



Pengaruh Penempatan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Ris Investindo Sarana Kecamatan Lubuk Begalung Padang

Rosalina^{1*}, Novi Yanti², Delori Nancy Meyla³

¹ Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

² Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

³ Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

*Corresponding Author: oocha5071@gmail.com.

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis, Pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening Pada PT Ris Investindo Sarana Kec.Lubuk Begalung Padang, Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT Ris Investindo Sarana Kec.Lubuk Begalung Padang, Pengaruh penempatan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT Ris Investindo Sarana Kec. Lubuk Begalung Padang. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode pengumpulan data dilakukan dengan riset kepustakaan, dan penelitian lapangan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Ris Investindo Sarana dengan jumlah 30 orang, dengan teknik total sampling. Metode analisis adalah analisis deskriptif, analisis path, serta uji hipotesis dengan uji-t dan uji sobel test. Hasil analisis yaitu Penempatan kerja secara langsung berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Ris Investindo Sarana, kompensasi secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Ris Investindo Sarana, penempatan kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Ris Investindo Sarana, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Ris Investindo Sarana, kepuasan kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Ris Investindo Sarana, penempatan kerja secara langsung berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan PT Ris Investindo Sarana.

Kata kunci: Penempatan Kerja, Kompensasi, Kepuasan Kerja, Kinerja

Abstract: The purpose of this study is to find out and analyze, The effect of job placement on employee performance with job satisfaction as an intervening variable at PT Ris Investindo Sarana Kec.Lubuk Begalung Padang, The effect of compensation on employee performance with job satisfaction as an intervening variable at PT Ris Investindo Sarana Kec.Lubuk Begalung Padang, The effect of job placement and compensation on employee performance with job satisfaction as a variable intervening at PT Ris Investindo Sarana Kec.Lubuk Begalung Padang. The type of research used in this study is quantitative research. The data collection method was carried out by literature research, and field research. The population in this study is all employees of PT Ris Investindo Sarana with a total of 30 people, with a

total sampling technique. The analysis methods are descriptive analysis, path analysis, and hypothesis test with t-test and sobel test. The results of the analysis are that job placement directly has a significant effect on employee job satisfaction at PT Ris Investindo Sarana, compensation directly has a significant effect on employee job satisfaction at PT Ris Investindo Sarana, job placement directly has a significant effect on employee performance at PT Ris Investindo Sarana, compensation has a significant effect on employee performance at PT Ris Investindo Sarana, job satisfaction directly has a significant effect on employee performance at PT Ris Investindo Sarana, job placement directly has a insignificant effect on performance with job satisfaction as an intervening variable in employees of PT Ris Investindo Sarana.

Keywords: Job Placement, Compensation, Job Satisfaction, Performance

PENDAHULUAN

Dasar bagi PT Ris Investindo Sarana Mengelola sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan adalah salah satu cara untuk mendapatkan keunggulan dalam persaingan. Pengelolaan sumber daya ini tidak terlepas dari faktor sumber daya manusia, yaitu tenaga kerja atau karyawan yang diharapkan dapat mencapai tujuan perusahaan.

Keberhasilan PT Ris Investindo Sarana dalam mencapai tujuan merupakan salah satu cerminan dari perusahaan yang efektif. Kinerja karyawan adalah salah satu ukuran yang paling sering digunakan untuk mengukur seberapa efektif suatu bisnis. Tanpa kinerja yang baik di setiap area bisnis, keberhasilan perusahaan menjadi sangat sulit atau bahkan tidak mungkin

Menurut Luthfi, (2024: 21) Kinerja karyawan merupakan sebuah hasil yang diproduksi dari fungsi sebuah pekerjaan yang tertentu atau sebuah kegiatan pada suatu pekerjaan tertentu kurang lebih selama periode waktu tertentu, yang dapat memperlihatkan kualitas serta kuantitas dari pekerjaan tersebut. Maka kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, penempatan kerja, kepuasan kerja, dan komunikasi.

Sehubungan dengan hal tersebut, berdasarkan pengamatan awal penelitian dari PT. Ris Investido Sarana didapatkan informasi melalui wawancara dengan HRD permasalahan berkenaan dengan kinerja sebagai berikut:

Tabel 1. Permasalahan Berkenaan Kinerja

Kategori	Permasalahan	Dampak	Penyebab
Kuantitas hasil Kerja	Hasil kerja karyawan tidak mencapai target yang ditentukan	Penurunan produktivitas dan pencapaian tujuan perusahaan	Kurangnya keterampilan, terlalu banyak tugas, atau motivasi yang rendah
Kualitas hasil kerja	Kualitas karyawan tidak sesuai dengan standar	Keluhan dari pelanggan, hasil kerja perlu di perbaiki atau diulang	Kurangnya pelatihan atau kurangnya terhadap detail
Efisiensi dalam tugas	Tugas memakan waktu lebih lama dari yang seharusnya	Proses kerja melambat, peningkatan biaya operasional	Kurangnya pemahaman tentang proses atau penggunaan teknologi
Disiplin Kerja	Karyawan sering terlambat atau absen tanpa alasan yang jelas	Penurunan kepercayaan atasan, tertundanya penyelesaian pekerjaan	Kurangnya komitmen, tidak ada sanksi yang tegas
Inisiatif	Karyawan tidak aktif dalam mencari solusi atau mengambil	Proyek atau pekerjaan tertunda, peluang inovasi terlewatkan	Kurangnya motivasi atau penghargaan untuk inisiatif, budaya

