

**PENGARUH PENEMPATAN DAN KOMPETENSI KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN DAERAH PANCA KARYA AMBON BAGIAN TRANSPORTASI LAUT**

**Kalsum Lussy**

Politeknik Negeri Ambon

[lussycm.19@gmail.com](mailto:lussycm.19@gmail.com)

**ABSTRACT**

Human resources, capital and technology are the most important factors in creating product quality that must be effectively driven, in order to achieve optimal output. To achieve these objectives, it is necessary to have business supported by all parties in organization either from the management or from the employee. The analysis tool in this study using multiple regression, the population refers to the whole group of people, events or things of interest that investigators want to investigate. Based on the above understanding, the population in this study is the total employee at the Company Regional Panca Karya Ambon amounted to 65 people. The results are found partially the placement variable does not affect the employee's performance. The result of t-test on the regression coefficient on this relationship of 0.235 is not significant ( $p\text{-value} = 0,030$ ), so it can be concluded that the research data does not support H1 hypothesis that placement significant employee performance at Panca Regional Company works Ambon Sea Transportation section. Partially competence variables significantly influence the performance of employees at the Regional Company Panca Karya Ambon Sea Transportation. Based on the result of t-test on regression coefficient on this relation 0,505 is significant ( $p\text{-value} = 0,000$ ), so it can be concluded that research data support H2 hypothesis that competence.

**ABSTRAK**

Sumberdaya manusia, modal dan teknologi merupakan faktor-faktor yang sangat penting dalam menciptakan kualitas produk yang harus digerakkan secara efektif, guna mencapai hasil (*output*) yang optimal. Untuk mencapi tujuan tersebut diperlukan adanya usaha yang didukung oleh semua pihak secara organisasi baik dari pihak manajemen maupun dari pihak karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh penempatan dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Panca karya Ambon bagian Transportasi laut. Alat analisis dalam penelitian ini menggunakan regresi berganda, populasi mengacu pada keseluruhan kelompok orang, kejadian atau hal minat yang ingin peneliti investigasi. Berdasarkan pengertian diatas, maka populasi pada penelitian ini adalah keseluruhan karyawan pada Perusahaan Daerah Panca Karya Ambon berjumlah 65 orang. Hasil yang ditemukan Secara parsial variabel penempatan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hasil uji-t terhadap koefisien regresi pada hubungan ini sebesar 0,235 adalah tidak signifikan ( $p\text{-value} = 0,030$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian tidak mendukung hipotesis H1 bahwa penempatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Panca karya Ambon bagian Transportasi Laut. Secara parsial variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Panca Karya Ambon Bagian Transportasi Laut. Berdasarkan Hasil uji-t terhadap koefisien regresi pada hubungan ini sebesar 0,505 adalah signifikan ( $p\text{-value} = 0,000$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian mendukung hipotesis H2 bahwa kompetensi.

**Kata-kata Kunci:** *Penempatan Karyawan*

**1. PENDAHULUAN**

Perusahaan Daerah Panca Karya Ambon merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang PHP/perkayuan, bengkel dan transportasi darat dan laut, yang telah beroperasi sejak tahun 1963, dan daerah operasinya meliputi, daerah Maluku.

Untuk melengkapi data awal, maka peneliti melakukan penelitian awal yang dilakukan dalam bentuk wawancara dengan Kepala bagian Manajemen Operasional Perusahaan Daerah Panca Karya Ambon. Hasil wawancara menunjukkan bahwa, dalam kurun waktu 1 tahun ini terdapat masalah dalam manajemen Perusahaan Daerah Panca Karya Ambon yaitu,

adanya penurunan kinerja pada perusahaan tersebut. Hal itu terjadi diisyaratkan karena kurangnya kesadaran karyawan akan tanggung jawab terhadap tugas dan kewajiban sebagai seorang karyawan di perusahaan. Pernyataan dari Kepala bagian Manajemen operasional Perusahaan Daerah Panca Karya Ambon, tersebut didasarkan pada kecenderungan menurunnya tingkat kehadiran karyawan.

Kinerja yang rendah selain dari tingkat absensi karyawan, dapat juga dilihat dari penilaian kinerja terhadap karyawan Perusahaan Daerah Panca Karya Ambon. Berdasarkan wawancara dengan Kepala bagian Manajemen Operasional Perusahaan Daerah Panca Karya Ambon, bahwa masih banyak karyawan yang nilai kerjanya dibawah standar yang ditetapkan oleh perusahaan, sehingga dalam tahun ini ada 2 orang karyawan yang diPHK, disebabkan karena kurangnya kehadiran karyawan pada saat masuk kerja. sedang 5 karyawan dimutasikan dikarenakan, pengetahuan, dan ketrampilan yang dimiliki karyawan tidak sesuai dengan jabatan yang ditempatkan sehingga, kinerja yang dihasilkan tidak memenuhi standar yang ditentukan oleh perusahaan.

Menurut Kepala bagian Manajemen Operasional Perusahaan Daerah Panca Karya Ambon relatif disebabkan oleh penilaian kinerja pada tahun 2012 menunjukan bahwa umumnya kelemahan kinerja yang perlu ditingkatkan oleh Perusahaan Daerah Panca Karya Ambon terletak pada kurangnya tingkat ketrampilan, Tingkat Kedisiplinan, dan juga tingkat kompetensi karyawan.

Berdasarkan fenomena-fenomena diatas, dan kajian-kajian penelitian terdahulu, maka penulis tertarik melakukan penelitian yang bersifat replikasi dari kajian-kajian empiris tersebut.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1. Perilaku

Perilaku yaitu suatu fungsi dari interaksi antara seseorang individu dengan lingkungannya, baik yang diamati secara langsung ataupun yang diamati secara tidak langsung.

Pada umumnya perilaku manusia berbeda, karena dipengaruhi oleh kemampuan yang tidak sama. Pada dasarnya kemampuan ini amat penting diketahui untuk memahami mengapa seseorang berbuat dan berperilaku berbeda dengan yang lain. Jadi dengan kata lain perilaku

adalah apa yang dikerjakan oleh organisme yang bersangkutan.

