

# Pengaruh Kompetensi, Penempatan Kerja dan Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karwayan

Yurika Nur Annisa<sup>1\*</sup>, Suriyanti<sup>2</sup>, Amiruddin Husain<sup>3</sup>, Muh. Haerdiansyah Syahnur<sup>4</sup>  
[yurikanurannisaa@gmail.com](mailto:yurikanurannisaa@gmail.com)<sup>1\*</sup>, [suriyanti.mangkona@umi.ac.id](mailto:suriyanti.mangkona@umi.ac.id)<sup>2</sup>,  
[amiruddin.husain@umi.ac.id](mailto:amiruddin.husain@umi.ac.id)<sup>3</sup>, [haerdiansyah@umi.ac.id](mailto:haerdiansyah@umi.ac.id)<sup>4</sup>

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia<sup>1\*</sup>  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia<sup>2,3,4</sup>

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkomsel Baruga Regional IX Makassar, menganalisis pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkomsel Baruga Regional IX Makassar, dan untuk menganalisis pengaruh prestasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkomsel Baruga Regional IX Makassar. Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif untuk menganalisis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, didukung dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dokumentasi dan kuesioner. Berdasarkan data yang telah diperoleh dari PT. Telkomsel Baruga Regional IX Makassar dan telah diolah melalui SPSS versi 22 bahwa kompetensi, penempatan kerja dan prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkomsel Baruga Regional IX Makassar baik secara parsial maupun simultan.

**Kata kunci:** Kinerja karyawan; Kompetensi; Penempatan kerja; Prestasi kerja

Doi: <https://doi.org/10.56750/cesj.v4i4.516>

 This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

## Pendahuluan

Sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Oleh karena pentingnya peran manusia dalam kompetisi baik jangka pendek maupun jangka panjang dalam agenda bisnis, suatu organisasi harus memiliki nilai lebih dibandingkan dengan organisasi lainnya. Untuk mendukung tujuan strategis perusahaan dan menjalankan tantangan yang terus berkembang diperlukan karyawan yang memiliki kinerja yang mampu mencapai target atau di atas target yang telah ditetapkan perusahaan pada masing-masing karyawan (*job goals*).

Berdasarkan pada hasil pengamatan pada PT. Telkomsel Baruga Regional IX penulis melihat terdapat beberapa permasalahan diantaranya beberapa pegawai yang belum ditempatkannya sesuai dengan kompetensinya dan ketidaksesuaian pendidikan dengan uraian tugas yang dibebankan yang mengakibatkan kegelisahan pegawai dalam bekerja serta masih adanya pegawai yang berkeluh kesah dalam melakukan pekerjaan yang diberikan, selain itu masih adanya pembagian kerja pegawai tidak sesuai dengan kemampuannya sehingga pengerjaan tugas tersebut menjadi tidak efektif dan

efesien dan adanya karyawan yang belum menguasai bidang pekerjaan yang sesuai dengan jabatannya. Selain itu juga tingkat absensi dan kedisiplinan pegawai masih tidak sesuai harapan, dilihat dari pegawai yang tidak hadir dan juga mangkir dari pekerjaannya sehingga mengganggu kelangsungan pencapaian kerja yang ingin dicapai yang berdampak dengan kinerja karyawan yang kurang optimal, terbukti dengan pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan dengan tepat waktu. Berdasarkan uraian diatas sangat penting kompetensi, penempatan kerja dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Pada penelitian terdahulu Mansur (2018), berjudul: Pengaruh kompetensi, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (studi empiris pada karyawan CV. Bangun Mitra Sarana). Dalam hasil penelitiannya yaitu: 1. Ada pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan. 2. Ada pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. 3. Ada pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja terhadap kinerja karyawan'. Yang juga memiliki persamaan pada penulis dengan hasil penelitiannya pengaruh variabel X1, X2 dan X3 bersifat positif dan signifikan terhadap variabel Y hanya saja memiliki perbedaan lokasi penelitian.

### **Landasan Teori**

Menurut Ricardianto (2018) Kinerja karyawan merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Secara definitif Bernardin dan Russell (Ambar teguh & Rosidah, 2018) menjelaskan kinerja merupakan catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu.

Setiap organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu dan mencapai keberhasilan. Untuk mencapai keberhasilan diperlukan landasan yang kuat berupa kemampuan. Menurut Robbins (2019:57) Kompetensi atau kemampuan merupakan kapasitas individu dalam menjalankan tugas pekerjaannya. Menurut Wibowo (2016) mengemukakan bahwa "Kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut".

