

PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. ANGKASA PURA SOLUSI DI
BANDAR UDARA INTERNASIONAL KUALANAMU

¹Putri Tiara Devi, ²Lukman Nasution

¹Mahasiswa Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Muslim
Nusantara Al-Washliyah

²Dosen Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Muslim Nusantara
Al-Washliyah

Email: putridevi2288@gmail.com, lukmanumnaw@gmail.com
Corresponding mail author: putridevi2288@gmail.com

***Abstract.** The quality and quantity of work achieved by an employee in carrying out his duties under the responsibilities given to him are referred to as performance. Many factors affect performance including work placement and competence. To determine the effect of work placement and competence on the performance of employees of PT. Angkasa Pura Solusi at Kualanamu International Airport partially or simultaneously is the purpose of this research. This type of research is a quantitative descriptive method. The object of research in this study were employees of the Aviation Security Division of PT. Angkasa Pura Solusi totaling 336 people. A sample of 183 people was obtained using the Slovin formula. Multiple regression analysis, partial test, simultaneous test, and determination test were used as data analysis tools. The results of this study are partially and simultaneously work placement and competence affect employee performance. In terms of job placement, it should be based on academic achievement and employee experience. Determining these criteria, the company needs to get employees who fit the job description. To competence, the company is advised to select and prepare prospective workers who have advantages in the form of knowledge, specific skills, potential, talent values that are per the character and goals of the company*

***Keywords:** Work Placement, Competence, and Employee Performance*

I. PENDAHULUAN

Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya disebut sebagai kinerja. Kinerja karyawan yang diukur dari kuantitas kerja yaitu target pendapatan PT. Angkasa Pura Solusi Kualanamu lima tahun terakhir tidak tercapai merupakan latar belakang dari penelitian ini. Permasalahan ini diduga disebabkan oleh penempatan kerja dan kompetensi. Kebijakan yang diambil oleh pimpinan suatu instansi, atau bagian personalia untuk menentukan seorang karyawan masih tetap atau tidak ditempatkan pada suatu posisi atau jabatan tertentu berdasarkan pertimbangan keahlian, keterampilan atau kualifikasi tertentu disebut sebagai penempatan kerja. Fenomena yang menjadi latar belakang penelitian ini terkait dengan penempatan karyawan adalah proses penempatan kerja tidak sesuai antara latar belakang pendidikan, keahlian dan pengetahuan yang dimiliki karyawan. Hal ini dibuktikan dengan banyaknya karyawan yang berpendidikan Diploma III dan

SMA/SMK di dalam struktur organisasi PT. Angkasa Pura Solusi Kualanamu dan diperkuat dengan hasil wawancara pra-penelitian dengan beberapa karyawan, bahwa mereka merasa ditempatkan padapekerjaan/posisi yang kurang sesuai dengan latar belakang pendidikan dan keahlian mereka, sehingga mereka harus berusaha mengembangkan diri dan menyesuaikan dengan beban kerjayang diberikan.

Terkait dengan kompetensi, hasil pra-penelitian ditemukan banyaknya karyawan yang kurang memiliki keterampilan sesuai dengan yang diinginkan perusahaan yang berdampak pada proses jalannya pekerjaan tidak efektif dan efisien. Permasalahan kompetensi lainnya adalah kurangnya pengetahuan teknologi yang mengakibatkan pekerjaan yang ada sering mengalami kendala dalam pengaksesan data serta sikap atau watak para karyawan yang kurang bertanggungjawab dalam pekerjaan yang telah diberikan. Permasalahan penempatan kerja dankompetensi berdampak pada kinerja karyawan menurun yang diketahui dari hasil kerja yang tidak maksimal, cara kerja karyawan yang tidak sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan, kurang memiliki komitmen kerja serta jalannya pekerjaan kurang efektif.

Berdasarkan fenomena yang telah diuraikan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Penempatan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasa Pura Solusi di Bandar Udara Internasional Kualanamu."

