

**PENGARUH KOMPETENSI DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN  
PROVINSI SUMATERA UTARA**

**SKRIPSI**

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



Oleh :

**WIZLI HULWAN AULIA**  
**1405160424**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2018**



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 SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama Lengkap : WIZLI HULWAN AULIA

N.P.M : 1405160424

Program Studi : MANAJEMEN

Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Judul Skripsi : PENGARUH KOMPETENSI DAN PENEMPATAN  
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS  
PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN PROVINSI  
SUMATERA UTARA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian  
mempertahankan skripsi.

Medan, Oktober 2018

Pembimbing Skripsi

HASTINA FEBRIATY, SE, M.Si

Disetujui Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dekan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

JASMAN SYARFUDDIN HSB, SE, M.Si

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



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

Jl. Kapt. Mochtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI**

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 17 Oktober 2018, Pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

**MEMUTUSKAN**

Nama : WIZLI HULWAN AULIA  
N P M : 1405160424  
Program Studi : MANAJEMEN  
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPETENSI DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN PROVINSI SUMATERA UTARA

Dinyatakan : (B) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

**TIM PENGUJI**

Penguji I

M. ELFI AZHAR, S.E., M.Si

Penguji II

MUHAMMAD ARIF, S.E., M.M.

Pembimbing

HASTINA FEBRIATY, S.E., M.Si

**PANITIA UJIAN**

Ketua

Sekretaris

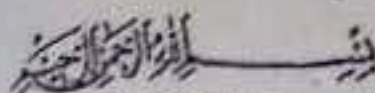
H. JANURI, S.E., M.M., M.Si

ADE GUNAWAN, S.E., M.Si

# PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

kepada Yth.  
Ketua Jurusan .....  
Fakultas Ekonomi UMSU  
Di  
Medan.

Medan, ..... H  
M



Dengan hormat  
Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Wisti Hulwan Andra  
NPM : 1401603124  
Konsentrasi : MCDM  
Kelas / Sem : M malam / U1

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

Nama Pembimbing : Hastine Febrianty disetujui prodi :   
Dari hasil survei & kunjungan ke perusahaan / tempat penelitian serta proses pembimbingan ..  
dapat diidentifikasi masalah penelitian sebagai berikut :

1. Masih ada penempatan pegawai yang di lakukan hanya melihat pengisian penempatan dari pegawai tersebut
2. Belum optimalnya prestasi kerja karyawan pada kenyataannya masih ada pegawai yg bisa melakukan secara tepat waktu
3. ....

Dengan demikian judul yang disetujui bersama dosen pembimbing adalah :

Pengaruh Kompetensi dan Penempatan Kerja Terhadap ~~prestasi~~ Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara

Medan, ..... 20..

Dosen Pembimbing

Peneliti/Mahasiswa

Hastine Febrianty, S.P., M.Pi

Wisti Hulwan Andra

Disetujui Oleh :  
Ketua / Sekretaris Jurusan

Dr. Hastudy Tanjung, S.P., M.Pi

Diagendakan pada tanggal : 22-02-2018  
Nomor Agenda : .....

## Catatan :

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

## SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : KEIHLI HULWANAH AULIA  
NPM : 19051604241  
Konsentrasi : MISDM  
Fakultas : Ekonomi (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/IESP/  
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas 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, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan 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 UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan.....20.  
Pembuat Pernyataan



NB :

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



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

UNIVERSITAS : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
 FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS  
 PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
 JENJANG : STRATA SATU (SI)

DOSEN PEMBIMBING  
 KETUA PROG. STUDI : JASMAN SYARIFUDDIN, SE, M.Si  
 DOSEN PEMBIMBING : HASTINA FEBRIATY, SE, M.Si  
 NAMA MAHASISWA : WIZLI HULWAN AULIA  
 NPM : 1405160424  
 PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
 JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMPETENSI DAN PENEMPATAN  
 KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS  
 PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN PROVINSI  
 SUMATERA UTARA

Tanggal	Deskripsi Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
31/8/2018	- Perbaiki Nama Penulis / bimbingan Di Fas II	}	
	- perbaiki format penulisan		
	- perbaiki daftar pustaka		
	- perbaiki teknik analisis data		
3/9/2018	- perbaiki format penulisan - perbaiki daftar pustaka - perbaiki Nama peneliti Sblumnya - perbaiki cover	}	
5/9/2018	ACC Sidang		

Medan, September 2018

Pembimbing Skripsi

(HASTINA FEBRIATY, SE, M.Si)

Diketahui / Disetujui  
 Ketua Program Studi Manajemen

(JASMAN SYARIFUDDIN, SE, M.Si)

## ABSTRAK

**WIZLI HULWAN AULIA, NPM 1405160424, Pengaruh Kompetensi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara. Skripsi, 2018**

Tujuan melakukan penelitian untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi dan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara

Dengan pendekatan penelitian menggunakan asosiatif, dengan jumlah sampel sebanyak 65 pegawai, dimana pengambilan sampel dilakukan dengan ketentuan menggunakan rumus slovin. Hasil penelitian ini dikumpulkan melalui kuesioner yang diproses dan dianalisis dengan menggunakan Regresi Berganda. Lalu melakukan uji kualitas data yang digunakan adalah uji validitas dengan menggunakan *Corrected Item Total* dan uji reabilitas menggunakan *Cronbach Alpha*. Untuk uji hipotesis dalam penelitian ini. Peneliti menggunakan uji t, dan uji F serta melakukan uji determinasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel kompetensi terhadap variabel kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara yang ditunjukkan dari hasil  $t_{hitung} (4,656) > t_{tabel} (1,67)$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ , terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel penempatan ( $X_2$ ), terhadap variabel kinerja pegawai ( $Y$ ) pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara yang ditunjukkan dari hasil  $t_{hitung} (4,954) > t_{tabel} (1,69)$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  dan secara simultan juga terdapat pengaruh antara kompetensi dan penempatan terhadap variabel kinerja pegawai, dengan *R Square* yaitu sebesar 0,710 atau 71% yang artinya variabel dari kinerja pegawai dengan kompetensi dan penempatan sedangkan sisanya 29% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya motivasi, budaya organisasi dan variabel lainnya

**Kata Kunci : *Kompetensi, Penempatan dan Kinerja Karyawan.***

## KATA PENGANTAR



Alhamdulillah, segala puji syukur bagi ALLAH SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis mendapatkan kemudahan-kemudahan dalam menyelesaikan skripsi ini, dimana skripsi ini sangat penulis butuhkan dalam rangka sebagai kelengkapan penulis untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dengan segala keterbatasan ilmu dan kemampuan yang dimiliki, penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan para pembaca berkenan memberikan saran dan masukan yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Selanjutnya, tak lupa penulis juga dengan rasa hormat mengucapkan terima kasih tak terhingga kepada :

1. Ayahanda Hasanuddin SE dan Ibunda Kurniasih S.Pd yang telah banyak berkorban dan membesarkan, mendidik serta memberikan dukungan baik moral dan material, sehingga penulis dapat memperoleh keberhasilan.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, SE, M.M, M.Si, Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan, SE, M.Si, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.



5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si, Selaku Dekan III Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin HSB, SE, M.Si, Selaku Ketua Program Studi Ekonomi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen, SE, M.Si. Selaku Sekretaris Program Studi Ekonomi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Ibu Hastina Febriaty, SE, M.Si. Selaku Dosen Pembimbing saya, yang telah membimbing saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Pimpinan dan seluruh pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara tanpa terkecuali yang telah berpartisipasi khususnya dalam pemberian data.
10. Dan kepada teman Fildzah Rahman S.M dan teman seperjuangan dan teman-teman yang telah memberikan dukungan kepada penulis, semoga kita bisa sukses selalu.

Seiring doa dan semoga ALLAH SWT membalas segala kebaikan yang telah diberikan kepada penulis serta dengan menyerahkan diri kepada Nya, seraya mengharapkan ridho Nya dan dengan segala kerendahan hati penulis menyerahkan Tugas Akhir ini yang jauh dari kesempurnaan hanyalah milik ALLAH SWT. Akhirnya, penulis mengharapkan semoga skripsi ini dapat mendatangkan manfaat bagi kita semua, Aamiin... ya Rabbal Alaamiin...

Medan, September 2018  
Penulis

**Wizli Hulwan Aulia**  
**1405160424**

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah .....	4
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	6
<b>BAB II LANDASAN TEORI .....</b>	<b>7</b>
A. Uraian Teori .....	7
1. Kinerja .....	7
a. Pengertian Kinerja.....	7
b. Faktor Kinerja .....	8
c. Manfaat Kinerja .....	9
d. Penilaian Kinerja.....	11
e. Indikator Kinerja .....	13
2. Kompetensi .....	14
a. Pengertian Kompetensi .....	14
b. Jenis – Jenis Kompetensi .....	16
c. Manfaat Kompetensi .....	18

d. Faktor Mempengaruhi Kompetensi.....	19
e. Tujuan Kompetensi .....	20
f. Indikator Kompetensi.....	20
3. Penempatan Kerja .....	22
a. Pengertian Penempatan Kerja .....	22
b. Faktor Mempengaruhi Penempatan Kerja .....	23
c. Proses Penempatan Kerja.....	25
d. Jenis-Jenis Penempatan Kerja.....	26
e. Indikator Penempatan Kerja.....	27
B. Kerangka Konseptual .....	30
C. Hipotesis .....	34
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>35</b>
A. Pendekatan Penelitian .....	35
B. Definisi Operasional Variabel.....	35
C. Tempat dan Waktu Penelitian .....	37
D. Populasi dan Sampel .....	37
E. Teknik Pengumpulan Data.....	39
F. Teknik Analisis Data .....	43
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>49</b>
A. Hasil Penelitian .....	49
1. Deskripsi Data.....	49
2. Analisis Data .....	56
B. Pembahasan.....	65

<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>68</b>
A. Kesimpulan .....	68
B. Saran .....	69

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel III.1 Indikator Kinerja .....	36
Tabel III.2 Indikator Kompetensi.....	36
Tabel III.3 Indikator Penempatan .....	37
Tabel III.4 Waktu Penelitian .....	37
Tabel III.5 Skala Likert .....	39
Tabel III.6 Validitas Kompetensi.....	40
Tabel III.7 Validitas Penempatan.....	40
Tabel III.8 Validitas Kinerja .....	41
Tabel III.9 Uji Reliabilitas .....	42
Tabel IV.1 Skala Likert.....	49
Tabel IV.2 Distribusi Koresponden Jenis Kelamin.....	50
Tabel IV.3 Distribusi Koresponden Berdasarkan Usia.....	50
Tabel IV.4 Distribusi Koresponden Berdasarkan Pendidikan .....	50
Tabel IV.5 Skor Angket Kompetensi.....	51
Tabel IV.6 Skor Angket Penempatan .....	52
Tabel IV.7 Skor Angket Kinerja .....	54
Tabel IV.8 Analisis Regresi Linear Berganda .....	56
Tabel IV.9 Uji Multikolinieritas .....	59
Tabel IV.10 Uji t .....	61
Tabel IV.11 Uji F.....	63
Tabel IV.12 Koefisien Determinasi .....	64
Tabel IV.13 Koefisien Korelasi .....	65

**DAFTAR GAMBAR**

Gambar II.1 Paradigma Penelitian .....	31
Gambar II.2 Paradigma Penelitian .....	32
Gambar II.3 Kerangka Konseptual .....	33
Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis .....	46
Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis .....	47
Gambar IV.1 Histrogram .....	58
Gambar IV.2 P-Plot.....	59
Gambar IV.3 Uji Heterokedastisitas .....	60
Gambar IV.4 Kriteria Pengujian Hipotesis .....	62
Gambar IV.5 Kriteria Pengujian Hipotesis .....	62
Gambar IV.6 Kriteria Pengujian Hipotesis .....	63

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan asset terbesar dari sebuah organisasi/perusahaan. Tanpa SDM yang berkualitas, mustahil suatu pencapaian tujuan organisasi bisa terwujud. Keberhasilan suatu instansi dalam mencapai tujuan, tidak terlepas dari peran dan kinerja para pegawai yang ada dalam instansi tersebut. Pegawai sebagai sumber daya manusia merupakan asset terpenting bagi instansi karena perannya sebagai pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional instansi. Untuk itu para pegawai diarahkan agar dapat meningkatkan kinerjanya sehingga memiliki perilaku dan sikap yang mencerminkan tanggung jawab

Kinerja (*Performance*) mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan pegawai. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggungjawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral atau etika, (Moeheriono, 2010 hal. 49).