Kategori	Permasalahan	Dampak	Penyebab
	langkah inisiatif		kerja yang tidak mendukung kreativitas
Ketelitian	Karyawan sering membuat kesalahan dalam pekerjaan	Penurunan kualitas produk atau layanan, meningkatnya komplain	Karyawan tidak fokus atau terburu-buru menyelesaikan tugas
Kepemimpinan	Pemimpin tidak mampu mengarahkan tim dengan baik	Tim kurang terarah, tujuan tidak tercapai, tim tidak efektif bekerja sama	Pemimpin tidak memiliki pengalaman atau keterampilan kepemimpinan yang memadai
Kejujuran	Adanya ketidakjujuran dalam melaporkan hasil kerja	Hilangnya kepercayaan dari manajemen dan tim kerja	Tidak adanya budaya kejujuran dalam perusahaan
Kreativitas	Karyawan kurang mampu menghasilkan ide	Perusahaan kurang kompetitif, tidak ada inovasi dalam produk atau proses	Lingkungan kerja yang kurang mendukung kreativitas

Sumber : PT. Ris Investindo Sarana, 2024

Berdasarkan tabel 1 Terdapat sejumlah permasalahan kinerja karyawan yang berdampak pada kuantitas hasil kerja yang tidak mencapai target dan kualitas kerja yang tidak sesuai standar menyebabkan penurunan daya produksi dan keluhan pelanggan. Efisiensi kerja juga rendah, dengan banyak tugas yang memakan waktu lebih lama dari seharusnya akibat kurangnya pemahaman proses dan teknologi. Disiplin kerja yang buruk, seperti keterlambatan dan absensi tanpa alasan jelas. Sementara kurangnya inisiatif menghambat inovasi dan kreativitas. Ketelitian dalam pekerjaan juga bermasalah, sering terjadi kesalahan yang berdampak pada kualitas produk dan layanan. Selain itu, kepemimpinan yang lemah membuat tim bekerja tanpa arah yang jelas, dan adanya ketidakjujuran dalam pelaporan hasil kerja merusak kepercayaan internal. Semua ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu meningkatkan keterampilan, efisiensi dan disiplin kerja untuk mencapai kinerja yang lebih optimal.

Menurut Sovi, (2022:53) Penempatan karyawan merupakan penugasan seseorang pada suatu jabatan yang sesuai dengan keahlian dan keterampilan yang dimilikinya. Penempatan karyawan dalam posisi jabatan yang tepat akan membantu perusahaan untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal dan mencapai tujuan yang diharapkan.

Penempatan yang tepat merupakan cara untuk mengoptimalkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan terhadap kinerja karyawan itu sendiri. Permasalahan penempatan pada PT Ris Investindo Sarana dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Penempatan Karyawan

Kategori	Permasalahan	Dampak	Penyebab
Penempatan Kerja	Penempatan Tenaga Kerja yang Tidak Optimal	Produktivitas menurun, pekerjaan tidak selesai tepat waktu	Penempatan berdasarkan kebutuhan sementara, kurangnya pemetaan keterampilan
Penempatan Kerja	Kekurangan Tenaga Kerja Terampil	Kualitas distribusi menurun, proses kerja terhambat	Kebutuhan tenaga kerja yang tidak sesuai dengan kualifikasi yang ada
Penempatan Kerja	Tingginya Turnover Karyawan	Gangguan operasional, biaya pelatihan meningkat	Ketidakcocokan antara pekerjaan dan keahlian, kurangnya kepuasan kerja

Penempatan Kerja	Karyawan Tidak Memahami Proses Distribusi Semen dengan Baik	Kesalahan dalam proses distribusi, penurunan efisiensi	Kurangnya pelatihan spesifik mengenai proses distribusi semen
Penempatan Kerja	Penempatan di Lokasi Kerja yang Tidak Strategis	Biaya operasional meningkat, keterlambatan distribusi	Penentuan lokasi yang tidak mempertimbangkan efisiensi logistik

Sumber: PT Ris Investindo Sarana, 2024

Berdasarkan tabel 2. Penempatan tenaga kerja yang tidak optimal terjadi ketika karyawan ditempatkan pada posisi yang tidak sesuai dengan keterampilan mereka, sering karena pemetaan keterampilan yang buruk atau kebutuhan sementara. Ini dapat mengakibatkan kinerja menurun dan pekerjaan tidak selesai tepat waktu, karena karyawan mungkin tidak memiliki keterampilan yang diperlukan. Untuk mengatasi masalah ini, perusahaan perlu meningkatkan pemetaan keterampilan dan penempatan strategis agar setiap individu dapat berkontribusi secara maksimal.

Selain penempatan kerja, terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kompensasi. Menurut (Dyah, 2021:257) Kompensasi merupakan suatu biaya yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya sebagai salah satu alat untuk memotivasi karyawan dengan harapan perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari karyawannya. Karyawan akan lebih termotivasi jika kompensasi yang diberikan oleh perusahaan akan sesuai dengan apa yang diharapkan dan sesuai dengan apa yang dikerjakan. Oleh karena itu pemberian kompensasi yang adil, dan tepat diperlukan perusahaan untuk dapat memotivasi karyawannya sehingga tercipta kegairahan kerja yang berimbas pada semangat kerja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Berikut adalah data kompensasi yang diterima karyawan PT Ris Investindo Sarana.

Tabel 3. Data kompensasi Karyawan Pada PT Ris Investindo Sarana

Jabatan	Gaji/upah	Insentif	Tunjangan	Fasilitas
Direktur	8.000.000	Bonus tahunan, Target kinerja	Tunjangan kesehatan, transportasi, makan, pension	Mobil dinas, laptop, ruang kerja pribadi
Wakil Direktur	6.000.000	Bonus tahunan, Target kinerja	Tunjangan kesehatan, transportasi, makan, pension	Mobil dinas, laptop, ruang kerja pribadi
HRD	5.000.000	Bonus tahunan, Target kinerja	Tunjangan kesehatan, transportasi, makan, pension	Mobil dinas, laptop, ruang kerja pribadi
Manajer	3.500.000	Bonus tahunan, Target kinerja	Tunjangan kesehatan, transportasi, makan, pension	Mobil dinas, laptop, ruang kerja pribadi
Staff	2.800.000	Bonus	Tunjangan kesehatan, transportasi, makan	laptop, ruang kerja khusus staff
Security	2.800.000	-	Tunjangan kesehatan, transportasi, makan	-
OB	2.800.000	-	Tunjangan kesehatan, transportasi, makan	-

