

# PENINGKATAN KINERJA MELALUI KOMPETENSI, PENEMPATAN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA PADA PERUMDA DELTA TIRTA SIDOARJO

**Oleh:**

Ananda Erviana Putri

**Dosen Pembimbing:**

Dewi Andriani, SE., MM

Program Studi Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Agustus, 2023

# Pendahuluan

- Peran sumber daya manusia (SDM) merupakan aspek penting bagi suatu organisasi dimana manusia di dalamnya berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi. Dalam hal ini manusia berperan sebagai penentu, pelaku bahkan perencana untuk menentukan maju mundurnya suatu organisasi. Oleh karena itu, orang-orang yang menjadi pelaku utama dalam pengelolaan sumber daya manusia tersebut haruslah sumber daya yang berkualitas.
- Perusahaan Umum Daerah (Perumda) adalah perusahaan milik daerah yang bergerak dalam bidang penyaluran air bersih untuk masyarakat umum. Perusahaan ini dibangun untuk memenuhi keperluan masyarakat akan air bersih, melalui penyediaan, Pengembangan pelayanan sarana dan prasarana. Dalam mencapai keberhasilan manajemen sumber daya manusia, maka Perusahaan selalu memperhatikan kekuatan internal dan eksternal perusahaan. Apabila kinerja karyawan dapat terlaksana dengan baik hal ini akan mendukung tercapainya suatu tujuan perusahaan.
- Pada beberapa penelitian terdahulu yang menunjukkan hasil penelitian yang berbeda dan belum menunjukkan hasil yang konsisten, hal ini menunjukkan kesenjangan antara hasil penelitian. Tujuan lain dengan dilakukannya penelitian ini adalah untuk menunjukkan hasil yang empiris dari faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah dengan melalui faktor kompetensi, penempatan kerja, dan motivasi kerja.

# Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

## **Rumusan masalah:**

Pengaruh kompetensi, penempatan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Perumda Delta Tirta Sidoarjo.

## **Pertanyaan penelitian:**

Apakah kompetensi, penempatan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Perumda Delta Tirta Sidoarjo?

## **Kategori SDGs :**

Penelitian ini berfokus pada *sustainable development goals* pilar pembangunan ekonomi pada poin 8 yakni pekerjaan layak dan pertumbuhan ekonomi.

# Metode

Pendekatan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif

Lokasi penelitian ini dilaksanakan di Perumda Delta Tirta Sidoarjo yang terletak pada jalan Jl. Pahlawan Sidokumpul, Kec. Sidoarjo, Kabupaten Sidoarjo

Populasi dalam penelitian ini adalah Perumda Delta Tirta Sidoarjo. Populasi dalam penelitian ini adalah 500. Teknik dalam pengambilan sampel penelitian ini yaitu menggunakan teknik Simple random sampling dan banyaknya sampel yang diambil dari penelitian ini menggunakan rumus Slovin.

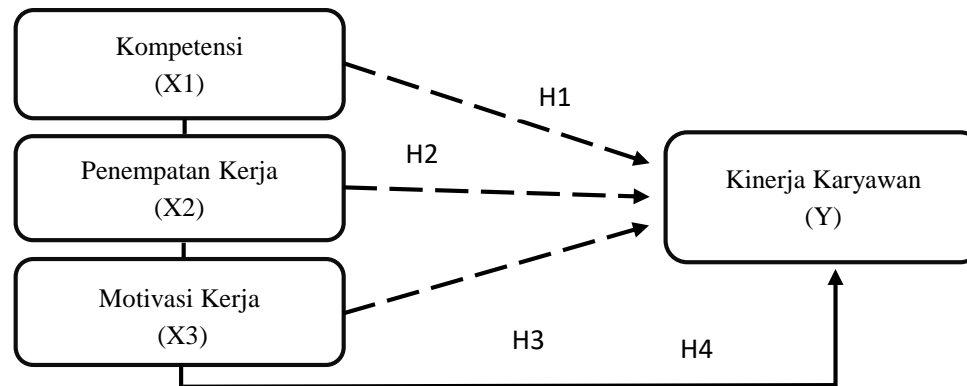
$$\bullet \quad n = \frac{N}{1+N(e)^2} = n = \frac{500}{1+500(0.05)^2} = n = 222,222$$