Kinerja individu dapat dipengaruhi oleh faktor kompetensi, dimana dengan semakin tinggi kompetensi pegawai semakin tinggi kinerja yang dicapainya. Selain kompetensi, penempatan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai (Simanjuntak, 2011 hal.22).

Kompetensi merupakan suatu karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik

dasar individu yang dimiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior ditempat kerja atau pada situasi tertentu. (Moeheriono, 2010 hal. 3-4)

Selain kompetensi, kinerja juga dapat dipengaruhi oleh penempatan kerja pegawai yang sesuai. Penempatan kerja pegawai merupakan serangkaian langkah kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan apakah tepat atau tidaknya seorang pegawai ditempatkan pada posisi tertentu yang ada didalam perusahaan. Penempatan pegawai yang tepat merupakan cara untuk mengoptimalkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap menuju prestasi kerja bagi pegawai itu sendiri.

Hal ini sangat penting karena bagi suatu perusahaan, penempatan pegawai pada posisi yang tepat merupakan suatu hal yang utama karena erat hubungannya dengan kinerja pegawai dalam memberikan manfaat yang besar bagi perusahaan. Penempatan pegawai tepat merupakan salah satu kunci untuk memperoleh kinerja yang optimal dari setiap pegawai, baik kreativitas dan prakarsanya akan berkembang. Hal ini akan membawa suatu organisasi atau perusahaan kepada hasil kerja yang optimal karena terdapat adanya korelasi positif antara penempatan pegawai dengan peningkatan kinerja pegawai. (Hasibuan, 2012 hal.71)

Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah No.3 tahun 2001 tentang Dinas Daerah Provinsi Sumatera Utara. Kemudian tugas fungsi dan tata kerja diatur berdasarkan keputusan Gubernur Sumatera Utara No. 06.256.K Tahun 2002 tanggal 12 Mei 2002. Kanwil Departemen Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara adalah instansi pemerintah pusat yang berada di daerah, yang sebagai perpanjangan tangan Menteri



Daerah. Sedangkan Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Utara adalah instansi Pemerintah Daerah yang dibentuk berdasarkan peraturan Daerah dan tunduk kepada Gubernur Sumatera Utara.

Berdasarkan dari survey awal yang dilakukan diperoleh informasi mengenai kinerja pegawai bahwa Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara terdapat beberapa permasalahan diantaranya masih adanya pegawai yang belum mampu dalam menguasai pekerjaan yang diberikan atasan, hal ini dikarenakan pegawai yang kurang kompeten dalam bidang pekerjaan, dimana pegawai dituntut untuk dapat menguasai pekerjaan di Sekretariat yang bertentangan dengan jenjang pendidikan yang diperoleh nya sehingga mengakibatkan kegelisahaan pegawai dalam bekerja serta masih adanya pegawai yang berkeluh kesah dalam melakukan pekerjaan yang diberikan

Para pegawai akan lebih senang dalam bekerja apabila didukung oleh berbagai situasi yang kondusif, sehingga dapat mengembangkan keterampilan yang dimilikinya. Di sisi lain, pegawai juga perlu dihargai dalam bekerja dengan memberikan promosi berupa peningkatan atas jabatan, dimana pegawai yang sudah lama mengabdikan kepada perusahaan juga perlu diperhatikan, guna untuk dapat meningkatkan kinerja dari pegawai itu sendiri.

Selain itu terdapat beberapa keluhan yang dialami oleh beberapa pegawai diantaranya masih adanya pegawai yang ditempatkan tidak sesuai dengan keahliannya, hal ini terlihat dari sebagian pegawai yang kurang menguasai pekerjaan yang diberikan oleh atasan, seperti dibagian protokol dalam penayampaian informasi yang dilakukan oleh pegawai yang memiliki latarbelakang

pengalaman dibidang Bendahara. Dengan keadaan yang dirasakan oleh pegawai menyebabkan pekerjaan yang diberikan tidak mampu tercapai dengan optimal.

Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara dalam melakukan penetapan atas kompetensi pegawai bertujuan agar dapat memperjelas standar kerja dan tujuan yang ingin dicapai serta dapat mengomunikasikan nilai dan hal-hal yang harus menjadi fokus kerja pegawai. Terlebih selama ini banyak instansi pemerintah yang belum mempunyai pegawai dengan kompetensi yang memadai, ini dibuktikan dengan rendahnya produktivitas pegawai dan sulitnya mengukur kinerja pegawai.

Penelitian ini pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Menurut Eva Putri (2012) dengan judul penelitian Pengaruh Kompetensi Dan Penempatan (*Job Placement*) Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Wilayah Aceh dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa Hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi dan penempatan berpengaruh positif secara signifikan terhadap variabel kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan..

Berdasarkan uraian diatas sangat penting kompetensi dan penempatan dalam meningkatkan kinerja pegawai, maka itu, penulis tertarik untuk meneliti dengan mengangkat judul “**Pengaruh Kompetensi dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara**”.

## **B. Identifikasi Masalah**

Dari latar belakang yang dijelaskan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Masih adanya pegawai yang belum menguasai bidang pekerjaan yang sesuai dengan jabatannya.
2. Masih adanya pegawai yang ditempatkan tidak sesuai dengan keahliannya, hal ini terlihat dari sebagian pegawai yang kurang menguasai pekerjaan yang diberikan oleh atasan.
3. Kinerja pegawai yang kurang optimal, terbukti dengan pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan dengan tepat waktu.

### **C. Batasan dan Rumusan Masalah**

#### **1. Batasan Masalah**

Agar penelitian lebih fokus dan tidak meluas dari pembahasan yang dimaksud. Penelitian ini hanya membahas tentang kompetensi dan penempatan kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil yang bekerja pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.

#### **2. Rumusan Masalah**

Dari latar belakang masalah diatas maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

- a. Apakah ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara ?
- b. Apakah ada pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara ?
- c. Apakah ada pengaruh kompetensi dan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara ?

## **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi dan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara

### **2. Manfaat**

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

- a. Secara teoritis, dengan adanya penelitian ini dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama proses belajar pada jurusan Manajemen khususnya menambah kemampuan dalam memahami aspek sumber daya manusia
- b. Secara praktis, untuk mengetahui sejauh mana kompetensi dan penempatan kerja berdampak pada kinerja pegawai. Dan diharapkan hasilnya dapat menjadi pertimbangan dalam menyusun strategi untuk meningkatkan kinerja pegawai.
- c. Secara akademis, sebagai salah satu bahan kajian empiris terutama menyangkut kompetensi dan penempatan kerja serta kinerja pegawai

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Uraian Teori**

##### **1. Kinerja**

###### **a. Pengertian Kinerja**

Secara garis besar, kinerja dapat dipahami sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, guna mencapai tujuan organisasi. Menurut Hasibuan (2012 hal. 105) kinerja pegawai adalah “suatu hasil kerja dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”.

Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, (Mangkunegara, 2010 hal. 9).

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. (Rivai, 2011 hal.97).

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing – masing, dalam

upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Moeheriono, 2010 hal. 96).

Berdasarkan defenisi diatas bahwa kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai Tujuan. Perusahaan umumnya mendasarkan perencanaan tujuan yang hendak dicapai di masa depan dengan perilaku yang diharapkan dari keseluruhan pegawai dalam mewujudkan tujuan tersebut.

#### **b. Faktor-Faktor Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Mangkunegara (2010 hal. 67) Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja adalah Faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

##### 1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita, artinya pegawai yang memiliki IQ yang rata-rata (IQ 110-120) dengan memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka ia akan lebih mudah dalam mencapai kinerja yang diharapkan oleh suatu perusahaan, oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

##### 2) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*Attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Sedangkan menurut Sjafri (2007 hal. 155) menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh faktor intrinsik yaitu personal individu dan factor ekstrinsik yaitu kepemimpinan, sistem, tim, situasional, dan konflik. Dalam Uraian rincian faktor-faktor tersebut sebagai berikut :

- 1) Faktor Personal/individual, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan (skill), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi yang dimiliki pegawai.
- 2) Faktor Kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan tem leader dalam memberikan dorongan, semangat dan dukungan kerja.
- 3) Faktor Tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- 4) Faktor Sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi dan kultur kinerja.
- 5) Faktor Situasional, meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.
- 6) Konflik, meliputi konflik dalam diri individu/konflik peran, konflik antar individu, konflik antar kelompok/organisasi.

Kinerja individu dapat dipengaruhi oleh faktor kompetensi, dimana dengan semakin tinggi kompetensi pegawai semakin tinggi kinerja yang dicapainya. Selain kompetensi, penempatan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai (Simanjuntak, 2011 hal.22).

### **c. Manfaat Kinerja**

Menurut Sedarmayanti (2009 hal. 22) terdapat beberapa manfaat dari pada kinerja tersebut, yaitu:

- 1) Peningkatan prestasi, dengan adanya penilaian baik manajer maupun pegawai memperoleh umpan balik dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan mereka.
- 2) Kesempatan kerja yang adil, adanya penilaian kinerja yang akurat dapat menjamin pegawai untuk memperoleh kesempatan menempati posisi pekerja sesuai dengan kemampuannya.
- 3) Kebutuhan Peatihan dan Pengembangan, melalui penilaian prestasi kerja akan dideteksi pegawai yang kemampuannya rendah sehingga memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.
- 4) Penyesuaian Kompensasi, penilaian prestasi kerja dapat membantu para manajer untuk mengambil kepuasan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi, gaji, insentif dan sebagainya.
- 5) Keputusan Promosi dan Demosi, hasil penilaian prestasi kerja terhadap pegawai dapat digunakan untuk mengambil keputusan dalam rangka mempromosikan dan mendemosikan pegawai yang prestasi kerjanya kurang baik.

Meurut Rivai (2011 hal. 55) manfaat penilaian kinerja terdiri dari manfaat bagi pegawai, manfaat bagi penilai, dan manfaat bagi perusahaan.

- 1) Adapun manfaat penilaian kinerja bagi pegawai yang dinilai antara lain adalah:
  - a) Meningkatkan motivasi,
  - b) Meningkatkan kepuasan kerja,
  - c) Adanya kejelasan standar hasil yang diharapkan,



- d) Adanya kesempatan berkomunikasi keatas,
  - e) Peningkatan pengertian tentang nilai pribadi.
- 2) Adapun manfaat penilaian kinerja bagi penilai antara lain adalah:
- a) Meningkatkan kepuasan kerja,
  - b) Kesempatan untuk mengukur dan mengidentifikasi,
  - c) Kecenderungan kinerja pegawai,
  - d) Meningkatkan kepuasan kerja baik dari para manajer ataupun pegawai,
  - e) Sebagai sarana meningkatkan motivasi pegawai,
  - f) Bisa mengidentifikasi kesempatan untuk rotasi pegawai,
- 3) Adapun manfaat penilaian kinerja bagi perusahaan antara lain adalah:
- a) Untuk memperbaiki seluruh simpul unit-unit yang ada dalam perusahaan
  - b) Untuk meningkatkan kualitas komunikasi,
  - c) Untuk meningkatkan motivasi pegawai secara keseluruhan,
  - d) Untuk meningkatkan pandangan secara luas menyangkut tugas yang dilakukan untuk masing–masing pegawai.

#### **d. Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil termasuk tingkat ketidakhadiran, (Rivai, 2011 hal. 549).

Menurut Rivai (2011 hal. 554), kegunaan penilaian kinerja ditinjau dari berbagai perspektif pengembangan perusahaan, khususnya manajemen SDM, yaitu :

- 1) Posisi tawar. Untuk memungkinkan manajemen melakukan negosiasi yang obyektif dan rasional dengan serikat buruh (kalau ada) atau langsung dengan pegawai.
- 2) Perbaikan kinerja. Umpan balik pelaksanaan kerja yang bermanfaat bagi pegawai, manajer, dan spesialis personil dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja pegawai.
- 3) Penyesuaian kompensasi. Penilaian kinerja membantu pengambil keputusan dalam penyesuaian ganti-rugi, menentukan siapa yang perlu dinaikkan upahnya, bonus atau kompensasi lainnya.
- 4) Keputusan penempatan. Membantu dalam promosi, keputusan penempatan, perpindahan, dan penurunan pangkat.
- 5) Pelatihan dan pengembangan. Kinerja buruk mengindikasikan adanya suatu kebutuhan untuk latihan; sedangkan kinerja baik mengindikasikan adanya potensi yang perlu dikembangkan.
- 6) Perencanaan dan pengembangan karier. Umpan balik penilaian kinerja dapat digunakan sebagai panduan dalam perencanaan dan pengembangan karier pegawai sehingga dapat diselaraskan antara kebutuhan pegawai dan perusahaan.
- 7) Evaluasi proses staffing. Prestasi kerja yang baik atau buruk mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen SDM.
- 8) Ketidakkuratan informasi. Kinerja lemah menandakan adanya kesalahan di dalam informasi analisis pekerjaan, perencanaan SDM atau system informasi manajemen SDM. Pemakaian informasi yang tidak akurat dapat

mengakibatkan proses rekrutmen, pelatihan, atau pengambilan keputusan tidak sesuai.