Sumber: PT Ris Investindo Sarana, 2024

Bedasarkan data tabel 3. menunjukkan struktur yang jelas berdasarkan jabatan, dengan gaji tertinggi diperoleh Direktur dan yang terendah pada posisi Staff, Security, dan OB. gaji yang diterima oleh staff masih jauh dibandingkan gaji manajer. Sementara, menurut karyawan bagian staff, beban kerja dan resiko kerja yang mereka dapatkan lebih tinggi. Sehingga mereka merasa gaji yang diterima masih kurang memadai. Selain itu, insentif diluar gaji dan pembayaran upah kerja lembur terkadang terlambat atau masih belum tepat waktu. Maka dari itu, perusahaan perlu memperhatikan kembali kompensasi yang diterima oleh karyawan sudah memadai atau belum. Apabila karyawan memandang kompensasi mereka tidak memadai, kinerja mereka bisa turun secara drastis dan berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan.

Kemudian faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Menurut (Adrian, 2023:149) Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang nyaman atau tidak nyaman di mana karyawan mengalami pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang tentang pekerjaannya. Berikut adalah table berkenaan dengan kepuasan kerja karyawan PT Ris Investindo Sarana:

Tabel 4. Permasalahan Berkenaan dengan Kepuasan Kerja

No	Dimensi kepuasan	Kepuasan	Tidak Puas	Jumlah Karyawan
1	Perkerjaan	18	12	30
2	Gaji	20	10	30
3	Penempatan	15	15	30
4	Atasan	16	14	30
5	Rekan Kerja	17	13	30
6	Lingkungan kerja	15	15	30
Jumlah Rata-Rata		16,8	13,1	30

Sumber: PT Ris Investindo Sarana, 2024

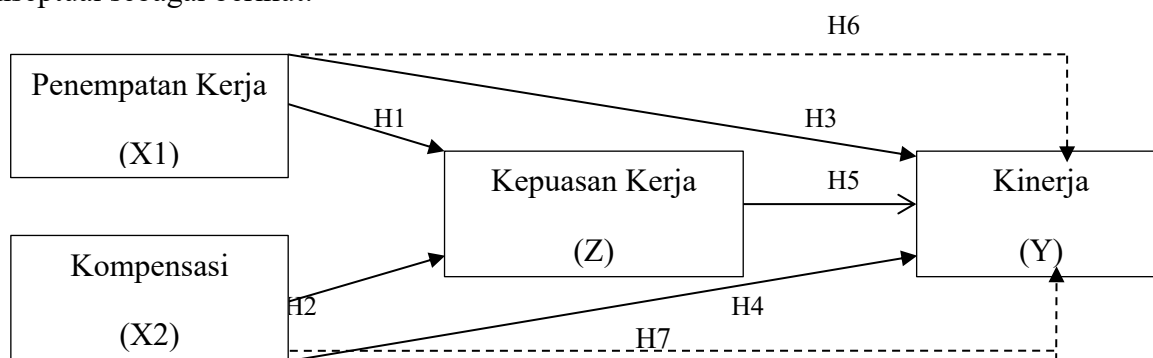
Berdasarkan tabel 4 kepuasan kerja di PT Ris Investindo Sarana, mayoritas karyawan puas dengan gaji mereka, meskipun ada beberapa yang masih tidak puas. Penempatan dan lingkungan kerja menunjukkan tingkat kepuasan yang seimbang antara puas dan tidak puas, yang mengindikasikan perlunya perbaikan di kedua aspek ini. Hubungan antar rekan kerja relatif baik, sedangkan pekerjaan dan atasan juga menunjukkan kepuasan yang cukup seimbang. Secara keseluruhan, perusahaan perlu fokus pada perbaikan penempatan dan lingkungan kerja untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut:

1. Indikator manakah yang lebih dominan dari variabel penempatan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Ris Investindo Sarana Kec.Lubuk Bagalung Padang?
2. Apakah penempatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT Ris Investindo Sarana Kecamatan Lubuk Bagalung Padang?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT Ris Investindo Sarana Kecamatan Lubuk Bagalung Padang?
4. Apakah penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja pada PT Ris Investindo Sarana Kecamatan Lubuk Bagalung Padang?
5. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pada PT Ris Investindo Sarana Kecamatan Lubuk Bagalung Padang?
6. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pada PT Ris Investindo Sarana Kecamatan Lubuk Bagalung Padang?

7. Apakah penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Ris Investindo Sarana Kecamatan Lubuk Bagalung Padang?
8. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Ris Investindo Sarana Kecamatan Lubuk Bagalung Padang?

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka dibuat kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan kerangka konseptual dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

- H1 : Diduga bahwa penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Ris Investindo Sarana.
- H2 : Diduga kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Ris Invesindo Sarana.
- H3 : Diduga bahwa penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ris Investindo Sarana.
- H4 : Diduga bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ris Investindo Sarana.
- H5 : Diduga kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ris Investindo Sarana.
- H6: Ada pengaruh tidak langsung penempatan kerja melalui kepuasan kerja terhadap kinerja.
- H7: Ada pengaruh tidak langsung kompensasi melalui kepuasan kerja terhadap kinerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT Ris Investindo Sarana. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 30 orang karyawan, dimana sampel penelitian ini menggunakan teknik total sampling dengan jumlah 30 orang karyawan. Adapun metode pengumpulan data yaitu dengan riset lapangan dan riset kepustakaan, teknik pengumpulan data penelitian ini menggunakan wawancara dan survey kuesioner. Jenis data dalam penelitian ini yaitu data kuantitatif, sumber data yang digunakan yaitu data primer. Adapun metode analisis pada penelitian ini yaitu analisis deskriptif dan analisis path. Pengujian hipotesis yaitu Uji t dan Uji sobel test. Penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik dengan metode uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Path (Analisis Jalur)

Analisis jalur merupakan suatu metode pendekomposisi korelasi kedalam bagian-bagian yang berbeda untuk menginterpretasikan suatu pengaruh (*effect*).

