

PENGARUH KOMPETENSI DAN PENEMPATAN KERJA KARYAWAN TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. LUTVINDO WIJAYA PERKASA

Asmara Hendra Komara dan Etri Yuliana

Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Indonesia Jl. A.
Yani No. 78-88 Pekanbaru

ABSTRACT

This research aims to determine and analyze the impact of competence and employee placement on the effectiveness of employees' performance in PT. Lutvindo Wijaya Perkasa. The research method used was descriptive method and slovin sampling method was used to obtain 50 respondents. The data was collected using questionnaires and was analyzed using multiple linear regression, F test, T test, and determination test (R^2). After the research was conducted, it was found that competence and employee placement did not complied with the rules and regulations of the company. Hence, there was discrimination in working which led to lower performance. The research result explained about competence, employee placement, and employee performance effectiveness in PT. Lutvindo Wijaya Perkasa. The independent variables which were competence and company placement significantly and simultaneously influenced the dependent variable which was working effectiveness.

Keywords: *Competence, Placement, Effectiveness*

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi dan penempatan terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Lutvindo Wijaya Perkasa. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif dan teknik pengambilan sampel menggunakan slovin dengan jumlah sampel 50 responden. Data dikumpulkan dengan menggunakan metode kuesioner dan analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda, uji F, uji t dan determinasi (R^2). Setelah penelitian dilakukan terdapat kompetensi dan penempatan karyawan tidak sesuai dengan aturan dan ketentuan yang dibuat oleh perusahaan. Sehingga adanya diskriminasi dalam bekerja dan hasil pekerjaan masih kurang baik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, penempatan karyawan dan efektivitas kerja karyawan PT. Lutvindo Wijaya Perkasa. Variabel bebas berpengaruh dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu kompetensi, penempatan karyawan secara simultan atau bersama – sama berpengaruh terhadap efektivitas kerja.

Kata Kunci : Kompetensi, Penempatan Karyawan, Efektivitas Kerja

LATAR BELAKANG

PT. Lutvindo Wijaya Perkasa merupakan perusahaan besar yang sudah ada di Pekanbaru. PT. Lutvindo Wijaya Perkasa sendiri mempunyai aturan dalam menerapkan disiplin yang tinggi terhadap karyawannya, bagi karyawan yang sakit harus ada surat keterangan sakit dari dokter, bagi karyawan yang izin harus ada keterangan yang jelas yang diketahui oleh perusahaan. Dan ada sanksi bertingkat yang dilakukan oleh pihak perusahaan bagi karyawan yang tidak ada izin atau tanpa keterangan alias alpa. Sanksi berupa peringatan secara lisan, secara tulisan dan pemberhentian dari jabatan/pemecatan.

Kompetensi yang dimiliki karyawan pada PT. Lutvindo Wijaya Perkasa yaitu pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan sikap yang sesuai dengan jabatan. Dengan kompetensi yang dimiliki karyawan bersangkutan semakin mampu untuk melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan. PT. Lutvindo Wijaya Perkasa juga mempercayai bahwa kompetensi dan nilai-nilai dukungan yang telah terbentuk merupakan unsur yang sangat penting untuk menunjang keberhasilan organisasinya. Upaya untuk meningkatkan kualitas SDM PT. Lutvindo Wijaya Perkasa memang telah dilaksanakan. Akan tetapi hal itu menjadi kurang efektif jika tidak disertai dengan tersedianya parameter. Untuk itulah diperlukan adanya suatu sistem dan standar yang jelas yang dapat dijadikan alat ukur untuk mengukur kompetensi karyawan sesuai dengan tingkatan jabatannya masing-masing. Serta didukung oleh nilai-nilai dan sikap yang dijadikan suatu kebijakan berpikir dan bertindak dalam melaksanakan tugas sehingga tercapainya tujuan organisasi.

Dari hasil observasi yang telah diterima dari perusahaan terdapat indikasi bahwa para pegawai PT. Lutvindo Wijaya Perkasa masih memiliki kompetensi dalam hal pengetahuan, keterampilan, pengalaman, kemampuan karakteristik dan perilaku. Hal ini terbukti pada Tabel 1 berikut adalah tabel pencapaian kompetensi karyawan pada PT. Lutvindo Wijaya Perkasa.

Tabel 1. Pencapaian Kompetensi Karyawan Pada PT. Lutvindo Wijaya Perkasa

Tahun	Skala Kompetensi	Standar Kompetensi Perusahaan	Pencapaian Kompetensi
2010	10-100	60	60
2011	10-100	75	75
2012	10-100	80	80
2013	10-100	85	85
2014	10-100	90	90

Sumber : HRD PT. Lutvindo Wijaya Perkasa, 2014

Dari Tabel 1 diatas menunjukkan bahwa tiap tahun pencapaian kompetensi mengalami kenaikan di karenakan banyaknya pelelangan yang diajukan perusahaan dapat diterima untuk pembangunan jalan, jembatan, dan pembangunan insfrastruktur. Sehingga perusahaan banyak membangun proyek-proyek pemerintah maupun swasta. Dari pencapaian kompetensi hanya mencapai standar saja dan tidak melampaui standar yang telah ditetapkan. Dikarenakan ada beberapa kontrak yang diterima perusahaan ada yang tidak memenuhi syarat

perjanjian atau kontrak kerja dari pihak pemerintah maupun swasta dalam pelaksanaan kerja tidak tepat waktu.