- 9) Kesempatan kerja yang adil. Penilaian kinerja yang akurat terkait dengan pekerjaan dapat memastikan bahwa keputusan penempatan internal tidak bersifat diskriminatif.
- 10) Mengatasi tantangan-tantangan eksternal. Departemen SDM membantu pegawai mengatasi tantangan-tantangan eksternal, seperti masalah keluarga, keuangan, kesehatan, dan lain-lain.

Sedangkan Menurut Siagian (2008 hal. 604) penilaian kinerja dapat digunakan untuk menekan perilaku yang tidak semestinya dan untuk merangsang serta untuk menegakan perilaku yang semestinya yang diinginkan melalui umpan balik hasil kinerja pada waktunya serta memberikan penghargaan baik bersifat intristik maupun ekstristik.

#### **e. Indikator Kinerja**

Menurut Dessler (2010 hal. 329) menyebutkan bahwa terdapat enam indikator dari kinerja yaitu:

- 1) Kualitas kerja adalah akurasi, ketelitian, tingkat dapat diterimanya pekerjaan yang dilakukan,
- 2) Produktivitas adalah kuantitas dan efisiensi kerja yang dihasilkan pekerjaan dalam periode waktu tertentu,
- 3) Pengetahuan mengenai pekerjaan adalah keahlian praktis dan teknik serta informasi yang digunakan dalam pekerjaan,
- 4) Kepercayaan adalah tingkatan dimana pegawai dapat dipercaya berkaitan dengan penyelesaian pekerjaan dan tindak lanjutnya,

- 5) Ketersediaan adalah tingkatan dimana pegawai tepat waktu, mengobservasi penentuan waktu istirahat/jam makan, dan keseluruhan catatan kehadiran,
- 6) Kebebasan adalah sejauhmana pekerjaan bisa dilakukan sendiri dengan atau tanpa pengawasan supervisor.

Menurut Mathis dan Jackson (2008 hal. 378), pada umumnya terdapat beberapa elemen kinerja pegawai antara lain:

- 1) Kuantitas dari hasil, diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
- 2) Kualitas dari hasil, diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan pegawai.
- 3) Ketepatan waktu dari hasil, diukur dari persepsi pegawai terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output. Dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia.
- 4) Kehadiran, tingkat kehadiran pegawai dalam perusahaan dapat menentukan kinerja pegawai.
- 5) Kemampuan bekerja sama, diukur dari kemampuan pegawai dalam bekerjasama dengan rekan kerja dan lingkungannya

## **2. Kompetensi**

### **a. Pengertian Kompetensi**

Kompetensi secara harfiah berasal dari kata competence, yang berarti kemampuan, wewenang dan kecakapan. Dari segi etimologi, kompetensi berarti segi keunggulan, keahlian dari perilaku seseorang pegawai atau pemimpin yang

mana punya suatu pengetahuan, perilaku dan ketrampilan yang baik.. kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang pegawai berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga pegawai negeri tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien.

Menurut Hutapea dan Thoha (2008 hal. 28) menjelaskan bahwa kompetensi adalah sebagai berikut : “Kemampuan dan kemauan dalam melakukan sebuah tugas dengan kinerja yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan.”

Menurut Spencer & Spencer dalam Moehariono (2010 hal. 3-4) menjelaskan bahwa kompetensi adalah sebagai berikut : “Karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang dimiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior ditempat kerja atau pada situasi tertentu.

Menurut Mc.Clelland dalam Sedarmayanti (2009 hal. 126) menjelaskan bahwa kompetensi adalah sebagai berikut: “Karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik.”

Menurut Wibowo (2012 hal. 324) menjelaskan bahwa kompetensi adalah sebagai berikut: “Suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.”

Berdasarkan pengertian tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan dalam kerja dengan menintegrasikan pengetahuan, keterampilan, kemampuan serta nilai-nilai pribadi berdasarkan pengalaman dan pembelajaran dalam rangka pelaksanaan tugasnya secara professional, efektif dan efisien.

## **b. Jenis-Jenis Kompetensi**

### 1) Kompetensi Individu

Kompetensi individu adalah kemampuan kerja yang dimiliki oleh seseorang yang mengintegrasikan pengetahuan, keterampilan, sikap serta nilai-nilai pribadi berdasarkan pengalaman dan pembelajaran dalam upaya pelaksanaan tugas secara professional, efektif dan efisien. Menurut Moehariono (2010 hal. 13) mengemukakan bahwa dalam setiap individu terdapat beberapa karakteristik kompetensi dasar, yaitu sebagai berikut :

- a) Watak (*traits*), yaitu yang membuat seseorang memiliki sikap dan perilaku atau bagaimanakah orang tersebut merespon sesuatu dengan cara tertentu, seperti percaya diri (*self-confidence*), kontrol diri (*self control*), ketabahan atau daya tahan (*hariness*).
- b) Motif (*motive*), yaitu sesuatu yang diinginkan seseorang atau secara konsisten dipikirkan dan diinginkan yang mengakibatkan suatu tindakan atau dasar dari dalam yang bersangkutan untuk melakukan suatu tindakan.
- c) Bawaan (*self concept*), yaitu sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang.

- d) Pengetahuan (*knowledge*), yaitu informasi yang dimiliki seseorang pada bidang atau area tertentu.
- e) Keterampilan atau keahlian (*skill*), yaitu kemampuan untuk melaksanakan tugas tertentu baik secara fisik maupun mental.

Kompetensi pengetahuan dan keterampilan cenderung lebih mudah untuk dikembangkan dengan adanya pendidikan dan pelatihan bagi pegawai yang dianggap masih kurang kompetensinya, sedangkan kompetensi konsep diri, watak dan motif berada pada personality iceberg, lebih tersembunyi, sehingga cukup sulit untuk dikembangkan (Moehariono, 2010 hal. 14). Kompetensi seseorang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik dari dalam maupun dari luar, diantaranya adalah sebagai berikut :

- a. Bakat bawaan; bakat yang sudah ada dan melekat sejak dilahirkan.
- b. Motivasi kerja tinggi.
- c. Sikap, motif dan cara pandang.
- d. Pengetahuan yang dimiliki (formal maupun non formal).
- e. Keterampilan atau keahlian yang dimiliki.
- f. Lingkungan hidup dari kehidupan sehari-hari.

## 2) Kompetensi Organisasi

Tidak dapat dipungkiri dan diragukan lagi bahwa salah satu factor yang paling penting dan mampu menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi adalah factor sumber daya manusia. Keunggulan bersaing (*competitive advantage*) suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya. Oleh karena itu, penanganan sumber daya manusia harus dilakukan secara menyeluruh dan seksama dalam kerangka

system pengelolaan sumber daya manusia yang bersifat strategis, menyatu dan selalu terhubung, sesuai tujuan dan visi misi organisasi (Moehariono, 2010 hal. 42).

### **c. Manfaat Kompetensi**

Menurut Ruky (2008 hal. 107) mengatakan bahwa terdapat berbagai alasan dan manfaat kompetensi yaitu sebagai berikut :

1) Memperjelas standar kerja dan arahan yang ingin dicapai; Keterampilan, pengetahuan dan karakteristik apa saja yang dibutuhkan dalam pekerjaan. Dan perilaku apa saja yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang pada akhirnya berpengaruh terhadap kinerja.

2) Alat seleksi karyawan;

Penggunaan kompetensi sebagai alat seleksi karyawan dalam organisasi untuk memilih calon karyawan terbaik yaitu diharapkan adanya kejelasan perilaku dari karyawan, sasaran yang efektif, memperkecil biaya rekrutmen.

3) Memaksimalkan produktivitas;

Mencapai karyawan bila dikembangkan untuk menutupi kesenjangan dalam keterampilan sehingga mampu maksimal dalam bekerja.

4) Dasar pengembangan sistem remunerasi.

Untuk mengembangkan sistem remunerasi akan terarah dan transparan dengan mengaitkan sebanyak mungkin keputusan dengan suatu set perilaku yang diharapkan yang ditampilkan dari seseorang karyawan.



- 5) Memudahkan adaptasai terhadap perubahan;

Untuk menetapkan keterampilan apa saja yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan yang selalu berubah.

- 6) Menyelesaikan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi;

Untuk mengkomunikasikan nilai-nilai dan hal-hal apa saja yang harus menjadi fokus dalam unjuk kerja pegawai

Sedangkan menurut Richard Bernhart yang dikutip Azhar (2009 hal. 10)

menyatakan bahwa kegunaan kompetensi yaitu sebagai berikut :

- 1) Untuk proses seleksi, training, development, dan evaluasi.

Proses membuat daftar kompetensi dimulai dengan melakukan analisis tugas pekerjaan (*Job task analysis*) secara lengkap. Data dari analisis kemudian dikelompokkan, menjadi kelompok-kelompok tugas yang diberi nama dan disebut kompetensi.

- 2) Untuk menentukan level seseorang suatu kompetensi,

Menyeleksi orang sesuai suatu pekerjaan berdasarkan levelnya untuk kompetensi-kompetensi yang dibutuhkan pada pekerjaan itu. Menilai kinerja pegawai dengan melihat levelnya saat ini untuk kompetensi-kompetensi yang dibutuhkan pada pekerjaan.

#### **d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi**

Menurut Zwell (2008 hal. 56-58) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi seseorang. Faktor-faktor tersebut antara lain sebagai berikut :

- 1) Keyakinan dan Nilai-Nilai
- 2) Keterampilan
- 3) Pengalaman
- 4) Karakteristik Kepribadian

- 5) Motivasi
- 6) Isu Emosional
- 7) Kemampuan Intelektual
- 8) Budaya Organisasi

Menurut Wibowo (2012 hal.102) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu sebagai berikut:

- 1) Keyakinan dan Nilai-nilai
- 2) Keterampilan
- 3) Pengalaman
- 4) Karakteristik Kepribadian
- 5) Motivasi
- 6) Isu emosional
- 7) Kemampuan intelektual
- 8) Budaya organisasi

#### **b. Tujuan Kompetensi**

Menurut Hutapea dan Nurianna (2008 hal. 16) mengungkapkan bahwa penggunaan kompetensi dalam organisasi atau perusahaan pada umumnya memiliki beberapa tujuan yaitu sebagai berikut :

- 1) Pembentukan Pekerjaan
- 2) Evaluasi Pekerjaan
- 3) Rekrutmen dan Seleksi
- 4) Pembentukan dan Pengembangan Organisasi
- 5) Membentuk dan Memperkuat Nilai dan Budaya Organisasi
- 6) Pembelajaran Organisasi
- 7) Manajemen Karier dan Penilaian Potensi pegawai
- 8) Sistem Imbal Jasa

Menurut Hutapea dan Thoha (2008 hal.99) kompetensi sumber daya manusia dalam organisasi atau perusahaan pada umumnya bermanfaat untuk:

- 1) Pembentukan pekerjaan (*Job Designing*)
- 2) Evaluasi Pekerjaan (*Job Evaluation*)
- 3) Rekrutmen dan seleksi (*Recruitment and Selection*)
- 4) Pembentukan dan pengembangan organisasi.
- 5) Membentuk dan memperkuat nilai dan budaya perusahaan
- 6) Pembelajaran organisasi (*Organizational Learning*)
- 7) Penilaian potensi pegawai (*Employee's Assessment*)
- 8) Sistem imbal jasa (*Reward System*)

### c. Indikator Kompetensi

Menurut Umi Narimawati (2007 hal.75) Kompetensi individual dapat diklasifikasikan menjadi tiga yaitu:

- 1) Kompetensi intelektual adalah karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan intelektual individu \ yang bersifat relatif stabil ketika menghadapi permasalahan di tempat kerja, yang dibentuk dari sinergi antara watak konsep diri.
- 2) Kompetensi emosional adalah karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan untuk menguasai diri dan memahami lingkungan secara objektif dan moralis sehingga pola emosinya relatif stabil dalam menghadapi permasalahan ditempat kerja.
- 3) Kompetensi sosial adalah karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan untuk membangun simpul-simpul kerja sama dengan orang lain yang relatif bersifat stabil ketika menghadapi permasalahan di tempat kerja.