1. Analisis Sub Struktur I

Pengaruh penempatan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel 5 dan 6 dibawah ini:

Tabel 5. Model Path Analisis I (Penempatan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja)

Model	Coefficients ^a			T	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients		
	B		Beta		
(Constant)	75.714	13.887		5.452	.000
1 Penempatan Kerja	-.317	.255	-.278	-1.246	.223
Kompensasi	.512	.229	.500	2.242	.033

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: hasil olahan data SPSS V20, 2024

Tabel 6. Model Summary

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.397 ^a	.158	.095	9.175

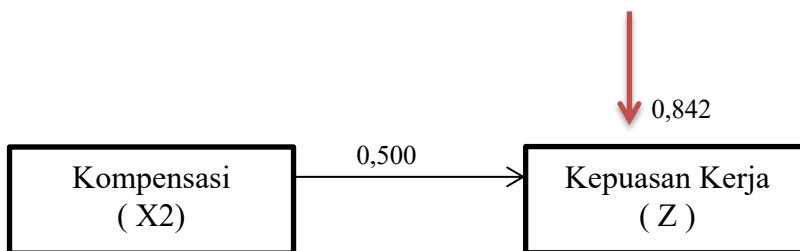
a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Penempatan Kerja

Sumber: hasil olahan data SPSS V20, 2024

Berdasarkan tabel 5 dan 6 di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai signifikansi variabel penempatan kerja adalah 0,223 yang lebih besar dari 0,05. Sehingga koefisien jalur penempatan kerja tidak signifikan. Karena koefisien jalurnya tidak signifikan maka jalur dari penempatan kerja menjadi tidak terhubung.
2. Nilai signifikansi variabel kompensasi adalah 0,033 yang lebih kecil dari 0,05. Sehingga koefisien jalur kompensasi signifikan. Karena koefisien jalurnya signifikan maka jalur dari kompensasi menjadi terhubung.

Dari penjelasan diatas maka dapat dibuatkan gambar struktur path analisis 1 pada gambar 2 dibawah ini :



Gambar 2 Diagram Sub Struktur Path Analisis I

2. Analisis Sub Struktur II

Pengaruh penempatan kerja, kompensasi, kepuasan kerja terhadap kinerja dapat dilihat pada tabel 7 dan 8 dibawah ini :

Tabel 7. Model Path Analisis II (Penempatan kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening)

Model	Coefficients ^a			T	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients		
	B		Beta		
(Constant)	223.301	3.019		73.957	.000
1 Penempatan Kerja	-.800	.039	-1.090	-20.367	.000
Kompensasi	.143	.037	.217	3.826	.001

Kepuasan Kerja	-.096	.029	-.149	-3.329	.003
a. Dependent Variable: Kinerja					

Tabel 8. Model Summary II

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.978 ^a	.956	.951	1.376

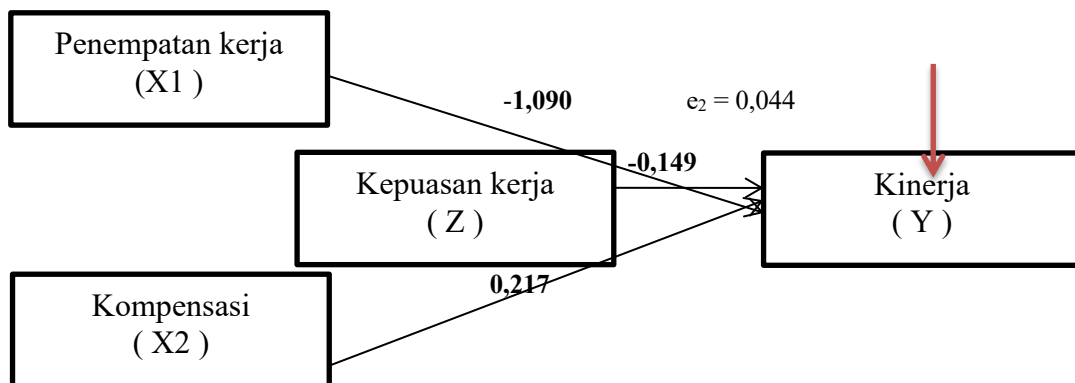
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Penempatan Kerja, Kompensasi

Sumber : hasil olahan data SPSS V20, 2024

Berdasarkan tabel 7 dan 8 diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai signifikansi variabel penempatan kerja adalah 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Sehingga koefisien jalur penempatan kerja signifikan. Karena koefisien jalurnya signifikan maka jalur dari penempatan kerja menjadi terhubung.
2. Nilai signifikansi variabel kompensasi adalah 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Sehingga koefisien jalur kompensasi signifikan. Karena koefisien jalurnya signifikan maka jalur dari kompensasi menjadi terhubung.
3. Nilai signifikansi variabel kepuasan kerja adalah 0,003 yang lebih kecil dari 0,05. Sehingga koefisien jalur kepuasan kerja signifikan. Karena koefisien jalurnya signifikan maka jalur dari kepuasan kerja menjadi terhubung.

