
PENGARUH PELATIHAN, KOMPETENSI DAN PENEMPATAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA PT. SEMEN BATURAJA (PERSERO) TBK

¹ Ahmad Fadilah, ² Luis Marnisah, ³ Fakhry Zamzam

¹ Mahasiswa Program Magister Universitas IGM, Email: ahmadfadilahbta@gmail.com

² Program Magister Universitas IGM Email: luismarnisah@uigm.ac.id

³ Program Magister Universitas IGM Email: fakhry@uigm.ac.id

Abstract. *The purpose of this study was to determine the results of the analysis of how the effect of training, competence and placement, both partially and simultaneously, on the performance of PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk. The sample measurement refers to the Saturated Sample Concept that has been formatted so that it is stated that all populations are samples that are very simple and easy to use, because functionally it only consists of two important columns namely a column for population size (N) and a column for sample size (n). The number of employees of PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk as many as 85 people became the population and all were taken as samples. In this study, the type of data used are primary data and secondary data. Data collection techniques using questionnaires, interviews, observation and documentation. Hypothesis testing through t test and F test using SPSS analysis tools. The results of research data output processed with SPSS 23 that training, competence and placement together affect the performance of PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk with a significance level of $0.001 < 0.05$, thus H_0 is rejected and H_1 can be accepted. That the influence of training, competence and placement together are positive and significant to the performance of PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk with an F count of $35,474 > F_{table 4,893}$. Thus this hypothesis-4 rejects H_0 and accepts H_1 , that together training, competence and placement together positively and significantly influence the performance of PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk, with a significance level of $0.026 < 0.05$ and t arithmetic $2.269 > t_{table 2003}$ and a 0.306 regression terminated, so that this study was able to confirm between the research theory and the empirical in the field. Conclusion of the study that simultaneous training, competence and placement affect the performance of employees to work more diligently and thoroughly in the framework of achieving production and as the highest variable the effect is the placement of employee positions that pay attention to the level of employee knowledge in accordance with the demands of the task.*

Keywords: *Employee Training, Competence and Placement on Performance*

Abstrak. *Tujuan penelitian untuk mengetahui hasil analisis bagaimanakah pengaruh pelatihan, kompetensi dan penempatan baik secara parsial maupun secara simultan terhadap Kinerja PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk. Adapun pengukuran sampel mengacu dengan Konsep Sample Jenuh yang telah diformat sehingga dinyatakan semua populasi adalah sample dengan sangat sederhana dan mudah digunakan, sebab secara fungsional hanya terdiri dari dua kolom penting yaitu kolom untuk ukuran populasi (N) dan kolom untuk ukuran sampel (n). Jumlah pegawai PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk sebanyak 85 orang menjadi populasi dan seluruhnya diambil sebagai sampel. Dalam penelitian ini, jenis data yang digunakan adalah data primer dan data skunder. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, wawancara, observasi dan dokumentasi. Pengujian hipotesis melalui uji t dan uji F menggunakan tools analysis SPSS. Hasil output data penelitian yang diolah dengan SPSS 23 bahwa pelatihan, kompetensi dan penempatan secara bersama-sama memengaruhi kinerja terhadap PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$, maka dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 dapat*

diterima. Bahwa pengaruh pelatihan, kompetensi dan penempatan secara bersama-sama secara positif dan signifikan terhadap kinerja PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk dengan F hitung 35,474 > F tabel 4,893. Dengan demikian hipotesis-4 ini menolak H_0 dan menerima H_1 , bahwa secara bersama-sama pelatihan, kompetensi dan penempatan secara bersama-sama memengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kinerja PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk, dengan tingkat signifikansi $0,026 < 0,05$ dan t hitung 2.269 > t tabel 2.003 serta diterminasi regresi 0.306, sehingga dengan demikian penelitian ini berhasil mengkonfirmasi antara teori penelitian dengan empiris di lapangan. Kesimpulan penelitian bahwa secara simultan pelatihan, kompetensi dan penempatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan untuk bekerja lebih tekun dan teliti dalam rangka pencapaian produksi dan sebagai variabel yang paling tertinggi pengaruhnya adalah penempatan jabatan karyawan yang memerhatikan tingkat pengetahuan karyawan sesuai dengan tuntutan tugas.

Kata Kunci: Pelatihan, Kompetensi dan Penempatan Karyawan terhadap Kinerja

Pendahuluan

1. Latar Belakang

Dalam proses transfer ilmu kepada seseorang baik secara perindividu maupun terhadap orang banyak dalam waktu bersamaan dengan tatap muka langsung pada satu ruangan atau lapangan terbuka maupun moda daring merupakan ikhtisar dari yang namanya pelatihan dengan maksud menambah wawasan keilmuan dalam suatu bidang.