Keterangan :

- $n$  = jumlah sampel
- $N$  = ukuran populasi
- $e$  = batas kesalahan

Sumber data yang digunakan yaitu data primer, dan metode pengumpulan data berupa Kuesioner (angket)

# Kerangka Konseptual



Keterangan :

- > : Parsial
- > : Simultan

## Hipotesis:

- H1: Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Perumda Delta Tirta Sidoarjo
- H2: Penempatan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Perumda Delta Tirta Sidoarjo
- H3: Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Perumda Delta Tirta Sidoarjo
- H4: Kompetensi, penempatan kerja, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Perumda Delta Tirta Sidoarjo.

# Hasil

## Teknik Analisis Data

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kompetensi	X1_1	0.479	0.3	Valid
	X1_2	0.540	0.3	Valid
	X1_3	0.441	0.3	Valid
	X1_4	0.484	0.3	Valid
	X1_5	0.528	0.3	Valid
	X1_6	0.555	0.3	Valid
Penempatan Kerja	X2_1	0.593	0.3	Valid
	X2_2	0.629	0.3	Valid
	X2_3	0.561	0.3	Valid
	X2_4	0.593	0.3	Valid
	X2_5	0.370	0.3	Valid
	X2_6	0.651	0.3	Valid
Motivasi Kerja	X3_1	0.549	0.3	Valid
	X3_2	0.488	0.3	Valid
	X3_3	0.611	0.3	Valid
	X3_4	0.580	0.3	Valid
	X3_5	0.540	0.3	Valid
	X3_6	0.599	0.3	Valid
Kinerja Karyawan	Y_1	0.501	0.3	Valid
	Y_2	0.610	0.3	Valid
	Y_3	0.600	0.3	Valid
	Y_4	0.527	0.3	Valid
	Y_5	0.602	0.3	Valid
	Y_6	0.676	0.3	Valid

Tabel 8. Hasil Uji Validitas SPSS 26. data olah 2023

## Hasil uji SPSS 26, olah data 2023

Variabel	N	Nilai Cronbach Alpha	Nilai	Keterangan
Kompetensi	7	0.656	0.06	Reliabel
Penempatan Kerja	6	0.615	0.06	Reliabel
Motivasi Kerja	6	0.607	0.06	Reliabel
Kinerja Karyawan	6	0.617	0.06	Reliabel

Uji validitas :  
instrument valid jika nilai r hitung > r tabel

Uji Reliabilitas :  
instrument reliabel jika nilai Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) > 0,6

# Hasil

## Uji Asumsi Klasik

Hasil uji normalitas pada penelitian ini diperoleh sig sebesar 0.200. Data dapat dinyatakan berdistribusi normal jika nilainya lebih besar dari 0.05. Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa tiap variabel data telah berdistribusi normal karena nilai sig lebih besar dari 0,05.

Hasil uji Normalitas,  
SPSS 26, olah data 2023

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		222
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.16758577
Most Extreme Differences	Absolute	.040
	Positive	.040
	Negative	-.031
Test Statistic		.040
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

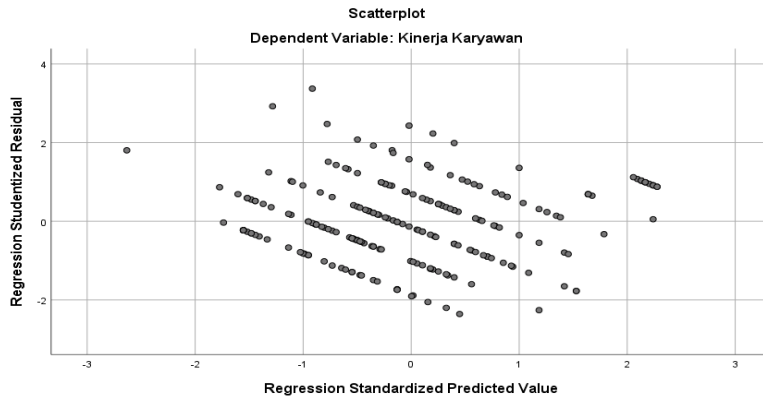
Dari hasil pengujian autokorelasi menunjukkan nilai *Durbin Waston* terletak antara -2 dan 2 =  $-2 < 1.734 < 2$ . Dapat disimpulkan bahwa tidak ditemukannya autokorelasi dalam model regresi.

