

**PENGARUH PENEMPATAN KERJA, PENGAWASAN DAN LOYALITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. CAHAYA MUTIARA BASAAN***EFFECT OF JOB PLACEMENT, SUPERVISION AND WORK LOYALTY ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. CAHAYA MUTIARA BASAAN***Oleh:****Evander Gians Sawelu<sup>1</sup>****Adolfina<sup>2</sup>****Merinda H. Ch. Pandowo<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup> Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Sam Ratulangi

E-mail:

[evandersawelu07@gmail.com<sup>1</sup>](mailto:evandersawelu07@gmail.com)[adolfina\\_p@yahoo.com<sup>2</sup>](mailto:adolfina_p@yahoo.com)[iinpan@yahoo.com<sup>3</sup>](mailto:iinpan@yahoo.com)

**Abstrak :** Salah satu faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan atau organisasi adalah penempatan kerja. Pengawasan merupakan proses pengamatan dari pada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi. loyalitas kerja merupakan suatu keinginan dari seseorang untuk tetap setia bekerja atau dengan kata lain betah. Penelitian Ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Penempatan Kerja, Pengawasan Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cahaya Mutiara Basaan. Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini antara lain : Penempatan Kerja, Pengawasan dan Loyalitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara simultan pada karyawan PT. Cahaya Mutiara Basaan, Penempatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara parsial pada karyawan PT. Cahaya Mutiara Basaan, Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara parsial pada karyawan PT. Cahaya Mutiara Basaan, Loyalitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara parsial pada karyawan PT. Cahaya Mutiara Basaan. Saran yaitu : Perusahaan dalam hal ini PT. Cahaya Mutiara Basaan agar dapat lebih memperhatikan Penempatan Kerja para karyawannya, lebih meningkatkan lagi Pengawasan agar permasalahan absensi karyawan dapat diatasi, serta lebih menghargai Loyalitas Kerja dari para karyawan karena semua hal itu berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan yang dapat membantu tercapainya tujuan perusahaan dan menjamin keberlangsungan perusahaan itu sendiri.

**Kata Kunci:** *penempatan kerja, pengawasan, loyalitas kerja, kinerja karyawan*

**Abstract:** *One important factor that must be considered by companies or organizations is work placement. Supervision is a process of observation rather than the implementation of all organizational activities. Job loyalty is a desire of someone to remain faithful to work or in other words feel at home. This study aims to analyze the Effect of Job Placement, Supervision and Work Loyalty on Employee Performance of PT. Cahaya Mutiara Basaan. Data analysis used multiple linear regression analysis. The results of this study include: Job Placement, Supervision and Work Loyalty have a significant effect on Employee Performance simultaneously on employees of PT. Cahaya Mutiara Basaan, Job Placement has a significant effect on Employee Performance partially on employees of PT. Cahaya Mutiara Basaan, Supervision has a significant effect on Employee Performance partially on employees of PT. Cahaya Mutiara Basaan, Work Loyalty has a significant effect on Employee Performance partially on employees of PT. Cahaya Mutiara Basaan. Suggestions are: Companies in this case PT. Cahaya Mutiara Basaan in order to pay more attention to the Job Placement of its employees, further enhance Supervision so that employee absences can be overcome, and more respect for Work Loyalty of employees because all of these affect Employee Performance that can help achieve company goals and ensure the sustainability of the company own.*

**Keywords:** *job placement, supervision, work loyalty, employee performance*

**PENDAHULUAN****Latar Belakang**

Pada era yang moderen ini, perkembangan dunia fashion berkembang dengan begitu pesatnya. Bukan hanya pakaian semata tapi juga berbagai macam aksesoris pelengkap atau penunjang dunia fashion. Salah satu aksesoris yang mempunyai daya tarik tersendiri dalam dunia fashion adalah mutiara. Mutiara merupakan satu-satunya batu permata di dunia yang diekstraksi dari binatang hidup yang telah digunakan sejak jaman dahulu. Terdapat dua jenis mutiara yang ada dipasaran yaitu, mutiara air laut dan mutiara air tawar akan tetapi mutiara air laut merupakan mutiara yang lebih populer dan memiliki harga jual yang tinggi dikarenakan proses produksi yang memakan waktu yang lama yaitu sekitar 2 tahun.