1. Perilaku domain kognitif.
2. Pengetahuan
3. Sikap

### 2.2. Tindakan

Terdapat hubungan yang erat antara sikap dan tindakan. Hal ini didukung oleh pengertian sikap yang menyatakan bahwa sikap merupakan kecenderungan untuk bertindak. Tindakan akan tampak lebih konsisten dengan sikap bila suatu sikap individu dapat melakukan negosiasi dengan kelompok atau bagian dari anggotanya

### 2.3. Penempatan karyawan

Faustino (2000:117) Mengungkapkan bahwa Penempatan karyawan merupakan salah satu fungsi terpenting dalam manajemen sumber daya manusia, tepat tidaknya seseorang ditempatkan pada suatu posisi tertentu tergantung pada fungsi penempatan ini. Jika fungsi ini dilaksanakan dengan baik maka dengan sendirinya akan berakibat fatal terhadap pencapaian tujuan-tujuan organisasi.

Sedangkan Schuller dan Jackson (1997:276) mengartikan bahwa penempatan karyawan berkaitan dengan pencocokan seseorang dengan jabatan yang akan dipegangnya berdasarkan pengetahuan, ketrampilan serta kepribadian karyawan tersebut.

#### 1. Prosedur penempatan karyawan

Prosedur penempatan karyawan merupakan suatu urutan kronologis untuk menempatkan tenaga kerja yang tepat pada posisi yang tepat pula. Prodesur penempatan karyawan yang diambil merupakan output pengambilan keputusan yang dilakukan oleh manajer personalia, baik yang telah diambil berdasarkan pertimbangan rasional maupun objektif ilmiah.

#### 2. Kriteria-kriteria penempatan karyawan.

Kriteria-kriteria yang harus dipenuhi dalam pelaksanaan penempatan karyawan antara lain:

- a) Pengetahuan
- b) Ketrampilan
- c) Sikap

#### 3. Pengaruh penempatan terhadap kinerja karyawan.

Individu dalam suatu organisasi mempunyai karakteristik yang berbeda satu sama lainnya dan perbedaan ini akan

mengakibatkan setiap individu bekerja dengan kemampuan yang berbeda pula.

Hal ini sangatlah berpengaruh terhadap penempatan kerja, baik bagi karyawan baru maupun karyawan lama. Penilaian kinerja terhadap karyawan yang dilakukan oleh atasannya tidak akan pernah berhasil dalam waktu yang singkat. Oleh karena itu, penempatan karyawan pada posisi yang tepat, yang sesuai dengan kemampuan, sikap yang dimiliki sangat penting bagi suatu perusahaan guna pencapaian kinerja karyawan yang maksimal.

Penilaian kinerja terhadap karyawan yang dilakukan oleh atasannya tidak akan berhasil dalam waktu yang singkat. Oleh karena itu, para penilai seyogyanya akan terus memantau penilaian yang dilakukan terhadap para penilai secara berkesinambungan. Berdasarkan pengalaman, prestasi, pengertian, nilai-nilai, pengetahuan dan sikap-sikap mereka sendiri.

#### 4. Kajian empiris

Ada beberapa penelitian dan studi yang meneliti hubungan penempatan karyawan dengan kinerja karyawan, antara lain:

- a) Nova Mardiana dalam Proseding Seminar Bisnis & Teknologi Desember 2014 dengan judul “Pengaruh Penempatan Dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pt. ASDP (Persero) Cabang Bakauheni”. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa secara rata-rata kompensasi yang diterima, dan kinerja karyawan masuk kategori rendah. Sementara itu penempatan sumber daya manusia pada aspek perencanaan dan pengembangan karir masuk kategori cukup, namun pada aspek pendidikan dan pelatihan masuk kategori rendah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pada variabel penempatan terhadap kinerja karyawan dan variable kompensasi terhadap kinerja karyawan PT ASDP cabang Bakauheni Lampung.
- b) Bram Afrilyan dalam jurnal JOM Fekon, Vol. 4 No. 1 (Februari) 2017 dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja Dan Penempatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi PT. Wahana Meta Riau Di Pekanbaru.” Hasil dari penelitian tersebut menunjukan bahwa dalam penempatan kerja variabel untuk

pelaksanaan yang efektif dan tepat, di mana perusahaan harus melihat latar belakang pendidikan, keterampilan yang sesuai, kesesuaian sikap karyawan. Mengenai komitmen yang perlu ditingkatkan adalah perhatian karyawan terhadap berbagai masalah yang dihadapi oleh perusahaan, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Berdasarkan pemaparan teori, maka peneliti memilih indikator, pengetahuan, ketrampilan dan sikap untuk mengukur variabel penempatan karyawan.

#### 2.4. Kompetensi karyawan

##### A. Karakteristik

Spencer and Spencer (1993:9) dalam Marlina Budhiningtias Winanti (2006:252) mengemukakan bahwa kompetensi individu merupakan karakter sikap dan perilaku, atau kemampuan individual yang relatif bersifat stabil ketika menghadapi suatu situasi di tempat kerja yang terbentuk dari sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan kontekstual. Ada lima karakteristik utama dari kompetensi yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja individu karyawan, yaitu:

- a) Motif (*motives*)
- b) Watak (*traits*)
- c) Konsep diri (*self concept*)
- d) Pengetahuan (*knowledge*)
- e) Keterampilan (*skill*)

##### B. Jenis-jenis kompetensi.

Pengklasifikasian jenis kompetensi biasanya dilihat dari dimensi manusia secara personal dan hubungan antara personal karena manusia adalah makhluk sosial.

Menurut Spencer and Spencer (1993:34) dalam Marlina Budhiningtias Winanti (2006:253) mengklasifikasikan dimensi dan komponen kompetensi individual menjadi tiga, yaitu : (a). Kompetensi intelektual, (b). Kompetensi emosional, dan (c). Kompetensi sosial.