Menurut Hutapea dan Thoaha (2008 hal. 28) mengungkapkan bahwa ada tiga komponen utama pembentukan kompetensi yaitu sebagai berikut :

#### 1) Pengetahuan (*Knowledge*)

Informasi yang dimiliki seseorang pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai bidang yang digelutinya (tertentu), misalnya bahasa komputer.

#### 2) Keterampilan (*Skill*)

Suatu upaya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada seseorang pegawai dengan baik dan maksimal,.

### 3) Sikap (*Attitude*)

Pola tingkah laku seseorang pegawai di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan peraturan perusahaan. Apabila pegawai mempunyai sifat mendukung pencapaian organisasi, maka secara otomatis segala tugas yang dibebankan kepadanya akan dilaksanakan sebaik-baiknya.

## 3. Penempatan Kerja

### a. Pengertian Penempatan Kerja

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

Menurut Mathis dan Jackson (2008 hal.262) menyatakan bahwa : Penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang pegawai cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan.

Menurut Rivai (2011 hal.210) menyatakan bahwa : Penempatan adalah mengalokasikan para pegawai pada posisi kerja tertentu, khusus pada pegawai baru sesuai dengan bakat dan keahlian yang dimilikinya.

Menurut Hasibuan (2012 hal.63) menyatakan bahwa : Penempatan karyawan adalah tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon karyawan yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendegelasikan *authority* kepada orang tersebut.

Berdasarkan definisi yang dikemukakan oleh para ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa penempatan adalah kebijaksanaan sumber daya manusia untuk menentukan posisi/ jabatan seseorang.

#### **b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Penempatan Kerja**

Menurut Suwatno (2011 hal.129) dalam melakukan penempatan pegawai hendaknya mempertimbangkan faktor-faktor sebagai berikut:

##### 1) Pendidikan

Pendidikan yang harus dimiliki oleh seorang pegawai, minimum pendidikan yang disyaratkan dan alternatif

##### 2) Pengetahuan kerja

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

##### 3) Keterampilan kerja

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

- a) Keterampilan mental, seperti menganalisa data, membuat keputusan.
- b) Keterampilan fisik, seperti membetulkan listrik, mekanik dan lain lain.
- c) Keterampilan sosial, seperti mempengaruhi orang lain, menawarkan barang atau jasa dan lain-lain.

##### 4) Pengalaman kerja

Pengalaman seorang pegawai untuk melakukan pekerjaan tertentu.

Pengalaman kerja dapat menjadi bahan pertimbangan untuk :

- a) Pekerjaan yang harus ditempatkan
- b) Lamanya melakukan pekerjaan

Sedangkan Menurut Gauzali Saydam (2007 hal.155) faktor-faktor yang harus di pertimbangkan dalam penempatan pegawai sebagai berikut :

1) Faktor Prestasi Akademis

Prestasi akademis yang telah dicapai oleh pegawai yang bersangkutan selama mengikuti jenjang pendidikan harus mendapatkan pertimbangan. Dengan mempertimbangkan faktor prestasi akademis, maka dapat ditetapkan dimana pegawai yang bersangkutan akan ditempatkan sesuai dengan prestasi akademisnya.

2) Faktor Pengalaman

Pengalaman bekerja pada pekerjaan yang sejenis yang telah dialami sebelumnya perlu mendapatkan pertimbangan dalam rangka penempatan pegawai tersebut. Hal tersebut berdasarkan pada kenyataan yang menunjukkan bahwa makin lama bekerja maka makin banyak pengalaman yang dimiliki oleh pegawai yang bersangkutan. Banyaknya pengalaman bekerja memberikan kecenderungan bahwa pegawai yang bersangkutan memiliki keahlian dan pengalaman yang relatif tinggi.

3) Faktor Kesehatan Fisik dan Mental

Dalam menempatkan pegawai faktor fisik dan mental perlu dipertimbangkan karena tanpa pertimbangan yang matang maka hal-hal yang bakal merugikan perusahaan tidak menutup kemungkinan akan terjadi. Penempatan pegawai pada tugas dan pekerjaan tertentu harus disesuaikan dengan kondisi fisik dan mental pegawai yang bersangkutan.

#### 4) Faktor Status Perkawinan

Mengenai status perkawinan pegawai adalah merupakan hal yang sangat penting, selain untuk kepentingan ketenagakerjaan juga sebagai bahan pertimbangan dalam penempatan pegawai.

#### 5) Faktor Usia

Dalam rangka menempatkan pegawai, faktor usia pada diri pegawai yang lulus dalam seleksi perlu mendapatkan pertimbangan. Hal tersebut dimaksudkan untuk menghindari rendahnya prestasi kerja pegawai yang bersangkutan.

### c. Proses Penempatan Kerja

Sebelum mengadakan penempatan yang pegawai dalam hal ini perlu melihat proses yang harus ditempuh dalam hal ini menurut sulistiyani & Rosidah (2009 hal.155) adalah :

- 1) Menentukan kebutuhan-kebutuhan Sumber Daya Manusia.
- 2) Mengupayakan persetujuan anggaran untuk mengadakan atau mengisi jabatan
- 3) Mengembangkan kriteria penempatan yang valid.
- 4) Pengadaan (recruitmen).
- 5) Menyiapkan daftar dari para pegawai yang berkualitas.
- 6) Mengadakan seleksi pegawai.

Sedangkan menurut Suwatno (2011 hal.49) proses dalam penempatan kerja dalam perusahaan yang meliputi:

- 1) Harus ada wewenang untuk menempatkan pegawai yang datang dari daftar penerimaan pegawai yang dikembangkan melalui analisa beban kerja dan analisa tenaga kerja.

- 2) Kita harus dapat mempelajari mengenai standar pegawai yang dapat dipergunakan untuk membandingkan antara dari para calon pekerja yang dikemukakan oleh spesifikasi dari jabatan sebagai hasil analisa jabatan.
- 3) Kita harus mempelajari pelamar pekerjaan yang akan diseleksi untuk ditempatkan.

#### **d. Jenis-Jenis Penempatan Kerja**

Pegawai yang telah lulus seleksi kemudian akan ditempatkan oleh manajer dimana manajer perlu memperhatikan beberapa faktor yang harus diperhatikan dalam penempatan kerja pegawai demi kelangsungan perusahaan. Manajer yang profesional biasanya selalu jeli terhadap karakteristik dan kualifikasi yang dimiliki pegawai yang akan ditempatkan dalam satu tugas atau pekerjaan. Menurut Rivai (2011 hal.211) jenis jenis penempatan pegawai adalah sebagai berikut :

##### 1) Promosi

Promosi terjadi apabila seorang pegawai dipindahkan dari suatu pekerjaan kepekerjaan lain yang lebih tinggi dalam pembayaran, tanggung jawab dan atau level. Umumnya diberikan sebagai suatu penghargaan, hadiah (reward system) atas segala usaha dan prestasi dimasa lampau yang dilakukan oleh para karyawan.

##### 2) Transfer dan demosi

Transfer dan demosi adalah dua kegiatan utama penempatan pegawai lainnya yang ada pada perusahaan. Transfer terjadi jika seorang pegawai dipindahkan dari suatu bidang tugas kebidang tugas lainnya yang



tingkatannya hampir sama baik tingkat gaji, tanggung jawab, maupun tingkat strukturalnya.

### 3) Programs Job-posting

Program memberikan informasi kepada pegawai tentang pembukaan lowongan kerja dan persyaratannya. Pengumuman tentang lowongan kerja tersebut mengundang para pegawai yang memenuhi syarat untuk melamar. Tujuan program job-posting adalah untuk memberi dorongan bagi pegawai yang sedang mencari promosi dan transfer serta membantu departemen SDM dalam mengisi jabatan internal.

## e. Indikator Penempatan Kerja

Menurut Mathis dan Jackson (2008 hal.89) adapun indikator penempatan yakni:

### 1) Pekerjaan yang Tepat

Seseorang yang bekerja sesuai dengan kriteria pendidikan dan keahliannya serta dapat bekerja secara profesional karena sudah terlatih di bidang yang ditekuninya.

### 2) Pengetahuan dan Keterampilan

Pengetahuan adalah fakta-fakta dan pelajaran yang dapat kita pelajari agar mampu menghadapi masalah yang akan datang kedepannya, khususnya dalam masalah belajar dan pekerjaan. Sedangkan keterampilan adalah hal-hal atau langkah-langkah yang dapat kita kuasai karena selalu melatih atau melakukannya secara terus menerus sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan yang sudah ada.

### 3) Kemampuan

Pada dasarnya kemampuan terdiri atas dua kelompok yaitu:

- a) Kemampuan intelektual (*intellectual ability*), yaitu kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktifitas mental berpikir, menalar dan memecahkan masalah.
- b) Kemampuan fisik (*physical ability*), yaitu kemampuan melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, keterampilan, kekuatan, dan karakteristik serupa.

Adapun menurut Hasibuan (2012) tentang penempatan pegawai menyangkut beberapa indikator dari penempatan pegawai itu sendiri yaitu :

- 1) Pengalaman yaitu pengalaman seseorang tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan tertentu, pengalaman pekerjaan ini dinyatakan dalam Indikatornya adalah :
  - a) Pekerjaan yang harus dilakukan.
  - b) Lamanya melakukan pekerjaan itu.
- 2) Keterampilan yaitu kecakapan/keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang hanya diperoleh dalam praktek. Indikator keterampilan kerja adalah :
  - a) Keterampilan mental, seperti menganalisa data, membuat keputusan, menghitung, menghafal, dan lain-lain.
  - b) Keterampilan fisik, seperti membetulkan listrik, mencangkul, mekanik, dan lain-lain.
  - c) Keterampilan sosial, seperti mempengaruhi orang lain menawarkan barang atau jasa, dan lain-lain.

- 3) Latar Belakang Pendidikan yaitu pendidikan minimum yang disyaratkan yaitu menyangkut :
  - a. Pendidikan yang seharusnya, artinya pendidikan yang harus dijalankan syarat.
  - b. Pendidikan alternatif, yaitu pendidikan lain apabila terpaksa, dengan tambahan latihan tertentu dapat mengisi syarat pendidikan yang seharusnya.
- 4) Usia, yaitu dalam rangka menempatkan pegawai, faktor usia pada diri pegawai yang lulus dalam seleksi, perlu mendapatkan pertimbangan. Hal ini dimaksudkan untuk menghindarkan rendahnya produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai yang bersangkutan. Indikatornya adalah Usia pegawai.
- 5) Pengetahuan Kerja yaitu pengetahuan yang harus dimiliki oleh seorang tenaga kerja agar dapat melakukan kerja dengan wajar, Pengalaman kerja ini sebelum ditempatkan dan harus diperoleh pada ia bekerja dalam pekerjaan tersebut.
- 6) Masa Kerja yaitu Jangka waktu orang yang sudah bekerja pada suatu organisasi, lembaga, dan sebagainya. Indikatornya adalah : Berapa tahun lamanya bekerja
- 7) Promosi, yaitu pemindahan pegawai/karyawan, dari satu jabatan/tempat kepada jabatan/tempat lain yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya. Dan pada umumnya promosi yang diikuti dengan peningkatan income serta fasilitas yang lain. Indikatornya adalah : Peluang

untuk meningkatkan karier, Mendapat dukungan dari atasan dan Mempengaruhi peningkatan gaji atau pendapatan

## **B. Kerangka Konseptual**

Kerangka konseptual dalam suatu penelitian perlu dikemukakan apabila dalam penelitian tersebut berkenaan dengan dua variabel atau lebih. Menurut Sugiyono (2011 hal.89), kerangka konseptual merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan.

### **1. Pengaruh Kompetensi dengan Kinerja Pegawai**

Kompetensi merupakan suatu yang mendasari karakteristik dari suatu individu yang dihubungkan dengan hasil yang diperoleh dari suatu pekerjaan. Kompetensi melekat pada kepribadian seseorang dan dapat memprediksikan tingkah laku dan kemampuan secara luas pada semua situasi dan kondisi pekerjaan yang dihadapi. Peningkatan kompetensi pegawai akan mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Simanjuntak (2011 hal.22) yang menyatakan kinerja individu dipengaruhi oleh faktor kompetensi, Semakin tinggi kompetensi pegawai semakin tinggi kinerja yang dicapainya.