Di Indonesia khususnya Indonesia bagian timur merupakan penghasil mutiara-mutiara air laut berkualitas dikarenakan kerang-kerang air laut penghasil mutiara masih belum tercemar dengan sampah plastik sehingga kualitasnya masih terjaga dengan baik dan membuat harga jualnya tetap stabil. Sehingga, mutiara-mutiara yang berasal dari daerah Lombok, Papua, dan lain-lain memiliki nilai jual yang tinggi. Selain Lombok dan Papua yang sudah terkenal akan kualitas mutiaranya, wilayah di Indonesia timur yang lain juga memiliki kualitas yang tidak kalah. Salah satunya adalah mutiara dari pulau sulawesi tepatnya di Desa Basaan Kabupaten Minahasa Tenggara, Sulawesi Utara. Hal-hal tersebut yang menjadikan mutiara sebagai batu permata yang populer dan mempunyai nilai jual.

Pada dasarnya, sebuah perusahaan maupun organisasi sangatlah membutuhkan Sumber Daya Manusia dengan kualitas terbaik, dikarenakan untuk mencapai tujuan perusahaan secara efisien dan efektif Sumber Daya Manusia yang handal dan kompeten sangat dibutuhkan. Sebuah perusahaan ataupun organisasi akan berupaya untuk menghindari kekeliruan dengan merekrut Sumber Daya Manusia secara asal-asalan karena untuk meminimalisir segala resiko dan kemungkinan buruk yang dapat terjadi misalnya, penurunan performa perusahaan bisa saja terjadi jika perusahaan secara sengaja merekrut karyawan dengan kualitas dibawah rata-rata dan tidak kompeten, oleh sebab itu Sumber Daya Manusia menjadi faktor terpenting dalam penurunan atau peningkatan produktivitas perusahaan itu sendiri. Berkaitan dengan budidaya kerang laut sebagai penghasil mutiara air laut Sumber Daya Manusia yang kompeten atau ahli dibidangnya sangatlah penting dan vital bagi perusahaan PT. Cahaya Mutiara Basaan dikarenakan segala proses pembudidayaan mulai dari awal sampai panen membutuhkan karyawan-karyawan yang sangat ahli di bidang pembudidayaan kerang laut.

Kinerja Karyawan merupakan suatu ukuran mengenai kemampuan seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas atau tanggung jawab dari perusahaan tersebut. Untuk dapat mencapai tujuan perusahaan sangat dibutuhkan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan itu sendiri. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja para karyawannya, agar harapan akan tercapainya tujuan perusahaan dapat direalisasi. Kemampuan karyawan dapat tercermin dari kinerjanya, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Sehingga kinerja karyawan adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin perusahaan. Kinerja pada umumnya dapat diartikan sebagai keberhasilan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target pekerjaan. Karyawan pasti bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Penurunan kinerja karyawan dapat berpengaruh terhadap perusahaan atau organisasi secara keseluruhan. Untuk itu agar dapat menjaga stabilitas suatu perusahaan, pimpinan-pimpinan perusahaan atau organisasi sebaiknya dapat memperhatikan dan menjaga kinerja karyawan-karyawannya supaya tetap baik.

**Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh :

1. Penempatan Kerja, Pengawasan dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Cahaya Mutiara Basaan.
2. Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Cahaya Mutiara Basaan.
3. Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan PT. Cahaya Mutiara Basaan.
4. Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Cahaya Mutiara Basaan.

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Kasmir (2016: 201) Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam satu periode tertentu. Pendapat serupa juga dikemukakan oleh Simanjuntak dalam Widodo (2015) Kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu. Sependapat dengan teori-teori sebelumnya Mangkunegara (2015: 67) mengatakan bahwa pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja didefinisikan sebagai perilaku dari individu dalam organisasi yang berkontribusi terhadap pekerjaan yang ditugaskan untuk mendukung tujuan organisasi dan menghindari tindakan yang dapat merusak organisasi (Robbins dan Judge, 2013: 555).

