

**PENGARUH KOMPETENSIDAN
PENEMPATANKARYAWAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA
PT.BRATACO MEDAN**

SKRIPSI

OLEH:

VINA SYAHFITRI SARAGIH

NPM : 168320031



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2020**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

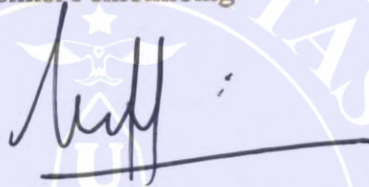
Document Accepted 8/18/21

Access From (repository.uma.ac.id)

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi dan Penempatan Karyawan Terhadap
Kinerja Karyawan Pada PT. Brataco Medan
Nama : **VINA SYAHFITRI SARAGIH**
NPM : 16 832 0031
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Dišetujui Oleh :
Komisi Pembimbing



(Ir. M. Yamin Siregar, MM)
Pembimbing

Mengetahui :



(Dr. Insan Effendi, SE., M.Si)
Dekan



(Wan Rizca Amelia SE., M.Si)
Ka. Prodi Manajemen

Tanggal/Bulan/Tahun Lulus : 02/Oktober/2020

HALAMAN PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “ Pengaruh Kompetensi dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Brataco Medan “ adalah benar hasil karya saya sendiri dan judul yang dimaksudkan belum pernah dimuat, dipublikasikan, atau diteliti oleh mahasiswa lain dalam konteks penulisan skripsi untuk program S-1 Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area. Semua sumber data dan informasi telah dinyatakan jelas, benar apa adanya.

Medan 20 Oktober 2020

Yang membuat pernyataan



Vina Syafitri Saragih

168320031

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai Sivitas Akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Vina Syafitri Saragih
NPM : 168320031
Program Studi : Ekonomi & Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

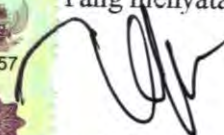
Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneklusif (*Non- exclusive Royalty- Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul *Pengaruh Kompetensi dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Brataco Medan* beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), mencantumkan nama saya sebagai penulis / pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat : Medan
Pada tanggal : 20 Okt 2020

Yang menyatakan




Vina Syafitri Saragih
168320031

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui “Kompetensi Dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Brataco Medan”. Jenis penelitian ini adalah asosiatif yaitu suatu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan Pada PT. Brataco Medan, sebanyak 60 karyawan. Dan dengan menggunakan teknik sampel jenuh, maka jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 60 responden diambil dari keseluruhan karyawan dari jumlah populasi.

Berdasarkan hasil uji t dapat dilihat bahwa t hitung pada variable Kompetensi sebesar 3,527 lebih besar dari t tabel sebesar 2.002 dengan probabilitas t yakni sig 0,001 lebih kecil dari batasan signifikansi sebesar 0,05. Berdasarkan nilai tersebut maka variabel Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Pada variable Penempatan Karyawan sebesar 7,272 lebih besar dari t tabel sebesar 2.002 dengan probabilitas t yakni sig 0,000 lebih kecil dari batasan signifikansi sebesar 0,05. Berdasarkan nilai tersebut maka variabel Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Berdasarkan hasil uji F maka diperoleh nilai Fhitung sebesar 128,630 > 3.16 dengan sig 0,000 < 0,05, menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti kompetensi dan penempatan karyawan secara serempak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,812. Untuk melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan cara menghitung koefisien determinasi (KD) = $R^2 \times 100\%$, sehingga diperoleh KD = 81,2% Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 81,2 % kinerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh kompetensi dan penempatan karyawan. Sisanya sebesar 18,8 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Kompetensi, Penempatan Karyawan, Kinerja

ABSTRACT

This study aims to determine "Employee Competence and Placement Against Employee Performance at PT. Brataco Medan ". This type of research is associative, which is a study that asks the relationship between two variables. The population in this study were employees at PT. Brataco Medan, as many as 60 employees. And by using the saturated sample technique, the number of samples in this study were 60 respondents taken from all employees of the total population. Based on the results of the t test, it can be seen that t count on the Competency variable of 3.527 is greater than t table of 2.002 with a probability of t, that is sig 0.001 smaller than the significance limit of 0.05. Based on these values, the Competence variable has a positive and significant effect on the performance variable. In the Employee Placement variable of 7.272 is greater than t table of 2.002 with the probability of t is 0.000 sig smaller than the significance limit of 0.05. Based on these values, the Competence variable has a positive and significant effect on the performance variable. Based on the results of the F test, the Fcount value of 128.630 > 3.16 was obtained with a sig of 0.000 < 0.05, indicating Ho was rejected and Ha was accepted, meaning that competency and employee placement simultaneously had a positive and significant effect on performance variables. R Square value obtained is 0.812. To see the influence of independent variables on the dependent variable by calculating the coefficient of determination (KD) = $R^2 \times 100\%$, so obtained KD = 81.2% The figure shows that equal to 81.2% performance (the dependent variable) can be explained by Competence, Employee Placement, The remaining 18.8% is influenced by other factors not explained in this study.

Keywords: Competence, Employee Placement, Performance

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh.

Dengan mengucap puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik. Adapun judul dari penelitian ini adalah **“Pengaruh Kompetensi Dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Brataco Medan”** Adapun penyusunan skripsi ini, penulis menyusun dengan maksud dan tujuan untuk memenuhi tugas akhir dan melengkapi salah satu syarat kelulusan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Medan Area.

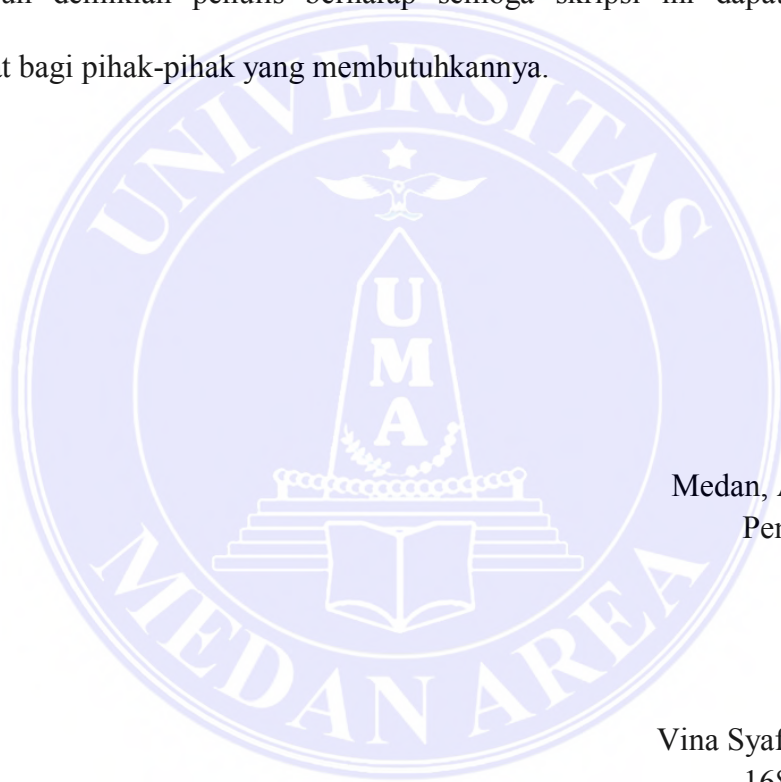
Dalam usaha menyelesaikan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya akan keterbatasan waktu, pengetahuan, dan biaya sehingga tanpa bantuan dan bimbingan dari semua pihak tidaklah mungkin berhasil dengan baik. Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada orang tua saya yang telah memberikan cinta dan kasih sayang yang tulus, banyak dukungan yang luar biasa pada setiap harinya, dalam bentuk doa maupun materi dalam membantu penyusunan skripsi ini dan dalam studi yang saya tempuh. Kemudian tidaklah berlebihan apabila penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof.Dr. Dadan Ramdan, M.Eng.Msc. selaku Rektor Universitas Medan Area.

2. Bapak Dr. Ihsan Efendi, SE, MSi, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
3. Bapak Teddi Pribadi SE,MM, selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
4. Ibu Wan Rizca Amelia, SE, MSi, selaku Ketua Program Studi Fakultas Ekonomi dan Bisnis /Manajemen Universitas Medan Area.
5. Bapak Ir. M. Yamin Siregar, MM, selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktunya membimbing penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan skripsi.
6. Bapak Teddi Pribadi SE,MM, selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktunya membimbing penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan skripsi.
7. Ibu Dra. Isnaniah LKS, MMA, selaku Dosen Sekertaris yang telah meluangkan waktunya membimbing penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan skripsi.
8. Seluruh Dosen Universitas Medan Area yang selama ini telah membekali ilmu pengetahuan kepada penulis.
9. Seluruh pegawai yang telah membantu mempermudah proses pengurusan administrasi Universitas Medan Area..
10. Seluruh responden (Karyawan PT. Brataco Medan) yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner penelitian ini.

11. Semua teman-teman stambuk 2016 khususnya kelas A Pagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area yang telah memberikan dukungan dan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Mengingat kerebatasan kemampuan yang penulis miliki, maka penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, walaupun demikian penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkannya.



Medan, Apr 2020
Penulis

Vina Syafitri Saragih
168320031

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah	7
1.3. Tujuan Masalah.....	7
1.4. Manfaat Penelitian	7
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.1. Pengertian Manajemen	9
2.1.2. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
2.1.3. Fungsi-Fungsi Sumber Daya Manusia	11
2.1.4. Fungsi-Fungsi Operasional.....	12
2.1.5. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	14
2.1.6. Manfaat Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia	15
2.2. Kinerja	16
2.2.1. Pengertian Kinerja.....	16
2.2.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	17
2.2.4. Indikator Kinerja	20
2.3. Kompetensi	22
2.3.1. Pengertian Kompetensi	22
2.3.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi ..	24
2.3.3. Indikator Kompetensi.....	28

2.4. Penempatan Karyawan.....	29
2.4.1. Pengertian Penempatan Karyawan.....	29
2.4.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penempatan Karyawan	30
2.4.3. Indikator Penempatan Pegawai	32
2.5 Penelitian Terdahulu	35
2.6. Kerangka Konseptual.....	37
2.7 Hipotesis	41
BAB III. METODE PENELITIAN	42
3.1. Jenis Penelitian, Tempat Dan Waktu Penelitian.....	42
3.2. Populasi Dan Sampel Penelitian.....	43
3.3. Definisi Operasional	44
3.4. Tehnik Pengumpulan Data	45
3.5. Tehnik Analisis Data	46
BAB IV. HASIL PENELITIAN	52
4.1. Hasil Penelitian.....	52
4.1.1 Gambaran Umum PT. Brataco Medan.....	52
4.1.2 Visi Dan Misi PT. Brataco Medan.....	52
4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan	53
4.1.5 Penyajian Data Responden.....	55
4.1.4 Penyajian Data Angket Responden.....	56
4.2. Hasil Analisis Data	62
4.2.1. Ujin Validitas Dan Realibitas	62
4.2.2 Pengujian Asumsi Klasik.....	65
4.2.3 Uji Statistik	70
4.2.4 Pengujian Hipotesis	71
4.2.5 Koefisien Determinasi.....	73
4.3. Pembahasan	74

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

4.4. Kesimpulan.....	78
4.5. Saran	79

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

No.	Judul	Halaman
Tabel 2.1.	Penelitian Terdahulu	35
Tabel 3.1.	Rincian Waktu Penelitian.....	42
Tabel 3.2.	Daftar populasi.....	43
Tabel 3.4.	Operasional Variabel.....	44
Tabel 3.5.	Bobot Nilai Angket	46
Tabel 4.1	Jenis Kelamin Responden	55
Tabel 4.2.	Usia Responden.....	46
Tabel 4.3	Tabulasi Data Responden Variabel X1	57
Tabel 4.4	Tabulasi Data Responden Variabel X2.....	58
Tabel 4.5	Tabulasi Data Responden Variabel Y	60
Tabel 4.6	Uji Validitas	63
Tabel 4.7	Uji Reliabilitas	64
Tabel 4.8	Kolmogorov- Smirnov	67
Tabel 4.9	Uji Multikolinieritas.....	68
Tabel 4.10	Uji Similtan (Uji t).....	71
Tabel 4.11	Uji Parsial (Uji f).....	73
Tabel 4.12	Koefisien Detrerminasi	73

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka konseptual.....	41
Gambar 4.1. Gambar Struktur Organisasi.....	53
Gambar 4.2. Gambar Grafik Histogram.....	66
Gambar 4.3. Gambar Normal Probability.....	67
Gambar 4.4. Gambar Scatterplot.....	69



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Manajemen Sumber Daya Manusia, disingkat MSDM adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan.

