

**PENGARUH KOMPETENSI DAN PENEMPATAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PTPN III (PERSERO) MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)
Program Studi Manajemen*

Oleh:

FERRY IRFANSYAH
NPM. 1505160966



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

JL. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Sarjana Strata-1 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Sabtu, Tanggal 12 Oktober 2019, Pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai. Setelah mendengar, melihat, memperhatikan, menimbang :

MEMUTUSKAN

Nama : FERRY IREANSYAH
NPM : 1505160966
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPETENSI DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PTPN III (PERSERO) MEDAN

Dinyatakan : (B/A) Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

TIM PENGUJI

PENGUJI I

PENGUJI II

(JASMAN SARIPUDDIN, SE., M.Si)

(Dr. JUFRIZEN, SE., M.Si)

Pembimbing

(RINI ASTUTI, SE., M.M)

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

(H. JANURI, SE,MM, M.Si)

(ADE GUNAWAN, SE., M.Si)





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

NAMA LENGKAP : FERRY IRFANSYAH
N.P.M : 1505160966
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYAMANUSIA
**JUDUL PENELITIAN : PENGARUH KOMPETENSI DAN PENEMPATAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.
PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) MEDAN**

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Oktober 2019

Pembimbing

RINI ASTUTI, S.E., M.M

Diketahui/Disetujui

Oleh :

**Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU**

**Dekan
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU**

JASMAN SYARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.

H. JANURI, SE, M.M, M.Si.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : FERRY IRFANSYAH
N.P.M : 15051606966
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : SDM
Judul Penelitian : PENGARUH KOMPETENSI DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (Persero) MEDAN

Tanggal	Deskripsi Hasil Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
23/10	Lanjut Bab IV & Bab V	<i>[Signature]</i>	
5/10	Pembahasan - Pengkajian pembahasan dengan menambahkan variabel terdahulu - Rangkum pembahasan secara umum/keseluruhan	<i>[Signature]</i>	
7/10	Kesimpulan & buat berdasarkan pembahasan	<i>[Signature]</i>	
8/10	Saran Berdasarkan kesimpulan	<i>[Signature]</i>	
8/10	Perbaiki Abstrak - Lengkapi skripsi (lampiran)	<i>[Signature]</i>	
10/10	Ace sedang heja- Hujan	<i>[Signature]</i>	

Medan, Oktober 2019

Diketahui / Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

Dosen Pembimbing

[Signature]
(RINI ASTUTI, S.E., M.M)

[Signature]
(JASMAN SARIPUDDIN, SE, M.Si)



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Lengkap : FERRY IRFANSYAH
N.P.M : 1505160966
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : SDM
Judul Penelitian : PENGARUH KOMPETENSI DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) MEDAN

Tanggal	Deskripsi Hasil Bimbingan Proposal	Paraf	Keterangan
21/7-19	- Perbaiki Sistematika penulisan sesuai KKA dengan panduan UMSU - Perbaiki fenomena yg terjadi di perusahaan dengan menyesuaikan variabel yg diteliti	<i>[Signature]</i>	
12/8-19	- Perbaiki Identifikasi Masalahnya sesuai dgn Iteknang. - Tambahkan teori setiap sub bab	<i>[Signature]</i>	
14/9-19	- Perbaiki kerangka Loka Berkebang Masalah - Tambahkan teori di Bab II - Perbaiki Definisi Operasional	<i>[Signature]</i>	
17/9-19	Ace Seminar Proposal	<i>[Signature]</i>	

Medan, 31 Agustus 2019

Dosen Pembimbing

Diketahui/Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

[Signature]

(RINI ASTUTI, S.E., M.M)

[Signature]

(JASMAN SYARIFUDDIN, S.E., M.Si)

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : FERRY IRFANSYAH
NPM : 1505160966
Program : Strata-1
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya tulis, secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Dan apabila ternyata dikemudian hari skripsi ini merupakan hasil plagiat atau merupakan karya orang lain, maka dengan ini saya menyatakan bersedia menerima sanksi akademik dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Medan, Oktober 2019

Saya yang menyatakan,


FERRY IRFANSYAH

ABSTRAK

FERRY IRFANSYAH, 1505160966, Pengaruh Kompetensi dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Skripsi. 2019.

Tujuan penulis melakukan penelitian untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan pada bagian Sumber Daya Manusia (SDM) yang berjumlah 44 orang, dimana pengambilan sampel dengan menggunakan sampel jenuh yaitu pengambilan sampel dengan menggunakan seluruh populasi. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket (kuesioner) dan wawancara. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah asumsi klasik, regresi berganda, uji hipotesis, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, sedangkan penempatan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, selanjutnya secara simultan penelitian ini membuktikan bahwa kompetensi dan penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

Kata Kunci : Kompetensi, Penempatan Kerja, Kinerja Karyawan.

KATA PENGANTAR



Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah rabbil'alamiin, penulis panjatkan puji syukur kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya lah penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul, "Pengaruh Kompetensi dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan", skripsi ini disusun sebagai tugas dan syarat untuk menyelesaikan Program Pendidikan Strata-1 (S1) serta untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M.) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Shalawat berangkaikan salam penulis sanjungkan kepada Nabi Muhammad SAW sebagai uswatun hasanah bagi kita semua.

Skripsi ini diselesaikan berkat bantuan berbagai pihak, untuk itu penulis ingin mengucapkan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Kedua orang tua saya yang sangat saya sayangi Ayahanda Alvin dan Ibunda tercinta Tiurma Aritonang yang telah mendidik penulis dari kecil sampai dengan sekarang ini dan telah memberikan segala kasih sayang, doa, pengorbanan baik moral maupun material, serta adikku tersayang Silviana, dan seluruh keluarga atas segala dukungan serta motivasi yang diberikan kepada penulis.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, S.E.,M.M.,M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

4. Bapak Ade Gunawan, S.E., M.Si., selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si., selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin Hasibuan, S.E.,M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen, S.E., M.Si., selaku Sekretaris Jurusan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Ibu Rini Astuti, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah mengorbankan waktu dan pikirannya untuk memberikan pengarahan dan membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Bapak/ibu Dosen dan Staf Pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah membekali penulis ilmu pengetahuan.
10. Pimpinan, staff dan seluruh karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan yang telah mengizinkan penulis dan membantu penulis untuk melakukan riset di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan sehingga dapat membantu penulis untuk penulisan skripsi ini.
11. Teman-teman kelas G Manajemen Siang yang selalu mendukung dan memberi semangat untuk penulis.

12. Pihak-pihak yang tidak disebutkan satu persatu yang telah membantu penulis secara langsung maupun tidak langsung dalam menyelesaikan skripsi ini terima kasih banyak.

Kepada Allah SWT penulis berserah diri dan memohon Ridho dan Rahmat-Nya semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis dan pembaca Aamiin Ya Rabbal Alamiin dan semoga Allah SWT memberikan balasan atas semua kebaikan kepada pihak-pihak yang telah membantu penulis dalam masa perkuliahan dan sampai proses penyelesaian skripsi ini.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Medan, September 2019

Penulis,

FERRY IREANSYAH
NPM: 1505160966

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Batasan dan Rumusan Masalah	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
BAB II LANDASAN TEORI	8
A. Uraian Teori	8
1. Kinerja	8
a. Pengertian Kinerja	8
b. Arti Penting Kinerja	9
c. Tujuan Penilaian Kinerja.....	10
d. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	11
e. Indikator Kinerja	13
2. Kompetensi	14
a. Pengertian Kompetensi	14
b. Jenis-Jenis Kompetensi.....	15
c. Tujuan dan Manfaat Kompetensi.....	16

d. Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi	17
e. Indikator Kompetensi	17
3. Penempatan Kerja.....	19
a. Pengertian Penempatan Kerja	19
b. Jenis-Jenis Penempatan Kerja.....	20
c. Tujuan Penempatan Kerja	21
d. Faktor-Faktor Yang Perlu Dipertimbangkan Dalam Penempatan Kerja.....	23
e. Indikator Penempatan Kerja	23
B. Kerangka Konseptual	24
C. Hipotesis	28
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	29
A. Pendekatan Penelitian.....	29
B. Definisi Operasional.....	29
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	31
D. Populasi Dan Sampel	32
E. Teknik Pengumpulan Data	33
F. Teknik Analisis Data.....	39
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian.....	46
1. Deskripsi Data	46
2. Karakteristik Respondeden.....	46
3. Deskripsi Hasil Penelitian	49
4. Analisis Data.....	56

B. Pembahasan	65
1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan	65
2. Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	66
3. Pengaruh Kompetensi dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	67
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	68
A. Kesimpulan	68
B. Saran.....	68

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel III.1 Jadwal Kegiatan Penelitian	32
Tabel III.2 Jumlah Karyawan Divisi Sumber Daya Manusia	33
Tabel III.3 Skala Likert	34
Tabel III.4 Hasil Uji Validitas Instrumen Kompetensi (X_1)	36
Tabel III.5 Hasil Uji Validitas Instrumen Penempatan Kerja (X_2)	37
Tabel III.6 Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Karyawan (Y)	37
Tabel III.7 Ringkasan Pengujian Reliabilitas Instrumen	39
Tabel IV.1 Skala Pengukuran Likert.....	46
Tabel IV.2 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kleamin	47
Tabel IV.3 Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	47
Tabel IV.4 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	48
Tabel IV.5 Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja	48
Tabel IV.6 Skor Angket Untuk Variabel Kompetensi (X_1).....	49
Tabel IV.7 Skor Angket Untuk Variabel Penempatan Kerja (X_2).....	52
Tabel IV.8 Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)	54
Tabel IV.9 Uji Multikolinearitas.....	59
Tabel IV.10 Analisis Regresi Berganda.....	60
Tabel IV.11 Uji Parsial (Uji t).....	62
Tabel IV.12 Uji Simultan (Uji F).....	63
Tabel IV.13 Koefisien Determinasi	64
Tabel IV.14 Interpretasi Koefisien Korelasi.....	65

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II. 1 Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan.....	25
Gambar II.2 Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ...	26
Gambar II.3 Kerangka Konseptual Penelitian	28
Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t	40
Gambar III.2 Pengujian Hipotesis Uji F	42
Gambar IV.1 Grafik Histogram	57
Gambar IV.2 Penelitian Menggunakan P-Plot.....	58
Gambar IV.3 Uji Heterokedatisitas	60

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi, masalah sumber daya manusia menjadi sorotan maupun tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan. Walaupun banyaknya sarana dan prasarana serta sumber daya, tanpa dukungan sumber daya manusia kegiatan perusahaan tidak berjalan dengan baik. Asumsi yang lahir dari manajemen sumber daya manusia adalah bahwa manusia memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dan dorongan. Semua potensi ini mempengaruhi organisasi untuk mencapai tujuannya. Untuk itu dalam mencapai tujuan organisasi dibutuhkan kompetensi sumber daya manusia yang memadai dalam mendorong kinerja karyawan. Setiap perusahaan dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu, dan apabila tercapai dapat dikatakan berhasil.

Untuk menghasilkan kinerja yang optimal dalam perusahaan dapat diukur dari hasil pekerjaan yang telah dilakukannya dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan, karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan organisasi adalah kinerja karyawannya.

Menurut Mangkunegara (2017, hal. 67) kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Untuk mewujudkan kinerja dan keberhasilan kerja karyawan dalam jangka panjang disamping adanya kebijakan perusahaan tersebut, karyawan juga

harus memiliki kemampuan ataupun kompetensi yang tepat di dalam melakukan pekerjaannya. Peningkatan kinerja karyawan secara perorangan akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan. Adapun faktor yang dapat meningkatkan kemampuan kinerja dapat diukur dari kompetensi.

Menurut Sutrisno (2009, hal. 204) kompetensi yang harus dikuasai oleh SDM perlu dinyatakan sedemikian rupa agar dapat dinilai, sebagai wujud hasil pelaksanaan tugas yang mengacu pada pengalaman langsung.

Kompetensi mempunyai pengaruh atau kontribusi terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian Ainanur & Tirtayasa (2018) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan” menyatakan bahwa ada pengaruh antara variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai.

Selain kompetensi, kinerja juga dapat dipengaruhi oleh penempatan kerja karyawan yang sesuai. Penempatan merupakan serangkaian langkah kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan apakah tepat atau tidaknya seorang karyawan ditempatkan pada posisi tertentu di dalam perusahaan. Penempatan kerja yang tepat akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan.

Menurut Elmi (2018, hal. 53) proses penempatan merupakan suatu proses yang sangat menentukan dalam mendapatkan karyawan yang kompeten yang dibutuhkan perusahaan, karena penempatan yang tepat pada posisi jabatan yang tepat akan dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan.

Penempatan kerja yang tepat akan mempengaruhi kinerja karyawan, dalam penelitian Sunaryo (2016) dengan judul “Pengaruh Pendidikan dan

Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PTPN III Medan” menyatakan bahwa penempatan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dibidang usaha perkebunan, pengolahan dan pemasaran hasil perkebunan yang berkedudukan di Medan, Sumatra Utara. Kegiatan usaha perseroan mencakup usaha budidaya dan pengolahan kelapa sawit dan karet. Dalam perusahaan ini yang menjadi hal penting adalah kinerja karyawan, untuk meningkatkan kinerja perusahaan dibutuhkannya para karyawan yang mampu bekerja secara baik dan optimal.