### **Penempatan Kerja**

Menurut Hasibuan (2013 : 64), penempatan harus didasarkan job description dan job specification yang telah ditentukan serta berpedoman kepada prinsip Penempatan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat pada jabatan yang tepat atau *The right man in the right place and the right man behind the right job*. Prinsip penempatan yang tepat harus dilaksanakan secara konsekuen supaya karyawan dapat bekerja sesuai dengan spesialisasinya/keahliannya masing-masing. Dengan penempatan yang tepat, gairah kerja, mental kerja, dan prestasi kerja akan mencapai hasil yang optimal, bahkan kreativitas serta prakarsa karyawan dapat berkembang. Pandangan yang sama juga dikemukakan oleh Siswanto (2012 : 162), Penempatan Kerja adalah Proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggungjawabnya.

### **Pengawasan**

Strong dalam Hasibuan (2014: 241) berpendapat bahwa *Controlling is the process of regulating the various factors in an enterprise according to the requirement of its plans*. Pendapat tersebut menyatakan bahwa pengawasan adalah proses pengaturan berbagai faktor dalam suatu perusahaan, agar pelaksanaan sesuai dengan ketetapan-ketetapan dalam rencana. Pandangan lain juga dikemukakan oleh Handoko (2013: 359), ia mengartikan bahwa pengawasan adalah penemuan dan penerapan cara dan peralatan untuk menjamin bahwa rencana yang telah dilaksanakan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

### **Loyalitas Kerja**

Menurut Robbins dan Judge (2016 : 47), seorang pekerja mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan serta harapannya untuk tetap menjadi anggota. Dapat dipahami komitmen merupakan loyalitas karyawan yang terbentuk dari proses identifikasi organisasi dan tujuan yang dapat memenuhi harapan karyawan sehingga karyawan memiliki keinginan untuk menjaga organisasinya. Pandangan serupa juga dikemukakan oleh Hasibuan dalam Dareho, Kindangen dan Kojo (2017) Loyalitas merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasinya. Loyalitas menurut Saydam dalam Riyanti (2015 : 6), Loyalitas kerja adalah tekad dan kesanggupan mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang dipatuhi dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab, tekad serta kesanggupan yang harus dibuktikan dalam sikap dan tingkah laku sehari-hari serta dalam perbuatan melaksanakan tugas Pendapat tersebut dapat diartikan bahwa loyalitas karyawan muncul dari dalam diri karyawan untuk tetap setia pada perusahaan, tempatnya bekerja karena adanya tanggung jawab dan kesanggupan.

### **Penelitian Terdahulu**

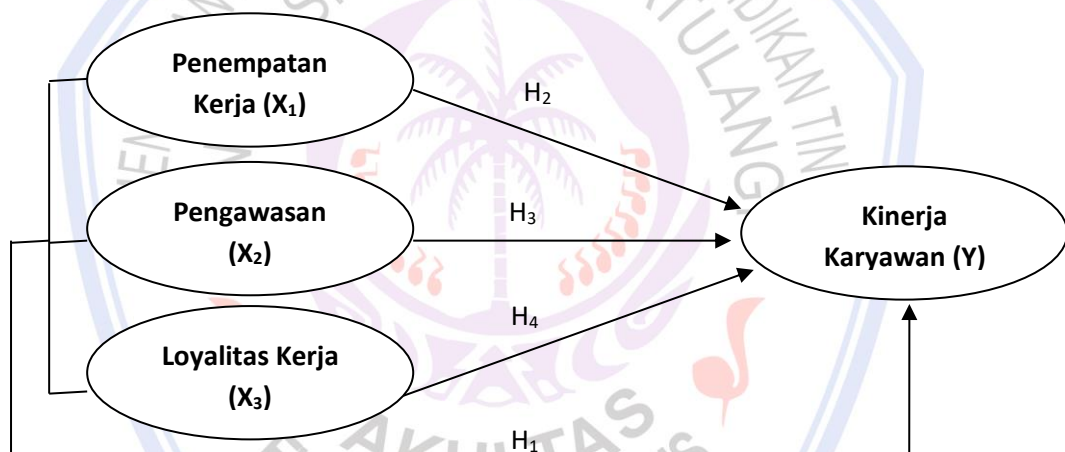
Hertanudin (2015) Pengaruh Budaya Organisasi dan Penempatan Kerja serta Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai PDAM Lematang Enim cabang Tanjung Enim. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efeknya Budaya Organisasi dan Penempatan Kerja juga Mengontrol karyawan Kinerja PDAM Lematang Enim Cabang Tanjung Enim. Ada dua masalah dalam penelitian ini, pertama-tama apakah budaya organisasi dan pekerjaan Penempatan juga pengawasan berpengaruh signifikan terhadap karyawan Kinerja PDAM Lematang