Pelatihan juga untuk menambah keilmuan dengan final berupa prestasi kerja dalam usaha untuk peningkatan kinerja tertentu yang akan dicapai. Akan berbeda tentunya bagi individu yang telah diberikan pelatihan dengan yang belum mendapatkan pelatihan. Dari apa yang ada dalam pikiran dengan dituangkancara bicara dan ucapan perkataan serta dilakukan berupa tindakan berupa praktek yang real di lapangan.

Pemberian pengetahuan dengan cara dilakukan pelatihan akan memberikan manfaat secara langsung kepada para pekerja. Dengan demikian, pekerja yang di berikan pelatihan akan mendapatkan ilmu dan sistematis dari apa yang akan dilakukan. Sehingga dengan demikian akan dengan mudah dalam melaksanakan suatu pekerjaan secara efisien dan efektif. Target-target dalam suatu pekerjaan akan mudah dicapai.

Banyak faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, antara lainnya adalah kompetensi karyawan, pelatihan agar mendapatkan kebutuhan jabatan dan penempatan jabatan yang sesuai kompetensi serta pelatihan. Pelatihan di mana karyawan memperoleh keterampilan hampir semua jenis pekerjaan. Sedangkan pelatihan khusus adalah pelatihan di mana para karyawan memperoleh informasi dan keterampilan yang sudah siap pakai, khususnya dibidang pekerjaan. Mangkuprawira (2008) melihat ada tujuh maksud utama program pelatihan, yaitu memperbaiki kinerja, meningkatkan keterampilan karyawan, menghindari keusangan manajerial, memecahkan permasalahan, orientasi karyawan baru, persiapan promosi dan keberhasilan manajerial, dan memberi kepuasan untuk kebutuhan pengembangan personal. Dalam bukunya Ambar Teguh (2010) pelatihan adalah proses sistematis perubahan perilaku para karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional. Pelatihan ini sangat penting karena cara yang digunakan untuk mempertahankan, menjaga, memelihara karyawan dan sekaligus meningkatkan keahlian para karyawan untuk dapat meningkatkan kinerjanya.

PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk sebagai Badan Usaha Milik Negara (BUMN), selalu menyelenggarakan pelatihan teknik bagi karyawan sebelum penempatan dalam jabatan serta pelatihan struktural bagi karyawan yang akan promosi dalam jabatan pimpinan. Dalam rangka untuk meningkatkan kinerja karyawan, perlu ditingkatkan kompetensinya dengan memberikan pelatihan teknik dan penempatan jabatan yang tepat sesuai dengan kompetensi.

Berangkat dari persoalan kinerja karyawan PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk tersebut, dikaitkan dengan pelatihan karyawan, kompetensi karyawan serta penempatan jabatan sesuai kompetensi, dampaknya terhadap kinerja menjadi menarik untuk dan dikaji secara lebih mendalam. Untuk hal tersebut penelitian ini diangkat dengan tema “Pengaruh Pelatihan, Kompetensi Dan Penempatan karyawan Terhadap Kinerja PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk.

2. Rumusan Masalah

- a. Bagaimanakah Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja PT Semen Baturaja (Persero) Tbk?
- b. Bagaimanakah Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk?
- c. Bagaimanakah Pengaruh Penempatan terhadap Kinerja PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk?
- d. Bagaimanakah Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Penempatan Jabatan Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk?

3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini ditujukan kepada tujuan umum dan tujuan khusus sebagaimana diuraikan sebagai berikut

a. Tujuan Umum

Secara umum penelitian ini ditujukan melihat pengaruh pelatihan yang diberikan kepada karyawan, kompetensi yang dikuasai karyawan dan penempatan dalam jabatan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk

b. Tujuan Khusus

- (1) Untuk Mengetahui Hasil Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk
- (2) Untuk Mengetahui Hasil Analisis Pengaruh Kompetensi Memengaruhi Terhadap Kinerja PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk
- (3) Untuk Mengetahui Hasil Analisis Pengaruh Penempatan Memengaruhi terhadap Kinerja PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk
- (4) Untuk Mengetahui Hasil Analisis Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Penempatan Jabatan Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk

Kajian Pustaka

1. Teori Pelatihan

Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik. Pelatihan merujuk pada pengembangan keterampilan bekerja yang dapat digunakan dengan segera. menurut Michael R. Carrel dan Robert D. Hatfield (2006, P, 25) membagi program pelatihan menjadi dua, yaitu program pelatihan umum dan spesifik. Pelatihan umum merupakan pelatihan di mana karyawan memperoleh keterampilan yang dapat dipakai di hampir semua jenis pekerjaan. Sedangkan pelatihan khusus adalah pelatihan di mana para karyawan memperoleh informasi dan keterampilan yang sudah siap pakai, khususnya dibidang pekerjaan.