Berdasarkan pengamatan di PT. Lutvindo Wijaya Perkasa saat ini terjadi penurunan efektivitas kerja. Dalam hal ini penempatan pegawai yang diduga menjadi salah satu penyebab turunnya efektivitas kerja pegawai selain kompetensi di PT. Lutvindo Wijaya Perkasa. Setelah penelitian dilakukan, terdapat penempatan karyawan terhadap perusahaan dalam penerimaan karyawan baru berdasarkan rekomendasi berdasarkan ikatan persaudaraan tidak melakukan penyeleksian terhadap karyawan baru. Efektivitas kerja akan baik apabila penempatan pegawai dapat dilakukan dengan tepat, dengan kata lain penempatan harus berpegang kepada prinsip *“The right man on the right place and the right man on the right job”* yang artinya penempatan orang-orang yang tepat pada tempat dan untuk jabatan yang tepat, sehingga dapat meningkatkan efektivitas kerja para pegawai yang ditempatkan atau bertugas disetiap bagian dan instansi yang ada di PT. Lutvindo Wijaya Perkasa.

Tabel 2. Persyaratan Jabatan dan Penempatan Karyawan PT. Lutvindo Wijaya Perkasa

NO	Unit	Posisi	Persyaratan yg Dibutuhkan	Karyawan yg ditempatkan	Jml
1.		GENERAL MANAGER	S2	S2	1
2.		MANAGER	S1	S2 S1	1 7
3.		GENERAL SUPERITENDENT	S1	S1	4
4.	UNIT PELAK SANA	ASPAL	S1	S1 SMK	1 3
		BASE	S1	SMK	4
		BETON	S1	S1 SMK	1 3
		PAJAK	S1	S1 SMK/ SMA	1 1
5.	UNIT KEUA NGAN	ACCOUNTING	S1	D3 SMK/ SMA	1 2
		KASIR	S1	D3 SMK/ SMA	1 3
		SC & AMP	S1	S1 SMK	1 3
6.	UNIT PABRIK	BCP	SMK	SMK	5
7.		SURVEYOR	S1	S1	2

		SMK	4
TEKNISI	SMK	S1	1
		SMK	5

NO	Unit	Posisi	Persyaratan yg Dibutuhkan	Karyawan yg ditem patkan	Jml
7.	SURVEYOR	S1	S1	S1	2
				SMK	4
	TEKNISI	SMK	SMK	S1	1
				SMK	5
8.	HRD	S1	S1	S1	1
9.	LOGIS TIK	S1	S1	S1	1
10.	MEKA NIK	SMK	SMK	SMK	4
				SMK	10
11.	ADMINI STRASI	SMA/ SMK	S1	S1	1
12.	HRD & GA	S1	S1	SMA/ SMK	2
				S1	1
13.	PEMA SARAN	S1	S1	S1	1
				SMA/ SMK	4
JUMLAH KARYAWAN					80

Sumber : HRD PT. Lutvindo Wijaya Perkasa, 2014

Berdasarkan Tabel 2 diatas terlihat bahwa posisi atau jabatan terdiri dari berbagai latar belakang tingkat pendidikan yang berbeda serta persyaratan pada setiap posisi atau jabatan berbeda-beda pula. Dari tabel diatas menginformasikan hanya 28 orang karyawan yang menduduki posisi atau jabatan yang sesuai dengan persyaratan posisi atau jabatan yang dibutuhkan, sementara sisanya sebanyak 52 orang tidak memenuhi persyaratan yang dibutuhkan oleh perusahaan. Rendahnya sumber daya manusia menyebabkan turunnya efektifitas kerja karyawan, yang secara tidak langsung ditentukan oleh kompetensi (Wibowo, 2007:87). Menurut Siagian (2007:24) efektivitas adalah pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atas jasa kegiatan yang dijalankan. Kompetensi adalah karakteristik dasar seseorang yang terdiri dari *knowledge*, *skill* dan *attitude* yang ada hubungan sebab-akibatnya dengan prestasi kerja yang luar biasa atau dengan efektivitas kerja. Menurut Miller dalam Hutapea dan Thoha (2008:3) kompetensi didefinisikan sebagai gambaran tentang apa yang harus diketahui atau dilakukan seseorang agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Menurut Spencer & Spencer dalam Hutapea dan Thoha (2008:5) kompetensi mempengaruhi peningkatan efektivitas kerja karyawan.

Begitu pula halnya dengan penempatan karyawan. Menurut Hasibuan (2005:202) mengemukakan “Penempatan karyawan dirasakan amat penting karena apabila seorang karyawan ditempatkan pada tempat dan jabatan yang tepat secara otomatis gairah kerja, mental kerja, kepuasan kerja serta kinerja akan mencapai hasil yang optimal”. Menurut Mathis & Jackson (2006:262) penempatan memengaruhi peningkatan efektivitas kerja, karena apabila karyawan ditempatkan sesuai dengan keahliannya, maka pekerjaan yang dikerjakan akan berjalan dengan efektif sehingga Masalah yang sering terjadi dalam kegiatan penempatan kerja di perusahaan yaitu kurang sesuai antara pekerjaan yang ditugaskan kepada karyawan dengan keahlian dan keterampilan yang dimilikinya.

