

**PENGARUH KOMPETENSI DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN LEMBAGA PENYIARAN PUBLIK TVRI STASIUN SULAWESI UTARA***THE INFLUENCE OF COMPETENCE AND JOB PLACEMENT ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES THE PUBLIC BROADCASTER TVRI STATION OF NORTH SULAWESI*

Oleh:

**Aldy M. Pongoh<sup>1</sup>**  
**Lisbeth Mananeke<sup>2</sup>**  
**Greis M. Sendow<sup>3</sup>**<sup>123</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen  
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

<sup>1</sup>[pongoh.aldy@gmail.com](mailto:pongoh.aldy@gmail.com)<sup>2</sup>[lisbethmananeke@gmail.com](mailto:lisbethmananeke@gmail.com)<sup>3</sup>[greis\\_sendow@gmail.com](mailto:greis_sendow@gmail.com)

**Abstrak:** Perusahaan dituntut untuk bisa bersaing dengan perusahaan lainnya. Sumber daya manusia di dalam sebuah perusahaan memiliki peran yang sangat penting agar dapat menopang kinerja perusahaan tersebut. Demi mencapai kinerja yang baik pada karyawan maka kompetensi karyawan perlu ditingkatkan dan penempatan kerja karyawan perlu disesuaikan agar dapat mencapai tujuan perusahaan. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh secara simultan kompetensi dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan maupun secara parsial. Metode yang digunakan adalah regresi linier berganda. Sampel yang digunakan sebanyak 86 orang karyawan TVRI stasiun Sulut dengan metode sampling jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. TVRI Stasiun Sulut sebaiknya memperhatikan kompetensi dan penempatan karyawan agar kinerja karyawan TVRI Stasiun Sulut terus meningkat tiap tahunnya.

**Kata Kunci:** *kompetensi, penempatan kerja, kinerja karyawan*

**Abstract:** *Companies are required to compete with other companies. Human resources in a company have a very important role in supporting the company's performance. In order to achieve good performance for employees, employee competencies need to be improved and employee work placements need to be adjusted to achieve company goals. The purpose of this study is to determine the effect of simultaneous competence and work placement on employee performance and partially. The method used is multiple linear regression. The sample used was 86 employees of TVRI North Sulawesi station with saturated sampling method. The results of the study showed that the competence and job placement had a significant effect on employee performance. Suggestions for TVRI North Sulawesi Station should be able to pay attention to the competence and placement of employees so that the performance of TVRI North Sulawesi Station employees continues to increase every year.*

**Keywords:** *competence, job placement, performance of employees*

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Perkembangan zaman yang terjadi secara terus menerus dan persaingan organisasi perusahaan yang semakin nyata seakan menjadi tantangan tersendiri bagi organisasi perusahaan yang telah ada atau pun yang baru memulai. Perusahaan dituntut untuk bisa bersaing dengan perusahaan lainnya. Dalam menghadapi perkembangan tersebut, perusahaan harus mampu mengoptimalkan kinerjanya sehingga mampu bertahan dengan arus globalisasi yang semakin pesat. Sumber daya manusia di dalam sebuah perusahaan memiliki peran yang sangat penting agar dapat menopang kinerja perusahaan tersebut. Persaingan dalam dunia kerja yang semakin meningkat membuat instansi atau perusahaan semakin terpacu untuk dapat terus meningkatkan kinerja. Sehingga, dapat menciptakan suatu produk atau jasa yang bermanfaat dan memiliki nilai lebih bagi masyarakat. Penempatan kerja juga merupakan proses penting dalam mendapatkan karyawan yang berkompoten dan sesuai dengan kemampuannya dalam pencapaian tujuan perusahaan. Penempatan kerja berhubungan dengan upaya untuk menjamin bahwa kebutuhan jabatan dan karakteristik organisasi sangat cocok dengan keterampilan, pengetahuan serta kemampuan yang dimiliki oleh karyawan. Penempatan ini harus didasarkan job description dan job specification yang telah ditentukan serta berpedoman kepada *the right man in the right place and the right man behind the right job*. Peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan pengelolaan sumber daya manusia yang baik, yakni melalui rekrutmen, pendidikan dan pelatihan serta penilaian kinerja karyawan sehingga kompetensi yang dimiliki karyawan lebih baik dari waktu ke waktu. Apabila kompetensi karyawan menjadi lebih baik maka mereka bisa bekerja dengan efisien, kualitas produk atau jasa yang dihasilkannya baik dan kuantitasnya terpenuhi, sehingga perusahaan bisa mencapai tujuan yang lebih baik ke depannya.

