

## Pengaruh Penempatan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan PT. Royal Coconut

Alicia A. Parera  
William A. Areros  
Wehelmina Rumawas

Program Studi Administrasi Bisnis,  
Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Sam Ratulangi  
Email: [alfaparera.ap@gmail.com](mailto:alfaparera.ap@gmail.com)

---

**Abstract.** *This study aims to determine the effect of work placement and organizational commitment on the performance of employees of PT. Royal Coconut. The Work Placement Variable was tested using 8 indicators, the Organizational Commitment Variable using 6 indicators, and the Employee Performance Variable using 10 indicators. The total population is all employees and the sample is taken from the total population, namely 31 samples using the Structural Equation Modeling (SEM) method with Partial Least Square and using SmartPLS 3.0 software. In this study using a quantitative approach, where the formulation of the research problem is to find the effect of job placement on employee performance, the effect of job placement on organizational commitment and the effect of organizational commitment on employee performance. From the results of statistical tests, it was found that job placement has a positive and significant effect on employee performance, job placement has a positive and significant effect on organizational commitment and organizational commitment has a positive and significant effect on employee performance.*

**Keywords:** *Job Placement, Organizational Commitment, Employee Performance*

---

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan PT. Royal Coconut. Variabel Penempatan Kerja di Uji Menggunakan 8 indikator, Variabel Komitmen Organisasional menggunakan 6 indikator, Variabel Kinerja Karyawan Menggunakan 10 indikator. Jumlah populasi adalah seluruh karyawan dan sampel diambil dari jumlah populasi yaitu 31 sampel dengan menggunakan metode Permodelan Persamaan Struktural atau *Structural Equation Modeling (SEM)* dengan *Partial Least Square* dan menggunakan software SmartPLS 3.0. Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dimana rumusan masalah penelitian ini untuk mencari pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh penempatan kerja terhadap komitmen organisasional dan pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. Dari hasil pengujian secara statistik, ditemukan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional dan komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci :** Penempatan Kerja, Komitmen Organisasional, Kinerja Karyawan

---

### Pendahuluan

Perusahaan dalam mewujudkan visi, misi dan tujuannya agar tetap dapat berkembang dan unggul di tengah era teknologi yang semakin canggih ini maka di perlukan sumber daya khususnya dalam perusahaan industri manufaktur, yaitu sumber daya manusia, sumber daya alam, dan peralatan berbentuk mesin. Ketiganya sangat penting keberadaanya dalam menjalankan kegiatan usahanya, akan tetapi peran sumber daya manusia merupakan unsur yang paling penting dalam mencapai tujuan dan keberhasilan kegiatan

perusahaan. Kinerja mengacu pada tingkat keberhasilan dalam menyelesaikan tugas dan kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk mencapai kinerja yang maksimal maka setiap perusahaan di perlukan adanya peningkatan kinerja karyawan. Adanya peningkatan kinerja dapat membawa kesuksesan dan tujuan yang diinginkan suatu perusahaan agar mampu bertahan di era persaingan bisnis saat ini.

Penempatan merupakan faktor penentu tepat atau tidak tepatnya posisi seorang karyawan di tempatkan dalam suatu perusahaan. Penempatan kerja karyawan merupakan kegiatan dalam upaya

meningkatkan kinerja karyawan yang optimal melalui pendidikan, pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman kerja. Perusahaan harus pandai dalam menentukan posisi dari karyawan sesuai pendidikan, pengetahuan, keterampilan dan pengalaman kerjanya.

Komitmen organisasi adalah sejauh mana karyawan berpartisipasi dalam suatu organisasi dan sangat berharap untuk tetap menjadi anggota, termasuk sikap, loyal dan kemauan karyawan untuk melakukan pekerjaan terbaik untuk organisasi di tempatnya berada.