##### C. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh karyawan dan sesuai dengan tuntutan peran pekerjaan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Hal ini akan memberikan dorongan yang kuat kepada karyawan untuk mengerjakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan

efesien dan efektif serta secara psikologis akan memberikan pengalaman kerja yang bermakna dan rasa tanggung jawab pribadi mengenai hasil-hasil pekerjaan yang dilakukannya. Pada akhirnya, semua hal ini akan meningkatkan kinerja karyawan baik yang berhubungan dengan faktor pekerjaan maupun karakteristik personal. Hal ini didukung pernyataan teoritik dari emosional Spencer & Spencer, (1993: 78) dalam Marlina Budhiningtias Winanti (2006:255) bahwa kompetensi intelektual, emosional, dan sosial sebagai bagian dari kepribadian yang paling dalam pada seseorang dapat memprediksi atau mempengaruhi keefektifan kinerja individu.

#### D. Kajian Empiris

Ada beberapa penelitian dan studi yang meneliti hubungan penempatan karyawan dengan kinerja karyawan, yaitu:

a) Marsuhi Kamidin 2010 dengan judul “Pengaruh Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Sekertariat Daerah Kabupaten Banjarmasing. Faktor yang dianalisis adalah pengetahuan, ketrampilan, pengalaman kerja, dan penguasaan Teknologi dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa faktor pengetahuan, ketrampilan, pengalaman kerja, dan penguasaan Teknologi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai.

b) Marlina Budhiningtias Winanti 2006 dengan judul” Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan ( Survei pada PT. Frisien Flag Indonesia wilayah Jawa Barat). Variabel meliputi kompetensi intelektual, kompetensi Emosional, dan kompetensi sosial. Analisis data menggunakan regresi berganda, hasil menunjukkan bahwa ke 3 variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pemaparan teori diatas , maka peneliti memilih indikator, kompetensi intelektual, kompetensi emosional dan kompetensi sosial untuk mengukur variabel kompetensi karyawan.

#### 2.4. Kinerja karyawan.

##### a. Kriteria Pengukuran Kinerja

Tidak semua kriteria pekerjaan dapat digunakan dalam suatu penilaian kinerja karyawan, hal ini tentunya harus sangat disesuaikan dengan jenis pekerjaan yang akan dinilai. Menurut Benardin dan Russell (1998: 239) dalam Saiful Kurniawan (2006:34) ada 3 (tiga) kriteria primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja :

- *Quality*
- *Quantity*
- *Timeliness*

Kualitas identik dengan mutu, yang secara umum, mutu adalah karakteristik produk atau jasa yang ditentukan oleh pemakai atau konsumen dan diperoleh melalui pengukuran proses perbaikan secara berkelanjutan. Siswanto (1989 : 56), mengatakan bahwa kualitas adalah *predictable degree off uniformity and dependability at a low cost suited to market*, dimana kualitas dapat dilihat dari konteks, persepsi konsumen dan kebutuhan serta kemauan konsumen.

#### 2.5. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, landasan teori dan kajian-kajian empiris maka, dapat diajukan suatu hipotesis penelitian yang akan di buktikan dalam penelitian ini. Hipotesis yang di ajukan sebagai berikut :

H<sub>01</sub>: Penempatan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H<sub>1</sub>: Penempatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H<sub>02</sub>: Kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H<sub>2</sub>: Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H<sub>03</sub>:Kompetensi lebih kecil pengaruhnya terhadap kinerja karyawan

H<sub>3</sub>:Kompetensi lebih besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan

### 3. METODOLOGI PENELITIAN

#### 3.1. Desain penelitian

Perusahaan Adapun jenis penelitian yang dipakai dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Dan pendekatan yang dipakai adalah penelitian eksplanatori (*explanatory research*). Penelitian eksplanatori (*explanatory research*) adalah untuk menguji hipotesa antara variabel yang dihipotesiskan. Penelitian eksplanatori merupakan penelitian yang menyoroti hubungan antara penempatan dan kompetensi karyawan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Panca Karya Ambon bagian Transportasi Laut.

#### 3.2. Lokasi penelitian

Adapun lokasi penelitian akan dilaksanakan di Perusahaan Daerah Panca Karya Ambon bagian Transportasi Laut yang beralamatkan di Jl. Setia Budi. Alasan memilih lokasi penelitian tersebut dikarenakan, Perusahaan Daerah Panca Karya Ambon memiliki jumlah karyawan yang relatif banyak, dan lebih efisien dan efektif dalam melakukan penelitian jika, dibandingkan dengan perusahaan-perusahaan diluar kota Ambon.

### 3.3. Jenis dan Sumber data

#### 1. Data Primer

Yaitu data yang diperoleh dari sumbernya, diambil dan dicatat untuk pertama kalinya oleh peneliti dengan menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada responden dan wawancara kepada pimpinan.

#### 2. Data Sekunder

Yaitu data yang diperoleh dari pihak kedua atau pihak lain seperti buku-buku, dan jurnal-jurnal.

### 3.4. Populasi dan sampel

Sekaran (1992:121), mengemukakan bahwa populasi mengacu pada keseluruhan kelompok orang, kejadian atau hal minat yang ingin peneliti investigasi. Berdasarkan pengertian diatas, maka populasi pada penelitian ini adalah keseluruhan karyawan pada Perusahaan Daerah Panca Karya Ambon berjumlah 65 orang. ( Tidak termaksud kepala bagian).

### 3.5. Metode pengumpulan data

1. Metode Wawancara
2. Kuisisioner

### 3.6. Definisi Operasional variabel penelitian

a. Variabel Independen (X) yaitu, Penempatan dan Kompetensi karyawan.

- Penempatan karyawan(X1), dapat diukur melalui:
  1. Pengetahuan keja
  2. Ketrampilan kerja
  3. Sikap
- Kompetensi karyawan(X2).  
Adapun, kompetensinya terbagi atas:
  1. kompetensi intelektual ( X2.1)
  2. kompetensi emosional (X2.2)
  3. kompetensi sosial. (X2.3)

b. Variabel dependen (Y), Yaitu kinerja Karyawan.