Penelitian ini dilaksanakan pada karyawan TVRI Stasiun Sulut yang terletak di JL. Televisi, Tikala-Banjer Manado. Sejak berdirinya tanggal 24 Agustus 1962 dan sebagai pelopor televisi pertama di Indonesia, TVRI menayangkan siaran perdananya yaitu upacara peringatan hari kemerdekaan Republik Indonesia ke-17 dari Istana Negara Jakarta dan siaran ini masih berupa hitam putih. Berlandaskan pada tujuan sebagai penyedia layanan publik, maka ruang gerak TVRI jauh berbeda dengan stasiun televisi lainnya. TVRI tidak berpikir pada orientasi keuntungan (*profit*) semata, tetapi turut berkontribusi dalam memupuk cinta tanah air di tengah keberagaman suku, agama, ras dan antar golongan (SARA) dalam kehidupan berbangsa dan bernegara dengan tetap mengutamakan serta memperhatikan kebutuhan publik. Persoalan kompetensi dan penempatan kerja karyawan bukan sekedar hasil ataupun capaian kerja semata, tapi termasuk proses yang dapat memberi pengaruh dalam pencapaian kinerja. Berdasarkan Kebijakan LPP TVRI tahun 2012-2018, salah satu faktor yang memunculkan kendala internal dan menyebabkan terganggunya kinerja TVRI, adalah persoalan Sumber Daya Manusia (SDM). Para Pegawai/Karyawan masih dianggap belum bekerja lebih dari target dan tujuan. Maka dari itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: Pengaruh Kompetensi dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Penyiaran Publik TVRI Stasiun Sulawesi Utara.

### Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh :

1. Kompetensi dan Penempatan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan.
2. Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan.
3. Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Kinerja Karyawan

Menurut Rivai dan Sagala (2013:548) Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Kesiediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Mangkuprawira dan Hubeis (2007:153) dalam bukunya Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia mengatakan bahwa kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan.

### Kompetensi

Menurut Wibowo (2012:324) Pengertian kompetensi merupakan kemampuan melaksanakan pekerjaan atau tugas yang didasari ketrampilan maupun pengetahuan dan didukung oleh sikap kerja yang ditetapkan oleh

pekerjaan. Kompetensi menunjukkan pengetahuan, ketrampilan dan sikap tertentu dari suatu profesi dalam ciri keahlian tertentu, yang menjadi ciri dari seorang profesional. Kompetensi menunjukkan pengetahuan, ketrampilan dan sikap tertentu dari suatu profesi dalam ciri keahlian tertentu, yang menjadi ciri dari seorang profesional. Kompetensi adalah suatu karakteristik dasar individu yang memiliki suatu hubungan yang kausal atau hubungan sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan atau standar, efektif, atau berpenampilan superior di tempat kerja pada situasi tertentu (Nursalam dan Efendi, 2008:11).

### **Penempatan Kerja**

Menurut Ardana (2012:18) Penempatan karyawan merupakan pencocokan atau membandingkan kualifikasi yang dimiliki dengan persyaratan pekerjaan, dan sekaligus memberikan tugas, pekerjaan kepada calon karyawan untuk dilaksanakan. Penempatan merupakan tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon pegawai yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan pada orang tersebut. Dengan demikian, calon pegawai itu akan dapat mengerjakan tugas tugasnya pada jabatan yang bersangkutan (Hasibuan, 2009:63).