Berdasarkan riset pendahuluan yang penulis lakukan, ditemukan permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Dimana kinerja karyawan masih belum efektif, adanya karyawan yang tidak dapat menyelesaikan laporan program pelatihan pada target waktu yang ditetapkan pimpinan, hal ini disebabkan oleh minimnya pengalaman karyawan.

Kemudian ada juga ditemukan masalah mengenai kompetensi yaitu dimana perusahaan malakukan program pengembangan kepada karyawan, program tersebut diyakini dapat menutupi ketidaksesuaian yang terjadi antara kompetensi yang dibutuhkan di dalam jabatan dengan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan. Namun program tersebut hanya diberikan kepada karyawan yang membutuhkan saja, tidak kesemua karyawan. Program tersebut hanya diberikan kepada karyawan yang akan menduduki jabatan baru. Hal itu mengakibatkan peningkatan kompetensi menjadi tidak merata, dan kinerja karya juga tidak dapat meningkat.

Kemudian terjadinya kelebihan karyawan yang mengakibatkan karyawan harus dimutasi ke divisi sumber daya manusia, tetapi karyawan tersebut belum memiliki pengalaman dan belum melalui proses pelatihan, sehingga karyawan lama yang di divisi sumber daya manusia harus mengarahkan dan memberi pengetahuan dalam pekerjaan kepada karyawan yang baru ditempatkan. Sehingga tanggung jawab kerja yang diberikan terbengkalai.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis sangat tertarik untuk melakukan penelitian yang berhubungan dengan kompetensi, dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Maka peneliti membuat judul penelitian ini adalah **“Pengaruh Kompetensi dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan”**.

B. Identifikasi Masalah

Menurut Alfianika (2018, hal. 42) identifikasi masalah adalah pengenalan-pengenalan masalah yang ada di dalam latar belakang masalah. Masalah-masalah yang dikemukakan di dalam identifikasi masalah harus sama dengan masalah yang ada di dalam latar belakang masalah. Jika di dalam latar belakang dijelaskan ada 6 masalah penelitian, di dalam identifikasi masalah juga harus ada 6 masalah penelitian.

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, maka penulis mengidentifikasi masalah yang berkaitan dengan kompetensi dan penempatan kinerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan adalah sebagai berikut:

1. Peningkatkan kompetensi antar karyawan yang belum merata

2. penempatan kerja kepada karyawan yang belum memiliki pengalaman
3. kinerja karyawan belum sesuai target yang telah ditentukan pimpinan

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Menurut Alfianika (2018, hal. 42) batasan masalah adalah memfokuskan masalah yang akan diteliti. Pemfokusan masalah ini dari masalah-masalah yang ada di dalam identifikasi masalah. Biasanya, di dalam penelitian batasan masalah disesuaikan dengan judul penelitian. Tujuan dilakukan batasan masalah adalah agar masalah penelitian lebih spesifik dan tidak mengambang.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, maka ditemukan berbagai permasalahan yang muncul berdasarkan fenomena masalah yang terdapat pada perusahaan. Namun dalam hal ini peneliti membatasi masalah pada kompetensi, penempatan kerja dan kinerja karyawan.

2. Rumusan Masalah

Menurut Sugiyono (2017, hal. 59) rumusan masalah merupakan suatu pertanyaan yang akan dicarikan jawabannya melalui pengumpulan data.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, adapun yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apakah ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan?
- b. Apakah ada pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan?
- c. Apakah ada pengaruh kompetensi dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan penelitian

Tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

- a. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan, wawasan serta memperkaya teori tentang manajemen sumber daya manusia dalam kompetensi, penempatan kerja dan kinerja karyawan.

b. Manfaat praktis

Penelitian ini dapat menjadi referensi dan informasi bagi perusahaan, mengenai pengaruh kompetensi dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nuisantara III (Persero) Medan. Diharapkan dengan adanya penelitian ini perusahaan akan memperbaiki kompetensi, penempatan kerja dan kinerja karyawan.

c. Manfaat untuk penelitian selanjutnya

Sebagai referensi dan pedoman untuk dijadikan bahan penelitian selanjutnya agar penelitian ini memang nyata kebenarannya.

BAB II LANDASAN TEORI

A. URAIAN TEORI

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (*job performance*) karyawan, untuk itu setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan mengacu pada prestasi seseorang yang diukur berdasarkan standar dan kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan.

Darmadi (2018, hal. 212) menyatakan bahwa kinerja pegawai (*performance*) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.

Adapun pendapat Sinambela (2018, hal. 483) menyatakan bahwa kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam kemampuan melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan kepadanya (Sudaryo, Aribowo, & Sofianti : 2018, hal. 93)

Adapun pendapat Fahmi (2017, hal. 176) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. Kinerja karyawan atau pegawai pada dasarnya adalah merupakan hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Shaleh : 2018, hal. 57).

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja (*performance*) itu adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh karyawan dari keseluruhan pelaksanaan tugas secara kualitas maupun kuantitas. Kinerja juga dapat diartikan sebagai prestasi kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan kemampuan dimilikinya.

b. Arti Penting Kinerja

Menurut Astuti & Imam (2018) kinerja merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, tujuan dari kinerja sebagai tolak ukur untuk mengevaluasi sejauh mana karyawan tersebut memberikan kemampuannya terhadap perusahaan. Bila kinerja karyawan baik maka kemungkinan besar kinerja perusahaan juga baik. Kinerja seorang karyawan akan baik bila ia mempunyai kompetensi yang tinggi, bersedia bekerja keras, diberi gaji sesuai dengan perjanjian mempunyai harapan masa depan lebih baik.

Kinerja karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Menurut Sinambela (2018, hal. 480) arti penting kinerja yaitu:

- 1) Melakukan
- 2) Memenuhi atau menjalankan suatu
- 3) Melaksanakan suatu tanggung jawab
- 4) melakukan sesuatu yang diharapkan seseorang

c. Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Sastrohadiwiryo & Syuhada (2019, hal. 266) penilaian kinerja dilakukan dengan tujuan sebagai:

- 1) Sumber data untuk perencanaan ketenagakerjaan dan kegiatan pengembangan jangka panjang bagi perusahaan yang bersangkutan.
- 2) Nasihat yang perlu disampaikan kepada para tenaga kerja dalam perusahaan.
- 3) Alat untuk memberikan umpan balik (*feedback*) yang mendorong ke arah kemajuan dan kemungkinan memperbaiki/meningkatkan kualitas kerja bagi para tenaga kerja.
- 4) Salah satu cara untuk menetapkan kinerja yang diharapkan dari seseorang pemegang tugas dan pekerjaan.
- 5) Landasan atau bahan informasi dalam pengambilan keputusan pada bidang ketenagakerjaan, baik promosi, mutasi maupun kegiatan ketenagakerjaan lainnya.

Selanjutnya menurut Kasmir (2018, hal. 197) bagi perusahaan penilain kinerja memiliki beberapa tujuan lain yaitu:

- 1) Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan
- 2) Keputusan penempatan
- 3) Perencanaan dan pengembangan karir
- 4) Kebutuhan latihan dan pengembangan
- 5) Penyesuaian kompensasi
- 6) Inventori kompetensi pegawai
- 7) Kesempatan kerja adil
- 8) Komikasi efektif antara atasan dan bawahan
- 9) Budaya kerja
- 10) Menerapkan sanksi.

d. Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Dalam praktiknya tidak selamanya bahwa kinerja karyawan dalam kondisi seperti yang diinginkan baik oleh karyawan itu sendiri maupun organisasi. Banyak kendala yang memengaruhi kinerja baik kinerja organisasi maupun kinerja individu. Ada baiknya seorang pemimpin harus terlebih dulu mengkaji faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawannya.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Kasmir (2018, hal. 189) yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan,

gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja.

Sedangkan menurut Busro (2018, hal. 95) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu jumlah dan komposisi dari kompensasi yang diberikan, penempatan kerja yang tepat, pelatihan, promosi, rasa aman di masa depan, hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan pemimpin.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mubarok (2017, hal. 80) yaitu kemampuan, motivasi, kepuasan kerja, tingkat imbalan, keterampilan, sifat-sifat individu, dan dukungan organisasi.

Mangkunegara (2017, hal. 67) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

Menurut Samsuddin (2018, hal. 81) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu faktor individu, meliputi kemampuan, kreatifitas, inovasi, inisiatif, kemamuan, kepercayaan diri, motivasi serta komitmen individu; faktor organisasi, meliputi kejelasan tujuan, kompensasi yang diberikan, kepemimpinan, fasilitas kerja, atau infrastruktur yang diberikan organisasi, proses organisasi, dan kultur kerja dalam organisasi; faktor sosial, meliputi kualitas dukungan yang diberikan rekan oleh satu tim, kepercayaan sesama anggota tim, keseratan dan kekompakkan anggota tim, serta keamanan.

Berdasarkan beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu, kemampuan dan keahlian, pengetahuan, keterampilan, inisiatif, motivasi kerja, rancangan kerja, penempatan kerja yang tepat, kepercayaan diri, dukungan organisasi, kepuasan kerja, komitmen individu, dan kekompakkan anggota tim.

e. Indikator –Indikator Kinerja

Manajemen puncak atau atasan harus mampu mendapatkan hasil penilaian mengenai kinerja organisasi secara cepat dan komprehensif dalam sebuah laporan, menurut Moehariono (2012, hal. 113) pada umumnya, ukuran indikator kinerja dapat dikelompokkan ke dalam enam kategori yaitu, efektif, efisien, kualitas, ketepatan waktu, produktivitas dan keselamatan.

Sedangkan menurut Afandi (2018, hal. 89) ada beberapa dimensi dan indikator kinerja yaitu *pertama*, dimensi hasil kerja yang terdiri dari tiga indikator yaitu kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, dan efisiensi dalam melaksanakan tugas; *kedua*, perilaku kerja yang terdiri dari tiga indikator yaitu disiplin kerja, inisiatif, dan ketelitian; dan *ketiga*, sifat pribadi yang terdiri dari tiga indikator yaitu kepemimpinan, kejujuran, dan kreativitas.

Adapun menurut Kasmir (2018, hal. 208) untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator mengenai kriteria kinerja yakni, kualitas (mutu), kuantitas (jumlah), waktu (jangka waktu), penekanan biaya, pengawasan, dan hubungan antar karyawan.

Adapun indikator untuk mengukur kinerja menurut Sudaryono (2017, hal. 69) dapat dilakukan dengan memerhatikan faktor-faktor prestasi, antara lain mutu kerja (ketepatan, keterampilan, ketelitian, dan kerapian), kuantitas kerja (keluasan tugas, kecepatan menyelesaikan tugas), ketangguhan (mengikuti perintah, keselamatan, inisiatif, ketepatan waktu, kehadiran), dan sikap (terhadap perubahan, kerja sama).

Berdasarkan beberapa indikator menurut para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator kinerja karyawan yaitu efektif, efisien, kualitas, kuantitas produktivitas, waktu (jangka waktu), disiplin kerja, inisiatif, ketelitian, kreativitas, keterampilan, kerapian, keluasan tugas, kehadiran, dan kerja sama.

2. Kompetensi

a. Pengertian Kompetensi

Setiap organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu dan apabila tercapai, barulah dapat disebut sebagai keberhasilan. Untuk mencapai keberhasilan, diperlukan landasan yang kuat berupa kompetensi.

Menurut Sutrisno (2009, hal. 203) kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan ditempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan.

Sedangkan menurut Tannady (2017, hal. 388) kompetensi yaitu sifat dasar yang dimiliki atau bagian kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada

berbagai keadaan dan tugas pekerjaan sebagai dorongan untuk mempunyai prestasi dan keinginan berusaha agar melaksanakan tugas dengan efektif.

Wibowo (2018, hal. 271) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Pianda (2018, hal. 33) berpendapat bahwa kompetensi merupakan sebuah karakteristik dasar seseorang yang mengidentifikasi cara berpikir, bersikap dan bertindak serta menarik kesimpulan yang dapat dilakukan dan dipertahankan oleh seseorang pada periode waktu tertentu.

Dari uraian pengertian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kompetensi adalah keterampilan, pengetahuan, dan bagian kepribadian seseorang yang dimiliki guna melaksanakan tugas dengan efektif. Setiap orang memiliki kompetensi yang berbeda-beda sesuai bidang yang ditekuni.

b. Jenis-jenis Kompetensi

Menurut Hutapea & Thoha (2008, hal. 13) ada tiga jenis kompetensi, yaitu:

- 1) Kompetensi teknis (*technical competency*)
- 2) Kompetensi perilaku (*behavioral competency*)
- 3) Kompetensi yang diartikan sebagai pengetahuan dan keterampilan individu.

Sedangkan menurut Sudaryo et al. (2018, hal. 189) ada beberapa jenis kompetensi, yaitu *planning competency*, *influence competency*,

communication competency, interpersonal competency, thinking competency, organizational competency, human resources management competency, leadership competency, client service competency, business competency, dan self management competency.

c. Tujuan dan Manfaat Kompetensi

Menurut Fahmi (2016, hal. 50) adapun tujuan penilaian kompetensi adalah:

- 1) Untuk mengetahui berapa nilai kompetensi karuawan tersebut, apakah ada peningkatan yang signifikan setiap periode waktunya atau malah terjadi penurunan.
- 2) Sebagai acuan untuk menetapkan di posisi mana karyawan tersebut akan ditempatkan serta jika diberi promosi jabatan maka pada posisi jabatan seperti apa ia layak diberikan.
- 3) Untuk mengetahui kendala-kendala yang dialami selama ini yang menyebabkan kompetensinya sulit untuk meningkat, atau kita menyebutnya sebagai diagnosis kompetensi.
- 4) Nilai kompetensi karyawan dapat dijadikan sebagai acuan yang mampu mempengaruhi nilai reputasi perusahaan khususnya dalam mengajak para *stakeholders* untuk bergabung, berinvestasi, dan menjadi mitra bisnis di perusahaan yang bersangkutan.

