

# Artikel Dewi S Bab 1-5.docx

*by*

---

**Submission date:** 04-Aug-2023 07:25AM (UTC+0700)

**Submission ID:** 2141024724

**File name:** Artikel Dewi S Bab 1-5.docx (276.85K)

**Word count:** 7309

**Character count:** 46282



2

**Pengaruh Kompetensi, Komitmen dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Kunto Teles Deva Makmur**

*The Effect of Competence, Commitment and Work Placement on Employee Performance at PT Kunto Teles Deva Makmur*

Dewi Sagita  
NIM :192010200242

Dosen Pembimbing  
Sumartik, SE., MM.

Dosen Penguji  
Dr. Vera Firdaus, S.Psi., MM.

**Program Studi Manajemen  
Fakultas Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial  
Universitas Muhammadiyah Sidoarjo  
Agustus, 2023**

## LEMBAR PENGESAHAN

Judul : Pengaruh Kompetensi, Komitmen dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja di PT Kunto Teles Deva  
Makmur  
Nama : Dewi Sagita  
NIM : 192010200242

Disetujui oleh

Dosen Pembimbing  
Sumartik, SE., MM.  
NIDN. 0701038103

---

Dosen Penguji 1

---

Dosen Penguji 2

---

Diketahui oleh

Ketua Program Studi  
(Dr. Vera Firdaus, S.Psi., MM.)  
NIDN. 0715067304

---

Dekan  
(Poppy Febrina, S.Sos., M.Med.Kom.)  
NIDN. 0711028001

---

Tanggal Ujian  
( )

Tanggal Lulus  
( )

## DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN .....	ii
DAFTAR ISI .....	iii
<b>I. Pendahuluan</b> .....	1
Rumusan Masalah .....	3
Tujuan Penelitian .....	3
Kategori SDGs .....	3
<b>II. Literatur Review</b> .....	3
Kompetensi .....	3
Komitmen.....	4
Penempatan .....	4
<b>III. Metode Penelitian</b> .....	4
Kerangka Konseptual .....	5
Hipotesis .....	5
Definisi Operasional.....	6
<b>IV. HASIL DAN PEMBAHASAN</b> .....	7
1. Pengujian Instrumen Penelitian .....	7
2. Uji Asumsi Klasik.....	8
3. Analisis Regresi Linier Berganda .....	11
4. Pengujian Hipotesis .....	11
5. Pembahasan .....	12
<b>V. KESIMPULAN DAN SARAN</b> .....	14
KESIMPULAN .....	14
SARAN .....	14
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	15

## Pengaruh Kompetensi, Komitmen dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Kunto Teles Deva Makmur

<sup>1)</sup> Dewi Sagita\*, <sup>2)</sup>Sumartik, SE.,MM

<sup>1),2)</sup> Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.

Email Penulis Korespondensi :

<sup>1)</sup>[dewisagitta3@gmail.com](mailto:dewisagitta3@gmail.com) <sup>2)</sup>[sumartik@umsida.ac.id](mailto:sumartik@umsida.ac.id)

**Abstrak** : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan penempatan terhadap kinerja di PT Kunto Teles Deva Makmur. Penelitian ini menggunakan metode jenis kuantitatif dengan pengujian hipotesis, populasi sampel dalam penelitian ini berjumlah 73 karyawan. Penelitian ini menggunakan teknik total sampling yaitu teknik pengumpulan data dengan memberikan peluang yang sama kepada seluruh anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah penyebaran kuesioner sebagai data primer dan dokumentasi sebagai data sekunder. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa semua variabel independen (X) yaitu kompetensi (X1), komitmen (X2) dan penempatan (X3) memiliki pengaruh positif terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Untuk variabel kompetensi (X1) memiliki nilai B sebesar 0,181 dan nilai sig 0,000 sedangkan variabel komitmen (X2) memiliki nilai B sebesar 0,079 dan nilai sig 0,032 yang artinya kedua variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), sementara untuk variabel penempatan memiliki nilai B sebesar 0,049 dan nilai sig 0,217 yang artinya variabel penempatan (X3) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

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

**Abstract** : This study aims to determine the effect of competence and placement on performance at PT Kunto Teles Deva Makmur. This study used a quantitative type method with hypothesis testing, the sample population in this study amounted to 73 employees. This study uses a total sampling technique, which is a data collection technique by giving equal opportunities to all members of the population to be selected as members of the sample. Sources of data used in this study were distributing questionnaires as primary data and documentation as secondary data. The results of this study indicate that all independent variables (X), namely competence (X1), commitment (X2) and placement (X3) have a positive influence on the dependent variable, namely employee performance (Y). The competency variable (X1) has a B value of 0.181 and a sig value of 0.000 while the commitment variable (X2) has a B value of 0.079 and a sig value of 0.032, which means that these two variables have a positive and significant effect on employee performance (Y), while for the variable placement has a B value of 0.049 and a sig value of 0.217, which means that the placement variable (X3) has a positive but not significant effect on employee performance (Y).

**Key Word** : Competence, Commitment, Work Placement, Employee Performance

### I. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan aset dan investasi yang berharga di perusahaan untuk menunjang masa depan suatu perusahaan. Organisasi perusahaan tidak akan berjaya, tumbuh dan berkembang dengan baik, tanpa didukung sumber daya manusia yang handal dan kompeten [1]. Sumber daya manusia harus diperhatikan, dijaga, dipertahankan, dan dikembangkan karena merupakan faktor penggerak dalam sebuah organisasi atau perusahaan [2]. Sumber daya manusia sangat berarti bagi pihak perusahaan dalam melaksanakan arah tujuan perusahaan yang berdampak pada hal positif seperti tercapainya visi misi perusahaan. Sumber daya manusia perlu dikembangkan lagi agar terbentuknya keseimbangan antara kemampuan (*skill*) dengan tujuan perusahaan tersebut [1].

Apabila arah tujuan perusahaan tersebut diimbangi dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan *job desk* nya, maka karyawan tersebut diharapkan dapat mengakomodir, mengarahkan, menjembatani segala problem untuk memaksimalkan kinerja perusahaan. Untuk menunjang keberhasilan organisasi dalam pencapaian tujuannya tidak hanya memiliki kinerja yang baik, namun juga mampu memperlihatkan tanggung jawab prestasi kerjanya [3]. Jika kesadaran akan pentingnya tanggung jawab karyawan diketahui, maka semakin banyak juga problem yang muncul. Penyelesaian terhadap problem yang muncul tersebut sangat berbanding lurus dengan tingkat kepedulian perusahaan terhadap setiap pedoman yang dipegang oleh karyawan dalam melaksanakan tujuan

perusahaan. Karyawan dituntut dapat menyaring adanya perbedaan tingkat antar perusahaan dalam pengendalian *time*, *cost*, dan *effort* dalam pengelolaan kemampuan sumber daya manusia [4].