Terkait dengan latar belakang yang menjadi masalah dalam penelitian ini, maka rumusan masalah penelitian ini adalah apakah ada pengaruh

1. Penempatan kerja terhadap kinerja karyawan Angkasa Pura Solusi di Bandar Udara Internasional Kualanamu?
2. Kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura Solusi di Bandar Udara Internasional Kualanamu?
3. Penempatan kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura Solusi di Bandar Udara Internasional Kualanamu?

Tujuan dilakukannya penelitian berhubungan dengan rumusan masalah, yaitu untuk mengetahui apakah ada pengaruh:

1. Penempatan kerja terhadap kinerja karyawan PT Angkasa PuraSolusi di Bandar UdaraInternasional Kualanamu.
2. Kompetensi terhadap kinerja karyawan PT Angkasa PuraSolusi di Bandar Udara Internasional Kualanamu.
3. Penempatan kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT Angkasa Pura Solusi diBandar Udara Internasional Kualanamu.

II. TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN

1. Penempatan Kerja

Memposisikan para pegawai pada posisi kerja tertentu, hal ini khusus terjadi pada pegawai baru merupakan definisi penempatan kerja, Priansa (2016:124). Penugasan atau penugasan kembali seorang pekerja pada sebuah pekerjaan atau jabatan baru juga disebut sebagai makna dari penempatan kerja, Marwansyah (2016:144).

Ketepatan dengan keinginan pegawai, penempatan kerja yang sesuai dengan minat atau keinginan karyawan membuat karyawan bergairah dalam bekerja. Ketepatan dengan latar belakang pendidikan, penempatan kerja yang sesuai dengan latar belakang pendidikan menjadipatokan pemberian beban kerja dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan. Ketepatan dengan pengalaman kerja, penempatan kerja berdasarkan pengalaman kerja akan membuat karyawan bekerja lebih efektif dan efisien adalah indikator dari penempatan kerja yang dikutipdari Yulizar (2014:95).

2. Kompetensi

Suatu kesanggupan untuk melakukan suatu tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut disebut dengan kompetensi, Wibowo (2014:271)., suatu kemampuan yang dimiliki oleh seorang individu yang memiliki nilai jual dan itu teraplikasi dari hasil kreativitas serta inovasi yang dihasilkan diartikan sebagai kompetensi, Fahmi (2016:52). Menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi. Model kompetensi merupakan cara yang paling mudah untuk mengkomunikasikan nilai-nilai dan hal-hal apa saja yang harus menjadi fokus dalam prestasi kerja karyawan.

Indikator kompetensi yaitu: Motif merupakan gambaran diri pegawai tentang sesuatu yang dipikirkan atau yang diinginkan, dan merupakan dorongan untuk melakukan tindakan guna memenuhi keinginannya. Watak: Karakteristik mental pegawai dan konsistensi respon terhadap rangsangan, tekanan, situasi, dan informasi. Konsep diri: Gambaran pegawai tentang sikap, nilai-nilai, dan bayangan diri terhadap pekerjaan, tugas, atau jabatan yang dihadapinya untuk dapat diwujudkan melalui kerja dan usahanya. Pengetahuan yang dimiliki oleh seseorang memprediksi apa yang dapat mereka lakukan, dan bukan apa yang akan mereka lakukan. Keterampilan: Kemampuan pegawai untuk melakukan tugas fisik atau mental, Priansa (2016:258)

3. Kinerja Karyawan

Prestasi nyata yang ditunjukkan seseorang setelah orang tersebut melakukan tugas dan perannya dalam organisasi, disebut dengan kinerja, Yuniarsih dan Suwatno (2016:161). Prestasi yang diraih seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan/tugasnya, dimana karyawan tersebut dapat menggunakan kemampuan pengetahuan, bagi tenaga kerja atau karyawan yang berbasis kompetensi, kinerja diukur berdasarkan kemampuan, *skill*, dan *attitude* nya pada setiap saat melaksanakan tugasnya, disebut dengan kinerja, Fauzi dan Hidayat (2020:5).

