

GAJI DAN PENEMPATAN KERJA PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK TABUNGAN NEGARA (PERSERO) TBK CABANG MANADO

SALARY AND WORK PLACEMENT INFLUENCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT.BANK TABUNGAN NEGARA (PERSERO) TBK CABANG MANADO.

Oleh:

Fita Polii¹
Altje L. Tumbel²
Irvan Trang³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

e-mail:

fitaapoli@gmail.com

altjetumbel@yahoo.com

irvan_trang@yahoo.com

Abstrak : Untuk mencapai tujuan suatu perusahaan tentunya adapun hal-hal yang dapat meningkatkan produktifitas seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang di berikan kepadanya tentu saja perusahaan memiliki kewajiban untuk lebih memperhatikan hal-hal penting tersebut seperti beberapa hal penting yang di kemukakan dalam penelitian ini yaitu gaji dan penempatan kerja. Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui Gaji dan Penempatan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Manado baik secara simultan ataupun parsial. Populasi dalam penelitian ini yaitu semua karyawan tetap PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Manado yang berjumlah 58 karyawan dan semuanya di jadikan sampel. Metode penelitian yang di gunakan dalam penelitian ini yaitu kuantitatif dengan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukan bahwa gaji dan penempatan kerja baik secara simultan ataupun parsial memiliki hasil yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Manado.

Kata Kunci : Gaji, Penempatan Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract : *To achieve the objectives of a company of course as for things that can increase the productivity of an employee in carrying out the duties and responsibilities that are given to him of course the company has an obligation to pay more attention to such important matters as some important things in the proposed in this research is Salary and work placement. The purpose of this study is to determine the Salary and Work Placement Influence On Employee Performance At PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Branch Manado either simultaneously or partially. Population in this research that is all permanent employee of PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Branch Manado which amounted to 58 employees and all in the sample. The research method used in this research is quantitative with multiple linier regression analysis technique. The results showed that salaries and work placements either simultaneously or partially have a significant and positive results on the performance of employees at PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Branch Manado.*

Keywords : Salary, Work Placement, Employee Performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) adalah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat di lepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan, Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, sumber daya manusia berupa manusia yang di pekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir, dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi, ada beberapa upaya yang dilakukan suatu organisasi untuk meningkatkan kinerjanya agar mempermudah dan memperlancar organisasi tersebut dalam mencapai tujuannya yaitu seperti dengan memberikan gaji dan penempatan kerja yang sesuai. Adapun suatu cara untuk menghasilkan sumber daya manusia yang terampil dan handal perlu adanya suatu perencanaan dalam menentukan karyawan yang akan mengisi pekerjaan yang ada di dalam suatu perusahaan yang bersangkutan. Setiap instansi atau perusahaan harus dapat memilih dan menentukan karyawan mana yang layak dan tepat untuk dapat menjalankan tanggung jawab yang nantinya akan di berikan.

Bank Tabungan Negara atau BTN adalah sala satu perusahaan BUMN di Indonesia yang berbentuk perseroaan terbatas dan bergerak di bidang usaha perbankan. BTN mulai diukur dengan ditunjuknya oleh pemerintah Indonesia pada tanggal 29 Januari 1974 melalui Surat Mentri Keuangan RI No.B-49/MK/1/1974 sebagai wadah pembiayaan proyek perumahan untuk rakyat. Sejalan dengan tugas tersebut, maka mulai 1976 mulailah realisasi KPR (Kredit Kepemilikan Rumah) pertama kalinya oleh BTN di negeri ini. Waktu demi waktu akhirnya terus mengantar BTN sebagai satu-satunya bank yang mempunyai konsentrasi penuh dalam pengembangan bisnis perumahan di Indonesia melalui dukungan KPR-BTN.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Untuk mengetahui pengaruh Gaji dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Manado.
2. Untuk mengetahui pengaruh Gaji dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Manado.
3. Untuk mengetahui pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Manado.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

(Handoko, 2012 : 4) Manajemen sumber daya manusia diartikan sebagai penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan proses memperoleh, melatih, menilai dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan dan masalah keadilan (Dessler 2008 : 5).