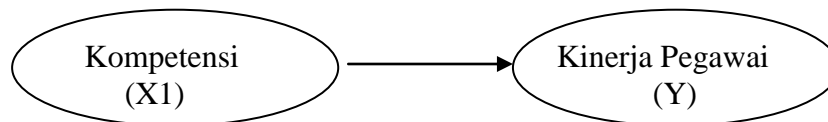
Penentuan tingkat kompetensi dibutuhkan agar dapat mengetahui tingkat kinerja yang diharapkan untuk kategori baik atau rata-rata. Penentuan kompetensi yang dibutuhkan tentunya akan dapat dijadikan dasar bagi evaluasi kinerja. Oleh karenanya, pengelolaan sumber daya manusia harus dikelola secara benar dan seksama agar tujuan dan sasaran organisasi dapat dicapai melalui pengelolaan sumber daya manusia yang optimal.

Dengan adanya kompetensi, sumber daya manusia dilihat sebagai manusia dengan keunikannya yang perlu dikembangkan. Manusia dilihat sebagai aset yang

berharga. Dengan adanya kecendrungan tersebut, maka peran sumber daya manusia akan semakin dihargai terutama dalam hal kompetensi sumber daya manusia.

Menurut Moeheriono (2010 hal. 8) hubungan antara kompetensi pegawai dengan kinerja adalah sangat erat dan penting sekali, relevansinya ada dan kuat akurat, bahkan pegawai apabila ingin meningkatkan kinerjanya, seharusnya mempunyai kompetensi yang sesuai dengan tugas pekerjaannya (*the right man on the right job*).

Penelitian ini pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya Sri Utari (2014) yang hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada CV Buana Mas Jaya Surabaya



**Gambar II.1**

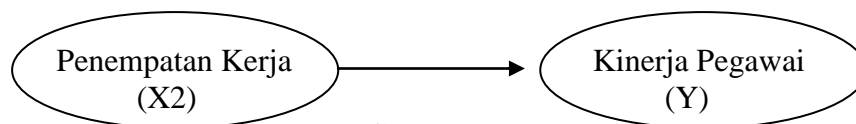
## **2. Pengaruh Penempatan terhadap Kinerja Pegawai**

Setiap karyawan mempunyai potensi dan kemampuan yang berbeda-beda dengan karyawan lainnya dan perbedaan itu membuat setiap karyawan bekerja dengan kemampuan yang berbeda pula. Perbedaan tersebut sangatlah berpengaruh terhadap penempatan pegawai pada posisi yang tepat dan sesuai dengan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki. Hal ini sangat penting bagi perusahaan guna mencapai kinerja pegawai secara maksimal.

Menurut Siagian (2008 hal.64) kinerja karyawan merupakan cerminan prosedur pengadaan karyawan yang dilakukan oleh bagian personalia. Artinya, jika penempatan karyawan sudah baik, sangat besar kemungkinan prestasi kerja karyawan akan memuaskan.

Menurut Flippo (2007 hal.246) Penempatan karyawan memiliki peran vital bagi suatu organisasi. Karena kegiatan tersebut akan didapatkan hasil pekerjaan yang sesuai dengan tujuan organisasi. Sehingga setiap pegawai akan menunjukkan kinerja yang tinggi. Untuk itu pencapaian tujuan organisasi secara efektif akan cepat tercapai.

Penelitian ini pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya Atkhan (2013) yang hasil penelitian menunjukkan bahwa penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur.



**Gambar II.2**

### **3. Pengaruh Kompetensi dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai**

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

Menurut Mangkunegara (2010 hal. 67), menyatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

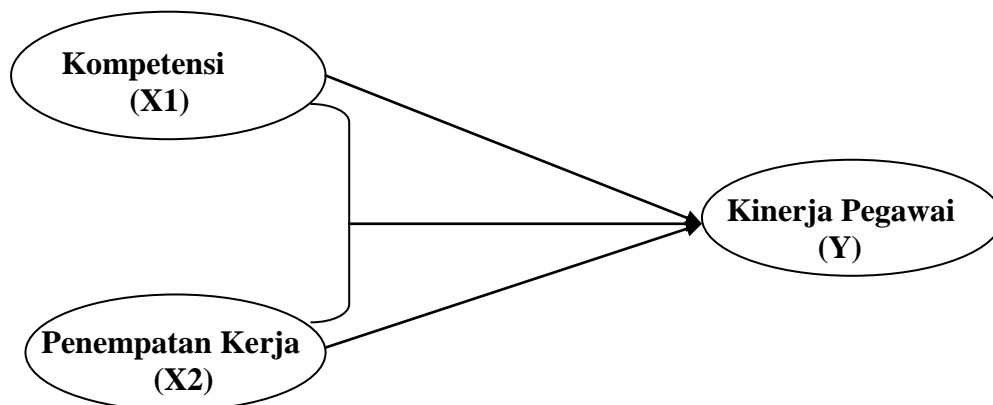
Kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai dan sesuai dengan tuntutan peran pekerjaan maka kinerja pegawai tersebut akan semakin meningkat. Pegawai yang kompeten biasanya memiliki pengetahuan dan keterampilan yang baik sehingga

mereka lebih bisa memanfaatkan potensi-potensi yang mereka miliki dan bisa dengan mudah memahami apa yang harus dikerjakan.

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

Penelitian ini pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya Eva Maulida Putri (2012) yang hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Aceh.

Pengaruh kompetensi dan penempatan terhadap kinerja pegawai dapat disusun kerangka konseptual dalam penelitian ini, sebagai berikut



**Gambar II.3 Kerangka Konseptual**

### **C. Hipotesis**

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2011 hal.93). Adapun hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara
2. Ada pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara
3. Ada pengaruh kompetensi dan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian asosiatif yaitu penelitian untuk mengetahui hubungan antara dua variabel (atau lebih) tersebut. Di mana hubungan antara variabel dalam penelitian akan dianalisis dengan menggunakan ukuran-ukuran statistika yang relevan atas data tersebut untuk menguji hipotesis. Penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2011 hal.5) merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.”

#### **B. Definisi Operasional Variabel**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan variabel independen kompetensi dan penempatan kerja serta variabel dependen kinerja pegawai. Adapun definisi dari variabel diatas adalah sebagai berikut:

##### **1. Variabel Dependent**

###### **a. Kinerja (Y)**

Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja organisasi akan sangat ditentukan oleh unsur pegawai nya karena itu dalam mengukur kinerja suatu organisasi sebaiknya diukur dalam tampilan kerja dari pegawai nya. Adapun yang menjadi indikator yang penulis gunakan untuk mengukur variabel kinerja sebagai berikut:

**Tabel III.1**  
**Indikator Kinerja**

No.	Indikator
1.	Kualitas kerja
2.	Produktivitas
3.	Pengetahuan
4.	Kepercayaan
5.	Ketersediaan
6.	Kebebasan
7.	Kuantitas
8.	Ketepatan Waktu

Sumber : Dessler (2010 hal. 329)  
Jackson (2008 hal. 378)

## 2. Variabel Independen

### a. Kompetensi (X1)

Kompetensi adalah kemampuan dalam kerja dengan menintegrasikan pengetahuan, keterampilan, kemampuan serta nilai-nilai pribadi berdasarkan pengalaman dan pembelajaran dalam rangka pelaksanaan tugasnya secara professional, efektif dan efisien. Adapun indikator yang penulis gunakan untuk mengukur variabel kompetensi adalah :

**Tabel III.2**  
**Indikator Kompetensi**

No.	Indikator
1.	Pengetahuan ( <i>Knowledge</i> )
2.	Keterampilan ( <i>Skill</i> )
3.	Sikap ( <i>Attitude</i> )

Sumber : Hutapea (2008 hal. 28)

### b. Penempatan (X2)

Penempatan adalah mengalokasikan para pegawai pada posisi kerja tertentu, khusus pada pegawai baru sesuai dengan bakat dan keahlian yang

dimilikinya. Adapun indikator yang penulis gunakan untuk mengukur variabel penempatan adalah :

**Tabel III.3**  
**Indikator Penempatan**

No.	Indikator
1.	Pekerjaan yang Tepat
2.	Pengetahuan dan Keterampilan
3.	Kemampuan
4.	Pengalaman
5.	Masa Kerja

Sumber : Mathis dan Jackson (2008 hal.89)

### C. Tempat dan Waktu Penelitian

#### 1. Tempat penelitian

Penelitian ini dilakukan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara, yang beralamat di jalan Putri Hijau No. 6, Medan

#### 2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilakukan pada bulan November 2017 sampai dengan April 2018

**Tabel III.4**  
**Rincian Waktu Penelitian**

No	Kegiatan	Nov				Des				Jan				Feb				Mar			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan judul	■	■																		
2	Pra Riset			■																	
3	Penyusunan Proposal				■	■	■	■	■												
4	Seminar Proposal									■											
5	Riset											■									
6	Penulisan Skripsi												■	■	■						
7	Bimbingan Skripsi													■	■	■	■				
8	Sidang Meja Hijau																	■			

### D. Populasi dan Sampel

#### Populasi

Menurut Sugiyono (2011, hal 389) bahwa populasi adalah Wilayah Generalisasi terdiri objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan

karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian adalah pegawai yang bekerja pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 182 pegawai tetap.

### Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2011 hal. 62). Dimana jumlah sampel yang digunakan berdasarkan dengan rumus *slovin* yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

$e^2$  = Standar Error (10 %)

Jumlah pegawai tetap terdaftar tahun 2017 = 182

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{182}{1 + 182 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{182}{2,82}$$

$$n = 64,5$$

Dengan menggunakan rumus diatas, jumlah populasi sebanyak 182 pegawai tetap dan  $e^2 = 10\%$ , maka dapat di ukur sampel menjadi 65 pegawai.

## E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah:

### 1. Kuesioner

Teknik ini dilakukan dengan membagikan kuesioner dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan kepada responden secara langsung dan segera dikembalikan kepada peneliti. Peneliti sendiri menggunakan skala likert dengan bentuk *checklist*.

Menurut Sugiono Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial dengan jawaban pertanyaan yang mempunyai 5 (lima) opsi seperti yang terlihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel III.5**  
**Skala Pengukuran Likert**

Pertanyaan	Bobot
a. Sangat Setuju/Tepat	5
b. Setuju /Tepat	4
c. Kurang Setuju /Tepat	3
d. Tidak Setuju /Tepat	2
e. Sangat Tidak Setuju / Tepat	1

Untuk mengukur validitas dari setiap pertanyaan, teknik yang digunakan adalah dengan korelasi *product moment*, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_1 y_1 - (\sum x_1)(\sum y_1)}{\sqrt{\{n \sum x_1^2 - (\sum x_1)^2\} \{n \sum y_1^2 - (\sum y_1)^2\}}}$$

Dimana :

- n = Banyaknya pengamatan
- $\sum x$  = Jumlah pengamatan variabel x
- $\sum y$  = Jumlah pengamatan variabel y
- $(\sum x^2)$  = Jumlah kuadrat pengamatan variabel x

$(\sum y^2)$  = Jumlah kuadrat pengamatan variabel y

$(\sum x)^2$  = Kuadrat jumlah pengamatan variabel x

$(\sum y)^2$  = Kuadrat jumlah pengamatan variabel y

$\sum x_1 y$  = Jumlah hasil kali variabel x dan y

Ketentuan apakah data valid atau tidak adalah dengan melihat probabilitas koefisien korelasinya. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas. Ketentuan apakah suatu item instrument valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Dalam rumus *Korelasi Product Moment* dari pearson, dengan ketentuan:

- 1) Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid.
- 2) Jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel, maka variabel tersebut tidak valid.