Pengertian kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya.

Kinerja menurut Mangkunegara (2015:43) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja yang lebih Tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian

tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Salah satu yang mampu memperbaiki kinerja karyawan adalah kompetensi.

Kompetensi menurut Wibowo (2010:26) Bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas ketrampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Berkaitan dengan kompetensi, PT.Brataco Medan sangat memperhatikan kompetensi yang dimiliki karyawannya, dikarenakan dengan memiliki kompetensi yang memadai seorang karyawan akan semakin memiliki skill kerja yang baik. Tingkat kompetensi juga akan mempengaruhi tingkat keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan. Namun tidak semuanya karyawan memiliki kompetensi yang tinggi, Kerap kali karyawan yang belum memiliki kompetensi yang tinggi tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai yang diharapkan, Seperti dalam penyiapan pelaporan kerja terlalu lama serta dalam menerima instruksi kerja selalu belum semua dapat di jalankan dengan baik. Tentunya hal tersebut menyulitkan perusahaan dalam melakukan penempatan karyawan.

Kompetensi yang dimiliki oleh karyawan PT.Brataco medan yaitu :

1. dapat berkomunikasi dengan baik, seperti :
 - menerima dan bertindak berdasarkan intruksi
 - menunjukkan ketrampilan interpersonal yang tepat
 - menyediakan informasi yang tepat
2. bekerja dalam suatu laboratorium, seperti :
 - menyediakan dukungan ilmiah

- mengatur pekerjaan secara efisien
 - menerima tanggung jawab untuk mutu kerjanya
 - bekerja dalam struktur dan budaya perusahaan
3. berpartisipasi dalam keselamatan kerja di laboratorium, seperti :
- mengidentifikasi, mengendalikan, dan melaporkan ancaman bahaya terhadap k3 dan lingkungan
 - melaksanakan pekerjaan dengan aman
 - mengikuti prosedur tanggapan darurat dan insiden
4. memelihara kelayakan laboratorium, seperti :
- membersihkan dan penyimpanan peralatan
 - memantau persediaan bahan dan peralatan
 - memelihara lingkungan kerja yang aman

Menurut Marihot (2015:88) Penempatan kerja merupakan proses penugasan atau pengisian jabatan atau penugasan kembali karyawan pada tugas atau jabatan baru atau jabatan yang berbeda. Penugasan ini dapat berupa penugasan pertama untuk karyawan yang direkrut, tetapi dapat juga melalui promosi, pengalihan, dan penurunan jabatan atau bahkan pemutusan hubungan kerja.

Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau luar negeri. Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas objektif, secara adil dan setara tanpa diskriminasi. Penempatan tenaga kerja diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, martabat, hak asasi dan perlindungan hukum.

Berkaitan dengan penempatan karyawan, perusahaan selalu berusaha menempatkan karyawan sesuai dengan keahlian dan pengalaman yang dimiliki oleh setiap karyawan, namun dalam proses penempatan karyawan selalu ada saja kendala yang dihadapi diantaranya ada saja karyawan yang merasa dalam penempatan karyawan belum sesuai yang diinginkan karyawan, masih ada karyawan yang ditempatkan belum memiliki keahlian dan pengalaman yang sesuai dengan jabatan yang diberikan, sehingga mengganggu kelancaran operasional perusahaan. Selain penempatan karyawan, pengembangan karir merupakan hal yang tidak kalah pentingnya dibanding penempatan karyawan.

Berdasarkan fenomena yang penulis teliti. Dalam setiap perusahaan pasti ada sumber daya manusia yang turut mendukung di berbagai proses bisnis perusahaan. Dan dari sekian banyaknya karyawan tersebut, mereka memiliki potensi karyawan yang berbeda antara satu dengan yang lainnya. Dalam pengelolaannya, perusahaan membuat suatu departemen khusus yang bertugas untuk mengawasi, mengontrol, serta mengembangkan sumber daya manusia pada perusahaan. Pengetahuan kompetensi juga sangat membantu perusahaan untuk mengetahui sejauh mana seorang karyawan dapat bekerja optimal dan memberikan kontribusi yang sesuai dengan keinginan perusahaan. dan apabila kompetensi seorang karyawan telah diketahui, maka perusahaan pun akan membantu mengembangkan kompetensi karyawan dengan melakukan training dan pelatihan-pelatihan yang diperlukan karyawan untuk meningkatkan kompetensinya. Dengan adanya kesempatan di area khusus memiliki arti bahwa perusahaan menginginkan seorang yang mampu menghadapi tantangan pada bidang pekerjaan yang ditawarkan. Masing-masing memiliki kriteria khusus

dalam mencari kandidat pekerja yang tepat seperti PT.BRATACO medan yang mengharapkan karyawan yang memiliki keahlian di bagian pemeriksaan lab dan teknik-teknik kimia yang berpengaruh pada bidang farmasi karena adanya kaitan dengan uji lab yang akan mereka kerjakan, dan alasan tertentu seperti mereka tidak akan terkejut dengan apa yang akan mereka hadapi karena ketika mereka berada di dalam pendidikan mereka berpengalaman dalam menghadapi hal-hal yang bertentangan dengan laboratorium dan obat-obatan.

Dalam penempatan karyawan perusahaan juga mempertimbangkan penempatan karyawan, seperti :

Pertumbuhan perusahaan.

Pertumbuhan perusahaan akan menciptakan posisi pekerjaan baru yang menyebabkan terjadinya posisi pekerja baru, baik melalui promosi karyawan yang sudah ada ataupun promosi karyawan baru.

Latar belakang pendidikan.

Prestasi akademis yang dimiliki karyawan selama pendidikan sebelumnya harus dipertimbangkan, khususnya dalam penempatan kerja tersebut untuk menyelesaikan tugas pekerjaan, dan di dalam bidang ini perusahaan menginginkan karyawan yang berpendidikan di bidang kimia, fisika dan yang berpengaruh pada bidang farmasi.

Penempatan yang tidak sesuai dengan kompetensi akan mempengaruhi kinerja seorang karyawan karena akan berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan seperti yang pernah terjadi pada PT.BRATACO medan seorang karyawan yang tidak memiliki keahlian dalam bidang farmasi ataupun obat-obatan namun perusahaan merekrut karyawan tersebut dikarenakan kebutuhan

perusahaan, namun al hasil perusahaan mendapatkan masalah karena tidak adanya pengetahuan karyawan tersebut dibidang yang diberikan perusahaan. Maka dari itu kompetensi dan penempatan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Seorang individu yang pertama kali menerima tawaran pekerjaan akan memiliki pengadaan yang berbeda tentang pekerjaan, jika dibandingkan dengan individu yang telah lama bekerja. Mereka yang telah lama bekerja akan berpandangan lebih luas dan bermakna. Anggapan terhadap kerja tersebut berubah tidak saja dianggap sebagai sumber penghasilan, tetapi juga sebagai sesuatu yang dapat dimiliki keinginan lain, seperti penghargaan dari orang lain, persaingan terhadap kekuasaan serta jabatan yang lebih tinggi. Sehubungan dengan ini, maka setiap pegawai harus diberi kesempatan untuk mengembangkan karirnya, yakni sebagai alat untuk memotivasi mereka agar dapat berprestasi lebih baik.

Karyawan yang belum memiliki pengetahuan formal dan informal yang memadai sehingga tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai yang diharapkan, Seperti dalam penyiapan pelaporan kerja terlalu lama serta dalam menerima instruksi kerja selalu belum semua dapat di jalankan dengan baik. Masih ada karyawan yang ditempatkan belum memiliki keahlian dan pengalaman yang sesuai dengan jabatan yang diberikan, sehingga mengganggu kelancaran operasional perusahaan.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi dan Penempatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Brataco Medan Medan”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat ditarik rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kineja karyawan pada PT.Brataco Medan?
2. Apakah penempatan karyawan berpengaruh terhadap kineja karyawan pada PT.Brataco Medan ?
3. Apakah kompetensi dan penempatan karyawan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kineja karyawan pada PT.Brataco Medan ?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Brataco Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah penempatan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Brataco Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah kompetensi dan penempatan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Brataco Medan.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah :

1. Bagi peneliti

Untuk membandingkan antara teori yang didapat dengan praktek yang dijalankan perusahaan.

2. Bagi perusahaan

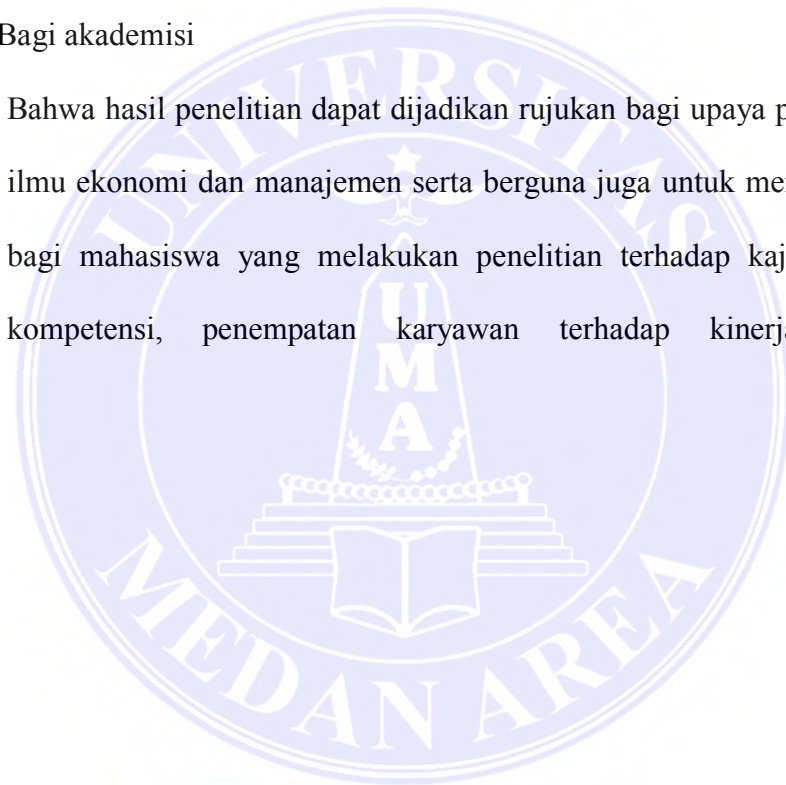
Memperoleh informasi dari perusahaan mengenai pengaruh kompetensi, penempatan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada kompetensi dan penempatan karyawan.

3. Bagi peneliti lain

Sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya dalam bidang yang sama dimasa yang akan datang.

4. Bagi akademisi

Bahwa hasil penelitian dapat dijadikan rujukan bagi upaya pengembangan ilmu ekonomi dan manajemen serta berguna juga untuk menjadi referensi bagi mahasiswa yang melakukan penelitian terhadap kajian teori dari kompetensi, penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

2.1.1 Pengertian manajemen

Menurut Melayu S.P Hasibuan (2014:1) Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Menurut G.R.Terry (dalam hasibuan, 2008:2). Manajemen adalah suatu proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan, perencanaan, pengorganisasian, pengarahan. Untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya.

Adrew F, Sikula (dalam hasibuan,2008:2), Manajemen pada umumnya dikaitkan dengan aktivitas-aktivitas perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, penempatan, pengarahan, pemotivasian komunikasi, dan pengambilan keputusan yang dilakukan setiap organisasi dengan tujuan untuk mengkoordinasikan berbagai sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan sehingga akan dihasilkan suatu produk barang atau jasa secara efisien.

