

PENGARUH PENERIMAAN, PENEMPATAN KERJA, DAN KOMPETENSI KARYAWAN LOKAL BATURAJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISION OPERATION PT. SEMEN BATURAJA (PERSERO) TBK

THE EFFECT OF ADMISSION, JOB PLACEMENT, AND THE COMPETENCY OF BATURAJA LOCAL EMPLOYEES ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN DIVISION OPERATION PT. SEMEN BATURAJA (PERSERO) TBK

Ahmad Haikal¹, Luis Marnisah², Jefirstson Richset Riwu Kore³
^{1, 2, 3} Program Studi Mageister Universitas IGM Palembang

email: Haikal0408@gmail.com¹, luisarnisah@uigm.ac.id², jefritson@uigm.ac.id³

ARTICLE HISTORY

Received [15 July 2022]

Revised [15 August 2022]

Accepted [27 August 2022]

KEYWORDS

admission, job placement, the competency of local employees, performance of employees

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh pengalaman kerja, tingkat pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Semen Baturaja (persero) Tbk di Divisi Operation, baik secara parsial dan simultan. Populasi penelitian ini 286 karyawan PT Semen Baturaja (Persero) Tbk di Divisi Operation dengan sampel 127 karyawan. Teknik sampling yang digunakan Non-probability sampling dengan jenis sampling yaitu purposive sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t hitung variabel pengalaman kerja (4,204) > t tabel (1,97944), nilai t hitung variabel tingkat pendidikan (4,218) > t tabel (1,97944), nilai t hitung variabel pelatihan (6,067) > t tabel (1,9746) dan nilai F hitung (65,117) > F tabel (2,68). Koefisien korelasi (R) 0,783 menunjukkan hubungan kuat dan positif, koefisien determinasi (R^2) 0,614 yang artinya 61,4% dari variabel kinerja karyawan PT Semen Baturaja (persero) Tbk di Divisi Operation dapat dijelaskan oleh variabel pengalaman kerja, tingkat pendidikan dan pelatihan dan 38,6% dipengaruhi oleh variabel lainnya. Kesimpulan penelitian ini menunjukkan variabel pengalaman kerja, tingkat pendidikan dan pelatihan secara parsial dan signifikan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

ABSTRACT

This study aims to analyze and prove the effect of work experience, level of education and training on the performance of employees of PT Semen Baturaja (persero) Tbk in the Operations Division, either partially or simultaneously. The population of this study were 286 employees of PT Semen Baturaja (Persero) Tbk in the Operations Division with a sample of 127 employees. The sampling technique used is non-probability sampling with purposive sampling. The results showed that the t -value of the work experience variable (4.204) > t -table (1.97944), the t -value of the education level variable (4.218) > t -table (1.97944), the t -count of the training variable (6.067) > t -table (1, 9746) and F count value (65.117) > F table (2.68). The correlation coefficient (R) 0.783 shows a strong and positive relationship, the coefficient of determination (R^2) is 0.614 which means 61.4% of the employee performance variables at PT Semen Baturaja (Persero) Tbk in the Operations Division) can be explained by variables of work experience, level of education and training and 38.6% is influenced by other variables. The conclusion of this study shows that the variables of work experience, level of education and training partially and significantly have a positive and significant effect on employee performance.



PENDAHULUAN

PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk merupakan perusahaan BUMN yang bergerak di bidang industri semen terbesar di Sumatera bagian Selatan. Perusahaan ini didirikan pada tanggal 14 November 1974 dengan kepemilikan saham sebesar 45% dimiliki oleh PT. Semen Gresik dan PT. Semen Padang sebesar 55%. Pada tahun 1991 Pemerintah Indonesia mengambil alih seluruh kepemilikan saham. Pada tahun 2011, Perseroan terlibat dalam pembangunan proyek Cement Mill dan Packer dengan kapasitas 750.000 ton semen per tahun. Proyek ini meningkatkan kapasitas semen menjadi 2 juta ton semen per tahun dan beroperasi secara komersial pada Juli 2013.

Rencana perseroan untuk terus mengembangkan usaha dan menambah sumber dana bagi ekspansi terus diupayakan. Untuk itu, perseroan melaksanakan penawaran saham perdana atau Initial Public Offering (IPO) pada 28 Juni 2013 dengan melepas 23,76 atau 2.337.678.500 saham ke publik. Dana ini ditujukan untuk membiayai pembangunan pabrik Baturaja II dengan kapasitas 1,85 juta ton semen per tahun. Seiring dengan perseroan yang terus mengalami perkembangan sehingga pada tanggal 14 Maret 2013, PT. Semen Baturaja (Persero) mengalami perubahan status menjadi perseroan terbuka dan berubah nama menjadi PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk. Di tahun 2017, Pabrik Baturaja 2 telah selesai dan dapat beroperasi. Pada struktur organisasinya, PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk terdiri dari lima direktorat yaitu direktorat utama, direktorat produksi & pengembangan, direktorat keuangan & management resiko, direktorat umum & sdm serta direktorat pemasaran yang membawahi 18 division.

Direktorat produksi & pengembangan sendiri menaungi 3 division diantaranya division research and engineering, division mining, dan division operation. Pada division operation terdapat 5 department yaitu department clinker production, department cement production, department mechanical maintenance, department electrical maintenance, department Utility.