Proses penempatan merupakan suatu proses yang sangat menentukan dalam mendapatkan karyawan yang kompeten yang dibutuhkan perusahaan, karena penempatan yang tepat dalam posisi jabatan yang tepat akan dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Menurut Mansur (2017) menyatakan bahwa "Penempatan kerja adalah kebijaksanaan atasan memposisikan pegawai pada pekerjaan yang didasarkan pada kompetensi yang dimiliki pegawai. Menurut Rivai (2016) menyatakan bahwa "Penempatan adalah mengalokasikan para karyawan

pada posisi kerja tertentu, khusus pada karyawan baru sesuai dengan bakat dan keahlian yang dimilikinya". Faktor-faktor mempengaruhi penempatan, yaitu: 1) pendidikan; 2) pengetahuan kerja; 3) keterampilan kerja; dan 4) pengalaman kerja.

### **Hubungan Antar Variabel**

Hasil suatu penelitian pada hakikatnya adalah suatu jawaban atas pertanyaan penelitian yang telah dirumuskan dalam perencanaan penelitian. Untuk mengarahkan kepada hasil penelitian maka dalam perencanaan penelitian perlu dirumuskan jawaban sementara dari penelitian ini. Jawaban sementara dari suatu penelitian biasanya disebut Hipotesis. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- (1) Diduga bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkomsel Baruga Regional IX.
- (2) Diduga bahwa penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkomsel Baruga Regional IX.
- (3) Diduga bahwa prestasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkomsel Baruga Regional IX.

### **Metode Analisis**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan tipe penelitian penjelasan (explanatory research) yaitu penelitian yang bertujuan menganalisis hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya. Populasi dalam penelitian ini adalah 158 karyawan. Jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 113 orang pelanggan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode rumus slovin. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Skala pengukuran menggunakan skala Likert. Pada analisis data menggunakan uji regresi berganda dengan program aplikasi SPSS versi 22.0.

### **Hasil dan Pembahasan**

Kompetensi adalah karakteristik dari suatu kemampuan seseorang yang dapat dibuktikan sehingga memunculkan suatu prestasi kerja. Hasil analisis untuk variabel kompetensi menunjukkan bahwa uji t menghasilkan nilai thitung  $9.613 >$  ttabel  $1.660$  dan nilai sig.  $0.000 < 0.05$ . Hal ini berarti variabel kompetensi (X1) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Telkomsel Baruga Regional IX Makassar.

Proses penempatan merupakan suatu proses yang sangat menentukan dalam mendapatkan karyawan yang kompeten yang dibutuhkan perusahaan. Hasil analisis untuk variabel penempatan kerja menunjukkan bahwa uji t menghasilkan nilai thitung  $12.214 >$  ttabel  $1.660$  dan nilai sig.  $0.000 < 0.05$ . Hal ini berarti variabel penempatan kerja (X2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Telkomsel Baruga Regional IX Makassar.

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang di dalam melaksanakan tugas- tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Hasil analisis untuk variabel prestasi kerja menunjukkan bahwa uji t menghasilkan nilai thitung 3.628 > ttabel 1.660 dan nilai sig. 0.000 < 0.50. Hal ini berarti variabel prestasi kerja (X3) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Telkomsel Baruga Regional IX Makassar.

**Tabel 1 Uji hipotesis**

Uji Hipotesis	t-hitung	Signifikan
Kompetensi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	9,613	<b>0,000</b>
Penempatan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	12,214	<b>0,000</b>
Prestasi Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	3,682	<b>0,000</b>

Sumber: Output SPSS, 2021

**Tabel 2 Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted RSquare	Std. Error of the Estimate
1	,979 <sup>a</sup>	,959	,957	,32934

a. Predictors: (Constant), Prestasi Kerja, Kompetensi, Penempatan Kerja

Sumber: Output SPSS, 2021

Berdasarkan tabel menunjukkan besarnya koefisien determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*) = **0.957**, artinya variabel kompetensi, penempatan kerja dan prestasi kerja secara bersama-sama mempengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar **95,7%** sisanya sebesar **4,3%** dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini seperti variabel pelatihan kerja, gaya kepemimpinan, dll.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai adanya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat pada PT. Telkomsel Baruga Regional IX Makassar. Adapun hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

**Tabel 3 Hasil Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,672	,398	-1,689	,094

Kompetensi	,379	,039	,388	9,613	,000
Penempatan Kerja	,760	,062	,518	12,214	,000
Prestasi Kerja	,135	,037	,124	3,682	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS, 2021

Dari tabel di atas diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = -0.672 + 0.379 X_1 + 0.760 X_2 + 0.135 X_3$$

Persamaan di atas dijelaskan sebagai berikut:

$a = -0.672$  merupakan nilai konstanta, jika nilai  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  dianggap 0 maka nilai dari kinerja karyawan adalah sebesar **-0.672**.

$\beta_1 = 0.379$  artinya variabel kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan apabila variabel kompetensi meningkat satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar **0.379** satuan.