Haroid koontz dan Chyrill o'donnel (dalam hasibuan,2008:3), Manajemen adalah usaha mencapai suatu tujuan tertentu melalui kegiatan orang lain. Dengan demikian manajemen mengadakan koordinasi atas sejumlah aktivitas orang lain meliputi perencanaan, pengorganisasian, penempatan, pengarahan, pengendalian.

2.1.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2014:10) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien

membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Moses N Kiggundu (dalam indah puji hartatik,2013:14), menyatakan bahwa MSDM adalah pengembangan dan pemanfaatan pegawai dalam rangka tercapainya tujuan dan sasaran individu, organisasi, masyarakat, bangsa, dan internasional yang efektif.

Sedangkan menurut Kinggdu tersebut tampak jelas memberikan penekanan pada kata “development and utilization of personel for the effective achievement”. Secara garis besar, kalimat tersebut memiliki pemahaman tentang upaya mengembangkan potensi para pegawai melalui beberapa pelatihan, baik yang bersifat umum maupun khusus guna memunculkan pegawai yang benar-benar berkompetensi dalam bidangnya.

Rachmawati (2008:3). Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Yuniarsih dan Suwatno (2008:1). Mengemukakan bahwa, manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan organisasi, Dessler (2008:5). Manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan dan masalah keadilan.

2.1.3 Fungsi-Fungsi Sumber Daya Manusia

Fungsi MSDM (dalam buku indah Puji Hartatik, 2014:16), sesuai dengan pengertian manajemen sumber daya manusia yang telah dirumuskan sebelumnya, maka kegiatan-kegiatan pengelolaan sumber daya manusia didalam suatu organisasi dapat diklasifikasikan kedalam beberapa fungsi . sebagai ilmu terapan dari ilmu manajemen, MSDM memiliki fungsi manajemen dengan penerapan dibidang sumber daya manusia.

Menurut Hasibuan (dalam buku indah puji hartatik, 2014:16), menyebutkan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia dapat dibagi menjadi dua, yaitu fungsi manajemen dan fungsi operasional.

1. Fungsi Manajemen

a. Perencanaan

Adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program pegawaian. Program pegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.

b. Pengorganisasian

Adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi, dalam bagan organisasi (organization chart).

Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan mewujudkan tujuan secara efektif.

c. Pengarahan

(*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

d. Pengendalian

(*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerja dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

2.1.4 Fungsi- Fungsi Operasional

a. Pengadaan

(*Procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

b. Pengembangan

(*Development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoretis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

c. Kompensasi

(*Compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Perinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah berdasarkan internal dan external konsistensi.

d. Pengintegrasian

(*Integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan keinginan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar terciptanya kerja yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang paling dan sulit dalam MSDM, karena mempersatukan dua kepentingan dan bertolak belakang.

e. Pemeliharaan

(*Maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

f. Kedisiplinan

Merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

g. Pemberhentian

(*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya. Pelepasan ini diatur oleh undang-undang NO.12 Tahun 1964

2.1.5 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Henry Simamora (dalam Indah Puji Hartatik 2014:20) dapat dibedakan menjadi empat tujuan :

a. Tujuan Sosial

Manajemen Sumber Daya Manusia bertujuan agar organisasi dapat bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan maupun tantangan masyarakat, serta meminimalkan dampak negatif dari tuntutan itu terhadap organisasi. Manajemen ini juga diharapkan dapat meningkatkan kualitas masyarakat dan membantu memecahkan masalah sosial.

b. Tujuan organisasional

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah memiliki sasaran formal organisasi yang dibuat untuk membentuknya mencapai tujuan.

c. Tujuan fungsional

Merupakan tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Dengan adanya tujuan fungsional ini, departemen sumber daya manusia harus menghadapi peningkatan pengelolaan sumber daya manusia yang kompleks dengan cara memberikan konsultasi yang berimbang dengan kompleksitas tersebut.

d. Tujuan pribadi

Manajemen Sumber Daya Manusia berperan serta untuk mencapai tujuan pribadi dari setiap anggota organisasi. Oleh karena itu aktivitas sumber daya manusia yang dibentuk oleh pihak manajemen harus terfokus pada pencapaian keharmonisan antara pengetahuan, kemampuan, kebutuhan, dan minat karyawan dengan organisasi.

2.1.6 Manfaat Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengimplementasian manajemen sumber daya manusia akan memberikan berbagai manfaat bagi kegiatan pengorganisasian antara lain Maretlan Danang Sunyoto, 2014:8)

- a. Organisasi atau perusahaan akan memiliki sistem informasi sumber daya manusia yang akurat.
- b. Organisasi atau perusahaan akan memiliki hasil analisis pekerjaan atau jabatan yang terkini.
- c. Organisasi atau perusahaan mamiliki kemampuan dalam menyusun dan menetapkan perencanaan manajemen sumber daya manusia yang mendukung kegiatan bisnis.

- d. Organisasi atau perusahaan akan mampu meningkatkan efisiensi dan efektivitas rekrutmen dan seleksi tenaga kerja
- e. Dapat melakukan kegiatan orientasi sosialisasi secara terarah
- f. Dapat melaksanakan pelatihan secara efisien dan efektif
- g. Dapat melaksanakan penilaian karya secara efektif dan efisien
- h. Dapat melaksanakan program pembinaan dan pengembangan karir sesuai kondisi dan kebutuhan
- i. Dapat melakukan kegiatan penelitian
- j. Dapat menyusun skala upah atau gaji dan mewujudkan system balas jasa bagi para pekerja

2.2 Kinerja

2.2.1. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap pegawai atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan organisasi. Sehingga perlu diupayakan usaha untuk meningkatkan kinerja. Tetapi hal ini tidak mudah sebab banyak faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja seseorang.

Menurut Sedarmayanti (2011:260) kinerja adalah terjemahan dari kata performance yang memiliki arti sebagai sebuah hasil kerja seorang pegawai atau pekerja, sebuah proses manajemen yang mana hasil kerja tersebut harus memiliki sebuah bukti konkret yang juga dapat diukur.

Sedangkan menurut Gomes (2013:159-160), Kinerja karyawan sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas”. Menurut *Oxford Dictionary* dalam Wibowo (2010:55), kinerja (*performance*) merupakan suatu tindakan proses atau cara bertindak atau melakukan fungsi organisasi. Sebenarnya kinerja merupakan suatu konstruk, dimana banyak para ahli memiliki sudut pandang yang berbeda dalam mendefinisikan kinerja tersebut.

Moeheriono (2010:60)”Kinerja atau *performance* adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.”

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan jika kinerja adalah bentuk gambaran mengenai prestasi yang dicapai para karyawan untuk mencapai visi, misi dan tujuan perusahaan.

2.2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Mengoptimalkan sumber daya manusia menjadi fokus utama organisasi dalam meningkatkan kinerja. Sehingga dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor kunci dalam rangka memperoleh kinerja yang baik.

Menurut Moorhead dan Chung/Megginson, dalam Sugiono (2012:12) kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu ;

- a. Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*) Merupakan tingkat baik atau buruknya sesuatu pekerjaan yang diterima bagi seorang pegawai

yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapihan kerja, keterampilan dan kecakapan.

- b. Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*) Merupakan seberapa besarnya beban kerja atau sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai. Diukur dari kemampuan secara kuantitatif didalam mencapai target atau hasil kerja atas pekerjaan-pekerjaan baru.
- c. Pengetahuan Pekerjaan (*Job Knowledge*) Merupakan proses penempatan seorang pegawai yang sesuai dengan background pendidikan atau keahlian dalam suatu pekerjaan. Hal ini ditinjau dari kemampuan pegawai dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan.
- d. Kerjasama Tim (*Teamwork*) Melihat bagaimana seorang pegawai bekerja dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Kerjasama tidak hanya sebatas secara vertikal ataupun kerjasama antar pegawai, tetapi kerjasama secara horizontal merupakan faktor penting dalam suatu kehidupan organisasi yaitu dimana antar pimpinan organisasi dengan para pegawainya terjalin suatu hubungan yang kondusif dan timbal balik yang saling menguntungkan.
- e. Kreatifitas (*Creativity*) Merupakan kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan cara atau inisiatif sendiri yang dianggap mampu secara efektif dan efisien serta

mampu menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi.

- f. Inovasi (*Inovation*) Kemampuan menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi. Hal ini ditinjau dari ide-ide cemerlang dalam mengatasi permasalahan organisasi.
- g. Inisiatif (*initiative*) Melingkupi beberapa aspek seperti kemampuan untuk mengambil langkah yang tepat dalam menghadapi kesulitan, kemampuan untuk melakukan sesuatu pekerjaan tanpa bantuan, kemampuan untuk mengambil tahapan pertama dalam kegiatan..

Sedangkan menurut pendapat Mahmudi (2015:21), yaitu :

- a. Faktor personal (*Individu*), meliputi : Pengetahuan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- b. Faktor kepemimpinan, meliputi : kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan pimpinan atau team leader.
- c. Faktor team, meliputi : kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, keserataan dan kekompakan anggota tim.
- d. Faktor sistem, meliputi : sistem kerja, fasilitas kerja, atau infrastruktur yang diberikan organisasi, proses organisasi dan kultur kerja dalam organisasi.

2.2.3. Indikator Kinerja

Prestasi atau kinerja adalah catatan tentang hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu. Sehingga untuk menilai suatu prestasi atau kinerja dibutuhkan indikator-indikator yang mampu memberikan penilaian yang objektif bagi kinerja tersebut.

Sedarmayanti (2014:75) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu :

1. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan Tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4. Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Sedangkan menurut Bernardin & Russel (2013:90) untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator kinerja, antara lain adalah:

1. Kualitas (*Quality*) merupakan tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna.

2. Kuantitas (*Quantity*) merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu (*Timeliness*) merupakan di mana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai, pada permulaan waktu yang ditetapkan bersamaan koordinasi dengan hasil produk yang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan lain.
4. Efektivitas biaya (*Cost effectiveness*) merupakan tingkatan di mana sumber daya organisasi, seperti manusia, keuangan, teknologi, bahan baku dapat dimaksimalkan dalam arti untuk memperoleh keuntungan yang paling tinggi atau mengurangi kerugian yang timbul dari setiap unit atau contoh penggunaan dari suatu sumber daya yang ada.
5. Hubungan antar perseorangan (*interpersonal impact*) merupakan tingkatan di mana seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerjasama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain dan juga pada bawahan

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan adapun indikator kinerja meliputi kualitas, kuantitas, efektivitas, ketepatan waktu dan hubungan antar karyawan.

2.3 Kompetensi

2.3.1 Pengertian Kompetensi

Pengertian dan arti kompetensi yang dikemukakan oleh Spencer & Spencer dalam Moeheriono (2010:3-4), yaitu karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang dimiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior ditempat kerja atau pada situasi tertentu. Berdasarkan pengertian di atas, ada beberapa makna yang terkandung didalamnya, yaitu :

1. Karakteristik dasar (*underlying characteristic*) kompetensi adalah bagian dari kepribadian yang mendalam dan melekat pada diri seseorang serta mempunyai perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan tugas pekerjaan.
2. Hubungan Kausal (*causally related*) berarti kompetensi dapat menyebabkan atau digunakan untuk memprediksi kinerja seseorang, artinya jika mempunyai kompetensi yang tinggi, maka akan memiliki kinerja tinggi pula.
3. Kriteria (*criteria referenced*) yang dijadikan acuan bahwa kompetensi secara nyata dan memprediksikan seseorang dapat bekerja secara baik, harus terukur dan spesifik (terstandar).

Menurut Mc.Clelland dalam Sedarmayanti (2011:126), kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik. Kompetensi dapat dianalogikan seperti “*gunung es*” dimana keterampilan dan pengetahuan

membentuk puncaknya yang berada di atas air. Bagian di bawah permukaan air tidak terlihat mata, namun menjadi pondasi dan memiliki pengaruh terhadap bentuk bagian yang berada di atas air. Peran sosial dan citra diri berada pada bagian “sadar” seseorang, sedangkan motif seseorang berada pada alam “bawah sadarnya”.