### **Penelitian Terdahulu**

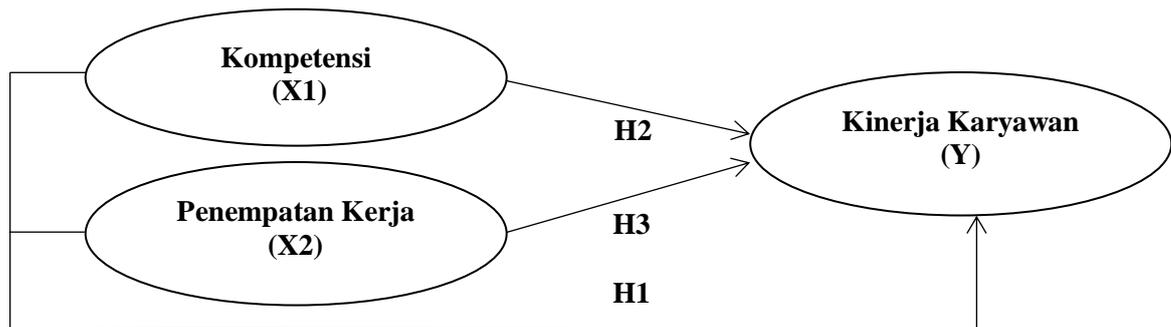
Linge dan Kiruri (2013) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui praktik penempatan terhadap kinerja karyawan perusahaan-perusahaan jasa kecil di sektor teknologi informasi. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif. Hasil penelitian ini menemukan bahwa sejumlah besar organisasi kecil memberikan induksi bagi karyawan baru. Namun, ada banyak kasus dimana responden memberikan tanggapan netral atau tidak melaksanakannya. perusahaan harus memberi penekanan pada bimbingan dan pelatihan kepada karyawan baru dan informasi yang jelas karena akan mempengaruhi kinerja.

Subari dan Riadi (2015) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PDAM Jawa Timur. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh pelatihan, kompetensi dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan sebesar 82%. Pelatihan dan kompetensi memiliki pengaruh signifikan secara positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi tidak secara langsung mempengaruhi kinerja namun melalui kompetensi karyawan.

Yunus (2009) Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana kemampuan berkomunikasi, kerjasama kelompok, kepemimpinan dan pemutusan pendapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai KPPBC Tipe Madya Pabean Tanjung Perak Surabaya. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan, kemampuan berkomunikasi pegawai merupakan penghambat bagi suksesnya pekerjaan kelompok atau suatu tim kerja. Komunikasi akan menghasilkan sinergi positif dalam kelompok. Komunikasi yang baik akan tercipta melalui usaha yang terorganisasi oleh seorang pemimpin yang mampu memobilisasi, menyelaraskan, memimpin kelompok, dan memiliki kemampuan menjelaskan gagasan sehingga dapat diterima oleh orang lain.

Nawawi (2010) Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh motivasi dan kompetensi tenaga kesehatan terhadap kinerja puskesmas dalam pelayanan kesehatan di Kota Palu Sulawesi Tengah. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan motivasi berpengaruh kuat, dan kompetensi berpengaruh cukup kuat terhadap kinerja puskesmas di Kota Palu. Hasil penelitian ini mengandung makna bahwa untuk mendapatkan kinerja yang tinggi dalam suatu organisasi publik, motivasi pegawai harus ditingkatkan terlebih dahulu untuk mendorong kompetensi pegawai sebagai dasar keberhasilan dalam bekerja.

Yuniasih dan Mulialestari (2016) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh penempatan dan informasi terhadap kinerja karyawan bank BTPN Tasikmalaya. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penempatan dan komunikasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada staff pegawai non manajer di Bank Tabungan Pensiun Nasional Tbk. Kota Tasikmalaya. Disarankan penempatan pada staff pegawai non manajer di Bank BTPN, Tbk. Kota Tasikmalaya memang sudah cukup baik, tetapi bekerjasama dengan rekan kerja harus lebih ditingkatkan lagi karena akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Kerangka Pemikiran****Gambar 1. Kerangka Berpikir***Sumber: Data diolah 2017***Hipotesis**

- H<sub>1</sub>: Kompetensi dan Penempatan Kerja diduga secara bersama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Lembaga Penyiaran Publik TVRI Stasiun Sulawesi Utara
- H<sub>2</sub>: Kompetensi diduga berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Lembaga Penyiaran Publik TVRI Stasiun Sulawesi Utara
- H<sub>3</sub>: Penempatan Kerja diduga berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Lembaga Penyiaran Publik TVRI Stasiun Sulawesi Utara.

**METODE PENELITIAN****Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan metode ilmiah/*scientific* karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah, yaitu konkrit/empiris, objektif, terukur, rasional, dan sistematis. Metode ini bertujuan untuk menguji hipotesis yang sudah ditetapkan (Sugiyono, 2013:13).

**Tempat dan Waktu Penelitian**

Tempat atau lokasi penelitian yaitu pada Lembaga Penyiaran Publik TVRI Stasiun Sulawesi Utara yang beralamat JL. Televisi, Tikala-Banjer, Kota Manado, Sulawesi Utara. Waktu pelaksanaan penelitian dilakukan pada bulan Juli-Agustus 2018.