Enim Cabang Tanjung Enim. Yang kedua adalah budaya organisasi dan penempatan kerja juga mengendalikan memiliki signifikan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PDAM Lematang Enim Tanjung Cabang Enim. Tanggal yang digunakan dalam penelitian ini adalah tanggal primer dengan 60 responden dari General PDAM Lematang Enim Cabang Tanjung Enim. Tanggal uji validitas dan uji realibilitas, dengan menggunakan regresi linier berganda Metode dan uji asumsi klasik adalah uji normalitas, uji multikolinieritas dan heteroscedasticity dengan program bantuan SPSS versi 17.0 dan level signifikansi 5%.

Pradana dan Nugraheni (2015) Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Loyalitas Kerja, Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bank Indonesia Kota Semarang). Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja, pekerjaan loyalitas, dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan Bank Indonesia Semarang. Penelitian ini menggunakan tiga variabel independen yaitu kepuasan kerja, loyalitas kerja, dan lingkungan kerja non fisik dengan satu variabel dependen adalah kinerja karyawan. Penelitian ini diterapkan terhadap 50 karyawan di Bank Indonesia Semarang oleh menyebarkan kuesioner untuk mengumpulkan data dengan kriteria responden minimal 10 tahun kehidupan bekerja. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode purposive sampling. Data metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini meliputi validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji F, uji t, dan koefisien determinasi. Berdasarkan hasil uji - t dan analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa kepuasan kerja, loyalitas kerja, dan lingkungan kerja non-fisik positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi menunjukkan bahwa kinerja karyawan Bank Indonesia Semarang dipengaruhi oleh kepuasan kerja, pekerjaan loyalitas, dan lingkungan kerja non fisik sebesar 74,9% sedangkan sisanya 25,1% dipengaruhi oleh variabel - variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Kerangka Konseptual



**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

*Sumber: Kajian Teori, 2019*

### Hipotesis Penelitian

- H<sub>1</sub> : Penempatan Kerja, Pengawasan dan Loyalitas Kerja diduga secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.  
 H<sub>2</sub> : Penempatan Kerja diduga secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.  
 H<sub>3</sub> : Pengawasan diduga secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.  
 H<sub>4</sub> : Loyalitas diduga secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Menurut metode yang digunakan, penelitian ini bersifat kuantitatif. Menurut tingkat penjelasannya, Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Asosiatif adalah suatu pertanyaan penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2017 : 8). Penelitian ini akan menganalisa Pengaruh Penempatan Kerja, Pengawasan dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cahaya Mutiara Basaan.

### Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian berlokasi di Desa Basaan Kecamatan Ratatotok Kabupaten Minahasa Tenggara, Sulawesi Utara. Waktu penelitian selama 3 bulan.

### Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2017: 80) Populasi adalah sebagai berikut: Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Cahaya Mutiara Basaan yang berjumlah 40 orang karyawan. Dalam penelitian ini seluruh anggota populasi yang berjumlah 40 orang karyawan PT. Cahaya Mutiara Basaan akan digunakan sebagai sampel atau dengan kata lain penelitian ini menggunakan sampel jenuh.

### Metode Analisis

Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian, uji asumsi klasik, regresi linier berganda dan uji hipotesis F dan t.