Pengelompokan kompetensi terdiri dari pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*) dan atribut personal (*personal attributes*). Pengetahuan lebih terlihat dan mudah dikenali dalam mencocokkan orang terhadap pekerjaannya, hal ini merupakan kompetensi yang terlihat, sedangkan keterampilan walaupun sebagian dapat terlihat seperti keterampilan teknis inseminasi buatan. Kecakapan yang dapat meningkatkan kinerja merupakan kompetensi tersembunyi.

Menurut Mathis & Jackson (2011:55) mengemukakan tiga kompetensi yang harus dimiliki oleh sumber daya manusia yaitu pertama pengetahuan tentang bisnis dan organisasi, lalu kedua pengetahuan tentang pengaruh dan perubahan manajemen serta ketiga, pengetahuan dan keahlian sumber daya manusia yang spesifik. Jadi, kompetensi adalah sebuah kemampuan yang harus dimiliki oleh setiap individu dalam usaha pencapaian organisasi yang harus dimiliki demi tujuan organisasi baik jangka pendek dan jangka panjang.

Selanjutnya Wibowo (2012:324) ”Mengemukakan, kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.”

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan, bahwa kompetensi adalah kemampuan dalam kerja dengan mengintegrasikan

pengetahuan, keterampilan, kemampuan serta nilai-nilai pribadi berdasarkan pengalaman dan pembelajaran dalam rangka pelaksanaan tugasnya secara professional, efektif dan efisien.

2.3.2 Faktor-Faktor Yang mempengaruhi Kompetensi

Dalam meningkatkan kompetensi yang dimiliki oleh para pegawai sangat dipengaruhi banyak faktor, yang semuanya sangat mempengaruhi atas kompetensi yang dimiliki oleh individu dari pegawai tersebut. Zwell (2010:56-68) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang.

1. Keyakinan dan nilai-nilai

Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu. Untuk itu setiap orang harus berpikir positif tentang dirinya, maupun terhadap orang lain dan menunjukkan ciri orang yang berpikir ke depan.

2. Keterampilan

Dengan memperbaiki ketrampilan, individu akan meningkat kecakapannya dalam kompetensi.

3. Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman. Diantaranya pengalaman dalam mengorganisasi orang, komunikasi dihadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dsb. Orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar dan kompleks tidak

mungkin mengembangkan kecerdasan organisasional untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan. Orang yang pekerjaannya memerlukan sedikit pemikiran strategis kurang mengembangkan kompetensi daripada mereka yang telah menggunakan pemikiran strategis bertahun-tahun.

4. Karakteristik kepribadian

Kepribadian bukanlah sesuatu yang tidak dapat berubah. Kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu. Orang meresponse dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitar. Walaupun dapat berubah, kepribadian cenderung berubah dengan tidak mudah. Tidaklah bijaksana mengharapkan orang memperbaiki kompetensinya dengan mengubah kepribadiannya.

5. Motivasi

Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat memberikan pengaruh positif terhadap motivasi seseorang bawahan.

6. Isu Emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Misal, takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif.

7. Kemampuan Intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti, pemikiran analitis, dan pemikiran konseptual.

8. Budaya Organisasi

Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumberdaya manusia dalam kegiatan.

Handoko (2016:122) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi sumber daya manusia yaitu:

1. Keyakinan dan nilai-nilai

Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu. Untuk itu setiap orang harus berpikir positif tentang dirinya, maupun terhadap orang lain dan menunjukkan ciri orang yang berpikir ke depan

2. Keterampilan

Keterampilan memainkan peran kompetensi. Pengembangan kompetensi secara spesifik berkaitan dengan budaya organisasi dan kompetensi individual.

3. Pengalaman

Pengalaman juga sangat diperlukan dalam kompetensi. Diantaranya pengalaman dalam mengorganisasi orang, berkomunikasi dihadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dsb. Orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar dan kompleks tidak mungkin mengembangkan kecerdasan organisasional untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan. Orang yang pekerjaannya memerlukan sedikit pemikiran strategis kurang mengembangkan

kompetensi daripada mereka yang telah menggunakan pemikiran strategis bertahun-tahun.

4. Aspek-Aspek Kepribadian (Personal Attributes)

Merupakan kompetensi intrinsik individu tentang bagaimana orang berpikir, merasa, belajar, dan berkembang. Personal attribute merupakan kompetensi yang meliputi: integritas dan kejujuran, pengembangan diri, ketegasan, kualitas keputusan, manajemen stres, berpikir analitis, dan berpikir konseptual

5. Motivasi

Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat dirubah. Dengan memberikan dorongan dan apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, serta memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif untuk memotivasi seseorang bawahan.

6. Isu Emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai cenderung membatasi motivasi dan inisiatif.

7. Kemampuan intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Salah satu faktor seperti pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi.

8. Budaya organisasi

Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan antara lain: praktik rekrutmen dan seleksi karyawan, system penghargaan, pengambilan keputusan, filosofi organisasi (visi dan misi organisasi), komitmen pada pelatihan dan pengembangan, dll.

2.3.3 Indikator Kompetensi

Kompetensi adalah sesuatu yang seseorang tunjukkan dalam kerja setiap hari. Fokusnya adalah pada perilaku di tempat kerja, bukan sifat-sifat kepribadian atau ketrampilan dasar yang ada di luar tempat kerja ataupun di dalam tempat kerja.

Menurut Spencer & Spencer dalam Moehariono (2010:3-4), adapun yang menjadi indikator kompetensi, adalah:

1. Kompetensi intelektual adalah karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan intelektual individu (dapat berupa pengetahuan, keterampilan, pemahaman profesional, pemahaman konseptual dan lain-lain) yang bersifat relatif stabil ketika menghadapi permasalahan di tempat kerja, yang dibentuk dari sinergi antara watak konsepdiri. Motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan kontekstual.
2. Kompetensi emosional adalah karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan untuk menguasai diri dan memahami lingkungan secara objektif dan moralis sehingga pola emosinya relatif stabil dalam menghadapi permasalahan ditempat kerja, yang dibentuk dari sinergi antara watak konsepdiri. Motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan emosional.

3. Kompetensi sosial adalah karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan untuk membangun simpul-simpul kerja sama dengan orang lain yang relatif bersifat stabil ketika menghadapi permasalahan di tempat kerja yang terbentuk melalui sinergi antara watak, konsep diri motivasi internal serta kapasitas pengetahuan sosial konseptual.

2.4 Penempatan Karyawan

2.4.1 Pengertian Penempatan Karyawan

Penempatan merupakan proses penugasan yang dilakukan oleh perusahaan yang bermanfaat untuk penyegaran dan menghindari kebosanan bagi karyawan/pegawai. Adapun pengertian penempatan menurut para ahli antara lain:

Menurut Hariandja (2011:24), menyatakan bahwa “penempatan merupakan proses penugasan kembali pegawai pada tugas/jabatan baru atau jabatan yang berbeda”. Menurut Mathis & Jackson (2014:31), menyatakan bahwa penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan.” Menurut B. Siswanto Sastrohardiyo (2012:68), yang dikutip oleh Suwatno bahwa ”penempatan karyawan adalah untuk menempatkan karyawan sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan, dan keahliannya”. Berdasarkan definisi yg dikemukakan oleh para ahli tersebut, maka dapat di simpulkan bahwa penempatan adalah kebijaksanaan sumber daya manusia untuk menentukan posisi/jabatan seseorang.

2.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penempatan Karyawan

Kebutuhan penempatan staf dapat dipenuhi melalui dua cara, yaitu: menyewa dari pihak luar perusahaan dan penugasan kembali karyawan yang ada atau disebut sebagai penempatan dari dalam. Menurut Malayu .SP.Hasibuan (2015:33) dipengaruhi oleh faktor-faktor yang mempengaruhinya, yaitu:

1. Pertumbuhan Perusahaan

Pertumbuhan bisnis menyebabkan terjadinya pengisian posisi pekerjaan baru, baik melalui promosi karyawan yang sudah ada atau yang baru sama sekali. Adanya pengaruh ekspansi bisnis yang mampu menciptakan posisi pekerjaan baru.

2. Reorganisasi

Sebuah restrukturisasi dari perusahaan akan menghasilkan jenis yang beragam dalam hal kegiatan – kegiatan personal, misalnya jika terjadi merger dan reorganisasi perusahaan. Pembelian /penjualan perusahaan merger dengan perusahaan lain akan mempengaruhi aktivitas departemen SDM, seperti rancangan pekerjaan, kompensasi, manfaat, hubungan pekerja, dan program pensiun dini. Hal ini akan mempengaruhi keputusan penempatan karyawan.

3. Kecenderungan Ekonomi Umum

Satu konsekuensi dari pengaruh menurunnya pertumbuhan ekonomi adalah secara signifikan akan menurunkan ketersediaan pekerjaan, baik bagi mereka/karyawan yang permanen dan temporer serta sekaligus bagi pencari kerja. Resesi ekonomi akan mengakibatkan terjadinya pengangguran besar-besaran. Sebaliknya, jika kondisi ekonomi

membalik maka departemen SDM akan proaktif melakukan kegiatannya, seperti promosi, rekrutmen dan seleksi karyawan baru.

4. Atrisi

Atrisi merupakan pengurangan karyawan yang disebabkan terjadinya terminasi, pengunduran diri, pengalihan keluar dari unit bisnis, dan meninggal. Secara khusus program pensiun dini telah meningkat selama terjadinya penurunan aktivitas usaha dan kelambanan aktivitas ekonomi, sehingga karyawan berada pada posisi tertekan dan terjadi pemangkasan kelebihan karyawan (rasionalisasi).

Menurut Suwitno (2011:129), faktor-faktor penempatan dipengaruhi oleh beberapa hal, yaitu:

1. Pendidikan.

Salah satu faktor yang membentuk kehidupan manusia adalah pendidikan yang pernah diterimanya, baik di lembaga pendidikan yang bersifat formal maupun informal. Semakin tinggi pendidikan yang pernah diterima seseorang, maka akan semakin bertambah wawasan dan kemampuannya.

2. Pengetahuan Kerja.

Pengetahuan merupakan unsur pokok bagi setiap karyawan untuk merubah perilakunya dalam mengerjakan sesuatu. Semakin tinggi tingkat pengetahuan karyawan, maka semakin mudah karyawan mengikuti perubahan sesuai dengan tugasnya. Karena itu pengetahuan ditempatkan secara strategis dan sebagai salah satu syarat penting bagi kemajuan perilaku karyawan.

3. Keterampilan Kerja.

Baik fisik maupun non fisik merupakan kemampuan seseorang yang diperlukan untuk melaksanakan suatu pekerjaan baru. Keterampilan fisik dibutuhkan untuk pekerjaan-pekerjaan fisik, misalnya mengoperasikan mesin komputer, mesin produksi dan sebagainya. Keterampilan non fisik dibutuhkan untuk mendapatkan sesuatu yang sudah jadi. Misalnya, kemampuan memimpin rapat, membangun komunikasi dan mengelola hubungan dengan para pelanggan secara efektif. Jadi disitu terdapat hubungan antara proses dan keterampilan komunikasi antar personal.

2.4.3 Indikator Penempatan Karyawan

Dalam melakukan penempatan karyawan diperlukan ketetapan yang benar-benar bisa dilakukan secara obyektif, dikarenakan jika salah dalam penempatan akan mempengaruhi hasil dalam suatu organisasi. Untuk itu diperlukan indikator-indikator yang bisa membuat penempatan sesuai dengan yang diharapkan. Menurut Hariandja (2011:24), dalam melakukan penempatan karyawan hendaknya mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

1. Pendidikan

Pendidikan yang harus dimiliki oleh seorang karyawan, pendidikan minimum yang disyaratkan meliputi:

a. Pendidikan yang disyaratkan

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan,

akhlak mulia serta ketrampilan yang diperlukan dirinya dan masyarakat

b. Pendidikan alternative

Merupakan istilah generic yang meliputi sejumlah besar program atau cara pemberdayaan peserta didik yang dilakukan berbeda dengan cara tradisional.