Adapun kinerja karyawan dapat diukur dari :

- (a) kuantitas hasil kerja
- (b) kualitas hasil kerja
- (c) ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan

### 3.7. Pengukuran instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2003:86), setelah ditetapkan item-item dari variabel yang ada, maka langkah selanjutnya adalah mengadakan pengukuran atas variabel-variabel tersebut. Adapun pengukuran yang di gunakan adalah dengan menggunakan skala likert. Skala likert adalah skala yang di dasarkan atas penjumlahan sikap responden dalam merespon pertanyaan yang berkaitan dengan indikator-indikator suatu konsep pada variabel yang sedang diukur dalam hal ini responden diminta untuk menyatakan ada atau kurang atau tidak, terhadap setiap pertanyaan. Untuk keperluan analisa kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberi skor/nilai misalnya :

1. Jawaban SS sangat setuju diberi *score* 5.
2. Jawaban S setuju diberi *score* 4.
3. Jawaban R ragu-ragu diberi *score* 3.
4. Jawaban TS tidak setuju diberi *score* 2.
5. Jawaban STS sangat tidak setuju diberi *score* 1

### 3.8. Uji instrumen penelitian

#### 3.8.1. Validitas

##### Uji validitas

Uji validitas menunjukkan sejauh manaa tingkat efektivitas alat pengukur didalam melakukan pengukuran (Ferdinand 2006:16). Valid atau tidaknya suatu instrumen dapat diketahui dengan membandingkan indeks korelasi *Product Moment Person* dengan signifikan 5%. Bila probabilitas hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 maka instrumen dinyatakan tidak valid. Sebaliknya, jika hasil korelasi lebih besar dari 0,05 maka instrumen dinyatakan valid. Dapat dirumuskan (Mangkuatmojo 2004:269) sebagai berikut :

$$r = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}} \dots \dots \dots (1)$$

Keterangan :

- n= banyaknya sampel
- X= Skor X
- Y=Skor Y

Tingkatan validitas diperoleh dengan membandingkan probabilitas nilai r hitung dengan alphanya. Bila probabilitas  $\leq 0,05$  maka alat ukur tersebut dinyatakan valid.

**3.8.2. Reliabilitas**

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Dalam penelitian ini, pengujian reliabilitas menggunakan *Alpha cronbachs*. Menurut Arikunto (2003:171) rumus digunakan untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya bukan 1 dan 0, misalnya angket atau soal bentuk uraian. Dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{II} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \delta b^2}{\delta 1^2 t} \right) \dots \dots \dots (2)$$

Keterangan :

$r_{II}$  = Reliabilitas Instrumen

k = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma^2 b$  = Jumlah varaians butir

$\sigma 1^2$  = *Varianstotal*

Suatu instrumen dapat dikatakan reliabel jika memiliki nilai koefisien keandalan lebih besar atau sama dengan 0,6 sehingga apabila  $\alpha = 0,6$  maka instrumen dapat dikatakan reliabel. Untuk dapat memberi interperitasi terhadap kuatnya korelasi, maka dapat digunakan pedoman (Ferdinand, 2006 :16) seperti berikut ini :

**Tabel 1. Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00- 0,199	Jelek
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Sangat Kuat
0,80-1,00	Kuat

Sumber: Ferdinand, 2006

**3.9. Metode analisa data**

**3.9.1. Uji asumsi klasik**

**3.9.1.1. Uji normalitas**

Tujuan asumsi normalitas data adalah untuk menguji apakah dalam suatu model regresi, variabel terikat, variabel bebas, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal (Santoso 2002:212). Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik), pada sumbu diagonal pada grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya.

**3.9.1.2. Uji lineritas**

p-ISSN: 2302-9560/e-ISSN: 2597-4599

Sebelum dilakukan uji korelasi terlebih dahulu dilakukan uji linieritas untuk memastikan apakah derajat hubungan linier atau kuadratik (pangkat dua). Jika hubungan antara variabel bebas dan terikat tidak linier maka korelasi yang dihasilkan bisa sangat rendah.

Linier tidaknya korelasi disimpulkan dari peluang galat (beda) nya. Jika p beda > 0.05 maka perbedaan antara dua R2 itu dinyatakan tidak signifikan. Jika p bedanya tidak signifikan maka derajat hubungan yang dipakai adalah derajat hubungan yang lebih rendah yaitu derajat hubungan linier.

**3.9.1.3. Uji heteroskedastisitas**

Tujuan asumsi Heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terdapat ketidaksamaan varians dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians residual dari suatu pengamatan yang lain tetap, maka disebut *homoskedastisitas*. Jika varians berbeda, disebut *heteroskedastisitas*. Menurut Santoso (2002:208), model regresi yang baik adalah tidak terjadi *heteroskedastisitas*.

**3.9.1.4. Uji multikolinieritas**

Multikolinieritas berarti adanya hubungan yang sempurna atau pasti diantara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan garis regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Cara mendeteksi ada tidaknya gejala *multikolinieritas* adalah dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) atau faktor pertambahan ragam. Apabila nilai VIF lebih besar dari 10 maka terjadi *multikolinieritas*, sebaliknya apabila VIF lebih kecil dari 10 maka tidak terjadi *multikolinieritas*.

**3.9.2. Regresi linier berganda**

Menurut Sugiyono (2005:210) analisis regresi berganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Metode ini digunakan untuk mengetahui variabel yang dominan memberi sumbangan terhadap variabel terikat dan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih, yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Rumusnya (*Standardized Coefficients*) adalah:

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \epsilon \dots \dots \dots (3)$$

Keterangan:

- Y = variable kinerja
- $\alpha$  = Intercept
- b = koefisien regresi
- $X_1$  = variabel penempatan
- $X_2$  = variabel Kompetensi
- $\varepsilon$  = residual

**3.9.3. Uji Hipotesis**

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen dengan hipotesa sebagai berikut:

Hipotesis nol atau  $H_0$ :  $b_i = 0$  artinya variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

Hipotesis alternatif atau  $H_a$ :  $b_i \neq 0$  artinya variabel independen merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

Untuk mengetahui kebenaran hipotesis digunakan kriteria bila t hitung > t tabel maka menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$  artinya ada pengaruh antara variabel dependen terhadap variabel independen dengan derajat keyakinan yang digunakan adalah  $\alpha = 5\%$ , dan begitu pula sebaliknya.