Selanjutnya Busro (2018, hal. 28) konsep kompetensi menjadi semakin populer dan sudah banyak digunakan oleh perusahaan besar dengan berbagai alasan, yaitu:

- 1) Memperjelas standar kerja dan harapan.
- 2) Alat seleksi karyawan

- 3) Memaksimalkan produktivitas
- 4) Dasar untuk pengembangan sistem remunerasi
- 5) Memudahkan adaptasi terhadap perubahan.

d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Pada sebuah perusahaan seluruh karyawan memiliki kompetensi yang berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya. Suksesnya perusahaan dalam mencapai visi dan target dipengaruhi oleh kualitas dari orang-orang yang bekerja pada perusahaan tersebut.

Wibowo (2018, hal. 283) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi kompetensi seseorang. Yaitu, keyakinan dan nilai-nilai, keterampilan, pengalaman, karakteristik kepribadian, motivasi, emosional, kemampuan intelektual, dan budaya organisasi.

Syamsul & Hendri (2003, hal. 6) mengemukakan faktor yang mempengaruhi kompetensi. Yaitu, kepribadian dan motivasi (*personality and motivation*), daya nalar (*sense making*), daya cipta dan pengetahuan (*knowledge creating*), daya mengambil keputusan (*decision making*), budaya organisasi (*organization culture*).

Dalam jurnal Sidharta & Lusyana (2014) faktor kompetensi yaitu: faktor pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), kemampuan (*ability*).

e. Indikator Kompetensi

Edison, Anwar, & Komariyah (2018, hal. 143) mengemukakan indikator kompetensi, yaitu:

- 1) Pengetahuan (*knowledge*). Memiliki pengetahuan yang didapatkan dari belajar secara formal dan/atau dari pelatihan-pelatihan atau kursus-kursus yang terkait dengan bidang pekerjaan yang ditanganinya.
- 2) Keahlian (*skill*). Memiliki keahlian terhadap bidang pekerjaan yang ditanganinya dan mampu menanganinya secara detail. Meski demikian, selain ahli, ia harus memiliki kemampuan (*ability*) memecahkan masalah dan menyelesaikannya dengan cepat dan efisien.
- 3) Sikap (*attitude*). Menjunjung tinggi etika organisasi, dan memiliki sikap positif (ramah dan sopan) dalam bertindak. Sikap ini tidak bisa dipisahkan dari tugas seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dengan benar, ini merupakan elemen penting bagi usaha jasa/pelayanan, bahkan memiliki pengaruh terhadap citra perusahaan/organisasi.

Sedangkan menurut Wibowo (2018, hal. 273) terdapat 5 indikator kompetensi, yaitu:

- 1) Motif. Sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan. Motif mendorong, mengarahkan, dan memilih perilaku menuju tindakan satu tujuan tertentu.
- 2) Sifat. Karakteristik fisik dan respon yang konsisten terhadap situasi atau informasi.

- 3) Konsep diri. Nilai-nilai atau citra diri seseorang. Percaya diri merupakan keyakinan orang bahwa mereka dapat efektif dalam hampir setiap situasi adalah bagian dari konsep diri seseorang.
- 4) Pengetahuan. Informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik. Skor pada tes pengetahuan sering gagal memprediksi prestasi kerja karena gagal mengukur pengetahuan dan keterampilan dengan cara sebenarnya dipergunakan dalam pekerjaan.
- 5) Keterampilan. Keterampilan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berpikir analitis dan konseptual.

Jimmy (2014, hal. 526) mengemukakan bahwa standar kompetensi yaitu pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja.

Berdasarkan indikator kompetensi menurut ahli, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah pengetahuan (*performance*), keahlian (*skill*), sikap (*attitude*), keterampilan, sifat, motif, dan konsep diri.

3. Penempatan Kerja

a. Pengertian Penempatan Kerja

Proses penempatan merupakan suatu proses yang sangat menentukan dalam mendapatkan karyawan yang kompeten yang dibutuhkan perusahaan, karena penempatan yang tepat dalam posisi jabatan yang tepat akan dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan.

Karyoto (2016, hal. 84) mengungkapkan bahwa penempatan kerja adalah suatu proses pengisian kekosongan jabatan untuk melaksanakan

pekerjaan-pekerjaan yang telah ditentukan oleh organisasi. Menurut Triharso (2012, hal. 37) penempatan kerja adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada karyawan yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, dan si karyawan mampu mempertanggungjawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan serta wewenang dan tanggung jawab yang diterimanya.

Menurut Hanggraeni (2012, hal. 79) penempatan atau *placement* adalah proses penugasan atau penugasan kembali pekerja untuk mengerjakan suatu pekerjaan atau menempati suatu posisi baru di dalam perusahaan. Menurut Larasati (2018, hal. 73) penempatan adalah kebijaksanaan sumber daya manusia untuk menentukan posisi/jabatan seseorang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki agar dapat melaksanakan pekerjaannya dalam suatu jabatan secara efektif dan efisien.

Berdasarkan definisi yang dikemukakan oleh para ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa penempatan adalah kebijaksanaan sumber daya manusia untuk menentukan posisi/jabatan seseorang. Penempatan kerja tidak hanya berlaku untuk karyawan baru, bisa juga untuk karyawan lama.

b. Jenis-jenis Penempatan Kerja

Menurut Jurdi (2018, hal. 240) jenis-jenis penempatan karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) **Promosi.** Promosi adalah pemindahan pegawai dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang lebih tinggi dalam penggajian, tanggung jawab dan atau level.
- 2) **Transfer dan Demosi.** Transfer adalah pemindahan pegawai dari satu bidang tugas ke bidang lainnya yang tingkatnya hampir sama baik tingkat gaji, tanggung jawab, maupun tingkat struktulanya. Demosi adalah pemindahan pegawai dari satu posisi ke posisi lainnya yang lebih rendah tingkatnya, baik tingkat gaji, tanggung jawab, maupun tingkat strukturalnya.
- 3) **Job-Posting Program.** *Job posting* program adalah program yang memberikan informasi pada pegawai tentang lowongan kerja dan persyaratannya. Tujuan dari program ini adalah untuk memberikan dorongan bagi pegawai yang mencari promosi dan transfer serta membantu departemen di dalam mengisi jabatan internal.

Selanjutnya menurut Riniwati (2016, hal. 164) jenis penempatan ada beberapa macam, yaitu:

- 1) Promosi
- 2) Demosi dan Transfer
- 3) Pemberhentian

c. Tujuan Penempatan Kerja

Menurut Batjo & Shaleh (2018, hal. 43) perusahaan melakukan penempatan karyawan dengan tujuan, antara lain:

- 1) **Pengembangan Karyawan.** Karyawan perusahaan yang mendapatkan program promosi dan transfer tujuan utamanya untuk

mengembangkan kemampuan karyawan, sehingga karyawan akan semakin mandiri dan bertanggung jawab dalam posisi dan skala yang berbeda.

- 2) **Penyegaran Organisasi.** Perusahaan yang selalu memposisikan karyawan di posisi yang sama dalam jangka waktu lama akan menyebabkan kejenuhan pada karyawan. Sehingga penempatan karyawan, utamanya melalui program promosi dan transfer dapat menghilangkan kejenuhan karyawan dan menyebabkan organisasi makin bergairah.
- 3) **Kebutuhan Perusahaan.** Perusahaan yang mengalami penambahan kapasitas, seperti penambahan cabang, penambahan struktur organisasi, ataupun penambahan usaha baru, akan menyebabkan posisi yang lowong yang harus segera diisi. Penambahan kapasitas ini merupakan tujuan utama dari setiap perusahaan, dan salah satu efeknya adalah kebutuhan karyawan baru bagi perusahaan.

Sedangkan menurut Larasati (2018, hal. 73) tujuan penempatan berfungsi untuk mengarahkan perilaku, begitu juga dengan penempatan karyawan, manajer sumber daya manusia, menempatkan seorang karyawan atau calon karyawan dengan tujuan antara lain agar karyawan bersangkutan lebih berdaya guna dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan, serta untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan sebagai dasar kelancaran tugas.

d. Faktor-faktor Yang dipertimbangkan Dalam Penempatan Kerja

Menurut Sastrohadiwiryono & Syuhada (2019, hal. 183) sebelum menempatkan tenaga kerja ditempat mereka harus bekerja, perlu dipertimbangkan beberapa faktor, antara lain prestasi akademis, pengalaman, kesehatan fisik dan mental, status perkawinan, dan usia.

Sedangkan menurut Komang, Mujiati, & Utama (2014, hal. 83) faktor yang dipertimbangkan dalam penempatan SDM adalah latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, kesehatan fisik dan mental, status perkawinan, faktor umur, faktor jenis kelamin, minat dan hobi.

Menurut Larasati (2018, hal. 74) faktor-faktor yang harus dipertimbangkan dalam penempatan tenaga kerja adalah prestasi akademis, pengalaman, kesehatan fisik dan mental, status perkawinan, usia.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan dalam penempatan kerja adalah prestasi akademis, pengalaman, kesehatan fisik dan mental, status perkawinan, usia, faktor jenis kelamin, minat dan hobi.

e. Indikator Penempatan Kerja

Menurut Mulyani & Saputri (2019) adapun indikator penempatan kerja sebagai berikut:

- 1) Pendidikan
- 2) Pengetahuan kerja
- 3) Keterampilan kerja
- 4) Pengalaman kerja

Sunaryo (2016) mengemukakan indikator penempatan kerja, sebagai berikut:

- 1) Kinerja akademik
- 2) Pengalaman
- 3) Kesehatan fisik dan mental
- 4) Status perkawinan
- 5) Usia

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan indikator penempatan kerja. Yaitu, pendidikan, pengalaman kerja, kesehatan fisik dan mental, pengetahuan kerja, keterampilan kerja, status perkawinan, dan usia.

B. Kerangka Konseptual

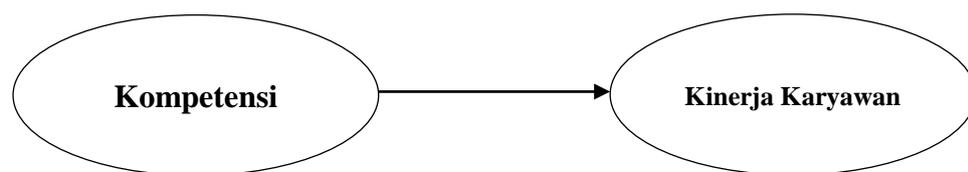
1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Kompetensi mempunyai pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan. Dapat dilihat secara jelas bahwa kompetensi adalah salah satu kunci dalam peningkatan kinerja karyawan. Kompetensi selalu mengandung maksud dan tujuan tertentu yang merupakan dorongan motif dan sifat, pengetahuan, keterampilan, sehingga karyawan dengan cepat dapat mengatasi permasalahan kerja yang dihadapi, melakukan pekerjaan dengan tenang, dan penuh dengan rasa percaya diri, memandang pekerjaan suatu kewajiban dan tanggung jawab yang harus dilakukan di dalam organisasi.

Menurut Sutrisno (2009, hal. 209) kompetensi terdiri dari sejumlah perilaku kunci yang dibutuhkan untuk melaksanakan peran tertentu untuk dapat menghasilkan prestasi kerja yang memuaskan.

Sedangkan menurut Wibowo (2018, hal. 77) salah satu sasaran yang menjadi objek penilaian kinerja adalah kompetensi. Menurut UU No. 13/2003 tentang ketenagakerjaan: pasal 1 (10) kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja sesuai dengan standard yang ditetapkan.

Penelitian ini pernah diteliti oleh peneliti sebelumnya Elizar & Tanjung (2018) dengan judul “Pengaruh Pelatihan, Komepetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai” yang hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.



Gambar II-1. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan

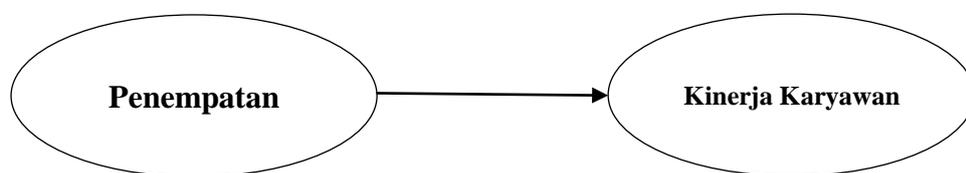
2. Pengaruh Penempatan Terhadap kinerja karyawan

Setiap karyawan mempunyai potensi dan kemampuan yang berbeda-beda dengan karyawan lainnya, perbedaan itu membuat setiap karyawan bekerja dengan kemampuan yang berbeda pula. Perbedaan tersebut sangatlah berpengaruh terhadap penempatan karyawan pada posisi yang tepat dan sesuai dengan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang

dimiliki. Hal ini sangat penting bagi perusahaan guna mencapai kinerja secara maksimal.