2. Pengetahuan kerja

Pengetahuan yang harus dimiliki oleh seorang karyawan dengan wajar yaitu pengetahuan kerja ini sebelum ditempatkan dan yang baru diperoleh pada waktu karyawan tersebut bekerja dalam pekerjaan tersebut.

3. Keterampilan kerja

Kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang harus diperoleh dalam praktek, keterampilan kerja ini dapat dikelompokkan menjadi 3 (tiga) kategori yaitu:

1. Keterampilan mental, seperti menganalisa data, membuat keputusan dan lain-lain.
2. Keterampilan fisik, seperti membetulkan listrik, mekanik dan lain lain.
3. Keterampilan sosial, seperti mempengaruhi orang lain, menawarkan barang atau jasa dan lain-lain.

4. Pengalaman kerja

Pengalaman seorang pegawai untuk melakukan pekerjaan tertentu.

Pengalaman kerja dapat menjadi bahan pertimbangan untuk :

1. Pekerjaan yang harus ditempatkan merupakan proses penugasan kembali pegawai pada tugas/ jabatan baru atau jabatan yang berbeda
2. Lamanya melakukan pekerjaan adalah waktu untuk melakukan pekerjaan, dapat dilaksanakan siang hari dan/atau malam hari. Merencanakan pekerjaan-pekerjaan yang akan datang merupakan langkah-langkah memperbaiki pengurusan waktu.

Siswanto (2012:62), indikator penempatan karyawan adalah :

1. Prestasi Akademisi.

adalah istilah untuk menunjukkan suatu pencapaian tingkat keberhasilan tentang suatu tujuan karena suatu usaha belajar telah dilakukan oleh seseorang secara optimal

2. Pengalaman.

adalah kejadian yang pernah dialami (djalani, dirasai, ditanggung dsb) baik yang sudah lama atau baru saja terjadi.

3. Kesehatan Fisik dan Mental.

adalah dua hal yang harus dijaga keseimbangannya. Dua hal ini meski terlihat berbeda namun nyatanya saling mempengaruhi. Berikut ada beberapa fakta terkait pentingnya menjaga keseimbangan kesehatan mental dan fisik

4. Status Perkawinan.

adalah ikatan sosial atau ikatan perjanjian hukum antar pribadi yang membentuk hubungan kekerabatan dan yang merupakan suatu pranata dalam budaya setempat yang meresmikan hubungan antar pribadi

5. Usia

adalah rentang kehidupan yang diukur dengan tahun

2.5 Penelitian Sebelumnya.

Penelitian sebelumnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

No	Nama/ Tahun	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Saridana 2012	Analisis Penempatan Karyawan dan kompetensi pada PT. Buana Wira Lestari Mas Indra Sakti di Sungai Limau Kec. Siberida Kab. Indragiri Hulu Rengat,	Variabel bebas: X1=Kompetensi X2=Penempatan karyawan Variabel terikat: Y=Kinerja	Hasil uji penelitian ini menunjukkan bahwa: 1. secara parsial variabel kompetensi dan penempatan karyawan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada PT. Buana Wira Lestari Mas Indra Sakti di Limau Kec.Siberida kab. Indragiri Hulu Rengat. 2. secara simultan variabel kompetensi dan penempatan karyawan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada PT. Buana Wira Lestari Mas Indra Sakti di Limau Kec.Siberida kab. Indragiri Hulu Rengat.
2	Indah astati 2011	Pengaruh Kompetensi dan Penempatan Karyawan	Variabel bebas: X1=Kompetensi X2=Penempatan Pegawai	Hasil uji penelitian ini menunjukkan bahwa: 1. Secara parsial

		Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jasa Riau Advertising Pekanbaru	Variabel terikat: Y=Kinerja	Variabel kompetensi dan penempatan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Riau Adversiting Pekanbaru 2. Secara simultan Variabel kompetensi dan penempatan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Riau Adversiting Pekanbaru
3	M.Harlie 2012	Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan	Variabel bebas: X1=Kompetensi X2=Pengembangan Karir Variabel terikat: Y=Kinerja	hasil uji penelitian ini menunjukkan bahwa: 1.Secara parsial Variabel kompetensi dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada pemerintah kabupaten tabalong di tanjung kalimantan selatan 2. Secara simultan Variabel kompetensi dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada pemerintah kabupaten tabalong di tanjung kalimantan selatan
4	Untung Sriwidodo dan Agus Budi Haryanto (2013)	Pengaruh kompetensi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan	Variabel bebas: X1=Kompetenesi X2=Pengembangan Karir Variabel terikat: Y=kinerja	Hasil uji penelitian ini menunjukkan bahwa: 1.Secara parsial variabel kompetensi dan pengembangan karir berpengaruh

				positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan
				2. Secara simultan variabel kompetensi dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan

2.6 Kerangka Konseptual

Berdasarkan tinjauan teoritis tentang Kompetensi, Penempatan karyawan dan Kinerja yang penulis angket dari penelitian ini maka dibuatlah kerangka pemikiran penelitian. Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja

Kompetensi adalah suatu persyaratan kemampuan dalam melaksanakan jabatan. Biasanya kemampuan ini dikaitkan dengan keahlian, keterampilan atau profesionalisme, kompetensi jabatan fungsional, demikian juga dengan kompetensi jabatan negara/politik jauh berbeda dengan jabatan struktural, perbedaan ini menunjukkan karena tugas pokok, fungsi, wewenang dan tanggungjawabnya amat berbeda satu sama lain.

Syahroni (2016: 9) mengemukakan bahwa, kompetensi adalah sekumpulan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang Pegawai Negeri Sipil (PNS) berupa pengetahuan, keterampilan dan sikap/perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya sehingga PNS tersebut dapat melaksanakan tugas jabatannya secara professional, efektif dan efisien.

Berdasarkan penelitian oleh Nita Indrawati dari Universitas Halu Oleo Kendari, dengan judul penelitian Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada kantor Pertanahan Kota Kendari didapat hasil kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut menunjukkan jika Kinerja pegawai dalam organisasi mengarah pada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab. Kinerja seorang pegawai dikatakan baik apabila ia memiliki motivasi kerja yang tinggi, dapat menyelesaikan tugas yang diberikan tepat pada waktunya, selalu memberikan kontribusi dan memiliki sikap serta perilaku yang baik sesuai standar kerja yang telah ditentukan baik oleh organisasi maupun nilai-nilai yang berlaku dalam lingkungan ia bekerja. Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri pegawai. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor pendukung pegawai dalam bekerja yang berasal dari lingkungan, misalnya kompetensi pegawai.

Penentuan tingkat kompetensi dibutuhkan agar dapat mengetahui tingkat prestasi yang diharapkan untuk kategori baik atau rata-rata. Penentuan kompetensi yang dibutuhkan, tentunya akan dapat dijadikan dasar bagi evaluasi prestasi kerja. Menurut Dharma (2012), kompetensi selalu mengandung maksud atau tujuan, yang merupakan dorongan motif atau trait yang menyebabkan suatu tindakan untuk memperoleh suatu hasil.

Dengan adanya kompetensi ini, sumber daya manusia dilihat sebagai manusia dengan keunikannya yang perlu dikembangkan. Manusia dilihat sebagai asset yang berharga. Dengan adanya kecenderungan tersebut, maka peran sumber

daya manusia akan semakin dihargai terutama dalam hal kompetensi sumber daya manusia (Schuller, 1990). Sumber daya manusia yang dihargai akan bekerja dengan sepenuh hati untuk memberikan yang terbaik bagi organisasi (Bounds & Pace, 1991 ; Ulrich, 1997) di kutip dari Edy Sutrisno (2012 : 210) dalam Sandy (2014:41).

2. Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja

Penempatan kerja merupakan salah satu faktor penting yang tidak boleh diabaikan dalam mencapai tujuan instansi atau lembaga. Dewasa ini kebanyakan Organisasi melakukan pengadaan (recruitment) karyawan melalui sistem kedekatan (Nepotisme) dan juga melalui sistem sogokan (Kolusi). Artinya pihak perusahaan tidak memperhatikan betul latar belakang dari tingkat pendidikan, pengalaman, kesehatan fisik dan mental, dan usia dari calon pegawai itu sendiri. Jika institusi menempatkan karyawan pada tempat yang bukan keahliannya maka kinerja pegawai tidak maksimal sehingga tujuan institusi tidak efektif dan efisien.

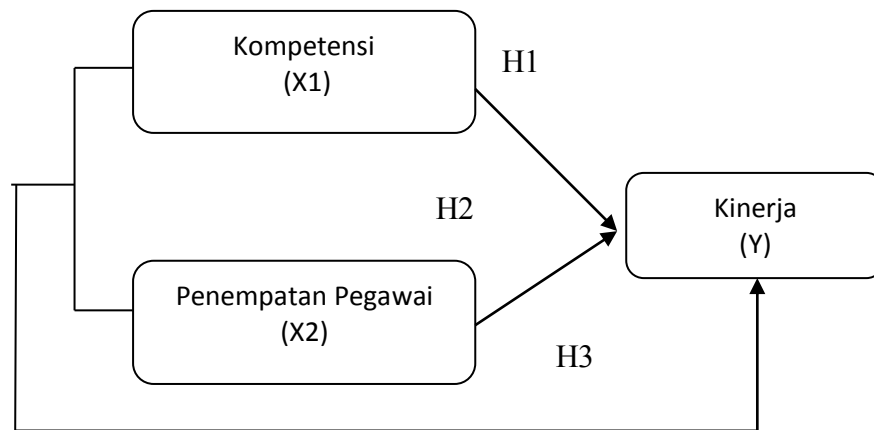
Menurut Hasibuan (2012 : 32), mengemukakan bahwa “penempatan karyawan adalah tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon pegawai yang diterima pada jabatan/pekerjaan yang dibutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan authority kepada orang tersebut”. Sedangkan, Menurut Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala (2009:198) “Penempatan adalah penugasan kembali seorang pegawai kepada pekerjaan barunya.

Asri Nur Fadilah, Abdul Hakim dan Siswidiyanto (2013) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Penempatan Pegawai terhadap Kinerja (Studi pada Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik)”. Variabel penelitian ini meliputi variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen yaitu

Kesesuaian Pengetahuan (X1), Kesesuaian Kemampuan (X2) dan Kesesuaian Keahlian (X3) serta variabel dependen yaitu Kinerja (Y). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel yang paling berpengaruh secara signifikan adalah kesesuaian kemampuan, sedangkan pengaruh yang paling kecil diberikan oleh kesesuaian keahlian. Dengan demikian dapat disimpulkan jika Penempatan pegawai adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada pegawai yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggung jawab.

Penempatan merupakan proses penugasan/pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas/jabatan baru atau jabatan yang berbeda”. Menurut Mathis & Jackson (2016:262) menyatakan bahwa: “Penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang pegawai cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan. Lebih lanjut penelitian ini juga mendukung teori B. Siswanto Sastrohadiryo yang dikutip oleh Suwatno (2013:138). “Penempatan pegawai adalah untuk menempatkan pegawai sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan dan keahliannya yang mampu mendorong kinerja pegawai”

Dalam kerangka konseptual ini dimana peneliti membuat suatu sketsa mengenai gambaran bagaimana pengaruh kompetensi, penempatan pegawai dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena hal ini sangat penting sebagai bahan masukan untuk melihat secara jelas karakteristik kedua variabel yang akan diteliti nantinya.



Gambar 2.1.
Kerangka Konseptual

2.7. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2012:81) “Hipotesis adalah sebuah dugaan atau referensi yang dirumuskan serta diterima untuk sementara yang dapat menerangkan fakta-fakta yang diamati dan digunakan sebagai petunjuk dalam pengambilan keputusan”.