**Tabel III.6**  
**Hasil Uji Validitas Kompetensi**

No Pertanyaan	Koefisien Korelasi	$r_{table}$	Status
1.	0,574	0,244	Valid
2.	0,615	0,244	Valid
3.	0,563	0,244	Valid
4.	0,604	0,244	Valid
5.	0,614	0,244	Valid
6.	0,562	0,244	Valid

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

**Tabel III.8**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen Penempatan**

No Pertanyaan	Koefisien Korelasi	$r_{table}$	Status
1.	0,482	0,244	Valid
2.	0,489	0,244	Valid
3.	0,593	0,244	Valid
4.	0,483	0,244	Valid
5.	0,540	0,244	Valid
6.	0,538	0,244	Valid
7.	0,492	0,244	Valid
8.	0,604	0,244	Valid
9.	0,623	0,244	Valid
10.	0,552	0,244	Valid

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

**Tabel III.8**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja**

No Pertanyaan	Koefisien Korelasi	r <sub>table</sub>	Status
1.	0,528	0,244	Valid
2.	0,450	0,244	Valid
3.	0,505	0,244	Valid
4.	0,622	0,244	Valid
5.	0,625	0,244	Valid
6.	0,549	0,244	Valid
7.	0,485	0,244	Valid
8.	0,503	0,244	Valid
9.	0,511	0,244	Valid
10.	0,448	0,244	Valid
11.	0,505	0,244	Valid
12.	0,622	0,244	Valid
13.	0,625	0,244	Valid
14	0,549	0,244	Valid

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing variabel (kompetensi, penempatan, terhadap kinerja) yang diuji, ternyata semua butir pertanyaan mempunyai status valid. Selanjutnya butir instrument yang valid diatas diuji reliabilitasnya,

Reliability (reliabilitas) berarti adanya ketepatan data yang didapat pada waktu berwaktu. Reliabilitas berkenan dengan tingkat keandalan suatu instrument penelitian. Menurut Imam Ghozali (2009 hal. 47) pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha*. Dikatakan reliable bila hasil alpha > 0,60 dengan rumus alpha sebagai berikut:

$$r = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

(Juliandi, 2013 hal.86)

Dimana:

r = reliabilitas instrument  
k = banyak butir pertanyaan

$$\sigma_t^2 = \text{varians total}$$

$$\sum \sigma_b^2 = \text{jumlah varians butir}$$

Kriteria pengujian reliabilitas adalah jika nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach Alpha*) > 0,60 maka kesimpulannya instrument yang diuji tersebut adalah real (terpercaya), dimana hasilnya seperti ditunjukkan dalam table berikut ini:

**Tabel III.9**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kompetensi (X <sub>1</sub> )	0,620	Reliabel
Penempatan (X <sub>2</sub> )	0,729	Reliabel
Kinerja (Y)	0,811	Reliabel

Sumber : *Data Penelitian*

Dari tabel 3.9 yakni hasil uji reliabilitas atas variabel kompetensi dan penempatan dengan kinerja pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara menunjukkan semua item pertanyaan semuanya reliabel sebab memiliki nilai *cronbach's alpha* ( $\alpha$ ) di atas 0,60, dimana dapat dirinci untuk variabel kompetensi dengan *cronbach's alpha* sebesar 0,620, penempatan dengan *cronbach's alpha* ( $\alpha$ ) sebesar 0,729, dan kinerja dengan nilai *cronbach's alpha* ( $\alpha$ ) sebesar 0,811, sehingga dapat dikatakan bahwa ketiga variabel tersebut sudah andal atau reliable karena memiliki nilai standar di atas dari 0,60.

Jika nilai reliabilitas semakin mendekati 1, maka instrument penelitian semakin baik. Nilai reliabilitas instrument diatas menunjukkan tingkat reliabilitas instrument penelitian sudah memadai mendekati 1.



Untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya hubungan antara variabel, maka dapat digunakan pedoman seperti yang tertera pada tabel berikut ini :

**Tabel III.10**  
**Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
<b>0,60 - 0,799</b>	<b>Kuat</b>
<b>0,80 - 1,000</b>	<b>Sangat Kuat</b>

## 2. Dokumentasi

Pengumpulan data dengan mempelajari dokumen-dokumen serta catatan-catatan untuk mendukung penelitian ini dengan cara mempelajari, meneliti, mengkaji, serta menelaah literatur-literatur berupa buku, makalah, dan jurnal yang berhubungan dengan topik penelitian.

## 3. Wawancara

Wawancara merupakan pengajuan pertanyaan-pertanyaan kepada pihak perusahaan yang berhubungan dengan penelitian.

## F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus-rumus dibawah ini :

## 1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis regresi berganda (multiple regresional analysis). Dalam analisis regresi, selain mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen (Ghozali, 2009 hal. 85). Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

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

Dimana :

Y	= Kinerja
$X_1$	= Kompetensi
$X_2$	= Penempatan Kerja
$b_1, b_2$	= Koefisien regresi
e	= Variabel pengganggu

## 2. Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil (Ghozali, 2009 hal. 125). Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya (Ghozali, 2009 hal. 98).

Dasar pengambilan keputusan normalitas data adalah sebagai berikut:

- 3) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas
- 4) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2009 hal. 92).

#### **b. Uji Multikolonieritas**

Uji Multikolonieritas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lainnya dalam suatu model regresi, atau untuk mengetahui ada tidaknya korelasi diantara sesama variabel independen. Uji Multikolonieritas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (*tolerance value*) dan nilai *variance inflation factor* (VIF) dengan nilai yang disyaratkan. Nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,1, dan untuk nilai VIF kurang dari 10 (Ghozali, 2009).

#### **c. Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas (Ghozali, 2009 hal. 96). Dasar analisis yaitu:

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik – titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik – titik menyebar di atas dan di bawah 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas..

### 3. Hipotesis

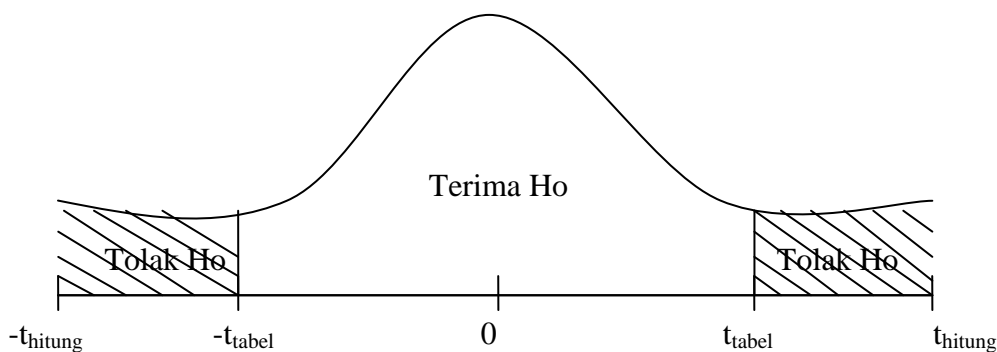
#### a) Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen (Ghazali, 2009 hal. 84). Dimana uji t mencari  $t_{hitung}$  dan membandikan dengan  $t_{tabel}$  apakah variabel independen secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak dengan variabel dependen. Kriteria pengujian hipotesis:

Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah:

- 1) Jika  $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima, artinya variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) Jika  $-t_{tabel} \geq t_{hitung} \geq t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak, artinya variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Atau dapat dilihat dari distribusi kurva normal atas pengujian t adalah sebagai berikut :



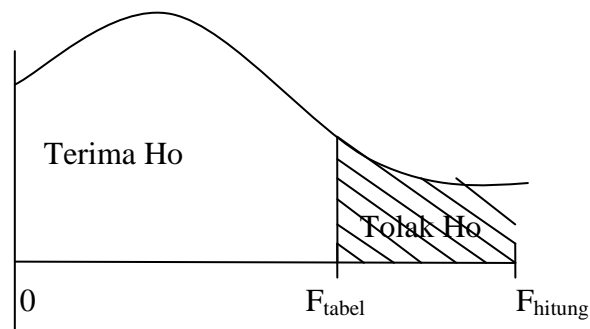
**Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis**

### b) Uji Signifikasi Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel tidak bebas. Dimana uji F mencari “ $F_{hitung}$ ” dan membandingkan dengan “ $F_{tabel}$ ”, apakah variabel variabel independen secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak dengan variabel dependen. Kriteria pengujian hipotesis:

- 1) Jika  $-F_{tabel} \leq F_{hitung} \leq F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima, artinya variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak, artinya variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Atau dapat dilihat dari distribusi kurva atas pengujian F adalah :



**Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis**

### c) Koefisien Determinan ( $R^2$ )

Koefisien determinan ( $R^2$ ) pada intinya mengukur ketepatan atau kecocokan garis regresi yang dibentuk dari hasil pendugaan terhadap hasil yang diperoleh. Nilai koefisien determinasi antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.

Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi

variasi variabel dependen (Ghozali, 2009 hal.112). Rumus untuk mengukur besarnya proporsi adalah:

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

Dimana: KD = Kofesien Determinan.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Deskripsi Data

Dalam penelitian ini penulis mengolah angket dalam bentuk data yang terdiri dari 6 pertanyaan untuk variabel ( $X_1$ ), 10 pertanyaan untuk variabel ( $X_2$ ), dan 14 pertanyaan untuk variabel ( $Y$ ) dimana yang menjadi variabel  $X_1$ , adalah kompetensi, yang menjadi variabel penempatan  $X_2$  adalah, dan variabel kinerja pegawai ( $Y$ ). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 65 pegawai sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan metode *Likert*.

**Tabel IV.1**  
**Skala Likert**

PERNYATAAN	BOBOT
- Sangat Setuju	5
- Setuju	4
- Kurang Setuju	3
- Tidak setuju	2
- Sangat Tidak setuju	1

Sumber : Sugiyono (2011)

Dan ketentuan diatas berlaku dalam menghitung kompetensi ( $X_1$ ), penempatan ( $X_2$ ), maupun kinerja pegawai ( $Y$ ).

##### a. Karakteristik Responden

Responden penelitian ini seluruh pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara sebanyak 65 orang. Karakteristik responden pegawai yang terdaftar pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara untuk tahun 2018.

**Tabel IV.2**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Pria	30 orang	46,2%
2	Wanita	35 orang	53,8%
	Jumlah	65 orang	100%

*Sumber : Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara*

Dari tabel dapat diketahui bahwa responden yang bekerja terdiri dari 30 orang pria (46,2%) dan wanita sebanyak 35 orang (53,8%). Hal ini terjadi karena pada waktu penerimaan pegawai proporsinya lebih banyak diterima pegawai pria dibandingkan wanita, karena pria lebih fokus dan cepat dalam menyelesaikan pekerjaan.

**Tabel IV.3**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia Responden	Jumlah	Persentase (%)
1	20 – 30 tahun	7 orang	10,8%
2	31 – 40 tahun	36 orang	55,4%
3	41 – 50 tahun	19 orang	29,2%
4	Di atas 51 tahun	3 orang	4,6%
	Jumlah	65 orang	100 %

*Sumber : Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara*

Dari tabel diketahui bahwa responden yang yang bekerja pada kelompok yang terbesar berada pada umur 31 – 40 tahun sebanyak 36 orang (55,4%), sedangkan kelompok yang terkecil berada pada umur kecil diatas 51 tahun sebanyak 3 orang (4,6%). Hal ini dikarenakan dengan usia yang lebih muda, pekerja dapat lebih produktif.

**Tabel IV.4**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan**

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMA	5 orang	7,7%
2	D-III	16 orang	24,6%
3	Strata - 1	42 orang	64,6%
4	Strata - 2	2 orang	3,1%
	Jumlah	65 orang	100%

*Sumber : Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara*



Dari tabel dapat diketahui bahwa responden pegawai yang terdaftar pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara dengan kelompok yang terbesar untuk pendidikan, Strata-1 sebanyak 42 orang (64,6%) dan kelompok yang terkecil untuk pendidikan SMA sebanyak 5 orang (7,7%). Karena pada saat ini standart penerimaan pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara yaitu memiliki ijazah Strata-1, namun tetap mengutamakan kecerdasan dan keahlian yang dimiliki pegawai.

#### b. Analisa Variabel Penelitian

Untuk lebih membantu berikut ini penulis sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan sebagai berikut:

**Tabel IV.5**  
**Skor Angket untuk Variabel Kompetensi (X<sub>1</sub>)**

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	41	63,1	22	33,8	2	3,1	0	0	0	0	65	100
2	36	55,4	27	41,5	2	3,1	0	0	0	0	65	100
3	34	52,3	30	46,2	1	1,5	0	0	0	0	65	100
4	35	53,8	30	46,2	0	0	0	0	0	0	65	100
5	43	66,2	19	29,2	3	4,6	0	0	0	0	65	100
6	38	58,5	23	35,4	4	6,2	0	0	0	0	65	100

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama mengenai gagasan atau ide dari hasil pemikiran sendiri, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 63,1%
2. Dari jawaban kedua mengenai dapat memecahkan masalah tersebut dengan pengetahuan yang saya miliki, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 55,4%

3. Dari jawaban ketiga mengenai penyelesaian pekerjaan dengan keahlian yang saya miliki, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 52,3%
4. Dari jawaban keempat mengenai pengendalian prestasi, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 53,8%
5. Dari jawaban kelima mengenai pekerjaan tugas, saya mendahulukan pekerjaan kantor, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 66,2%
6. Dari jawaban keenam mengenai bekerja bersama dengan tim/kelompok, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 58,5%

Kesimpulan secara umum bahwa kompetensi pegawai dalam bekerja umumnya sudah tinggi, artinya karyawan sudah memiliki kompetensi dalam bidangnya. Hal ini terlihat dari jawaban responden yang mayoritas menjawab sangat setuju.