Keberhasilan suatu perusahaan dapat diukur dengan melihat kinerja yang telah dilaksanakan. Sedangkan keunggulan organisasi dapat diraih apabila karyawan dapat menjalankan tanggung jawab dan perannya sesuai strategi yang ditetapkan oleh organisasi. Karyawan yang unggul dalam *soft skill* maupun *hard skill* sangat dibutuhkan dalam mengelola organisasi [2]. Budaya organisasi merupakan tata cara untuk mengelola permasalahan dalam segala aspek kehidupan yang bertujuan untuk mencapai target strategi yang telah ditetapkan tertulis dalam visi misi dan norma berorganisasi, serta bentuk interaksi yang dikehendaki antar para anggota organisasi [5]. Kompetensi yang dimiliki berdasarkan pendidikan yang ditempuh, minat bakat, pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki oleh individu sering tidak diperhitungkan para atasan di perusahaan ketika akan menempatkan karyawan pada divisi tertentu. Kompetensi yang belum memadai ini juga memicu rendahnya produktivitas pegawai dan sulitnya mencapai kinerja pegawai yang baik, karena penempatan yang tepat pada jabatan tertentu akan membantu dalam mencapai visi misi perusahaan [6].

Seiring bertambah majunya pertumbuhan ekonomi dunia industri di Indonesia, menjadi modal utama yang dapat dimanfaatkan oleh pengusaha. Semakin bertambahnya jumlah perusahaan dalam industri ini sehingga dapat dipastikan banyaknya persaingan yang meningkat dan hal ini mengakibatkan perusahaan harus bisa menetapkan strategi yang terbaik guna meningkatkan standart produk atau setidaknya dapat bersaing dengan perusahaan yang lain. Banyak faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, antara lainnya adalah kompetensi karyawan, keunggulan yang didapatkan dalam kompetensi adalah *skill*, *knowledge*, *self-concept*, *self image*, *trait* dan *motive* yaitu cara bekerja dengan melaksanakan suatu tugas dengan baik [3]. Kompetensi pelatihan khusus yaitu kegiatan yang dilakukan oleh para pegawai untuk mendapatkan informasi dan keterampilan yang diperoleh untuk meningkatkan pengetahuan dan skill mereka dalam melaksanakan pekerjaan pada bidang keahliannya. Ada tujuh maksud utama program pelatihan, yaitu memperbaiki kinerja, meningkatkan keterampilan karyawan, menghindari keusangan manajerial, memecahkan permasalahan, orientasi karyawan baru, persiapan promosi dan keberhasilan manajerial, dan memberi kepuasan untuk kebutuhan pengembangan personal. Pelatihan adalah proses untuk membentuk perilaku pegawai dalam suatu bidang guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional. Pelatihan ini sangat diperlukan untuk mempertahankan, menjaga, memelihara kestabilan pegawai serta berguna untuk meningkatkan keahlian para pegawai agar dapat meningkatkan kinerjanya [7].

Komitmen organisasi merupakan faktor utama yang terus berkembang karena dinilai oleh para akademisi dan praktisi sebagai variabel yang penting dalam menentukan suatu perilaku maupun kinerja karyawan di perusahaan [2]. Tujuan Penempatan kerja merupakan proses penugasan atau pengisian jabatan baik itu pemberian jabatan baru atau jabatan yang berbeda. Penempatan ini dapat berupa promosi, mutasi, penurunan dan bahkan pemutusan hubungan kerja. Dalam proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja harus benar-benar teliti agar dalam melakukan pekerjaannya karyawan dapat memberikan hasil yang maksimal [8].

Kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok orang dalam suatu organisasi, yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka masing-masing dalam upaya mencapai visi misi organisasi atau perusahaan secara legal [9]. Ada tiga aspek dalam kinerja yaitu, kemampuan (*ability*), sikap (*attitude*), dan prestasi (*accomplishments*). Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah pendidikan, kemampuan teknis (keterampilan atau pendidikan khusus), pengalaman, serta jabatan (pangkat dan golongan) [10]. Kinerja merupakan hal yang paling penting dibahas dalam organisasi karena apa pun organisasinya kinerja merupakan pertanyaan kunci terhadap efektivitas atau keberhasilan organisasi. Organisasi yang memiliki efektifitas dan produktifitas yang tinggi merupakan organisasi yang individu di dalamnya memiliki kinerja yang unggul. Terkait dengan konsep kinerja ada 3 (tiga) level kinerja, yaitu:

- a. Kinerja individu/pekerjaan : merupakan pencapaian atau efektivitas pada tingkat pegawai atau pekerjaan
- b. Kinerja proses : merupakan kinerja pada proses tahap-tahap dalam menghasilkan produk atau pelayanan
- c. Kinerja organisasi : merupakan pencapaian hasil (*outcome*) pada level atau unit analisis organisasi [11].

Penelitian ini dilatar belakangi oleh *gap research* pada penelitian terdahulu yang dapat penulis gunakan sebagai peluang bagi penelitian yang dilakukan pada peneliti saat ini. Dalam penelitian [3], menemukan bahwa kompetensi dan penempatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja namun terdapat celah dalam penelitian tersebut yaitu peneliti hanya menggunakan dua variabel independen (X) yaitu kompetensi dan penempatan, sedangkan pada penelitian yang dilakukan saat ini dikembangkan menggunakan tiga variabel independen (X) dengan menambahkan variabel komitmen. Penelitian yang dilakukan oleh [12], menunjukkan pengaruh positif setiap variabelnya namun terdapat celah pada penelitian tersebut yaitu fokus penelitian yang dilakukan berada pada sektor pariwisata yang bertema *fun and study*, sedangkan penelitian yang akan dilakukan saat ini memfokuskan pada kerja kinerja karyawan yang bekerja di bagian produksi.

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. Dalam observasi di lapangan ditemukan permasalahan yang berkaitan mengenai kompetensi, komitmen dan penempatan kerja karyawan. Mengenai kompetensi, yaitu perusahaan melakukan program pengembangan pelatihan karyawan, dengan maksud program pelatihan tersebut diharapkan dapat membantu karyawan untuk mengembangkan skill, keterampilan dan pengetahuan dalam bekerja. Namun, program tersebut hanya diberikan kepada karyawan tertentu hal ini mengakibatkan peningkatan keterampilan karyawan yang tidak merata. Dalam bekerja seseorang dituntut memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan agar pegawai ada rasa memiliki tanggung jawab dalam menjalankan pekerjaannya. Kemudian 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.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### **Rumusan Masalah**

1. Apakah kompetensi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
2. Apakah komitmen kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

#### **Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi kerja karyawan terhadap kinerja di PT. Kunto Teles Deva Makmur.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen kerja karyawan terhadap kinerja di PT. Kunto Teles Deva Makmur.
3. Untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja karyawan terhadap kinerja di PT. Kunto Teles Deva Makmur.