### Teknik Analisis Data

Regresi linear berganda adalah metode analisis yang tepat ketika penelitian melibatkan dua variabel terikat atau lebih yang diperkirakan berhubungan dengan satu atau lebih variabel bebas. Tujuannya adalah untuk memperkirakan perubahan respon pada variabel terikat terhadap beberapa variabel bebas. Analisis regresi linear berganda diuji menggunakan program SPSS versi 23. Model analisis regresi linear berganda yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + c_2X_2 + d_3X_3 + e$$

Keterangan:

a	=	Konstanta
b <sub>1</sub> , c <sub>2</sub> , d <sub>3</sub>	=	Koefisien regresi untuk X <sub>1</sub> , X <sub>2</sub> dan X <sub>3</sub>
e	=	Standar error
Y	=	Kinerja Karyawan
X <sub>1</sub>	=	Penempatan Kerja
X <sub>2</sub>	=	Pengawasan
X <sub>3</sub>	=	Loyalitas Kerja

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Pernyataan	Sig	Status	Cronbach Alpha	Status
Penempatan Kerja (X <sub>1</sub> )	X <sub>1,1</sub>	0,000	Valid	0,875	Reliabel
	X <sub>1,2</sub>	0,000	Valid		Reliabel
	X <sub>1,3</sub>	0,000	Valid		Reliabel
	X <sub>1,4</sub>	0,000	Valid		Reliabel
	X <sub>1,5</sub>	0,000	Valid		Reliabel

Pengawasan (X <sub>2</sub> )	X <sub>2,1</sub>	0,000	Valid	0,879	Reliabel
	X <sub>2,2</sub>	0,000	Valid		Reliabel
	X <sub>2,3</sub>	0,000	Valid		Reliabel
Loyalitas Kerja (X <sub>3</sub> )	X <sub>3,1</sub>	0,000	Valid	0,954	Reliabel
	X <sub>3,2</sub>	0,000	Valid		Reliabel
	X <sub>3,3</sub>	0,000	Valid		Reliabel
	X <sub>3,4</sub>	0,000	Valid		Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	Y <sub>1,1</sub>	0,000	Valid	0,823	Reliabel
	Y <sub>1,2</sub>	0,000	Valid		Reliabel
	Y <sub>1,3</sub>	0,000	Valid		Reliabel
	Y <sub>1,4</sub>	0,000	Valid		Reliabel
	Y <sub>1,5</sub>	0,000	Valid		Reliabel

Sumber: Olah Data, 2019

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa nilai signifikan untuk setiap pernyataan adalah < alpha yaitu 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan valid. Nilai alpha cronbach untuk setiap pernyataan > 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan reliabel.

**Uji Asumsi Klasik**

**Uji Multikolinieritas**

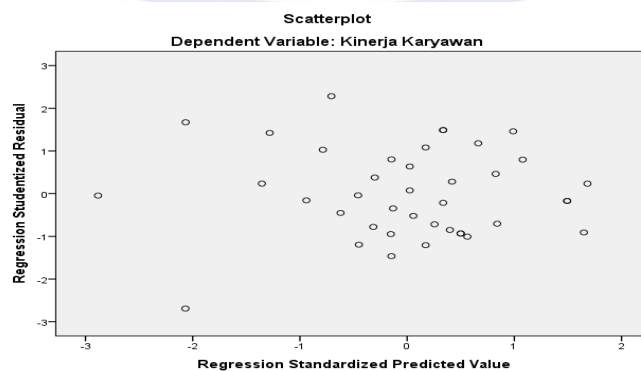
**Tabel 2. Uji Multikolinieritas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Penempatan Kerja	.983	1.018
Pengawasan	.986	1.014
Loyalitas Kerja	.992	1.008

Sumber : Olah Data SPSS, 2019

Tabel 2 Hasil Olahan Data Uji Multikolinieritas yang telah dilakukan, dapat dilihat bahwa nilai Tolerance dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut : Penempatan Kerja (X<sub>1</sub>) sebesar 0,983. Pengawasan (X<sub>2</sub>) sebesar 0,986. Dan Loyalitas Kerja (X<sub>3</sub>) sebesar 0,992. Karena semua variabel memiliki nilai Tolerance diatas 0,10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas. Dan untuk nilai VIF dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut : Penempatan Kerja (X<sub>1</sub>) sebesar 1.018. Pengawasan (X<sub>2</sub>) sebesar 1.014. Dan Loyalitas Kerja (X<sub>3</sub>) sebesar 1.008. Dimana nilai VIF untuk semua variabel kurang dari 10,00 artinya secara keseluruhan tidak terjadi gejala multikolinieritas.