Menurut Triharso (2012, hal. 37) dengan penempatan yang tepat, gairah kerja, mental kerja, dan kinerja akan mencapai hasil optimal bahkan dapat mengembangkan kreativitas karyawan.

Penelitian ini pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya Mulyani & Saputri, (2019) dengan judul “Pengaruh Kompetensi Pegawai, Penempatan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai” yang hasil penelitian menunjukkan bahwa penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.



Gambar II-2. Pengaruh penempatan terhadap kinerja karyawan

3. Pengaruh Kompetensi dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (*job performance*) karyawan, untuk itu setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan mengacu pada prestasi seseorang yang diukur berdasarkan standar dan kriteria yang ditetapkan perusahaan.

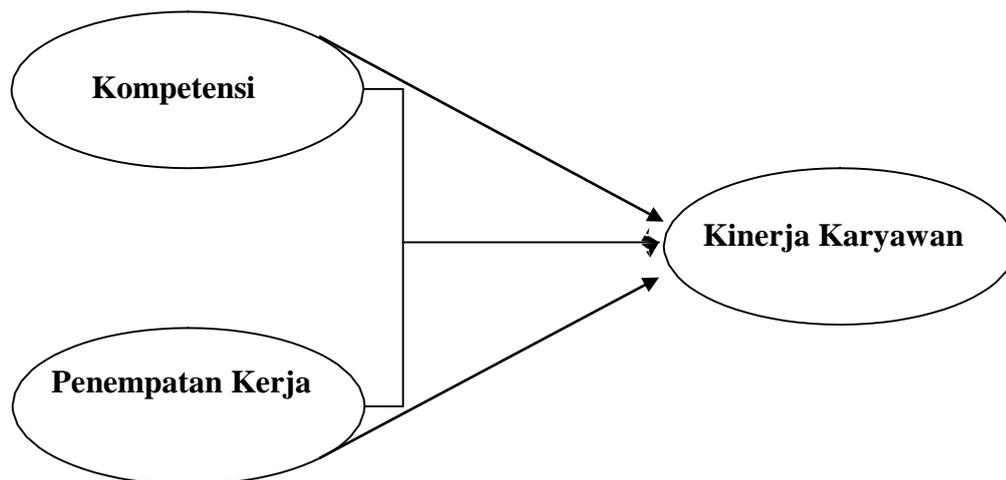
Menurut Mangkunegara (2017, hal. 67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai

dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh seorang karyawan dan sesuai dengan tuntutan peran pekerjaan maka kinerja karyawan tersebut akan semakin meningkat. Karyawan yang kompeten biasanya memiliki pengetahuan dan keterampilan yang baik sehingga mereka lebih bisa memanfaatkan potensi-potensi yang mereka miliki dan bisa dengan mudah memahami apa yang harus dikerjakan.

Menempatkan karyawan sesuai dengan bidangnya akan lebih memudahkan karyawan tersebut untuk lebih memahami tugas dan mengetahui apa yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan sesuai dengan standar perusahaan. Kemudahan dalam memahami tugas yang diberikan berdasarkan kemampuan dan pengetahuan yang dimilikinya akan lebih mempercepat proses penyelesaian pekerjaan dan akan menghasilkan kinerja karyawan yang optimal.

Penelitian ini pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya Pongoh, Mananeke, & Sendow, (2018) dengan judul “Pengaruh Kompetensi dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Penyiaran Publik TVRI Stasiun Sulawesi Utara” yang hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar II-3. Kerangka Konseptual Penelitian

C. Hipotesis

Hipotesis adalah kesimpulan sementara atas jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada pertemuan masalah penelitian. Kesimpulan atas jawaban sebenarnya pada penelitian yang dilakukan tersebut akan dikemukakan apabila peneliti telah melakukan analisis data penelitian (Sugiyono : 2017, 168).

Berdasarkan pada kerangka konseptual di atas maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan
2. Penempatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan
3. Kompetensi dan penempatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif dan asosiatif. Dimana dilihat dari jenis datanya maka penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif, namun juga apabila dilihat dari cara penjelasannya maka peneliti menggunakan pendekatan asosiatif.

Kuantitatif adalah analisis data terhadap data-data yang mengandung angka-angka atau numerik tertentu Juliandi, Irfan, & Saprinal, (2015, hal. 85). Sedangkan dari cara penjelasannya, dalam penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif yang menurut (Juliandi et al., : 2015, hal. 86) mendefinisikan analisis data asosiatif bertujuan menganalisis permasalahan hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya.

Didalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III (persero) Medan.

B. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan suatu cara yang peneliti lakukan untuk meneliti variabel-variabel dengan konsep yang saling berkaitan satu variabel dengan variabel yang lainnya dengan permasalahan penelitian dan agar dapat mempermudah pemahaman dalam penelitian yang peneliti lakukan.

1. Kinerja Karyawan

Kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh karyawan dari keseluruhan pelaksanaan tugas secara kualitas maupun kuantitas. Kinerja juga dapat diartikan sebagai prestasi kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan kemampuan yang dimilikinya. (Darmadi :2018, hal. 212); (Sinambela : 2018, hal. 483); (Fahmi : 2017, hal. 176); (Shaleh : 2018, hal. 57); (Sudaryo et al. : 2018, hal, 93).

Indikator kinerja karyawan, yaitu:

- 1) Efektif, ketepatan waktu (Moeheriono : 2012, hal. 113)
- 2) Inisiatif (Sudaryono : 2017, hal. 69)
- 3) Kualitas hasil kerja (Afandi : 2018, hal. 89)

2. Kompetensi

Kompetensi adalah keterampilan, pengetahuan, dan bagian kepribadian seseorang yang dimiliki guna melaksanakan tugas dengan efektif. Setiap orang memiliki kompetensi yang berbeda-beda sesuai bidang yang ditekuni. (Sutrisno : 2009, hal. 203); (Tannady : 2017, hal. 388); (Wibowo : 2018, hal. 271); (Pianda : 2018, hal. 33).

Indikator Kompetensi, yaitu:

- 1) Pengetahuan, Sikap. (Edison et al. : 2018, hal. 143)
- 2) Keterampilan. (Wibowo : 2018, hal. 273)

3. Penempatan Kerja

Penempatan kerja adalah kebijaksanaan sumber daya manusia untuk menentukan posisi/jabatan seseorang. Penempatan kerja tidak hanya berlaku

untuk karyawan baru, bisa juga untuk karyawan lama. (Karyoto : 2016, hal. 84); (Triharso : 2012, hal. 37); (Hanggraeni : 2012, hal. 79); (Larasati : 2018, hal. 73)

Indikator penempatan kerja, yaitu:

- 1) Pendidikan, pengetahuan kerja, keterampilan kerja, dan pengalaman kerja. (Mulyani & Saputri : 2019).

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan yang beralamat di JL. Sei Batang Hari No.2, Medan Sunggal, Kota Medan, Sumatera Utara 20122.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilaksanakan mulai dari bulan Juli 2019 sampai dengan Oktober 2019. Adapun jadwal rencana penelitian mulai dari survey lokasi dan objek penelitian hingga penyelesaian penulisan skripsi adalah sebagai berikut :

Tabel III.1
Jadwal Kegiatan Penelitian

No	Proses Penelitian	Juli 2019				Agustus 2019				September 2019				Oktober 2019			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pencarian dan Pengumpulan Data	■	■														
2	Penyeleksi dan Pengelolaan Data		■	■													
3	Penelitian Data			■													
4	Pengajuan Judul Penelitian																
5	Penyusunan Proposal																
6	Bimbingan Proposal																
7	Seminar Proposal																
8	Pengesahaan Proposal																
9	Penyusunan Laporan Akhir																
10	Bimbingan Skripsi																
11	Sidang Meja Hijau																

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya (Sugiyono, 2015, hal. 62). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada divisi Sumber Daya Manusia (SDM) di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan yang berjumlah 44 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2015, hal. 63). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *sampling jenuh* yaitu dimana seluruh populasi dijadikan sampel. Yang terdiri:

Tabel III.2
Jumlah Karyawan Divisi Sumber Daya Manusia

No	Nama Bagian	Jumlah Karyawan
1	Bagian SDM Pengembangan	13
2	Bagian SDM Administrasi	11
3	Bagian SDM Kesejahteraan Karyawan	9
4	Bagian SDM Asessment	7
5	Bagian SDM Kesehatan	4
		44

Sumber data: PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan

E. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Wawancara

Wawancara adalah dialog langsung antara peneliti dengan responden penelitian (Juliandi et al., 2015, hal. 69). Peneliti melakukan tanya jawab dengan pihak yang berwenang dan responden penelitian di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

2. Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2017, hal. 142). Dalam penelitian ini, angket sebagai instrumen penelitian yang membuat butir-butir pernyataan untuk memperoleh informasi berkenaan dengan variabel-variabel penelitian X dan Y. Lembar kerja yang diberikan

kepada responden yang menjadi sampel penelitian adalah karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan pada bagian Sumber Daya Manusia (SDM) dengan menggunakan skala likert dalam bentuk *checklist*, di mana setiap pernyataan mempunyai 5 pilihan sebagaimana terlihat pada tabel berikut:

Tabel III.3 Skala Likert

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

Dan selanjutnya agar mengetahui hasil dari angket (kuesioner) yang di sebar. Maka akan digunakan beberapa rumus dalam pengujiannya, yaitu :

a. Uji Validitas

Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti (Sugiyono, 2017, hal. 267). Untuk mengetahui kelayakan instrumen dari angket/kuesioner yang digunakan uji validitas yaitu untuk mengetahui apakah instrument angket yang dipakai untuk penelitian cukup layak digunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan ukurannya.

Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan maka digunakan teknik korelasi product moment, yaitu :

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

(Sugiyono, 2017, hal. 183)

Keterangan :

n	=	banyaknya pasangan pengamat
$\sum x_i$	=	jumlah pengamatan variabel X
$\sum y_i$	=	jumlah pengamatan variabel Y
$(\sum x_i^2)$	=	jumlah kuadrat pengamatan variabel X
$(\sum y_i^2)$	=	jumlah kuadrat pengamatan variabel Y
$(\sum x_i)^2$	=	kuadrat jumlah pengamatan variabel X
$(\sum y_i)^2$	=	kuadrat jumlah pengamatan variabel Y
$\sum x_i y_i$	=	jumlah hasil kali variabel X dan Y
r_{xy}	=	besarnya korelasi antara kedua variabel X dan Y

Ketentuan apakah suatu butir instrumen valid tidak adalah melihat dari probabilitas koefisien korelasinya. Uji signifikan dilakukan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} dan nilai positif maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

Hipotesisnya adalah :

- a) $H_0 : p = 0$ [tidak ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (tidak valid)]
- b) $H_1 : p \neq 0$ [ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (valid)]

Kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut :

- a) Tolak H_0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung $<$ nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed $<$ α 0,05.
- b) Terima H_0 jika nilai korelasi adalah negatif dan atau probabilitas yang dihitung $>$ nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed $>$ α 0,05.

Dimana untuk hasil uji validitas pada variabel kompetensi dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel III.4
Hasil Uji Validitas Instrumen Kompetensi (X_1)

No. Butir	Koefisien Korelasi	r tabel	Status
1	0,666	0,297	Valid
2	0,545	0,297	Valid
3	0,664	0,297	Valid
4	0,734	0,297	Valid
5	0,458	0,297	Valid
6	0,407	0,297	Valid
7	0,687	0,297	Valid
8	0,701	0,297	Valid
9	0,616	0,297	Valid
10	0,746	0,297	Valid

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Selanjutnya untuk hasil uji validitas pada variabel penempatan kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel III.5
Hasil Uji Validitas Instrumen Penempatan Kerja (X_2)

No. Butir	Koefisien Korelasi	r tabel	Status
1	0,731	0,297	Valid
2	0,745	0,297	Valid
3	0,593	0,297	Valid
4	0,727	0,297	Valid
5	0,701	0,297	Valid
6	0,727	0,297	Valid
7	0,734	0,297	Valid
8	0,814	0,297	Valid
9	0,779	0,297	Valid
10	0,595	0,297	Valid

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Kemudian untuk hasil uji validitas pada variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel III.6
Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Karyawan (Y)

No. Butir	Koefisien Korelasi	r tabel	Status
1	0,746	0,297	Valid
2	0,568	0,297	Valid
3	0,515	0,297	Valid
4	0,531	0,297	Valid
5	0,673	0,297	Valid
6	0,493	0,297	Valid
7	0,621	0,297	Valid
8	0,569	0,297	Valid
9	0,666	0,297	Valid
10	0,421	0,297	Valid

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari semua butir pernyataan untuk masing-masing variabel (kompetensi dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan) yang diuji, ternyata semua butir pernyataan mempunyai status valid.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas memiliki berbagai nama lain seperti keterpercayaan, kehandalan, kestabilan. Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat keterpercayaan yang tinggi (Juliandi, *dkk.*, : 2015, hal. 80). Teknik yang digunakan adalah Cronbach Alpha, berikut ini rumusnya :

$$r = \left[\frac{K}{(K-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

(Juliandi et al., 2015, hal. 82)

Dimana :

r = Reliabilitas Instrumen

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir

k = Banyaknya butir pernyataan

σ_1^2 = Varians total

Kriteria pengujian reliabilitas instrumen :

1. Jika nilai koefisien reliabilitas (alpha) > 0,60 maka instrument variabel adalah reliable (terpercaya).
2. Jika nilai koefisien reliabilitas (alpha) < 0,60 maka instrument variabel tidak reliable (tidak terpercaya).