#### **Kategori SDGs**

Sesuai dengan kategori SDGs 8, mendorong pembangunan berkelanjutan yang dapat menghasilkan ketenagakerjaan yang produktif dan optimal dalam menjalankan pekerjaannya. *Sustainable Development Goals* (SDGs) menjadi suatu rencana global untuk menurunkan tingkat kemiskinan, kesenjangan, dan melindungi lingkungan. Kategori SDGs 8 masuk dalam penelitian ini, karena penelitian ini dapat membantu memecahkan masalah perusahaan dan meningkatkan kelincuhan tenaga kerja yang dapat berakibat pada kelancaran kegiatan usaha di perusahaan.

## **II. Literatur Review**

### **Kompetensi**

Menurut [13], kompetensi adalah karakteristik dasar personal yang menjadi faktor penentu sukses tidaknya seseorang dalam mengerjakan suatu pekerjaan dalam situasi tertentu. Menurut [14], terdapat empat indikator yang mempengaruhi atau membentuk kompetensi yaitu:

- a. Pengetahuan : Kemampuan untuk memenuhi tuntutan kompleks, dengan memanfaatkan dan memobilisasi sumber daya psikososial (termasuk keterampilan dan sikap) dalam konteks tertentu.
- b. Keahlian : Individu yang memiliki tingkat keterampilan tertentu atau pengetahuan dalam menyelesaikan tugasnya.
- c. Sikap : Tindakan atau perilaku pada pendirian dan keyakinannya yang dimiliki setiap individu.
- d. Sistem kerja : Tata cara dengan SOP yang menjadi satu sehingga membentuk pola dalam penyelesaian suatu tugas atau pekerjaan.

Menurut [15], salah satu hal yang harus dimiliki oleh karyawan yaitu kompetensi (*skills*). Sangat penting untuk perusahaan memfasilitasi karyawan untuk meningkatkan kompetensinya agar produktivitas perusahaan semakin berkembang. Karena dibuktikan dengan adanya penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [6], [7], yang menyatakan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal yang sama juga dibuktikan dalam penelitian [16] Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi dan motivasi kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan.

### **Komitmen**

Menurut [17], komitmen sebagai kecenderungan sikap bagi setiap individu untuk merasa aktif dengan penuh rasa tanggung jawab. Komitmen dapat timbul jika ada perasaan terhadap tugas dan tanggung jawab. Setiap individu memiliki komitmen namun komitmen yang dimiliki oleh semua orang secara alamiah berbeda-beda. Dalam penelitian [18], terdapat beberapa indikator dari komitmen meliputi:

- a. Kesetiaan : Loyalitas kepada pekerjaan tercermin pada sikap karyawan yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan tanggung jawab, disiplin serta jujur dalam bekerja.
- b. Tanggung jawab : Kesiapan seseorang yang diberi amanah tugas, tujuan organisasi dan akan tetap memiliki prinsip tidak akan meninggalkan organisasinya.
- c. *Team work* : Kelompok pekerja yang melakukan kegiatan dengan tujuan tertentu dalam satu unit tim, biasanya hampir tanpa supervisi, untuk mengerjakan tugas-tugas, fungsi-fungsi dan aktivitas-aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan.
- d. Ketepatan : Target dari suatu proses yang telah dihitung dan diukur dalam periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan bersama yang telah ditetapkan sebelumnya.

Komitmen kerja sebagai kekuatan relatif dari identifikasi individu dan keterlibatannya dengan organisasi kerja. Hasil penelitian [19], dijelaskan bahwa komitmen normatif mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja. Ini berarti bahwa aparatur memiliki keyakinan (nilai-nilai) individu tentang tanggung jawabnya terhadap organisasi. Komitmen kerja yang dilakukan oleh karyawan secara konsisten dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Hasil penelitian [2], [17], menyebutkan bahwa dimana komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut juga didukung oleh penelitian terdahulu dari [18], menyatakan untuk mencapai level komitmen organisasi yang tinggi diharapkan dalam diri karyawan, manajer dan pimpinan perusahaan juga saling terlibat supaya tercipta komitmen organisasi tinggi dengan tujuan meningkatkan kinerja organisasi.

### **Penempatan**

Menurut [20], penempatan adalah proses serah terima tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk melaksanakan tanggung jawab atau pekerjaan yang telah ditetapkan, serta mampu memiliki komitmen yang tinggi dengan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi dalam pelaksanaan tugas, pekerjaan serta wewenang dan tanggung jawabnya lainnya. Ada empat indikator menurut [21], yang mempengaruhi dan menentukan penempatan kerja:

Pendidikan : Faktor tenaga kerja yang kompeten dibidang akademis yang tinggi diberikan tugas dan pekerjaan yang memerlukan wewenang dan tanggung jawab yang besar.

Keterampilan : Merupakan sistem yang menunjukkan atau urutan perilaku yang secara fungsional berhubungan dengan pencapaian tujuan kinerja.

Pengalaman kerja : Merupakan elemen penting dalam membentuk penguasaan kompetensi seseorang terhadap tugas.

Tunjangan : Sistem ini merupakan bentuk lain dari upah langsung dan gaji yang merupakan kompensasi tetap yang disebut sistem kompensasi berdasarkan kinerja.

Penempatan kerja karyawan dalam posisi jabatan yang tepat sesuai kompetensinya akan berpengaruh positif terhadap perusahaan untuk mencapai hasil kerja yang produktif, optimal dan mencapai tujuan yang diharapkan. Hal ini tidak dapat dipungkiri bahwa ketepatan penentuan penempatan kerja merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan. Melihat fenomena tersebut didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [20], [21], yang menyatakan bahwa penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini bisa didefinisikan bahwa penempatan kerja merupakan tindakan yang harus dilakukan secara cermat karena berdampak besar dalam keberlangsungan perusahaan. Dalam penelitian [12], juga mengemukakan dan menyimpulkan bahwa penempatan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

### **III. Metode Penelitian**

Metode dalam penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif menguji hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). Peneliti ingin mengetahui bagaimana pengaruh dari variabel X terhadap variabel Y. Objek penelitian ini bertempat di PT. Kunto Teles Deva Makmur perusahaan ini berbisnis di sektor industri pakan ternak. Pengumpulan data dilakukan dengan observasi langsung ke perusahaan dan mengumpulkan data dari *Departement Human Recruitment*. Selain itu, dalam pengolahan data pada peneliti ini menggunakan aplikasi SPSS v16.0 dan *Microsoft Excel* untuk mengolah angka dengan menggunakan rumus dan membantu dalam pembuatan grafik hasil analisa.