Menurut Argis dalam Tangkilisan (2005: 139) bahwa efektivitas kerja adalah keseimbangan atau pendekatan optimal pada pencapaian tujuan, kemampuan, dan pemanfaatan tenaga manusia. Jadi konsep tingkat efektivitas menunjukkan pada tingkat seberapa jauh organisasi melaksanakan kegiatan atau fungsi-fungsi sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan menggunakan secara optimal alat-alat dan sumber yang ada. Penurunan efektivitas kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, misalnya pengawasan, analisis jabatan yang dilakukan oleh instansi, penempatan pegawai yang kurang tepat serta banyak hal lain yang menjadi penyebab turunnya efektivitas kerja (Sondang P. Siagian, 2008:57). Nawawi (2008:129) menyatakan : “pegawai harus ditempatkan dengan posisi dan peranannya yang lebih jelas di dalam organisasi kerja, baik pegawai lama maupun karyawan baru yang diperoleh sebagai hasil seleksi”. Dalam penempatan pegawai masih perlu diperhatikan persyaratan kesesuaian antara minat, bakat, pengetahuan, keterampilan dan keahlian pegawai dengan jenis dan tingkat pekerjaan / jabatan yang dipercayakan kepadanya.

TINJAUAN PUSTAKA

KOMPETENSI

Istilah tersebut adalah “*Competency*” (kompetensi) yaitu deskripsi mengenai perilaku, dan “*Competence*” (kecakapan) yang merupakan deskripsi tugas atau hasil pekerjaan. (Palan, 2007:5). Tjutu dan Suwatno (2009: 23) menyatakan bahwa ada lima indikator kompetensi, yaitu sebagai berikut: (1) Keterampilan (*skill*), kemampuan untuk mampu melaksanakan tugas-tugas fisik dan mental tertentu. (2) Pengetahuan (*knowledge*), yaitu suatu informasi yang dimiliki seseorang khususnya pada bidang spesifik. Pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks. Biasanya tes pengetahuan mengukur kemampuan untuk memilih jawaban yang paling benar, tetapi tidak bisa melihat apakah seseorang dapat melakukan pekerjaan berdasarkan pengetahuan yang di milikinya itu. (3) Konsep diri (*self concept*), sikap, nilai, atau self image dari orang-orang. Konsep diri yaitu semua ide, pikiran, kepercayaan dan pendirian yang diketahui individu tentang dirinya dan mempengaruhi individu dalam berhubungan dengan orang lain. (4) Motif (*motive*), apa yang secara konsisten di pikirkan atau keinginan-keinginan yang menyebabkan melakukan tindakan. Apa yang mendorong perilaku yang mengarah terhadap kegiatan atau tujuan tertentu. (5) Karakteristik Personal (*trait*), ciri fisik dan reaksi-reaksi yang bersifat konsisten terhadap situasi atau informasi.

PENEMPATAN KARYAWAN

Menurut Melayu S.P. Hasibuan (2008:32), Mengemukakan bahwa “penempatan karyawan adalah tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon karyawan yang diterima pada jabatan/pekerjaan yang dibutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan authority kepada orang tersebut. Menurut Hariandja (2005:157) menyatakan bahwa indikator dari penempatan keryawan adalah sebagai berikut: (1) Pendidikan. (2) Pengalaman Kerja. (3) Kemampuan. (4) Faktor Usia. (5) Minat.

Nawawi (2008 : 129) menyatakan : “pegawai harus ditempatkan dengan posisi dan peranannya yang lebih jelas di dalam organisasi kerja, baik pegawai lama maupun karyawan baru yang diperoleh sebagai hasil seleksi”. Dalam penempatan pegawai masih perlu diperhatikan persyaratan kesesuaian antara minat, bakat, pengetahuan, keterampilan dan keahlian pegawai dengan jenis dan tingkat pekerjaan/jabatan yang dipercayakan kepadanya.

EFEKTIVITAS KERJA

Menurut Siagian (2007:24) efektivitas adalah pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atas jasa kegiatan yang dijalankan. Indikator untuk mengukur efektivitas kerja menurut Hasibuan, (2005:242) adalah sebagai berikut:

Ketepatan waktu. Yang merupakan tepat waktu dalam bekerja dan menyelesaikan tugas serta mencapai sasaran yang telah ditentukan.

Kepuasan Kerja. Kepuasan kerja adalah faktor yang berhubungan langsung dengan Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai karyawan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Kuantitas kerja. Kuantitas kerja adalah volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal. Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efektifitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

Pencapaian tujuan. Kemampuan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditentukann sebelumnya. Setiap perusahaan memiliki tujuan yang berbeda-beda, dan dengan cara yang berbeda-beda untuk mencapainya dan tidak semua perusahaan memiliki tujuan profit semata

Kemampuan adaptasi kerja. Kemampuan kerja manusia terbatas baik fisik, waktu, tempat, pendidikan serta faktor lain yang membatasi kegiatan manusia. Adanya keterbatasan ini yang menyebabkan manusia melalui yang lain. Setiap orang yang masuk ke dalam organisasi dituntut untuk menyesuaikan diri dengan orang-orang yang bekerja di dalamnya maupun dengan tugas pekerjaan yang ada dalam organisasi tersebut.

Sedangkan indikator untuk mengukur efektivitas kerja menurut Zuliyanti, (2005:29) adalah sebagai berikut:

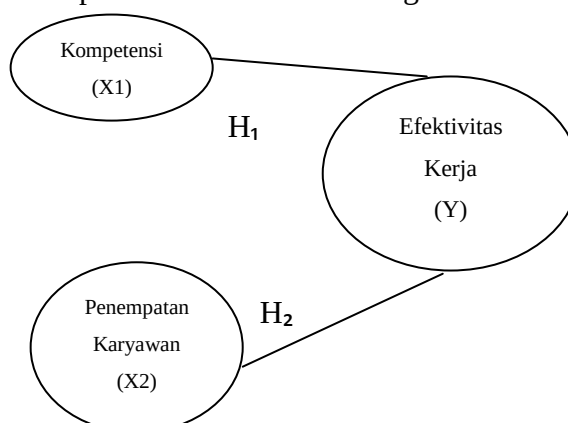
Kemampuan Adaptasi Kerja. Setiap organisasi yang masuk dalam organisasi dituntut untuk dapat menyesuaikan diri dengan orang yang bekerja didalamnya maupun dengan pekerjaan dalam organisasi tersebut, sehingga dapat bekerja sama dengan baik. Jika kemampuan menyesuaikan diri tersebut dapat berjalan maka tujuan organisasi dapat tercapai. Hal ini sesuai pendapat *Ricard M. Steers* yang menyatakan bahwa kunci keberhasilan organisasi adalah kerjasama dalam pencapaian tujuan.