**Populasi dan Sampel**

Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian, maka yang menjadi populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan Lembaga Penyiaran Publik TVRI Stasiun Sulawesi Utara dengan total karyawan 86 orang.

Sampel adalah sebagian karakteristik yang dimiliki populasi (Sugiyono, 2008:56). Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh dimana sampel yang digunakan adalah seluruh populasi dalam penelitian ini. Sampel dalam penelitian ini menggunakan seluruh populasi yang berjumlah 86 orang.

**Metode Pengumpulan Data**

Penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan data primer. Sumber data pada penelitian ini yaitu penelitian lapangan. Penelitian lapangan dilakukan dengan membagikan kuesioner secara langsung, observasi/pengamatan dan *interview*.

**Metode Analisis****Uji Validitas Dan Reliabilitas****Uji Validitas**

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah suatu instrument alat ukur telah menjalankan fungsi ukurnya. Sekaran (2003) validitas menunjukkan ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Ghazali (2009) menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner. Kriteria pengujian jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid). Jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) atau  $r$  hitung negatif, maka instrumen atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

### Uji Reliabilitas

Ghozali (2009) menyatakan bahwa reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari peubah atau konstruk. Pengujian realibiitas dilakukan dengan menggunakan *cronbach alpha*. Reliabilitas yang tinggi ditunjukkan dengan nilai alpha mendekati angka 1. Kesepakatan secara umum reliabilitas yang dianggap sudah cukup memuaskan jika  $\geq 0.700$ . Jika alpha  $> 0.90$  maka reliabilitas sempurna. Jika alpha antara  $0.70 - 0.90$  maka reliabilitas tinggi. Jika alpha  $0.50 - 0.70$  maka reliabilitas moderat. Jika alpha  $< 0.50$  maka reliabilitas rendah. Jika alpha rendah, kemungkinan satu atau beberapa item tidak reliabel.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis data yang akan di teliti dalam penelitian ini menggunakan analisis linear regresi berganda:

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

### Uji f dan Uji t

Uji f digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat (Priyatno, 2011:258). Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel (Priyatno, 2011:258).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Gambaran Objek Penelitian

Televisi Republik Indonesia adalah stasiun televisi pertama di Indonesia yang mengudara pada tanggal 24 Agustus 1962. Siaran perdananya menayangkan Upacara Peringatan Hari Kemerdekaan Republik Indonesia ke-17 dari Istana Negara Jakarta. TVRI mengudara untuk pertama kalinya dengan acara siaran langsung upacara pembukaan Asian Games ke IV dari stadion utama Gelora Bung Karno.

TVRI Sulawesi Utara merupakan stasiun televisi daerah yang didirikan oleh televisi Republik Indonesia untuk wilayah Provinsi Sulawesi Utara. TVRI Sulut didirikan pada tanggal 7 Oktober 1978 dengan nama TVRI Manado. TVRI Sulut berkantor di Jln. Televisi, Tikala-Banjer, Kota Manado. TVRI Sulut merelay 92% acara pada TVRI Nasional dan sisanya TVRI Sulut membuat program khusus Provinsi Sulawesi Utara yang ditayangkan mulai pukul 16.00-20.00 wita, seperti adanya program warta sulut dan lain sebagainya. TVRI Sulut bersiaran TV analog dan tanggal 7 Oktober 2016 launching TV Digital untuk Sulawesi Utara.

#### Deskripsi Responden

Responden dalam penelitian ini berjumlah 86 orang.

**Tabel 1. Latar Belakang Responden**

| No | Item               | Keterangan                         | Jumlah |
|----|--------------------|------------------------------------|--------|
| 1. | Gender             | Pria                               | 63     |
|    |                    | Wanita                             | 23     |
| 2. | Usia (tahun)       | 24-40                              | 43     |
|    |                    | 41-58                              | 43     |
| 3. | Tingkat Pendidikan | SMA/SMK sederajat                  | 39     |
|    |                    | Perguruan Tinggi (Diploma/Sarjana) | 47     |

Sumber: Hasil Olahan data, 2017

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui bahwa mayoritas responden adalah pria sebanyak 63 responden sedangkan wanita berjumlah 23 responden, responden yang berusia 24-40 tahun sebanyak 43 responden dan 43 responden lainnya memiliki usia 41-58 tahun, dan untuk tingkat pendidikan SMA/SMK sederajat berjumlah 39 responden dan sisanya sejumlah 47 orang memiliki tingkat pendidikan Perguruan Tinggi (Diploma/Sarjana).