**4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

**4.1 Gambaran umum Perusahaan.**

Perusahaan Daerah Panca Karya Ambon didirikan oleh Daerah Tingkat 1 Maluku pada tanggal 6 september tahun 1963. Perusahaan Daerah Panca Karya Ambon adalah perusahaan yang mempunyai tugas membantu pemerintah daerah untuk turut serta melaksanakan pembangunan daerah khususnya, pembangunan ekonomi dalam rangka meningkatkan sumber pendapatan asli daerah sesuai ketentuan peraturan perundang-undang yang berlaku.

Perusahaan Daerah Panca Karya Ambon mempunyai fungsi menjalankan usaha-usaha yang meliputi cabang-cabang produksi yang penting bagi daerah dan menguasai hayat hidup orang banyak dibidang usaha, perindustrian, perdagangan, pertambangan, pertanian, perkebunan, perkoperasian, perikanan dan hasil laut, kehutanan dan pelayaran serta bidan usaha lain sesuai ketentuan yang berlaku.

**4.2 Uraian Tugas**

a. Unsur Pimpinan.

1. Badan Pengawas mempunyai tugas dan tanggung jawab sebagaimana di tetapkan dalam Peraturan Daerah Tingkat 1 Maluku Nomor : 5/DPRD-GR/63 Tanggal 6 september 1963 dimana penjelasan tertuang di dalam surat p-ISSN: 2302-9560/e-ISSN: 2597-4599

Gubernur Nomor : 528.700/SK/421/91 Tanggal 8 juli 1971 tentang tata cara menjalankan pekerjaan badan pengawas dan keputusan Menti Dalam Negri Nomor 50 Tahun 1999 Tanggal 9 juli 1999 tentang kepengurusan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD).

b. Direksi Yang Terdiri Dari :

1. Direktur utama; mempunyai tugas pokok memimpin, mengkoordinasikan dan mengendalikan semua kegiatan para Direktur, maupun Devisi dan pimpinan anak perusahaan sesuai ketentuan yang berlaku.

2. Direktur Keuangan ; mempunyai tugas membantu Direktur Utama dalam mengelolah laporan keuangan perusahaan sesuai ketentuan yang berlaku.

3. Direktur Produksi/pemasaran; mempunyai tugas pokok membantu Direktur Utama mempersiapkan dan mengkoodinir kegiatan-kegiatan produksi dan pemasaran sesuai ketentuan yang berlaku.

b. Unsur Staf.

1. Manajer Devisi Keuangan/anggaran dan pengembangan membawahi: Urusan keuangan, Urusan anggaran, Urusan pembukuan, Urusan pajak

2. Manajer devisi personalia dan umum membawahi. Urusan pesonalia, Urusan umum, Urusan perlengkapan, Urusan humas dan hukum

3. Manajer devisi dan industry hilir terkait membawahi; Urusan perencanaan, Urusan controlling, Urusan chushing, Urusan LHP

4. Manajer devisi hasil laut dan industry lainnya membawahi; Urusan perikanan, Urusan rumput laut

5. Manager devisi perdagangan dan usaha jasa lainnya membawahi Urusan aspal/semen, Urusan pupuk/kimia, Urusan otomotif, Urusan bengkel Urusan pompa bensin.

**4.3 Karakteritis Responden**

Responden dalam penelitian ini adalah pegawai pada perusahaan Daerah Panca karya Ambon. Dalam penelitian ini karakteritis responden dianalisa secara deskriptif seperti, jenis kelamin, usia, Jenjang Pendidikan, status pegawai, Status pernikahan, masa kerja, pendapatan per bulan, perna dipromosikan, perna dimutasikan, dan perna kenakan sangsi.

**Table 1. Jenjang pendidikan Responden**

No	Jenjang	Jumlah	Presentase
----	---------	--------	------------

	Pendidikan	Responden	
1	SMA	65	100%
2	S1	-	
3	S2	-	
4	S3	-	

Sumber: Penulis, 2013

**Table 2. Status Pegawai Responden**

No	Status pegawai	Jumlah Responden	Presentase
1	PNS	10	15%
2	Honorer	55	85%
Total		65	100%

Sumber: Penulis, 2013

**Table 3. Pendapatan/bulan responden**

No	Pendapatan Per bulan	Jumlah Responden	Presentase
1	≤ 1.000.000	18	28%
2	≥ 1.500.000	14	21%
3	≥ 2.000.000	23	35%
4	≥ 2.500.000	4	6%
5	≥ 3.000.000	2	3%
6	≥ 3.500.000	2	3%
7	≥ 4.000.000	1	2%
8	≥ 5.000.000	1	2%
Total		65	100%

Sumber: Penulis, 2013

**Tabel 4. Promosi responden**

No	Pernah dipromosikan	Jumlah Responden	Presentase
1	Pernah	6	9 %
2	Belum Pernah	59	91 %
Total		65	100%

Sumber: Penulis, 2013

#### 4.4 Hasil Uji validitas dan reliabilitas

##### 4.4.1. Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep gejala/kejadian yang diukur dan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuisioner. Suatu kuisioner dinyatakan

valid jika pertanyaan pada kuisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut.