$\beta_2 = 0.760$  artinya variabel penempatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan apabila variabel penempatan kerja meningkat satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat **0.760** satuan.

$\beta_3 = 0.135$  artinya variabel prestasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan apabila variabel prestasi kerja meningkat satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar **0.135** satuan.

## Pembahasan

Hasil Penelitian ini mengambil sample sebanyak 113 sampel dari kuisioner yang disebar, yang terdiri dari 66 orang responden laki-laki dan 47 orang responden perempuan. Berdasarkan data di atas maka mayoritas karyawan berjenis kelamin laki-laki. Frekuensi jawaban variabel  $X_1$  memiliki rata-rata (mean) nilai sebesar 3,93 dari 113 responden, yang terbesar adalah item pertanyaan  $X_{1.2}$  yaitu sebesar 4,08 dengan indikator "Sifat" dan yang terkecil adalah item pertanyaan  $X_{1.3}$  yaitu sebesar 3,81 dengan indikator "Konsep Diri". Hasil analisis untuk variabel kompetensi menunjukkan bahwa uji t menghasilkan nilai thitung 9.613 > ttabel 1.660 dan nilai sig. 0.000 < 0.05. Hal ini berarti variabel kompetensi ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada PT. Telkomsel Baruga Regional IX Makassar.

Frekuensi jawaban variabel  $X_2$  memiliki rata-rata (mean) nilai sebesar 4,42 dari 113 responden, yang terbesar adalah item pertanyaan  $X_{2.1}$  yaitu sebesar 4,44 dengan indikator "Pekerjaan yang tepat" dan yang terkecil adalah item pertanyaan  $X_{2.3}$  yaitu sebesar 4,41 dengan indikator "Kemampuan". Hasil analisis untuk variabel penempatan kerja menunjukkan bahwa uji t menghasilkan nilai thitung 12.214 > ttabel 1.660 dan nilai sig. 0.000 < 0.05. Hal ini berarti variabel penempatan kerja ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada PT. Telkomsel Baruga Regional IX Makassar.

Frekuensi jawaban variabel X3 memiliki rata-rata (mean) nilai sebesar 4,23 dari 113 responden, yang terbesar adalah item pertanyaan X3.3 yaitu sebesar 4,37 dengan indikator "Pengalaman" dan yang terkecil adalah item pertanyaan X3.4 yaitu sebesar 4,12 dengan indikator "Lingkungan Kerja". Hasil analisis untuk variabel prestasi kerja menunjukkan bahwa uji t menghasilkan nilai thitung **3.628** > ttabel **1.660** dan nilai sig. **0.000** < **0.50**. Hal ini berarti variabel prestasi kerja (X3) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Telkomsel Baruga Regional IX Makassar.

### Simpulan dan Saran

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, penempatan kerja dan prestasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkomsel Baruga Regional IX Makassar. Berdasarkan analisis serta pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut; Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkomsel Baruga Regional IX Makassar. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kompetensi mempengaruhi kinerja karyawan atau dengan kata lain H1 diterima; Penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkomsel Baruga Regional IX Makassar. Hal ini dapat disimpulkan bahwa penempatan kerja mempengaruhi kinerja karyawan atau dengan kata lain H2 diterima; Prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkomsel Baruga Regional IX Makassar. Hal ini dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan atau dengan kata lain H3 diterima.

Penelitian ini diharapkan mampu memberi tambahan kajian dan ilmu pengetahuan mengenai masalah yang terkait dengan kompetensi, penempatan kerja, prestasi kerja dan kinerja karyawan serta memberikan kesempatan bagi peneliti untuk menerapkan teori-teori yang peneliti peroleh selama proses perkuliahan dan dapat memperdalamnya lebih luas lagi. Hasil penelitian juga diharapkan dapat memberikan pengetahuan, saran, maupun masukan bagi perusahaan mengenai kinerja karyawan yang sudah cukup baik dan diharapkan perusahaan dapat mempertahankannya agar kedepannya perusahaan dapat terus bersaing dan berkembang. Adapun penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dan juga tambahan referensi dikalangan akademik dalam melakukan penelitian sejenis dan mengembangkannya dimasa yang akan datang.

### Daftar Pustaka

- Ambar, Teguh, & Rosidah. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gava Media.
- Mansur. (2017). Analisis penempatan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen* Vol 4 No 8.
- Mansur, A. (2018). Design mitigation of blood supply chain using supply chain risk management approach. *IEOM Society International*, 1763-1772.

- Rivai dan Basri. (2016). *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan Grafindo*. Jakarta.
- Robbins, & Coulter. (2016). *Manajemen. Edisi ketujuh*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja. Edisi Kelima*. Jakarta 14240: PT. Rajagrafindo Persada.