## Uji Validitas dan Reliabilitas

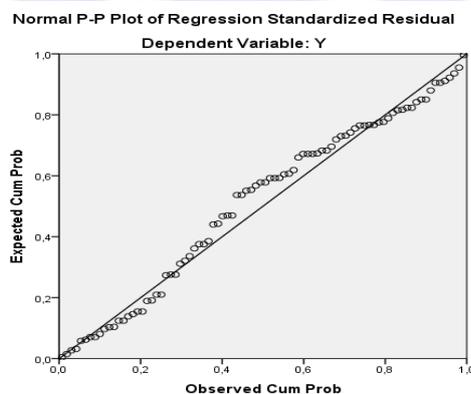
Tabel 2. Uji Validitas dan Reliabilitas

| Variabel                 | Indikator | Kor. (r) |       |        | Koef.             |          |
|--------------------------|-----------|----------|-------|--------|-------------------|----------|
|                          |           | R        | Sig.  | Status | Alpha<br>Cronbach | Status   |
| Kompetensi<br>(X1)       | X1.1      | 0,513    | 0,000 | Valid  | 0,618             | Reliabel |
|                          | X1.2      | 0,547    | 0,000 | Valid  |                   |          |
|                          | X1.3      | 0,551    | 0,000 | Valid  |                   |          |
|                          | X1.4      | 0,437    | 0,000 | Valid  |                   |          |
|                          | X1.5      | 0,645    | 0,000 | Valid  |                   |          |
|                          | X1.6      | 0,460    | 0,000 | Valid  |                   |          |
|                          | X1.7      | 0,546    | 0,000 | Valid  |                   |          |
|                          | X1.8      | 0,492    | 0,000 | Valid  |                   |          |
| Penempatan Kerja<br>(X2) | X2.1      | 0,513    | 0,000 | Valid  | 0,656             | Reliabel |
|                          | X2.2      | 0,486    | 0,000 | Valid  |                   |          |
|                          | X2.3      | 0,450    | 0,000 | Valid  |                   |          |
|                          | X2.4      | 0,554    | 0,000 | Valid  |                   |          |
|                          | X2.5      | 0,496    | 0,000 | Valid  |                   |          |
|                          | X2.6      | 0,482    | 0,000 | Valid  |                   |          |
|                          | X2.7      | 0,637    | 0,000 | Valid  |                   |          |
|                          | X2.8      | 0,723    | 0,000 | Valid  |                   |          |
| Kinerja Karyawan<br>(Y)  | Y.1       | 0,417    | 0,000 | Valid  | 0,627             | Reliabel |
|                          | Y.2       | 0,492    | 0,000 | Valid  |                   |          |
|                          | Y.3       | 0,675    | 0,000 | Valid  |                   |          |
|                          | Y.4       | 0,408    | 0,000 | Valid  |                   |          |
|                          | Y.5       | 0,538    | 0,000 | Valid  |                   |          |
|                          | Y.6       | 0,400    | 0,000 | Valid  |                   |          |
|                          | Y.7       | 0,579    | 0,000 | Valid  |                   |          |
|                          | Y.8       | 0,698    | 0,000 | Valid  |                   |          |

Sumber: Hasil Olahan data, 2017

Berdasarkan Tabel 2, maka dapat dilihat bahwa seluruh pertanyaan untuk variabel kompetensi, penempatan kerja dan kinerja karyawan memiliki status valid, karena nilai  $r$  hitung (*Corrected Item-Total Correlation*) >  $r$  tabel sebesar 0,1966. Sedangkan untuk uji reliabilitas, hasil koefisien reliabilitas instrument kompetensi adalah sebesar  $r_{ll} = 0,618$ , instrument penempatan kerja adalah sebesar  $r_{ll} = 0,656$ , kinerja karyawan adalah sebesar  $r_{ll} = 0,627$ , ternyata memiliki nilai *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0,60, yang berarti ketiga instrumen dinyatakan reliabel atau memenuhi persyaratan.