Penempatan yang dilakukan oleh manajer personalia sudah terstruktur. Namun disayangkan karena masih terdapat kesalahan dan ketidaksesuaian pada penempatan bidang kerja karyawan tersebut. Masalah yang ada dilihat dari latar belakang pendidikan seorang karyawan untuk ditempatkan pada jabatan yang ada di PT. Royal Coconut Airmadidi, seperti pada bagian Administrasi dengan latar belakang pendidikannya yaitu Sarjana Teologi tidak sesuai dengan kualifikasi, dilihat juga terdapat manajer yang latar belakang pendidikan SMA, juga pada bagian *quality control* hanya terdapat supervisornya namun tidak ada manajernya. Penempatan kerja yang tidak sesuai mempengaruhi komitmen organisasional karyawan, tingginya absensi, meningkatnya kelambanan kerja, tidak bertahan dalam organisasi, rendahnya kualitas kerja dan kurang loyalitas pada organisasi sehingga sangat mempengaruhi kinerja di perusahaan tersebut.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) Apakah penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan; (2) Apakah penempatan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional; (3) Apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tujuan penelitian dalam penelitian ini adalah: (1) Untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan; (2) Untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja terhadap komitmen organisasional; (3) Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan.

## **Tinjauan Pustaka**

### **Penempatan Kerja**

Menurut Gomes (2003) penempatan merupakan salah satu fungsi terpenting dalam manajemen sumber daya manusia, tepat tidaknya seseorang ditempatkan pada satu posisi tertentu tergantung pada penempatan, jika fungsi penempatan tidak dilaksanakan dengan baik maka dengan sendirinya akan berakibat fatal terhadap pencapaian tujuan - tujuan organisasi.

Menurut Hasibuan (2012:63) penempatan (*placement*) karyawan adalah tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon karyawan yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkan dan sekaligus menelegasikan *authority* kepada orang tersebut. Dengan demikian, calon karyawan itu akan dapat mengerjakan tugas-tugasnya pada jabatan yang bersangkutan.

Menurut Mathis dan Jackson (2006) dalam Rumawas (2018:88) mengemukakan bahwa tujuan seleksi adalah penempatan (*placement*), atau menempatkan seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat. Yang terpenting penempatan sumber daya manusia harus dilihat sebagai proses pencocokan. Seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaan akan mempengaruhi jumlah dan kualitas kerja karyawan. Sedangkan Gaol (2014) dalam Rumawas (2018:88) berpendapat bahwa yang dimaksud dengan *placement* (penempatan pegawai) adalah suatu pengaturan awal atau pengaturan kembali dari seseorang atau lebih pegawai pada suatu jabatan baru ataupun jabatan yang berlainan.

Maka yang menjadi indikator-indikator dari penempatan kerja sebagai berikut: 1) Pendidikan 2) Pengetahuan Kerja 3) Keterampilan Kerja 4) Pengalaman Kerja.

### **Komitmen Organisasional**

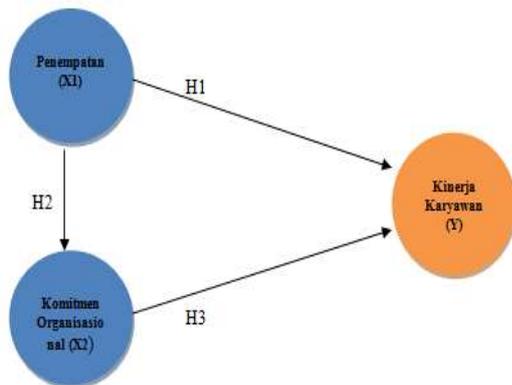
Luthans dalam Priansa (2014) menyatakan bahwa sebagai suatu sikap, maka komitmen organisasional sering didefinisikan sebagai: a) Keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari anggota organisasi tertentu; b) keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi; c) keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain, ini merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas pegawai pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Dessler dalam Priansa (2014) menyatakan bahwa komitmen organisasional merupakan identifikasi pegawai terhadap persetujuan untuk mencapai misi unit atau misi organisasi. Allen dan Meyer dalam Priansa (2014) menyatakan bahwa komitmen organisasional merupakan keyakinan yang menjadi pengikat pegawai dengan organisasi tempatnya bekerja, yang di tunjukan dengan adanya loyalitas, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Maka yang menjadi indikator-indikator dari komitmen organisasional sebagai berikut: 1) *Affective commitment* 2) *Continuance Commitment* 3) *Normative Commitment*.

## Kinerja Karyawan

Kinerja (*performance*) dapat juga diartikan sebagai prestasi kerja atau hasil kerja. Mathis and Jackson (2006) dalam Rumawas (2018:131) mengemukakan kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Sedangkan Prawirosentono dan Primasari (2015) dalam Rumawas (2018:131) mendefinisikan 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 mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.



Gambar 1  
Kerangka Konseptual

## Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah: (1) Penempatan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Royal Coconut Airmadidi; (2) Penempatan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional PT. Royal Coconut Airmadidi; (3) Komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Royal Coconut Airmadidi.