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.726 <sup>a</sup>	.527	.520	1.176	1.734
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Penempatan Kerja, Kompetensi					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Hasil uji Autokorelasi SPSS 26,  
olah data 2023

# Hasil

## Uji Asumsi Klasik



## Hasil uji Heterokedastisitas SPSS 26, olah data 2023

Gambar pada grafik plot penelitian ini terjadi penyebaran titik-titik yang ditimbulkan tidak terbentuk pola tertentu. Dan terbentuknya secara acak serta arah didalam penyebarannya gambar tersebut berposisi di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Sehingga disimpulkan tidak terjadinya heteroskedastisitas.

## Hasil uji Multikolenieritas SPSS 26, olah data 2023

Masing-masing variabel penelitian ini memiliki nilai VIF untuk variabel kompetensi sebesar 1,888 ( $<10$ ), variabel penempatan kerja sebesar 1,224 ( $<10$ ), dan variabel motivasi kerja sebesar 1.731 ( $<10$ ). Berdasarkan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa variabel-variabel yang digunakan tidak mengalami korelasi antar variabel sehingga terbebas dari masalah multikolenieritas.

## Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.388	1.410		3.821	.000		
	Kompetensi	.227	.059	.245	3.824	.000	.530	1.888
	Penempatan Kerja	.045	.042	.055	1.070	.286	.817	1.224
	Motivasi Kerja	.515	.061	.519	8.468	.000	.578	1.731

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan



# Hasil

## Analisis Regresi Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.388	1.410		3.821	.000
	Kompetensi	.227	.059	.245	3.824	.000
	Penempatan Kerja	.045	.042	.055	1.070	.286
	Motivasi Kerja	.515	.061	.519	8.468	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

$$Y = a + B_1X_1 + B_2X_2 + B_3X_3 + e$$
$$= 5,388 + 0,227 X_1 + 0,045 X_2 + 0,515 X_3$$

Hasil uji Analisis Regresi Berganda  
SPSS 26, olah data 2023

1. Konstanta (a)  
a ialah nilai konstanta bernilai positif sebesar 5,388. Hal tersebut menunjukkan jika variabel kompetensi (X1), penempatan kerja (X2), dan motivasi Kerja (X3) berpengaruh dalam satuan, maka variabel kinerja karyawan (Y) juga naik.
2. Kompetensi  
Koefisien beta pada variabel X1 sebesar 0,227 yang berarti bahwa setiap perubahan pada variabel kompetensi (X1) sebesar satu satuan akan mengakibatkan perubahan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,227 satuan.
3. Penempatan Kerja  
Koefisien beta pada variabel X2 sebesar 0,045 yang berarti bahwa setiap perubahan pada variabel penempatan kerja (X2) sebesar satu satuan akan mengakibatkan perubahan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,045 satuan.
4. Motivasi Kerja  
Koefisien beta pada variabel X3 sebesar 0,515 yang berarti bahwa setiap perubahan pada variabel motivasi kerja (X3) sebesar satu satuan akan mengakibatkan perubahan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,515 satuan.