**Uji Heterokedastisitas**

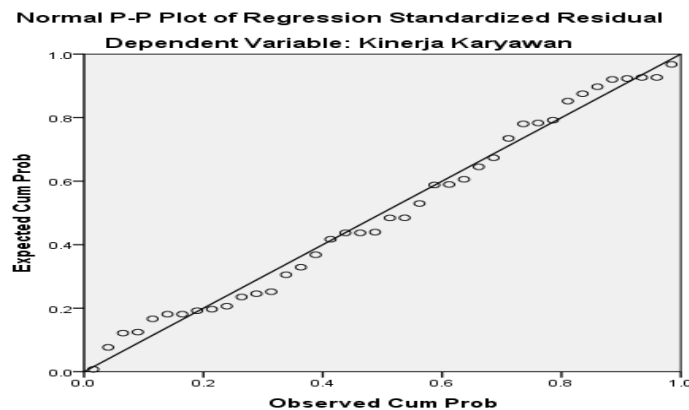


**Gambar 2. Uji Heterokedastisitas**

Sumber : Olah Data SPSS, 2019

Gambar 2 dapat dilihat bahwa terjadi penyebaran titik-titik data, dan titik-titik data tidak membentuk pola tertentu, serta titik-titik data tidak terkumpul pada satu tempat, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi dan pada penelitian ini, sehingga penelitian ini dapat digunakan.

### Uji Normalitas



**Gambar 3. Uji Normalitas**

Sumber : Data olahan SPSS, 2019

Gambar 3 Hasil Olahan Data Uji Normalitas yang telah dilakukan, dapat dilihat bahwa titik-titik plot mengikuti garis diagonal dan berada dekat dengan garis diagonal, hal ini membuktikan bahwa data telah terdistribusi normal dan stabil sehingga data penelitian dapat digunakan.

### Analisa Regresi Linier Berganda

**Tabel 3. Analisis Regresi Linier Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	.307	3.748
	Penempatan Kerja	.269	.110
	Pengawasan	.526	.143
	Loyalitas Kerja	.471	.130

Sumber : Olah Data SPSS, 2019

Berdasarkan output regresi pada Tabel 3 maka dapat dipaparkan dengan persamaan regresi penelitian sebagai berikut:

$$Y = 0,307 + 0,269 (X1) + 0,526 (X2) + 0,471 (X3) + e$$

Dari hasil persamaan regresi tersebut, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Hasil konstanta (a) sebesar 0,307. Dapat diartikan bahwa tanpa adanya pengaruh dari variabel independen Penempatan Kerja (X1), Pengawasan (X2) dan Loyalitas Kerja (X3) terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) nilainya adalah sebesar 0,307.
- Koefisien b1 memiliki nilai sebesar 0.269. Dapat dilihat bahwa koefisien variabel Penempatan Kerja (X1) bernilai positif, artinya jika variabel Penempatan Kerja (X1) mengalami peningkatan sebesar 1 poin atau 1% dan variabel-variabel lain tetap, maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.269.
- Koefisien b2 memiliki nilai sebesar 0.526. Dapat dilihat bahwa koefisien variabel Pengawasan (X2) bernilai positif, artinya jika variabel Pengawasan (X2) mengalami peningkatan sebesar 1 poin atau 1% dan variabel-variabel lain tetap, maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.526.



d. Koefisien b3 memiliki nilai sebesar 0.471. Dapat dilihat bahwa koefisien variabel Loyalitas Kerja (X3) bernilai positif, artinya jika variabel Loyalitas Kerja (X3) mengalami peningkatan sebesar 1 poin atau 1% dan variabel-variabel lain tetap, maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.471.