Gaji

(Wungu, 2003: 86) menyatakan bahwa gaji atau *salary* adalah komponen imbalan jasa atau penghasilan yang pemberiannya didasarkan pada berat ringannya tugas jabatan yang diduduki oleh pegawai. Gaji merupakan komponen penghasilan utama yang langsung berkaitan dengan jabatan atau *direct compensation* dan dalam penentuan berat ringannya tugas jabatan dilingkup perusahaan memerlukan kajian mendalam melalui kegiatan penilaian jabatan. (Moehariono, 2012:87) di dalam bukunya menjelaskan bahwa : Besarnya gaji pokok ataupun tunjangan yang diberikan kepada karyawan, pada saat-saat tertentu akan dievaluasi. Ada kemungkinan bahwa besarnya tunjangan ataupun fasilitas yang diberikan kepada karyawan, akan mengalami penurunan.

Penempatan

(Hasibuan, 2009:63), penempatan merupakan tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon pegawai yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan/pekerjaan yangmembutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan pada orang tersebut, sehingga calon pegawai ituakan dapat mengerjakan tugas-tugasnya pada jabatan yang bersangkutan. (Hariandja, 2006) penempatan kerja merupakan prosespenugasan/pengisian jabatan atau penugasan kembali pada tugas/jabatan baru atau jabatan yangberbeda.

Kinerja Karyawan

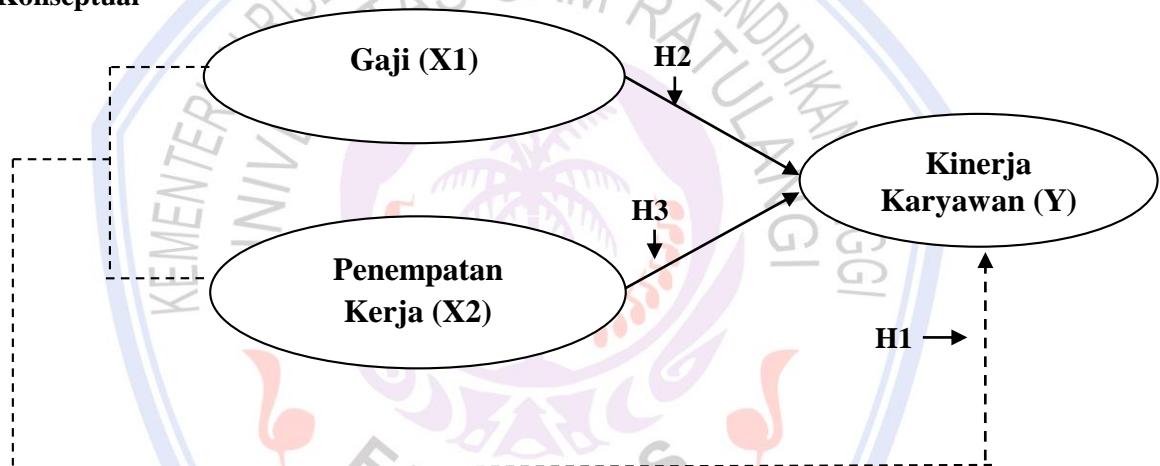
(Anwar, 2007 : 9) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Zainur, 2010:41) mendefinisikan Kinerja merupakan keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya.

Penelitian Terdahulu

Albert Darendehe (2013), melakukan penelitian tentang Gaji, Kepemimpinan, dan Sikap Rekan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan PT. Askes (Persero) Cabang Manado. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan parsial gaji, gaya kepemimpinan dan sikap rekan kerja terhadap kinerja karyawan PT.Askes (Persero) Cabang Manado. Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan gaji, kepemimpinan dan sikap rekan sekerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk itu pimpinan PT.

Siti W.P.Noer (2017), melakukan penelitian tentang Pengaruh Perencanaan SDM, Rekrutmen dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui Perencanaan SDM, Rekrutmen Dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan yaitu secara simultan dan parsial Perencanaan SDM, Rekrutmen Dan Penempatan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan.

Kerangka Konseptual



Sumber : Data Hasil Olahan 2017

Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H₁ : Gaji dan Penempatan Kerja diduga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Manado.
- H₂ : Gaji diduga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H₃ : Penempatan Kerja diduga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang di gunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. (Sugiyono, 2012:8) mengemukakan bahwa metode penelitian kuantitatif dapat di artikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data

penggunaan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah di tetapkan.

Tempat Dan Waktu Penelitian

Tempat di adakan penelitian ini adalah pada Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Manado, Jl. Wolter Monginsidi No. 56 Manado 95115. Penelitian ini di lakukan pada bulan Maret sampai Mei 2017.

Populasi Dan Sampel

Populasi adalah merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subyek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan tetap PT.Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Manado dan seluruh karywan tetap PT.Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Manado yang berjumlah 58 orang semuanya di jadikan sampel.