### Hasil Uji Normalitas



Gambar 2. Uji Asumsi Klasik Normalitas

Sumber: Hasil Olahan Data (2018)

Gambar 2 menunjukkan bahwa grafik Normal P-P of *Regression Standardized Residual* menggambarkan penyebaran data disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

### Analisis Linier Berganda

**Tabel 3. Analisis Linier Berganda**

| Model        | Coefficients <sup>a</sup>   |            |                           |  |       | Collinearity Statistics |           |       |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--|-------|-------------------------|-----------|-------|
|              | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |  | t     | Sig.                    | Tolerance | VIF   |
|              | B                           | Std. Error | Beta                      |  |       |                         |           |       |
| 1 (Constant) | ,410                        | ,268       |                           |  | 1,531 | ,130                    |           |       |
| X1           | ,525                        | ,088       | ,519                      |  | 5,963 | ,000                    | ,434      | 2,304 |
| X2           | ,382                        | ,085       | ,391                      |  | 4,494 | ,000                    | ,434      | 2,304 |

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Olahan data, 2018

Persamaan regresi adalah sebagai berikut:

$$Y' = 0,410 + 0,525X1 + 0,382X2$$

1. Nilai konstanta sebesar 0.410, dimana nilai itu mempunyai arti bahwa jika X1 dan X2 secara bersama-sama tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol (0) maka besarnya Y sebesar 0.410
2. Koefisien regresi X1 sebesar 0,525 yang artinya X1 mempunyai pengaruh positif terhadap Y. Nilai koefisien regresi ini mempunyai arti bahwa jika variabel X1 bertambah satuan, maka Y juga mengalami kenaikan sebesar 0.525 satuan.
3. Koefisien regresi X2 sebesar 0.382 artinya variabel X1 mempunyai pengaruh positif terhadap Y. Nilai koefisien regresi ini mempunyai arti bahwa jika variabel X2 bertambah 1 satuan, maka Y juga akan mengalami kenaikan sebesar 0.382 satuan.

### Pengujian Hipotesis

#### Uji f dan Uji t

**Tabel 4. Hasil Uji f**

| Model | ANOVA <sup>a</sup> |                |    |             |         | Sig.              |
|-------|--------------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
|       |                    | Sum of Squares | Df | Mean Square | F       |                   |
| 1     | Regression         | 6,482          | 2  | 3,241       | 110,660 | ,000 <sup>b</sup> |
|       | Residual           | 2,431          | 83 | ,029        |         |                   |
|       | Total              | 8,913          | 85 |             |         |                   |

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Hasil Olahan data, 2018

Berdasarkan Tabel 4 tersebut dapat diketahui bahwa nilai Fhitung sebesar 110.660 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Hasil ini berarti nilai signifikansi kurang dari 0,05 (<0,05 atau 5%). Berdasarkan cara pengambilan keputusan uji simultan dalam analisis regresi dapat disimpulkan bahwa Kompetensi (X1), Penempatan Kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

**Tabel 5. Hasil Uji t**

| Model        | Coefficients <sup>a</sup>   |            |                           |  |       | Collinearity Statistics |           |       |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--|-------|-------------------------|-----------|-------|
|              | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |  | t     | Sig.                    | Tolerance | VIF   |
|              | B                           | Std. Error | Beta                      |  |       |                         |           |       |
| 1 (Constant) | ,410                        | ,268       |                           |  | 1,531 | ,130                    |           |       |
| X1           | ,525                        | ,088       | ,519                      |  | 5,963 | ,000                    | ,434      | 2,304 |
| X2           | ,382                        | ,085       | ,391                      |  | 4,494 | ,000                    | ,434      | 2,304 |

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Olahan data, 2018

Hasil pengujian pengaruh setiap variabel independent terhadap variable dependent adalah sebagai berikut:

1. Variabel Kompetensi, thitung = 5,963 > ttabel = 1,663 dari signifikansi p value = 0,000 < 0,05, dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti ada pengaruh signifikan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan.  
H2 yang menyatakan ada pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan diterima atau terbukti
2. Variabel Penempatan Kerja, thitung = 4,494 < ttabel = 1,663 dari signifikansi p value = 0,000 < 0,05, dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti ada pengaruh signifikan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.  
H3 yang menyatakan ada pengaruh Penempatan terhadap Kinerja Karyawan diterima atau terbukti.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Kompetensi dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan kompetensi dan penempatan kerja berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa kompetensi (X1) dan penempatan kerja (X2) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dari hasil uji tabel anova diatas dapat diketahui bahwa Fhitung 110.660 dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05 (<0,05 atau 5%). Maka Ha diterima dan Ho ditolak. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Muaja, Adolfini dan Dotulong (2017) yang mengatakan bahwa penempatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Meysi, Lengkong, Trang (2017) yang mengatakan bahwa kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Putri, Azis dan Yunus (2012) menemukan ada pengaruh yang signifikan antara kompetensi dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Aceh.