Selanjutnya item instrumen yang valid diatas diuji reliabilitasnya untuk mengetahui apakah seluruh item pernyataan dari setiap variabel sudah

menerangkan tentang variabel yang diteliti, pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach's Alpha. Kriteria penilaian dalam menguji reliabilitas instrument adalah apabila nilai Cronbach's Alpha > 0,60, maka penelitian tersebut dianggap reliabel. Hasilnya seperti ditunjukkan dalam tabel berikut ini:

Tabel III.7
Ringkasan Pengujian Reliabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach's Alpha	Status
Kompetensi (X ₁)	0,755	Reliabel
Penempatan Kerja (X ₂)	0,770	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,740	Reliabel

Sumber : *Data Penelitian*

Dari tabel di atas maka dapat diketahui bahwa reliabilitas instrument manajemen perusahaan tentang kompetensi (variabel X₁) sebesar 0,755 (reliabel), instrument penempatan kerja (variabel X₂) sebesar 0,770 (reliabel), kinerja karyawan (variabel Y) sebesar 0,740 (reliabel).

F. Teknik Analisis Data

1. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2$$

(Sugiyono : 2017, hal. 192)

Dimana:

Y = kinerja karyawan

a = konstanta

b_1 b_2 = besaran koefisien dari masing-masing variabel

x_1 = kompetensi

x_2 = penempatan kerja

2. Uji Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linier berganda. Asumsi klasik yang dimaksud adalah sebagai berikut :

a. Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik (Juliandi et al., : 2015). Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Kriteria pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah uji untuk variabel bebas, dimana korelasi antar variabel bebas dilihat. Jika ada dua variabel bebas di mana kedua variabel tersebut berkorelasi sangat kuat, maka secara logika persamaan regresinya cukup diwakili oleh salah satu variabel saja (Yudiatmaja, 2013, hal. 78). Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflasi Factor*) antara variabel independen dan nilai tolerance. Batasan yang umum dipakai

untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance < 0,05 atau sama dengan VIF > 5.

c. Uji Heteroskedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan yang lain (Juliandi et al., : 2015, hal. 161). Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas adalah sebagai berikut :

- a. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), Maka telah terjadi heterokedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik menyebar diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji t (Uji Parsial)

Uji t ini dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Untuk menguji signifikan hubungan, digunakan rumus uji statistik t, sebagai berikut :

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

(Sugiyono : 2017, hal. 184)

Keterangan :

t = Nilai t_{hitung}

r = Nilai Koefisien Korelasi

n = Jumlah sampel

1) Bentuk pengujiannya adalah, sebagai berikut :

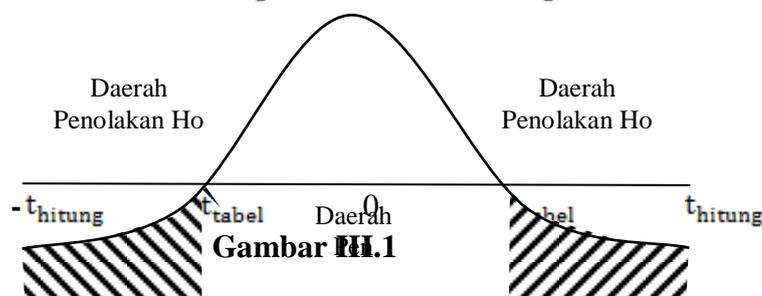
a) $H_0 : r = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

b) $H_a : r \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

2) Kriteria pengambilan keputusan

H_0 diterima jika : $t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$, $df = n-k$

H_0 ditolak jika : $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \leq -t_{tabel}$



Gambar III.1
Kriteria Pegujian Hipotesis Uji t

b. Uji Simultan (Uji F)

Model hipotesis penelitian satu adalah untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan.

Hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen dapat diketahui dengan menggunakan uji F, dengan rumus sebagai berikut:

Adapun rumusnya sebagai berikut :

$$F_h = \frac{R^2 / K}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

(Sugiyono, 2017, hal. 192)

Keterangan :

R = Koefisien Korelasi Berganda

K = Jumlah Variabel Independen

N = Jumlah Anggota Sampel

1) Bentuk Pengujian:

$H_0 = 0$, artinya secara bersama-sama tidak ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

$H_0 \neq 0$, artinya secara bersama-sama ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

2) Menentukan nilai F tabel

Menentukan taraf nyata atau *level of significant* , $\alpha = 0,05$ atau $0,01$

Derajat bebas (df) dalam diketahui F ada dua, yaitu :

df pembilang = $df_n = df_1 = k$

df penyebut = $dfd = df_2 = n - k - 1$

Dimana :

d = *degree of freedom*/derajad kebebasan

n = Jumlah sampel

k = Banyaknya koefisien regresi

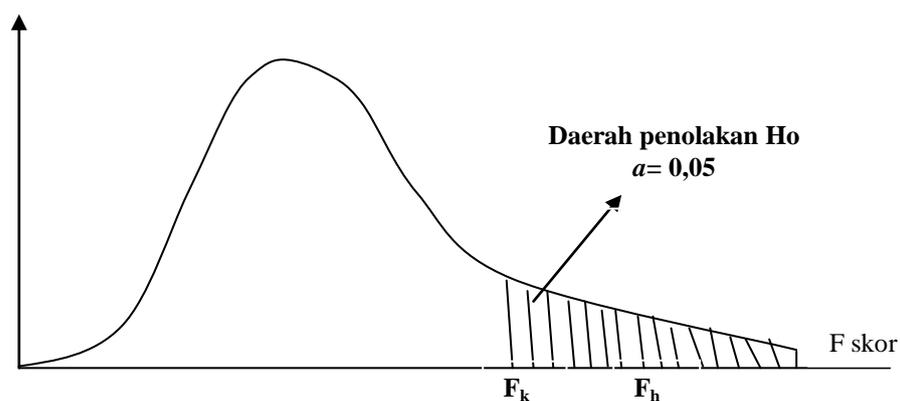
3) Menentukan daerah keputusan, yaitu dimana daerah hipotesa nol diterima atau ditolak.

H_0 diterima jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, artinya semua variabel bebas secara bersama-sama bukan merupakan variabel penjelas yang signifikan terhadap variabel terikat.

H_a ditolak jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, artinya semua variabel bebas secara bersama-sama merupakan variabel penjelas yang signifikan terhadap variabel terikat.

4) Menentukan uji statistic nilai F

Bentuk distribusi F selalu bernilai positif. Nilai F tabel yang diperoleh dibandingkan dengan nilai F hitung apabila nilai F hitung lebih besar dari F tabel maka diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen dan variabel dependen.



Gambar III.2
Pengujian Hipotesis Uji F

Uji F digunakan untuk menguji hipotesis yang bersifat simultan (bersama-sama). Terutama pengujian signifikan terhadap koefisien korelasi gandanya. Pembuktian dilakukan dengan membandingkan nilai F (tabel) dengan F (hitung).

H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, untuk $\alpha = 5\%$, maka berarti secara simultan hipotesis ditolak artinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

H_a diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, untuk $\alpha = 5\%$, maka berarti secara simultan hipotesis diterima artinya ada pengaruh antara variabel bebas terhadap prestasi kerja karyawan.

4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang di temukan.

Dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$D = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

D = Koefisien Determinasi

r^2 = Koefisien Korelasi

100% = Persentase Kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data

Penelitian ini dilakukan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Dalam penelitian ini penulis mengolah angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel (X_1), 10 pernyataan untuk variabel (X_2), dan 10 pernyataan untuk variabel (Y) dimana yang menjadi variabel (X_1) adalah Kompetensi, yang menjadi variabel (X_2) adalah Penempatan Kerja dan variabel Kinerja Karyawan (Y). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 44 karyawan sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan *Skala Likert*.

Tabel IV.1
Skala Pengukuran Likert

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

Dan ketentuan di atas berlaku dalam menghitung kompetensi (X_1), penempatan kerja (X_2), maupun kinerja karyawan (Y).

2. Karakteristik Responden

a. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel IV.2
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

NO	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	40 orang	91 %
2	Perempuan	4 orang	9 %
Jumlah		44 orang	100 %

Sumber : PT. Perkebunan Nusantara III Medan

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa responden yang bekerja terdiri dari 40 orang laki laki (91 %) dan perempuan sebanyak 4 orang (9 %). Hal ini terjadi karena pada waktu penerimaan karyawan proporsinya lebih banyak diterima karyawan laki-laki dibandingkan perempuan.

b. Karakteristik Berdasarkan Usia.

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel IV.3
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia Responden	Jumlah	Persentase (%)
1	20-30	11 orang	25 %
2	31-40	11 orang	25 %
3	41-50	18 orang	41 %
4	Di atas 51	4 orang	9 %
Jumlah		44 orang	100 %

Sumber : PT. Perkebunan Nusantara III Medan

Dari tabel dapat diketahui bahwa responden yang bekerja pada kelompok yang terbesar berada pada umur 41 – 50 tahun sebanyak 18 orang (41 %), sedangkan kelompok yang terkecil berada pada umur lebih dari 51 tahun sebanyak 4 orang (9 %).

c. Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel IV.4
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMA	26 orang	59 %
2	D-III	6 orang	14 %
3	Strata-1	10 orang	23 %
4	Strata-2	2 orang	4 %
Jumlah		44 orang	100 %

Sumber : PT. Perkebunan Nusantara III Medan

Dari tabel dapat diketahui bahwa responden karyawan yang terdaftar pada perusahaan dengan kelompok yang terbesar untuk pendidikan, SMA sebanyak 26 orang (59 %) dan kelompok terkecil pendidikan Strata-2 sebanyak 2 orang (4 %).

d. Karakteristik Responden berdasarkan Lamanya Bekerja

Karakteristik responden berdasarkan lamanya bekerja menguraikan mengenai masa kerja atau pengabdian seorang pada perusahaan tempatnya bekerja, untuk lebih jelasnya akan disajikan tabel berikut:

Tabel IV.5
Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase (%)
1	Kurang 5 Tahun	3 orang	7 %
2	5-10 Tahun	11 orang	25 %
3	11-20 Tahun	14 orang	32 %
4	21-30 Tahun	12 orang	27 %
5	Di atas 31	4 orang	9 %
Jumlah		44 orang	100%

Sumber : PT. Perkebunan Nusantara III Medan

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa responden yang bekerja diperusahaan yang paling terbesar yaitu selama 11 tahun sampai 20 tahun bekerja, yaitu sebanyak 14 orang (32 %). Hal ini terjadi karena banyaknya karyawan yang betah bekerja di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

3. Deskripsi Hasil Penelitian

Variabel-variabel dari penelitian ini terdiri dari tiga variabel, yaitu Kompetensi (X_1), Penempatan Kerja (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y). Deskripsi data setiap pernyataan menampilkan opsi jawaban setiap responden terhadap setiap item pernyataan yang diberikan penulis kepada responden. Berdasarkan evaluasi dari jawaban yang ada pada pernyataan variabel bebas mengenai kompetensi pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

Tabel IV.6
Skor Angket untuk Variabel Kompetensi (X_1)

Alternatif jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	21	47,7	22	50	1	2,3	0	0	0	0	44	100
2	15	34,1	28	63,6	1	2,3	0	0	0	0	44	100
3	19	43,2	23	52,2	2	4,6	0	0	0	0	44	100
4	23	52,2	19	43,2	1	2,3	1	2,3	0	0	44	100
5	18	41	26	59	0	0	0	0	0	0	44	100
6	22	50	22	50	0	0	0	0	0	0	44	100
7	22	50	22	50	0	0	0	0	0	0	44	100
8	21	47,7	22	50	0	0	1	2,3	0	0	44	100
9	21	47,7	23	52,2	0	0	0	0	0	0	44	100
10	23	52,2	19	43,2	0	1	2,3	0	1	2,3	44	100

Sumber: Data Penelitian Diolah.

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari Jawaban pertama mengenai saya memiliki gagasan atau ide dari hasil pemikiran sendiri, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar (47,7%), yang menjawab setuju sebesar (50%), yang menjawab kurang setuju sebesar (3,2%).
2. Dari Jawaban kedua mengenai ketika terjadi suatu masalah, saya dapat memecahkan masalah tersebut dengan pengetahuan yang saya miliki, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar (34,1%), yang menjawab setuju sebesar (63,6%), yang menjawab kurang setuju sebesar (2,3%).
3. Dari Jawaban ketiga mengenai saya selalu mengikuti pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar (43,2%), yang menjawab setuju sebesar (52,2%), yang menjawab kurang setuju sebesar (4,6%).
4. Dari Jawaban keempat mengenai saya memiliki pengetahuan tentang perusahaan, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar (52,2%), yang menjawab setuju sebesar (43,2%), yang menjawab kurang setuju sebesar (2,3%), yang menjawab tidak setuju sebesar (2,3%).
5. Dari Jawaban kelima mengenai dalam mengerjakan tugas, saya mendahulukan pekerjaan kantor dari pada pekerjaan pribadi, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar (41%), yang menjawab setuju sebesar (59%).