Metode Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji validitas dan reabilitas, uji asumsi klasik, yang terdiri dari uji multikolinearitas, uji heterokedastikitas, uji normalitas dan uji autokorelasi, analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Sejarah Singkat Perusahaan

Bank BTN lahir pada masa penjajahan bangsa Belanda yaitu sekitar tahun 1897, Pada saat itu masih bernama *Post Paar Bank* yang berkedudukan di Batavia (Jakarta). Bank BTN berkali-kali berganti nama mulai dari *Post Paar Bank*, kemudian berganti menjadi *Tyokin Kyoku* yang dikendalikan oleh pemerintah Jepang pada tahun 1947. Padatahun 1950 berubah nama menjadi *Bank Tabungan Pos* menurut UU Darurat No.9 Tahun 1950 tanggal 9 Februari 1950. Makasetiap tanggal 9 Februari diperingati sebagai hari kelahiran Bank BTN. Tidak lama kemudian berganti nama lagi menjadi Bank BTN menurut Perpu No.4 Tahun 1963 dan UU No.2 Tahun 1964. Pada Tahun 1968 Bank BTN sebagai Bank milik Negara menurut UU No.20 Tahun 1968, Bank BTN ditunjuk sebagai lembaga pembiayaan kredit perumahan, dengan realitas KPR pertama pada tanggal 10 Desember 1976. Bank BTN merupakan Bank umum Nasional yang berfokus pada pembiayaan perumahan, dengan penyediaan Kredit Pemilihan Rumah (KPR) untuk kalangan masyarakat yang luas, baik KPR bersubsidi untuk masyarakat berpenghasilan menengah kebawah, maupun KPR Komersial untuk segmen menengah keatas. Peran Bank BTN semakin nyata seiring dengan kebijakan pemerintah untuk memfasilitasi penyediaan rumah baru sebagai kebutuhan utama penduduk, yang terus tumbuh sebesar 800.000 rumah pertahun serta program pemerintah untuk membangun 1000 tower rumah susun untuk masyarakat. Disamping focus bisnis ini di bidang perumahan, Bank BTN juga menyediakan layanan perbankan umum yang luas dalam portofolio yang terus meningkat, baik di sector pendanaan kredit maupun layanan termasuk perbankan syariah untuk memenuhi kebutuhan nasabah yang beragam.

Hasil Uji Validitas dan Reabilitas

Uji Validitas

Valid tidaknya suatu item dapat diatur dengan membandingkan indeks korelasi produk, moment person dengan level membandingkan indeks signifikan 5% bila signifikan hasil korelasi $<0,05$ (5%) maka dinyatakan valid.

Table 1 Uji Validitas

Variabel	Item	Korelasi (r)	Sig	Keterangan
Gaji (X1)	X _{1.1}	0,624	0,000	Valid
	X _{1.2}	0,727	0,000	Valid
	X _{1.3}	0,779	0,000	Valid
	X _{1.4}	0,827	0,000	Valid
Penempatan Kerja (X2)	X _{2.1}	0,687	0,000	Valid
	X _{2.2}	0,743	0,000	Valid
	X _{2.3}	0,678	0,000	Valid
	X _{2.4}	0,759	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y _{1.1}	0,591	0,000	Valid
	Y _{1.2}	0,602	0,000	Valid
	Y _{1.3}	0,703	0,000	Valid
	Y _{1.4}	0,809	0,000	Valid

Sumber: Data Hasil Olahan 2017

Dari hasil uji validitas diperoleh baik variabel bebas dan variabel terikat memiliki hasil korelasi $<0,05$ (5%). Dengan demikian dapat di simpulkan bahwa baik variabel bebas maupun variabel terikat memiliki nilai korelasi yang signifikan.

Uji Reabilitas

Uji reliabilitas data dilakukan dengan menghitung *cronbach's alpha* dari masing-masing instrument dalam suatu konstruk. Instrument di katakan handal (reliabel apabila memiliki *cronbach's alpha* lebih dari 0.6 (Arikunto 1998).

Tabel 2 Uji Reabilitas

Variabel	Koefisien Cronbach's Alpha	Keterangan
Gaji (X1)	0,728	Reliabel
Penempatan Kerja (X2)	0,681	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,614	Reliabel

Sumber: Data Hasil Olahan 2017

Dari data koefisien Cronbach's Alpha yang dimiliki oleh masing-masing variabel baik variabel bebas maupun variabel terikat memiliki hasil yang reliabel atau memiliki *cronbach's alpha* yang lebih dari 0.6.

