

**PENGARUH PENEMPATAN KERJA, KOMPENSASI DAN
KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADAPT. KARUNIA BERLIAN MAKMUR
CABANG PALEMBANG (REALME)**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



Diajukan Oleh :

MINI

NPM. 1701110204

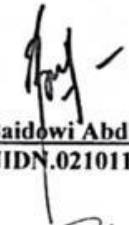
**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG
2021**


**UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Mini
Nomor Pokok/NPM : 1701110204
Jurusan/Prog. Studi : Ekonomi / Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1 (S1)
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : **PENGARUH PENEMPATAN KERJA,
KOMPENSASI DAN KOMPETENSI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. KARUNIA BERLIAN MAKMUR
CABANG PALEMBANG (REALME)**

Pembimbing Skripsi :

Tanggal 06 Mei 2021 Pembimbing I : 
Baidowi Abdhie, SE,MP
NIDN.0210116101

Tanggal 06 - 05 - 2021 Pembimbing II : 
Yun Suprani, S.E,M.Si
NIDN.0207066701

Mengetahui :



Dekan Fakultas Ekonomi

Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak., CA, CSRS
NIDN. 0205026401

Ketua Prodi Manajemen

Mariyam Zanariah, SE, MM
NIDN. 0222096301



MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

**“Penyemangat terbesar dalam hidupku adalah diriku sendiri, peluklah diriku
ketika diriku bersedih dan katakan bahwa diriku berharga”**

-Mini-

SKRIPSI INI KU PERSEMBAHKAN KEPADA :

- **Allah SWT**
- **Mama dan bapa ku tercinta**
- **Nenek dan Kakek ku tersayang**
- **Saudara dan saudari ku tersayang**
- **Dosen pembimbing ku yang telah memberiku arahan hingga tugas akhir dapat diselesaikan tepat pada waktunya**
- **Sahabat-sahabatku seperjuangan**
- **Seseorang yang selalu menemaniku selama ini dan akan selamanya**
- **Almamaterku**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Mini

NIM : 1701110204

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh Penempatan Kerja, Kompensasi dan Kompetensi Terhadap
Kinerja Karyawan Pada PT. Karunia Berlian Makmur Cabang
Palembang (Realme)

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, April 2021

Penulis,



KATA PENGANTAR

Puji Syukur kehadiran Allah SWT, karena atas berkat dan karunia-Nya lah penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini tepat pada waktunya. Adapun judul skripsi ini adalah **“Pengaruh Penempatan Kerja, Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Karunia Berlian Makmur Cabang Palembang (Realme)”**.


Tujuan instansi atau perusahaan salah satunya adalah hasil kerja atau yang disebut kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan perusahaan. Untuk dapat memiliki kinerja yang tinggi dan baik, karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya harus memiliki keahlian dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan yang ditekuninya.

Agar karyawan memiliki kinerja yang tinggi dan baik adapun faktor-faktor terkait yang mempengaruhinya. Salah satunya Penempatan Kerja, Kompensasi dan Kompetensi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Penempatan Kerja, Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karunia Berlian Makmur Cabang Palembang (Realme). Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari masih banyak kelemahan dan kekurangan dalam penyajian yang tak lain disebabkan oleh terbatasnya kemampuan yang penulis miliki. Namun dengan adanya bantuan, bimbingan, petunjuk, dan nasehat-nasehat yang tak ternilai harganya dari semua pihak baik secara langsung maupun tidak langsung akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan sesuai dengan jadwal yang telah direncanakan. Untuk itu penulis mengucapkan syukur kepada Allah SWT dan terima kasih kepada :