**Tabel 5. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Butir	Koefisien Korelasi	Sig
Penempatan	X1.2	0,653	0,00
	X1.2	0,806	0,00
	X1.3	0,805	0,00
	X1.4	0,889	0,00
	X1.5	0,741	0,00
	X1.6	0,739	0,00
Kompetensi	X2.1	0,743	0,00
	X2.2	0,687	0,00
	X2.3	0,839	0,00
	X2.4	0,888	0,00
	X2.5	0,859	0,00
	X2.6	0,842	0,00
Kinerja	Y1.1	0,739	0,00
	Y1.2	0,476	0,00
	Y1.3	0,703	0,00
	Y1.4	0,396	0,00
	Y1.5	0,717	0,00
	Y1.6	0,711	0,00
	Y1.7	0,440	0,00
	Y1.8	0,356	0,00

Sumber: Penulis, 2013

Hasil dari pengujian validitas yang dilakukan secara keseluruhan variabel penelitian ini dapat dikatakan valid, karena koefisien korelasi lebih besar dari 0,30 dan tingkat signifikannya lebih kecil dari 0,05

##### 4.4.2. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menilai konsistensi dari suatu alat ukur di dalam mengukur gejala yang sama atau membuat hasil yang konsisten. Dalam melakukan uji reliabilitas digunakan metode pengukuran Reliabilitas Alpha Cronbach ( $\alpha$ ) karena setiap butir pernyataan menggunakan skala pengukuran interval. Suatu instrument dapat dikatakan reliable/handal apabila memiliki nilai Alpha ( $\alpha$ ) lebih besar dari 0,60.

**Tabel 6. Reliabel**

No	Variabel	Alpha	status
1	Penempatan karyawan	0,863	Reliabel
2	Kompetensi	0,853	Reliabel



	karyawan		
3	Kinerja karyawan	0,700	Reliabel

Sumber: Penulis, 2013

Berdasarkan tabel di atas maka dapat dilihat bahwa semua pernyataan adalah reliabel, sehingga penelitian ini dapat dilanjutkan.

Tabel 8. Distribusi frekuensi kinerja

No	Per nyataan	Tingkat jawaban responden									
		SS		S		N		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Y1.	11	17	35	5	15	23	4	6	-	-
2	Y1.	7	12	39	4	13	20	7	20	1	3
3	Y1.	5	15	21		7		1		-	-
4	Y1.	2		27		3		2			
5	Y1.	4		26		3		1		-	-
6	Y1.	4		22		7		1		-	-
7	Y1.	9		21		4		-		-	-
8	Y1.	9		21		4		-		-	-

Sumber: Penulis, 2013

4.5 Statistik Deskriptif

Tabel 7. Dasar Interpretasi Skor Indikator Dalam Variabel Penelitian

No	Nilai/Skor	Interpretasi
1.	1 - 1,8	Jelek
2.	>1,8 – 2,6	Kurang
3.	>2,6 – 3,4	Cukup
4.	>3,4 – 4,2	Baik/bagus
5.	>4,2 – 5,0	Sangat baik/sangat bagus

Sumber : Ferdinand, 2006

Hasil distribusi frekuensi dari 65 responden dalam penelitian ini dibahas secara deskriptif mengenai indikator/item variabel penelitian berdasarkan jawaban responden adalah sebagai berikut :

4.5.1. Distribusi Frekuensi Penempatan

Sebagian besar item Penempatan terukur dengan baik karena skor rata-rata adalah sebesar 4.06. Nilai rata-rata ini menerangkan bahwa responden relatif menganggap bahwa penempatan akan sesuai jika karyawan diberikan ditempatkan sesuai dengan bidang tugas mereka.

4.5.2. Distribusi Frekuensi kompetensi

Sebagian besar item Kompetensi Karyawan PD Pancakarya Ambon terukur dengan baik karena skor rata-rata adalah sebesar 3,82. Nilai rata-rata ini menerangkan bahwa responden relatif menganggap bahwa Kompetensi merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja mereka.

4.5.3. Distribusi frekuensi kinerja

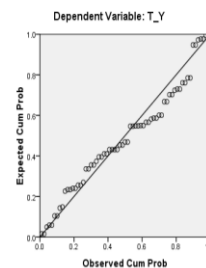
4.6 Uji asumsi klasik

4.6.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu/residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik bila memiliki distribusi normal atau mendekati normal, jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik ini dikatakan tidak valid.

Pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan P-P Plot. Pola P-P Plot yang mendekati garis diagonal menunjukkan adanya penyebaran data yang mendekati normal. Hasil pengujian normalitas ini dapat dilihat pada gambar berikut ini.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Penulis, 2013

Gambar 1. Uji Normalitas

Gambar diatas menunjukkan bahwa titik-titik residual model regresi sudah berdistribusi normal karena titik-titik tersebut yang menyebar di sekitar garis diagonal. Dengan demikian syarat kenormalan sebagai pengujian statistik menggunakan regresi dapat terpenuhi.

4.6.2 Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan dengan menggunakan menu regression dilanjutkan sub menu curve estimation dan mengaktifkan pilihan model linier. Bila uji F menghasilkan uji yang signifikan ( $p\text{-value} < 0,05$ ) berarti asumsi

linieritas terpenuhi. Berikut ini adalah hasil uji linieritas.

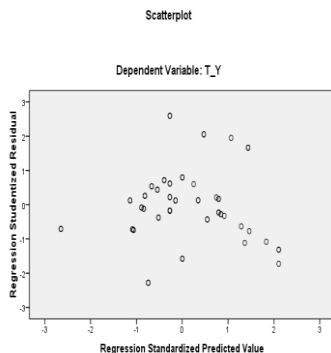
**Tabel 9. Hasil Pengujian Asumsi Linieritas**

Variabel Dependen	Variabel Independen	F	p-value	Keterangan
Penempatan	Kinerja	4.263	0,000	Linier
Kompetensi	Kinerja	6.062	0,000	Linier

Sumber: Penulis, 2013

Hasil uji linieritas dari seluruh jalur memiliki nilai *p-value* yang lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kaidah linieritas telah terpenuhi.