## Metode Penelitian

Lokasi penelitian ini mengambil tempat di PT. Royal Coconut yang berada di Kelurahan Sarongsong I, Kec. Airmadidi, Kab. Minahasa Utara, Sulawesi Utara. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019:16) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Sumber data dalam penelitian ini adalah

sumber data primer dan sumber data sekunder dengan metode pengumpulan data yang peneliti gunakan yaitu; *Interview* (wawancara), Kuesioner (Angket) dan Observasi. Pengukuran data dalam penelitian ini adalah skala likert. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, sampel dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT. Royal Coconut Airmadidi berjumlah 31 orang. Teknik analisis data menggunakan Partial Least Square (PLS). PLS merupakan model persamaan Structural Equation Modeling (SEM) dengan pendekatan berdasarkan variance atau component-based structural equation modeling.

## Hasil dan Pembahasan

### Pengujian Validitas dan Reabilitas Konstruk

Penggunaan alat analisis PLS mengharuskan pengujian validitas dan realibilitas konstruk, sebagai pengujian Goodnes of Fit pada outer model. Terdapat tiga pengukuran yang digunakan yaitu: (1) *Convergen validity*; (2) *Discriminant validity*; (3) *Composite reliability*.

### Convergen Validity

Pengukuran *convergen validity* dari *outer model* yaitu dengan melihat nilai *outer loading* dari tiap variabel. Jika *outer loading* diatas 0,5 maka indikator tersebut dinyatakan valid konvergen. Hasil pengujian secara lengkap disajikan pada tabel berikut ini:

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
Penempatan Kerja (X1)	PK 1	0.749	Valid Convergen
	PK 2	0.751	Valid Convergen
	PK 3	0.825	Valid Convergen
	PK 4	0.813	Valid Convergen
	PK 5	0.844	Valid Convergen
	PK 6	0.747	Valid Convergen
	PK 7	0.792	Valid Convergen
	PK 8	0.840	Valid Convergen
Komitmen Organisasional (X2)	KO 1	0.801	Valid Convergen
	KO 2	0.755	Valid Convergen
	KO 3	0.827	Valid Convergen
	KO 4	0.760	Valid Convergen
	KO 5	0.626	Valid Convergen
	KO 6	0.752	Valid

			Convergen
	KK 1	0.731	Valid Convergen
	KK 2	0.856	Valid Convergen
	KK 3	0.819	Valid Convergen
	KK 4	0.800	Valid Convergen
Kinerja	KK 5	0.820	Valid Convergen
Karyawan (Y)	KK 6	0.776	Valid Convergen
	KK 7	0.829	Valid Convergen
	KK 8	0.734	Valid Convergen
	KK 9	0.877	Valid Convergen
	KK 10	0.831	Valid Convergen

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa semua outer loading dalam pengukuran tiap variabel penelitian memiliki outer loading di atas 0.5 telah terpenuhi dengan demikian seluruh indikator sebagai pengukur konstruk ketiga variabel penelitian telah valid konvergen

#### Discriminant Validity

Metode pengujian *discriminant validity* yaitu metode akar AVE yang dibandingkan dengan korelasi antar variabel laten. Jika akar AVE lebih besar dari pada korelasi antar variabel latent, mengindikasikan valid diskriminan. Hasil pengujian *diskriminant validity* menggunakan metode akar AVE secara lengkap disajikan pada tabel berikut:

Variabel	Akar AVE	Skor Korelasi Antar Variabel Laten			Keterangan
		Kinerja Karyawan (Y)	Komitmen Organisasional (X2)	Penempatan Kerja (X1)	
Kinerja Karyawan (Y)	0.654	0.809	0.816	0.771	Valid Diskriminan
Komitmen Organisasional (X2)	0.572	0.756	0.816	0.732	Valid Diskriminan
Penempatan Kerja (X1)	0.634	0.796	0.771	0.732	Valid Diskriminan

Dari tabel di atas terlihat pada ketiga variabel, nilai akar AVE lebih besar dari nilai korelasi antar

variabel laten, dengan demikian telah memenuhi pengujian validitas diskriminan.