Prestasi kerja. Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu mengacu Zuliyanti (2005:29). Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil yang dicapai pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan mutu dan sasaran serta batas waktu yang telah ditentukan.

Kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya Hasibuan (2005:202). Sedangkan menurut pendapat lain kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi Zuliyanti (2005:30). Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan mereka.

KERANGKA PEMIKIRAN

Menurut Spenser & Spenser dalam Hutapea dan Thoha (2008:5) kompetensi adalah karakteristik dasar seseorang yang terdiri dari *knowledge*, *skill* dan *attitude* yang ada hubungan sebab-akibatnya dengan prestasi kerja yang luar biasa atau dengan efektifitas kerja. Efektivitas kerja karyawan akan meningkat apabila didukung oleh kompetensi sumber daya manusia yang berkualitas. Hal ini sejalan dengan pendapat Spencer & Spencer (dalam Hutapea dan Thoha, 2008:5) kompetensi mempengaruhi peningkatan efektivitas kerja karyawan. Berdasarkan teori-teori yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat dibuat secara skematis kerangka dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada PT. Lutvindo Wijaya Perkasa yang beralamat di Jalan S.M. Amin Arengka II Pekanbaru. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja pada PT. Lutvindo Wijaya Perkasa yang berjumlah 80 orang. Sedangkan teknik pengambilan sampel menggunakan rumus dari Slovin (Umar, 2008) yaitu:

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

Keterangan :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Presisi kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditoleri, untuk itu ditetapkan 10%.

Jadi, pengambilan jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{80}{1 + 80.(0,1)^2} = 44,44 = 44 \text{ orang}$$

Dengan demikian sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 44 responden yang berarti telah memenuhi batas kuantitas minimal sampel, tetapi disini di ambil sebanyak 50 responden sehingga dapat dilakukan analisis lebih lanjut. Teknik pengumpulan data menggunakan 2 metode yaitu wawancara dan penyebaran kuesioner. Variabel dependen adalah Efektivitas kerja dan variabel independent yaitu kompetensi (X_1) dan penempatan karyawan (X_2).

UJI PENDAHULUAN

Uji Validitas

Analisis ini dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total. Item-item pertanyaan yang berkorelasi signifikan dengan skor total menunjukkan item-item tersebut mampu memberikan dukungan dalam mengungkap apa yang ingin diungkap Valid. Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).

Uji Reabilitas

Pengujian reabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik *reabilityanalyze* dimana suatu instrument dapat dikatakan reliabel apabila memiliki koefisien *cronbach* atau alpha sebesar $< 0,6$.

UJI ASUMSI KLASIK

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan pendekatan Kolmogorov smirnov dan menggunakan normal P-P Plot dan tingkat signifikan 5% (0,05) maka jika nilai Asymp.Sig. (2-tailed) diatas nilai signifikan 5% artinya variabel residual berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Untuk mendeteksi ada atau tidak nya multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat toleransi variabel dan *Variante Inflation Factor* (VIF) dengan

membandingkan sebagai berikut: (1) $VIF < 10$ maka tidak terdapat multikolinearitas. (2) $Tolerance > 0,1$ maka tidak terdapat multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah grup mempunyai varians yang sama diantara anggota group tersebut. artinya jika varians variabel independen adalah konstan (sama) untuk setiap nilai tertentu variabel independen disebut homoskedastisitas. Sedangkan, heteroskedastisitas diuji dengan menggunakan uji dengan pengambilan keputusan jika variabel independen signifikan secara statistic mempengaruhi variabel dependen, maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Jika probabilitas signifikan diatas tingkat kepercayaan 5% (0,05) dapat disimpulkan model regresi tidak mengarah adanya heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Metode pengujian yang sering digunakan adlah dengan uji Durbin-Watson (uji DW) dengan ketentuan sebagai berikut: (1) **Deteksi autokorelasi positif**. Jika $d < dL$ maka terdapat autokorelasi positif, jika $d > dU$ maka tidak terdapat autokorelasi positif, dan jika $dL < dU$ maka pengujian tidak meyakinkan atau tidak dapat disimpulkan. (2) **Deteksi autokorelasi negatif**. Jika $(4 - d) < dL$ maka terdapat autokorelasi negatif, jika $(4 - d) > dU$ maka tidak terdapat autokorelasi negatif, jika $dL < (4 - d)$ maka pengujian tidak meyakinkan atau tidak dapat disimpulkan.

Keterangan: T = Jumlah sampel (n)
 k = Jumlah variabel
 dL = Batas Bawah Durbin Watson
 dU = Batas Atas Durbin Watson

Uji Model

Uji F

Pengujian di lakukan dengan cara membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} yaitu, apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, berarti variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Tetapi apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, berarti variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Penolakan atau penerimaan hipotesis didasarkan pada tingkat signifikansi (λ) sebesar 5%. Bila nilai $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$, maka H_0 ditolak. Atau apabila nilai probabilitas(P) $> 0,05$ maka H_0 ditolak dan bila nilai (p) $\leq 0,05$ maka H_0 diterima.