2. Teori Kompetensi

Kompetensi adalah kekuasaan untuk menentukan atau memutuskan suatu hal. Pengertian dasar kompetensi adalah kemampuan atau kecakapan. Menurut Hasan dan Iqbal (2013), kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan pegawai mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Jadi kompetensi mengandung bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan.

3. Teori Penempatan

Menurut B. Siswanto Sastrohadiryo yang dikutip oleh Suwatno (2003:138), Mendefinisikan bahwa “Penempatan karyawan adalah untuk menempatkan karyawan sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan dan keahliannya”.. Menurut Melayu S.P. Hasibuan (2008), 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”.

4. Teori Kinerja

Kinerja atau prestasi kerja yang dicapai seseorang, ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Sesungguhnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Dengan demikian kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Penelitian Sebelumnya

Beberapa peneliti sebelumnya yang telah melakukan penelitian yang sama antara lain Hendriani, S., Efni, Y., & Fitriani, A. (2013) dengan judul penelitian Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Riau Kepri Kantor Pusat Pekanbaru, Penelitian ini dilakukan di PT. Bank Riau Kepri Cabang Kantor Pusat Pekanbaru dengan 65 petugas sebagai sampel penelitian. Analisis Jalur digunakan untuk menganalisis data penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) variabel Pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan 0,379 terhadap kinerja, (2) Pengaruh variabel berpengaruh signifikan 0,385 terhadap kinerja, (3) Pendidikan dan pelatihan pengaruh bervariasi secara signifikan 0,397 terhadap kompetensi, (4). Variabel pendidikan berpengaruh signifikan 0,535 terhadap kinerja yang dimediasi oleh kompetensi.

Shaputra, A. R., & Hendriani, S. (2015) dengan judul penelitian Pengaruh Kompetensi, Komitmen Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru, Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis statistik deskriptif dan statistik inferensial melalui Multiple Regression. Hasil penelitian menunjukkan faktor parsial pengembangan karier tidak mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi secara bersamaan, kompetensi, komitmen dan pengembangan karier memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Bank Rakyat Indonesia Pekanbaru.

Andri (2015) dengan judul penelitian Pengaruh Rekrutmen Dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Bank Riau Kepri Pekanbaru. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh variabel rekrutmen dan penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank RiauKepri Pekanbaru.

Metodelogi Penelitian

1. Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. (Sugiyono 2012) . Disini yang akan menjadi populasi penelitian adalah seluruh pegawai PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk.

2. Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penelitian mengambil focus pada PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk. Sehingga keseluruhan objek penelitian dan subjek penelitian adalah karyawan PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk dan sebagai subjek penelitian yang berada pada division tehnik dan non tehnik.

3. Rancangan Pengujian Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas Instrumen

Instrumen penelitian akan diuji validitas dan reliabilitasnya. Validitas dapat didefinisikan sebagai ukuran untuk menilai apakah alat ukur yang digunakan benar-benar mampu memberikan nilai peubah yang ingin diukur Juanda (2009). Untuk menentukan item mana yang memiliki validitas yang memadai, para ahli menetapkan patokan besaran koefisien korelasi item total dikoreksi sebesar 0,25 atau 0,30 sebagai batas minimal valid tidaknya sebuah item (Syarifuddin Azwar 2003) dalam Kusnendi (2008).

b. Uji Reliabilitas Instrumen

Juanda (2009) mengemukakan definisi reliabilitas sebagai ukuran untuk menilai apakah alat ukur yang digunakan mampu memberikan nilai pengukuran yang konsisten, alat ukur yang tidak konsisten akan menghasilkan data yang meragukan. Kriteria reliabilitas dalam penelitian ini mengacu pendapatnya Sebastian Rainsch (2004), Jika nilai $\alpha > 0,7$ artinya reliabilitas mencukupi (sufficient reliability) sementara jika $\alpha > 0,80$ ini mensugestikan seluruh item reliabel dan seluruh tes secara konsisten secara internal karena memiliki reliabilitas yang kuat.