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan pada kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Kuantitas yaitu jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan, Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya, Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsinya kerjanya dan Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor, adalah indikator kinerja menurut Sulaksono (2019:119).

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H₁ = Diduga Penempatan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasa Pura Solusi di Bandar Udara Internasional Kualanamu.
- H₂ = Diduga Kompetensi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasa Pura Solusidi Bandar Udara Internasional Kualanamu.
- H₃ = Diduga Penempatan Kerja dan Kompetensi Berpegaruh Terhadap Kinerja PT. Angkasa Pura Solusi di Bandar Udara Internasional Kualanamu.

4. Metode Penelitian

Metode analisis data yang digunakan yaitu deskriptif kuantitatif. Populasi dari penelitian ini adalah: seluruh karyawan divisi Aviation Security PT. Angkasa Pura Solusi yang berjumlah

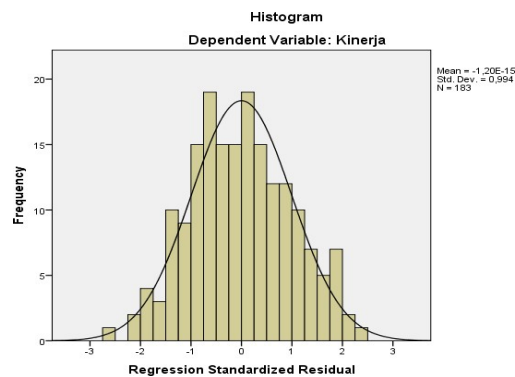
336 orang. Pengambilan sampel menggunakan rumus *Slovin* yang menghasilkan sampel sebanyak 183 orang. Sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Pengumpulan data dilakukan dengan cara membagikan kuesioner, wawancara, studi kepustakaan dan studi dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Alat analisis data yang digunakan analisis regresi linear berganda, uji t, uji F atau ANOVA dan uji koefisien determinasi dengan menggunakan alat bantu SPSS (*Statistic Program for Social Science*)

III. HASIL

3.1 Pengujian Asumsi Klasik

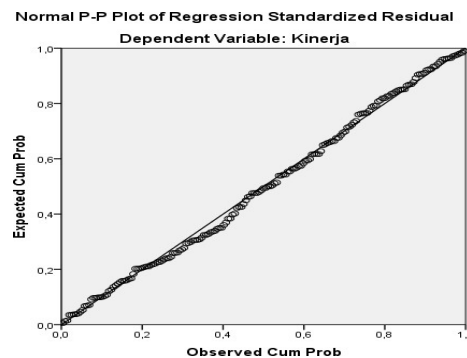
Untuk mengetahui data terdistribusi normal dilakukan uji normalitas yang terdiri dari dua cara yaitu:

1) Menggunakan Analisis Grafik



Gambar 1. Grafik Histogram

Berdasarkan Gambar 1 di atas, terlihat data terdistribusi normal, yang ditunjukkan grafik histogram dengan kemiringan seimbang dari sisi kiri dan kanan, atau tidak berat ke kiri ataupun ke kanan.



Gambar 2. Grafik P-P Plot

Data terdistribusi normal, yang dapat dilihat pada gambar 2, dimana data (titik-titik) menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal.

2) Menggunakan Analisis Statistik

Tabel 1. *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

		Unstandardized Residual
N		183
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,36658664
Most Extreme Differences	Absolute Positive	,049
	Absolute Negative	,049
	Positive Negative	-,029
Test Statistic		,049
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data Diolah)

Data terdistribusi normal dikarenakan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,200 > 0,05.