Pengujian Hipotesis

Uji Determinasi (R^2)

Untuk mengukur besarnya kontribusi variasi X_1, X_2 , terhadap Y , digunakan uji koefisien determinasi berganda (R^2). Nilai R mempunyai range antara 0 sampai (0 $\leq R^2 \leq 1$). Semakin besar nilai R^2 (mendekati 1) maka semakin baik pula hasil regresi tersebut, semakin mendekati 0 maka variabel secara keseluruhan tidak bisa menjelaskan variabel terikat.

Uji t

Uji t digunakan untuk menguji secara per variabel bebas dengan variabel terikatnya. Dengan menggunakan rumus (Hasan, 2004:126) sebagai berikut:

$$t_o = \frac{\beta_0 - \beta_i}{s}$$

Keterangan :

β_0 = Koefisien regresi 1

β_i = Parameter ke-1 yang dihipotesiskan

s = Standar Deviasi

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, berarti variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (H_0 ditolak dan H_i diterima). Dan apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (H_0 diterima dan H_i ditolak). Penolakan dan penerimaan hipotesis didasarkan pada tingkat signifikansi (λ) sebesar 5%. Bila nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan bila nilai $t_{hitung} \leq \text{nilai } t_{tabel}$, maka H_0 ditolak. Atau jika signifikansi $t < 0,05$ maka H_0 ditolak dan jika signifikansit $> 0,05$ maka H_0 diterima.

Analisis Regresi Linier Berganda

Menganalisis statistik menggunakan analisis regresi linear berganda. Dalam penelitian ini persamaan model regresi yang digunakan yaitu (Hasan, 2008):

$$\text{Rumus : } Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Efektivitas Kerja

α = Konstanta X_1 = Kompetensi

X_2 = Penempatan Karyawan

$\beta_1 \beta_2$ = Koefisien Regresi yang dihitung

e = Kesalahan (error)

Analisis Kuantitatif

Sumber data penelitian ini adalah hasil jawaban kuisisioner pada variabel kompetensi, penempatan kerja dan efektivitas kerja karyawan. Adapun penentuan skor dari setiap pertanyaan dengan alternatif jawaban yang berbeda yaitu: (1) Untuk alternatif jawaban SS (sangat setuju) diberi skor 5. (2) Untuk alternatif jawaban S (setuju) diberi skor 4. (3) Untuk alternatif jawaban KS (kurang setuju) diberi skor 3. (4) Untuk alternatif jawaban TS (tidak setuju) diberi skor 2. (5) Untuk alternatif jawaban STS (sangat tidak setuju) diberi skor 1.

Adapun interval kelas dapat diukur sebagai berikut:

Skor Minimum = 1

Skor Maksimum = 5

Interval / Rentang = Skor Maksimum – Skor Minimum = 5 – 1 = 4

Banyak Kelas / Jenjang = 5

Jarak Interval

= Interval : Jenjang (5)

= 4 : 5 = 0,8

Hasil Uji Analisis data Metode Analisa Deskriptif

Hasil jawaban responden mengenai kompetensi, penempatan karyawan, dan efektivitas kerja pada tabel berikut ini:

Tabel 3. Hasil Tanggapan Responden		
Variabel Independen dan dependen	Total Rata-rata skor	keterangan
Kompetensi	3,232	Cukup Setuju
Penempatan Karyawan	3,212	Cukup Setuju
Efektivitas Kerja	3,1	Cukup

Sumber : Data Olahan 2016

Dari tabel diatas dari hasil tanggapan responden setiap variabel item pernyataan yang diberikan kepada karyawan terdapat masih banyak ketidaksesuaian terhadap karyawan di perusahaan tersebut.

Uji Validitas

Tabel 4. Uji Validitas				
Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Ket.
Kompetensi (x ₁)	X1.1	0,677	0,279	Valid
	X1.2	0,701		
	X1.3	0,672		
	X1.4	0,63		
	X1.5	0,686		
Penempatan Karyawan (x ₂)	X2.1	0,767	0,279	Valid
	X2.2	0,452		
	X2.3	0,783		
	X2.4	0,513		
	X2.5	0,669		
Efektivitas Kerja (y)	Y.1	0,582	0,279	Valid
	Y.2	0,646		
	Y.3	0,676		
	Y.4	0,544		
	Y.5	0,707		

Sumber: Data Olahan 2016

Tabel 4 menunjukkan bahwa 5 item pernyataan untuk variabel kompetensi, penempatan karyawan dan efektivitas kerja diketahui seluruh item pernyataan memiliki nilai r hitung > 0,279. Artinya bahwa item-item yang digunakan untuk mengukur variabel kompetensi dinyatakan valid.

Uji Reabilitas Data

Tabel 5. Uji Realibitas Data

No	Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Kritis	Ket.
1	Kompetensi (X ₁)	0,691	0,6	Reliabel
2	Penempatan (X ₂)	0,626	0,6	Reliabel
3	Efektivitas Kerja (Y)	0,622	0,6	Reliabel

Sumber : Data Olahan 2016

Hasil uji reabilitas dari kompetensi, penempatan kerja dan efektivitas kerja dapat diketahui nilai reliabilitas seluruh variabel $> 0,6$. Artinya bahwa alat ukur yang digunakan ini realibel.

