

Pengaruh Kompetensi Dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan di PT Kunto Teles Deva Makmur

Oleh :
Dewi Sagita
(192010200242)

Dosen Pembimbing :
Sumartik, SE., MM.

Program Studi Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Maret , 2023

PENDAHULUAN

PT. Kunto Teles Deva Makmur merupakan perusahaan yang bergerak di industri pakan ternak untuk penggemukan sapi, kambing dan unggas. Dalam perusahaan ini hal yang sangat penting adalah kinerja karyawan, untuk meningkatkan kinerja perusahaan dibutuhkan karyawan yang mampu bekerja secara individu maupun kelompok dengan harapan mencapai hasil yang baik dan optimal.

Perusahaan melakukan program pengembangan pelatihan karyawan, Namun, program tersebut hanya diberikan kepada karyawan tertentu hal ini mengakibatkan peningkatan keterampilan karyawan yang tidak merata.



Mengenai penempatan kerja karyawan yang dirasa belum tepat, karena kinerja karyawan di divisi produksi masih belum efektif dan produktif dalam bekerja, hal ini menyebabkan karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan target yang telah ditentukan pimpinan.

Dalam bekerja seseorang dituntut memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan agar pegawai ada rasa memiliki tanggung jawab dalam menjalankan pekerjaannya.

RUMUSAN MASALAH

1. Apakah kompetensi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?

3. Apakah penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?

2. Apakah komitmen kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?

Metode Penelitian

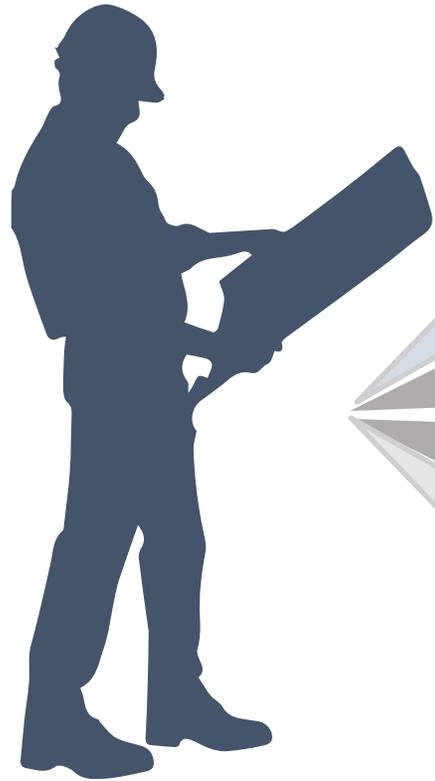


Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Kunto Teles Deva Makmur yang berjumlah 73 karyawan. Karena jumlahnya kurang dari 100 orang maka dalam penelitian ini menggunakan teknik total sampling yaitu teknik pengumpulan data dengan memberikan peluang yang sama kepada seluruh anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah penyebaran kuesioner sebagai data primer. Sedangkan dokumentasi untuk mengumpulkan data sekunder (E. Yunitasari, 2020)

TEKNIK ANALISIS DATA

Pengujian data dilakukan dengan uji validitas, uji reabilitas dan uji asumsi klasik. Pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis regresi linear berganda, uji t (parsial), uji f (simultan). Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan software SPSS Statistics versi 16.0.

INDIKATOR VARIABEL



Metode Penelitian

UJI VALIDITAS

Uji validitas untuk menunjukkan derajat ketepatan antara data sesungguhnya pada item dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti dengan menggunakan korelasi *pearson product moment* dengan 73 responden $df=N-2$ (0,2303) dan tingkat signifikan (α) = 0,05 merupakan tingkat signifikansi yang umum digunakan dalam penelitian ilmu sosial. Berdasarkan uji validitas menghasilkan bahwa seluruh item pernyataan kuesioner dari variabel X (Kompetensi, Komitmen, dan Penempatan) dan variabel Y (Kinerja karyawan) memiliki r hitung $>$ r tabel, sehingga dapat dikatakan bahwa item pernyataan dari variabel X dan variabel Y tersebut valid dan digunakan untuk mengukur variabel yang akan diteliti.