### **Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan kompetensi dengan nilai 5,963 memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa Kompetensi adalah suatu sarana bagi perusahaan untuk mengevaluasi dan meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Kompetensi sangat penting bagi perusahaan untuk peningkatan kualitas kinerja karyawan, khususnya pada TVRI Stasiun Sulut dengan mengetahui kompetensi yang ada pada karyawan. Hal itu akan membantu perusahaan untuk memberikan tugas dan tanggung jawab yang sesuai dengan kompetensi yang dimiliki karyawan sehingga kinerja karyawan dapat menjadi lebih baik dan output yang dikeluarkan perusahaan menjadi lebih baik lagi. Seorang mungkin pandai namun jika mereka tidak menggunakan kependaiannya tersebut kedalam perilaku yang efektif, kependaian tersebut akan menjadi tidak berguna. Oleh sebab itu karyawan perlu mengetahui apa yang harus dilakukan dan melakukan apa yang telah diketahui. Hal ini sejalan dengan penelitian Hal ini sejalan dengan penelitian Dusauw, Lengkong, Sendow. (2016) yang mengatakan Kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

### **Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penempatan kerja dengan nilai 4,494 memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan Penempatan Kerja merupakan pemberian tanggungjawab kepada para pekerja sesuai dengan kemampuan dan keahlian karyawan. Khususnya pada TVRI Stasiun Sulut, dengan menempatkan karyawan sesuai dengan kemampuan dan keahliannya, karyawan dapat dengan mudah menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Selain itu juga di dukung oleh peneliti sebelumnya yang sebagaimana dilakukan oleh Muaja, Adolfini dan Dotulong (2017) yang mengatakan bahwa penempatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank SulutGO cabang utama.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Tiga kesimpulan utama yang dibuat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kompetensi (X1), dan Penempatan Kerja (X2) sangat kuat dan positif, yang dinyatakan dengan nilai koefisien korelasi (r). Nilai ini memberikan arti bahwa variabel Kompetensi dan Penempatan Kerja memberikan pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan TVRI Stasiun Sulut.

2. Kompetensi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada TVRI Stasiun Sulut
3. Penempatan Kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan TVRI Stasiun Sulut

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, maka saran-saran yang dapat diberikan berkaitan dengan kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. TVRI Stasiun Sulut hendaknya dapat memperhatikan kompetensi dan penempatan kerja karyawan agar kinerja karyawan TVRI Stasiun Sulut terus meningkat tiap tahunnya.
2. Kepada Karyawan TVRI Stasiun Sulut, hendaknya kompetensi yang dimiliki dapat ditingkatkan agar kinerja karyawan semakin baik dan dapat meningkatkan kinerja instansi.
3. Kepala Stasiun TVRI Stasiun Sulut diharapkan dapat lebih memperhatikan Penempatan kerja karyawannya agar kualitas kinerja karyawan semakin baik dan dapat tercapainya efektifitas dan efisiensi kerja karyawan.
4. Secara umum TVRI Stasiun Sulut harus memperhatikan faktor Kompetensi dan Penempatan kerja karena berdasarkan hasil penelitian ini, sangat memengaruhi Kinerja Karyawan dalam hal ini karyawan TVRI Stasiun Sulut.