Uji Normalitas Data

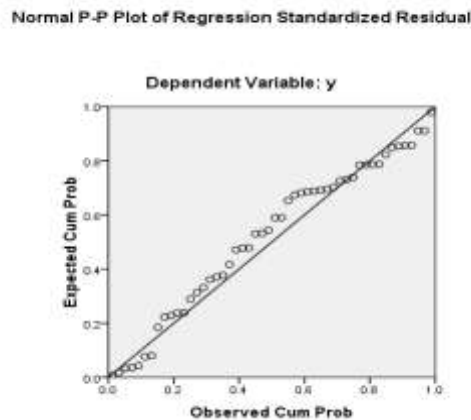
Tabel 6. Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	237.519.647
Most Extreme Differences	Absolute	.117
	Positive	.078
	Negative	-.117
Kolmogorov-Smirnov Z		.825
Asymp. Sig. (2-tailed)		.504
a. Test distribution is Normal.		

Sumber: Data Olahan 2016

Dari tabel 6 diatas diketahui Asymp. Sig = 0,504 $>$ 0,05. Jadi dapat di simpulkan bahwa data berdistribusi secara normal.

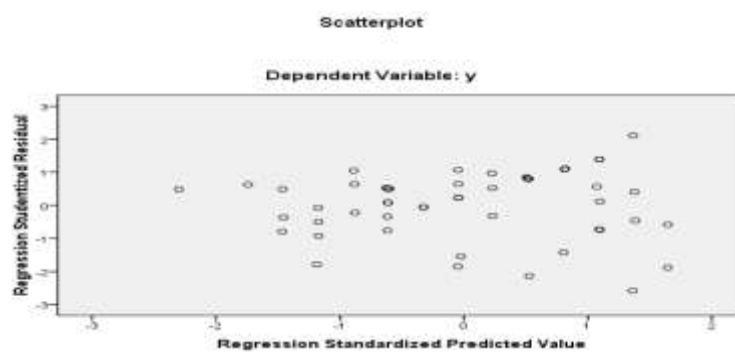


Sumber: Olahan data 2016

Gambar 2. Normal P-P Plot of Regresion Standardized

Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji Heteroskedastisitas dapat ditunjukkan dengan gambar *scatterplot* antara ZPRED dan SRESID berikut:



Sumber: Data Olahan 2016

Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Multikolinearitas

Suatu variabel menunjukkan gejala multikolinearitas bisa dilihat dari nilai VIF (*Variance inflation factor*) yang tinggi pada variabel-variabel bebas suatu model regresi. Nilai VIF dari variabel bebas pada model regresi sebagai berikut:

Tabel 7.

No	Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
		Tolerance	VIF	
1	Kompetensi (X_1)	1	1	Bebas Multikolinearitas
2	Penempatan (X_2)	1	1	Bebas Multikolinearitas

Sumber: Data Olahan 2016

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel-variabel di atas telah memenuhi kriteria *tolerance* lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10 maka dapat dikatakan variabel-variabel independen tidak mengalami multikolinearitas. Kompetensi (X1) memiliki nilai *tolerance* sebesar $1 > 0,1$ dan nilai VIF sebesar 1 berada di bawah 10 yang berarti tidak mengalami multikolinearitas. Penempatan (X2) memiliki nilai *tolerance* sebesar $1 > 0,1$ dan nilai VIF sebesar 1 berada di bawah 10 yang berarti tidak mengalami multikolinearitas.

Uji Autokorelasi

Dengan 2 variabel independen dan 1 variabel dependen dengan jumlah sampel sebanyak 50, didapatkan hasil Durbin Watson hitung sebesar $d = 1,660$. Maka nilai $T = 50$, $k = 3$. Selanjutnya pada tabel dilihat nilai dL dan dU pada $T = 50$ dan $k = 3$, yaitu nilai $dL = 1,421$ dan $dU = 1,674$. Maka nilai $(4 - d) = (4 - 1,660) = 2,340$. Maka hasil deteksi autokorelasi positif dan negative sebagai berikut: (1)

Deteksi Autokorelasi positif. Jika $1,660 < 1,421$ maka terdapat autokorelasi positif (salah). Jika $1,660 > 1,674$ maka tidak terdapat autokorelasi positif (benar). Jika $1,421 < 1,660 < 1,674$ maka pengujian tidak meyakinkan atau tidak dapat disimpulkan (salah).

Deteksi Autokorelasi negative. Jika $2,340 > 1,421$ maka terdapat autokorelasi negative (salah). Jika $2,340 > 1,674$ maka tidak terdapat autokorelasi negatif (benar). Jika $1,421 < 2,340 > 1,674$ maka pengujian tidak meyakinkan atau tidak dapat disimpulkan (salah).

Maksud diatas adalah $4 - DW: 1,660$ yaitu $2,340 > dU: 1,674$ maka tidak autokorelasi negatif. Maka dapat disimpulkan pada analisis regresi tidak terdapat autokorelasi positif dan tidak terdapat autokorelasi negatif sehingga bisa disimpulkan sama sekali tidak autokorelasi.

Uji Model

Uji f

Dari hasil pengujian di atas maka tampak bahwa nilai signifikan F adalah $0,009 < 0,05$. Maka hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas berpengaruh dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu kompetensi, penempatan karyawan secara bersama-sama berpengaruh terhadap efektivitas kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan penelitian ini dapat diterima.