#### Composite Reliability

Variabel dinyatakan reliable secara konstruk jika nilai *composite reliability* di atas 0,7. Berikut disajikan hasil pengukuran reliabilitas:

	Composite Reliability	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0.950	Reliabel
Komitmen Organisasional (X2)	0.888	Reliabel
Penempatan Kerja (X1)	0.933	Reliabel

Dari tabel di atas, hasil pengujian menunjukkan seluruh nilai *composite reliability* memperlihatkan nilai yang lebih besar dari 0.7 maka *composite reliability* terpenuhi. Sehingga dapat disimpulkan seluruh indikator memang menjadi pengukur konstraknya masing-masing.

#### Hasil Pengujian

Di dalam PLS terdapat beberapa pengujian. Yang pertama adalah pemeriksaan *goodness of fit model*, kedua hasil outer model, dan ketiga hasil inner model sebagai berikut:

#### Goodness of Fit Model

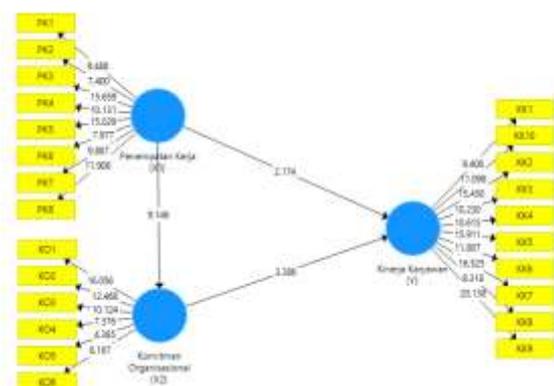
Pemeriksaan *goodness of fit model* dalam PLS dapat dilihat dari nilai *predictive-relevance* ( $Q^2$ ). Nilai  $Q^2$  dihitung berdasarkan nilai  $R^2$  dari masing-masing variabel endogen.

Hasil perhitungan memperlihatkan nilai *predictive relevance* sebesar 0.875 atau 87,50% bernilai tinggi sehingga model layak dikatakan memiliki nilai predikif yang relevan. Nilai *Predictive Relevance* sebesar 87,50% mengindikasikan bahwa keragaman data yang dapat dijelaskan oleh model PLS yang dibangun adalah sebesar 87,50% atau dengan kata lain informasi yang terkandung dalam data 87,50% dapat dijelaskan oleh model tersebut.

#### Outer Model

Outer model adalah pengukuran variabel berdasarkan indikator-indikatornya. Nilai outer loading ataupun outer weight menunjukkan bobot dari setiap indikator sebagai pengukur dari masing-masing variabel latent. Indikator-indikator tersebut sebagai pengukur variabel yang terkuat. Nilai outer loading dinyatakan signifikan mengukur variabel laten. Jika nilai T-Statistik lebih besar dari 1,96%

dan nilai P-value lebih kecil dari 0.05. Berikut gambar hasil *inner model* pengujian pengaruh langsung:



### Hasil Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan partial least square (PLS) di peroleh hasil pengujian seperti yang tersaji sebagai berikut:

Penempatan Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah diterima. Pengujian pengaruh langsung antara Penempatan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai koefisien inner weight sebesar 0.409 dengan nilai T-statistik sebesar 2.174 dan P-value sebesar 0.030 karena nilai T-statistik > 1.96 dan P-value < 0.05 maka terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara Penempatan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Mengingat koefisien inner weight bertanda positif mengindikasikan bahwa hubungan keduanya positif, Artinya semakin dipersepsikan tinggi Penempatan Kerja (X1) akan mengakibatkan semakin tinggi pula Kinerja Karyawan (Y).

Penempatan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasional (X2) adalah diterima. Pengujian pengaruh langsung antara Penempatan Kerja (X1) terhadap Komitmen Organisasional (X2) diperoleh nilai koefisien inner weight sebesar 0.753 dengan nilai T-statistik sebesar 9.146 dan P-value sebesar 0.000 karena nilai T-statistik > 1.96 dan P-value < 0.05 maka terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara Penempatan Kerja (X1) terhadap Komitmen Organisasional (X2). Mengingat koefisien inner weight bertanda positif mengindikasikan bahwa hubungan keduanya positif, Artinya semakin dipersepsikan tinggi Penempatan Kerja (X1) akan mengakibatkan semakin tinggi pula Komitmen Organisasional (X2).