Langkah selanjutnya dilakukan uji Multikolinieritas untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara variabel bebas dalam satu model. Jika terjadi korelasi maka dinamakan multikolinieritas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut:

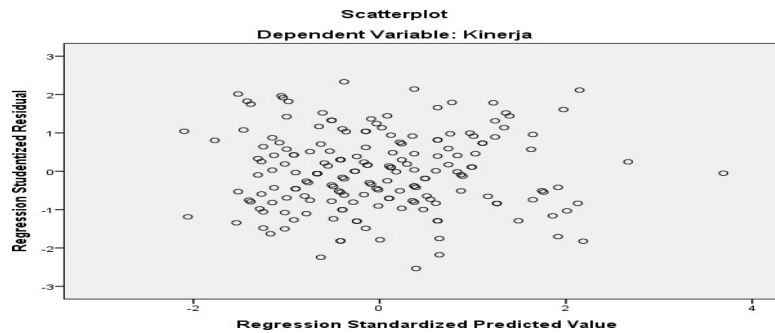
Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
(Constant)	6,424	1,172			
1 Penempatan	,530	,082	,390	,319	3,130
Kompetensi	,619	,070	,539	,319	3,130

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2021

Nilai *tolerance* pada Tabel 2 untuk variabel Penempatan (0,319), dan Kompetensi (0,39), dan nilai VIF masing-masing sebesar 3,130 < 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel bebas terbebas dari multikolinieritas.

Setelah terbebas dari multikolinieritas, selanjutnya dilakukan uji Heteroskedastisitas guna mengetahui apakah ada ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linear. Uji ini merupakan salah satu dari uji asumsi klasik yang harus dilakukan pada regresi linear. Apabila asumsi heteroskedastisitas tidak terpenuhi, maka model regresi dinyatakan tidak valid sebagai alat peramalan. Berikut hasil uji heteroskedastisitas dengan grafik *scatterplot*



Gambar 3 Grafik *Scatterplot*

Grafik *scatterplot* pada gambar 3 di atas memperlihatkan data tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak terdapat suatu pola yang jelas pada penyebaran data tersebut. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model persamaan regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja berdasarkan variabel yang mempengaruhinya, yaitu penempatan dan kompetensi.

Selain menggunakan grafik, uji heteroskedastisitas juga dilakukan dengan uji *Glejser* dengan cara meregresikan variabel bebas dengan nilai absolut residual. Jika nilai signifikan antara variabel bebas dengan absolut residual $> 0,05$, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji *Glejser*
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,165	,674		3,211	,002
Penempatan	-,053	,047	-,147	-1,116	,266
Kompetensi	,043	,040	,140	1,067	,288

a. Dependent Variable:
ABS_RES Sumber : Hasil
Pengolahan Data, 2021

Hasil uji *Glejser* menunjukkan bahwa tingkat signifikansi variabel Penempatan sebesar $0,266 > 0,05$, dan variabel Kompetensi $0,288 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.2 Hasil Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan menggunakan: Analisis Regresi Linear Berganda bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh Penempatan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan. Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardize d Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	6,424	1,172	
	Penempatan	,530	,082	,390
	Kompetensi	,619	,070	,539

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2021

Berdasarkan pada Tabel 4 di atas, maka Persamaan Regresi Linear Berganda dalam penelitian ini adalah:

$$\text{Kinerja} = 6,424 + 0,530 X_1 + 0,619 X_2$$

Persamaan tersebut diperoleh dari kolom B, nilai konstanta 6,424 yang memiliki arti jika variabel Penempatan karyawan dan Kompetensi bernilai 0, maka Kinerja Karyawan bernilai 6,424. Variabel Penempatan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,530 yang artinya : apabila variabel Penempatan meningkat satu satuan, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,530 dengan ketentuan variabel Kompetensi 0. Variabel Kompetensi berpengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan dengan koefisien regresi 0,619 yang artinya apabila variabel Kompetensi meningkat satu satuan, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,619 dengan syarat variabel Penempatan kerja 0.