Menurut, Populasi adalah jumlah keseluruhan dari satu-satuan atau individu-individu yang karakteristiknya hendak diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut selama periode tahun 2022. Jumlah karyawan dalam penelitian ini berjumlah 73 orang, 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 [22]. Adapun kriteria yang harus dimiliki sampel adalah sebagai berikut:

1. Karyawan yang bekerja pada tahun 2022
2. Karyawan yang telah mendapat pelatihan kompetensi dari perusahaan
3. Karyawan yang pernah *rolling* divisi di perusahaan tersebut

Bentuk pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner, yakni teknik pengumpulan data yang menggunakan pertanyaan maupun pernyataan kepada responden. Bentuk jawaban responden selanjutnya di analisa menggunakan skala *linkert*. Skala *linkert* merupakan suatu skala psikometrik yang umum digunakan untuk mengetahui hasil dari kuesioner. Bentuk jawaban skala *linkert* terdiri dari nilai 1 (sangat tidak setuju), 2 (tidak setuju), 3 netral, 4 (setuju) dan 5 (sangat setuju) [23].

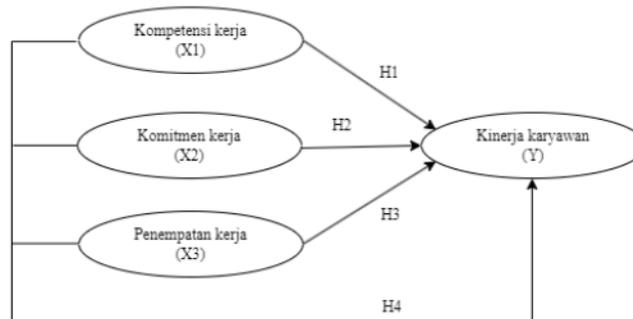
Data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dengan total 14 pertanyaan yang terdiri dari empat variabel penelitian, tiga variabel bebas (X) dan satu variabel terikat (Y). Untuk kompetensi (X1) diperoleh lima indikator menurut [22], yaitu: pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*), sikap (*attitude*), sistem kerja dan pengembangan. Sedangkan variabel komitmen (X2) diperoleh lima indikator yaitu: kesetiaan, tanggung jawab, *team work*, ketepatan, dan minat. Untuk penempatan (X3) diperoleh lima indikator menurut [22], yaitu: pendidikan, keterampilan, pengalaman kerja, tunjangan dan motivasi. Untuk variabel terikat kinerja (Y) diperoleh empat indikator menurut [24], yaitu: ketepatan kerja, kualitas kerja, kuantitas kerja dan *leadership*.

Untuk mengetahui hasil dari angket (kuesioner) yang di sebar kepada responden, selanjutnya dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas. Uji validitas untuk menunjukkan derajat ketepatan antara data sesungguhnya pada item dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti dengan menggunakan korelasi *pearson product moment* dengan tingkat signifikan ( $\alpha$ ) = 0,05 merupakan tingkat signifikansi yang umum digunakan dalam penelitian ilmu sosial.

Uji reliabilitas 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 [25].

### Kerangka Konseptual

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh kompetensi kerja dan penempatan divisi kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan pada model berikut ini:



Gambar Kerangka Konseptual Penelitian

### Hipotesis

- Ha1 : Kompetensi kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).  
 H01 : Kompetensi kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).  
 Ha2 : Komitmen kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).  
 H02 : Komitmen kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).  
 Ha3 : Penempatan kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).  
 H03 : Penempatan kerja (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Ha4 : Pengaruh signifikansi antara kompetensi kerja (X1), komitmen kerja (X2) dan penempatan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).

H04 : Tidak pengaruh signifikansi antara kompetensi kerja (X1), komitmen kerja (X2) dan penempatan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).

### Definisi Operasional

Definisi operasional adalah suatu definisi yang dapat diartikan sebagai kalimat tunggal dan dapat diterima secara objektif apabila indikatornya tidak tampak [26]. Terdapat empat variabel dalam penelitian ini yang meliputi : kompetensi kerja (X1), komitmen kerja (X2), penempatan kerja (X3) sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat.

#### Kompetensi (X1)

Definisi operasional variabel kompetensi merujuk pada penelitian [7], yang mendefinisikan kompetensi merupakan kegiatan untuk meningkatkan keahlian dan pengetahuan sehingga karyawan memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Menurut [13], terdapat lima indikator kompetensi yaitu:

1. Pengetahuan : Pemahaman karyawan mengenai bidang kerjanya
2. Keahlian : Skill bekerja yang dibutuhkan dalam melaksanakan pekerjaan.
3. Sikap : Karakteristik karyawan yang berpengaruh terhadap mekanisme pekerjaan.
4. Sistem kerja : Suatu peraturan atau aktivitas kerja yang akan mempengaruhi *output* perusahaan.
5. Pengembangan : Suatu perubahan yang terjadi secara signifikan untuk mendorong peningkatan kerja.

#### Komitmen (X2)

Definisi operasional variabel komitmen merujuk pada penelitian [17], semua karyawan secara alamiah memiliki komitmen. Karyawan yang mencintai dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya akan mampu meningkatkan capaian standart kerja yang telah ditentukan dan akan meminimalisir hal-hal yang dapat menghambat pekerjaannya. Adapun indikator komitmen menurut [18] yaitu:

1. Kesetiaan : Keinginan yang kuat dan mengusahakan kepentingan perusahaan.
2. Tanggung jawab : Menerima segala tugas yang diberikan dan menyelesaikannya dengan tepat waktu.
3. *Team work* : Bekerja secara individu atau kelompok dengan tujuan mencapai visi misi perusahaan.
4. Ketepatan : Bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai target perusahaan.
5. Minat : Potensi individu yang harus dikembangkan untuk mengupgrade kualitas diri.

#### Penempatan (X3)

Definisi operasional variabel penempatan dalam penelitian ini merujuk pada kajian [27], penempatan merupakan pengisian jabatan yang kosong agar tugas pokok pada jabatan tersebut dapat dilaksanakan dengan baik. Karyawan yang ditempatkan sesuai bidangnya dapat meningkatkan kemampuannya dalam bekerja. Berikut merupakan indikator definisi penempatan menurut [28].