# Hasil

## Uji Hipotesis

Hasil uji Parsial t SPSS 26, olah data 2023

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.388	1.410		3.821	.000
	Kompetensi	.227	.059	.245	3.824	.000
	Penempatan Kerja	.045	.042	.055	1.070	.286
	Motivasi Kerja	.515	.061	.519	8.468	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil uji Simultan F SPSS 26, olah data 2023

Berdasarkan pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai Fhitung 80,924 lebih besar dibandingkan dengan Ftabel 3.04, dan sig. 0,000 lebih kecil dari alpha 5% (0,05), artinya secara bersama-sama variabel bebas yang terdiri dari kompetensi (X1), penempatan kerja (X2), dan motivasi kerja (X3) secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat kinerja karyawan.

- **Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan** Nilai t hitung diperoleh 3,824 sedangkan t tabel sebesar 1,984.  $t_{hitung} > t_{tabel}$  1.984 memiliki nilai signifikan sebesar  $0,00 < 0,05$  sehingga disimpulkan secara parsial variabel kompetensi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).
- **Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.** Nilai t hitung diperoleh 1,070 sedangkan t tabel sebesar 1,984.  $t_{hitung} < t_{tabel}$  1.984 dan memiliki nilai signifikan sebesar  $0,286 > 0,05$  sehingga disimpulkan secara parsial variabel Penempatan Kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Dan nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.
- **Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.** Nilai t hitung diperoleh 8,468 sedangkan t tabel sebesar 1,984.  $t_{hitung} > t_{tabel}$  1.984 memiliki nilai signifikan sebesar  $0,00 < 0,05$  sehingga disimpulkan secara parsial variabel Motivasi Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	335.513	3	111.838	80.924	.000 <sup>b</sup>
	Residual	301.280	218	1.382		
	Total	636.793	221			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Penempatan Kerja, Kompetensi

# Hasil

## Uji Hipotesis

Hasil uji Koefisien Regresi Berganda (R) SPSS 26, olah data 2023

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.726 <sup>a</sup>	.527	.520	1.17559

Dari hasil tabel diatas hasil diperoleh nilai R yaitu sebesar 0,726 atau (72,6% ). Maka dapat disimpulkan nilai R tersebut dikatakan positif dan menunjukkan adanya hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat yang cukup kuat dikarenakan nilainya lebih dari 50%.

Hasil Uji Determinasi Berganda ( $R^2$ ) SPSS 26, olah data 2023

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.726 <sup>a</sup>	.527	.520	1.17559

Dari hasil tabel diatas hasil diperoleh nilai R Square yaitu sebesar 0,527 atau (52,7% ). Hal ini menunjukkan besarnya pengaruh variabel kompetensi (X1), penempatan kerja (X2) dan motivasi kerja (X3) terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y) sebesar 52,7% dan sisanya 47,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

# Kesimpulan

Hasil olah data yang diperoleh dari penelitian yang mengukur seberapa besar pengaruh variabel kompetensi, penempatan kerja, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan:

- **Adanya pengaruh positif dan signifikan Kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Perumda Delta Tirta Sidoarjo**

Berdasarkan hasil uji T variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan, menunjukkan bahwa hasil uji terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini mengindikasikan bahwa naik turunnya kinerja karyawan mampu dipengaruhi oleh kompetensi yang dimiliki oleh karyawan tersebut.

- **Tidak adanya pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada Perumda Delta Tirta Sidoarjo**

Berdasarkan hasil uji T variabel penempatan kerja terhadap kinerja karyawan, menunjukkan bahwa penempatan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Demikian penempatan kerja yang dilakukan oleh Perumda Delta Tirta Sidoarjo tidak disesuaikan dengan kemampuan dan keahlian karyawan sehingga karyawan tidak mudah menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan oleh perusahaan.

- **Adanya pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan pada Perumda Delta Tirta Sidoarjo**

Berdasarkan hasil uji T variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, menunjukkan bahwa hasil uji Terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menandakan semakin besar motivasi yang diberikan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan.

# Kesimpulan

- **Kompetensi, Penempatan Kerja, dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perumda Delta Tirta Sidoarjo**

Berdasarkan hasil uji F, menunjukkan bahwa variabel kompetensi, penempatan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa dengan uji statistik kompetensi, penempatan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh nyata (signifikan) secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Perumda Delta Tirta Sidoarjo.