Division Operation merupakan unit kerja yang bertanggung jawab atas kegiatan produksi dan preventive maintenance Pabrik Baturaja 1&2 mulai dari penerimaan bahan mentah sampai dengan pengantongan sesuai dengan sasaran, tujuan dan target perusahaan serta mengkoordinasikan kegiatan pemeliharaan dan mengevaluasi semua peralatan operasional di lingkungan pabrik sehingga dapat memenuhi target produksi. Keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan tentunya tidak hanya ditentukan oleh besarnya dana yang dimiliki, teknologi yang digunakan, ataupun sarana dan prasarana yang terdapat pada suatu perusahaan, akan tetapi ada hal yang paling menentukan dalam penyatuan faktor yang ada dalam perusahaan tersebut yaitu faktor sumber daya manusia. Faktor inilah yang menggerakkan seluruh faktor-faktor yang dimiliki perusahaan dalam rangka proses pencapaian tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia juga memiliki peran penting bagi perusahaan, karena sumber daya manusia merupakan kombinasi antara tenaga, fisik, ide, bakat, pengetahuan, kreatifitas, dan keterampilan yang dibutuhkan untuk menggerakkan perusahaan. Patut disadari bahwa karyawan merupakan sumber daya langsung yang terlibat dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Kinerja seseorang karyawan merupakan awal yang sangat penting bagi terciptanya kinerja perusahaan. Perusahaan tidak dapat berfungsi dengan baik tanpa sumber daya manusia (SDM) yang baik. Karyawan memiliki andil sebagai perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

Untuk itu bidang kepersonalian suatu perusahaan sangat berperan penting dalam hal sumber daya manusia suatu perusahaan. Menurut (Indah Wijayanti, 2009), Dalam bidang personalia permasalahan yang mungkin timbul adalah dari seleksi penerimaan karyawan, penempatan posisi sampai dengan pemberhentian dan kompetensi karyawan. Kebutuhan karyawan baru didalam perusahaan tidak bisa dipastikan, walaupun sudah direncanakan dengan sebaik-baiknya. Hal ini dikarenakan berbagai faktor yang timbul baik dalam perusahaan (faktor intern) maupun faktor yang berasal dari luar perusahaan (faktor ekstern). Untuk itu sebelum melakukan seleksi pemilihan karyawan perusahaan menentukan kebutuhan karyawan yang dibutuhkan baik kualitas maupun kuantitas (jumlah).

(Indah Wijayanti, 2009) Pelaksanaan seleksi merupakan salah satu bagian penting dalam aktivitas atau kegiatan Manajemen Sumber Daya Manusia. Terutama untuk pengadaan tenaga kerja, karena dengan adanya seleksi maka akan menghasilkan karyawan-karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan baik dan segi jumlah maupun mutu, yang akan menjamin kelancaran tugas-tugas dan jalannya aktivitas. Guna mendapat karyawan seperti yang diharapkan, perusahaan harus melakukan penyeleksian karyawan dengan selektif agar calon karyawan tersebut dapat berkerja dengan baik.

(William Santosa Halim, 2016)" Seleksi adalah kegiatan suatu perusahaan untuk dapat memilih karyawan yang paling tepat dalam jumlah yang cepat pula dari calon - calon yang dapat ditariknya. Setiap perusahaan juga harus dapat melakukan seleksi secara efektif dan efisien, dengan demikian metode seleksi yang dilaksanakan tersebut harus dapat memilih atau menetapkan karyawan yang paling tepat. Meskipun demikian masalah efisiensi dalam pelaksanaan metode seleksi pun perlu diperhatikan. Efisiensi disini adalah dalam arti pengorbanan uang, energi, waktu dan sebagainya.

Penambahan karyawan baru didalam perusahaan menjadi tanggung jawab pada departemen personalia, karena penambahan karyawan sangat erat hubungannya dengan proses seleksi penerimaan karyawan. Didalam penerimaan karyawan baru selalu memperhatikan faktor - faktor yang dirasa memang cukup memadai dan dirasa cukup untuk memenuhi persyaratan yang sesuai dengan persyaratan untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan bidang yang dibutuhkan, karenanya akan berpengaruh bagi produktivitas perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas peneliti memandang perlu untuk mengadakan penelitian tentang "Pengaruh Penerimaan, Penempatan Kerja, dan Kompetensi Karyawan Lokal Baturaja terhadap Kinerja Karyawan Division Operation PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk"

LANDASAN TEORI

Penerimaan

Merupakan kenyataan bahwa dalam suatu organisasi selalu terbuka kemungkinan untuk terjadinya berbagai lowongan dengan aneka ragam penyebabnya. Lowongan bisa terjadi karena berbagai alasan misalnya, karena perluasan kegiatan organisasi sehingga tercipta pekerjaan-pekerjaan dan kegiatan baru yang lain, ada pekerja yang berhenti atau telah mencapai usia pensiun bahkan bisa pula terjadi karena ada pekerja yang meninggal dunia. Apapun alasan terjadinya lowongan dalam suatu organisasi, yang jelas ialah bahwa lowongan itu harus diisi, bahkan tidak mustahil ada lowongan yang harus diisi dengan segera. Dengan adanya lowongan pada perusahaan maka akan ada penerimaan karyawan baru pada perusahaan tersebut. Proses penerimaan karyawan merupakan cara memperoleh calon tenaga kerja baru untuk mengisi jabatan kosong di dalam perusahaan, proses penerimaan karyawan dilakukan dengan rekrutmen dan seleksi. Hal ini dilakukan guna untuk memperoleh tenaga kerja baru yang produktif dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan

Salah satu kegiatan penting dari kegiatan sumber daya manusia adalah proses rekrutmen yaitu menarik tenaga kerja yang memiliki kinerja yang baik. Hal ini dilakukan oleh organisasi kecil, menengah, dan skala besar. Sebelum organisasi menarik tenaga kerja, organisasi harus merekrut dan menempatkan individu yang memiliki keahlian sesuai yang dibutuhkan organisasi. Menurut (Rachmawaty, 2008), rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik para calon karyawan untuk dipekerjakan dalam dan oleh organisasi. (Rivai, 2004), rekrutmen adalah serangkaian kegiatan yang dimulai ketika sebuah perusahaan atau organisasi memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan sampai mendapatkan calon karyawan yang diinginkan/qualified sesuai dengan jabatan atau lowongan yang ada. Dari pengertian di atas disimpulkan bahwa rekrutmen adalah proses mendapatkan sejumlah calon tenaga kerja untuk jabatan atau pekerjaan tertentu dalam suatu organisasi atau perusahaan

Penempatan Kerja

Penempatan (*placement*) adalah tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon karyawan yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya dan mendelegasikan wewenang kepada orang tersebut menurut (Hasibuan, 2009).

Penempatan adalah proses penugasan / pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas / jabatan baru atau jabatan yang berbeda. Penugasan ini dapat berupa penugasan pertama untuk pegawai yang baru direkrut, tetapi dapat juga melalui promosi, pengalihan, dan penurunan jabatan bahkan pemutusan hubungan kerja menurut (Hariandja, 2002).

Penempatan karyawan adalah penugasan seseorang pada suatu jabatan yang sesuai dengan keahlian dan keterampilan yang dimilikinya. Penempatan merupakan penugasan atau penugasan kembali dari seseorang karyawan pada sebuah pekerjaan baru menurut (mangkuprawira, 2009).

Menurut (sastrohadiwiry, 2003) penempatan tenaga kerja adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang telah lulus seleksi untuk melaksanakan sesuai ruang lingkup yang

telah ditetapkan serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang, serta tanggung jawabnya.

Penempatan tenaga kerja pada posisi yang tepat bukan hanya menjadi keinginan perusahaan melainkan ini juga menjadi keinginan tenaga kerja itu sendiri agar yang bersangkutan dapat mengetahui tanggung jawab dan tugas-tugas yang diberikan serta menjalankan tugas tersebut dengan sebaik-baiknya. Penempatan ini harus sesuai dengan keahlian yang dimiliki tenaga kerja agar dengan adanya penempatan tersebut gairah bekerja dan prestasi kerja tinggi serta hasil yang maksimal.

Penempatan kerja merupakan proses penugasan atau pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas atau jabatan baru atau jabatan yang berbeda. Penugasan ini dapat berupa penugasan pertama untuk pegawai yang direkrut, tetapi dapat juga melalui promosi, pengalihan, dan penurunan jabatan atau bahkan pemutusan hubungan kerja menurut (Marihot Tua Efendi Hariandja, Drs., 2002).

Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau luar negeri. Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas objektif, secara adil dan setara tanpa diskriminasi. Penempatan tenaga kerja diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, martabat, hak asasi dan perlindungan hukum.

Menurut (Tohardi, 2002) dalam penempatan karyawan, perusahaan harus memperhatikan hal-hal berikut:

1. adanya kecakapan yang dimiliki calon karyawan yang akan ditempatkan juga kemampuan untuk bekerja sama dengan karyawan lain
2. adanya uraian jabatan yang jelas mengenai jabatan yang lowong tersebut
3. adanya kebijakan penempatan karyawan yang bakti pada jabatan

Kompetensi Karyawan Lokal

Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan (Sutrisno, 2019). Kompetensi adalah karakteristik dasar yang dimiliki oleh seseorang yang dapat menciptakan kinerja yang baik dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya (Rosmaini & Tanjung, 2019).

Menurut faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi adalah keyakinan dan nilai-nilai, keterampilan, 15 pengalaman, karakteristik, kepribadian, motivasi, isu emosional, budaya organisasi, dan kemampuan intelektual. Menurut (Wibowo, 2019) kompetensi mencakup berbagai faktor teknis dan non teknis, kepribadian dan tingkah laku, soft skills dan hard skills, kemudian dipergunakan sebagai aspek yang dinilai banyak perusahaan untuk merekrut karyawan kedalam organisasi.

Kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi dan mendukung untuk periode waktu cukup lama (Spencer, 2016). Sebagai sebuah karakter individu yang melekat pada diri seseorang kompetensi ini selalu dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut dalam pekerjaan tersebut (Wibowo, 2019).