4. Rancangan Pengujian Asumsi Klasik

Asumsi klasik merupakan pesyaratan yang sebaiknya dipenuhi pada analisis linear berganda, tiga pengujian asumsi yang digunakan dalam penelitian adalah pengujian linearitas, normalitas dan multikolinearitas sebagai berikut.

a. Pengujian Linearitas

Pengujian linearitas digunakan untuk mengetahui model yang dibuktikan merupakan model yang linear, ditujukan untuk mengetahui adanya hubungan linearitas antara variabel independent dengan variabel dependen. Teknik yang digunakan untuk pengujian linearitas dalam penelitian ini

b. Pengujian Normalitas

Uji normalitas untuk memastikan bahwa data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi yang normal. Menurut Basuki (2016) salah satu cara untuk melihat normalitas melalui normal PP Plot, ketentuannya adalah jika titik-titik masih berada disekitar garis diagonal maka dapat dikatakan bahwa residual menyebar normal.

Kriteria normalitas data mengacu pendapat sarwono (2012) bahwa data berdistribusi normal jika data tersebut membentuk kurva bel atau kecenderungan membentuk kurva bel, dengan demikian data dianggap berdistribusi normal.

c. Pengujian Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi ditemukan kolerasi antar variabel bebas yang kuat/tinggi. Untuk menguji adanya kolinearitas ganda digunakan uji VIF dan tolerance, dimana varians inflation factors (VIF) < 5, ini menurut Noor (2014). Namun demikian kriteria pengujian multikolinearitas dalam penelitian ini apabila nilai VIF < 10 maka tidak terdapat multikolinearitas antara variabel independent, menurut pendapat Basuki (2016).

d. Rancangan Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menganalisis nilai *Probability* (P) dari hasil pengolahan data menggunakan SPSS dibandingkan dengan batasan statistik yang dipersyaratkan, yaitu dibawah 0,05 dan nilai t hitung lebih besar dibandingkan dengan t tabel untuk hipotesis 1, 2, dan 3. Sedangkan untuk hipotesis 4 kriteria penerimaan hipotesis dengan melihat nilai probalitas < 0,05 dan nilai F hitung > dari F tabel.

Hasil Dan Pembahasan

1. Hasil Uji Instrumen Penelitian

Agar menghasilkan instrumen penelitian yang handal dan sah untuk digunakan sebagai alat pengumpul data, sebelum disebarkan kepada responden penelitian telah diuji validitas dan reliabilitas. Hasil pengujian validitas dan reliabilitas instrumen penelitian adalah sebagai berikut ini:

Tabel 4.1
Validasi Variabel Pelatihan

KODE	PERNYATAAN	INDEKS	VALIDITAS	HASIL
pl01	Pelatihan dapat meningkatkan kapasitas karyawan	0,25	0,701	Valid
pl02	Jenis pelatihan saya ikuti sesuai yang diinginkan	0,25	0,61	Valid
pl03	Pelatihan ditujukan meningkatkan kompetensi	0,25	0,544	Valid
pl04	Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan jabatan	0,25	0,61	Valid
pl05	Metode pelatihan sesuai dengan kondisi peserta	0,25	0,507	Valid
pl06	Peserta Pelatihan diseleksi terlebih dahulu	0,25	0,602	Valid
pl07	Nara sumber pelatihan sesuai bidang keahlian	0,25	0,419	Valid
pl08	Jangka waktu pelatihan terlalu pendek	0,25	0,371	Valid
pl09	Jadwal pelatihan benturan dengan tugas kantor	0,25	0,31388889	Valid

Sumber : Data diolah dengan SPSS*2020

Hasil olah data menggunakan SPSS di atas, untuk pengujian validitas kuesioner Pelatihan pada PT. Semen Baturaja (Persero) Tbl dari 9 indikator dalam kuesioner, seluruh indeks

validitasindicator > 0,25 dan dinyatakan telah valid dalam menjelaskan variabelnya, sehingga dapat dilanjutkan untuk pengambilan data di lapangan.

Tabel 4.2

Validasi Variabel Kompetensi

KODE	PERNYATAAN	INDEKS	VALIDITAS	HASIL
kp.01	Karyawan mengikuti perubahan lingkungan kerja	0,25	0,696	Valid
kp.02	Saya berusaha meningkatkan kompetensi jabatan	0,25	0,827	Valid
kp.03	Karyawan memiliki pengalaman kerja yang luas	0,25	0,765	Valid
kp.04	Pelatihan yang saya ikuti sesuai kompetensi jabatan	0,25	0,647	Valid
kp.05	Saya bersemangat untuk membuat perubahan kerja	0,25	0,597	Valid
kp.06	Karyawan menyukai bekerja dalam tim	0,25	0,708	Valid
kp.07	Saya selalu memberikan hasil kerja yang terbaik	0,25	0,709	Valid
kp.08	Saya berusaha sempurnakan layanan kerja	0,25	0,515	Valid

Sumber : Data diolah dengan SPSS'2020

Tabel di atas hasil olah data menggunakan SPSS, dari 10 indikator variable Kompetensi pada PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk seluruhnya telah valid > 0.25 dan mampu dalam menjelaskan variabelnya, Selanjutnya semua indikator >0.25 di atas dapat diterima dan dapat dilanjutkan untuk pengambilan data penelitian di lapangan.