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisah, MP Selaku Rektor Universitas Tridianti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE. M Si. Ak. CA. CSRS Selaku Dekan fakultas ekonomi Universitas Tridianti Palembang.
3. Ibu Mariyam Zanariah, SE. M.Si, Selaku ketua Jurusan Manajemen.
4. Bapak Baidowi Abdhie SE, MP, Selaku dosen Pembimbing utama.
5. Ibu Yun Suprani, S.E,M.Si, Selaku dosen Pembimbing kedua.
6. Bapak Herlan Junaidi,SE,.M.Si, Selaku dosen Pembimbing Akademik.
7. Seluruh Bapak/Ibu dosen dan staff Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang yang selama ini telah memberikan bekal ilmu selama masa studi.
8. Pimpinan dan pegawai di PT. Karunia Berlian Makmur yang telah memberikan bantuan dukungan serta do'anya sehingga skripsi ini dapat selesai tepat waktu.
9. Yang terhormat kedua orang tuaku Bapa (Kosasih) dan Mama (Arsiyah), Nenek dan Kakek ku, Saudara/i ku yang telah memberikan kasih sayang, perhatian, bantuan moril dukungan serta do'a yang tak pernah henti untukku.
10. Kepada Sahabat seperjuangan dan rekan selama kuliah di Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang Angkatan 2017.
11. Seseorang yang selalu menemaniku selama ini dan akan selamanya.
12. Almamaterku tercinta yang telah membawaku sampai mendapatkan gelar sarjana.

Atas segala bantuan yang telah diberikan, penulis mengucapkan terima kasih, semoga Allah SWT membalas dengan berlipat ganda dan kita semua senantiasa mendapat lindungan dan kasih sayangnya. Aamiin ya robbal 'alamin.

Palembang, April 2021
Penulis,



Mini

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	Error! Bookmark not defined.
<u>HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN</u>	iii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	Error! Bookmark not defined.
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
ABSTRAK	xii
ABSTRACT	xiii
RIWAYAT HIDUP	xiv
<u>BAB I PENDAHULUAN</u>	
1.1 Latar Belakang	15
1.2 Rumusan Masalah	18
1.3 Tujuan Penelitian.....	18
1.4 Manfaat Penelitian	19
<u>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</u>	
2.1 Kajian Teoritis	Error! Bookmark not defined.
2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan	Error! Bookmark not defined.
2.1.2 Pengertian Penempatan Kerja	Error! Bookmark not defined.
2.1.3 Pengertian Kompensasi.....	Error! Bookmark not defined.
2.2 Penelitian Lain Yang Relevan	Error! Bookmark not defined.
2.3 Kerangka Berpikir	Error! Bookmark not defined.
2.4 Hipotesis.....	Error! Bookmark not defined.
<u>BAB III METODE PENELITIAN</u>	
3.1 Tempat Dan Waktu Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
3.1.1 Tempat Penelitian	Error! Bookmark not defined.
3.1.2 Waktu Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	Error! Bookmark not defined.

3.2.1.Sumber Data	Error! Bookmark not defined.
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data	Error! Bookmark not defined.
3.3 Populasi, Sampel, dan Sampling	Error! Bookmark not defined.
3.3.1 Populasi.....	Error! Bookmark not defined.
3.3.2 Sampel	Error! Bookmark not defined.
3.3.3 Sampling	Error! Bookmark not defined.
3.4. Rancangan Penelitian	Error! Bookmark not defined.
3.5 Variabel dan Definisi Oprasional.....	Error! Bookmark not defined.
3.5.1 Variabel Penelitian	Error! Bookmark not defined.
3.5.2 Definisi Oprasional Variabel	Error! Bookmark not defined.
3.6 Instrumen Penelitian	Error! Bookmark not defined.
3.7 Uji Instrumen.....	Error! Bookmark not defined.
3.7.1 Uji Validitas	Error! Bookmark not defined.
3.7.2 Uji Reliabilitas	Error! Bookmark not defined.
3.8 Teknik Analisis Data	Error! Bookmark not defined.
3.8.1 Uji Asumsi Klasik	Error! Bookmark not defined.
3.8.2 Analisis Regresi Linear Berganda.....	Error! Bookmark not defined.
3.8.3 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	Error! Bookmark not defined.
3.9 Uji Hipotesis.....	Error! Bookmark not defined.
3.9.1 Uji Signifikasi Simultan (F)	Error! Bookmark not defined.
3.9.2 Uji Signifikasi Parsial (uji t)	Error! Bookmark not defined.
3.10 Sistematika Penulisan.....	Error! Bookmark not defined.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian	Error! Bookmark not defined.
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan	Error! Bookmark not defined.
4.1.2 Visi Dan Misi Perusahaan	Error! Bookmark not defined.
4.1.3 Struktur Organisasi Dan Pembagian Tugas	Error! Bookmark not defined.
4.2 Pembahasan	Error! Bookmark not defined.
4.3 Uji Instrumen.....	Error! Bookmark not defined.
4.3.1 Uji Validitas	Error! Bookmark not defined.
4.3.2 Uji Reliabilitas	Error! Bookmark not defined.