1. Pendidikan : Pendidikan formal dari karyawan yang disesuaikan dengan pekerjaan.
2. Keterampilan : Karyawan ditempatkan sesuai keahlian pekerjaan yang dikuasai.
3. Pengalaman kerja : Masa kerja karyawan baik di pekerjaan saat ini maupun sebelumnya.
4. Tunjangan : Dukungan fasilitas dan uang lembur bagi karyawan.
5. Motivasi : Suatu dukungan dari pihak internal maupun eksternal yang ada dalam lingkungan.

#### Kinerja (Y)

Definisi operasional variabel kinerja pada penelitian ini merujuk pada penelitian [24], kinerja dikatakan meningkat bila karyawan dapat mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan dan meminimalisir kegagalan dalam melaksanakan pekerjaannya. Adapun indikator kinerja menurut [24] :

1. Kehadiran : Karyawan bersedia datang tepat waktu dan menyelesaikan tugas tepat waktu
2. Kualitas kerja : Keberhasilan hasil pekerjaan sesuai dengan standar kualitas yang diharapkan.
3. Kuantitas kerja : Jumlah hasil kerja yang mampu diselesaikan karyawan
4. Leadership : Seseorang yang mampu memberikan motivasi kepada karyawan.

## IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Data

#### 1. Pengujian Instrumen Penelitian

##### a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji apakah kuesioner tersebut valid atau tidak, suatu kuesioner dianggap valid jika kuesioner tersebut dapat mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut.

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

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

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.

##### b. Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan yang di berikan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, dan *cronbach's alpha* dapat diterima jika > 0,60. Semakin dekat *cronbach's alpha* dengan 1, maka semakin tinggi keandalan konsisten internal.

**Tabel 2. Hasil 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

Sumber: data primer diolah

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai *cronbach's alpha* > 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel sudah reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas pengujian yang bertujuan untuk mengevaluasi penyebaran data pada sebuah data variabel dan untuk mengetahui sebaran data tersebut berdistribusi normal atau tidak.

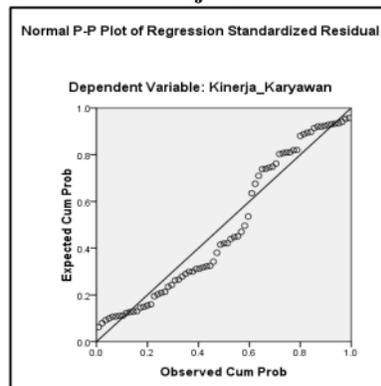
Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		73
Normal Parameters <sup>a</sup>	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.

Pada tabel 3. 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.

Gambar 1. Hasil Uji Normalitas P-Plot



Pada gambar 1 hasil uji normalitas p-plot diatas dapat 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.

b. Uji Multikolinearitas

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah pada suatu model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi atau sempurna antar variabel independen. Pada uji multikorelinearitas diukur besaran VIF (Variance Inflation Factor), jika nilai VIF < 10 dan nilai tolerance > 0,1 maka data tersebut dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.

**Tabel 4. Uji Multikolineartitas**

Coefficients <sup>a</sup>			
Collinearity Statistics			
Model		Tolerance	VIF
1	X1	.988	1.012
	X2	.981	1.019
	X3	.986	1.014

Hasil Uji multikorelinearitas menunjukkan bahwa seluruh variabel independen (X1, X2, X3) mempunyai nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikorelinearitas dan hasil penelitian dinyatakan lolos uji multikorelinearitas.

c. **Uji Heteroskedisitas**

Uji Heteroskedisitas bertujuan untuk mengetahui nilai model regresi terjadi ketidaksamaan variabel dari suatu residual dari pengamatan ke pengamatan lain. Dasar pengambilan keputusan dalam uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji glesjer yaitu:

Apabila nilai signifikasi (Sig.) > 0,05 maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

Apabila nilai signifikasi (Sig.) < 0,05 maka terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

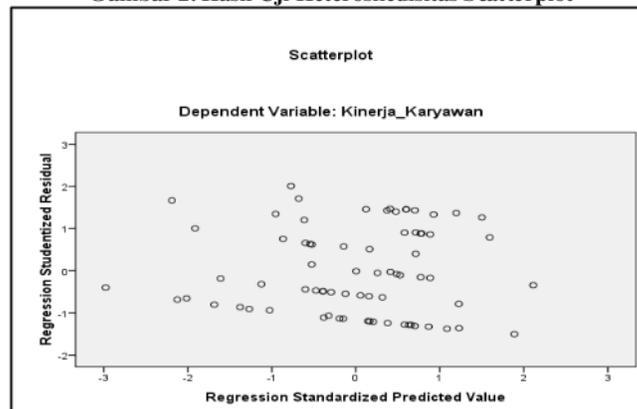
**Tabel 5. Hasil Uji heteroskedasitas**

Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.006	.095		.066	.947
	X1	.005	.003	.215	1.818	.073
	X2	-.001	.003	-.060	-.506	.615
	X3	.001	.003	.039	.330	.742

Pada tabel 5. Hasil uji heteroskedastisitas diatas didapatkan nilai (Sig.) pada variabel X1, X2 dan X3 memiliki nilai > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian tersebut tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

Indikator tidak terjadinya gejala heteroskedisitas yaitu jika tidak ada suatu pola (bergelombang, melebar kemudian menyempit) serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y.

**Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedisitas Scatterplot**



Pada gambar 2 hasil uji heteroskedestis scatterplot diatas dapat dikatakan bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan data menyebar secara acak baik diatas dan dibawah angka 0. Dengan demikian dapat disimpulkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

d. **Uji Autokorelasi**

Uji autokorelasi bertujuan bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Dasar pengambilan keputusan uji autokorelasi Durbin-Watson yaitu:

- Jika d (durbin watson) lebih kecil dari dL atau lebih besar dari (4-dL) maka hipotesis nol ditolak, berarti terdapat autokorelasi.
- Jika d (durbin watson) terletak antara dU dan (4-dL), maka hipotesis nol diterima, berarti tidak terjadi autokorelasi.
- Jika d (durbin watson) terletak antara dL dan dU atau antara (4-dU) dan (4-dL), maka tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti.

**Tabel 6. Hasil Uji Autokorelasi**

Model Summary <sup>b</sup>	
Model	Durbin-Watson
1	1.600 <sup>a</sup>

Berdasarkan hasil uji autokorelasi pada tabel 6 diatas, didapatkan nilai d sebesar 1,600. Dengan mengacu pada rumus  $dL < d < 4-dL = (1,536) < (1,600) < (2,293)$  artinya uji regresi yang dilakukan dalam penelitian ini tidak terjadi gejala autokorelasi.

e. **Uji Linearitas**

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) mempuny hubung yang linear atau tidak secara signifikan.