**4.6.3 Uji heterokedastisitas**



Sumber: Penulis, 2013

**Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas**

Dari *Scatter Plots* di atas terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 dan sumbu Y, hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

**4.6.4 Uji Multikolinieritas**

**Tabel 10. Uji multikolinieritas**

Variabel	Tolerance	VIF
Penempatan	887	1.128
Kompetensi	887	1.128

Sumber: Penulis, 2013

Hasil pengujian dalam tabel 5.6 menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan sebagai *prediktor* model regresi menunjukkan nilai VIF yang cukup kecil, dimana semuanya berada di bawah 10 dan nilai *tolerance* semua variabel berada diatas 0,10. Hal ini berarti bahwa variabel-variabel bebas yang digunakan dalam penelitian tidak menunjukkan adanya gejala multikolinieritas,

yang berarti bahwa semua variabel tersebut dapat digunakan sebagai variabel yang saling independen.

**4.6.5 Uji Determinasi**

**Tabel 11. Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,624 <sup>a</sup>	,390	,370	2.521

Sumber: Penulis, 2013

Angka R sebesar 0,624 menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara kinerja karyawan dengan 2 variabel independennya adalah sebesar 62.4 %. Angka adjust R square 0,390 artinya variabel-variabel bebas (penempatan dan kompetensi karyawan) mampu menjelaskan variabel terikat (kinerja karyawan) sebesar 39.0 % dan 3,70 % variabel kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel selain penempatan dan kompetensi karyawan.

**4.7 Hasil Uji Regresi Berganda**

Untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara penempatan dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Panca Karya Ambon, yang telah ditentukan, maka digunakan perhitungan persamaan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Problem Service Solution*) 16.0 dengan terlebih dahulu membuat tabel regresi variabel independen yaitu Penempatan (X1), dan kompetensi karyawan (X2) variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). hasil pengolahan data adalah sebagai berikut :

**Tabel 12. Uji Regresi Linier Berganda**

Variabel	Koefisien Regresi	Standardize d Coefficient s beta	T	Standar error	Significance
Penempatan	0.248	0.111	2.227	0.111	.030
Kompetensi	0.546	0.114	4.790	0.114	.000
Konstanta	11.380	3.234	3.519	3.234	.001

Sumber: Penulis, 2013

Pada tabel di atas terdapat nilai koefisien  $b_0 = 8,539$  ,  $b_1X_1 = 0,116$  ,  $b_2X_2 =$  sehingga diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = 11.380 + 0,111 X_1 + 0,114X_2$$

Dimana :

a = konstanta sebesar 11.380 atau 11.380 %. Menyatakan bahwa jika tidak ada penempatan dan kompetensi karyawan maka kinerja karyawan akan menjadi 11,380%..

b1 = koefisien regres X1 sebesar 0,111 atau 0,114% menyatakan bahwa setiap penambahan satu penempatan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,111%.

b2 = koefisien X2 sebesar 0,114 artinya jika kompetensi karyawan mengalami penambahan sebesar satu, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 24,8%

Hasil analisis regresi di atas menunjukkan penempatan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja dan kompetensi karyawan memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan.

**4.8 Pengujian Hipotesis**

Pengambilan keputusan untuk pengujian hipotesis digunakan nilai signifikansi (*p-value*) dengan kriteria apabila *p-value* > 0,05, maka H<sub>0</sub> diterima atau H<sub>a</sub> ditolak, artinya koefisien regresi yang diperoleh adalah tidak signifikan, dan apabila *p-value* < 0,05 maka H<sub>0</sub> ditolak atau H<sub>a</sub> diterima, artinya koefisien regresi yang diperoleh adalah signifikan.

**Tabel 13. Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.380	3.234		3.519	.001
T_X1	.248	.111	.235	2.227	.030
T_X2	.546	.114	.505	4.790	.000

a. Dependent Variable: T\_Y

Sumber: Penulis, 2013

**a) Pengujian Hipotesis 1**

Hipotesis H1 menyatakan bahwa penempatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Panca karya Ambon. Hasil uji-t terhadap koefisien regresi pada hubungan ini sebesar 0,235 adalah tidak signifikan (*p-value* = 0,030), sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian **tidak**

**mendukung** hipotesis H1 bahwa penempatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Panca karya Ambon bagian Transportasi Laut.

**b) Pengujian Hipotesis 2**

Hipotesis H2 menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Panca karya Ambon. Hasil uji-t terhadap koefisien regresi pada hubungan ini sebesar 0,505 adalah signifikan (*p-value* = 0,000), sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian **mendukung** hipotesis H2 bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Panca karya Ambon.

**c) Pengujian Hipotesis 3**

Hipotesis H3 menyatakan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan Pada Perusahaan Daerah Panca karya Ambon. Hasil uji-t terhadap koefisien regresi pada hubungan ini sebesar 0,505 adalah signifikan (*p-value* = 0,00) sebaliknya hasil uji-t terhadap koefisien regresi dari penempatan sebesar 0,235 adalah tidak signifikan (*p-value* = 0,030), sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian **mendukung** hipotesis H3 bahwa penempatan mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan Pada Perusahaan Daerah Panca karya Ambon.

**4.9 Uji t**

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing atau secara parsial variabel independen yaitu penempatan dan kompetensi terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan karyawan. Untuk menentukan hipotesis digunakan criteria sebagai berikut :

Ho : Secara parsial tidak ada pengaruh antara variabel X1, dan X2, terhadap variabel Y

Ha : Secara parsial ada pengaruh antara variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y.

- Ho diterima dan Ha ditolak **jika** Ho ditolak jika thitung > t tabel berarti bahwa secara individual ada pengaruh antara variabel bebas (variabel independen) dengan variabel terikat (variabel dependen)
- H0 diterima jika thitung < t tabel berarti secara individual tidak ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Hasil analisis uji t dapat dilihat pada tabel berikut ini :

- Ho diterima dan Ha ditolak **jika** Ho ditolak jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  berarti bahwa secara individual ada pengaruh antara variabel bebas (variabel independen) dengan variabel terikat (variabel dependen)
- H0 diterima jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  berarti secara individual tidak ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Hasil analisis uji t dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 14. Hasil Uji t**

Variabel	Koefisien regresi	T hitung	Ttabel	Keterangan
Penempatan (X1)	0,235	2.227	3.519	H0 diterima
Kompetensi (X2)	0,505	4.790		Ho ditolak

Sumber: Penulis, 2013

Hasil uji t berdasarkan tabel 4.21 di atas adalah sebagai berikut :

Penempatan (X1) dengan nilai  $t_{hitung} = 2,227 > t_{tabel} = 3,519$  yang berarti bahwa Ho diterima dan Ha ditolak. Untuk variabel penempatan (X1), angka 2,227 menjelaskan bahwa secara parsial, penempatan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Kompetensi (X2) dengan nilai  $t_{hitung} = 4,790 < t_{tabel} = 3,519$  yang berarti bahwa Ho ditolak dan Ha diterima. Untuk variabel kompetensi (X2), angka 4,790 menjelaskan bahwa secara parsial, penempatan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

#### 4.10 Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linier berganda, diketahui bahwa penempatan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, persamaannya yaitu:  $Y = 11.380 + 0,111 X1 + 0,114X2$ .