1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Brataco Medan.
2. Penempatan Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT.Brataco Medan..
3. Kompetensi dan Penempatan Karyawan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Brataco Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

3.1.1. Jenis Penelitian

Pendekatan penelitian ini adalah penelitian asosiatif, menurut pakpahan, (2014:21) penelitian asosiatif atau kuantitatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui derajat hubungan dan pola atau bentuk pengaruh antar dua variabel atau lebih, dimana dengan penelitian ini maka akan dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Penelitian ini membahas pengaruh variabel bebas (kompetensi, penempatan pegawai dan pengembangan karir terhadap variabel terikat (kinerja)

3.1.2. Lokasi Penelitian

Penelitian berlokasi di PT.Brataco Medan jalan Gatot Subroto No 248 Medan. Penelitian dilakukan di kantor PT.Brataco Medan yang akan dilaksanakan dari bulan Oktober 2019 sampai Januari 2020.

3.1.3. Waktu Penelitian

Tabel 3.1
Skedul Proses Penelitian

No.	Kegiatan	2019/2020					
		Sept 19	Okt 19	Nov 19	Des 19	jun 20	sep 20
1	Penyusunan proposal						
2	Seminar proposal						
3	Pengumpulan data						
4	Analisis data						
5	Seminar Hasil						
6	Pengajuan Meja hijau						
7	Meja Hijau						

3.2. Populasi Dan Sampel

3.2.1. Populasi.

Populasi adalah semua obyek, semua gejala dan semua kejadian atas peristiwa yang akan di pilih harus sesuai dengan masalah yang akan diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.Brataco Medan yang berjumlah 60 orang.

Tabel 3.2
Daftar Populasi Karyawan PT.Brataco Medan

No	Jabatan	Jumlah Orang
1	Area Manager	3
2	Supervisor	6
3	Medical reps	24
4	Administrasi/IT	6
5	Staff Gudang	6
6	Pengantar Barang	5
7	Operator	2
8	Kolektor	4
9	Security	4
	Jumlah	60

3.2.2. Sampel

Menurut Pakpahan,(2014:21) Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dari keseluruhan populasi yang akan diambil yaitu seluruh karyawan pada PT.Brataco Medan. menggunakan teknik penarikan sampel jenuh dengan mengambil seluruh populasi sebagai responden.

Berdasarkan asumsi tersebut, maka dalam penelitian ini semua subjek penelitian (populasi) digunakan sebagai sampel yaitu seluruh karyawan di PT.Brataco Medan yang berjumlah berjumlah 60 orang karyawan, dengan demikian penelitian ini disebut sampel jenuh.

3.3. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

3.3.1. Variabel penelitian

Penelitian ini menggunakan 3 (dua) variabel bebas yaitu : variabel bebas pertama kompetensi (X1), variabel bebas kedua penempatan karyawan (X2) serta variabel terikat Kinerja (Y)

3.3.2. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah petunjuk untuk melaksanakan mengenai cara mengukur variabel. Definisi operasional merupakan informasi yang sangat membantu penelitian yang akan menggunakan variabel yang sama. Di bawah ini definisi operasional dari penelitian yang akan dilakukan :

Tabel 3.3
Operasional Variabel

Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Skala
Kompetensi (X1)	Kompetensi yaitu karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang dimiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan. Menurut (spencer & spencer)	1.Kompetensi intelektual 2.Kompetensi emosional 3.Kompensasi social	Likert
Penempatan Karyawan (X2)	penempatan merupakan proses penugasan kembali pegawai pada tugas/jabatan baru atau jabatan yang berbeda menurut Hariadja (2011:24)	1.Pendidikan 2.Pengetahuan kerja 3.Ketrampilan kerja 4.Pengalaman kerja	Likert
Kinerja (Y)	kinerja adalah terjemahan dari kata performance yang memiliki arti sebagai sebuah	1. Kualitas 2. Kuantitas 3.Pelaksanaan Tugas 4.Tanggung Jawab	Likert

	<p>hasil kerja seorang pegawai atau pekerja, sebuah proses manajemen yang mana hasil kerja tersebut harus memiliki sebuah bukti konkret yang juga dapat diukur. Menurut sedarmayanti (2011:260)</p>		
--	---	--	--

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan beberapa teknik antara lain :

1. Pengamatan (*observation*), yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung pada objek penelitian.
2. Wawancara (jika data primer) Wawancara diperlukan untuk mendukung kedua data di atas, jika diperlukan untuk melengkapi data, biasanya diberikan kepada salah satu yang mewakili perusahaan seperti kepala bagian pemasaran, kepala bagian keuangan. Data hasil wawancara sifatnya data kualitatif.
3. Daftar pertanyaan (*Questionnaire*), yaitu pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan/angket yang sudah dipersiapkan sebelumnya dan diberikan kepada responden. Dimana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan. Bobot nilai angket yang ditentukan yaitu :

Tabel 3.4
Bobot Nilai Angket

PERNYATAAN	BOBOT
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.5. Teknik Analisa Data

3.5.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengukuran mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengukur dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Reliabilitas menunjukkan akurasi dan konsistensi dari pengukurannya.

Dikatakan konsisten jika beberapa pengukuran terhadap subjek yang sama diperoleh hasil yang tidak berbeda (Pakpahan, 2014:21)

a. Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur mengukur apa yang ingin diukur Situmorang dan Lufti, (2011:79). Valid artinya data-data yang diperoleh dengan penggunaan alat (instrumen) dapat menjawab tujuan penelitian (Sugiyono, 2012:172). Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 23.00, dengan kriteria sebagai berikut :

- 1) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan valid.
- 2) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan Situmorang dan Lufti, (2011:79).. Metode yang digunakan adalah metode *Cronbach's Alpha* . Metode ini diukur berdasarkan skala *alpha Cronbach* 0 sampai 1. Jika skala itu dikelompok ke dalam lima kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- 1) Nilai alpha Cronbach 0,00 s.d. 0,20, berarti sangat tidak reliabel
- 2) Nilai alpha Cronbach 0,21 s.d. 0,40, berarti tidak reliabel
- 3) Nilai alpha Cronbach 0,42 s.d. 0,60, berarti cukup reliabel
- 4) Nilai alpha Cronbach 0,61 s.d. 0,80, berarti reliabel
- 5) Nilai alpha Cronbach 0,81 s.d. 1,00, berarti sangat reliable

3.5.2 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data dalam penelitian ini dideteksi melalui analisa grafik dan statistik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS.

1. Histogram, yaitu pengujian dengan menggunakan ketentuan bahwa data normal berbentuk lonceng (*Bell shaped*). Data yang baik adalah data yang memiliki pola distribusi normal. Jika data menceng ke kanan atau menceng ke kiri berarti memberitahukan bahwa data tidak berdistribusi secara normal.

2. Grafik *Normality Probability Plot*, ketentuan yang digunakan adalah: a) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. b) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3. Uji kolmogorof smirnov test. Uji dilakukan untuk mengetahui distribusi data normal atau tidak.

3. Jika nilai Asymp sig > 0.5 Maka data Berdistribusi normal

4. Jika nilai Asymp sig < 0,5 Maka data tidak normal

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas ditujukan untuk mengetahui deteksi gejala korelasi atau hubungan antara variabel bebas atau independen dalam model regresi tersebut. Asumsi multikolinearitas menyatakan bahwa variabel independen harus terbebas dari gejala multikolinearitas. Uji multikolinearitas dapat dilakukan dengan cara : jika nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF (*Variance Inflation Factors*) < 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independent dalam model regresi (Pakpahan,2014:21)

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan uji data yang memiliki nilai Sig. kurang dari 0.05 (Sig. < 0.05) yaitu apabila data memiliki nilai lebih kecil dari nilai Sig. 0.005 maka data memiliki heteroskedastisitas dan cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dalam penelitian dilakukan dengan menggunakan uji glajser, uji

glajser merupakan salah satu uji statistik yang dilakukan dengan meregresikan variabel-variabel bebas terhadap nilai absolut, (Sukardi,2008:172).

3.5.3. Uji Statistik

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda, yaitu metode analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel. Model regresi linier berganda dengan memakai program *software SPSS 17.00 for windows* yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y = Variabel terikat (Kinerja)

X₁ = Variabel bebas (Kompetensi)

X₂ = Variabel bebas (Penempatan Karyawan)

a = Konstanta

b_{1,2} = Koefisien Regresi

e = Standart error (tingkat kesalahan) yaitu 0,05 (5%)

b. Uji Hipotesis

1. Uji Simultan (Uji F)

Uji ini pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model ini mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Bentuk pengujiannya:

$H_0 : b_1 = 0$, artinya semua variabel independen secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

$H_a : b_1 \neq 0$, artinya semua variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen.

Kriteria pengambilan keputusan:

Jika nilai signifikansi (F hitung $<$ F tabel) maka H_0 diterima

Jika nilai signifikansi (F hitung $>$ F tabel) maka H_0 ditolak

Rumus Uji F seperti yang dikemukakan oleh Sugiyono (2008:57) sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2(N - m - 1)}{m(1 - R^2)}$$

Keterangan:

N = banyak sampel

m = banyak prediktor

R = koefisien korelasi antara kriterium dengan predictor

2. Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t disebut juga sebagai uji signifikansi individual. Uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

Bentuk pengujiannya adalah:

$H_0 : b_1 = 0$, artinya suatu variabel independen secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen,

$H_a : b_1 \neq 0$, artinya suatu variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen.

Kriteria pengambilan keputusan:

Jika nilai signifikansi (t hitung < t tabel) maka H_0 ditolak

Jika nilai signifikansi (t hitung > t tabel) maka H_0 diterima

Rumus Uji t adalah sebagai berikut: (Sugiyono, 2012:292)

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

keterangan:

t = nilai t hitung

r = nilai koefisien korelasi

n = jumlah sampel

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan dari model yang dipakai. Koefisien determinasi (R^2) yaitu angka yang menunjukkan besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabel-variabel bebas yang menerangkan variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya. Besarnya koefisien determinasi adalah antara 0 hingga 1 ($0 < \text{adjusted } R^2 < 1$), dimana nilai koefisien mendekati 1, maka model tersebut dikatakan baik karena semakin dekat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

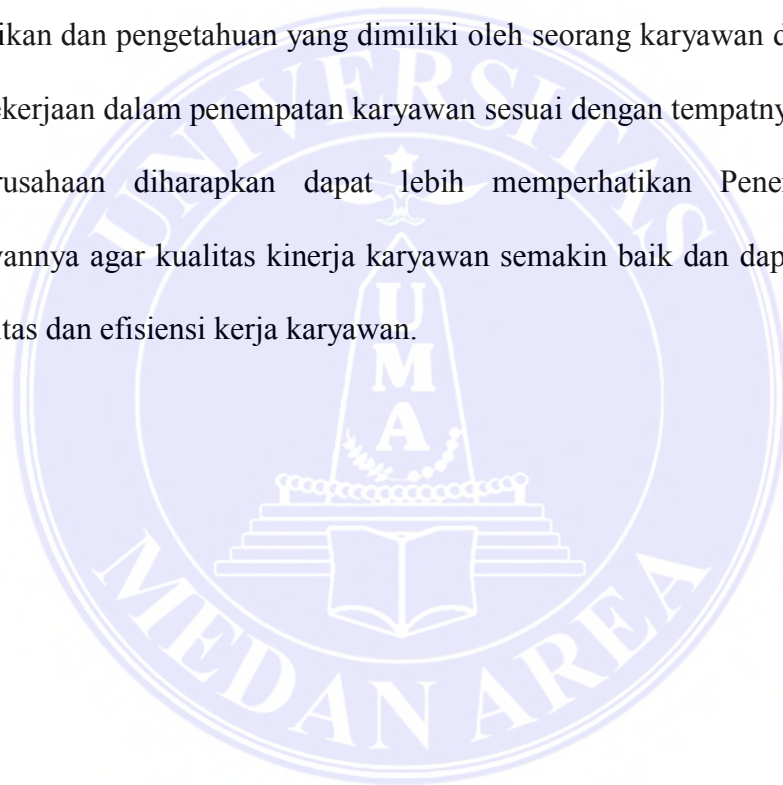
5.1 Kesimpulan

Dari hasil pemaparan dan pembahasan data di atas maka kesimpulan dari hasil penelitian adalah.