Komitmen Organisasional (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah diterima. Pengujian pengaruh langsung antara Komitmen Organisasional (X2) terhadap Kinerja

Karyawan (Y) diperoleh nilai koefisien inner weight sebesar 0.516 dengan nilai T-statistik sebesar 3.386 dan P-value 0.0001 karena nilai T-statistik > 1.96 dan P-value < 0.05 maka terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara Komitmen Organisasional (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Mengingat koefisien inner weight bertanda positif mengindikasikan bahwa hubungan keduanya positif, Artinya semakin dipersepsikan akan mengakibatkan tinggi Komitmen Organisasional (X2) akan mengakibatkan semakin tinggi pula Kinerja Karyawan (Y).

### Pembahasan

Penelitian ini membahas Pengaruh Penempatan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja karyawan PT. Royal Coconut. Hipotesis pada analisis menggunakan kaidah pengujian T-statistik. Adapun keputusan pengambilan hipotesis dilakukan bilamana diperoleh P-Value kurang dari 0.10 maka dikatakan signifikan lemah, jika P-Value kurang dari 0.05 dikatakan signifikan, dan jika P-Value kurang dari 0.01 maka dikatakan signifikan tinggi.

### Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian, diketahui bahwa Pengaruh Penempatan kerja terhadap Kinerja Karyawan yang telah dilakukan ternyata ada pengaruh yang positif dan signifikan antara penempatan dengan kinerja karyawan pada PT. Royal Coconut Airmadidi. Hasil penelitian tersebut didukung oleh bukti penelitian dari Sagung, I Wayan dan Putu (2015) yang menyimpulkan bahwa komitmen organisasional memberi pengaruh signifikan terhadap kinerja pada PT. BPD Bali dan penelitian oleh Giofany, Wilian dan Wehelmina (2021) yang menyimpulkan bahwa Rekrutmen dan Penempatan memberi pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Manado. Indikator terkuat dalam hal ini yaitu keterampilan kerja item 5, selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang benar merupakan indikator terkuat dalam penempatan kerja karena adanya keterampilan kerja item 5 yaitu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang benar karyawan akan memberikan kinerja yang baik dengan keterampilan kerjanya. Indikator kedua terkuat yaitu pengetahuan kerja item 3, mampu memahami sesuatu yang berhubungan dengan bidang pekerjaan secara cepat. Indikator ketiga terkuat yaitu pengalaman kerja item 8, pengalaman kerja yang dimiliki akan menghasilkan kualitas kerja sesuai dengan kriteria yang ditentukan. Indikator keempat terkuat yaitu Pengalaman kerja item 7, pengalaman kerja karyawan sebelum

dikantor sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang dikerjakan sekarang. Indikator kelima terkuat yaitu pengetahuan kerja item 4, karyawan mampu memecahkan masalah dari yang tersulit sampai yang termudah. Indikator keenam terkuat yaitu pendidikan item 1, posisi karyawan sudah sesuai dengan latar belakang yang dimiliki. Indikator kedelapan terkuat (indikator terlemah) yaitu pendidikan item 2, karyawan merasa bahwa pendidikan yang diperoleh dapat membantu karyawan melakukan pekerjaan dengan baik.

### **Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Komitmen Organisaional**

Hasil pengujian, diketahui bahwa Pengaruh penempatan kerja terhadap komitmen organisasional yang telah dilakukan ternyata ada pengaruh yang positif dan signifikan antara penempatan kerja dan komitmen organisasional pada PT. Royal Coconut Airmadidi. Hasil penelitian tersebut didukung oleh bukti penelitian dari Bram, Kurniawaty dan Marhadi (2017) yang menyimpulkan bahwa Penempatan Kerja memberi pengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasional pada PT. Wahana Meta Riau Pekanbaru. Indikator terkuat dalam komitmen organisasi yaitu continuance commitment item 3, dimana karyawan sulit meninggalkan perusahaan karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja di tempat lain. Indikator kedua terkuat yaitu Affective Commitment item 1, dimana sangat berbahagia menghabiskan sisa karirnya di perusahaan. Indikator ketiga terkuat yaitu Affective Commitment item 2, dimana karyawan merasa menjadi bagian keluarga pada perusahaan PT. Royal Coconut. Indikator keempat terkuat yaitu continuance commitment item 4, dimana karyawan akan mengalami kerugian jika meninggalkan perusahaan. Indikator kelima terkuat yaitu normative commitment item 6, dimana karyawan merasa perusahaan telah banyak berjasa bagi hidup mereka. Indikator keenam terkuat (indikator terlemah) normative commitment item 5, dimana karyawan memiliki kewajiban untuk tetap bekerja dalam perusahaan. Komitmen Organisasional merupakan variabel tak langsung karena adanya variabel penempatan ini maka hubungan yang terjadi antara penempatan kerja (X1) ke kinerja (Y) menjadi hubungan yang tidak langsung karena diperantarai Komitmen Organisasional (X2).

