

Pengaruh Penempatan dan Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Manado

Shania Angelica Larasati Lombogia
William Agustinus Areros
Wehelmina Rumawas

Jurusan Ilmu Administrasi, Program Studi Administrasi Bisnis
Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Sam Ratulangi
Email ; lombogiashania@gmail.com

Abstract. *This study aims to determine The Influence of Placement and HR Competence on Employee Performance at PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Manado. In this study using a quantitative approach, with a sample of 52 respondents. In this study, the researcher took a sample by not taking the entire population sample, but the researcher took a sample using a random sampling technique, namely simple random sampling. Data analysis is quantitative or statistical. Data that has met the requirements for analysis is processed using the SmartPLS3 program. From the test it was found that, Placement has a positive effect on Employee Performance, Placement has a positive effect on HR Competencies, and HR Competencies have a positive effect on Employee Performance of PT. Bank Tabungan Negara.*

Keywords : Placement, HR Competence and Employee Performance.

ABSTRAK. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Penempatan dan Kompetensi SDM terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Manado. Dalam Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan sampel sebanyak 52 responden. Pada penelitian ini peneliti mengambil sampel dengan tidak mengambil seluruh sampel populasi tetapi peneliti melakukan penarikan sampel dengan menggunakan teknik penarikan sampel random sampling yaitu pengambilan sampel secara sederhana (simple random sampling). Analisis data bersifat kuantitatif atau statistik. Data yang telah memenuhi syarat untuk dianalisis diolah dengan menggunakan program SmartPLS3. Dari pengujian ditemukan bahwa, Penempatan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, Penempatan berpengaruh positif terhadap Kompetensi SDM, dan Kompetensi SDM berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara.

Kata Kunci : Penempatan, Kompetensi SDM dan Kinerja karyawan

Pendahuluan

Seiring berkembangnya zaman yang terjadi secara terus menerus hingga menimbulkan persaingan antar perusahaan seakan menjadi tantangan tersendiri bagi perusahaan yang sudah berdiri sejak lama ataupun perusahaan yang baru memulai untuk bisa bersaing dengan perusahaan yang lainnya. Meningkatnya persaingan dalam dunia kerja 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. Maka dari itu perusahaan tentunya harus mampu mengoptimalkan kinerja sehingga mampu bertahan menghadapi arus globalisasi yang semakin pesat. Mondy (2008) menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia internasional atau global adalah pemanfaatan sumber daya manusia global untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi tanpa

memandang batas-batas geografis.

Gibson (1997) mendefinisikan kinerja sebagai hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi seperti kualitas, efisiensi, dan kriteria efektifitas lainnya. Maka dari itu Sumber Daya Manusia di dalam sebuah perusahaan tentunya memiliki peran yang sangat penting agar dapat menopang kinerja perusahaan. Setiap perusahaan mempunyai tujuan yang menggerakkan seluruh komponennya ke arah pencapaian tujuan yang telah dirumuskan perusahaan tersebut. Keberhasilan pencapaian tujuan suatu perusahaan dapat diukur dengan kinerja karyawan, apabila karyawan menjalankan strategi dengan baik maka keberhasilan dan keunggulan perusahaan tersebut dapat diraih.

Dalam hal ini penempatan karyawan termasuk proses yang sangat penting dalam mendapatkan karyawan yang berkompeten dan sesuai dengan kemampuannya dalam mencapai tujuan perusahaan.

Penempatan karyawan merupakan bagian dari perencanaan manajemen yang bersifat matang. Penempatan karyawan berhubungan dengan upaya untuk menjamin bahwa kebutuhan jabatan dan karakteristik organisasi sangat cocok dengan ketrampilan, pengetahuan serta kemampuan yang dimiliki oleh karyawan. Penempatan ini harus didasarkan job description dan job specification yang telah ditentukan serta berpedoman pada istilah *the right man in the right place and the right man behind the right job*.