Kompetensi itu sendiri dapat dibedakan dalam dua jenis (Toha, 2012) yaitu kompetensi teknis (Hard skill) dan kompetensi perilaku (Soft skill). Hard skill ini diperlukan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya berdasarkan pengetahuan mereka, sedangkan soft skill diperlukan terkait dengan bagaimana perilaku seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

METODE PENELITIAN

Sebagai penelitian ilmiah, tesis ini menggunakan metode survei konfirmatif verifikatif. Penelitian verifikatif ditujukan untuk menguji hipotesis, dan mendeskripsikan variabel. Pendekatan yang digunakan adalah metode kuantitatif melalui pengumpulan data di lapangan dan informasi langsung dari sampel, bila kita melihat dari eksplanasinya, penelitian ini merupakan penelitian asosiatif, dimana dalam penelitian ini terdapat variabel yang berhubungan dan dapat memengaruhi variabel lain. (Sekaran, 2003). Metode konfirmatif karena metode ini cocok digunakan untuk pembuktian konfirmatif. Disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik (Sugiyono, 2012).

Populasi Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2016) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 153 karyawan.

Sampel Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2016) sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi dan harus bersifat representatif. Besarnya sample yang digunakan menggunakan rumus Slovin (Tirtarahardja, Umar, 2008) adalah 110 orang.

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot (e)^2}$$

Keterangan :

n : Ukuran sampe; N : Jumlah Populasi; dan e : Presisi (kesalahan)

sampel penelitian ini diambil dari jumlah populasi dan tingkat presisi (kesalahan) sebesar 5%, sehingga jumlah sampel digenapkan menjadi 110 orang.

$$n = \frac{153}{1 + 153 \cdot (0,05)^2}$$

$$n = \frac{153}{1 + 153 \cdot (0,0025)}$$

$$n = \frac{153}{1 + 0,3825}$$

$$n = \frac{153}{1,3825}$$

$$n = 110,6 \approx 110$$

Uji Instrumen

Uji Validitas

Menurut (Sitinjak, 2006), validitas berhubungan dengan suatu peubah mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas dalam penelitian menyatakan derajat ketepatan alat ukur penelitian terhadap isi sebenarnya yang diukur. Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam suatu mengukur apa yang diukur. (Ghozali, 2009) menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Untuk menguji validitas instrumen penelitian menggunakan Bivariate Correlation dengan bantuan program SPSS. Koefisien item total dengan Bivariate Correlation dapat diperoleh dengan menggunakan rumus:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum X_i Y_i) - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{(n(\sum X_i^2) - (\sum X_i)^2)(n(\sum Y_i^2) - (\sum Y_i)^2)}}$$

Keterangan:

$r_{x,y}$ = Koefisien Korelasi (Bivariate Corelation)

$\sum X$ = Jumlah Skor Item

$\sum Y$ = Jumlah Skor Total Item

n = Jumlah Responden

Uji signifikansi dilakukan dengan cara membandingkan r hitung dengan r tabel.

Kriteria hasil pengujian uji validitas adalah :

- Jika r hitung memiliki nilai lebih besar dari r tabel , maka butiran pertanyaan dalam kuesioner tersebut dikatakan valid.
- Jika r hitung memiliki nilai lebih kecil dari r tabel maka butiran pertanyaan dalam kuesioner tersebut dikatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas

(Sitinjak, 2006) menyatakan bahwa reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian untuk memperoleh informasi yang digunakan dapat dipercaya sebagai alat pengumpulan data dan mampu mengungkap informasi yang sebenarnya di lapangan. Tinggi rendahnya reliabilitas, secara empirik ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut nilai koefisien reliabilitas. Reliabilitas yang tinggi ditunjukkan dengan nilai r_{xx} mendekati angka 1. Kesepakatan secara umum reliabilitas yang dianggap sudah cukup memuaskan jika ≥ 0.700 .

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui pola dan varian serta kelinearitasan dari suatu populasi (data). Apakah populasi atau data berdistribusi normal atau tidak, atau dapat digunakan untuk mengetahui apakah populasi mempunyai beberapa varian yang sama serta untuk menguji kelinearitasan data.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Untuk menguji apakah data berdistribusi normal atau tidak dilakukan uji statistik Kolmogorov-Smirnov Test. Residual berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikansi $>0,05$ (I Ghozali, 2016). Dalam penelitian ini, pengukuran uji normalitas akan dilakukan dengan menggunakan alat bantu SPSS (Statistical Product and Service Solution) versi 25.

Uji Multikolinearitas

Menurut (I Ghozali, 2016) pada pengujian multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent atau variable bebas. Efek dari multikolinearitas ini adalah menyebabkan tingginya variabel pada sampel. Hal tersebut berarti standar error besar, akibatnya ketika koefisien diuji, t-hitung akan bernilai kecil dari t-tabel. Hal ini menunjukkan tidak adanya hubungan linear antara variabel independen yang dipengaruhi dengan variabel dependen.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Imam Ghozali, 2013), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* residual satu pengamat ke pengamat yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamat ke pengamat lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model regresi homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran. Dasar pengambilan keputusan untuk uji heteroskedastisitas:

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik yang ada membentuk pola tertentu teratur (bergelombang, melebur kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi yang dilakukan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Tentu saja model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi (Santoso, 2012). Pada prosedur pendeteksian masalah autokorelasi dapat digunakan besaran Durbin-Waston. Untuk memeriksa ada tidaknya autokorelasi, maka dilakukan uji Durbin-Watson dengan keputusan sebagai berikut:

Tabel 1. Uji Statistik *Durbin-Watson*

Nilai Statistik d	Hasil
$0 < d < dL$	Ada auto korelasi positif
$dL \leq d \leq du$	Ragu-ragu
$du \leq d \leq 4-du$	Tidak ada korelasi positif / negatif
$4-du \leq d \leq 4-dL$	Ragu-ragu
$4-dL \leq d \leq 4$	Ada korelasi negative

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan sedangkan variabel independennya adalah pendidikan, pelatihan, dan penempatan kerja. Penggunaan regresi berganda dimaksudkan untuk mengetahui (Yasmin, 2013):

1. Membentuk pola hubungan Antara variabel dependen dan independen
2. Mencari variabel mana yang sesungguhnya signifikan menjelaskan variasi dari variabel independen
3. Variabel independen mana yang sesungguhnya berpengaruh terhadap variabel dependen

Adapun persamaan untuk menguji hipotesis secara keseluruhan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan :

- Y = Kinerja Karyawan
- a = Konstanta
- b = Koefisien Regresi
- X_1 = Penerimaan
- X_2 = Penempatan kerja
- X_3 = Kompetensi

Uji Hipotesis

Uji T (Uji Parsial)

Tujuan dari uji parsial adalah untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh dari variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara parsial. Pengujian hipotesis akan dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05 ($\alpha = 5\%$) atau tingkat keyakinan sebesar 0,95%. Signifikansi pengaruh tersebut dapat diestimasi dengan membandingkan antara nilai t tabel dengan nilai t hitung.

Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka variabel independen secara individual mempengaruhi variabel independen, sebaliknya jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka variabel independen secara individual tidak mempengaruhi variabel dependen. $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. $t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Uji t juga bisa dilihat pada tingkat signifikansinya:

Jika tingkat signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Jika tingkat signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Uji F (Uji Simultan)

Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variable. Dimana jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_4 diterima atau secara bersama-sama variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya secara serentak. Sebaliknya apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima atau secara bersama-sama variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui signifikan atau tidak pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat maka digunakan probability sebesar 5% ($\alpha = 0,05$).

Jika $sig > \alpha$ (0,05) maka H_0 diterima H_1 ditolak.

Jika $sig < \alpha$ (0,05) maka H_0 ditolak H_1 diterima.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Instrumen Penelitian

Hasil Uji Validitas

Uji validitas akan menguji masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Adapun kriteria yang digunakan dalam menentukan valid tidaknya pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: tingkat signifikansi sebesar 0,05, derajat kebebasan ($df = n - 2 = 110 - 2 = 108$), didapat $r_{\text{tabel}} = 0.1874$. Jika r hitung (untuk tiap butir dapat dilihat pada kolom *Pearson Correlation* pada output SPSS) lebih besar dari r tabel dan nilai r positif, maka butir pernyataan dikatakan valid.

Dari hasil pengujian validitas terhadap item-item pada Variabel Kinerja Karyawan (Y) seperti terlihat pada Tabel 4.4, didapat hasil uji nilai hitung *corrected Item-Total Correlation* $> 0,1874$ sehingga seluruh item dinyatakan valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi konstruk atau variabel penelitian. Mengukur uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel sedang jika memberikan nilai koefisien *Cronbach's Alpha* lebih besar daripada 0,60. Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 2. Uji Reliabilitas Variabel Penerimaan (X_1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.863	6

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Tabel 3. Uji Reliabilitas Variabel Penempatan Kerja (X_2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.875	7

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Tabel 4. Uji Reliabilitas Variabel Kompetensi (X_3)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.926	9

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Tabel 5. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.917	7

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Hasil pengujian reliabilitas pada Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien *Cronbach's Alpha* dari variabel-variabel yang diteliti menunjukkan hasil yang beragam dan variabel menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

Hasil Uji Pelanggaran Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independen keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Pada penelitian kali ini, pengujian akan

menggunakan Metoda Uji dengan melihat *Normal Probability Plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotin data akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data adalah normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali,2011).

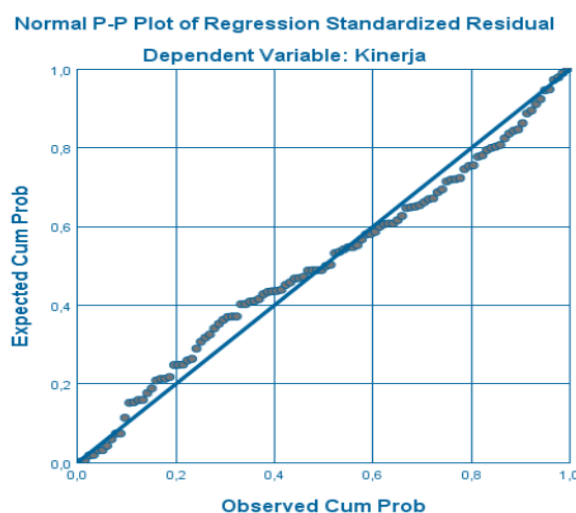
Selain itu, peneliti juga akan menggunakan Metoda Uji normalitas dengan Uji *Kolmogorov-Smirnov*, dengan uji ini dapat diketahui data yang digunakan berdistribusi normal atau tidak. Apabila nilai *Asymp. Sig. (2-tailed) > 0.05*, maka data tersebut berdistribusi normal dan begitu juga sebaliknya. Hasil estimasi uji normalitas tergambar pada tabel berikut ini:

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		110
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.81739428
Most Extreme Differences	Absolute	.074
	Positive	.056
	Negative	-.074
Test Statistic		.074
Asymp. Sig. (2-tailed)		.178 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Jika melihat hasil estimasi uji *Kolmogorov-Smirnov* diatas, dimana nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,178 dan nilai tersebut berada diatas nilai *P-Value (α)* yaitu sebesar 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini distribusi datanya terdistribusi dengan normal. Sementara untuk uji dengan melihat *Normal Probability Plot* maka akan tergambar seperti gambar 4.6 dibawah ini.



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah di dalam model regresi terdapat korelasi antar variabel independen. Uji multikolinieritas dalam penelitian ini dilihat dari nilai *tolerance* atau *variance inflation factor (VIF)*. Jika nilai Tolerance $> 0,1$ dan $VIF < 10$, maka tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi. Adapun perhitungan estimasi nilai tolerance atau VIF dengan program SPSS 25.0 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	14,092	1,951		7,222	.000		
	Penerimaan	-,305	.073	-.307	-4,173	.000	.756	1.323
	Penempatan	.267	.052	.365	5.107	.000	.802	1.247
	Kompetensi	.452	.050	.651	8,946	.000	.773	1,294

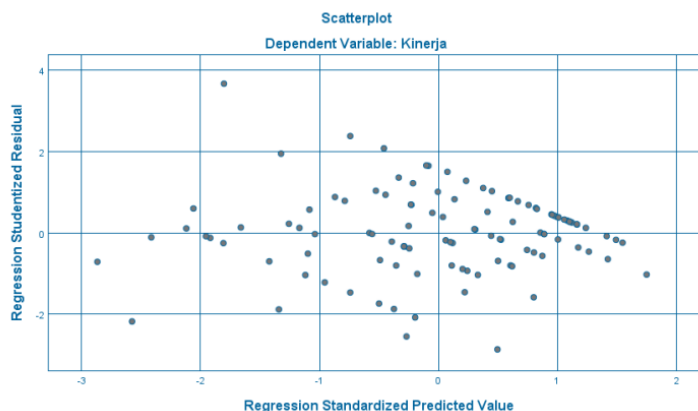
a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Tabel 4.15 di atas dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* dari variabel X_1 sebesar 0,756, variabel X_2 sebesar 0,802, variabel X_3 sebesar 0,773 lebih besar dari 0,10 sedangkan nilai VIF dari variabel X_1 sebesar 1,323, variabel X_2 sebesar 1,247, variabel X_3 sebesar 1,294 lebih kecil dari 5. Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* semua variabel bebas lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF semua variabel bebas juga lebih kecil dari 10 sehingga tidak terjadi gejala korelasi pada variabel bebas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak adanya gejala multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas diuji dengan *Scatterplot* SPSS yaitu dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (*ZPRED*) dengan residualnya (*SRESID*). Apabila sebaran titik pada *scatterplot* menggambarkan sebaran titik yang menyebar secara maksimal dan tidak membentuk pola sebaran tertentu serta titik-titik tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka dalam model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut ini adalah gambar 4.7 yang menunjukkan estimasi matrik variabel.



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan grafik *scatterplot* di atas dapat dianalisis X_1 , X_2 dan X_3 tidak terjadi heteroskedastisitas karena memiliki penyebaran titik-titik dimana tidak terdapat pola tertentu yang jelas, serta titik-titik tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dari pengamatan grafik di atas dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi ini tidak terjadi heterodastisitas.

Hasil Uji Autokorelasi

Metode uji autokorelasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan Uji *Durbin-Watson* (Uji DW). Hasil perhitungan *Durbin-Watson* (d) dibandingkan dengan nilai d_{tabel} pada $\alpha = 0,05$. Tabel d memiliki dua nilai, yaitu nilai batas atas (d_U) dan nilai batas bawah (d_L) untuk berbagai nilai n dan k .

- Jika $d < d_L$; terjadi autokorelasi positif
- $d > 4 - d_L$; terjadi autokorelasi negatif
- $d_U < d < 4 - d_U$; tidak terjadi autokorelasi
- $d_L \leq d \leq d_U$ atau $4 - d_U \leq d \leq 4 - d_L$; pengujian tidak meyakinkan.

Tabel 8. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.753 ^a	.566	.554	1,843	1,751
a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Penempatan, Penerimaan					
b. Dependent Variable: Kinerja					

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.16 uji autokorelasi diketahui untuk nilai DW = 1,751 dibandingkan dengan nilai tabel signifikansi 5% (0,05) dengan jumlah sampel 110 serta k = 3, diperoleh nilai dL sebesar 1,6336 dan hasil dU sebesar 1,7455. Jadi nilai DW lebih besar dari batas dU atau $1,751 > 1,7455$ dan kurang dari $(4 - d_U)$ $4 - 1,7455 = 2,2545$, sehingga disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah atau gejala autokorelasi.