Dari penjelasan diatas maka dapat dibuatkan gambar struktur path analisis II pada gambar 3 dibawah ini:



Gambar 3. Diagram Sub Struktur Path Analisis I

Hasil Pengujian Hipotesis

a. Uji t

Uji t digunakan untuk menentukan apakah variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan secara individual terhadap variabel terikat. Hasil uji coba penelitian ini disajikan dalam tabel 9,10 dan 11:

Tabel 9. Hasil Uji t Kepuasan Kerja

Model	Coefficients ^a				Sig.	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T		
	B	Std. Error				
(Constant)	75.714	13.887		5.452	.000	
1	Penempatan Kerja	-.317	.255	-.278	-1.246	.223
	Kompensasi	.512	.229	.500	2.242	.033

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Tabel 10. Hasil Uji t Kinerja I

Coefficients^a						
Model		Unstandardized		Standardized	T	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	216.025	2.441		88.489	.000
	Penempatan Kerja	-.769	.045	-1.048	-17.190	.000
	Kompensasi	.094	.040	.142	2.329	.028

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: hasil olahan data SPSS V20, 2024

Tabel 11. Hasil Uji t Kinerja II

Coefficients^a						
Model		Unstandardized		Standardized	T	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	223.301	3.019		73.957	.000
	Penempatan Kerja	-.800	.039	-1.090	-20.367	.000
	Kompensasi	.143	.037	.217	3.826	.001
	Kepuasan Kerja	-.096	.029	-.149	-3.329	.003

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: hasil olahan data SPSS V20,2024

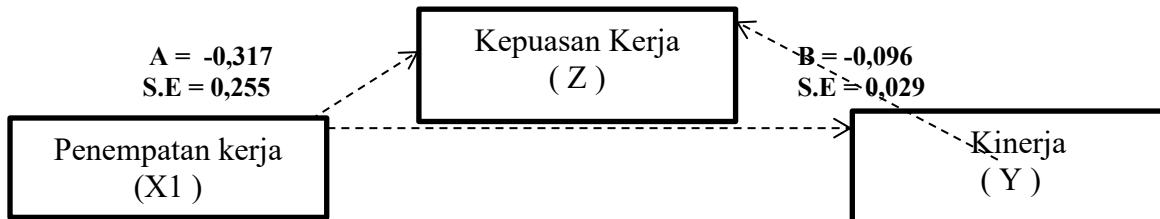
Hasil Output SPSS dari tabel 9, 10 dan 11 di atas ditunjukkan sebagai berikut:

1. Variabel penempatan kerja memiliki nilai t hitung -1,246, yang lebih rendah dari nilai t tabel 2.0553, karena t hitung lebih besar dari t tabel, dan nilai sig perhitungan adalah 0,223 lebih besar dari 0,05, sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa penempatan kerja secara parsial tidak signifikan berdampak negatif terhadap kepuasan kerja. Penempatan kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan mengakibatkan kepuasan kerja yang lebih rendah.
2. Variabel kompensasi, t hitung, adalah 2,242 lebih besar dari nilai t tabel, 2.0553, sehingga t tabel lebih besar dari t hitung. Selain itu, nilai sig perhitungan adalah 0,033 di atas 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh positif secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Kompensasi yang memenuhi kebutuhan karyawan dapat meningkatkan motivasi, meningkatkan hubungan kerja, dan meningkatkan kepuasan kerja.
3. Variabel penempatan kerja memiliki nilai t hitung sebesar 17.190, yang lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2.0553, jadi t hitung lebih besar dari t tabel. Selain itu, Nilai sig perhitungan adalah $0,000 < 0,05$, jadi H_0 ditolak dan H_a diterima. Oleh karena itu, Ada kesimpulan bahwa penempatan kerja secara parsial memengaruhi kinerja. Pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja yang bernilai negatif berarti bahwa penempatan kerja tidak sesuai dengan kemampuan, minat, atau tujuan karyawan.
4. Variabel kompensasi, t hitung, adalah lebih besar dari nilai t tabel, 2.0553, sehingga t hitung $>$ t tabel. Selain itu, nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah 0,028 lebih besar dari 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kompensasi secara parsial meningkatkan kinerja secara signifikan. Jika penempatan kerja tidak sesuai dengan kemampuan, minat, atau tujuan seorang karyawan, ini disebut sebagai pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja yang bernilai negatif.
5. Variabel kepuasan kerja memiliki nilai t hitung sebesar 3,329, nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2.0553, sehingga t hitung lebih besar dari nilai t tabel. Selain itu, karena nilai sig perhitungan adalah $0,003 < 0,05$, H_0 ditolak dan H_a diterima. Oleh

karena itu, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja secara parsial memengaruhi kinerja. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja yang bernilai negatif berarti bahwa semakin tinggi kepuasan kerja, justru kinerja cenderung menurun.

b. Uji Sobel Test

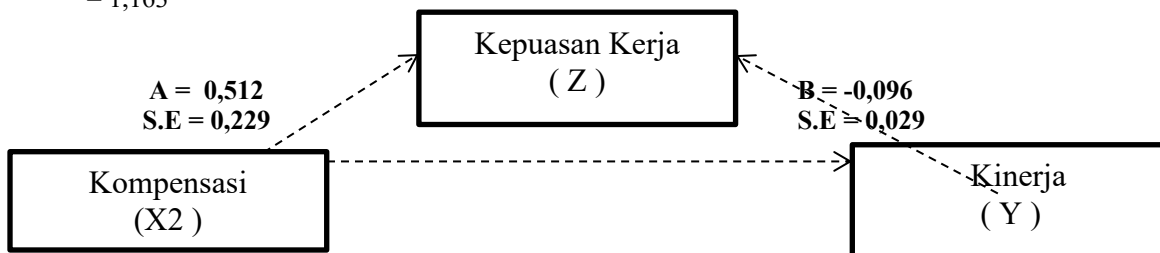
Sobel test dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independen ke variabel dependen atau melalui variabel perantara atau intervening. Hasil uji sobel test dari penelitian ini dapat disajikan pada gambar 4 dan 5 berikut ini:



Sumber : hasil olahan data SPSS V 20, 2024

Gambar 4. Uji Sobel Test I

$$Z = \frac{-0,317 \times -0,096}{\sqrt{(-0,096^2 \times 0,255^2) + (-0,317^2 \times 0,029^2)}} = 1,163$$



Sumber : hasil olahan data SPSS V20, 2024

Gambar 5. Uji Sobel Test II

$$Z = \frac{0,512 \times -0,096}{\sqrt{(-0,096^2 \times 0,229^2) + (0,512^2 \times 0,029^2)}} = 1,852$$

Berdasarkan tabel gambar 4 dan 5 diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai uji sobel test dari kepuasan kerja signifikansi mempegaruhi penempatan kerja terhadap kinerja sebesar $1,163 < 1,96$ dengan tingkat signifikansi 5% (0,05). Ini berarti bahwa variabel kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap penempatan kerja dan kinerja.
2. Nilai uji sobel test dari kepuasan kerja signifikansi mempegaruhi kompensasi terhadap kinerja sebesar $1,852 < 1,96$ dengan tingkat signifikansi 5% (0, 05). Ini berarti bahwa variabel kepuasan kerja tidak memengaruhi kompensasi terhadap kinerja.