- Jika nilai Sig. Deviation from linearity  $> 0,05$ , maka terdapat hubungan yang linear antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y).
- Jika nilai Sig. Deviation from linearity  $< 0,05$ , maka tidak terdapat hubungan yang linear antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y).

**Tabel 7. Hasil Uji Linearitas**

ANOVA Table							
			Sum of		Mean		
			Squares	df	Square	F	Sig.
Unstandardized	Between	(Combined)	211.889	64	3.311	.841	.680
Residual *	Groups	Linearity	.000	1	.000	.000	1.000
Unstandardized		Deviation from					
Predicted Value		Linearity	211.889	63	3.363	.854	.669
	Within Groups		31.500	8	3.938		
	Total		243.389	72			

Berdasarkan hasil uji linearitas pada tabel 7 diatas, didapatkan nilai Sig. *Deviation from linearity* sebesar 0,669. Maka dapat disimpulkan data pada penelitian ini terdapat hubungan linear antar variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y), karena nilai  $0,669 > 0,05$ .

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan pengujian analisis regresi linier berganda, dapat dilihat pada tabel 4. dibawah ini:

**Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		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

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 8. dengan menggunakan *software* SPSS v16.0, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,895 + 0,181 (X1) + 0,079 (X2) + 0,049 (X3) + e$$

Dari persamaan uji regresi linier diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. *Constant*

Nilai *constant* 1,895 menunjukkan apabila variabel kompetensi (X1), komitmen (X2) dan penempatan (X3) bernilai 0, maka tingkat variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 1,895.

b. 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.

c. 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.

f. 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.

4. Pengujian Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji T)

Berdasarkan pengujian uji t, hasil pengujian disajikan dalam tabel di bawah ini:

**Tabel 9. Hasil Uji Parsial (Uji T)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		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

- Jika nilai t hitung > t tabel atau sig. < alpha maka Ho ditolak dan Ha diterima.
- Jika nilai t hitung < t tabel atau sig. > alpha maka Ha ditolak dan H0 diterima.

Berdasarkan tabel 9. 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  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel Penempatan kerja (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**b. Uji Simultan (Uji F)**

Berdasarkan pengujian uji F, hasil pengujian disajikan pada tabel di bawah ini:

**Tabel 10. Hasil Uji Simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>b</sup>						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.040	3	.013	13.244	.000 <sup>a</sup>
	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  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel kompetensi, komitmen, penempatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**5. Pembahasan**

**1. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Kunto Teles Deva Makmur karena kompetensi merupakan kegiatan untuk meningkatkan keahlian dan pengetahuan sehingga karyawan memiliki kinerja yang produktif di bidangnya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [3], [16], yang menyatakan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan. Kompetensi dapat berpengaruh positif terhadap kinerja dikarenakan sikap dan pengalaman kerja yang dikuasai karyawan sejalan dengan kemampuan karyawan serta mampu menerapkan tugas dan tanggung jawabnya dalam melakukan pekerjaan. Keberhasilan individu mencapai target kerja yang telah ditentukan akan berpengaruh positif terhadap organisasi untuk mencapai targetnya. Apabila kemampuan pegawai rendah atau tidak sesuai bidang keahliannya, maka target kinerja tidak akan tercapai. Namun sebaliknya, jika faktor keahlian/kompetensi dapat mempengaruhi kinerja karena dengan kemampuan yang tinggi, maka kinerja pegawai pun akan tercapai.

Berdasarkan indikator kompetensi menurut [13], antara lain : Pengetahuan, Keahlian, Sikap, Sistem kerja dan Pengembangan. Untuk indikator kinerja menurut [24] antara lain : Kehadiran, Kualitas kerja, Kuantitas kerja dan *Leadership*. 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. Hal ini terlihat di PT Kunto Teles Deva Makmur, tugas kerja yang ditentukan dengan posisi kerja karyawan yang sesuai bidang kompetensinya, berdampak pada karyawan yang ditugaskan akan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan nyaman dan produktif dalam bekerja. Jika terdapat *problem machine* divisi *maintenance* yang bertugas merawat dan memperbaiki mesin yang mengalami *trouble* sehingga dapat berfungsi kembali untuk menunjang kinerja operator, jika koneksi jaringan internet perusahaan terdapat kendala divisi IT yang bertugas memperbaiki agar operasional dibidang kerja yang membutuhkan jaringan internet dapat kembali normal, untuk proses dari mesin produksi, divisi operator yang bertanggung jawab terhadap *output* produk yang dihasilkan. Segala aktivitas

karyawan dalam menjalankan tugasnya berjalan baik karena karyawan memiliki kemampuan dan ahli dalam bidang pekerjaan yang dikuasai.

## 2. Pengaruh komitmen terhadap kinerja karyawan

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja di PT Kunto Teles Deva Makmur karena semua karyawan secara alamiah memiliki komitmen kerja sehingga karyawan yang mencintai dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya akan mampu meningkatkan capaian standart kerja yang telah ditentukan dan akan meminimalisir hal-hal yang dapat menghambat pekerjaannya.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [18] dan [27], yang menyatakan bahwa variabel komitmen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan. Komitmen dan tanggung jawab pegawai merupakan loyalitas yang memiliki dampak baik terhadap keberlangsungan masa depan perusahaan.

Berdasarkan indikator kompetensi menurut [18], antara lain : Kesetiaan, Tanggung jawab, *Team work*, Ketepatan dan Minat. Sedangkan indikator kinerja menurut [24] antara lain : Kehadiran, Kualitas kerja, Kuantitas kerja dan *Leadership*. 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 yang menerima tugas dari atasan dituntut mampu menyelesaikannya sesuai target waktu yang telah ditentukan. Karyawan di PT Kunto Teles Deva Makmur memiliki komitmen dan tanggung jawab yang tinggi, itu terlihat dari adanya karyawan yang bersedia bekerja lembur di luar jam operasional kerja yang semestinya, karena untuk meningkatkan target produksi perusahaan yang tinggi. Tidak hanya itu, karyawan juga dituntut memiliki komitmen dan tanggung jawab dalam bekerja baik individu maupun kelompok, karena jika karyawan bekerja dengan kompak dan solid akan tercipta rasa kekeluargaan, tidak terjadi konflik antar karyawan dan dapat meningkatkan produktifitas kerja.