Uji t digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dengan tingkat signifikan 5%. Syarat untuk uji parsial: variabelbebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, sebaliknya $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka secara parsial tidak berpengaruh. Hasil pengujian secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model		Unstandardize d Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,424	1,172		5,481	,000
	Penempatan	,530	,082	,390	6,444	,000
	Kompetensi	,619	,070	,539	8,900	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2021

Tabel 5 di atas dapat dijelaskan: uji parsial variabel Penempatan diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (6,444 > 1,97323) dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. berarti Penempatan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan, yang berarti hipotesis yang diajukan yaitu Penempatan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan diterima (H_1 diterima). Hasil perhitungan uji parsial Kompetensi diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (8,900 > 1,97323) dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05 yang berarti Kompetensi berpengaruh positif signifikan

terhadap Kinerja Karyawan, sehingga hipotesis yang diajukan yaitu Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan diterima (H_2 diterima).

Untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat dilakukan uji F. Hasil pengujian secara simultan dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 6. Hasil Uji Serempak (Uji F)
ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3817,355	2	1908,678	337,046	,000 ^b
	Residual	1019,333	180	5,663		
	Total	4836,689	182			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kompetensi,

Penempatan Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2021

Tabel 6 di atas, menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 337,046 dan nilai signifikan sebesar 0,000. Selanjutnya F_{hitung} yang diperoleh akan dibandingkan dengan F_{tabel} . Rumus mencari F_{tabel}

adalah $\frac{k-1}{n-k}$ (n = jumlah sampel dan k = jumlah variabel keseluruhan) yaitu $\frac{3-1}{183-3} = \frac{2}{180}$ maka

diperoleh $F_{tabel} = 3,05$. Maka, hasilnya adalah $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($337,046 > 3,05$). Artinya, variabel Penempatan, dan Kompetensi secara simultan mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (H_3 diterima).

Langkah terakhir dilakukan uji koefisien determinasi (R^2) guna memprediksi kontribusi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat sangat terbatas, sebaliknya jika nilai R^2 besar berarti variabel-variabel bebas dapat menjelaskan hampir semua informasi untuk memprediksi variabel terikat. Dalam penelitian ini menggunakan *Adjusted R Square*. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinan (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,888 a	,789	,787	2,37970

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2021

Hasil uji didapat nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,787 yang berarti kontribusi variabel Penempatan dan Kompetensi menjelaskan variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,787 atau 78,7%, sisanya sebesar 21,3% dijelaskan oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti stres kerja, konflik kerja, disiplin kerja, motivasi dan lain-lain.

IV. PEMBAHASAN

4.1 Pengaruh Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan PT Angkasa Pura Solusi

Hasil penelitian yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dari hasil uji parsial dimananiilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $6,444 > 1,97323$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pernyataan ahli yang menyatakan: penempatan karyawan adalah tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon karyawan yang diterima

(lulus seleksi) pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan *authority* kepada orang tersebut, Hasibuan (2016:63), yang. Dengan demikian, calon karyawan itu akan dapat mengerjakan tugas-tugasnya pada jabatan bersangkutan.

Hasil distribusi jawaban responden mengenai penempatan ditemukan permasalahan yang diketahui dari jawaban responden yang rata-rata dijawab dengan tidak setuju dan kurang setuju serta didukung dengan latar belakang masalah yaitu penempatan karyawan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dibutuhkan perusahaan menyebabkan menurunnya kinerja karyawan karena kurangnya pengetahuan tentang posisi atau jabatan yang ditugaskan.

Berdasarkan latar belakang masalah dan distribusi jawaban responden, pada perusahaan disarankan untuk menempatkan karyawan sesuai dengan minat karyawan dan latar belakang pendidikan karyawan tersebut, karyawan yang menduduki jabatan tinggi,

harus berpengalaman dalam bidangnya. Penetapan kriteria tersebut, penting dilakukan perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang benar-benar sesuai dengan *job description*. Dengan penempatan yang tepat, maka diharapkan kinerja meningkat sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