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Nilai sig.	alpha	Keterangan
X1 (Kompetensi)	X1.1	0,634	0,2303	0,000	0,05	Valid
	X1.2	0,648	0,2303	0,000	0,05	Valid
	X1.3	0,627	0,2303	0,000	0,05	Valid
	X1.4	0,635	0,2303	0,000	0,05	Valid
	X1.5	0,629	0,2303	0,000	0,05	Valid
X2 (Komitmen)	X2.1	0,630	0,2303	0,000	0,05	Valid
	X2.2	0,614	0,2303	0,000	0,05	Valid
	X2.3	0,623	0,2303	0,000	0,05	Valid
	X2.4	0,611	0,2303	0,000	0,05	Valid
	X2.5	0,622	0,2303	0,000	0,05	Valid
X3 (Penempatan)	X3.1	0,631	0,2303	0,000	0,05	Valid
	X3.2	0,625	0,2303	0,000	0,05	Valid
	X3.3	0,619	0,2303	0,000	0,05	Valid
	X3.4	0,639	0,2303	0,000	0,05	Valid
	X3.5	0,618	0,2303	0,000	0,05	Valid
Y (Kinerja)	Y.1	0,671	0,2303	0,000	0,05	Valid
	Y.2	0,724	0,2303	0,000	0,05	Valid
	Y.3	0,676	0,2303	0,000	0,05	Valid
	Y.4	0,679	0,2303	0,000	0,05	Valid

UJI RELIABILITAS

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar	Keterangan
Kompetensi (X1)	0,630	0,60	Reliabel
Komitmen (X2)	0,602	0,60	Reliabel
Penempatan (X3)	0,612	0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	0,625	0,60	Reliabel

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui tingkat kepercayaan, kehandalan dan konsistensi suatu pengujian yang menggunakan rumus *cronbach's alpha* yaitu perhitungan matematis untuk menguji tingkat reliabilitas ukuran, suatu instrumen dapat dikatakan reliabel apabila memiliki koefisien *alpha* sebesar 0,6 atau lebih. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai *cronbach's alpha* > 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel sudah reliabel.

UJI NORMALITAS

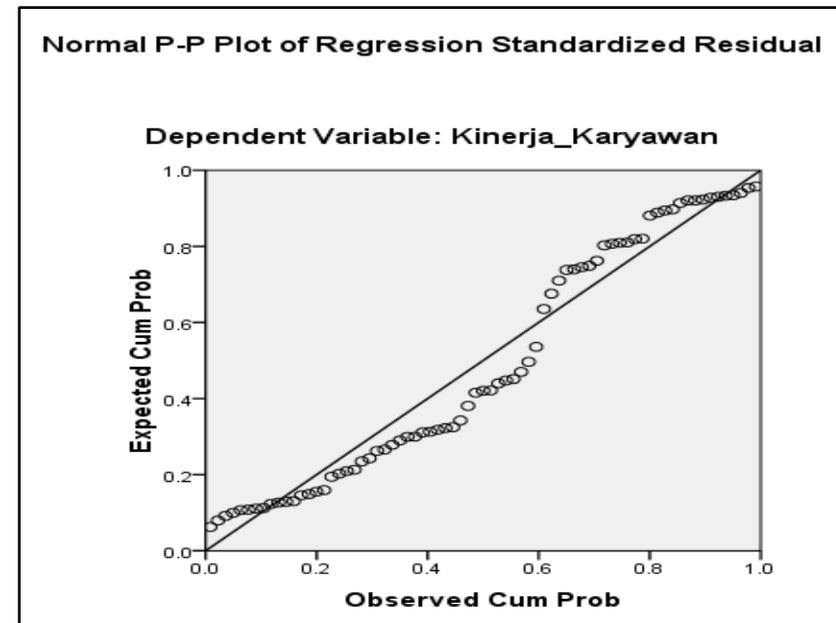
Pada **gambar 1**, hasil uji normalitas menyatakan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) diperoleh sebesar 0,163 maka nilai tersebut $> 0,05$. Sehingga disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Pada **gambar 2**, hasil uji normalitas p-plot dikatakan bahwa titik-titik menyebar berdampingan dan berhimpit disekitar garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal, maka model regresi memenuhi uji normalitas.

GAMBAR 1

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		73
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.83858684
Most Extreme Differences	Absolute	.131
	Positive	.131
	Negative	-.099
Kolmogorov-Smirnov Z		1.119
Asymp. Sig. (2-tailed)		.163

a. Test distribution is Normal.