Tabel 4.3

Validasi Variabel Penempatan

KODE	PERNYATAAN	INDEKS	VALIDITAS	HASIL
Pn.01	Penempatan Karyawan mempertimbangkan pendidikan	0,25	0,675	Valid
Pn.02	Pendidikan saya telah sesuai dengan tuntutan jabatan.	0,25	0,778	Valid
Pn.03	Pengetahuan saya bermanfaat dalam pelaksanaan tugas	0,25	0,676	Valid
Pn.04	Penempatan jabatan perhatikan pelatihan karyawan	0,25	0,747	Valid
Pn.05,	Jabatan saya sudah sesuai dengan kemampuan.	0,25	0,655	Valid
Pn,06	Karyawan trampil dalam melaksanakan tugasnya	0,25	0,694	Valid

Pn.08	Pengalaman kerja saya dukung pelaksanaan pekerjaan	0,25	0,787	Valid
Pn.09	Pegawai berpengalaman dalam menyelesaikan tugas	0,25	0.767	Valid

Sumber : Data diolah dengan SPSS'2020

Hasil olah data yaitu menggunakan SPSS, semua indikator variabel Penempatan > 0,25 telah dinyatakan valid dan mampu menjelaskan variabelnya. Sehingga kuesioner dapat dilanjutkan untuk pengambilan data penelitian selanjutnya.

Tabel 4.4
Hasil Validasi Kinerja

KODE	PERNYATAAN	INDEKS	VALIDITAS	HASIL
kj.01	Pekerjaan dapat diselesaikan pada waktunya.	0,25	0,819	Valid
kj.02	Karyawan bekerja dengan tekun dan teliti	0,25	0,873	Valid
kj.03	Pelatihan sesuai dengan kebutuhan karyawan	0,25	0,584	Valid
kj.04	Hasil kerja saya, sesuai dengan target	0,25	0,762	Valid
kj.05	Pengalaman kerja saya dapat diandalkan	0,25	0,874	Valid
kj.06	Karyawan memiliki inisiatif dalam bekerja	0,25	0,756	Valid
kj.07	Karyawan selalu menghormati sesama rekan kerja	0,25	0,643	Valid
kj.08	Kualitas kerja adalah yang utama	0,25	0,666	Valid

Sumber : Data diolah dengan SPSS'2020

Hasil olah data dengan menggunakan SPSS, semua indikator variabel Kinerja > 0,25 seluruhnya telah valid dalam menjelaskan variabelnya. Sehingga semua indikator variabel kinerja > 0,25 tersebut di atas dapat diterima dan dapat dilanjutkan untuk pengolahan data penelitian selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Uji reliabilitas ditujukan untuk mengukur apakah instrumen penelitian sudah reliabel sebagai alat pengumpul data. Hasil pengujian reliabilitas hampir seluruh variabel memiliki *Cronbachs alfa* > 0,70 sehingga variabel memiliki hubungan dengan indikatornya sangat kuat. Sebagaimana tergambar dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.5
Reliabilitas Variabel Penelitian

VARIABEL	KRITERIA	CRONBACH'ALFA	REKOMENDASI
Pelatihan	0,70	0,746	Reliabel kuat
Kompetensi	0,70	0,778	Reliabel kuat
Penempatan	0,70	0,768	Reliabel kuat
Kinerja	0,70	0,777	Reliabel kuat

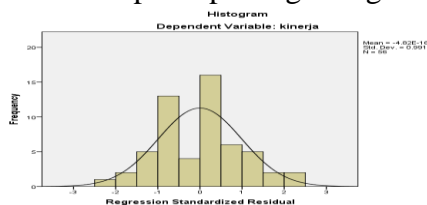
Sumber : Output SPSS diolah'2020

Seluruh variabel penelitian yang digunakan mempunyai hubungan yang cukup sampai dengan hubungan sangat kuat dengan koefisien di atas dari 0,70, sehingga dapat dikatakan bahwa instrumen penelitian telah reliabel dan dapat digunakan di manapun dan kapan saja akan mendapatkan jawaban yang sama.