Guna menguji signifikan secara parsial persamaan regresi ganda yang diperoleh tersebut digunakan uji t yaitu pada variabel penempatan,  $t_{hitung}$ nya 2,227 lebih kecil dari  $t_{tabel}$  3,519, maka penempatan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$ . Sedangkan variabel kompetensi karyawan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena, mempunyai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ ,  $t_{hitung}$  4,790 > 3,519.

Besarnya sumbangan yang diberikan oleh variabel penempatan dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Daerah Panca Karya Ambon bagian Transportasi Laut secara parsial ( $R^2$ ) 3,90% sedangkan sisanya sebesar 3.70%, dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Setelah diuji secara parsial melalui uji t dari kedua variabel yang diteliti, variabel Kompetensi Karyawan adalah variabel yang lebih dominan berpengaruh terhadap peningkatan Kinerja karyawan. Hal ini berbeda-beda untuk setiap perusahaan karena Perusahaan Daerah Panca Karya Ambon merupakan perusahaan yang bergerak dibebberapa bidang usaha yang membutuhkan kompetensi karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Oleh karena itu, pihak perusahaan harus lebih memperhatikan kompetensi karyawan dalam bekerja pada saat melakukan pekerjaan sehingga bisa berdampak pada Peningkatan kinerja karyawan. Tetapi perusahaan juga harus memperhatikan penempatan karyawan sebagai bahan pertimbangan dalam melakukan penempatan kerja karena variabel ini juga memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan.

## 5. PENUTUP

### 5.1. Kesimpulan

Setelah melakukan penelitian tentang pengaruh penempatan dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Panca Karya Ambon maka dapat disimpulkan

1. Secara parsial variabel penempatan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hasil uji-t terhadap koefisien regresi pada hubungan ini sebesar 0,235 adalah tidak signifikan ( $p\text{-value} = 0,030$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian tidak mendukung hipotesis H1 bahwa penempatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan

- Daerah Panca karya Ambon bagian Transportasi Laut.
2. Secara parsial variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Panca Karya Ambon Bagian Transportasi Laut. Berdasarkan Hasil uji-t terhadap koefisien regresi pada hubungan ini sebesar 0,505 adalah signifikan ( $p\text{-value} = 0,000$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian mendukung hipotesis H2 bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Panca karya Ambon bagian Transportasi Laut.
  3. Dari kedua variabel independen (penempatan dan kompetensi karyawan) yang mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap prestasi kerja adalah
  4. variabel kompetensi karena mempunyai nilai  $t$  hitung yang paling besar dibandingkan dengan nilai  $t$  hitung variabel penempatan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini mendukung hipotesis H3 bahwa pengembangan karir merupakan variabel yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Panca Karya Ambon.
- 5.2. Saran**
- Beberapa saran yang dapat dikemukakan sebagai pertimbangan antara lain:
- 1. Bagi perusahaan**  
Apabila perusahaan mempunyai keinginan untuk meningkatkan kinerja karyawan maka sebaiknya yang perlu mendapatkan perhatian lebih adalah variabel kompetensi mengingat bahwa variabel ini yang dominan dalam menentukan kinerja tetapi dengan tidak mengabaikan variabel penempatan.
  - 2. Bagi peneliti selanjutnya**  
Diharapkan untuk menambah variabel – variabel lain diluar variabel penempatan dan kompetensi karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
- DAFTAR PUSTAKA**
- Agus Dharma, Management Prestasi, Penerbit Ghalia, Darma 1991 :105
- Anwar Prabu Mangkunegara, Evaluasi Kinerja SDM, Mangkunegara 2003
- De.A A Anwar Prabu Mangkunegara Msi 2005 Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Penerbit PT. Refika aditama
- Ghozali, Imam, 2006. Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS, Cetakan Keempat, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Handoko, T. Hani. 1984. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan. Sp. Melayu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Husaini Usman. *Manajemen* (Jakarta: Bumi Aksara, 2008). Hlm. 65
- Mangku negara, anwar. P. 2001:4. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* Cetakan ke-3. Rosdakarya, Bandung
- Malthis, Robert L. dan John H. Jackson, 2006, *Human Resource Management (Manajemen Daya Manusia)*, Edisi Sepuluh, Terjemahan: Diana Angelica, Penerbit: Salemba Empat, Jakarta
- Rivai, Veithzal. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto, (2005), *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Siagian, Sondang P., 2007. *Teori Motivasi dan Aplikasi*. Penerbit Bina Rupa Aksara, Jakarta.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Andi. Yogyakarta.
- Sri Wiludjeng. *Pengantar Manajemen* (Yogyakarta: Garaha Ilmu, 2007)
- Stephen Robbins, *Pengertian Kinerja Pegawai*, oleh Hambani pasolong (Pasolong, 20019 :176
- Sudarmanto, 2009, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM, Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi*, Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- T. Hani Handoko. *Manajemen* (Yogyakarta: BPFE, 1984). Hlm. 100
- Usman, Husaini. 2008. *Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara
- Wardani 2000. *Kepemimpinan dalam manajemen*, Cetakan kedua. PT Rineke Cipta, Jakarta.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja Edisi Keempat*. Jakarta: Rajawali Pers