1. Nilai kompetensi (X1) menjelaskan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Brataco Medan. Berdasarkan hasil ini H1 dapat dinyatakan diterima.
2. Nilai penempatan karyawan (X2) menjelaskan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Brataco Medan.
3. Berdasarkan hasil penelitian kompetensi dan penempatan karyawan secara simultan bahwa variabel kompetensi dan penempatan karyawan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada PT.Brataco medan.
4. Dan hasil uji koefisien determinasi (Adjusted R Square) diperoleh nilai sebesar 81,2% dapat dijelaskan oleh variabel kompetensi dan penempatan karyawan, yang sisahnya sebesar 18,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

5.2 Saran

1. berdasarkan hasil observasi kompetensi yang cukup pada hampir semua indikator kompetensi namun peneliti menyarankan untuk instansi agar lebih mengefektifkan penggunaan teknologi informasi dan lebih sering mengadakan pelatihan-pelatihan dan seminar yang berhubungan dengan pekerjaan dan kemampuan dalam berhubungan dengan atasan masing-masing.
2. Perusahaan diharapkan lebih memperhatikan kesesuaian antara latar belakang pendidikan dan pengetahuan yang dimiliki oleh seorang karyawan dengan jabatan atau pekerjaan dalam penempatan karyawan sesuai dengan tempatnya
3. perusahaan diharapkan dapat lebih memperhatikan Penempatan kerja karyawannya agar kualitas kinerja karyawan semakin baik dan dapat tercapainya efektifitas dan efisiensi kerja karyawan.



DAFTAR PUSTAKA

- Andrew J. Dubrin (1982:197) yang dikutip oleh Mangkunegara ,2010:77, *Manajemen Kinerja*. Bandung: Alfabet
- Bernandine & Russel dalam Gomes 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.
- Dessler ,2017, . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Indeks.
- Gomes ,2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Gouzali,2016, *Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Erlangga
- Hasibuan ,2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hoywood, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*
- Mangkunegara ,2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.
- Marihot ,2015, *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Yogyakarta: Universitas Gajah Mada
- Mathis dan Jackson ,2011 : *Human Resource Management*. Edisi Kesepuluh. Jakarta : Salemba Empat.
- Moehetiono ,2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia “Kebijakan Kinerja Karyawan”*. Yogyakarta : BPF.
- Mc. Clelland, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad ke 21*, (Edisi Keenam). Jakarta: Erlangga.
- Oxford Dictionary* dalam Wibowo , 2010, . *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* : Dari Teori ke Praktik. Jakarta : PT. Raja grafindo Persada
- Siagian ,2011, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung, Penerbit Mandar Maju.
- Sastrohardiyo ,2012, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Suwitno ,2011, . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sugiyono, 2008, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, Bandung, CV Alfabeta

Wibowo ,2012: ***Pengembangan Sumber daya Manusia***, Diktat pada Fakultas Ekonomi dan Manajemen. Bogor: Institut Pertanian Bogor.

Werther & Davis 2016, ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Bandung : Sulita.

Zwell ,2010, ***Manajemen dan Motivasi***. Jakarta: Balai Aksara

Saridana, 2012, ***Analisis Penempatan Karyawan dan kompetensi pada PT. Buana Wira Lestari*** Mas Indra Sakti di Sungai Limau Kec. Siberida Kab. Indragiri Hulu Rengat,

Indah astati,2011, ***Pengaruh Kompetensi dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jasa Riau Advertising Pekanbaru***

M.Harlie ,2012, ***Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan***

Untung Sriwidodo dan Agus Budi Haryanto (2013), ***Pengaruh kompetensi dan pengembngan karir terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan***

https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwj8yufe2pLrAhVq63MBHSdMAEIQFjABegQIARAB&url=https%3A%2F%2Fjournal.unsrat.ac.id%2Findex.php%2Femba%2Farticle%2Fdownload%2F21006%2F20718&usg=AOvVaw0e_ozsCGjY6B-Jv3ntuMQB



KUESIONER

PENGARUH KOMPETENSI DAN PENEMPATAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.BRATACO MEDAN

Bapak/Ibu, Saudara/I responden yang terhormat, dalam rangka pengumpulan data untuk sebuah penelitian dan kepentingan ilmiah, saya mohon kesediannya menjawab dan mengisi beberapa pertanyaan dari kuesioner yang diberikan di bawah ini.

I DATA RESPONDEN (No. Responden:)

1. Nama : _____
2. Usia : a. 20 - 25 Thn b. 26 - 30 Thn c. 31 – 35 Thn d. > 36 Thn
3. Jenis kelamin : a. Pria b. Wanita
4. Pendidikan : a. SMU b. D3 c. S1 d. S2

II PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda conteng /*checkbox* (✓) pada kolom yang anda anggap sesuai.

Setiap responden hanya diperbolehkan memilih satu jawaban.

Keterangan :

- SS = Sangat Setuju (diberi nilai 5)
S = Setuju (diberi nilai 4)
RR = Ragu-Ragu (diberi nilai 3)
TS = Tidak Setuju (diberi nilai 2)
STS = Sangat Tidak Setuju (diberi nilai 1)

III DAFTAR PERNYATAAN

VARIABEL KOMPETENSI (X1)

NO	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS
Kompetensi Intelektual						
1	Saya memiliki kemampuan intelektual yang baik					
2	Saya memiliki kecerdasan yang sesuai dengan kompetensi saya					
Kompetensi Emosional						
3	Saya mampu menjaga kesabaran dalam bekerja					
4	Saya tidak pernah marah dalam bekerja					
Kompetensi Sosial						
3	Saya mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja					
4	Saya memiliki kemampuan secara kompetensi secara sosial					

2.VARIABEL PENEMPATAN KARYAWAN (X₂)

NO	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS
Pendidikan						
5	Saya memiliki pendidikan yang sesuai dalam penempatan kerja					
6	Perusahaan sudah melihat latar belakang akademis terlebih dahulu sebelum karyawan ditetapkan					
Pengetahuan Kerja						
7	Saya memiliki pengetahuan kerja yang memadai					
8	Saya selalu memecahkan masalah dari yang tersulit sampai yang paling mudah					
Ketrampilan kerja						
9	Saya memiliki ketrampilan kerja yang memadai					
10	Mempengaruhi dan meyakinkan orang lain dalam bekerja dapat dilakukan oleh pegawai yang memiliki ketrampilan kerja					
Pengalaman kerja						
11	Saya memiliki pengalaman kerja yang cukup untuk mengikuti proses penempatan					
12	Pengalaman kerja yang saya miliki membantu saya menyelesaikan tugas secara efisien					

VARIABEL TERIKAT KINERJA (Y)

NO	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS
Kualitas						
1	Saya memiliki kualitas kerja yang sesuai dengan keinginan perusahaan					
2	Saya sangat memiliki kualitas kerja yang diandalkan					
Kuantitas						
3	Saya menyukai kerja dengan jumlah besar					
4	Saya bersama sama dengan karyawan lain menyelesaikan pekerjaan yang banyak.					
Pelaksanaan Tugas						
5	Saya selalu melaksanakan tugas dengan baik					
6	Pelaksanaan tugas harus dilakukan secara baik					
Tanggung Jawab						
7	Saya selalu bertanggung jawab dalam bekerja					
8	Setiap karyawan memiliki tanggung jawab yang baik					

Terima kasih atas bantuan Bapak/Ibu, Saudara/Saudari yang telah mengisi kuesioner ini. Atas perhatian dan kerja samanya Saya ucapkan Terima Kasih banyak

DATA TABULASI VARIABEL KOMPETENSI (X1)

4	5	4	4	3	4
4	4	4	4	4	3
3	4	4	3	3	2
4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5
5	4	4	5	4	3
5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	5
5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	3	3
5	5	5	4	2	4
5	4	5	4	4	4
4	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	3
4	4	4	4	3	4
5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	3
4	3	4	4	2	3
4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3
5	5	5	5	5	4
5	5	5	5	4	4
4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	4	3
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	3	2
4	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4

5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	3	3
4	5	5	4	4	4
3	3	4	3	3	4
4	4	4	4	3	4
4	4	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4
5	5	5	3	4	4
4	4	4	4	4	3
4	4	4	4	3	3
4	4	4	4	3	3
3	4	4	3	4	4
4	4	4	4	4	5
5	5	5	5	4	5
5	5	5	5	5	5
3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	5	5	4	3	3
4	5	4	4	4	3

DATA TABULASI VARIABEL PENEMPATAN KARYAWAN (X2)

3	3	4	4	4	3	2	3
3	3	4	3	3	3	3	3
2	2	3	3	3	2	3	2
4	4	5	5	5	4	4	4
4	4	4	4	4	5	4	3
5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	3	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	4	4	5	5	5
4	4	5	5	5	5	5	5

4	4	5	5	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	4	4	4
3	3	3	2	3	3	3	4
3	5	3	4	3	4	2	5
3	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	3	3	4	4
3	3	4	4	4	4	4	4
3	4	3	4	4	3	3	2
5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	4	3	4	3	3	3
3	2	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	5	5	4	4	4
4	4	4	3	5	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	3	4
2	2	2	2	2	2	2	2
3	3	4	4	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	4	4	3	3	3	4
5	5	3	4	4	3	2	4
3	4	4	4	3	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4	3
5	5	5	4	4	4	4	4
4	4	5	5	5	3	4	4
5	4	4	4	5	5	5	5
3	3	3	3	3	4	4	4
3	2	3	3	3	3	4	3
3	3	4	4	4	3	3	2
3	2	3	4	5	3	2	3
5	5	4	4	5	4	4	4
5	5	4	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4

5	4	5	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	3
4	4	2	4	4	4	4	4
3	3	4	3	3	4	4	4
3	4	3	3	3	4	4	4

DATA TABULASI KINERJA KARYAWAN (Y)

4	4	4	5	3	4	4	4
3	3	3	4	4	3	3	4
3	3	3	3	2	3	3	3
4	4	4	4	5	5	5	5
3	4	3	4	3	3	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	3	4	4	3	3	4
4	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	3	4	4	4	3
5	5	5	5	3	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	5	5	5	5	5
4	4	5	5	4	5	5	4
4	4	4	4	4	3	4	4
5	4	4	3	4	3	4	4
4	3	3	4	4	3	4	3
4	4	4	3	2	3	4	4
4	3	3	4	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	5	4	4	4
3	3	3	4	3	3	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	4	4	4	4	4	4
4	2	4	3	2	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	5	5	5	5

4	4	5	5	5	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
2	2	2	3	2	2	4	4
3	3	4	4	3	3	3	4
4	4	4	3	2	4	4	4
5	5	5	5	4	5	5	5
4	3	3	4	3	3	3	3
4	5	3	3	2	3	3	4
3	3	4	3	3	3	3	3
4	4	4	4	3	3	4	4
5	5	5	5	4	4	5	5
4	4	4	3	3	3	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	3	3	3	3
4	3	3	4	4	2	3	3
4	3	3	3	4	4	3	3
4	4	4	3	3	2	4	4
5	4	4	3	5	4	4	4
5	5	5	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	4	4	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	5	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	4	4	3	4	4
5	4	4	4	4	3	4	4

Variabel Kompetensi (X1)
Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.854	6

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kompetensi 1	4.2167	.55515	60
Kompetensi 2	4.2667	.51640	60
Kompetensi 3	4.2833	.45442	60
Kompetensi 4	4.1500	.51503	60
Kompetensi 5	3.9500	.72311	60
Kompetensi 6	3.8833	.78312	60

Variabel Penempatan Karyawan (X2)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.932	8

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Penempatan 1	3.8500	.84020	60
Penempatan 2	3.9333	.86095	60
Penempatan 3	4.0167	.74769	60
Penempatan 4	4.0000	.71307	60
Penempatan 5	4.0500	.76856	60
Penempatan 6	3.9333	.75614	60
Penempatan 7	3.8667	.85304	60
Penempatan 8	3.9333	.79972	60