4.4 Uji Asumsi Klasik	Error! Bookmark not defined.
4.4.1 Uji Normalitas	Error! Bookmark not defined.
4.4.2 Uji Heteroskedastisitas	Error! Bookmark not defined.
4.4.3 Uji Multikolinieritas	Error! Bookmark not defined.
4.5 Analisis Regresi Linear Berganda	Error! Bookmark not defined.
4.6 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	Error! Bookmark not defined.
4.7 Uji Hipotesis Statistik (Uji F dan Uji t)	Error! Bookmark not defined.
4.7.1 Uji F (Uji Simultan)	Error! Bookmark not defined.
4.7.2 Uji t (Uji Parsial)	Error! Bookmark not defined.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan	Error! Bookmark not defined.
5.2 Saran.....	Error! Bookmark not defined.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
3.1 Jadwal Penelitian.....	29
3.2 Jumlah Populasi Penelitian	31
3.3 Instrumen Penelitian.....	37
3.4 Kisi-kisi Instrumen Penelitian.....	38
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	38
4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	56
4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	56
4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	57
4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	57
4.8 Hasil Uji Validitas Penempatan Kerja	58
4.9 Hasil Uji Validitas Kompensasi	59
4.10 Hasil Uji Validitas Kompetensi	60
4.11 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	61
4.12 Hasil Uji Reliabilitas Penempatan Kerja.....	62
4.13 Hasil Uji Reliabilitas Kompensasi	63
4.14 Hasil Uji Reliabilitas Kompetensi.....	63
4.15 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan.....	64
4.16 Hasil Uji Normalitas	64
4.17 Hasil Uji Heteroskedastisitas	65
4.18 Hasil Uji Multikolinieritas	66
4.19 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	67
4.20 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	68
4.21 Hasil Uji F.....	70
4.22 Hasil Uji t	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Berfikir	27
4.1 Logo Realme	48
4.2 Struktur Organisasi PT.KBMCP (Realme).....	52

ABSTRAK

Mini, Pengaruh Penempatan Kerja, Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karunia Berlian Makmur Cabang Palembang (Realme). (Di bawah bimbingan Bapak Baidowi Abdhie. SE, MP dan Ibu Yun Suprani, S.E,M.Si).

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja, kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Karunia Berlian Makmur Cabang Palembang (Realme) baik secara parsial maupun simultan.

Populasi pada penelitian ini adalah semua karyawan PT. Karunia Berlian Makmur Cabang Palembang (Realme) berjumlah 136 orang karyawan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 58 orang. Data dalam penelitian ini dikumpulkan dengan teknik observasi dan kuesioner. Agar mendapatkan instrumen yang valid dan reliable, maka dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dan analisis koefisien determinasi (R^2). Uji persyaratan analisis data menggunakan uji asumsi klasik yang terdiri dari normalitas, heteroskedastisitas dan multikolinearitas. Sedangkan untuk menguji hipotesis, digunakan uji t (parsial) dan uji f (simultan).