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinieritas

Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas antar variabel, dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Inflation Factor* (VIF) pada model regresi. Jika nilai *tolerance* lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10 dapat dinyatakan bebas dari multikolinieritas.

Tabel 3 Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Gaji	0,814	1,229
Penempatan Kerja	0,814	1,229

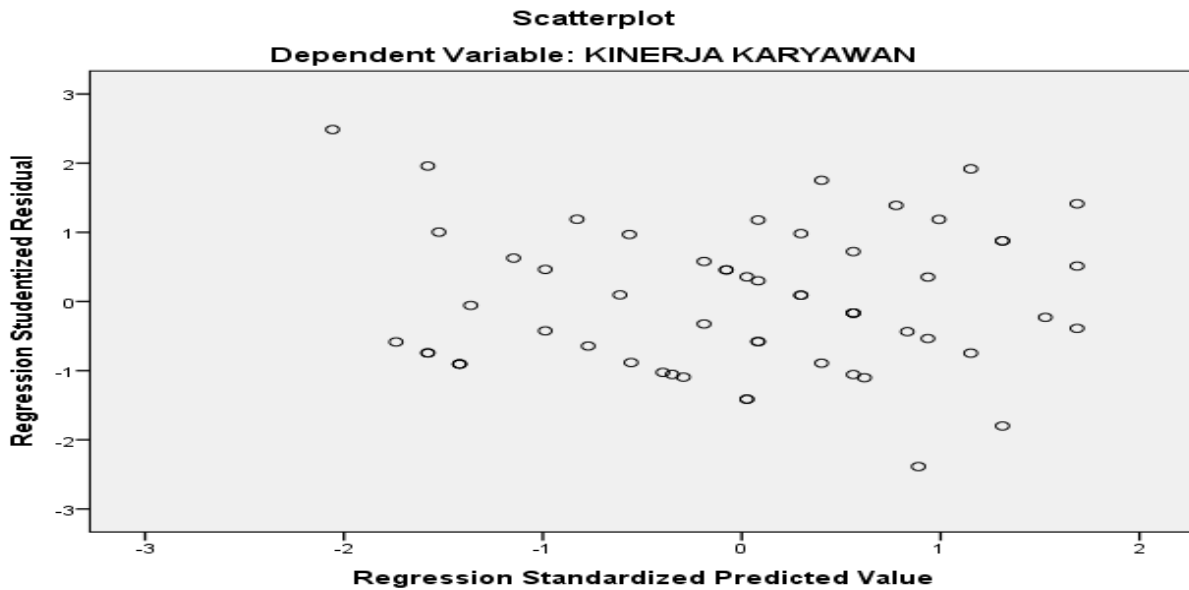
Sumber: Data Hasil Olahan 2017

menunjukkan bahwa hasil perhitungan nilai tolerance menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai tolerance kurang dari atau sama dengan 0,10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen yang

nilainya lebih dari 95%, begitupun dengan nilai perhitungan VIF juga menunjukkan nilai lebih dari 10 jadi dapat di simpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas dalam model regresi.

2. Uji Heteroskedastisitas

Gambar 1 Uji Heteroskedastisitas

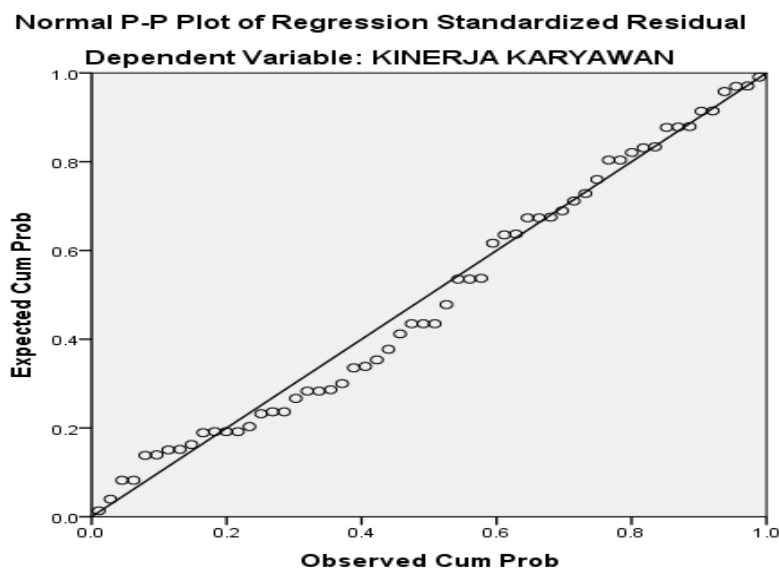


Sumber: Data Hasil Olahan 2017

Dari data yang di peroleh terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak tidak membentuk sebuah pola tertentu pada grafik scatterplot, maka dapat di simpulkan bahwa tidak terjadi Heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak di pakai untuk memprdiksi variabel independen yaitu Gaji dan Penempatan Kerja.