## 3. 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. Penempatan merupakan pengisian jabatan yang kosong agar tugas pokok pada jabatan tersebut dapat dilaksanakan dengan baik. Karyawan yang ditempatkan sesuai bidangnya dapat meningkatkan kemampuannya dalam bekerja.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [28], yang menyatakan bahwa variabel penempatan memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja perusahaan. Hasil pengujian menyatakan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dapat dilihat apabila seseorang mempunyai pengalaman kerja yang lebih lama, maka dianggap mempunyai kinerja lebih tinggi dibandingkan dengan seseorang yang belum mempunyai pengalaman kerja. Hal tersebut berbanding terbalik dengan penelitian terdahulu yang dilakukan [29], hasil penelitian menunjukkan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Maka semakin akurat sistem penempatan kerja yang diterapkan dalam perusahaan, maka semakin baik pula tingkat kinerja dalam perusahaan tersebut. Sebaliknya, jika sistem penempatan kerja yang diterapkan dalam perusahaan tidak tepat, maka semakin rendah tingkat kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut.

Berdasarkan indikator penempatan menurut [28], yaitu : Pendidikan, Keterampilan, Pengalaman kerja, Tunjangan dan Motivasi. Sedangkan indikator kinerja menurut [24] antara lain : Kehadiran, Kualitas kerja, Kuantitas kerja dan *Leadership*. 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. Pada PT Kunto Teles Deva Makmur masih terdapat kendala mengenai penempatan karyawan, penempatan karyawan senior berpengalaman dan karyawan baru belum merata. Hal ini mengakibatkan kurangnya komunikasi yang baik antar karyawan tersebut, sikap karyawan baru yang malu bertanya kepada karyawan senior saat mengalami kendala dalam bekerja ini yang sering terjadi, akibatnya proses pengerjaan suatu *problem solving* di divisi produksi terkadang memakan waktu lama, yang mengakibatkan banyaknya *reject product* sehingga *output* produksi menurun. Untuk kedepannya karyawan baru dan karyawan senior diharapkan memiliki kolaborasi tanggung jawab untuk meningkatkan hasil produksi dan juga karyawan senior diharapkan mampu membagi pengalamannya kepada karyawan baru agar proses regenerasi perusahaan berjalan dengan baik.

## V. KESIMPULAN DAN SARAN

### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian statistik dan analisis serta pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut: 1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang menunjukkan bahwa sikap karyawan yang patuh untuk menjalankan tugas pimpinan berjalan dengan baik akan memiliki dampak baik pula terhadap skill pegawai dalam menjalankan pekerjaannya. 2. Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, semakin tinggi sikap tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya semakin baik pula kinerja karyawan tersebut sehingga antara karyawan dengan perusahaan memiliki rasa saling membutuhkan. 3. Penempatan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini terjadi karena kurangnya komunikasi antara karyawan yang sudah berpengalaman dengan karyawan yang belum berpengalaman. Gap antara senioritas menjadi problem yang harus bisa diselesaikan oleh pimpinan perusahaan.

### SARAN

6 Sehubungan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan, adapun saran pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagi peneliti selanjutnya, agar meneliti variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini yang bertujuan untuk memperluas wawasan.
2. Berdasarkan hasil penelitian secara parsial variabel kompetensi dan komitmen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Diharapkan pada pimpinan perusahaan dapat meningkatkan dan menjaga strategi produk dan promosi demi meningkatkan penjualan.
3. Berdasarkan hasil penelitian secara parsial variabel penempatan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga diharapkan pimpinan perusahaan memperhatikan variabel ini agar kinerja karyawan semakin meningkat.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] S. N. Pratiwi, "Manajemen Strategi Sumber Daya Manusia Pendidikan Di Era 4.0," *EduTech J. Ilmu Pendidik. dan Ilmu Sos.*, vol. 6, no. 1, hal. 109–114, 2020, doi: 10.30596/edutech.v6i1.4403.
- [2] "Studi Tentang Peran Kualitas Kehidupan Kerja, Kepemimpinan dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi," vol. 4, no. 1, hal. 89–98, 2021.
- [3] A. K. Manullang, T. Puspa, dan A. K. Wardini, "Pengaruh Kompetensi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Tapanuli Tengah," *J. Makro Manaj.*, vol. 5, no. 2, hal. 107–119, 2020.
- [4] N. P. K. Dinata dan M. B. Talim, "Pengaruh Penempatan Kerja, Budaya Organisasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai," *J. Ilm. MEA (Manajemen, Ekon. Akuntansi)*, vol. 6, no. 2, hal. 228–254, 2022.
- [5] A. Mayasari dan U. Surakarta, "ORGANISASI," vol. 15, no. 30, hal. 1–6, 2022.
- [6] F. Savestra, S. Hermuningsih, dan G. Wiyono, "Peran Struktur Modal Sebagai Moderasi Penguatan Kinerja Keuangan Perusahaan," *EKONIKA J. Ekon. Univ. Kadiri*, vol. 6, no. 1, hal. 121, 2021, doi: 10.30737/ekonika.v6i1.827.
- [7] Nasem, O. Arifudin, Cecep, dan T. Taryanan, "Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Tenaga Kependidikan Stit Rakeyan Santang Karawang," *J. Ilmia MEA (Manajemen Akuntansi)*, vol. 2, no. 3, hal. 209–218, 2018.
- [8] M. Abror, "Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Yen ' S Delight Di Samarinda," *eJournal Adm. Bisnis*, vol. 8, hal. 152–161, 2020.
- [9] M. Syukran, A. Agustang, A. M. Idkhan, dan R. Rifdan, "Konsep Organisasi Dan Pengorganisasian Dalam Perwujudan Kepentingan Manusia," *Publik J. Manaj. Sumber Daya Manusia, Adm. dan Pelayanan Publik*, vol. 9, no. 1, hal. 95–103, 2022, doi: 10.37606/publik.v9i1.277.
- [10] D. C. Pangestuti, "Analisis Pengalaman Kerja, Kompetensi, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir Dengan Intervening Prestasi Kerja," *J. Ris. Manaj. dan Bisnis Fak. Ekon. UNIAT*, vol. 4, no. 1, hal. 57–68, 2019, doi: 10.36226/jrmb.v4i1.136.
- [11] J. Ilmiah dan M. Vol, "<https://ejournal.unsri.ac.id/index.php/jembatan/index>," vol. 17, no. 2, hal. 99–116, 2020.
- [12] H. Haerofiatna, N. Nurjaya, N. Yachya, dan N. A. Dini Rizki, "Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitra Sarana Sukses Utama Di Jakarta," *J. Adm. Bisnis*, vol. 1, no. 2, hal. 58, 2021, doi: 10.35194/jubis.v1i2.1933.
- [13] D. M. Vernia dan L. Sandiar, "Peranan Kompetensi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja," *J. Ilm. Wahana Pendidik.*, vol. 6, no. 2, hal. 33–46, 2020, doi: 10.5281/zenodo.3737979.
- [14] "Pengaruh kompetensi pegawai, penempatan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai," vol. 12, no. 1, hal. 1–12, 2019.
- [15] J. F. Inzani SL dan Yuliani, "Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Umum Kantor Gubernur Sulawesi Barat," *Forecast. J. Ilm. Ilmu Manaj.*, vol. 1, no. 1, hal. 2656–2665, 2022.
- [16] N. Kadek, A. Dwiyantri, K. Krisna Heryanda, G. P. Agus, dan J. Susila, "PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN," *Bisma J. Manaj.*, vol. 5, no. 2, 2019.
- [17] P. Annisa dan A. Marina, "Pengaruh Komitmen Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat DPRD Provinsi 'X,'" *J. Menara Ekon.*, vol. Vol.4 No.3, no. ISSN:2407-8565, hal. 64–73, 2018.
- [18] T. A. K. Kandow, "Pengaruh Kesetiaan, Komitmen Organisasi, dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Holland Bakery Cabang Boulevard Manado," *J. EMBA*, vol. 9, no. 1, hal. 1392–1401, 2021.
- [19] A. Ract, "KOM I TM EN KARYAW AN DAN PRESTASI KERJA Ricky Ekaputra Foeh Dosen Jurusan Administrasi Bisnis Universitas Nusa Cendana Kupang, INDONESIA," vol. 4, no. 1, hal. 53–69, 2017.
- [20] S. Sarwani, "the Effect of Work Discipline and Work Environment on the Performance of Employees," *Sinergi J. Ilm. Ilmu Manaj.*, vol. 6, no. 2, hal. 81–89, 2017, doi: 10.25139/sng.v6i2.82.
- [21] D. Agustriyana, "Analisis Faktor-Faktor Penempatan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Yuniko Asia Prima Di Kota Bandung," *J. Ekon. Bisnis Entrep.*, vol. 8 No. 2, no. 2, hal. 161, 2015.
- [22] E. Yunitasari, A. Triningsih, dan R. Pradanie, "Analysis of Mother Behavior Factor in Following Program