6. Dari Jawaban keenam mengenai saya berusaha untuk bekerja sama dengan tim/kelompok, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar (50%), yang menjawab setuju sebesar (50%).
7. Dari Jawaban ketujuh mengenai saya memiliki sikap yang optimis dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar (50%), yang menjawab setuju sebesar (50%).
8. Dari Jawaban kedelapan mengenai saya mampu menyelesaikan semua pekerjaan yang diamanahkan kepada saya, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar (47,7%), yang menjawab setuju sebesar (50%), yang menjawab tidak setuju sebesar (2,3%).
9. Dari Jawaban kesembilan mengenai saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan keahlian yang saya miliki, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar (47,7%), yang menjawab setuju sebesar (52,2%)
10. Dari Jawaban kesepuluh mengenai saya mampu mengoperasikan setiap peralatan yang digunakan dalam bekerja secara teknis, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar (52,2%), yang menjawab setuju sebesar (43,2%).

Berdasarkan evaluasi dari jawaban yang ada pada pernyataan variabel bebas mengenai penempatan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

Tabel IV.7
Skor Angket untuk Variabel Penempatan Kerja (X₂)

Alternatif jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	22	50	22	50	0	0	0	0	0	0	44	100
2	23	52,2	20	45,4	1	2,3	0	0	0	0	44	100
3	17	38,7	23	52,2	4	9,1	0	0	0	0	44	100
4	22	50	21	47,7	1	2,3	0	0	0	0	44	100
5	19	43,2	24	54,5	1	2,3	0	0	0	0	44	100
6	19	43,2	21	47,7	3	6,8	0	0	1	2,3	44	100
7	21	47,7	23	52,2	0	0	0	0	0	0	44	100
8	17	38,6	26	59	1	2,3	0	0	0	0	44	100
9	18	41	24	54,5	1	2,3	1	2,3	0	0	44	100
10	24	54,5	20	45,4	0	0	0	0	0	0	44	100

Sumber: Data Penelitian Diolah.

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari Jawaban pertama mengenai kemampuan dalam menganalisa pekerjaan semakin bertambah setelah mendapat pendidikan, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar (50%), yang menjawab setuju sebesar (50%).
2. Dari Jawaban kedua mengenai efektivitas pekerjaan tercapai setelah mendapat pendidikan, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar (52,5%), yang menjawab setuju sebesar (45,4%), yang menjawab kurang setuju sebesar (2,3%).
3. Dari Jawaban ketiga mengenai perusahaan memberikan tugas sesuai dengan pendidikan yang saya ambil, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar (38,7%), yang menjawab setuju sebesar (52,2%), yang menjawab kurang setuju sebesar (9,1%).

4. Dari Jawaban keempat mengenai pekerjaan saya sudah sesuai dengan keahlian yang saya miliki, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar (50%), yang menjawab setuju sebesar (47,7%), yang menjawab kurang setuju sebesar (2,3%).
5. Dari Jawaban kelima mengenai saya paham dengan bidang pekerjaan yang saya jalani, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar (43,2%), yang menjawab setuju sebesar (54,5%), yang menjawab kurang setuju sebesar (2,3%).
6. Dari Jawaban keenam mengenai saya ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan keterampilan yang saya miliki, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar (43,2%), yang menjawab setuju sebesar (47,7%), yang menjawab kurang setuju sebesar (6,8%), yang menjawab sangat tidak setuju sebesar (2,3%).
7. Dari Jawaban ketujuh mengenai saya bisa menyampaikan aspirasi saya kepada atasan, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar (47,7%), yang menjawab setuju sebesar (52,2%),
8. Dari Jawaban kedelapan mengenai saya ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan pengalaman kerja yang saya miliki, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar (38,6%), yang menjawab setuju sebesar (59%), yang menjawab kurang setuju sebesar (2,3%).
9. Dari Jawaban kesembilan mengenai pengalaman yang saya miliki membantu mengurangi kesalahan-kesalahan yang saya lakukan pada saat saya melakukan pekerjaan, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar (41%), yang menjawab setuju dengan

persentase sebesar (54,5%), yang menjawab kurang setuju sebesar (2,3%), yang menjawab tidak setuju sebesar (2,3%).

10. Dari Jawaban kesepuluh mengenai lama waktu saya bekerja di perusahaan ini memudahkan saya dalam bekerja, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar (54,5%), yang menjawab setuju sebesar(45,4%).

Berdasarkan evaluasi dari jawaban yang ada dipernyataan variabel terikat mengenai kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

Tabel IV.8
Skor Angket untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Alternatif jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	23	52,2	21	47,7	0	0	0	0	0	0	44	100
2	21	47,7	22	50	1	2,3	0	0	0	0	44	100
3	24	54,5	20	45,4	1	2,3	0	0	0	0	44	100
4	22	50	20	45,4	2	4,6	0	0	0	0	44	100
5	24	54,5	19	43,2	1	2,3	0	0	0	0	44	100
6	21	47,7	20	45,4	1	2,3	0	0	0	0	44	100
7	20	45,4	24	54,5	0	0	0	0	0	0	44	100
8	22	50	16	36,3	6	13,6	0	0	0	0	44	100
9	23	52,2	19	43,2	2	4,6	0	0	0	0	44	100
10	20	45,4	23	52,2	0	0	0	0	1	2,3	44	100

Sumber: Data Penelitian Diolah.

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari Jawaban pertama mengenai saya melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur perusahaan, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar (52,2%), yang menjawab setuju sebesar (47,7%).

2. Dari Jawaban kedua mengenai saya tidak menunda-nunda pekerjaan, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar (47,7%), yang menjawab setuju sebesar (50%), yang menjawab kurang setuju sebesar (2,3%).
3. Dari Jawaban ketiga mengenai hasil kerja saya selalu diterima atasan, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar (54,5%), yang menjawab setuju sebesar (45,4%), yang menjawab kurang setuju sebesar (2,3%).
4. Dari Jawaban keempat mengenai pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan target waktu dan jumlah pekerjaan yang ditetapkan atasan, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar (50%), yang menjawab setuju sebesar (45,4%), yang menjawab kurang setuju sebesar (4,6%).
5. Dari Jawaban kelima mengenai saya mampu menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar (54,5%), yang menjawab setuju sebesar (43,2%), yang menjawab kurang setuju sebesar (2,3%).
6. Dari Jawaban keenam mengenai saya memiliki inisiatif yang berguna untuk membantu penyelesaian pekerjaan yang lebih baik, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar (47,7%), yang menjawab setuju sebesar (45,4%), yang menjawab kurang setuju sebesar (2,3%).
7. Dari Jawaban ketujuh mengenai saya menyadari kesalahan dan memperbaiki kesalahan tersebut sebelum ditegur oleh atasan, responden

menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar (45,4%), yang menjawab setuju sebesar (54,5%).

8. Dari Jawaban kedelapan mengenai dalam mengerjakan tugas, saya jarang melakukan kesalahan, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar (50%), yang menjawab setuju sebesar (36,3%), yang menjawab kurang setuju sebesar (13,6%).
9. Dari Jawaban kesembilan mengenai hasil pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan standart yang telah ditetapkan atasan, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar (52,2%), yang menjawab setuju sebesar (43,2%), yang menjawab kurang setuju sebesar (4,6%).
10. Dari Jawaban kesepuluh mengenai saya selalu menekankan pada mutu pekerjaan saya, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar (45,4%), yang menjawab setuju sebesar (52,2%), yang menjawab sangat tidak setuju sebesar (2,3%).

4. Analisis Data

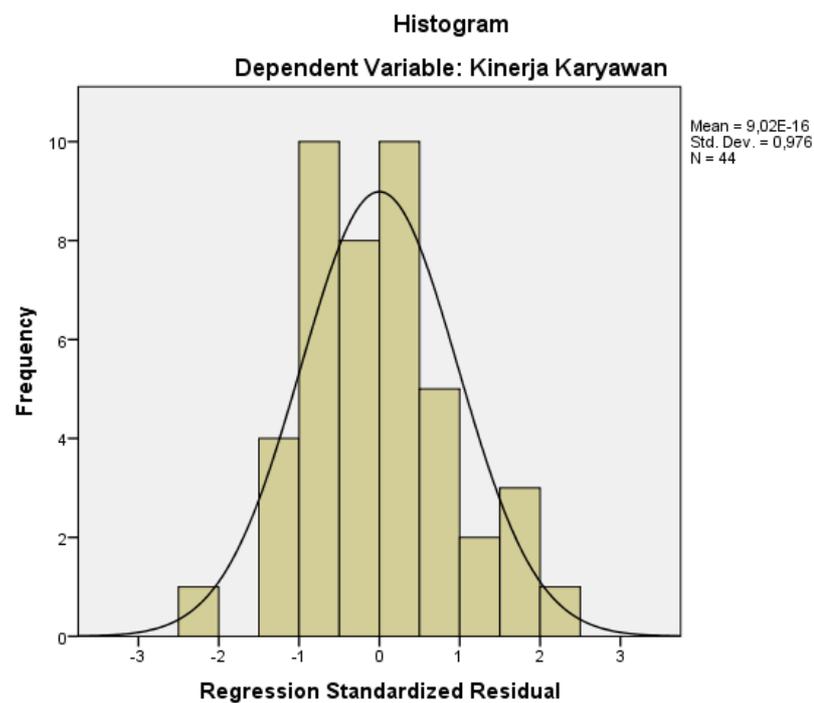
a. Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas yang digunakan untuk menguji apakah berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik.

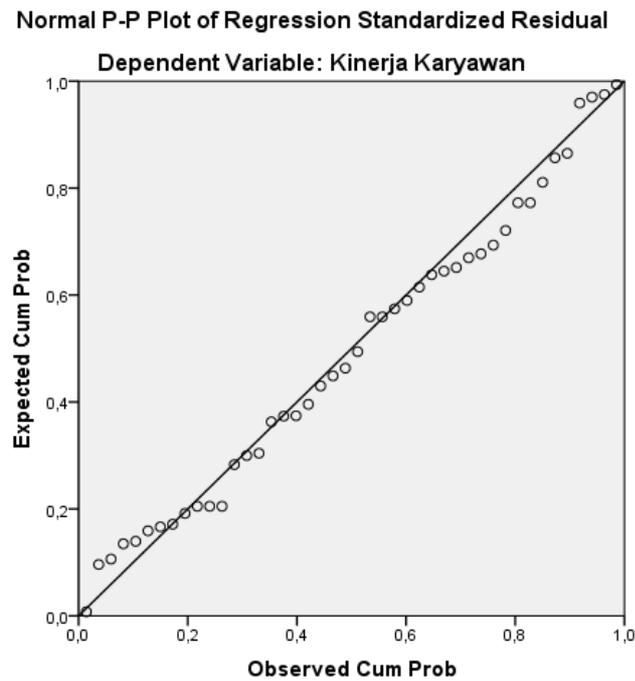
Salah satu cara untuk melihat normalisasi residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan

distribusi yang mendekati distribusi normal. Metode yang lebih handal adalah dengan melihat normal. Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Berikut ini merupakan hasil pengujian dengan menggunakan analisis grafik dan PP-Plots.



Gambar IV.1
Grafik Histogram

Berdasarkan tampilan gambar IV.1 di atas terlihat bahwa grafik histogram menunjukkan adanya gambaran pola data yang baik. Kurva regression standarized residual membentuk gambar seperti lonceng dan mengikuti arah garis diagonal sehingga memenuhi asumsi normalitas.



Gambar IV.2 Penelitian Menggunakan P-Plot

Berdasarkan gambar grafik IV.2 normal *probability plot* di atas dapat dilihat bahwa gambaran data menunjukkan pola yang baik dan data menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka grafik normal *probability plot* tersebut terdistribusi secara normal.

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan melihat VIF antar variabel independen.

Berikut adalah hasil uji multikolinieritas :

Tabel IV.9
Uji Multikolinearitas

Coefficients^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	20,168	5,298		3,806	,000		
X1	,394	,158	,432	2,488	,017	,530	1,885
X2	,159	,139	,198	1,141	,260	,530	1,885

a. Dependent Variable: Y

(Sumber : Output SPSS, diolah peneliti, 2019)

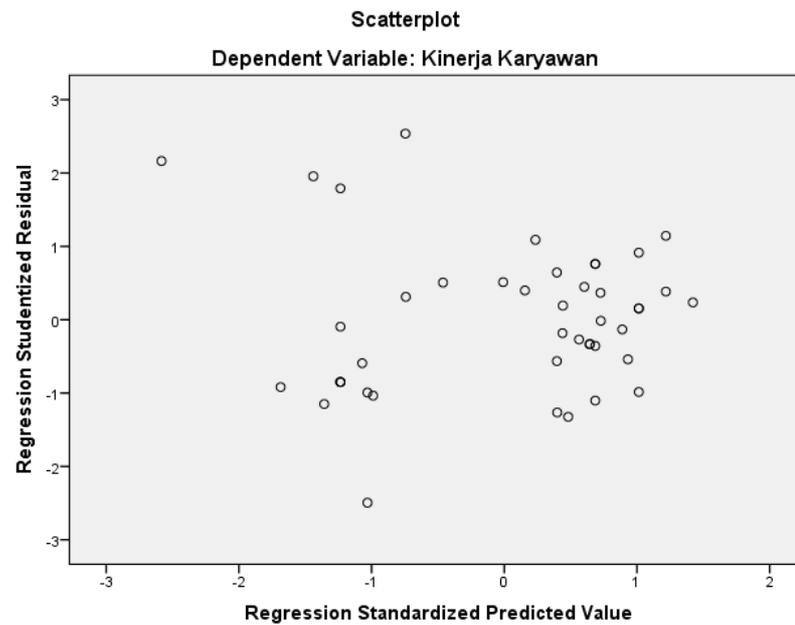
Pada tabel IV.9 dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompetensi (X_1) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,530 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,885 lebih kecil dari 10.
2. Penempatan Kerja (X_2) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,530 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,885 lebih kecil dari 10.