# Referensi

- [1] N. R. Silaen, Syamsuriansyah, and R. Chaerunnisah, *Kinerja Karyawan*, vol. 5, no. 3. 2020.
- [2] C. T. Abram, “Pengaruh Penempatan dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Unit Siau,” vol. 3, no. 3, pp. 240–245, 2022.
- [3] D. A. W. Yanti and M. Mursidi, “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan,” *J. Manaj. Strateg. dan Apl. Bisnis*, vol. 4, no. 1, pp. 23–34, 2021, doi: 10.36407/jmsab.v4i1.266.
- [4] I. G. A. Sahadewa and P. I. Rahmawati, “Pengaruh Penempatan Karyawan Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada Handara Golf and Resort Bali,” *J. Manaj. Perhotelan dan Pariwisata*, vol. 4, no. 1, p. 10, 2021, doi: 10.23887/jmpp.v4i1.29451.
- [5] S. Subroto, “Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Tegal Shipyard Utama Tegal,” *Optim. J. Ekon. dan Kewirausahaan*, vol. 12, no. 1, pp. 18–33, 2018.
- [6] M. Wahyudi, “Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan,” *Sci. J. Reflect. Econ. Accounting, Manag. Bus.*, vol. 2, no. 3, pp. 351–360, 2019, doi: 10.37481/sjr.v2i3.84.
- [7] R. Rosmaini and H. Tanjung, “Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai,” *Maneggio J. Ilm. Magister Manaj.*, vol. 2, no. 1, pp. 1–15, 2019, doi: 10.30596/maneggio.v2i1.3366.
- [8] R. Hidayat, “Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja,” *Widya Cipta J. Sekr. dan Manaj.*, vol. 5, no. 1, pp. 16–23, 2021, doi: 10.31294/widyacipta.v5i1.8838.
- [9] S. Siahaan and S. Bahri, “Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai,” *Maneggio J. Ilm. Magister Manaj.*, vol. 2, no. 1, pp. 16–30, 2019, doi: 10.30596/maneggio.v2i1.3402.

# Referensi

- [10] R. Tanjung, R. Hasibuan, and N. Sari, “Penempatan Kerja, Keahlian (Skill) Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pt. Metal Elektro Plating,” *J. Dimens.*, vol. 9, no. 2, pp. 240–254, 2020, doi: 10.33373/dms.v9i2.2535.
- [11] A. Edo Tekkay, O. SNelwan, M. HChPandowo, and J. Manajemen, “the Effect of Employee Recruitment, Selection and Placement on Employee Performance At Pt. Brawijaya Group Indonesia,” *J. EMBA*, vol. 10, no. 1, pp. 1315–1325, 2022, [Online]. Available: <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/39375/35764>
- [12] P. A. Sadat, S. Handayani, and M. Kurniawan, “Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan,” *Inovator*, vol. 9, no. 1, p. 23, 2020, doi: 10.32832/inovator.v9i1.3014.
- [13] A. Hustia, “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi,” *J. Ilmu Manaj.*, vol. 10, no. 1, p. 81, 2020, doi: 10.32502/jimn.v10i1.2929.
- [14] J. S. Hasibuan and B. Silvy, “Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan,” *Inovator*, vol. 9, no. 1, p. 23, 2020, doi: 10.32832/inovator.v9i1.3014.
- [15] M. dedi syahputra and H. Tanjung, “Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan,” *Manag. J. Ilmu Manaj.*, vol. 2, no. 3, p. 329, 2020, doi: 10.32832/manager.v2i3.3706.
- [16] A. Nurhandayani, “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan,” *J. Ekon. Dan Bisnis Digit.*, vol. 1, no. 2, pp. 108–110, 2022, doi: 10.58765/ekobil.v1i2.65.
- [17] Hasi, Effendy, and Rambe, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Labuhanbatu Utara,” *J. AKMAMI*, vol. 1, no. 3, pp. 209–219, 2020, [Online]. Available: <http://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami/article/view/89>

TERIMA KASIH