### Pengujian Hipotesis

#### Uji hipotesis F dan t

**Tabel 4. Uji Hipotesis t dan Uji F**

<i>Model</i>	Uji t		Uji F	
	t	Sig	F	Sig
Penempatan Kerja	2.455	.019		
Pengawasan	3.688	.001	10.801	.000 <sup>b</sup>
Loyalitas Kerja	3.610	.001		

Sumber: Olah Data SPSS, 2019

Berdasarkan Hasil pengujian pada tabel 4 menunjukkan bahwa : Penempatan Kerja (X1) memiliki Unstandardized Coefficients B sebesar 0,269 dengan nilai signifikansi  $0,019 < 0,05$  probabilitas. Dan memiliki nilai t hitung sebesar  $2.455 > 1,688$  nilai t tabel. Hipotesis yang berbunyi Penempatan Kerja diduga secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan diterima. Pengawasan (X2) memiliki Unstandardized Coefficients B sebesar 0,526 dengan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$  probabilitas. Dan memiliki nilai t hitung sebesar  $3.688 > 1,688$  nilai t tabel. Hipotesis yang berbunyi Pengawasan diduga secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan diterima. Loyalitas Kerja (X3) memiliki Unstandardized Coefficients B sebesar 0,471 dengan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$  probabilitas. Dan memiliki nilai t hitung sebesar  $3.610 > 1,688$  nilai t tabel. Hipotesis yang berbunyi Loyalitas Kerja diduga secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan diterima. Penempatan Kerja (X1), Pengawasan (X2), dan Loyalitas Kerja (X3) secara bersama-sama atau simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y). Hal tersebut dibuktikan dengan membandingkan nilai F hitung dan nilai F tabel. Nilai F hitung yang dihasilkan adalah sebesar  $10.801 > 2.86$  nilai F tabel. Dan memiliki nilai signifikansi (sig) sebesar 0.000, dimana nilai signifikansinya berada dibawah 0.05.

### Pembahasan

#### Pengaruh penempatan kerja, Pengawasan dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja karyawan

Penempatan Kerja, Pengawasan dan Loyalitas Kerja secara simultan atau bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai signifikansi yang dihasilkan berada di angka 0,000. Artinya, variabel Penempatan Kerja, Pengawasan dan Loyalitas Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga, hipotesis yang berbunyi Penempatan Kerja, Pengawasan dan Loyalitas Kerja diduga secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dapat diterima. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yaitu, penelitian yang dilakukan oleh Hertanudin (2015) yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi dan Penempatan Kerja serta Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan PDAM Lematang Enim cabang Tanjung Enim. Hasil dari penelitian ini yaitu, Penempatan Kerja dan Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Namun, terdapat sedikit perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan yaitu terdapat pada variabel Budaya Organisasi dimana pada penelitian yang dilakukan tidak terdapat variabel tersebut, Selebihnya secara keseluruhan penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan.

#### Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penempatan Kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai signifikansi yang dihasilkan berada di angka 0,019. Artinya, variabel Penempatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Sehingga, hipotesis yang berbunyi Penempatan Kerja diduga secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dapat diterima. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yaitu, penelitian yang dilakukan oleh Weol (2015) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan Dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai Di



Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulawesi Utara. Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa Penempatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

### **Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan**

Pengawasan secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai signifikansi yang dihasilkan berada di angka 0,001. Artinya, variabel Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Sehingga, hipotesis yang berbunyi Pengawasan diduga secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dapat diterima. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yaitu, penelitian yang dilakukan oleh Lestari dan Suryalena (2018) yang berjudul Pengaruh Pengawasan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Citra Riau Sarana Dua Bagian Sortasi Kabupaten Kuantan Singingi. Hasil penelitian ini adalah Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

### **Pengaruh Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Loyalitas Kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai signifikansi yang dihasilkan berada di angka 0,001. Artinya, variabel Loyalitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Sehingga, hipotesis yang berbunyi Loyalitas Kerja diduga secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dapat diterima. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yaitu, penelitian yang dilakukan oleh Mamesah, Kawet dan Lengkong (2016) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LPP RRI Manado. Hasil penelitian ini adalah Loyalitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Kesimpulan penelitian ini adalah :

1. Secara simultan Penempatan Kerja, Pengawasan dan Loyalitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Cahaya Mutiara Basaan.
2. Secara parsial Penempatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Cahaya Mutiara Basaan.
3. Secara parsial Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Cahaya Mutiara Basaan
4. Secara parsial Loyalitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Cahaya Mutiara Basaan.