### DAFTAR PUSTAKA

- Ardana. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Dusauw, A.C., Lengkong V.P.K., dan Sendow, G.M. 2016. Pengaruh Pelatihan, Keterlibatan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulut Go Manado *Jurnal EMBA*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNSRAT. Vol.4 No.5 September 2016, Hal. 551-510 <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/14246/13821> diakses 5 Oktober 2018
- Ghozali, I. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi Keempat. Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan, S. P. M. 2009 *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Kapahang, J. O., Kojo, C., dan Uhing, Y. 2014. Pendidikan, Pengalaman Kerja Dan Kompetensi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo. *Jurnal EMBA*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNSRAT. Vol.2 No.4 Desember 2014, Hal. 503-513. ISSN 2303-1174. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/6358> diakses 6 Maret 2018.
- Linge, K.T. dan Kiruri, J.K. 2013 *The Effect of Placement Practices on Employee Performance in Small Service Firms in the Information Technology Sector in Kenya*. *International Journal of Business and Social Science* Vol. 4 No. 15. Chandaria School of Business United States International University. Available at: [http://www.ijbssnet.com/journals/Vol\\_4\\_No\\_15\\_Special\\_Issue\\_November\\_2013/27.pdf](http://www.ijbssnet.com/journals/Vol_4_No_15_Special_Issue_November_2013/27.pdf) diakses 6 Maret 2018
- Mangkuprawira, S., dan Hubeis, A.V. 2007 *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Penerbit Ghalia Indonesia, Bogor.
- Meysi., Lengkong, V.P.K., dan Trang, I. (2017). Pengalaman Kerja, Pendidikan, Karakteristik Pekerjaan, Kompetensi Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Mandiri (Persero) Tbk Manado. *Jurnal EMBA*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNSRAT. Vol. 5 No.2 Juni 2017, Hal. 2089 – 2098. ISSN 2303-1174. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/16624/16125> diakses 5 Oktober 2018
- Muaja, K.O., Adolfini, dan Dotulong, O.H. Lucky. 2017. Pengaruh Penempatan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Kantor Cabang Utama Manado. *Jurnal EMBA*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNSRAT. Vol.5 No.2 Juni 2017, Hal. 2211 – 2220. ISSN 2303-1174. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/16520/16012> diakses 6 Maret 2018.

- Nawawi, M. 2010 Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Tenaga Kesehatan terhadap Kinerja Pusat Kesehatan Masyarakat. *Jurnal MIMBAR*. Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Tadulako. Vol. XXVIII, No.1 (Juni,2012): 93-102. Terakreditasi' SK Dikti No. 64a/DIKTI/Kep/2010 ISSN 0215-8175 | EISSN 2303-2499. <https://media.neliti.com/media/publications/7437-ID-pengaruh-motivasi-dan-kompetensi-tenaga-kesehatan-terhadap-kinerja-pusat-kesehat.pdf> diakses 6 Maret 2018
- Nursalam, dan Efendi, F. 2008. *Pendidikan Dalam Keperawatan*. Salemba Medika, Jakarta.
- Priyatno. 2011 *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan*. Bumi Garuda, Yogyakarta.
- Putri, E.M., Azis, N., dan Yunus, M. 2012. Pengaruh Kompetensi Dan Penempatan (*Job Placement*) Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Pln (Persero) Wilayah Aceh. *Jurnal Ilmu Manajemen Volume 1, No. 1, Agustus 2012*. Pascasarjana Universitas Syiah Kuala. ISSN 2302-0199 pp. 183- 201. [prodipps.unsyiah.ac.id](http://prodipps.unsyiah.ac.id) diakses 2 Juli 2018.
- Rivai, V., dan Sagala, E.D. 2013 *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Sekaran, U. 2003, *Research Methods For Business: A Skill Building Aproach*, New York-USA: John Wiley and Sons, Inc
- Subari, S., dan Riadi, H. 2015 *Influence of Training, Competence and Motivation on Employee Performance, Moderated by Internal Communications*. *American Journal of Business and Management*. Vol. 4, No. 3, 2015, 133-145. Available at: <http://www.worldscholars.org/> diakses 6 Maret 2018
- Sugiyono. 2008 *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung,
- \_\_\_\_\_. 2013 *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Wibowo. 2012 *Manajemen Kinerja*. Edisi ke 3. Jakarta: Rajawali Pers
- Yuniasih., Y., dan Mulialestari, S. 2016 Pengaruh Penempatan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Penelitian Pada Staff Pegawai Non Manajer di Bank Tabungan Pensiun Nasional Tbk. Kota Tasikmalaya). *Jurnal Ekonomi Manajemen*, Volume 2 Nomor 2 72-80 ISSN 2477-2275. Available at: [jurnal.unsil.ac.id/index.php/jem/article/download/316/227](http://jurnal.unsil.ac.id/index.php/jem/article/download/316/227) diakses 6 Maret 2018
- Yunus, E. 2009. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Kppbc Tipe Madya Pabean Tanjung Perak Surabaya. *Jurnal Ekonomi dan Keuangan*, ISSN 1411-0393 Akreditasi No. 110/DIKTI/Kep. available at: <https://ejournal.stiesia.ac.id/ekuitas/article/viewFile/2331/2161> diakses 6 Maret 2018