Sama halnya dengan Penempatan karyawan, Kompetensi SDM juga menjadi hal yang sangat penting dalam suatu instansi perusahaan. Perusahaan yang menempatkan karyawan sesuai dengan kompetensi yang ada pada setiap karyawan sangat menentukan keberhasilan organisasi perusahaan di masa yang akan datang. Apabila karyawan ditempatkan tidak sesuai dengan kompetensi yang dimiliki maka akan menghambat kelancaran kegiatan perusahaan.

Maka dari itu perusahaan harus bijaksana dan arif dalam menempatkan orang-orang yang akan melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan kompetensi yang dimiliki. Hal ini dikarenakan kompetensi berjalan beriringan dengan perkembangan suatu perusahaan, Maka dari itu Kompetensi SDM yang memadai serta sesuai dengan kecakapan karyawan pada bidangnya dapat mendorong tercapainya kinerja sesuai dengan waktu, target, dan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan, karena tuntutan untuk dapat bekerja secara profesional dapat terpenuhi apabila karyawan ditempatkan sesuai dengan kompetensi, pengalaman kerja, minat terhadap pekerjaan serta adanya dukungan kebijakan perusahaan.

Dalam beberapa perusahaan masih banyak dijumpai karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan latar belakang ilmu serta pengalaman yang dimiliki sebagaimana mestinya. Kompetensi SDM dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang masih belum mencerminkan standar yang diharapkan terkadang memicu terjadinya tindakan resign dari karyawan karena beranggapan bahwa Penempatan yang dilakukan oleh organisasi perusahaan tidak sesuai dengan Kompetensi yang dimiliki. Tak jarang pula ada karyawan yang merasa bahwa tugas dan tanggung jawabnya sebagai sesuatu yang tidak sepadan dengan kemampuan yang dimiliki sehingga menghambat terciptanya disiplin dan sikap positif dalam hal yang dikerjakannya. Itu sebabnya itu perusahaan harus memanfaatkan Sumber Daya Manusia secara tepat sehingga mencapai kinerja yang maksimal dan sesuai dengan tuntutan perusahaan yaitu agar supaya karyawan dapat bekerja dengan professional sesuai dengan yang diharapkan.

Rumawas (2015) pernah melakukan penelitian yang berkaitan dengan Kinerja Karyawan dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional (Studi pada Karyawan Bank BCA Manado)”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimana kinerja memiliki peranan terhadap karyawan yang berarti efisiensi juga akan meningkat.

Kinerja dapat dikatakan meningkat apabila karyawan atau individu dalam suatu perusahaan telah berhasil mencapai standar kerja yang sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut. Adapula kinerja perusahaan sering menjadi tidak maksimal karena beberapa sebab antara lain kurangnya dukungan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas. Namun, apabila Penempatan dan Kompetensi SDM terealisasi dengan baik maka pekerjaan akan bisa dilakukan dengan efisien bahkan produk atau jasa yang dihasilkan tentunya baik dan kuantitaspun terpenuhi, sehingga perusahaan bisa mencapai tujuan yang lebih baik kedepannya.

Dari latar belakang yang telah telah dijabarkan di atas, maka peneliti bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Penempatan dan Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Manado. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk. Kantor Cabang Manado atau sering disebut BTN adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang berbentuk perseroan terbatas dan bergerak dibidang jasa keuangan Perbankan. Berdasarkan uraian tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh Penempatan dan Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Manado”

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) Apakah Penempatan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Manado (2) Apakah Penempatan berpengaruh terhadap Kompetensi SDM PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang manado (3) Apakah Kompetensi SDM Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Manado.

Adapun Tujuan yang ingin dicapai adalah sebagai berikut (1) Untuk Mengetahui Pengaruh Penempatan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Manado (2) Untuk Mengetahui Pengaruh Penempatan terhadap Kompetensi SDM PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang

Manado (3) Untuk Mengetahui Pengaruh Kompetensi SDM terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Manado.

Kajian Pustaka Penempatan

Penempatan artinya pengaturan awal pada suatu jabatan bagi pegawai yang baru bekerja maupun pegawai lama. Demosi, promosi, dan transfer adalah suatu konsep placement bagi pegawai lama. Tidak berbeda dengan pegawai baru, pegawai lamapun harus direkrut, diseleksi, dan diberi orientasi sebelum mereka ditempatkan pada posisi yang berbeda.