**Tabel IV.6**  
**Skor Angket untuk Variabel Pelatihan (X<sub>2</sub>)**

No Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	29	44,6	36	55,4	0	0	0	0	0	0	65	100
2	35	53,8	28	43,1	2	3,1	0	0	0	0	65	100
3	34	52,3	31	47,7	0	0	0	0	0	0	65	100
4	34	52,3	31	47,7	0	0	0	0	0	0	65	100
5	31	47,7	33	50,8	1	1,5	0	0	0	0	65	100
6	30	46,2	34	52,3	1	1,5	0	0	0	0	65	100
7	33	50,8	31	47,7	1	1,5	0	0	0	0	65	100
8	32	49,2	32	49,2	1	1,5	0	0	0	0	65	100
9	26	40	38	58,5	1	1,5	0	0	0	0	65	100
10	31	47,7	34	52,3	0	0	0	0	0	0	65	100

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama mengenai posisi saya sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 55,4%
2. Dari jawaban kedua mengenai pemberian hasil kerja yang terbaik, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 53,8%
3. Dari jawaban ketiga mengenai pekerjaan sudah sesuai dengan keahlian, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 52,3%
4. Dari jawaban keempat mengenai paham dengan bidang pekerjaan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 52,3%
5. Dari jawaban kelima mengenai posisi yang sesuai dengan keterampilan yang saya miliki, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 50,8%
6. Dari jawaban keenam mengenai ketrampilan yang saya miliki masih di atas rata-rata, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 52,3%
7. Dari jawaban ketujuh mengenai mampu membuat keputusan sendiri, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 50,8%
8. Dari jawaban kedelapan mengenai karakteristik pekerjaan saat ini sudah sesuai dengan kemampuan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 49,2%
9. Dari jawaban kesembilan mengenai pengalaman pekerjaan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 58,5%

10. Dari jawaban kedelapan mengenai tidak membuang-buang waktu kerja dengan kegiatan lain, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 52,3%

Kesimpulan secara umum bahwa pelatihan dalam bekerja umumnya sudah baik. Hal ini terlihat dari jawaban responden yang mayoritas menjawab sangat setuju.

**Tabel IV.7**  
**Skor Angket untuk Variabel Kinerja (Y)**

No Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	36	55,4	29	44,6	0	0	0	0	0	0	65	100
2	31	47,7	32	49,2	2	3,1	0	0	0	0	65	100
3	34	52,3	30	46,2	1	1,5	0	0	0	0	65	100
4	34	52,3	31	47,7	0	0	0	0	0	0	65	100
5	32	49,2	31	47,7	2	3,1	0	0	0	0	65	100
6	30	46,2	34	52,3	1	1,5	0	0	0	0	65	100
7	42	64,6	23	35,4	0	0	0	0	0	0	65	100
8	35	53,8	30	46,2	0	0	0	0	0	0	65	100
9	35	53,8	30	46,2	0	0	0	0	0	0	65	100
10	34	52,3	31	47,7	0	0	0	0	0	0	65	100
11	34	52,3	30	46,2	1	1,5	0	0	0	0	65	100
12	34	52,3	31	47,7	0	0	0	0	0	0	65	100
13	32	49,2	31	47,7	2	3,1	0	0	0	0	65	100
14	30	46,2	34	52,3	1	1,5	0	0	0	0	65	100

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama mengenai mampu menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 55,4%
2. Dari jawaban kedua mengenai mengerjakan suatu pekerjaan dengan cepat dan tepat, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 49,2%

3. Dari jawaban ketiga mengenai hasil kerja saya selalu sesuai dengan perhitungan perusahaan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 52,3%
4. Dari jawaban keempat mengenai mampu menyelesaikan pekerjaan tambahan dengan baik sesuai waktu yang ditentukan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 57,6%
5. Dari jawaban kelima mengenai pekerjaan dengan efektif dan efisien, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 49,2%
6. Dari jawaban keenam mengenai kreativitas yang tinggi, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 60,6%
7. Dari jawaban ketujuh mengenai berani menerima resiko, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 52,3%
8. Dari jawaban kedelapan mengenai bertanggung jawab dengan pekerjaan yang diberikan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 64,6%
9. Dari jawaban kesembilan mengenai mengerjakan suatu pekerjaan dengan cekatan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 53,8%
10. Dari jawaban kesepuluh mengenai bersedia memperbaiki kesalahan tanpa harus diperintah atasan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 53,8%
11. Dari jawaban kesebelas mengenai menerima kritik dan saran dari rekan kerja, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 52,3%

12. Dari jawaban keduabelas mengenai bersedia melakukan pekerjaan tanpa harus diperintah atau diminta dahulu oleh atasan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 52,3%
13. Dari jawaban ketigabelas mengenai kuantitas kerja, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 49,2%
14. Dari jawaban keempatbelas mengenai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 52,3%

Kesimpulan secara umum bahwa kompetensi pegawai dalam bekerja umumnya sudah tinggi, artinya karyawan sudah memiliki kompetensi dalam bidangnya. Hal ini terlihat dari jawaban responden yang mayoritas menjawab sangat setuju.

## 2. Analisis Data

### a. Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel 4.8 berikut ini:

**Tabel IV.8**  
**Analisis Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.451	4.406		2.145	.036
	Kompte_	.887	.190	.443	4.656	.000
	Penemp_	.659	.133	.472	4.954	.000

a. Dependent Variable: Kinerj\_Peg  
(Sumber: Output SPSS, diolah Peneliti, 2018)

Berdasarkan tabel IV.8 diatas diperoleh model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 9,451 + 0,887 X_1 + 0,659 X_2 + e$$

Dimana:

- a. Nilai konstanta sebesar 9,451 apabila variabel kompetensi ( $X_1$ ), penempatan ( $X_2$ ) dianggap nol, maka kinerja pegawai ( $Y$ ) pada perusahaan adalah sebesar 9,451.
- b. Nilai koefisien kompetensi ( $X_1$ ) sebesar 0,887 menyatakan bahwa setiap kenaikan kompetensi satu kali maka kinerja pegawai ( $Y$ ) akan mengalami kenaikan sebesar 0,887.
- c. Nilai koefisien penempatan ( $X_2$ ) sebesar 0,659 menyatakan bahwa setiap kenaikan penempatan satu kali maka kinerja pegawai ( $Y$ ) akan mengalami kenaikan sebesar 0,659.

## **b. Uji Asumsi Klasik**

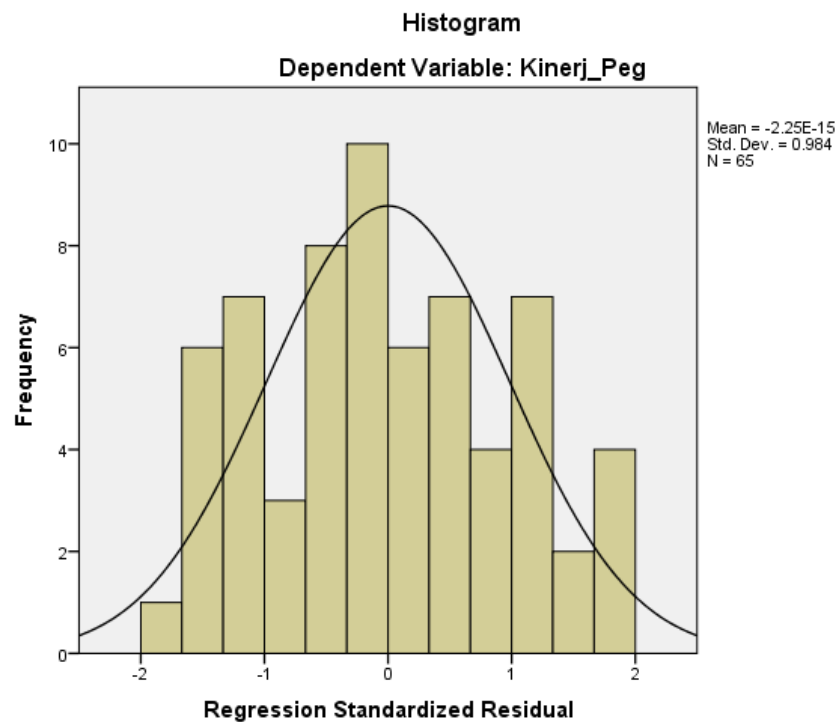
### **1) Uji Normalitas Data**

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.

#### **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. Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan

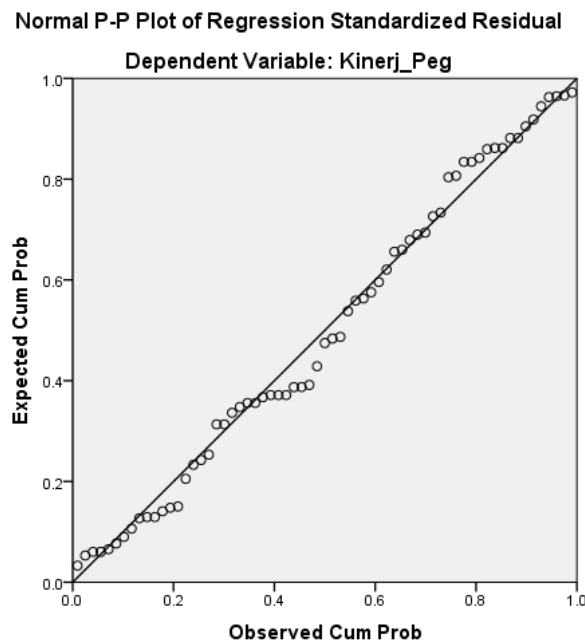
dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Berikut ini merupakan hasil pengujian dengan menggunakan analisis grafik dan PP-Plots.



**Gambar IV.1**  
**Grafik Histogram**

Berdasarkan gambar IV.1 di atas terlihat bahwa grafik histogram menunjukkan adanya gambaran pola data yang baik. Kurva *dependent* dan *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 multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF antar variabel independen.

Berikut adalah hasil uji multikolinearitas:

**Tabel IV.9**  
**Uji Multikolinearitas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	9.451	4.406		2.145	.036			
Kompte_	.887	.190	.443	4.656	.000	.515	1.942	
Penemp_	.659	.133	.472	4.954	.000	.515	1.942	

a. Dependent Variable: Kinerj\_Peg

(Sumber: Output SPSS, diolah Peneliti, 2018)

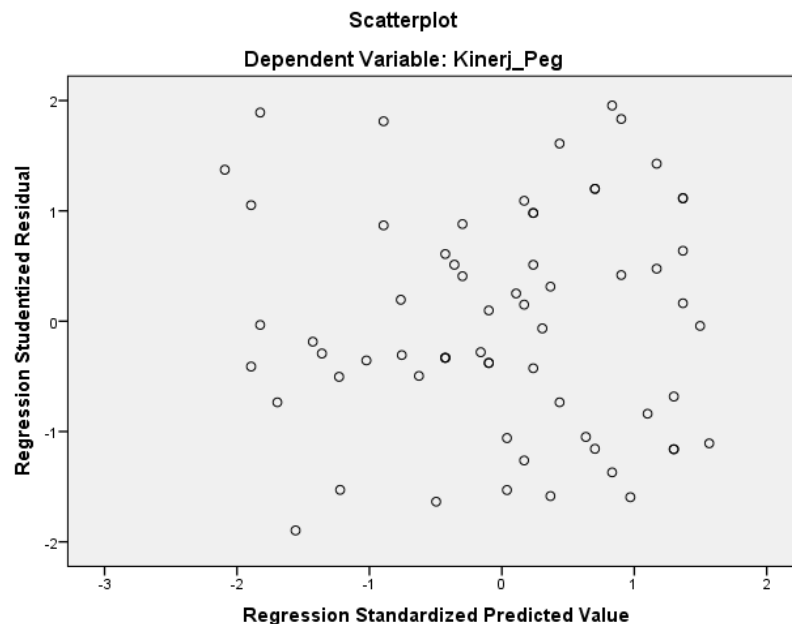
Pada Tabel IV.9 dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi ( $X_1$ ) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,515 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,943 lebih kecil dari 10.
2. Penempatan ( $X_2$ ) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,515 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,943 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 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 untuk hasil grafik scatterplot menunjukkan bahwa data tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Data tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat heterokedastisitas.