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	60	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	60	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.908	8

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Karyawan 1	4.0333	.68807	60
Kinerja Karyawan 2	3.8833	.76117	60
Kinerja Karyawan 3	3.9667	.71228	60
Kinerja Karyawan 4	4.0500	.69927	60
Kinerja Karyawan 5	3.8333	.90510	60
Kinerja Karyawan 6	3.7667	.83090	60
Kinerja Karyawan 7	4.1000	.65613	60
Kinerja Karyawan 8	4.1167	.61318	60

Variabel Kompetensi (X1)

Kompetensi 1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 300,00	4	6,7	6,7	6,7
400,00	39	65,0	65,0	71,7
500,00	17	28,3	28,3	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Kompetensi 2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 300,00	2	3,3	3,3	3,3
400,00	40	66,7	66,7	70,0
500,00	18	30,0	30,0	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Kompetensi 3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 400,00	43	71,7	71,7	71,7
500,00	17	28,3	28,3	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Kompetensi 4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 300,00	4	6,7	6,7	6,7
400,00	43	71,7	71,7	78,3
500,00	13	21,7	21,7	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Kompetensi 5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 200,00	2	3,3	3,3	3,3
300,00	11	18,3	18,3	21,7
400,00	35	58,3	58,3	80,0
500,00	12	20,0	20,0	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Kompetensi 6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 200,00	2	3,3	3,3	3,3
300,00	16	26,7	26,7	30,0
400,00	29	48,3	48,3	78,3
500,00	13	21,7	21,7	100,0
Total	60	100,0	100,0	

VARIABEL PENEMPATAN (X2)

Penempatan 1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 200,00	2	3,3	3,3	3,3
300,00	20	33,3	33,3	36,7
400,00	23	38,3	38,3	75,0
500,00	15	25,0	25,0	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Penempatan 2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 200,00	5	8,3	8,3	8,3
300,00	9	15,0	15,0	23,3
400,00	31	51,7	51,7	75,0
500,00	15	25,0	25,0	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Penempatan 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	200,00	2	3,3	3,3	3,3
	300,00	10	16,7	16,7	20,0
	400,00	33	55,0	55,0	75,0
	500,00	15	25,0	25,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Penempatan 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	200,00	2	3,3	3,3	3,3
	300,00	9	15,0	15,0	18,3
	400,00	36	60,0	60,0	78,3
	500,00	13	21,7	21,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Penempatan 5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	200,00	1	1,7	1,7	1,7
	300,00	13	21,7	21,7	23,3
	400,00	28	46,7	46,7	70,0
	500,00	18	30,0	30,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Penempatan 6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	200,00	2	3,3	3,3	3,3
	300,00	13	21,7	21,7	25,0
	400,00	32	53,3	53,3	78,3
	500,00	13	21,7	21,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Penempatan 7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	200,00	5	8,3	8,3	8,3
	300,00	11	18,3	18,3	26,7
	400,00	31	51,7	51,7	78,3
	500,00	13	21,7	21,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Penempatan 8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	200,00	4	6,7	6,7	6,7
	300,00	9	15,0	15,0	21,7
	400,00	34	56,7	56,7	78,3
	500,00	13	21,7	21,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

VARIABEL KINERJA (Y)

Kinerja Karyawan 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	200,00	1	1,7	1,7	1,7
	300,00	10	16,7	16,7	18,3
	400,00	35	58,3	58,3	76,7
	500,00	14	23,3	23,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Kinerja Karyawan 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	200,00	2	3,3	3,3	3,3
	300,00	15	25,0	25,0	28,3
	400,00	31	51,7	51,7	80,0
	500,00	12	20,0	20,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Kinerja Karyawan 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	200,00	1	1,7	1,7	1,7
	300,00	13	21,7	21,7	23,3
	400,00	33	55,0	55,0	78,3
	500,00	13	21,7	21,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Kinerja Karyawan 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	300,00	13	21,7	21,7	21,7
	400,00	31	51,7	51,7	73,3
	500,00	16	26,7	26,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Kinerja Karyawan 5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	200,00	6	10,0	10,0	10,0
	300,00	12	20,0	20,0	30,0
	400,00	28	46,7	46,7	76,7
	500,00	14	23,3	23,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Kinerja Karyawan 6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	200,00	3	5,0	5,0	5,0
	300,00	20	33,3	33,3	38,3
	400,00	25	41,7	41,7	80,0
	500,00	12	20,0	20,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Kinerja Karyawan 7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	300,00	10	16,7	16,7	16,7
	400,00	34	56,7	56,7	73,3
	500,00	16	26,7	26,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Kinerja Karyawan 8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	300,00	8	13,3	13,3	13,3
	400,00	37	61,7	61,7	75,0
	500,00	15	25,0	25,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Penempatan, Kompetensi ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,905 ^a	,819	,812	199,85730

a. Predictors: (Constant), Penempatan, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	10275752,494	2	5137876,247	128,630	,000 ^b
Residual	2276747,506	57	39942,939		
Total	12552500,000	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Penempatan, Kompetensi

Coefficients^a

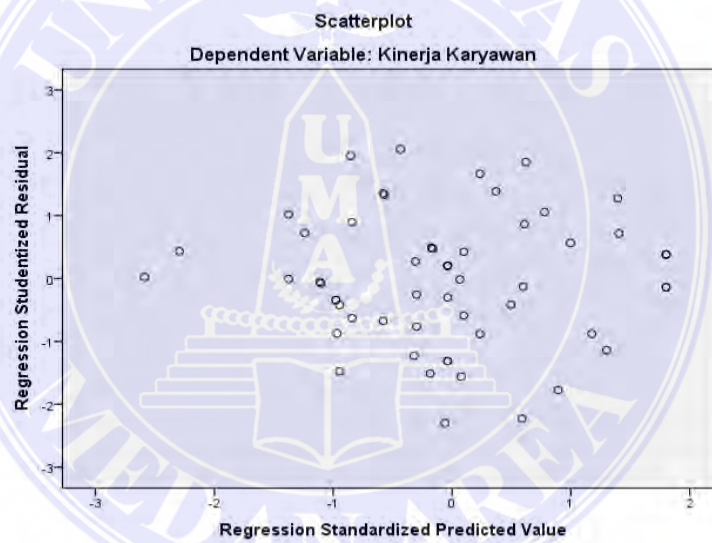
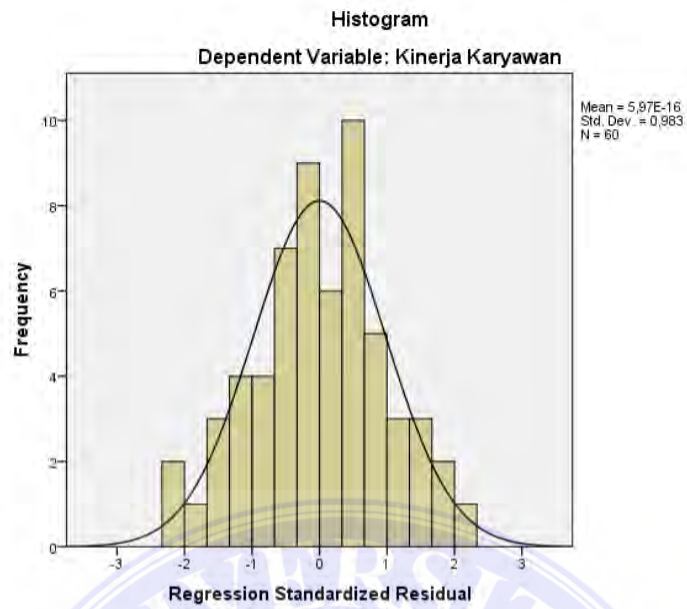
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	91,669	238,024		,385	,702		
Kompetensi	,522	,148	,312	3,527	,001	,407	2,455
Penempatan	,567	,078	,643	7,272	,000	,407	2,455

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

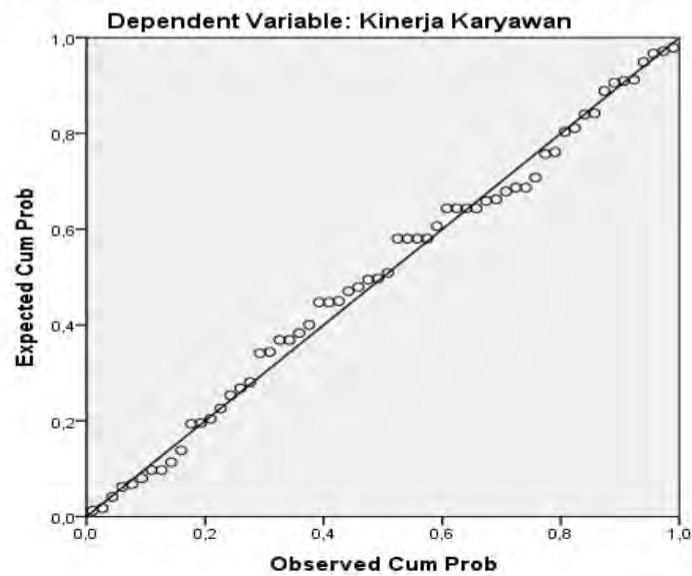
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	2095,5864	3926,4031	3175,0000	417,33116	60
Residual	-450,50653	406,16803	,00000	196,44068	60
Std. Predicted Value	-2,586	1,800	,000	1,000	60
Std. Residual	-2,254	2,032	,000	,983	60

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual





UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Kampus I : Jl. Kolam No. 1 Medan Estate Telp (061) 7366878, 7360168, 7364348, 7366781, Fax. (061) 7366998
Kampus II : Jl. Sei Serayu No. 70A/Jl. Setia Budi No. 79B Medan Telp (061) 8225602, 8201994, Fax. (061) 8226331
Email : univ_medanarea@uma.ac.id Website.uma.ac.id/ekonomiLuma.ac.id email fakultas :ekonomi@uma.ac.id

Nomor : 10410/FEB.1/01.10/I/2020
Lamp. :
Perihal : **Izin Research / Survey**

31 Januari 2020

Kepada, Yth, Pimpinan
PT. Brataco Medan

Dengan hormat, Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area di Medan,
mengharapkan bantuan saudara kepada mahasiswa kami :

Nama : VINA SYAFITRI SARAGIH
N P M : 168320031
Program Studi : Manajemen
Judul : Pengaruh Kompetensi Dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Brataco Medan

Untuk diberi izin Research / survey di Instansi / Perusahaan yang Saudara pimpin. Hal ini dibutuhkan sehubungan dengan tugasnya menyusun Skripsi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Perguruan Tinggi dengan memenuhi ketentuan dan peraturan administrasi di Instansi / Perusahaan Bapak/Ibu

Dapat kami tambahkan bahwa Research / survey ini dipergunakan hanya untuk kepentingan ilmiah semata-mata. Kami mohon kiranya diberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, serta memberikan surat keterangan yang menyatakan telah selesai melakukan penelitian.

Demikian kami sampaikan atas bantuan dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.

Wakil Dekan Bidang Akademik,

Edi Pradi, SE, MM


Tembusan :

1. Wakil Rektor Bidang Akademik
2. Kepala LPPM
3. Mahasiswa ybs
4. Pritinggal

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 8/18/21

Access From (repository.uma.ac.id)

Nomor :021/DM.1/SB/2020
Lampiran : -
Hal :Surat Keterangan Selesai Riset

SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : M. Darwin, Sr
Jabatan : *HRD Manager*

Dengan ini menerangkan bahwa yang disebut dibawah ini:

Nama : Vina Syafitri Saragih
NPM : 168320031
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Universitas : Universitas Medan Area

Telah selesai melakukan penelitian di PT. Brataco Medan selama 15 hari terhitung mulai tanggal 31 Januari 2020 sampai dengan 14 Februari 2020 untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul "**Pengaruh Kompetensi dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Brataco Medan**"

Demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk digunakan sebagai mestinya.

Medan, 17 Februari 2020


PT. BRATACO
Division of DBM
Jl. Iskandar Muda - Medan