Mathis and Jackson (2006) mengemukakan bahwa tujuan seleksi adalah penempatan (placement), atau menempatkan seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat.

Gaol (2014) Berpendapat bahwa yang dimaksud dengan placement (penempatan) adalah suatu pengaturan dari seseorang atau lebih pegawai pada suatu jabatan baru ataupun jabatan yang berlainan.

Kompetensi SDM

Kompetensi Sumber Daya Manusia adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki seseorang berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya dalam lingkungan pekerjaannya.

Pengertian Kompetensi menurut UU No.13 Tahun 2013 adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Pengertian Kompetensi menurut Byars Dan Rue (1997) adalah suatu sifat atau karakteristik yang dibutuhkan oleh seorang pemegang jabatan agar dapat melaksanakan jabatan dengan baik, atau juga dapat berarti karakteristik/ciri-ciri seseorang yang mudah dilihat termasuk pengetahuan, keahlian dan perilaku yang memungkinkan untuk bekerja.

Pengertian Kompetensi menurut Boyatzis Dalam Hutapea Dan Nurianna Thoa (2008) adalah kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang diisyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan.

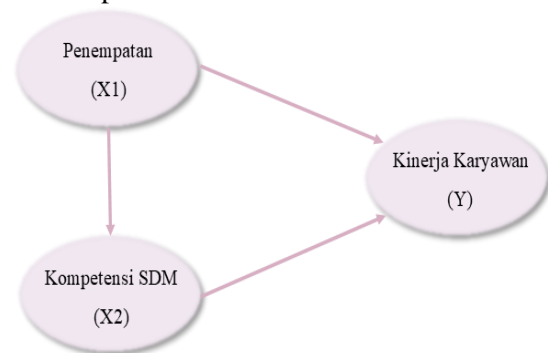
Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan terjemahan dari kata *performance* (*job performance*). Secara etimologis *performance* berasal dari kata *to perform* yang berarti menampilkan atau melaksanakan. Sedangkan

kata *performance* berarti “*the act of performing; execution*” (*Webster Super New School and Office Dictionary*), menurut Henry Bosley Woolf, *performance* berarti “*the execution of an action*” (*Webster New Collegiate Dictionary*). Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja atau *performance* berarti tindakan menampilkan atau melaksanakan suatu kegiatan.

Kinerja Karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan (Mangkuprawira dan Hubeis, 2007:153).

Menurut Prof. Dr. Moeherton, M.Si. dalam bukunya yang berjudul “Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi”, Kinerja Karyawan adalah merupakan hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas, dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral ataupun etika.



Gambar 1
Kerangka berfikir

Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah: H1: Penempatan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara H2: Penempatan berpengaruh terhadap Kompetensi SDM PT. Bank Tabungan Negara H3: Kompetensi SDM berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara.

Metode Penelitian

Lokasi penelitian adalah posisi dimana letak suatu penelitian dilaksanakan, untuk mempermudah peneliti dalam mengambil data sebagai referensi. Objek Penelitian ini dilakukan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Manado' Pengenalan lokasi ini dimaksudkan agar memberi kemudahan untuk pengenalan lingkungan yang berhubungan dengan subyek penelitian. Penelitian dilakukan pada Juli-Agustus (2021). Berdasarkan metode dan teori yang ada maka

pendekatan menggunakan metode penelitian

Indikator	Nilai Loading	Kriteria	Keterangan
P3	0.816	>0.50	Memenuhi Validitas Konvergen
P5	0.868	>0.50	Memenuhi Validitas Konvergen
KS1	0.865	>0.50	Memenuhi Validitas Konvergen
KS4	0.818	>0.50	Memenuhi Validitas Konvergen
KK1	0.818	>0.50	Memenuhi Validitas Konvergen
KK4	0.854	>0.50	Memenuhi Validitas Konvergen
KK8	0.806	>0.50	Memenuhi Validitas Konvergen
KK9	0.862	>0.50	Memenuhi Validitas Konvergen

kuantitatif. Menurut Sugiyono (2010:13) Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Karena akan menguji seberapa besar Pengaruh Penempatan dan Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Manado. Peneliti ingin menggambarkan sifat sesuatu dan melihat sebab akibat dari variabel independen (*Penempatan dan Kompetensi SDM*) dan variabel dependen (*Kinerja Karyawan*).