Karena nilai *tolerance* yang diperoleh untuk setiap variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yang diperoleh untuk setiap variabel lebih kecil dari 10, maka artinya data variabel kompetensi dan penempatan kerja bebas dari adanya gejala multikolinearitas.

3) Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan dengan menggunakan analisis grafik. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Hasil analisis uji heterokedastisitas menggunakan grafik scatterplot ditunjukkan pada gambar berikut ini :



Gambar IV.3
Uji Heterokedastisitas

Pada gambar IV.3 grafik scatterplot dapat terlihat bahwa hasil grafik scatterplot menunjukkan data tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Data tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat heterokedastisitas.

b. Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel IV.10 berikut ini :

Tabel IV.10
Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20,168	5,298		3,806	,000
X1	,394	,158	,432	2,488	,017
X2	,159	,139	,198	1,141	,260

a. Dependent Variable: Y

(Sumber : Output SPSS, diolah Peneliti, 2019)

Berdasarkan tabel IV.10 di atas diperoleh model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 20,168 + 0,394 X_1 + 0,159 X_2 + e$$

Dimana :

- 1) Nilai konstanta sebesar 20,168 apabila variabel kompetensi (X_1), penempatan kerja (X_2) dianggap nol, maka kinerja karyawan (Y) pada perusahaan adalah sebesar 20,168.
- 2) Nilai koefisien kompetensi (X_1) sebesar 0,394 menyatakan bahwa apabila kompetensi mengalami kenaikan sebesar 100%, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 39,4 %.
- 3) Nilai koefisien penempatan kerja (X_2) sebesar 0,159 menyatakan bahwa apabila tingkat penempatan kerja mengalami kenaikan sebesar 100%, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 15,9 %.

c. Uji Hipotesis

1) Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Hasil pengujian dengan uji t sebagai berikut :

Tabel IV.11
Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20,168	5,298		3,806	,000
X1	,394	,158	,432	2,488	,017
X2	,159	,139	,198	1,141	,260

a. Dependent Variable: Y

(Sumber : Output SPSS, diolah Peneliti, 2019)

Dari tabel IV.11 dapat dilihat hasil dari uji statistik secara parsial sebagai berikut :

1. Kompetensi (X_1) diperoleh t_{hitung} sebesar 2,488 dengan nilai signifikan 0,000 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,68 dengan nilai signifikan 0,05. Kesimpulannya $t_{hitung} 2,488 > t_{tabel} 1,68$ dengan nilai signifikan $0,017 < 0,05$ maka H_0 ditolak yang berarti bahwa secara parsial variabel kompetensi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
2. Penempatan kerja (X_2) diperoleh t_{hitung} sebesar 1,141 dengan nilai signifikan 0,260 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,68 dengan nilai signifikan 0,05. Kesimpulannya $t_{hitung} 1,141 < t_{tabel} 1,68$ dengan nilai signifikan $0,260 > 0,05$ maka H_0 diterima yang berarti bahwa secara parsial variabel penempatan kerja (X_2) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa penempatan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

2) Uji Simultan (Uji-F)

Uji-F digunakan untuk menguji apakah variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen. Berikut ini hasil pengujian hipotesis secara simultan adalah sebagai berikut :

Tabel IV.12
Uji Simultan (F)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	160,162	2	80,081	10,729	,000 ^b
Residual	306,020	41	7,464		
Total	466,182	43			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

(Sumber : Output SPSS, diolah Peneliti, 2019)

Pada tabel IV.12 uji-F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 10,729 dengan nilai signifikan 0,000 pada F_{tabel} dengan tingkat kepercayaan 0,95 dengan signifikan 0,05, dengan nilai F_{tabel} sebesar 3,21, maka diperoleh F_{hitung} $10,729 > F_{tabel}$ 3,21 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa variabel kompetensi (X_1), penempatan kerja (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

d. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) adalah angka yang menunjukkan besarnya derajat atau kemampuan distribusi variabel independen (X) dalam menjelaskan dan menerangkan variabel dependen (Y). Semakin besar koefisien determinasi adalah nol dan satu ($0 < R^2 < 1$). Berikut ini nilai koefisien determinasi (R^2) :

Tabel IV.13
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,586 ^a	,344	,312	2,732

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel IV.13 di atas dapat dilihat nilai *R Square* sebesar 0,344, menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan kompetensi dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan mempunyai tingkat hubungan yaitu :

$$D = R^2 \times 100 \%$$

$$D = 0,344 \times 100 \%$$

$$D = 34,4\%$$

Hal ini berarti menyatakan bahwa kinerja karyawan sebesar 34,4% dipengaruhi oleh kompetensi dan penempatan kerja. Sedangkan sisanya 65,6% dipengaruhi variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, misalnya budaya organisasi, motivasi dan variabel lainnya.

Pada Tabel IV.13 di atas, tingkat hubungan antara variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) dengan variabel bebas yaitu kompetensi (X_1) dan penempatan kerja (X_2) secara bersama-sama menunjukkan nilai R yaitu sebesar 0,344 atau 34,4% dengan tingkat hubungan rendah seperti yang dapat dilihat pada tabel IV.14 berikut ini :

Tabel IV.14
Interprestasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,80 – 1,000	Sangat Kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,40 – 0,599	Cukup Kuat
0,20 – 0,399	Rendah
0,00 – 0,199	Sangat Rendah

B. Pembahasan

Dari hasil penelitian terlihat bahwa semua variabel bebas (kompetensi dan penempatan kerja) mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1) Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji statistik kompetensi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Dikarenakan hasil $t_{hitung} 2,488 > t_{tabel} 1,68$ dengan nilai signifikan $0,017 < 0,05$ maka H_0 ditolak H_a diterima.

Berdasarkan nilai regresi berganda, memiliki koefisien sebesar 0,394 membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal ini menandakan bahwa apabila kompetensi meningkat maka kinerja karyawan pun ikut meningkat.

Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan disebabkan memiliki nilai probabilitas sebesar 0,017 ($\text{sig } 0,017 < 0,05$) hal ini menunjukkan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian Elizar & Tanjung (2018), dengan hasil penelitian bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya kompetensi yang baik pasti akan menciptakan kinerja yang baik pula.

2) Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji statistik penempatan kerja (X_2) tidak mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Dikarenakan hasil $t_{\text{hitung}} 1,141 < t_{\text{tabel}} 1,68$ dengan nilai signifikan $0,260 > 0,05$ maka H_0 diterima H_a ditolak.

Berdasarkan nilai regresi berganda, memiliki koefisien sebesar 0,159 membuktikan bahwa penempatan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menandakan bahwa apabila penempatan kerja tidak sesuai dengan pendidikan, pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman maka tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Penempatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan disebabkan memiliki nilai probabilitas sebesar 0,260 ($\text{sig } 0,260 > 0,05$) hal ini menunjukkan penempatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian M. W. Astuti & Bukhari (2018) dengan hasil penelitian bahwa variabel penempatan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa tidak ada pengaruh langsung dari penempatan kerja terhadap kinerja karyawan.

3) Pengaruh Kompetensi dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel kompetensi (X_1), dan penempatan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Dikarenakan hasil $F_{hitung} 10,729 > F_{tabel} 3,21$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Untuk melihat seberapa besar pengaruh Kompetensi (X_1), Penempatan Kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan (Y) dilakukan uji koefisien determinasi sebesar 0,344 atau sama dengan 34,4%, sisanya 65,6% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan memiliki nilai sebesar 2,488 sedangkan pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai sebesar 1,141, kemudian pengaruh kompetensi dan penempatan kerja secara bersama-sama memiliki nilai $F_{hitung} 10,729$. Hal ini menunjukkan kompetensi dan penempatan kerja harus dijalankan bersama-sama.

Dan hasil penelitian terdahulu oleh Pongoh, Mananeke, & Sendow, (2018) yang menyatakan bahwa kompetensi dan penempatan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan/

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian ini mengenai Pengaruh Kompetensi dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Responden pada penelitian ini berjumlah 44 karyawan, kemudian telah dianalisa, maka disimpulkan sebagai berikut :

1. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
2. Penempatan Kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
3. Secara simultan kompetensi dan penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

B. Saran

1. Sebaiknya PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan memperhatikan kompetensi para karyawan, karena apabila kompetensi karyawan meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat, hal ini berdampak positif untuk perusahaan dalam mencapai tujuan.
2. Sedangkan untuk penempatan kerja sebaiknya PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan lebih mempertimbangkan berbagai faktor dalam melakukan penempatan kerja kepada para karyawan, agar kinerja

karyawan dapat terus meningkat walaupun ditempatkan pada jabatan yang baru.

3. Bagi perusahaan hasil penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan untuk meningkatkan lagi kinerja para karyawannya. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai positif, yang berarti jika kompetensi dan penempatan kerja ditingkatkan lagi maka kinerja juga akan meningkat. Sehingga perusahaan perlu melakukan beberapa keputusan ini untuk memperhatikan kembali kompetensi dan penempatan kerja agar nantinya kinerja yang diharapkan bisa tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanava Publishing.
- Ainanur, & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14.
- Alfianika, N. (2018). *Buku Ajar Metode Penelitian Pengajaran Bahasa Indonesia* (1st ed.). Yogyakarta: Deepublish.
- Astuti, M. W., & Bukhari, E. (2018). Analisis Kinerja Pegawai PT. Tirta Investama. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 9(1), 22–36.
- Astuti, R., & Prayogi, I. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Hevea Indonesia Afdeling Hevea Dolok Masihul. *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 490–502.
- Batjo, N., & Shaleh, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makassar: Angkasa Timur.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Jakarta Timur: PRENAMEDIA GROUP.
- Darmadi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kekepalasekolahan "Melejitkan Produktivitas Kerja Kepala Sekolah dan Faktor-faktor yang mempengaruhi"* (1st ed.). Yogyakarta: Deepublish.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: ALFABETA.
- Elizar, & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Elmi, F. (2018). *Telisik Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Kinerja* (1st ed.). Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: ALFABETA.
- Hanggraeni, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.

- Hutapea, P., & Thoha, N. (2008). *Kompetensi Plus Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR serta Organisasi yang Dinamis*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Jimmy, G. (2014). *A to Z Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Juliandi, A., Irfan, & Saprihal, M. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. Medan: UMSU PRESS.
- Jurdi, F. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Pengelolaan SDM Berkualitas dan Berdaya Saing*. Malang: Intrans Publishing.
- Karyoto. (2016). *Dasar-Dasar Manajemen - Teori, Definisi dan Konsep* (1st ed.). Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktik)*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Komang, A., Mujiati, W., & Utama, W. M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Moehariono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* (Revisi). Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Mubarak, S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengantar Keunggulan Bersaing*. Bogor: In Media.
- Mulyani, S. R., & Saputri, M. A. (2019). Pengaruh Kompetensi Pegawai, Penempatan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal PSYCHE 165 Fakultas Psikologi*, 12(1), 51–63.
- Pianda, D. (2018). *Kinerja Guru*. Sukabumi: CV. Jejak.
- Pongoh, A., Mananeke, L., & Sendow, G. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Penyiaran Publik TVRI Stasiun Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, 6(4), 2388–2397.
- Riniwati, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM)*. Malang: UB Press.
- Samsuddin, H. (2018). *Kinerja Karyawan* (1st ed.). Sidoarjo: Indomedia Pustaka.

- Sastrohadiwiryo, S., & Syuhada, A. H. (2019). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional* (Revisi). Jakarta Timur: Bumi Aksara.
- Shaleh, M. (2018). *Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Sulawesi Selatan: Aksara Timur.
- Sidharta, I., & Lusyana, D. (2014). Analisis Faktor Penentu Kompetensi Berdasarkan Konsep Knowledge, Skill, dan Ability (KSA) di Sentra Kaos Suci Bandung. *Jurnal Computech & Bisnis*, 8(1), 49–60.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, kompensasi tidak langsung dan lingkungan kerja fisik* (1st ed.). Yogyakarta: ANDI.
- Sudaryono. (2017). *Pengantar Manajemen Teori dan Kasus*. Yogyakarta: CAPS (Center For Academic Publishing Service).
- Sugiyono. (2015). *Cara Mudah Menyusun Skripsi, Tesis, dan Disertasi*. Bandung: ALFABETA.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: ALFABETA.
- Sunaryo. (2016). Pengaruh Pendidikan dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PTPN III. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 88–100.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Jakarta: PRENAMEDIA GROUP.
- Syamsul, M., & Hendri, T. (2003). *Manajemen Operasi*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Tannady, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Yogyakarta: Expert.
- Triharso, A. (2012). *Talent Management Mempertahankan Karyawan tanpa Menaikkan Gaji*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja* (5th ed.). Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Yudiaatmaja, F. (2013). *Analisis Regresi dengan Menggunakan Aplikasi Komputer Statistik SPSS*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.