3. Pengujian Asumsi Klasik

a. Pengujian Normalitas Data

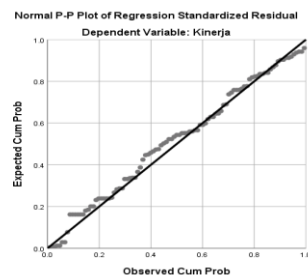
Hasil pengolahan data menggunakan SPSS Version 23, dapat digambarkan sebaran data yang berbentuk seperti lonceng sebagaimana dalam 2 histogram di bawah ini



Dari histogram di atas, data telah membentuk seperti bel, kendati kedua histogram agak menceng dan belum sempurna, namun demikian data telah mengarah kepada kurva bel, sehingga data penelitian dapat dikatakan normal, sehingga hasil pengolahan data penelitian telah memenuhi asumsi normalitas data, sehingga data dapat dilanjutkan olah data selanjutnya.

b. Uji Linearitas

Pengujian linearitas menggunakan tools SPSS bahwa data penelitian telah menggambarkan garis diagonal dari kiri bawah ke kanan, sebagai tergambar dalam histogram PP Plot Regression berikut ini



Hasil pengujian linearitas bahwa variabel penelitian semuanya mempunyai hubungan yang linear, sebagaimana dalam gambar di atas bahwa data telah membentuk garis diagonal dari bawah kiri ke kanan atas, dilihat data sebaran data penelitian berada pada sumbu kiri dan kanan garis diagonal, sehingga dapat dikatakan tidak ditemukan data menyimpang atau data tidak normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian telah berdistribusi normal dan dapat dilanjutkan proses penelitian selanjutnya

c. Uji Multikolinearitas

Hasil pengolahan data penelitian menggunakan *tools SPSS versions 23*, untuk pengujian bahwa hubungan antar variable tidak terjadi multikolinearitas data yang sangat tinggi. Hasil pengujian multikolinearitas data penelitian dengan menggunakan kriteria tolerance dan *V Inflation Factors* disarikan secara lengkap dalam tabel berikut.

Tabel 4.6.
Multikolineritas Variabel Penelitian

Variabel	Kriteria VIF	Kabupaten OKI		
		TOL	VIF	Hasil
Pelatihan	< 10	0.596	1.678	Diterima
Kompetensi	< 10	0.644	1.552	Diterima
Penempatan	< 10	0.467	2.141	Diterima
Kinerja	< 10	0.970	1.030	Diterima

Sumber : Output SPSS Diolah'2020

Dari tabel di atas, menunjukkan semua variabel penelitian tidak mengambarkan adanya multikolineritas yang sangat ekstrim, koefisien toleransi dan VIF < 10, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini telah memenuhi asumsi klasik multikolinearitas, sehingga dapat dilanjutkan dengan pengolahan data selanjutnya.

4. Pengujian Hipotesis

Hasil Pengujian Hipotesis-1

H0 : Tidak terdapat pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk

H1 : Terdapat pengaruh Pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk

Tabel 4.7.
Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Pelatihan_Kinerja	0.305	0.135	0.224	2.269	0.026

Sumber : Output SPSS Diolah'2020

Dalam tabel di atas pada PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk yaitu hitung $2.269 > t$ tabel 2.003, sehingga H0 ditolak dan H1 dapat diterima bahwa terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk, Dengan demikian hipotesis-1 berhasil mengkonfirmasi teori dengan empiris bahwa pelatihan memengaruhi kinerja karyawan PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk.

Hasil Pengujian Hipotesis 2

H0 : Tidak terdapat pengaruh Kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk

H1 : Terdapat pengaruh Kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk

Tabel 4.8.
Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

Kompetensi_Kinerja	0.222	0.093	0.234	2.373	0.020
--------------------	-------	-------	-------	-------	-------

Sumber : Output SPSS Diolah'2020

Pada tabel di atas bahwa t hitung 2,373 > t tabel 2,003 pada PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk sehingga H_0 dapat ditolak dan H_1 diterima, bahwa terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja; Dengan demikian penelitian ini berhasil mengkonfirmasi teori dengan data empiris, maka dapat disimpulkan bahwa pada hipotesis terdapat pengaruh kompetensi terhadap Kinerja karyawan PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk ;

Hasil Pengujian Hipotesis 3

H_0 : Tidak terdapat pengaruh Penempatan terhadap kinerja karyawan PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk

H_1 : Terdapat pengaruh Penempatan terhadap Kinerja karyawan PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk

Tabel 4.9.
Pengaruh Penempatan Terhadap Kinerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Penempatan_Kinerja	0.872	0.076	0.758	11.453	0.000

Sumber : Output SPSS Diolah'2019

Pada tabel di atas bahwa t hitung 11,453 > t tabel 2,003 pada PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk sehingga H_0 dapat ditolak dan H_1 diterima, bahwa terdapat pengaruh penempatan terhadap kinerja; Dengan demikian penelitian ini berhasil mengkonfirmasi teori dengan data empiris, maka dapat disimpulkan bahwa pada hipotesis-3 terdapat pengaruh penempatan terhadap Kinerja karyawan PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk ;

Hasil Pengujian Hipotesis 4 :

H_0 : Tidak Terdapat Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Penempatan Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk.

H_1 : Terdapat Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Penempatan secara bersama-sama Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk.

Tabel 4.10.
Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, dan Penempatan Secara bersama-sama Terhadap – Kinerja

Variabel	Df	Mean Square	F	Sig
Pelatihan-Kompetensi-Penempatan_Kinerja	4	329.541	35.575	0.000

Sumber : Output SPSS Diolah'2020

Dari tabel di atas bahwa pengaruh pelatihan, kompetensi dan penempatan secara bersama-sama secara positif dan signifikan terhadap kinerja PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk dengan F hitung 35, 474 > F tabel 4,893.

Simpulan

Berangkat dari pembahasan dapat ditarik benang merah sebagai berikut ini;

1. Kegiatan pelatihan yang menggunakan metode pelatihan yang dapat menyesuaikan kondisi peserta akan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja sehingga karyawan dapat bekerja secara lebih tekun dan teliti dalam meningkatkan produksi.
2. Kompetensi karyawan yang menyukai bekerja dalam sebuah tim yang solid berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang selalu bekerja secara tekun dan teliti dalam mencapai target kerja.
3. Penempatan karyawan yang memerhatikan tingkat pengetahuan yang dimiliki karyawan akan bermanfaat dalam pelaksanaan tugas, pada gilirannya akan mendorong terhadap kinerja karyawan untuk bekerja lebih tekun dan teliti lagi, sehingga target produksi kerja dapat dicapai secara maksimal
4. Secara simultan pelatihan, kompetensi dan penempatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan untuk bekerja lebih tekun dan teliti dalam rangka pencapaian produksi dan sebagai variabel yang paling tertinggi pengaruhnya adalah penempatan jabatan karyawan yang memerhatikan tingkat pengetahuan karyawan sesuai dengan tuntutan tugas.

Implikasi Manajerial

Strategi yang dapat rangka meningkatkan kinerja karyawan PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk agar karyawan selalu bekerja secara tekun dan teliti untuk pencapaian produktivitas kerja, dapat dilakukan secara efektif dengan terlebih dahulu membenahi dalam penempatan jabatan karyawan mempertimbangkan kapasitas dan pengetahuan karyawan sesuai kebutuhan jabatan, baru kemudian melakukan pelatihan karyawan yang menggunakan metode pelatihan yang menyesuaikan kondisi peserta, serta mempertahankan kompetensi karyawan yang menyukai bekerja dalam sebuah tim.

Saran Tindak Lanjut

1. Agar penyusunan Jadwal pelatihan karyawan disusun secara fleksibel jangan sampai benturan dengan jadwal tugas kantor, sehingga karyawan dapat mengikuti secara efektif;
2. Agar dilakukan peningkatan kompetensi karyawan untuk dapat mengikuti perubahan lingkungan kerja dan perkembangan ilmu pengetahuan global seperti perkembangan teknologi informasi;
3. Perlu memerhatikan latar belakang Pendidikan karyawan dalam penempatan jabatan yang sesuai dengan tuntutan jabatan;
4. Perlu penelitian lebih lanjut untuk mengidentifikasi faktor apa saja yang mengaruhi kinerja karyawan yang menyebabkan hasil kerjanya belum sesuai dengan target yang dibebankan;