Besaran sampel pada penelitian ini adalah berdasarkan perhitungan yang berpatokan pada populasi yaitu **60** orang yang merupakan seluruh karyawan tetap PT. Bank Tabungan Negara yang kemudian memperoleh hasil sebanyak **52 responden** sebagai sampel.

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder yang dilakukan berdasarkan metode pengumpulan data kuisisioner dan observasi. Metode yang digunakan dalam studi ini berdasarkan kuisisioner (angket). Karena penelitian ini adalah penelitian bersifat kuantitatif maka data yang diperoleh dari responden lewat kuisisioner dikodekan sesuai dengan skala Likert satu sampai lima dan kemudian ditabulasi dengan menggunakan analisis statistik lewat program software Smart PLS dengan langkah-langkah sebagai berikut: Convergent Validity, Discriminant Validity dan Composite Reliability, Uji AVE, Cronbach Alpha dan Uji Hipotesis. (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi (pengukuran).

Hasil Penelitian

Teknik pengolahan data dengan menggunakan metode SEM berbasis Partial Least Square (PLS) memerlukan beberapa tahap untuk menilai Fit Model dari sebuah model penelitian (Ghozali, 2006). Convergent Validity dari model

pengukuran dari model pengukuran dengan refleksi indicator dinilai berdasarkan korelasi antara item score/component score yang diestimasi dengan Software PLS. Ukuran refleksi individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari nol koma tujuh puluh dengan konstruk yang diukur.

Tabel 1

Outer Loading (Measurement Model) Model Awal

Hasil pengolahan dengan menggunakan SmartPLS dapat dilihat pada table satu nilai outer model atau korelasi antara konstruk dengan variabel menurut Ghozali nilai outer loading antara nol koma nol lima sampai dengan nol koma nol enam sudah dianggap cukup untuk memenuhi syarat convergent validity. Data diatas menunjukkan tidak ada indikator variabel yang nilai outer loading-nya di bawah nol koma lima, sehingga semua indikator dinyatakan layak atau valid untuk digunakan penelitian dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Discriminant Validity adalah melihat dan membandingkan antara Discriminant Validity dan square root of average extracted (AVE). jika nilai akar kuadrat AVE setiap konstruk lebih besar daripada nilai korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, maka dikatakan memiliki nilai Discriminant Validity yang baik dan untuk nilai AVE yang diharapkan adalah lebih dari nol koma lima.

Tabel 2

Construct Reliability and Validity

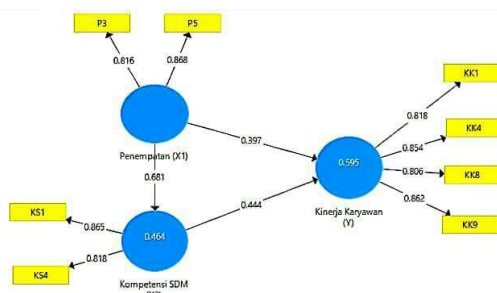
Variabel	Discriminant Validity	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Average Variance Extended (AVE)
Penempatan (X1)	0,842	0,593	0,830	0,710
Kompetensi SDM (X2)	0,842	0,591	0,829	0,709
Kinerja Karyawan (Y)	0,835	0,856	0,902	0,697

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa nilai AVE seluruh variabel lebih dari nol koma tujuh Dengan demikian dapat dinyatakan memiliki discriminant validity yang baik.

Composite Reliability adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya untuk diandalkan. Data yang memiliki composite reliability lebih dari nol koma delapan. Mempunyai reliabilitas yang tinggi. Composite reliability blok indicator yang mengukur suatu kosntruk dapat dievaluasi dengan dua macam ukuran yaitu internal consistency dan Cronbach's Alpha.