Regresi Linier Berganda

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis masing-masing variabel dijelaskan dalam uraian berikut :

Tabel 9. Hasil Koefisien Regresi Linear Berganda

Coefficients^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	14,092	1,951		7,222	.000		
	Penerimaan	-,305	,073	-,307	-4,173	.000	.756	1.323
	Penempatan	,267	,052	,365	5,107	.000	.802	1.247
	Kompetensi	,452	,050	,651	8,946	.000	.773	1,294
a. Dependent Variable: Kinerja								

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.13 di atas maka didapat persamaan regresi sederhana sebagai berikut:

$$Y = 14,092 - 0,305X_1 + 0,267X_2 + 0,452X_3$$

Keterangan :

- Y = Kinerja Karyawan
- X_1 = Penerimaan
- X_2 = Penempatan Kerja
- X_3 = Kompetensi

Interpretasi dari persamaan regresi berganda mengenai pengaruh variabel penerimaan (X_1), penempatan kerja (X_2) dan kompetensi (X_3) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y), dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 14,092 menunjukkan bahwa variabel penerimaan (X_1), penempatan kerja (X_2), dan kompetensi (X_3) dianggap nol maka variabel kinerja karyawan *Division Operation* PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk sebesar 14,092.
2. Koefisien regresi variabel penerimaan (X_1) sebesar -0,305. Artinya, apabila terdapat peningkatan variabel penerimaan sebesar satu satuan sementara variabel independen lainnya tetap maka kinerja

karyawan *Division Operation* PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk akan mengalami penurunan sebesar -0,305.

3. Koefisien regresi variabel penempatan kerja (X_2) sebesar 0,267. Artinya, apabila terdapat peningkatan variabel penempatan kerja sebesar satu satuan sementara variabel independen lainnya tetap maka kinerja karyawan *Division Operation* PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk akan mengalami peningkatan sebesar 0,267.
4. Koefisien regresi variabel kompetensi (X_3) sebesar 0,452. Artinya, apabila terdapat peningkatan variabel kompetensi sebesar satu satuan sementara variabel independen lainnya tetap maka kinerja karyawan *Division Operation* PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk akan mengalami peningkatan sebesar 0,452.

Hasil Uji t (*t-test*)

Hasil uji hipotesis dilakukan untuk melihat signifikansi pengaruh Penerimaan (X_1), Penempatan kerja (X_2), dan Kompetensi (X_3) secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hipotesis 1 (H_1) – Penerimaan (X_1) diduga tidak berpengaruh atau berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) *Division Operation* PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk

- H_0 : Penerimaan (X_1) diduga tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) *Division Operation* PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk
- H_1 : Penerimaan (X_1) diduga berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) *Division Operation* PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk

Tabel 10. Hasil Uji T Pengaruh Penerimaan terhadap Kinerja Karyawan

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
Model	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	14,092	1,951		7,222	.000		
	Penerimaan	,305	,073	,307	-4,173	.000	.756	1.323

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Kriteria keputusan hipotesis ini diambil berdasarkan nilai probabilitas (sig) yaitu jika nilai (sig) > 0,05, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, Jika (sig) < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima; dengan kriteria jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ 1.98177, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak dan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 25.0 dengan Uji-t diketahui nilai signifikansi (sig) variabel penerimaan (X_2) adalah sebesar 0,00 dan untuk t_{hitung} sebesar -4,173. Karena nilai sig 0.00 < 0,05 dan t_{hitung} -4,173 < t_{tabel} 1.98177, maka terbukti bahwa secara parsial penerimaan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan *division operation* PT. Semen Baturaja (Persero), Tbk. Maka hipotesis 1 (H_1) disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Hipotesis 2 (H_2) – Penempatan kerja(X_2) diduga tidak berpengaruh atau berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) *Division Operation* PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk

- H_0 : Penempatan kerja (X_2) diduga tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) *Division Operation* PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk
- H_2 : Penempatan kerja (X_2) diduga berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) *Division Operation* PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk

Tabel 11. Hasil Uji T Pengaruh Penempatan kerja terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	14,092	1,951		7,222	.000		
	Penempatan	,267	,052	,365	5,107	.000	.802	1.247

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Kriteria keputusan hipotesis ini diambil berdasarkan nilai probabilitas (sig) yaitu jika nilai (sig) > 0,05, maka H₀ diterima dan H₂ ditolak, Jika (sig) < 0,05, maka H₀ ditolak dan H₂ diterima; dengan kriteria jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ 1.98177, maka H₀ diterima dan H₂ ditolak dan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H₀ ditolak dan H₂ diterima.

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 25.0 dengan Uji-t diketahui nilai signifikansi (sig) variabel penempatan (X₂) adalah sebesar 0,00 dan untuk thitung sebesar 5,107. Karena nilai sig 0.00 < 0,05 dan t_{hitung} 5,107 > t_{tabel} 1.98177, maka terbukti bahwa secara parsial penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *division operation* PT. Semen Baturaja (Persero), Tbk. Maka hipotesis 2 (H₂) disimpulkan bahwa H₀ ditolak dan H₂ diterima.