3. Uji Normalitas

Gambar 2. Hasil Uji Normalitas



Sumber: Data Hasil Olahan 2017

Dengan melihat grafik *Normal P-Plots* dapat di simpulkan bahwa titik-titik terlihat menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah diagonal grafik. Jadi dapat di artikan bahwa grafik *Normal P-*

Plots tidak menyalahi asumsi normalitas, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

4. Uji Autokorelasi

Tabel 5. Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.699 ^a	.489	.471	1.149	1.736

Sumber : Data Hasil Olahan 2017

Dari hasil uji autokorelasi diperoleh nilai DW sebesar 1,736 lebih besar dari nilai DU yaitu 1,6475 dan kurang dari 4-DU yang sebesar 2,3525. Sesuai dengan hipotesis tidak ada korelasi positif atau negatif jika ($du < d < 4-du$). Maka dapat disimpulkan bahwa kita tidak bisa menolak H_0 yang menyatakan bahwa tidak ada autokorelasi ($r=0$).

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Analisis Regresi Linear Berganda

Model	B	Std Error	Beta	t hitung	Sig
Constant	5,207	1,346		3,869	0,000
Gaji (X ₁)	0,415	0,79	.559	5,228	0,000
Penempatan Kerja (X ₂)	0,176	0,77	.244	2,284	0,026

Sumber : Data Hasil Olahan 2017

Untuk variabel Gaji (X₁), memiliki koefisien regresi sebesar 0,415 dan memiliki arah positif, itu berarti bahwa apabila variabel Gaji (X₁) di tingkatkan maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan naik. Demikian juga sebaliknya, apabila variabel Gaji (X₁) turun maka variabel Kinerja Karyawan juga akan ikut menurun. Adapun nilai constant yang di peroleh yaitu sebesar 5,207. Untuk variabel Penempatan Kerja (X₂), memiliki koefisien regresi sebesar 0,176 Dan memiliki arah positif, itu berarti bahwa apabila variabel Penempatan Kerja (X₂) di tingkatkan maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan naik. Demikian sebaliknya, apabila variabel Penempatan Kerja (X₂) turun maka variabel Kinerja Karyawan (Y) juga akan ikut menurun. Adapun nilai constant yang di peroleh yaitu sebesar 5,207.

Uji F (Simultan)

Tabel 7. Anova

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	69.572	2	34.786	26.334	.000 ^b
	Residual	72.652	55	1.321		
	Total	142.224	57			

Sumber: Data Hasil Olahan 2017

Dari hasil perhitungan di atas di peroleh hasil F tabel sebesar 3,175. Oleh karena $f_{hitung} 26.334 > f_{tabel} 3,175$ dan probabilitas 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa Gaji (X₁) dan Penempatan Kerja (X₂) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji T (Parsial)

Data ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} (5,228) > t_{tabel} (2,004)$ itu berarti bahwa variabel Gaji (X_1) berpengaruh signifikan positif terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Data ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} (2,284) > t_{tabel} (2,004)$ itu berarti bahwa variabel Penempatan Kerja (X_2) berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.

Artinya Gaji dan Penempatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan yang dibuktikan dengan nilai t_{hitung} untuk kedua variabel bebas lebih besar dari nilai t_{tabel} .

Hasil Uji Koefisien Korelasi (R) dan Uji Koefisien Determinasi (R^2)**Tabel 8. Model Summary^b**

Mod el	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin- Watson
1	.699 ^a	.489	.471	1.149	1.736

Sumber: Data Hasil Olahan 2017

Uji Koefisien Korelasi (R)

Koefisien korelasi digunakan untuk mengukur kuatnya hubungan antar variabel Gaji (X_1) dan variabel Penempatan Kerja (X_2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Hasil koefisien korelasi dapat dilihat pada tabel 4.7. Hasil perhitungan dengan menggunakan *Software SPSS version 21* menunjukkan bahwa nilai R adalah sebesar 0,699 ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang kuat antara variabel Gaji (X_1) dan Penempatan Kerja (X_2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel Gaji (X_2) dan Penempatan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 4.7. Hasil perhitungan dengan menggunakan *Software SPSS 21* menunjukkan bahwa nilai R^2 sebesar 0,489 ini menunjukkan bahwa nilai R^2 berada di antara $0 \leq 0,489 \leq 1$ yang berarti bahwa ada kontribusi yang besar antara variabel Gaji (X_1) dan variabel Penempatan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pembahasan**Gaji dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil analisis data dan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa gaji dan penempatan kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Manado.