### **Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian diketahui bahwa Pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan yang telah dilakukan ternyata ada pengaruh yang positif dan signifikan antara komitmen

organisasional dan kinerja karyawan pada PT. Royal Coconut Airmadidi. Hasil penelitian tersebut didukung oleh bukti penelitian Hasil penelitian tersebut didukung oleh bukti penelitian dari Wehelmina (2015) yang menyimpulkan bahwa penempatan memberi pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Sulut dan penelitian oleh Riane Johnly Pio, Umar Nimran, Taher Alhabsji, Djahur Hamid (2015). Indikator paling terkuat dalam hal ini adalah Efisiensi Pekerjaan item 9, yaitu dimana bekerja secara efisien sangat dipengaruhi oleh tingkat pengetahuan dan keterampilan pribadi. Indikator kedua terkuat yaitu kuantitas dari hasil item 2, dimana kuantitas yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan karyawan. Indikator ketiga terkuat yaitu kehadiran ditempat item 7, dimana karyawan datang kerja lebih awal sehingga siap untuk bekerja ketika jam kerja dimulai. Indikator keempat terkuat yaitu ketepatan waktu dari hasil item 5, dimana karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Indikator kelima terkuat yaitu ketepatan waktu dari hasil item 6, dimana karyawan selalu masuk kantor tepat waktu setelah jam istirahat selesai. Indikator keenam terkuat yaitu efisiensi pekerjaan item 10, dimana karyawan berusaha bekerja secara efisien dengan memanfaatkan waktu kerja yang tersedia. Indikator ketujuh terkuat yaitu kualitas dari hasil item 4, dimana karyawan menggunakan fasilitas yang diberikan oleh kantor untuk menunjang kualitas pekerjaan. Indikator kedelapan terkuat yaitu kuantitas dari hasil item 1, dimana kuantitas dari hasil kerja karyawan sudah sesuai dengan standart kerja yang diharapkan oleh perusahaan. Indikator terkuat kesembilan yaitu kualitas dari hasil item 3, dimana dalam menyelesaikan pekerjaan karyawan selalu mengutamakan kualitas pekerjaan. Indikator kesepuluh terkuat (indikator terlemah) yaitu kehadiran ditempat item 8, dimana karyawan pulang dari tempat kerja sesuai dengan jam yang ditentukan.

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis data yang telah dilakukan maka kesimpulan yang dapat ditarik dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penempatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan diterima. Hal ini dikarenakan semakin sesuai pendidikan, pengetahuan, keterampilan dan pengalaman kerja seorang karyawan maka kinerja seorang karyawan tersebut akan meningkat. Keterampilan kerja memberikan pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan PT. Royal Coconut.

2. Penempatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional diterima. Hal ini dikarenakan PT. Royal Coconut Airmadidi menempatkan karyawan sesuai dengan keterampilan kerja sehingga karyawan memiliki komitmen yang tinggi. *Continuance commitment* memberikan pengaruh yang besar terhadap komitmen organisasional karyawan PT. Royal Coconut Airmadidi.
3. Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan diterima. Hal ini dikarenakan semakin tinggi komitmen organisasional yang dimiliki karyawan, maka kinerja karyawan PT. Royal Coconut Airmadidi akan meningkat.

### Referensi

- Ghozali, I. dan L. Hengky. 2015. *Partial Least Square Konsep Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, F. C. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Hasibuan, S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Pio, R. J., Nimran, U., Alhabsji, T. dan Hamid, J. 2015. Pengaruh Kepemimpinan Spritual terhadap Perilaku Etis, Kualitas Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan. *DeRaMa (Development Research of Management)*. *Jurnal Manajemen* 10(1) :22-60
- Priansa, D. J. 2014. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Rumawas, W. 2015. The Impacts of Human Resource Development, Organizational Commitment, and Compensation on Employee Performance. *International Jurnal of Humanities and Social Science Invention* 4(8): 24-30
- Rumawas, W. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Manado: Unsrat Press.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tijow, G., Areros, W.A., dan Rumawas, W. 2021. Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Manado. *Productivity* 2(1): 26-30.