Uji Hipotesis

Uji Determinasi (R^2)

Tabel 8. Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adj R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
-------	---	----------	--------------	----------------------------	---------------

1	0,428 ^a	0,183	0,149	2,42521	1,66
---	--------------------	-------	-------	---------	------

Sumber: Data Olahan 2016

Nilai koefisien determinasi yang sudah disesuaikan R Square adalah sebesar 0,183 yang berarti bahwa persentase pengaruh variabel kompetensi dan penempatan karyawan terhadap variabel dependen dapat menjelaskan efektivitas kerja sebesar 18,3%. Sedangkan, sisanya sebesar 81,7% dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati dalam model penelitian ini.

Uji t

Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi t terhadap taraf signifikansi yang telah ditentukan yaitu sebesar 0,05. Kriteria pengujiannya adalah: (a) Jika signifikansi $t < 0,05$ maka H_0 ditolak. (b) Jika signifikansi $t > 0,05$ maka H_0 diterima.

Diketahui nilai t tabel pada signifikan 5% dengan persamaan berikut:

$$\begin{aligned} t_{\text{tabel}} &= n - k - 1 ; \alpha/2 \\ &= 50 - 2 - 1 ; 0,05/2 \\ &= 47 ; 0,025 = 2,012 \end{aligned}$$

Keterangan : n = jumlah 1 = konstan
 k = jumlah variabel bebas

Diketahui $t_{\text{hitung}} 3,247 > t_{\text{tabel}} 2,012$ dan variabel Kompetensi terhadap efektivitas kerja diperoleh nilai signifikan t sebesar $0,02 < 0,05$ artinya signifikan, sehingga H_0 ditolak. Maka H_1 yang menyatakan bahwa Kompetensi berpengaruh dan signifikan terhadap efektivitas kerja dinyatakan terbukti (diterima).

Diketahui $t_{\text{hitung}} 0,027 < t_{\text{tabel}} 2,012$ dan variabel penempatan karyawan terhadap efektivitas kerja diperoleh nilai tidak signifikan t sebesar $0,979 > 0,05$ sehingga H_0 diterima. Maka H_2 yang menyatakan bahwa penempatan karyawan berpengaruh terhadap efektivitas kerja dinyatakan tidak terbukti (ditolak). Atau variabel penempatan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap efektivitas kerja.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 9. Uji Regresi Linier Berganda

Model	B	T	Sig.	Keterangan
(Constant)	10,295	3,681	0,01	
Kompetensi (X ₁)	0,318	3,247	0,02	Berpengaruh dan Signifikan
Penempatan Karyawan (X ₂)	0,004	0,027	0,98	Berpengaruh dan tidak Signifikan

Sumber: Data Olahan 2016

Berdasarkan hasil pengolahan data di atas maka model analisis regresi linear berganda antara variabel X terhadap Y dapat di transformasikan dalam model persamaan berikut:

$$Y = 10,295 + 0,318 X_1 + 0,004 X_2$$

Arti angka – angka dalam persamaan regresi linear di atas: (1) Nilai konstanta (a) sebesar 10,295. Artinya adalah apabila variabel independen diasumsikan nol (0) maka Efektivitas kerja bernilai 10,295. (2) Nilai koefisien variabel kompetensi sebesar 0,318. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan kompetensi sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan efektivitas kerja sebesar 0,318 dengan asumsi variabel lain tetap. (3) Nilai koefisien regresi variabel penempatan sebesar 0,004. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan penempatan karyawan sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan efektivitas kerja sebesar 0,004 dengan asumsi variabel lainnya.

Pembahasan

Hasil analisis deskriptif dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kondisi penilaian responden terhadap variabel-variabel penelitian (Kompetensi, Penempatan karyawan, Efektivitas Kerja Karyawan) kurang setuju tetapi ada yang beberapa responden yang cukup setuju. Hal ini dapat ditunjukkan dominannya tanggapan responden terhadap indikator dari masing-masing variabel penelitian (Kompetensi, Penempatan, Efektivitas Kerja). Dari hasil tersebut selanjutnya diperoleh hasil bahwa Kompetensi berpengaruh dan signifikan dan Penempatan Karyawan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Efektivitas Kerja karyawan PT. Lutvindo Wijaya Perkasa.

PENUTUP

Dari hasil kesimpulan karakteristik responden yang rata-rata jenis kelamin pria 70 orang, tingkat usia 20-30 tahun, pendidikan terakhir SMK, dan masa kerja 2-4 tahun pada PT. Lutvindo Wijaya Perkasa maka dapat di simpulkan bahwa: Mengenai kompetensi karyawan menunjukkan kurang setuju terhadap beberapa pernyataan yang berpengaruh signifikan ditunjukkan indikator pengetahuan, keterampilan, perilaku, motif dan karakteristik personal yang dimiliki karyawan. Dengan kompetensi yang dimiliki akan memudahkan karyawan dalam memahami dan menyelesaikan tugasnya dan merespon setiap perubahan-perubahan yang terjadi di lingkungan kerjanya. Namun kemampuan yang dimiliki karyawan menjadi tidak berguna apabila tidak ditempatkan sesuai dengan bidangnya dan hal ini akan berpengaruh terhadap efektivitas kerja. Maka hasil pengujian H_1 yang menyatakan bahwa Kompetensi berpengaruh dan signifikan terhadap efektivitas kerja dinyatakan terbukti (diterima).

Mengenai penempatan karyawan menunjukkan kurang setuju terhadap beberapa pernyataan pada indikator pendidikan, pengalaman kerja, kemampuan dan minat. Bahwa penempatan karyawan di perusahaan ini hanya rekomendasi orang yang bekerja di dalamnya dan tidak melakukan penyeleksian karyawan baru yang tidak berdasarkan pada pengalaman pekerjaan. Maka hasil pengujian H_2 yang menyatakan bahwa penempatan karyawan berpengaruh terhadap efektivitas kerja dinyatakan tidak terbukti (ditolak). Atau variabel penempatan karyawan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap efektivitas kerja.