- of Breastfeeding Support Group in the Region of Asemrowo Health Center, Surabaya,” *NurseLine J.*, vol. 4, no. 2, hal. 94, 2020, doi: 10.19184/nlj.v4i2.11515.
- [23] D. Taluke, R. S. M. Lakat, A. Sembel, E. Mangrove, dan M. Bahwa, “Analisis Preferensi Masyarakat Dalam Pengelolaan Ekosistem Mangrove Di Pesisir Pantai Kecamatan Loloda Kabupaten Halmahera Barat,” *Spasial*, vol. 6, no. 2, hal. 531–540, 2019.
- [24] N. Ramadhan dan J. Sembiring, “Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Di Human Capital Center Pt. Telekomunikasi Indonesia, Tbk,” *J. Manaj. Indones.*, vol. 14, no. 1, hal. 47, 2017, doi: 10.25124/jmi.v14i1.351.
- [25] I. Angger, “1 - جاتنا قدام وحنلا بلع ساسا لخدم يمونتلا نسم صلخ تحبلا ريوطت قدام وحنلا بلع ساسا لخدم ميونتلا يسيطنانغلا يميلعتلا : يميلعتلا جمانيرب يسيطنانغلا يميلعتلا جمانيرب ديكر دنا تر كندب ميلعت قغلا قير علا قفككدا " يسرافلا " مراب ، 2 - كدهي اذى تحبلا لدا يسيطنانغل ” vol. 01, no. 01, hal. 62–78, 2018.
- [26] I. Agustian, H. E. Saputra, dan A. Imanda, “Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Peningkatan Kualitas Pelayanan Di Pt. Jasaraharja Putra Cabang Bengkulu,” *Prof. J. Komun. dan Adm. Publik*, vol. 6, no. 1, hal. 42–60, 2019, doi: 10.37676/professional.v6i1.837.
- [27] H. F. Habeahan dan H. Harmen, “Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Utara,” *J. PLANS Penelit. Ilmu Manaj. dan Bisnis*, vol. 12, no. 2, hal. 134–142, 2018, doi: 10.24114/plans.v12i2.9576.
- [28] S. Salju dan M. Lukman, “Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Comindo Mitra Sulawesi Cabang Palopo,” *J. Manaj. STIE Muhammadiyah Palopo*, vol. 4, no. 2, hal. 1–7, 2019, doi: 10.35906/jm001.v4i2.280.
- [29] M. Alwi dan E. Sugiono, “Pengaruh Rekrutmen, Penempatan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Indoturbine Jakarta Pusat,” *Oikonomia J. Manaj.*, vol. 15, no. 2, hal. 98–112, 2020, doi: 10.47313/oikonomia.v15i2.748.

# Artikel Dewi S Bab 1-5.docx

## ORIGINALITY REPORT

16%

SIMILARITY INDEX

17%

INTERNET SOURCES

14%

PUBLICATIONS

10%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Universitas Pendidikan Ganesha Student Paper	3%
2	repository.umsu.ac.id Internet Source	2%
3	jurnal.stie-aas.ac.id Internet Source	1%
4	ejournal.unsrat.ac.id Internet Source	1%
5	123dok.com Internet Source	1%
6	repository.uin-suska.ac.id Internet Source	1%
7	jurnal.unimed.ac.id Internet Source	1%
8	eprints.unmas.ac.id Internet Source	1%
9	Submitted to Universitas Nasional Student Paper	1%

10	<a href="http://repository.uinbanten.ac.id">repository.uinbanten.ac.id</a> Internet Source	1 %
11	<a href="http://docobook.com">docobook.com</a> Internet Source	1 %
12	<a href="http://repository.unej.ac.id">repository.unej.ac.id</a> Internet Source	1 %
13	<a href="http://eprints.perbanas.ac.id">eprints.perbanas.ac.id</a> Internet Source	1 %
14	<a href="http://www.scribd.com">www.scribd.com</a> Internet Source	1 %
15	Submitted to Universitas Negeri Surabaya The State University of Surabaya Student Paper	1 %
16	<a href="http://jiped.org">jiped.org</a> Internet Source	1 %
17	<a href="http://repository.uinjkt.ac.id">repository.uinjkt.ac.id</a> Internet Source	1 %

Exclude quotes  On

Exclude matches  < 1%

Exclude bibliography  On