Pembahasan

1. Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil path analisis dan hasil uji hipotesis t membuktikan bahwa secara langsung ada pengaruh negatif dan tidak signifikan antara variabel penempatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Ris Investindo Sarana.

Pengaruh penempatan kerja dengan tingkat kepuasan kerja yang rendah berarti penempatan kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan mengakibatkan kepuasan kerja

yang rendah. Dengan pengaruh yang tidak signifikan, salah satu cara meningkatkan kepuasan kerja adalah mengatur penempatan ulang dan memperbaiki lingkungan kerja.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Hasrival, 2024) Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Penempatan kerja berdampak positif dan besar terhadap kinerja pegawai, beban kerja berdampak positif dan relatif kecil terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja berdampak positif dan relatif kecil pada kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening, penempatan kerja berdampak positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pekerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening, beban kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Ni Nengah Rupadi Kertiriasih, 2023) yang mendapat hasil bahwa komitmen organisasi dan kompensasi berpengaruh positif namun tidak signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan. Studi yang dilakukan oleh (Estevania Liflora Kansil et al., 2022) yang mendapat hasil bahwa variabel Beban Kerja dan kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai. (Riris Wanti Apriyani, 2020) yang mendapat hasil bahwa kompensasi meningkatkan kepuasan kerja, penempatan kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh besar pada tingkat kepuasan karyawan. Studi yang dilakukan oleh (Cindy Onggara et al., 2024) yang mendapat hasil bahwa variable Turnover Intention di PT Inti Vulkatama Padang meningkat karena kepuasan kerja, Kepuasan Kerja dan Loyalitas karyawan berdampak positif pada Turnover Intention.

2. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja

Hasil dari analisis jalue dan uji hipotesis t menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kompensasi dan kepuasan kerja karyawan PT Ris Investindo Sarana.

Pengaruh kompensasi terhadap tingkat kepuasan kerja yang bernilai positif berarti kompensasi yang memuaskan kebutuhan karyawan, dapat meningkatkan motivasi dan memperbaiki hubungan kerja. Dengan pengaruh signifikan, salah satu cara untuk meningkatkan tingkat kepuasan karyawan adalah dengan memberikan kompensasi dan benefit yang sesuai.

Hasil penelitian ini didukung oleh studi yang dilakukan oleh (Yusuf et al. 2024) Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa penempatan kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh (Nurwahidah, 2023) yang menghasilkan kesimpulan bahwa kompensasi dan penempatan kerja secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan untuk kinerja karyawan. Studi yang dilakukan oleh (Purnomo, 2023) yang mendapat hasil bahwa Penempatan kerja dan kompensasi tidak terdapat pengaruh yang signifikan dibandingkan dengan loyalitas karyawan. Dan variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan dibandingkan dengan loyalitas karyawan. Studi yang dilakukan oleh (Sely & Sulistyowati, 2022) yang menghasilkan bahwa kinerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh penempatan kerja dan kompensasi. Studi yang dilakukan oleh (Antoni et al., 2021) yang menghasilkan bahwa, secara bersamaan, beban kerja dan kompensasi memiliki efek yang positif dan signifikan terhadap tingkat kepuasan karyawan. Studi yang dilakukan oleh (Cindy Onggara et al., 2024) yang mendapat hasil bahwa variable Kepuasan Kerja berhasil meningkatkan Turnover Intention di PT Inti Vulkatama Padang. Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap Turnover Intention di PT Inti Vulkatama Padang. Studi yang dilakukan oleh (Fiony et al., 2024) yang mendapat hasil bahwa Kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Inti Vulkatama Padang. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Inti Vulkatama

Padang; kompensasi secara parsial dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan PT Inti Vulkatama Padang dan, secara keseluruhan, mempengaruhi kinerja karyawan PT Inti Vulkatama Padang secara positif dan signifikan.

3. Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja

Hasil dari path analysis dan uji hipotesis t menunjukkan bahwa variabel penempatan kerja memengaruhi kinerja karyawan PT Ris Investindo Sarana secara signifikan dan negatif.

Pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja yang bernilai rendah menunjukkan bahwa penempatan kerja tidak sesuai dengan kemampuan, minat atau tujuan karyawan. Pengembangan dan pelatihan kemampuan adalah salah satu cara untuk meningkatkan kinerja dengan pengaruh signifikan.

Hasil penelitian ini didukung oleh studi yang dilakukan oleh (Yusuf et al. 2024) Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa penempatan kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Studi yang dilakukan oleh (Nurwahidah, 2023) yang menghasil bahwa kompensasi dan penempatan kerja secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan untuk kinerja karyawan. Studi yang dilakukan oleh (Purnomo, 2023) yang mendapat hasil bahwa Penempatan kerja dan kompensasi tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan. Dan variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Sudi yang dilakukan oleh (Sely & Sulistyowati, 2022) yang menghasil bahwa Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh penempatan kerja dan kompensasi. Studi yang dilakukan oleh (Antoni et al., 2021) yang mendapat hasil bahwa beban kerja dan kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja pegawai. Studi yang dilakukan oleh (Revo, 2025) yang mendapat hasil bahwa Variabel persepsi dan sikap berdampak positif dan signifikan untuk kinerja karyawan RSUD dr. Rasidin Padang, Variabel sikap juga berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD dr. Rasidin Padang. Secara keseluruhan, variabel persepsi, sikap, dan motivasi kerja semua berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD dr. Rasidin Padang.

4. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

Hasil analisis jalur dan uji hipotesis t menunjukkan bahwa variabel kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan PT Ris Investindo Sarana secara positif dan signifikan. Ini berarti bahwa kompensasi meningkatkan kepuasan kerja dan semangat kerja karyawan. Dengan demikian, salah satu cara untuk meningkatkan kinerja adalah dengan memberikan gaji, bonus, dan tunjangan yang sesuai dengan kinerja.

Hasil penelitian ini didukung oleh studi yang dilakukan oleh (Yusuf et al. 2024) membuktikan bahwa penempatan kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Studi yang dilakukan oleh (Nurwahidah, 2023) yang mendapat hasil bahwa kompensasi dan penempatan kerja secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan untuk kinerja karyawan. Studi yang dilakukan oleh (Purnomo, 2023) yang mendapat hasil bahwa Penempatan kerja dan kompensasi tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan. Dan variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Studi yang dilakukan oleh (Sely & Sulistyowati, 2022) yang mendapat hasil bahwa penempatan kerja dan kompensasi secara bersama-sama berdampak besar pada kinerja karyawan. Studi yang dilakukan oleh (Antoni et al., 2021) yang mendapat hasil bahwa Beban kerja dan Kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja pegawai. Studi yang dilakukan oleh (Revo, 2025) yang mendapat hasil

bahwa Variabel persepsi dan sikap memengaruhi kinerja karyawan RSUD dr. Rasidin Padang. Variabel sikap juga memengaruhi kinerja karyawan RSUD dr. Rasidin Padang. Variabel persepsi, sikap, dan motivasi kerja juga memengaruhi kinerja karyawan RSUD dr. Rasidin Padang. Secara keseluruhan, persepsi, sikap, dan motivasi kerja memengaruhi kinerja karyawan RSUD dr. Rasidin dari Padang. Studi yang dilakukan oleh (Fiony et al., 2024) yang mendapat hasil bahwa Kompensasi secara parsial memengaruhi kinerja karyawan PT Inti Vulkatama Padang. Kompetensi, kompensasi, dan lingkungan kerja secara keseluruhan memengaruhi kinerja karyawan PT Inti Vulkatama Padang secara signifikan.

5. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja

Hasil dari path analisis menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki dampak negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Ris Investindo Sarana.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja yang bernilai negatif berarti bahwa semakin tinggi kepuasan kerja, justru kinerja cenderung menurun. Dengan pengaruh yang signifikan, mengurangi stres dan kecemasan adalah salah satu cara untuk meningkatkan kinerja.

Hasil penelitian ini didukung oleh studi yang dilakukan oleh (Yusuf et al. 2024) membuktikan bahwa penempatan kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Studi yang dilakukan oleh (Nurwahidah, 2023) yang mendapat hasil bahwa kompensasi dan penempatan kerja secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan untuk kinerja karyawan. Studi yang dilakukan oleh (Purnomo, 2023) yang mendapat hasil bahwa Penempatan kerja dan kompensasi tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan. Dan variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Studi yang dilakukan oleh (Sely & Sulistyowati, 2022) yang mendapat hasil bahwa penempatan kerja dan kompensasi secara bersama-sama berdampak besar pada kinerja karyawan. Studi yang dilakukan oleh (Antoni et al., 2021) yang mendapat hasil bahwa Beban kerja dan Kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja pegawai. (Revo, 2025) yang mendapat hasil bahwa Variabel persepsi dan sikap memengaruhi kinerja karyawan RSUD dr. Rasidin Padang. Variabel sikap juga memengaruhi kinerja karyawan RSUD dr. Rasidin Padang. Variabel persepsi, sikap, dan motivasi kerja juga memengaruhi kinerja karyawan RSUD dr. Rasidin Padang. Secara keseluruhan, persepsi, sikap, dan motivasi kerja memengaruhi kinerja karyawan RSUD dr. Rasidin dari Padang.

6. Pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening

Hasil analisis jalur variabel penempatan kerja menunjukkan bahwa hasil analisis jalur variabel penempatan kerja berdampak negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan PT Ris Investindo Sarana.

Pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening yang bernilai negatif berarti penempatan kerja tidak sesuai dengan kemampuan dan minat karyawan. selain itu kepuasan kerja karyawan juga rendah karena penempatan kerja tidak tepat. Dengan pengaruh yang tidak signifikan maka dapat diketahui salah satu cara untuk meningkatkan kinerja adalah memperhatikan faktor kepuasan kerja, selanjutnya perusahaan dapat mengembangkan pelatihan dan melakukan evaluasi kinerja secara berkala.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Hasrival, 2024) Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Penempatan kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; beban kerja berdampak positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan; kepuasan kerja berdampak positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan; dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening berdampak positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Ni Nengah Rupadi Kertiriasih, 2023) yang mendapat hasil bahwa komitmen organisasi dan kompensasi berpengaruh positif namun tidak signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Estevania Liflora Kansil et al., 2022) yang mendapat hasil bahwa variabel Beban Kerja dan kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai. (Riris Wanti Apriyani, 2020) yang mendapat hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, penempatan kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Studi yang dilakukan oleh (Cindy Onggara et al., 2024) yang mendapat hasil bahwa variabel Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap Turnover Intention di PT Inti Vulkatama Padang. Studi yang dilakukan oleh (Revo, 2025) yang mendapat hasil bahwa Variabel persepsi dan sikap memengaruhi kinerja karyawan RSUD dr. Rasidin Padang. Variabel sikap juga memengaruhi kinerja karyawan RSUD dr. Rasidin Padang. Variabel persepsi, sikap, dan motivasi kerja juga memengaruhi kinerja karyawan RSUD dr. Rasidin Padang. Secara keseluruhan, persepsi, sikap, dan motivasi kerja memengaruhi kinerja karyawan RSUD dr. Rasidin dari Padang.

7. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening

Hasil dari analisis jalur variabel kompensasi menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi terhadap kinerja dikombinasikan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening secara tidak langsung berdampak negatif dan tidak signifikan pada kinerja karyawan PT Ris Investindo.

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening yang bernilai negatif berarti kompensasi yang tidak memadai menyebabkan kepuasan kerja rendah sehingga mempengaruhi kinerja karyawan Dengan pengaruh yang tidak signifikan, salah satu cara untuk meningkatkan kinerja adalah melakukan pelatihan dan pengembangan karyawan serta melakukan evaluasi kinerja berkala.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Hasrival, 2024) Hasil penelitian ini membuktikan Penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, beban kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja berdampak positif dan tidak signifikan pada kinerja karyawan. Dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening, penempatan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening, beban kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Ni Nengah Rupadi Kertiriasih, 2023) yang mendapat hasil bahwa komitmen organisasi dan kompensasi berpengaruh positif namun tidak signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan. Studi yang dilakukan oleh (Estevania Liflora Kansil et al., 2022) yang mendapat hasil bahwa variabel Beban Kerja dan kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai. (Riris Wanti Apriyani, 2020) yang mendapat hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, penempatan kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Studi yang dilakukan oleh (Cindy Onggara et al., 2024) yang mendapat

hasil bahwa variabel Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap Turnover Intention di PT Inti Vulkatama Padang. Studi yang dilakukan oleh (Revo, 2025) yang mendapat hasil bahwa Variabel persepsi dan sikap memengaruhi kinerja karyawan RSUD dr. Rasidin Padang. Variabel sikap juga memengaruhi kinerja karyawan RSUD dr. Rasidin Padang. Variabel persepsi, sikap, dan motivasi kerja juga memengaruhi kinerja karyawan RSUD dr. Rasidin Padang. Secara keseluruhan, persepsi, sikap, dan motivasi kerja memengaruhi kinerja karyawan RSUD dr. Rasidin dari Padang. Studi yang dilakukan oleh (Fiony et al., 2024) yang mendapat hasil bahwa Kompensasi secara parsial memengaruhi kinerja karyawan PT Inti Vulkatama Padang. Kompetensi, kompensasi, dan lingkungan kerja secara keseluruhan memengaruhi kinerja karyawan PT Inti Vulkatama Padang secara signifikan.

KESIMPULAN

1. Indikator yang dominan dari variabel penempatan kerja adalah keahlian, indikator dominan pada kompensasi adalah upah/gaji dan indikator dominan pada kinerja adalah kualitas, sedangkan indikator dominan pada kepuasan kerja adalah upah.
2. Penempatan kerja secara langsung berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT Ris Investindo Sarana.
3. Kompensasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT Ris Investindo Sarana.
4. Penempatan kerja secara langsung berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pada PT Ris Investindo Sarana.
5. Kompensasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada PT Ris Investindo Sarana.
6. Kepuasan Kerja berdampak langsung dan positif pada kinerja pada PT Ris Investindo Sarana.
7. Dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening, penempatan kerja secara tidak langsung berdampak negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pada karyawan PT Ris Investindo Sarana.
8. Dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening, kompensasi secara tidak langsung berdampak negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pada karyawan PT Ris Investindo Sarana.

DAFTAR PUSTAKA

- Adrian. (2023). *MSDM Perusahaan Pada Era Revolusi Industri 4.0 Menuju Era Society 5.0* (1st Ed.).
- Antoni, F., Damayanti, R., & Puspita, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Palembang. *SEMB-J: Sharia Economic Management Business Journal*, 2(1), 65–69.
- Cindy Onggara. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas terhadap Turnover Intention di PT Inti Vulkatama Padang. *Jurnal Riset Manajemen*, Vol. 1, No. 1, pp. 113-121.
- Dyah Eko Setyowati. (2021). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia* (Abdul Rofiq (Ed.). Cv. Jakad Media Publishing.
- Estevania Liflora Kansil, Christoffel Kojo, & Lucky O.H Dotulong. (2022). Pengaruh Penempatan Kerja, Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum Dan Ham Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, 10(4), 393–404.
- Fiony Febiyola. (2024). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Inti Vulkatama Padang. *Jurnal Riset Manajemen*, Vol. 1, No. 1, pp. 14-24.

- Hasrival. (2024). Pengaruh Penempatan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kinerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1), 52.
- Luthfi. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra
- Ni Nengah Rupadi Kertiriasih. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Eduonomika*, 08(01), 1–15.
- Nurwahidah. (2023). Pengaruh Kompensasi dan penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Impala Jaya. *Center of Economic Student Journal*, 17(4), 2622.
- Purnomo, E. (2023). The Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Penempatan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Rumah Sakit Yasmin Banyuwangi. *Artha Satya Dharma*, 16(1), 47–50.
- Revo Candra. (2025). Pengaruh Persepsi, Sikap dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai RSUD dr. Rasidin Padang. *Jurnal Riset Manajemen*, Vol. 2, No. 3, pp. 290-298.
- Riris Wanti Apriyani. (2020). Pengaruh Kompensasi, Penempatan Karyawan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Art Industries Boyolali. *Jurnal Unimus*, 34–35.
- Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta. *Jurnal Bintang Manajemen (Jubima)*, 2(2), 21.
- Sely, M., & Sulistyowati, A. (2022). Terhadap Kinerja Karyawan Pdam Tirta. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Aliansi*, 1–10.
- Sovi. (2022). *Psikologi Industri Organisasi (1st ed.)*. Cv. Pena Persada.
- Yusuf, S., Sudirman, & Jumarni. (2024). Pengaruh Penempatan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Pinrang. *Decision: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 5(1), 120–128.