Kompetensi dan Penempatan karyawan berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap Efektivitas kerja karyawan pada PT. Lutvindo Wijaya Perkasa. Maka hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas berpengaruh dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu kompetensi, penempatan karyawan secara bersama – sama berpengaruh terhadap efektivitas kerja. Kuantitas kerja karyawan tidak sebanding dengan kompetensi dan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan serta penempatan karyawan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan karyawan, sehingga dapat mempengaruhi efektivitas kerja karyawan.

Perusahaan harus meningkatkan pengetahuan, keterampilan, konsep diri, motif dan karakteristik personal dari setiap karyawan sehingga kompetensi yang dimiliki karyawan menjadi lebih berkompeten, meningkat dan kualitas kerja yang dihasilkan menjadi lebih baik. Kemudian perusahaan juga harus mengadakan pelatihan- pelatihan kerja salah satu alat ukur, oleh karena PT. Lutvindo Wijaya Perkasa harus lebih memaksimalkan dalam pelaksanaannya dan lebih transparan dalam hasil penilaian yang telah dicapai, sehingga karyawan akan lebih terpacu dalam melaksanakan pekerjaan perusahaan sehari-hari.

Penempatan berdasarkan Pendidikan, pengalaman kerja, kemampuan, dan minat pekerjaan yang dikerjakan masih kurang optimal. Maka perusahaan harus benar-benar menyeleksi karyawan yang masuk apakah telah sesuai dalam bidang pekerjaan yang digeluti agar pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik dan tujuan perusahaan pun dapat tercapai dengan efektif.

Efektivitas kerja karyawan PT.Lutvindo Wijaya Perkasa dari ketepatan waktu, kepuasan kerja, kuantitas kerja, kemampuan adaptasi kerja serta prestasi kerja di perusahaan ini sudah cukup efektif. Salah satu upaya untuk meningkatkan efektivitas kerja dengan cara memberikan kuantitas pekerjaan sesuai kemampuan karyawan, sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dan pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik supaya kedepannya perusahaan lebih ada kemajuan.

DAFTAR RUJUKAN

- Apriani, Fajar. 2009. *Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Kepemimpinan terhadap Efektivitas Kerja*.
- Azwar, Saifuddin. (2010). *Reliabilitas dan validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dayanti, Evi. 2009. *Pengaruh Penempatan Karyawan terhadap Efektivitas Kerja pada Tridharma Perguruan Tinggi*.
- Hariandja, Marihot Tua Effendi. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT.Grasindo, anggota Ikapi Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha. 2008. *Kompetensi Plus*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Kasim, Azhar. 2005. *Pengukuran Efektivitas dalam Organisasi*. Jakarta: Fakultas Ekonomi UI.
- Mahirudin. 2008. *Pengaruh Fasilitas dan Kompetensi Pengelola terhadap Efektivitas Manajemen Laboratorium IPA SMA Kabupaten Konawe*. Diakses pada 9 November 2014.
- Mathis, R.L., Jackson, J. H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Salemba Empat, Jakarta.

- Moeheriono. 2009. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Murniyanti, Rukmini Sri. 2012. *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Efektivitas Kerja Karyawan pada PT. Kawasan Wisata Pantai Cermin Theme Park dan Resort Hotel*. Dikses pada 10 November 2014.
- Nawawi, H. 2008. *Perencanaan Sumber Daya Manusia : Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nurdiansyah, Dudi. 2012. *Tinjauan Penilaian Kompetensi Karyawan pada Human Resources Area 00 PT. Telekomunikasi Indonesia (PERSERO) Tbk, Bandung*.
- Nuriansyah, Arie. 2012. *Pelaksanaan Mutasi Karyawan Dan Penempatan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Tata Usaha Pusat Sains Antariksa LAPAN Bandung*. Diakses pada tanggal 9 November 2014.
- Rayadi. 2012. *Faktor Sumber Daya Manusia yang Meningkatkan Kinerja Karyawan dan Perusahaan di Kalbar*.
- Resiona, Helena. 2014: *Pengaruh Penempatan, Lingkungan Kerja Fisik Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan BAPPEDA Kabupaten Flores Timur*.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik*, Edisi kedua, Rajawali Pers, Jakarta.
- Sarjono, Haryadi dan Julianita, Winda. 2011. *SPSS vs LISREL: Sebuah Pengantar, Aplikasi untuk Riset*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, Sondang. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan kelima belas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sirait, Justine T. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke 6. Jakarta : CV Cikal Sejati.
- Sugiyono. 2011. *“Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D”*. Bandung. Alfabeta
- Syafitri, Mei. 2010. *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Marihat Pematang Siantar*. Diakses pada tanggal 9 November 2014.
- Tjutju, dan Suwatno, (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Alvabeta. Bandung.
- Togatorop, Grace T. 2011. *Pengaruh Kompetensi SDM terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Carrefour Citra Garden Padang Bulan Medan*.
- Umar, Husein. 2008. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Penerbit Rajawali Press Jakarta.
- Wibisono, Dermawan. 2010. *Manajemen Kinerja*, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Wibowo. 2008. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Zuliyanti, Sri. 2005, *Pengaruh Pengembangan dan Pengawasan terhadap Efektivitas Kerja Bagian Produksi PT.Tri Cahya Purnama*.