Perkebunan Nusantara

Nomor : BUMU/XI 894 2019
Lamp. : -
Hal : Selesai Riset

Medan, 23 Oktober 2019

Kepada Yth :
Dekan
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jln. Kapten Muchtar Basri No.3
di –
Medan

Menghunjuk Surat Saudara Nomor : 7441/II.3-AU/UMSU-05/F/2018 tanggal 07 Desember 2018 perihal Izin Riset, dengan ini kami sampaikan bahwa :

No	Nama	NPM	Jurusan	Judul
1	Ferry Irfansyah	1505160966	Manajemen	Pengaruh Kompetensi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan

telah selesai melaksanakan Riset di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) **Bagian Sumber Daya Manusia** pada tanggal **07 dan 08 Januari 2019** .

Demikian disampaikan agar maklum.

BAGIAN UMUM

T. Rinel
Kepala Bagian

Tembusan
- Mahasiswa Ybs.

D:Aeffi PKL & Riset /UMSU/Selesai UMSU/Riset/Baru Fak. Ekonomi dan Bisnis.

PT Perkebunan Nusantara III (Persero)

Jakarta
Gedung Agro Plaza Lantai 15
Jl. H. R. Rasuna Said Kav X2 – 1, Jakarta 12950
telp : +6221 29183300, fax : +6221 5203030
email :sekretariat@holding-perkebunan.com

Medan
Jl. Sei Batanghari No.2, Medan, 20122
telp : +6261 8452244, fax : +6261 8455177
email :cs@emailptpn3.co.id



Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website : <http://www.umsu.ac.id> Email : rektor@umsu.ac.id

PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA

NOMOR : 7991 / TGS / II.3-AU / UMSU-05 / F / 2018

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :

Program Studi : MANAJEMEN
Pada Tanggal : 07 Desember 2018

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : FERRY IRFANSYAH
N P M : 1505160966
Semester : VII (Tujuh)
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Kompetensi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan

Dosen Pembimbing : RINI ASTUTI,SE.,MM.

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi dinyatakan " BATAL " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : 07 Desember 2019**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 29 Rabiul Awwal 1440 H
07 Desember 2018 M


Dekan
H. JANURI, SE., MM., M.Si.

Tembusan :

1. Wakil Rektor – II UMSU Medan.



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Jum'at 20 September 2010** menerangkan bahwa:

Nama : FERRY IRFANSYAH
N .P.M. : 1505160966
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 15 September
Alamat Rumah : Tani Asli Hj.Abbas
JudulProposal : **PENGARUH KOMPETENSI DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PTPN III (PERSERO) MEDAN**

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan

pembimbing : **RINI ASTUTI,SE.,MM.**

Medan, Jum'at 20 September 2010

TIM SEMINAR

Ketua



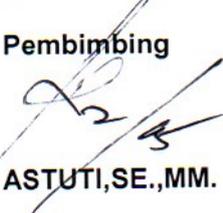
JASMAN SARIPUDDIN,SE.,M.Si.

Sekretaris



Dr. JUFERIZEN,SE.,M.Si.

Pembimbing



RINI ASTUTI,SE.,MM.

Pembanding



JASMAN SARIPUDDIN,SE.,M.Si.

Diketahui / Disetujui
A.n. Dekan
Wakil Dekan - I



ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini Jum'at 20 September 2010 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

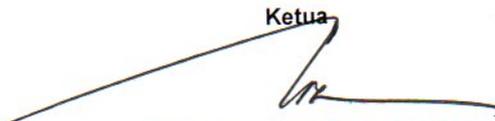
N a m a : FERRY IRFANSYAH
N .P.M. : 1505160966
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 15 September
Alamat Rumah : Tani Asli Hj.Abbas
JudulProposal : **PENGARUH KOMPETENSI DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PTPN III (PERSERO) MEDAN**

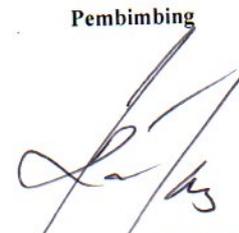
Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul
Bab I	Tambahkan hasil penelitian berupa prosiding atau jurnal untuk
Bab II
Bab III	Gambarkan uji F & uji t
Lainnya
Kesimpulan	<input type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, Jum'at 20 September 2010

TIM SEMINAR

Ketua

JASMAN SARIPUDDIN, S.E., M.Si.

Pembimbing

RINI ASTUTI, SE., MM.

Sekretaris

Dr. J. DERZEN, SE., M.Si.
Pemanding


JASMAN SARIPUDDIN, SE., M.Si.



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website : <http://www.umsu.ac.id> Email : rektor@umsu.ac.id

Nomor : 7991 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2018
Lampiran :
Perihal : IZIN RISET PENDAHULUAN

Medan, 29 Rabiul Awwal 1440 H
07 Desember 2018 M

Kepada Yth.

Bapak / Ibu Pimpinan / Direksi
PTPN III PERSERO MEDAN
Jl.Sei Batang Hari No.2 Medan
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program **Studi Strata Satu (S-1)**

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : **FERRY IRFANSYAH**
Npm : **1505160966**
Jurusan : **MANAJEMEN**
Semester : **VII (Tujuh)**
Judul : **Pengaruh Kompetensi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan**

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Dekan

H. JANURI, SE., MM., M.Si.

Tembusan :

1. Wakil Rektor II UMSU Medan
2. Pertinggal



PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO)

Kantor Direksi : Jl. Sei Batanghari No. 2 Medan 20122 Kotak Pos 91, Propinsi Sumatera Utara, Indonesia
Telp. +6261 8452244, 8453100, Fax. +6261 8455177, 8454728
E-mail : kandir@ptpn3.co.id, kandir@medan.ptpn3.org
Website : www.ptpn3.co.id, www.ptpn3.com

Nomor : MCU/XI//27/2018
Lamp. : -
Hal : **izin Riset**

Medan, 27 Desember 2018

Kepada Yth :

Dekan

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Jln. Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan

di -

Medan

Berkenaan dengan Surat Saudara Nomor : 7441/II.3-AU/UMSU-05/F/2018 tanggal 07 Desember 2018 perihal tersebut di atas, dapat kami sampaikan bahwa permohonan izin Riset dari Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara di **Bagian Sumber Daya Manusia** PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) mulai tanggal **07 dan 08 Januari 2019**, pada prinsipnya dapat **dijetujui**.

Adapun nama Mahasiswa/i yang akan melaksanakan Riset tersebut sebagai berikut :

No	Nama	NPM	Jurusan	Judul
1	Ferry Irfansyah	1505160966	Manajemen	Pengaruh Kompetensi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan

Selama melaksanakan Riset diwajibkan untuk memenuhi dan melaksanakan segala ketentuan yang ada pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) antara lain :

1. Mahasiswa/i tidak dibenarkan memasuki area kerja yang memiliki resiko bahaya tinggi dan segala biaya yang timbul berkaitan dengan Riset dimaksud (bila ada) ditanggung sepenuhnya oleh Mahasiswa/i yang bersangkutan.
2. Pakaian yang digunakan oleh Mahasiswa/i :
 - a. Bagian Administrasi :
 - 1) Pria : Kemeja Putih dan Celana panjang Hitam (tidak Jeans)
 - 2) Wanita : Kemeja Putih dan Rok panjang Hitam.
 - b. Lapangan (Kebun/Unit) :
Seragam Praktek dari Universitas Mahasiswa/i yang bersangkutan dan menggunakan Alat Pelindung Diri (APD).
3. Hasil melaksanakan Riset semata-mata dipergunakan untuk kepentingan Ilmiah, dan surat selesai Riset dikeluarkan setelah menyerahkan laporan hasil Riset dalam bentuk Soft Copy (CD), Hard Copy sebanyak 1 (satu) eksemplar kepada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) cq Bagian Umum.

Perusahaan tidak dapat memberikan data dan dokumen yang bersifat rahasia.

Kepada Bagian tempat Mahasiswa/i melaksanakan Riset diminta bantuan memberikan penilaian kepada Mahasiswa/i yang bersangkutan, dan membuat Memorandum telah selesai melaksanakan Riset ditujukan ke Bagian Umum Kantor Direksi Medan.

Demikian disampaikan agar maklum.

BAGIAN UMUM

T. Rinel
Kepala Bagian

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

Kepada Yth.
Ketua Program Studi ...
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU
Di
Medan

Medan, 7-12-2018 H
M

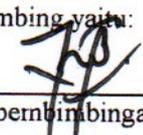


Dengan Hormat

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : FERRY IRFANSYAH
NPM : 1505160966
Konsentrasi : MSDM
Kelas / Sem : 0 / Malam / 7
Alamat : Jl. H. ABBAS, TANIASI

Berdasarkan hasil pertemuan dengan program studi maka ditetapkan calon pembimbing yaitu:

Nama Pembimbing : RINI ASTUTI disetujui Prodi ()

Dari hasil survei & kunjungan ke perusahaan/tempat penelitian serta proses pembimbingan dapat diidentifikasi masalah penelitian sebagai berikut :

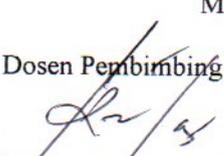
1. Masih adanya karyawan yang belum menguasai pekerjaan, sehingga pekerjaan lambat.
2. Adanya beberapa karyawan yang ditempatkan tidak sesuai kemampuan
3. Kinerja karyawan yang belum memuaskan

Dengan demikian judul yang disetujui bersama dosen pembimbing adalah :

<u>Pengaruh kompetensi dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan</u>

Medan,20..

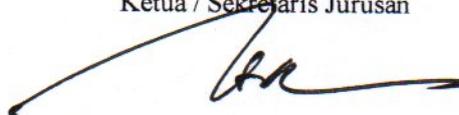
Dosen Pembimbing


(Rini Astuti SE-MSM)

Peneliti / Mahasiswa


(FERRY IRFANSYAH)

Disetujui Oleh :
Ketua / Sekretaris Jurusan


(.....)

Diagendakan pada tanggal :
Nomor Agenda :

Catatan :

1. Proposal penelitian harus diagendakan paling lama 1 (satu) bulan setelah diparaf oleh ketua program studi
2. Seminar Proposal paling lama 1 (satu) bulan setelah judul diagendakan

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : FERRY IRFANSYAH
NPM : 1505160966
Program : Strata-1
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya tulis, secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Dan apabila ternyata dikemudian hari skripsi ini merupakan hasil plagiat atau merupakan karya orang lain, maka dengan ini saya menyatakan bersedia menerima sanksi akademik dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Medan, Oktober 2019

Saya yang menyatakan,


FERRY IRFANSYAH

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN /SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama Mahasiswa : **FERRY IRFANSYAH**

NPM : **1505160966**

Konsentrasi : **MSBM**

Judul Skripsi : **Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/ Ekonomi Pembangunan)**

Menyatakan bahwa :

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atau usaha saya sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi.
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut :
 - Menjiplak/plagiat hasil karya penelitian orang lain.
 - Merekayasa data angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal/ Makalah/ Skripsi dan penghunjukan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikian pernyataan ini saat perbuatan dengan kesadaran sendiri.

Medan, 7 Desember.....2018

Pembuat Pernyataan



NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat Pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website : <http://www.umsu.ac.id> Email : rektor@umsu.ac.id

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

Nomor : 5869 /II.3-AU/UMSU-05/F/2019
Lamp. : -

Medan, 26 Muharram 1441 H
26 September 2019 M

Hal : MENYELESAIKAN RISET

Kepada Yth.
Bapak/ Ibu Pimpinan
PTPN III PERSERO MEDAN
Di
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di **Perusahaan/ instansi** yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk *melanjutkan Penyusunan / Penulisan Skripsi pada Bab IV – V*, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpinan, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu (S1)** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **FERRY IRFANSYAH**
N P M : **1505160966**
Semester : **VIII (Delapan)**
Jurusan : **MANAJEMEN**
Judul Skripsi : **Pengaruh Kompetensi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan**

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan

H. JANURI, SE., MM., M.Si.

Tembusan :



PERMOHONAN IZIN PENELITIAN

Medan, 7-12-2018

Kepada Yth.
Bapak Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Univ. Muhammadiyah Sumatera Utara

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama Lengkap : F E R R Y I R F A N S Y A H

NPM : 1 5 0 5 1 6 0 9 6 6

Tempat/Tgl. Lahir : M E D A N , 1 5 s e p t e m b e r
1 9 9 7

Program Studi : MANAJEMEN/EKONOMI PEMBANGUNAN

Alamat Mahasiswa : J L . H . A B B A S , T A M I A S L I

Tempat Penelitian : P T P N I I I P e r s e r o

Alamat Penelitian : J L . S E I B A T A N G H A R I
N O . 2

Memohon kepada Bapak untuk pembuatan Izin Penelitian sebagai syarat untuk memperoleh data dan identifikasi masalah dari perusahaan tersebut guna pengajuan judul penelitian.

Berikut saya lampirkan syarat-syarat lain:

1. Transkrip nilai sementara
2. Kwitansi SPP tahap berjalan

Demikianlah permohonan ini saya buat dengan sebenarnya, atas perhatian Bapak saya ucapkan terima kasih.

Diketahui:
Ketua Prodi/ Sekretaris Prodi

Wassalam
Pemohon

(FERRY R F A N S Y A H)