4.2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT Angkasa Pura Solusi

Hasil pengujian variabel Kompetensi terhadap kinerja karyawan menggunakan uji parsial (t), diperoleh nilai t_{hitung} Kompetensi 8,900 sedangkan nilai t_{tabel} yang diperoleh sebesar 1,97323 ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dan tingkat signifikan pada level $0,000 < 0,05$ sehingga diperoleh kesimpulan hasil uji hipotesis diterima yaitu Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil jawaban responden mengenai kuesioner mengenai kompetensi SDM terbukti adanya permasalahan kompetensi kerja di perusahaan yang diketahui dari jawaban responden yang rata-rata menjawab tidak dan kurang setuju, serta didukung latar belakang masalah yang menyatakan karyawan kurang berkompoten diketahui dari banyaknya karyawan yang kurang memiliki keterampilan sesuai dengan yang diinginkan perusahaan yang berdampak pada proses jalannya pekerjaan tidak efektif dan efisien.

Kemampuan yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap semangat kerja dinamakan sebagai kompetensi. Kurangnya keahlian maka membuat seseorang kesulitan dalam mengerjakan pekerjaan apapun dan membuat semangat kerja menjadi menurun. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dikarenakan sikap dan pengetahuan kerja yang dimiliki berkaitan erat dengan bagaimana karyawan mampu atau tidak dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya.

Semakin meningkat kompetensi kerja maka kinerja yang ditampilkan karyawan juga akan semakin baik. Kompetensi kerja sangat penting bagi seorang karyawan guna menghasilkan prestasi kerja yang menonjol. Berdasarkan jawaban responden, pada perusahaan disarankan untuk meningkatkan kompetensi kerja karyawan supaya dapat memiliki keterampilan sesuai dengan yang diinginkan perusahaan yang berdampak pada proses jalannya pekerjaan tidak efektif dan efisien.

4.3. Pengaruh Penempatan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa secara simultan Penempatan, dan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut dapat dilihat pada hasil uji simultan yang memperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $337,046 > 3,05$. Selain itu, dapat dilihat pada nilai signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga terbukti secara simultan Penempatan, dan Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasa Pura Solusi. Hasil uji koefisien determinasi diperoleh hasil

sebesar 0,787 yang berarti kemampuan variabel Penempatan dan Kompetensi menjelaskan Kinerja Karyawan sebesar 0,787 atau 78,7%, sisanya sebesar 21,3% dijelaskan oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti stres kerja, konflik kerja, disiplin kerja, motivasidan lain-lain.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dikemukakan di atas, dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Angkasa Pura Solusi, terbukti dari hasil perhitungan diperoleh t_{hitung} Penempatan 6,444 sedangkan nilai t_{tabel} yang diperoleh sebesar 1,97323 ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dan tingkat signifikan pada level $0,000 < 0,05$.
2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Angkasa Pura Solusi, terbukti dari hasil perhitungan diperoleh t_{hitung} Kompetensi 8,900 sedangkan nilai t_{tabel} yang diperoleh sebesar 1,97323 ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dan tingkat signifikan pada level $0,000 < 0,05$.
3. Penempatan, dan Kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT Angkasa Pura Solusi, terbukti dari hasil perhitungan diperoleh hasil uji F_{hitung} (337,046) lebih besar dibandingkan dengan F_{tabel} (3,05) dengan taraf signifikan lebih kecil dari 0,05.

VI. REFERENSI

- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Cetakan Kesatu. Bandung: Alfabeta
- Fauzi, Akhmad dan Hidayat Rusdi. 2020. *Manajemen Kinerja*. Airlangga University Press. Surabaya
- Hasibuan, Malayu. SP. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta
- Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta Priansa,
- Donni Juni. 2016. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Cetakan Kedua. Bandung: Alfabeta.
- Sulaksono. Hari. 2019. *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Deepublish Publisher. Yogyakarta
- Wibowo, 2014. *Manajemen Kinerja*. Cetakan Keempat. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Yuniarsih, Tjutju dan Suwatno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian*. Alfabeta. Bandung