Berdasarkan table dua di atas, dapat diketahui bahwa nilai composite reliability semua variabel penelitian lebih dari nol koma delapan. Hasil ini menunjukkan bahwa masing- masing variabel telah memenuhi composite reliability sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi. Uji reliabilitas dengan composite reability di atas dapat diperkuat dengan menggunakan nilai cronbach's alpha. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel atau memenuhi cronbach's alpha apabila memiliki nilai cronbach's alpha lebih dari nol koma lima. Berikut nilai cronbach's alpha dari masing-masing variabel.

Berdasarkan tabel dua di atas, dapat diketahui bahwa nilai cronbach's alpha dari masing-masing variabel penelitian lebih dari nol koma lima. Dengan demikian hasil ini dapat menunjukkan bahwa masing-masing variabel penelitian telah memenuhi persyaratan nilai cronbach's alpha, sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.



Gambar 2
Model Struktural Penelitian

Tabel 3
Koefisien Jalur dan Outer Loading

Variabel	Sampel Asli	Rata-rata Sampel	Standar Deviasi	T-Statistic	P-Values
Kompetensi SDM -> Kinerja Karyawan	0.444	0.448	0.107	4.135	0.000
Penempatan -> Kinerja Karyawan	0.397	0.397	0.124	3.216	0.001
Penempatan -> Kompetensi SDM	0.681	0.692	0.079	8.655	0.000

Hasil pengujian hipotesis pertama Pengaruh Penempatan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y), diperoleh nilai koefisien sebesar nol koma tiga empat lima dengan T-Statistic tiga koma satu dua empat dan P-Value sebesar nol koma nol nol dua. Karena P-Value kurang dari nol koma nol lima, mengidentifikasi highly significant atau adanya pengaruh yang positif antara Penempatan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Artinya semakin baik penempatan (X1) akan mempengaruhi kinerja

karyawan. Dengan demikian, hipotesis 1 penelitian ini diterima.

Hasil pengujian hipotesis kedua Pengaruh Penempatan (X1) terhadap Kompetensi SDM (X2), diperoleh nilai koefisien sebesar nol koma enam dua lima dengan T-Statistic delapan koma satu dua sembilan dan P-Value sebesar nol koma nol nol nol. Karena P-Value lebih dari nol koma nol lima, mengidentifikasi, artinya Highly significant atau adanya pengaruh yang positif antara Penempatan (X1) terhadap Kompetensi SDM (X2). Artinya semakin baik penempatan (X1) akan mempengaruhi kompetensi SDM. Dengan demikian, hipotesis dua penelitian ini diterima.

Hasil pengujian hipotesis ketiga Pengaruh Kompetensi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), di peroleh nilai koefisien sebesar nol koma lima Sembilan dua dengan T-Statistic enam koma nol tujuh satu dan P-Value sebesar nol koma nol nol nol. Karena P-Value kurang dari nol koma nol lima, mengidentifikasi highly significant atau adanya pengaruh yang positif antara Kompetensi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Artinya semakin baik Kompetensi SDM (X2) dalam bekerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian, hipotesis tiga penelitian ini diterima.

Pembahasan

Penelitian ini membahas pengaruh Penempatan dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara. Pengujian hipotesis pada analisis menggunakan kaidah pengujian t-tes. Adapun keputusan pengambilan hipotesis dilakukan bilamana diperoleh P-Value kurang dari nol koma satu nol maka dikatakan signifikan lemah, jika P-Value kurang dari nol koma nol lima dikatakan signifikan, dan jika P-Value kurang dari nol koma nol satu maka dikatakan signifikan tinggi.