### c. Uji Hipotesis

#### 1) Secara Parsial (Uji Statistik t)

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

**Tabel IV.10**  
**Uji Parsial (Uji t)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.451	4.406		2.145	.036
Kompte_	.887	.190	.443	4.656	.000
Penemp_	.659	.133	.472	4.954	.000

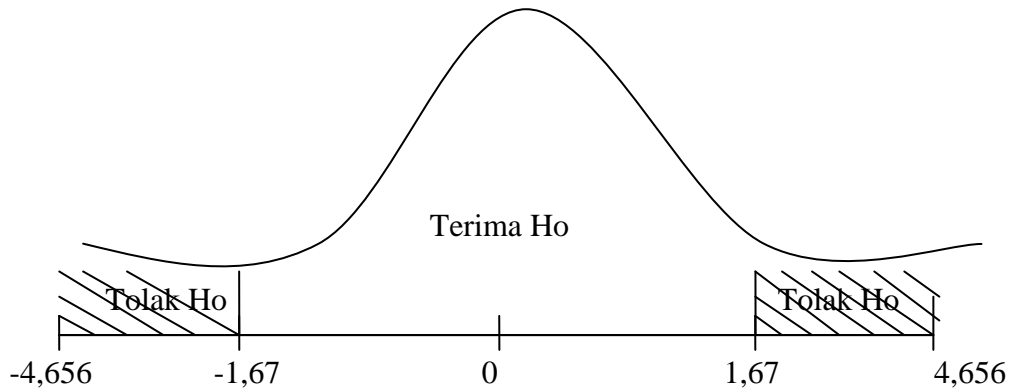
a. Dependent Variable: Kinerj\_Peg

(Sumber: Output SPSS, diolah Peneliti, 2018)

Dari tabel IV.10 dapat dilihat hasil dari uji statistik secara parsial sebagai berikut:

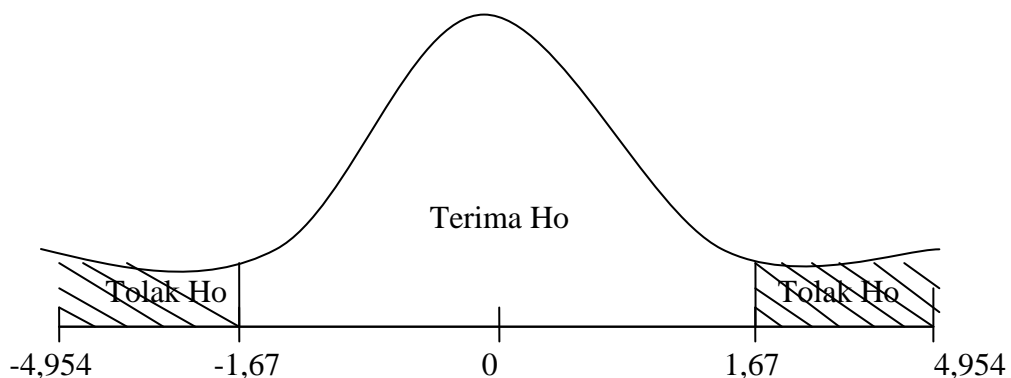
1. Kompetensi ( $X_1$ ) diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 4,656 dengan nilai signifikan 0,000 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,67 dengan nilai signifikan 0,05. Kesimpulannya  $t_{hitung}$  (4,656) >  $t_{tabel}$  (1,67) dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti bahwa secara parsial kompetensi ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.

Atau dapat dilihat dari distribusi kurva normal atas pengujian t adalah sebagai berikut :



**Gambar IV.4 Kurva Distribusi Hipotesis**

2. Penempatan ( $X_2$ ) diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 4,954 dengan nilai signifikan 0,003 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,67 dengan nilai signifikan 0,05. Kesimpulannya  $t_{hitung}$  (4,954) >  $t_{tabel}$  (1,69) dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti bahwa secara parsial variabel penempatan ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara. Atau dapat dilihat dari distribusi kurva normal atas pengujian t adalah sebagai berikut :



**Gambar IV.5 Kurva Distribusi Hipotesis**

## 2) Secara 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.11**  
**Uji Simultan (Uji F)**

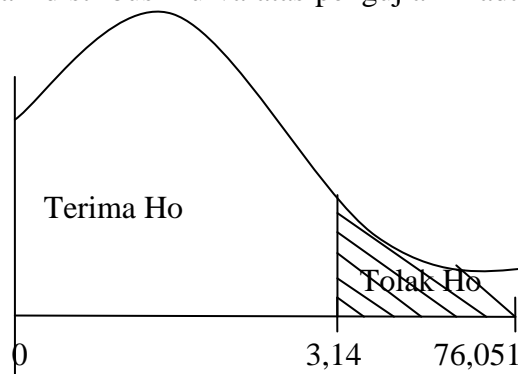
ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	704.035	2	352.018	76.051	.000 <sup>b</sup>
	Residual	286.980	62	4.629		
	Total	991.015	64			

a. Dependent Variable: Kinerj\_Peg

b. Predictors: (Constant), Penemp\_, Kompte\_  
(Sumber: Output SPSS, diolah Peneliti, 2018)

Pada tabel IV.11 uji-F diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 76,051 dengan nilai signifikan 0,000 pada  $F_{tabel}$  dengan tingkat kepercayaan 0,95 dengan signifikan 0,05, dengan nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3,14, maka diperoleh  $F_{hitung}$  ( $76,051$ ) >  $F_{tabel}$  ( $3,14$ ) dengan nilai signifikan 0,000 dibawah nilai 0,05 yang menunjukkan bahwa variabel kompetensi ( $X_1$ ), penempatan ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.

Atau dapat dilihat dari distribusi kurva atas pengujian F adalah sebagai berikut :



**Gambar IV.6 Kurva Distribusi Hipotesis**

### 3) 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.12**  
**Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.843 <sup>a</sup>	.710	.701	2.15144	2.021

a. Predictors: (Constant), Penemp\_, Kompte\_

b. Dependent Variable: Kinerj\_Peg

(Sumber: Output SPSS, diolah Peneliti, 2018)

Berdasarkan tabel IV.12 diatas dapat dilihat nilai *R Square* sebesar 0,710 atau 71% yang berarti bahwa hubungan antara antara kinerja pegawai (Y) dengan kompetensi ( $X_1$ ), dan penempatan ( $X_2$ ) adalah kuat. Pada tabel juga ditunjukkan nilai *R Square* yaitu sebesar 0,710 atau 71% yang artinya variasi dari kinerja pegawai (Y) dengan kompetensi ( $X_1$ ), dan penempatan ( $X_2$ ) sedangkan sisanya 29% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya motivasi, budaya organisai dan variabel lainnya.

Pada Tabel IV.12 diatas, tingkat hubungan antara variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y) dengan variabel bebas yaitu kompetensi ( $X_1$ ), dan penempatan ( $X_2$ ) secara bersama-sama menunjukkan nilai *R Square* sebesar 0,710 atau 71% dengan tingkat hubungan kuat seperti dapat dilihat pada tabel IV.13 berikut:

**Tabel IV.13**  
**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) memiliki koefisien b yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (kinerja pegawai). Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

### 1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil uji statistik kompetensi ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara. Dikarenakan hasil  $t_{hitung}$  (4,656) >  $t_{tabel}$  (1,67) dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Siti Untari (2014) yang hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Wibowo (2012 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.

Pada penelitian ini, dapat dilihat bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki pegawai maka akan semakin baik kinerja yang dilakukan oleh seorang pegawai.

## **2. Pengaruh Penempatan terhadap Kinerja Pegawai**

Dari hasil uji statistik penempatan ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara. Dikarenakan hasil  $t_{hitung}$  (4,954) >  $t_{tabel}$  (1,69) dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Atkhan (2013) yang hasil penelitian menunjukkan bahwa penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Siagian (2008 hal.64) kinerja karyawan merupakan cerminan prosedur pengadaan karyawan yang dilakukan oleh bagian personalia. Artinya, jika penempatan karyawan sudah baik, sangat besar kemungkinan prestasi kerja karyawan akan memuaskan..

Dari penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan yang memberikan penempatan kerja yang sesuai maka akan mampu mengembangkan kemampuan pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

## **3. Pengaruh Kompetensi dan Penempatan terhadap Kinerja Pegawai**

Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel kompetensi ( $X_1$ ), dan penempatan ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera



Utara. Dikarenakan hasil  $F_{hitung} (76,051) > F_{tabel} (3,14)$  dengan nilai signifikan 0,000 dibawah nilai 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

Dengan nilai *R Square* yaitu sebesar 0,710 atau 71% yang artinya variasi dari kinerja pegawai (Y) dengan kompetensi ( $X_1$ ), dan penempatan ( $X_2$ ) sedangkan sisanya 29% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya motivasi, budaya organisai dan variabel lainnya.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian mengenai pengaruh kompetensi dan penempatan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara. Responden pada penelitian ini berjumlah 65 pegawai, kemudian telah dianalisa, maka disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel kompetensi ( $X_1$ ), terhadap variabel kinerja pegawai ( $Y$ ) pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara yang ditunjukkan dari hasil  $t_{hitung}$  (4,656) >  $t_{tabel}$  (1,67) dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  yang artinya kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel penempatan ( $X_2$ ), terhadap variabel kinerja pegawai ( $Y$ ) pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara yang ditunjukkan dari hasil  $t_{hitung}$  (4,954) >  $t_{tabel}$  (1,69) dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya penempatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Dari Uji  $F_{hitung}$  adalah 76,051 dengan probabilitas sig  $0,000 < \alpha 0,05$  menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti kompetensi ( $X_1$ ) dan penempatan ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) pada taraf  $\alpha 0,05$ . Nilai koefisien determinasi yang diperoleh *R Square* yaitu sebesar 0,710 atau 71% yang artinya variabel dari kinerja pegawai ( $Y$ )

dengan kompetensi ( $X_1$ ), dan penempatan ( $X_2$ ) sedangkan sisanya 29% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya motivasi, budaya organisai dan variabel lainnya

## **B. Saran**

1. Sebaiknya Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara melakukan pengembangan sistem manajemen Sumber Daya Manusia berbasis kompetensi di masa yang akan datang dianjurkan untuk menerapkan analisis dan perancangan berorientasi kompetensi, di mana SDM yang ada pada kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.
2. Karena pengembangan model kompetensi membutuhkan SDM yang pemikirannya juga berorientasi pada kompetensi, maka penempatan kerja bagi SDM perlu diperhatikan agar mereka mampu dalam menjalankan pekerjaan yang sesuai dengan tingkat kemampuan dan keahliannya.
3. Penempatan bagi SDM perusahaan sebaiknya disesuaikan dengan hasil evaluasi kompetensi orang yang bersangkutan.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Mangkunegara. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT.Remaja Kosda Karya.
- Achmad S.Ruky. (2008). *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Arsyad, Azhar. (2009). *Media Pembelajaran*. Jakarta: Rajawali Pers
- Atkhan. (2013). *Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja pegawai Pada Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur*. eJournal Administrative Reform, 2013
- Dessler, Gary. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alih bahasa: Eli Tanya. Penyunting Bahasa: Budi Supriyanto. Jakarta: Indeks.
- Flippo, Edwin B. (2007), *Manajemen Personalia Edisi Keenam*, Jakarta: Raja Grafindo
- Hasibuan, Melayu S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hutapea, Thoha. (2008). *Kompetensi Plus*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Imam Ghozali. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Edisi Keempat*, Semarang: Universitas Diponegoro.
- Mangkuprawira, Sjafrli. (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Mathis, Robert L dan Jackson, John H, (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
- Moehariono. (2010). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Surabaya: Ghalia Indonesia
- Putri Eva Maulida. (2012). *Pengaruh Kompetensi Dan Penempatan (Job Placement) Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Wilayah Aceh*. Pascasarjana Universitas Syiah Kuala. Jurnal Ilmu Manajemen ISSN 2302-0199.
- Rivai Veithzal. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Saydam, Gouzali. (2007). *Manajemen Sumber daya Manusia: Suatu pendekatan Mikro*, Djambaran: Jakarta.
- Sedarmayanti.(2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (cetakan kelima). Bandung : PT Refika Aditama

- Siagian, SP. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kesembilan.* Jakarta: Bumi Aksara.
- Simanjuntak J Payaman . (2011), *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja*, Jakarta: Fakultas Ekonomi UI
- Siti Untari, Aniek Wahyuati. (2014). *Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Buana Mas Jaya Surabaya* , Jurnal Ilmu & Riset Manajemen, Vol.3 No.10
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Bisnis.* Bandung :Alfabeta
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik, Edisi kedua.* Yogyakarta: Graha Ilmu
- Suwatno dan Priansa, D. (2011). *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis.* Bandung: Alfabeta.
- Umi Narimawati. (2007). *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Agung Media
- Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja.* Jakarta: Rajawali Pers.
- Zwell M. (2008). *Creating a Culture of Competence.* MA Danvers: John Wiley and Sons, Inc