### **Saran**

Saran yang di sampaikan melalui penelitian ini yaitu:

1. Perusahaan dalam hal ini PT. Cahaya Mutiara Basaan agar dapat lebih memperhatikan Penempatan Kerja para karyawannya, lebih meningkatkan lagi Pengawasan agar permasalahan absensi karyawan dapat diatasi, serta lebih menghargai Loyalitas Kerja dari para karyawan.
2. Hasil temuan ini dapat digunakan sebagai salah satu sumber informasi untuk bahan evaluasi bagi pihak PT. Cahaya Mutiara Basaan untuk meningkatkan volume produksi mutiara air laut.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Dareho, M. P., Kindangen, P. dan Kojo, C. 2017. Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Delisa Minahasa Manado. *Jurnal Emba*. Vol.5 No.3 September 2017. Hal.4475-4484.<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/18647/18488>. Diakses 3 April 2019.

Hasibuan, M. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.

\_\_\_\_\_. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.

Handoko, T. H. 2011. *Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia*. Penerbit BPFE, Yogyakarta.

Hertanudin. 2015. Pengaruh Budaya Organisasi dan Penempatan Kerja serta Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai PDAM Lematang Enim cabang Tanjung Enim. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol. 5 No.1, [http://jurnal.um-palembang.ac.id/ilmu\\_manajemen/article/download/304/276](http://jurnal.um-palembang.ac.id/ilmu_manajemen/article/download/304/276). Diakses tanggal 3 April, 2019.

Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT. Rajagrafindo Persada, Depok.

Lestari, S. D.K., dan Suryalena. (2018). Pengaruh Pengawasan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Citra Riau Sarana Dua Bagian Sortasi Kabupaten Kuantan Singingi. *JOM FISIP*. Vol. 5: Edisi I. <https://jom.unri.ac.id/index.php/JOMFSIP/article/viewFile/19006/18370>. Diakses tanggal 6 April 2019.

Mangkunegara, A. P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.

Mamesah, A. M. C., Kawet, L., dan Lengkong, V. P. K. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lpp Rri Manado. *Jurnal EMBA Vol.4 No.3*, <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/14294>. Diakses tanggal 4 Maret 2019.

Pradana, R. dan Nugraheni, R. 2015. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Loyalitas Kerja, Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bank Indonesia Kota Semarang). *Diponegoro Journal Of Management*. Volume 4, Nomor 4, Tahun 2015, Halaman 1- 12. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/view/13364>. Diakses tanggal 14 Juli 2019.

Riyanti, V. 2015. Hubungan Kepemimpinan Dengan Loyalitas Kerja Karyawan Paramedis Rumah Sakit Nusa Lima Pekanbaru. *JOM FISIP* 2 (1). 1-14. Maret 22,2018. <https://media.neliti.com/media/publications/31875-ID-hubungan-kepemimpinan-demokratis-dengan-loyalitas-kerja-karyawan-paramedis-rumah.pdf>. Diakses 3 April 2019.

Robbins S.P. dan Judge, T. A. 2013. *Organizational Behavior*. Pearson Education Inc, United State.

\_\_\_\_\_. 2016. *Organizational Behavior*. 17th Edition. Pearson Education Inc, United State.

Siswanto, B. 2012. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administratif dan Operasional*. Bumi Aksara, Jakarta.

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV Alfabeta, Bandung.

Weol, D. H. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan Dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*. Volume. 15 No. 05. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jbie/article/view/10136>. Diakses tanggal 6 April 2019.