Penelitian ini menunjukkan koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0,345 atau 34,4% artinya bahwa variabel kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variabel penempatan kerja, kompensasi dan kompetensi sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor-faktor lain seperti motivasi, gaya kepemimpinan, imbalan, dan budaya kerja. Penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel penempatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel penempatan kerja, kompensasi dan kompetensi berpengaruh positif secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Implikasi dalam penelitian ini adalah PT. Karunia Berlian Makmur Cabang Palembang (Realme) dapat memperhatikan kebutuhan karyawan diantaranya penempatan kerja yang tepat, kompensasi yang sesuai serta kompetensi yang tidak dibedakan dalam status pendidikannya agar dapat memotivasi para karyawan untuk melakukan pekerjaannya secara efektif dan efisien, sehingga perusahaan mampu berkembang secara pesat.

ABSTRACT

Mini, The Effect of Work Placement, Compensation and Competence on Employee Performance at PT. Karunia Berlian Makmur Palembang Branch (Realme). (Under the guidance of Mr. Baidowi Abdhie. SE, MP and Mrs. Yun Suprani, S.E, M.Si)

The purpose of this study was to determine the effect of job placement, compensation and competence on the performance of employees of PT. Karunia Berlian Makmur Cabang Palembang (Realme) both partial and simultaneously.

The population in this study were all employees of PT. Karunia Berlian MakmurPalembang Branch (Realme) totaling 136 employees. The sample used in this study amounted to 58 people. The data in this study were collected by means of observation and questionnaires. In order to obtain valid and reliable instruments, validity and reliability tests are carried out. The analysis technique used in this research is multiple linear regression analysis and analysis of the coefficient of determination (R^2). The data analysis requirements test used the classical assumption test which consisted of normality, heteroscedasticity and multicolinearias. Meanwhile, to test the hypothesis, the t test (partial) and f test (simultaneous) were used.

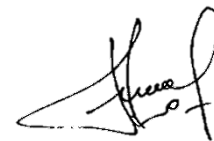
This research shows that the coefficient of determination (R^2) Is 0.345 or 34,4%, which means that the employee performance variables can be explained by job placement, compensation and competence variables while the rest is explained by other factors such as motivation, leadership style, rewards, and work culture. This study shows that partially job placement variables have a significant effect on employee performance, compensation has a significant effect on employee performance, competence has a significant effect on employee performance, job placement variables, compensation and competence have a positive effect on employee performance together.

The implication in this research is that PT. Karunia Berlian MakmurPalembang Branch (Realme) can pay attention to employee needs including proper work placement, appropriate compensation and competence that is not differentiated in their educational status in order to motivate employees to do their work effectively and efficiently, so that the company is able to develop rapidly.

RIWAYAT HIDUP

Mini, dilahirkan di Tangerang pada tanggal 06 Februari 1999 merupakan anak ke-1 dari 2 bersaudara dari pasangan Bapak Kosasih dan Ibu Arsiyah. Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2011 di SD Negeri Kedung III, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan tahun 2014 di SMP Negeri 1 Gunung Kaler, dan selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Kejuruan pada tahun 2017 di SMK AL-BANA. Pada tahun 2017 memasuki Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, April 2021
Penulis,



Mini

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan usaha saat ini membutuhkan kinerja karyawan yang kompeten. Kinerja karyawan yang baik dan hendak akan memajukan perusahaan. Menurut Mangkunegara dan Widianingsih (2017). Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan baik kualitas maupun kuantitasnya. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Muaja (2017). Kinerja karyawan dipengaruhi oleh penempatan kerja, kompensasi dan kompetensi.

Penempatan kerja, (*placement*) dikatakan sebagai pemberian kepada karyawan untuk mengetahui karakter atau syarat-syarat dalam mengerjakan suatu pekerjaan dan menempatkan orang-orang yang telah lulus seleksi pada jabatan-jabatan tertentu sesuai dengan uraian pekerjaan dan klasifikasi (Hasibuan, 2019:64). Penempatan ini harus di dasarkan dengan uraian pekerjaan (*job description*) dan perincian pekerjaan (*job specification*) yang telah ditentukan serta berpedoman kepada prinsip “penempatan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat”. Selain itu yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi merupakan penghargaan yang berbentuk uang, barang langsung dan tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan perusahaan, Hasibuan (2011:118). Kompensasi berbentuk uang artinya kompensasi yang diterima dalam bentuk uang kartal