Gaji Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis dan hipotesis memperlihatkan bahwa Gaji berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa Gaji diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam instansi perusahaan. Sebab dengan adanya Gaji yang baik dan sesuai dengan peran, tanggung jawab serta kedudukan seorang karyawan maka karyawan tersebut dapat lebih memaksimalkan kinerjanya guna untuk mencapai target yang diinginkan suatu perusahaan.

Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis dan hipotesis memperlihatkan bahwa penempatan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa penempatan kerja diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu instansi perusahaan. Karena dengan adanya penempatan kerja yang baik di tempat kerja dapat lebih memaksimalkan kinerja seorang karyawan, penempatan kerja yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki seorang karyawan dapat lebih memberikan kontribusi yang baik untuk suatu perusahaan dan dapat mempermudah tercapainya tujuan suatu organisasi.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah :

Berdasarkan uraian-uraian dalam hasil analisa yang telah dilakukan dalam penelitian skripsi ini, maka dapat di tarik kesimpulan bahwa secara simultan variabel bebas Gaji (X1) dan Penempatan Kerja (X2) memiliki hasil yang positif dan signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y). Dan secara parsial variabel bebas Gaji (X1) dan Penempatan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y).

Saran

Saran yang dapat diberikan adalah :

1. PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Manado sekiranya dapat mempertahankan, memperhatikan dan meningkatkan faktor-faktor penting seperti Gaji dan Penempatan Kerja yang secara simultan atau bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Perlu di perhatikan juga faktor-faktor penting lainnya selain variabel bebas Gaji dan Penempatan Kerja yang di kemukakan dalam penelitian ini guna untuk memaksimalkan kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Manado dan agar dapat mencapai hasil yang diinginkan perusahaan.
3. Adapun yang dapat di perhatikan perusahaan mengingat setelah di lakukannya penelitian melalui angket penulis menemukan skor/nilai terendah pada pada kolom pernyataan variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) dengan bunyi pernyataan sebagai berikut : a). Saya mampu bekerja sama dengan semua karyawan di dalam instansi tempat saya bekerja. Dengan total skor yang di peroleh hanya 184 dari 58 koresponden. Adapun skor/nilai tertinggi yang di peroleh setelah melakukan penelitian yaitu terdapat pada kolom pernyataan pada variabel bebas Penempatan Kerja (X2) dengan bunyi pernyataan sebagai berikut : b). Pimpinan mempunyai hak untuk memindahkan atau menempatkan seorang pegawai sesuai dengan wewenang yang dia miliki. Dengan total skor/nilai yang diperoleh sebanyak 249 dari 58 koresponden.

DAFTAR PUSTAKA

- Albert Darendeh 2013. *Gaji, Kepemimpinan, dan Sikap Rekan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan PT. Askes (Persero) Cabang Manado*. Jurnal EMBA 23 Vol.1 No.4 Desember 2013, Hal. 22-30.
- Arikunto, Suharsimi 1998. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, PT. Rnika Cipta, Jakarta.
- Anwar Prabu AA. 2007:9. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. Penerbit : PT. Remaja Rosdakarya.
- Dessler Gary, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Terjemahan Paramita Rahayu. PT Indeks.
- Hasibuan, Malayu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Handoko T, Hani, 2012. *Manajemen Personalia dan sumber daya manusia* edisi kedua. Cetakan kesembilan belas. Yogyakarta : Penerbit BPEE.
- Hariadja Marihot T, E, 2006. *Pemenuhan Kebutuhan Tenaga Kerja Indonesia*. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Moehersono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Cetakan Ke 1. Penerbit Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Siti W.P.Noer. 2017. *Pengaruh Perencanaan SDM, Rekrutmen dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo*. Jurnal EMBA Vol.5 No.2 Juni 2017, Hal 697 – 705
- Sugiyono, 2012. *Memahami penelitian kualitatif*. Bandung : ALFABETA.
- Zainur. (2010). *Kepuasan Kerja*. Penerbit Averroes Press. Malang.