Penelitian ini menemukan bahwa adanya pengaruh yang positif antara Penempatan terhadap Kinerja Karyawan, artinya perusahaan menempatkan karyawan pada posisi dan unit kerja yang tepat sehingga menghasilkan kinerja yang baik oleh karyawan bagi perusahaan. Dalam penelitian ini yaitu PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang Manado. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Subudi, Sintaasih dan Ngebu. (2018) yang mengemukakan bahwa Penempatan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian ini menemukan bahwa adanya pengaruh yang positif antara Penempatan terhadap Kompetensi SDM, artinya perusahaan memanfaatkan kompetensi SDM secara tepat sehingga mencapai hasil yang maksimal dan sesuai

dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Pongoh, Mananeke dan Sendow (2018) yang mengemukakan bahwa Penempatan berpengaruh secara signifikan terhadap Kompetensi SDM.

Penelitian ini menemukan bahwa adanya pengaruh yang positif antara Kompetensi SDM terhadap Kinerja Karyawan, artinya Kompetensi SDM terealisasi dengan baik maka pekerjaan bisa dilakukan dengan efisien maka akan menghasilkan Kinerja yang baik dan kuantitas pun terpenuhi, sehingga PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk. Kantor Cabang Manado mencapai tujuan yang lebih baik ke depan. Hasil Penelitian ini konsisten dengan penelitian Pattiasina, Roring dan Rumawas. (2016) yang menunjukkan bahwa Kompetensi SDM berdampak pada Kinerja Karyawan.

Simpulan

Penelitian ini menemukan bahwa Penempatan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Perusahaan menempatkan karyawan pada posisi yang tepat sehingga menghasilkan kinerja yang baik oleh karyawan bagi perusahaan.

Penelitian ini menemukan bahwa Penempatan berpengaruh positif terhadap Kompetensi SDM. PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Kantor cabang Manado memanfaatkan kompetensi SDM secara tepat sehingga mencapai hasil yang maksimal dan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan.

Penelitian ini menemukan bahwa Kompetensi SDM berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Kompetensi SDM terealisasi dengan baik maka dari itu pekerjaan bisa dilakukan dengan efisien sehingga menghasilkan Kinerja yang baik dan kuantitas pun terpenuhi, sehingga PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk. Kantor Cabang Manado mencapai tujuan yang lebih baik kedepan.

Referensi

- Bernardin, John. 2006. *Human Resources Management, An Experiential Approach*, Fourth Edition. Florida: Mc. Graw-Hill
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ed. 14. Jakarta: Salemba Empat.
- Effendi, R. 2009. *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Pajak Metro*. Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah, Lampung
- Hasibuan. Sp. Melayu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Malthis, Robert L, dan John H. Jackson, 2006, *Human Resource Management (Manajemen Daya Manusia)*, Edisi Sepuluh, Terjemahan: Diana Angelica, Penerbit: SalembaEmpat, Jakarta
- Moeheriono. 2009. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia
- Ngebu. Sintaasih. Subudi. (2018). *Pengaruh Kompetensi dan Penempatan Pegawai terhadap Kepuasan dan Kinerja Pegawai*. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, 7, 2555-2569.
- Pattiasina. Roring. Rumawas. M. P. (2016). *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara, Tbk. Kantor Cabang Manado*. JURNAL ADMINISTRASI BISNIS, 4, 1-6.
- Pongoh. Maneke. Sendow. (2018). *Pengaruh Kompetensi dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Penyiaran Publik TVRI Stasiun Sulawesi Utara*. Jurnal EMBA Vol.6 No.4 September 2018, Hal. 2388 – 2397, 6, 2389-2397..
- Rivai, Veithzal. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rumawas, W. (2016), "Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara, Tbk. Kantor Cabang Manado". e – Jurnal Administrasi Bisnis. 4 (2), 2016
- Rumawas, W. (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Unsrat Press.
- Rumawas, W. (2021), *Manajemen Sumber Daya Manusia Internasional*. Unsrat Press.
- Rumawas, W. (2021), *Manajemen Kinerja*. Unsrat Press.
- Rumawas. (2015). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional (Studi pada Karyawan Bank BCA Manado)*. (J. D. Zakarias, Ed.) Jurnal Logos Spectrum, 10, 15-19. .
- Sugiono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Turangan. (2020). *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Melonguane Kabupaten Kepulauan Talaud*. 1, 53-57..