapat lebih optimal. Ketiga, perusahaan dapat mengintegrasikan kedua variabel ini dalam strategi holistik pengelolaan SDM yang mempertimbangkan keseimbangan antara penempatan yang tepat dan kompensasi yang adil. Keempat, untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk menambah variabel lain seperti motivasi kerja, budaya organisasi, atau kepemimpinan yang mungkin memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, serta memperluas cakupan populasi penelitian untuk mendapatkan hasil yang lebih komprehensif dan dapat digeneralisasi pada konteks industri perkebunan yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggrainy, Ika Fuzi, Nurdasila Darsono, & T. Roli Ilhamsyah Putra. (2018). Pengaruh Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Implikasinya Pada Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Provinsi Aceh. *Jurnal Magister Manajemen* 2.1 ., 1.
- Ansory, A. F. I. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (. Edisi Revisi). Indonesia Pustaka.
- Azril, F. R., Ahmad, Kuswinarno, & Mudji. (2024). Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia: Kunci Keberhasilan Organisasi Di Tengah Persaingan Global. *JMA*, 2(11), 3031–5220. <Https://Doi.Org/10.62281>
- Devied. (2024, May 22). PT. Alam Lestari Indah Terkesan Menghindari Penyelesaian Pembebasan Lahan Masyarakat Desa Tumpung Laung, Kecamatan Montalat, Kab. Barito Utara, Kalteng. Penjuru.Id.
- Fauzi, A. (2020). Manajemen Kinerja. Airlangga University Press.
- Febrianti, R., & Amanda, M. (2020). Pengaruh Penempatan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Primavera International Jakarta. *Jurnal Ilmu Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1).
- Gloria, C., & Assa, H. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja PNS Kementerian PUPR Pada Divisi Sekretariat Direktorat Jenderal SDA.
- Job Street By Seek. (2022, June 30). 73% Karyawan Tidak Puas Dengan Pekerjaan Mereka. Job Street Tim Konten. <Https://Id.Jobstreet.Com/Id/Career-Advice/Article/73-Karyawan-Tidak-Puas-Dengan-Pekerjaan-Mereka>
- Melina, Sely, & Ari Sulistyowati. (2022). Pengaruh Penempatan Kerja Dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pdam Tirta Bhagasasi Kabupaten Bekasi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*.
- Nadila, S., Jurusan, P., Universitas, M., & Riau, M. (2024). Pengaruh Kompensasi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara Iv Regional Iii Pekanbaru (Studi Kasus Pada Divisi Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 4(1), 743–753.
- Pratama, & Rifky, A. (2023). Pengaruh Penempatan Karyawan, Kompensasi, Kerjasama Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Khaira Ekadian Group. Diss. 021008 Universitas Tridinanti.

- Rumere, Lidya Octafia, Rianne Johnly Pio, & Johny Revo Elia Tampi. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk. Kantor Cabang Manado. ..Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) 4.1.
- Sahadewa, I. G. A. , & Putu Indah Rahmawati. (2021). Pengaruh Penempatan Karyawan Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada Handara Golf And Resort Bali. .." Jurnal Manajemen Perhotelan Dan Pariwisata 4.1 (2021): 10-20.." Jurnal Manajemen Perhotelan Dan Pariwisata 4.1, 10–20.
- Sari Sitompul, S., & Hendriko, S. (2022). The Influence Of Compensation, Workload And Employee Placement To The Employee Perfomance At Pt Putra Cahaya Mandiri (Vol. 2, Issue 2).
- Setiawan, A., & Bagia, I. W. (2021). Pengaruh Penempatan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Bisma: Jurnal Manajemen, 7(1).
- Silaen, N. Ruth. , Syamsuransyah. , R. Chairunnisah. (2021). Kinerja Karyawan (Edisi 1). Widina Bhakti Persada.
- Siregar, R. Anggraini. (2019). Pengaruh Penempatan Kerja, Komunikasi, Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Trakindo Utama Pekanbaru. Jurnal Manajemen Dan Bisnis 1.1, 1–6.
- Sugiyono. (2023a). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. CV.Alfabeta. [Www.Cvalfabeta.Com](http://www.Cvalfabeta.Com)
- Tatarmega, N., Aziz, A., & Pratama, N. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Islami Sebagai Variabel Moderating (Studi Kasus Pada PT. BPRS Sukowati Sragen). In JIEM: Journal Of Islamic Enterpreneurship And Management (Vol. 3, Issue 1).