GAMBAR 2



Uji Regresi Linier Berganda

Kompetensi (X1)

Nilai koefisien regresi variabel kompetensi bernilai 0,181. Artinya, jika variabel kompetensi naik sebesar 1% dengan asumsi variabel lainnya tetap maka akan diikuti dengan kenaikan variabel kinerja karyawan sebesar 0,181.

Komitmen (X2)

Nilai koefisien regresi variabel komitmen bernilai 0,079. Artinya, jika variabel komitmen naik sebesar 1% dengan asumsi variabel lainnya tetap maka akan diikuti dengan kenaikan variabel kinerja karyawan sebesar 0,079.

Penempatan (X3)

Nilai koefisien regresi variabel penempatan bernilai 0,049. Artinya, jika variabel penempatan naik sebesar 1% dengan asumsi variabel lainnya tetap maka akan diikuti dengan kenaikan variabel kinerja karyawan sebesar 0,049.

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.895	.180		10.514	.000
	X1	.181	.033	.535	5.543	.000
	X2	.079	.036	.213	2.195	.032
	X3	.049	.040	.120	1.246	.217

UJI T (PARSIAL)

- Jika nilai t hitung $>$ t tabel atau $\text{sig.} <$ α maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- Jika nilai t hitung $<$ t tabel atau $\text{sig.} >$ α maka H_a ditolak dan H_0 diterima.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	1.895	.180		10.514	.000
	X1	.181	.033	.535	5.543	.000
	X2	.079	.036	.213	2.195	.032
	X3	.049	.040	.120	1.246	.217

Berdasarkan tabel Hasil Uji T, berikut adalah hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji t) dengan menggunakan asumsi tingkat kepercayaan sebesar 5% dengan nilai *degree of freedom* sebesar $df=n-1$ ($73-1=72$) sehingga diperoleh t tabel sebesar 1,994. Maka dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Nilai t hitung variabel kompetensi (X1) sebesar 5,543 $>$ nilai t tabel yaitu 1,994 dan nilai Sig. yaitu 0,000 $<$ 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel kompetensi kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Nilai t hitung variabel komitmen (X2) sebesar 2,195 $>$ nilai t tabel yaitu 1,994 dan nilai Sig. yaitu 0,032 $<$ 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel Komitmen kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Nilai t hitung variabel penempatan (X3) sebesar 1,246 $<$ nilai t tabel yaitu 1,994 dan nilai Sig. yaitu 0,217 $>$ 0,05 maka H_a ditolak dan H_0 diterima, artinya variabel Penempatan kerja (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

UJI F (SIMULTAN)

ANOVA ^b						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.040	3	.013	13.244	.000 ^a
	Residual	.070	69	.001		
	Total	.110	72			

Dari hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar $13,244 > F$ tabel yaitu $2,736$ dan nilai sig. yaitu $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima, artinya variabel kompetensi, komitmen, penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan

- Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Kunto Teles Deva Makmur. Dari sebaran kuesioner yang didapat, menyatakan bahwa indikator sikap pada variabel kompetensi dan indikator kuantitas pada variabel kinerja paling banyak dijawab setuju oleh para responden, hal ini menunjukkan bahwa karyawan mampu menjalankan tugas sesuai dengan level kerja yang dibebankan oleh perusahaan.

Pengaruh komitmen terhadap kinerja karyawan

- Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja di PT Kunto Teles Deva Makmur. Dari sebaran kuesioner yang didapat, menyatakan bahwa indikator tanggung jawab pada variabel komitmen dan indikator kuantitas pada variabel kinerja paling banyak dijawab setuju oleh para responden. Hal ini menunjukkan bahwa tanggung jawab seorang karyawan memiliki dampak yang positif bagi perusahaan karena kualitas dan kuantitas produk perusahaan dapat tercapai salah satunya dari faktor tanggung jawab karyawan

Pengaruh penempatan terhadap kinerja karyawan

- Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel penempatan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja di PT Kunto Teles Deva Makmur. Dari sebaran kuesioner yang didapat, menyatakan bahwa indikator pengalaman pada variabel penempatan dan indikator kuantitas pada variabel kinerja paling banyak dijawab setuju oleh para responden, hal ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja pegawai yang ahli dalam pekerjaan di bidangnya mampu memberikan dampak yang positif bagi perusahaan meskipun belum signifikan.