sedangkan kompensasi berbentuk barang artinya kompensasi yang di terima dengan menggunakan barang kepada karyawan yang bersangkutan. Demikian juga dengan kompetensi yang dikatakan sebagai salah satu faktor mempengaruhi kinerja karyawan. Kompetensi diperlukan untuk membantu perusahaan menciptakan budaya kinerja karyawan yang tinggi. Kompetensi merupakan kemampuan melaksanakan pekerjaan atau tugas yang di dasari keterampilan maupun pengetahuan dan di dukung oleh sikap kerja yang ditetapkan oleh pekerjaan. Menurut Wibowo (2017:15). Kompetensi menunjukkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap tertentu dari suatu profesi dalam ciri keahlian tertentu, yang menjadi ciri dari seorang profesional.

Uraian diatas dapat disimpulkan bawasannya penempatan kerja adalah kegiatan untuk menempatkan seseorang yang telah lulus seleksi pada jabatan-jabatan tertentu sesuai dengan pekerjaannya. Maka dari itu, untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan akan memberikan kompensasi yang berupa barang langsung atau tidak langsung. Untuk dapat mempersiapkan hal tersebut kompetensi sangat diperlukan agar bisa membantu perusahaan menciptakan budaya yang tinggi. Kompetensi menunjukkan pengetahuan, keterampilan dan sikap tertentu dari suatu profesi dalam ciri keahlian yang menjadi ciri dari seorang profesional.

PT. Karunia Berlian Makmur Cabang Palembang (Realme) merupakan perusahaan yang bergerak dibidang smartphone dan barang elektronik lainnya meliputi beragam kategori yaitu: Tv, Smartwatch, Buds Air, Smart Cam, Chopper Mitociba Dll. Perusahaan ini didirikan pada tahun 2019 (Cabang Palembang). Studi pendahuluan yang dilakukan di PT. Karunia Berlian Makmur Cabang Palembang

(Realme) dengan mewawancarai kepala toko PT. Karunia Berlian Makmur Cabang Palembang (Realme) didapatkan hasil bahwa kinerja karyawan yang kurang baik, diakibatkan perusahaan memberikan target yang terlalu besar namun tidak diimbangi dengan gaji yang cukup atau sesuai, dan penekanan karyawan yang terlalu tinggi sehingga mengakibatkan penurunan dalam kinerja karyawan. Penempatan kerja bagi PT. Karunia Berlian Makmur Cabang Palembang (Realme) dalam perusahaan ini, jika seorang karyawan memenuhi syarat dan ketentuan seperti target penjualan dengan baik maka karyawan tersebut akan mendapatkan kedudukan atau tingkatan dalam penempatan kerja, namun semua itu bergantung dengan karyawannya. Kompensasi dalam perusahaan tersebut tidak sesuai dengan yang diharapkan para karyawan sehingga menimbulkan ketidakadilan, kompensasi yang seharusnya diberikan 100% untuk karyawan tetapi hanya memberikan 10% bahkan sampai memberikan 0%. Kompetensi di PT. Karunia Berlian Makmur Cabang Palembang (Realme) tidak dibeda-bedakan dalam status pendidikannya, semua itu bergantung kepada kemampuan karyawan tersebut.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: ***“Pengaruh Penempatan Kerja, Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karunia Berlian Makmur Cabang Palembang (Realme)”***

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka perumusan masalah yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah terdapat pengaruh penempatan kerja, kompensasi dan kompetensi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Karunia Berlian Makmur Cabang Palembang (Realme).
2. Apakah terdapat pengaruh penempatan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Karunia Berlian Makmur Cabang Palembang (Realme).
3. Apakah terdapat pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Karunia Berlian Makmur Cabang Palembang (Realme).
4. Apakah terdapat pengaruh kompetensi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Karunia Berlian Makmur Cabang Palembang (Realme).

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan tujuan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka tujuan penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja, kompensasi dan kompetensi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Karunia Berlian Makmur Cabang Palembang (Realme).

2. Untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Karunia Berlian Makmur Cabang Palembang (Realme).
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Karunia Berlian Makmur Cabang Palembang (Realme).
4. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Karunia Berlian Makmur Cabang Palembang (Realme).

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dalam penulisan proposal ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat memberikan pengetahuan tambahan, wawasan baik secara teori maupun peraktek mengenai pengaruh penempatan kerja, kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan informasi tentang penempatan kerja, kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Akademik

Hasil penelitian berikutnya khusus tentang penempatan kerja, kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*.**Jakarta: Rineka Cipta.**
- Cahyati, Cuci. 2017. *Skripsi Pengaruh Penempatan Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Tabungan Negara(Persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Semarang*).**Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Program Studi S1-Perbankan Syariah IAIN Salatiga.**
- Dessler Gary. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.**Jilid I. PT. Indeks: Jakarta.**
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*.**Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.**
- Hamali Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Sumber Daya Manusia***CAPS : Yogyakarta.**
- Hasibuan, Malayu S.P, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.**Jakarta: PT Bumi Askara.**
- Hisbuan H Malayu S.P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.**Bumi Aksara: Jakarta.**
- Husein Umar. 2010. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Serta Bisnis. Edisi Kedua*. **Jakarta: Penerbit Raja Grafindo Persada.**
- Husein Umar. 2013. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*.**Jakarta: Rajawali**
- Kamsrin Sa'i. 2015. *Pedoman penulisan Skripsi dan Laporan Akhir*.**Fakultas Ekonomi Tridinanti Palembang: Palembang.**
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia.(Revisi)*.**Bumi Aksara : Jakarta.**
- Mangkunegara, Widianingsih 2017. “*Pengaruh Penempatan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bri (PERSERO),Tbk Cabang Semarang Pattimura*” **Jurnal Ilmu Administrasi bisnis, vol.3, no.3, pp.71-78, jun.2014.**
- Marliana Budhiningtias Winanti (2011). *Skripsi Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (survei pada pt. frisian flag indonesia wilayah jawa barat)*.**Universitas Komputer Indonesia.**

- Muaja, Octavia, Karina, Adolfina, Lucky. O.H Dotulong. 2017 “*Pengaruh Penempatan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulutog Kantor Cabang Utama Manado*” **Jurnal EMBA Vol.5 No.2 Juni 2017, Hal. 2211-2220.**
- Rahayuningsih 2017. “*Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap kinerja Karyawan Studi pada PT. Aquafarm Nusantara Semarang*” **Proseding Seminar Nasional Multi Disiplin Ilmu dan Call For Paper Unisbank Ke-3(SENDI_U3) 2017. ISBN : 9-789-7936-499-93.**
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik.* **Jakarta: Rajawali Press.**
- Sastrohadiwiryono Siswanto. 2015. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia.* **Revisi 2. Bumi ksara : Bandung.**
- Sugiyono. 2013. *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.* **Bandung: Alfabeta.**
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif. Kualitatif dan Kombinasi(Mixed Methods).* **Alfabeta: Bandung.**
- Suparno Erman. 2012. *Kebijakan Dan Strategi Penempatan Tenaga Kerja.* melalui <http://www.setkab.go.id/index.php?pg=detailartikel=3518>, **diakses pada tanggal 05-07-2020.**
- Supomo R. 2018. *Pengantar Manajemen.* **Yrama Widya : Bnadung.**
- Sutrisno Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* **Penerbit: Jakarta, Kencana.**
- Tagala, Mustadin. 2018. *Psikologi Industri dan Organisasi.* **Depok. Rajawali Pers.**
- Tohardi Ahmad. 2012. *Pemahaman Praktis manajemen Sumber Daya Manusia.* **Mandar maju: Bandung.**
- Wibowo. 2017. *Manajmen Kinerja. Edisi Kelima.* **Depok: PT. Raja Grafindo. Kencana.**
- Yusuf, Ria Mardiana, Darman Syarif, (2018), *Komitmen Organisasi: Definisi, Dipengaruhi dan Mempengaruhi,* (Cetakan ke 2), **Makassar : CV Nas Media Pustaka**