Daftar Pustaka

Buku

- Arif, Yusuf. 2018. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia “Strategi Mengelola Karyawan”*. CAPS (Center for Academic Publising Service): Yogyakarta.
- Arikunto, Suharsimi, 2014, *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta, Penerbit PT Rineka Cipta.
- Bahri. Samsul, 2014, *Manajemen Sumber daya Aparatur*, Yogyakarta, Penerbit DeePubish
- Bernadin, H., dan Russel, Joyce, E.A, 1993, *Human Resources Management, Singapore, Mcgraw Will inc*
- Iqbal, Hasan. (2013). *Analisi data penelitian dengan statistik* (edisi ke 2). Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Ghozali, Imam, 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Edisi 3. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Malayu, Hasibuan. (2007). *Organisasi dan Motivasi*. PT. Bumi Aksara
- Pandi, Afandi., 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia “Teori, Konsep dan Indikator”*.. Zanafa Publishing. Yogyakarta
- Sjafri Mangkuprawira. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. Edisi Kedua*. Ghalia Indonesia. Bogor
- Sofyandi, Herman. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Edisi Pertama). Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Cetakan Kedua Puluh*. CV. Alfabeta : Bandung
- Syofian Siregar (2017) *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif Dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Zamzam, F., & Aravik, H. 2016. *Manajemen SDM Berbasis Syariah*, Bogor: CV. RWTC Success.
- Zamzam, Fakhry, 2015. *Teknik Dasar Menulis Proposal Tesis*, Palembang: NoerFikri Offset Palembang
- Zamzam, Fakhry, 2016. *Manajemen Iklim Organisasi*, Bogor: RWTC Success.
- Zamzam, Fakhry, & Firdaus, 2018. *Aplikasi Metodologi Penelitian*, Yogyakarta, Penerbit CV BUDI UTAMA

Jurnal dan Artikel Ilmiah Lainnya

- Ambar Kurniawan, Abdul Rivai, and Suharto. 2018. Effect of Employee Placements and Competency on Employee Performance through Motivation in Pt. Bank Capital Tbk Branch of Kuningan Tower Jakarta. *Scholar Journal of Economics, Business and Management (SJEEM)*, Feb, 2018; 5(2): 126-135, e-ISSN 2348-5302 p-ISSN 2348-8875.
- Aqila, Arta (2018) Rangkuman Teori Manajemen SDM. <https://artaqila.blogspot.co.id/>

Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja
PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk.

Ahmad Fadilah, Luis Marnisah, Fakhry Zamzam

2018/02/rangkuman-teori-manajemen-sdm.html. 11.30 Wib, Sabtu 6 April 2019

Asri Nur Fadilah, Abdul Hakim, Siswidiyanto, 2018, Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja (Studi pada Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik) *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, Vol. 1, No. 5, Hal. 847-852

Christilia, O. Posuma (2013). Kompetensi, Kompensasi, dan Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Ratumbuang Manado. *Jurnal EMBA* Vol.1 No.4 Desember 2013, Hal. 646-656.

Devira, Pusparani., 2018. Analisis Proses Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Kerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol. 58, No.2, Mei 2018.

Kurniasari, R., Oktiani, N., & Ramadhanti, G. (2018). Pelatihan Kerja Dalam Usaha Meningkatkan Kinerja Karyawan Baru Pada PT Kusumatama Mitra Selaras Jakarta. *Jurnal Sekretaris dan manajemen Widya Cipta*, Volume 2 No. 2 September 2018 P-ISSN 2550-0805 E-ISSN 2550-0791 <http://ejournal.bsi.ac.id/Ejurnal/index.php/widyacipt> , p 239–246

Leonardo William Goni, Adolfina, Jacky Sumarauw, Pengaruh Pelatihan, Penempatan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulutgo Kantor Pusat Manado, *Jurnal EMBA* Vol.3 No.4 Desember 2015, Hal. 44-54 ISSN 2303-1174;

Liga, Suryadana , dkk. (2014). Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi, Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan Provinsi Jabar. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*. Vol, 8. No.1, 2014, 27-39 ISSN 2443 – 0633.

Nancy Yusnita dan Feriza Fadhil, 2015, Pengaruh Pelatihan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv Cibalung Happy Land Bogor; *JIMFE (Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi)* Volume 1 No. 1 Tahun 2015, Hal. 1-5

Sitti Rizki Mulyani, Mona Agus Saputri, 2019, Pengaruh Kompetensi Pegawai, Penempatan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai; *Jurnal PSYCHE* 165 Fakultas Psikologi, Vol. 12 , No.1 , Januari 2019, ISSN : 2088-5326, e-ISSN : 2502-8766 P, 51-63

Sunaryo., 2016. *Pengaruh Pendidikan dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PTPN III Medan*. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis* Vol. 17, No.1, April 2016, ISSN:1693-7619, Medan

Fannidia, Ifani.P., 2014. *Hubungan Motivasi Kerja Dengan Komitmen Kerja Karyawan di Balai Pendidikan dan Pelatihan Sosial*. *Jurnal Administrasi Pendidikan* Vol.2, No.1, Juni 2014., Hal. 220-831.