Hipotesis 3 (H₃) – Kompetensi (X₃) diduga tidak berpengaruh atau berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) *Division Operation* PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk

H₀: Kompetensi (X₃) diduga tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) *Division Operation* PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk

H₃: Kompetensi (X₃) diduga berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) *Division Operation* PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk

Tabel 12. Hasil Uji T Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	14,092	1,951		7,222	.000		
	Penempatan	,452	,050	,651	8,946	.000	.773	1,294

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Kriteria keputusan hipotesis ini diambil berdasarkan nilai probabilitas (sig.) yaitu jika nilai (sig) > 0,05, maka H₀ diterima dan H₃ ditolak, Jika (sig) < 0,05, maka H₀ ditolak dan H₃ diterima; dengan kriteria jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ 1.98177, maka H₀ diterima dan H₃ ditolak dan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H₀ ditolak dan H₃ diterima.

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 25.0 dengan Uji-t diketahui nilai signifikansi (sig) variabel penempatan kerja (X₃) adalah sebesar 0,000 dan untuk t_{hitung} sebesar 8,946. Karena nilai sig 0,000 < 0,05 dan t_{hitung} 8,946 > t_{tabel} 1.98177, maka terbukti bahwa secara parsial Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *division operation* PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk. Maka hipotesis 3 (H₃) disimpulkan bahwa H₀ ditolak dan H₃ diterima.

Hasil Uji F (*F-test*)

Hasil Uji F dengan menggunakan program SPSS 25.0, dapat disajikan dalam tabel 4.21 berikut:

Tabel 13. Hasil Estimasi Uji-F

ANOVA^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	470,172	3	156,724	46,144	.000 ^b
	Residual	360,018	106	3,396		
	Total	830,191	109			
a. Dependent Variable: Kinerja						
a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Penempatan, Penerimaan						

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F_{hitung} sebesar $46,144 > F_{tabel} 3,08$ maka hipotesis 4 **diterima**. Artinya Penerimaan (X_1), Penempatan kerja (X_2), dan Kompetensi (X_3) memiliki pengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) *Division Operation* PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (*R Square*)

Hasil uji koefisien determinasi atau *R square* (R^2) dengan menggunakan program SPSS 25.0 dapat dilihat pada tabel 4.22 berikut:

Tabel 14. Hasil Uji Koefisien Determinasi (*R Square*)

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.753 ^a	.566	.554	1.843	1.731
a. Predictors: (Constant), Penerimaan, Penempatan kerja, kompetensi					
b. Dependent Variable: Kinerja					

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Koefisien korelasi (R) antara penerimaan (X_1), penempatan kerja (X_2), dan kompetensi (X_3) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai sebesar $r = 0,753$. Nilai ini menunjukkan hubungan kuat positif antara variabel dependen dan variabel independen.

Kontribusi yang diberikan oleh variabel penerimaan (X_1), penempatan kerja (X_2), dan kompetensi (X_3) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) atau koefisien determinasi (*R Square*) adalah 0,566. Hal ini menunjukkan bahwa 56,6% dari variabel penerimaan (X_1), penempatan kerja (X_2), dan kompetensi (X_3), sedangkan sisanya yaitu 43,4% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Analisis dan Pembahasan

Untuk melakukan analisis pengaruh penerimaan (X_1), penempatan kerja (X_2), dan kompetensi (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) baik secara parsial maupun simultan, digunakan analisis regresi. Analisis regresi merupakan suatu metode atau teknik analisis hipotesis penelitian untuk menguji ada tidaknya pengaruh antara variabel satu dengan variabel lain yang dinyatakan dalam bentuk persamaan matematik (regresi).

Analisis Pengaruh Penerimaan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 25.0 dengan Uji-t diketahui nilai signifikansi (sig) variabel penerimaan (X_2) adalah sebesar 0,00 dan untuk t_{hitung} sebesar -4,173. Karena nilai $sig 0,00 < 0,05$ dan $t_{hitung} -4,173 < t_{tabel} 1,98177$, maka terbukti bahwa secara parsial penerimaan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan *division operation* PT. Semen Baturaja (Persero), Tbk. Maka hipotesis 1 (H_1) disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Berdasarkan hasil diatas, variabel penerimaan merupakan variabel yang secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan *division operation* PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk. Jika unsur-unsur atau indikator-indikator pendidikan dapat diterapkan dengan baik maka kinerja karyawan *divisi operation* PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk semakin baik.

Analisis Pengaruh Penempatan kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 25.0 dengan Uji-t diketahui nilai signifikansi (sig) variabel pelatihan (X_1) adalah sebesar 0,00 dan untuk t_{hitung} sebesar 5,252. Karena nilai sig $0,00 < 0,05$ dan t_{hitung} $5,252 > t_{\text{tabel}}$ 1.98177, maka terbukti bahwa secara parsial pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *division operation* PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk. Maka hipotesis 2 (H_2) disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima.

Berdasarkan hasil diatas, variabel penempatan kerja merupakan variabel yang secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan *division operation* PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk. Jika unsur-unsur atau indikator-indikator penempatan kerja dapat diterapkan dengan baik maka kinerja karyawan *divisi operation* PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk semakin baik.

Analisis Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 25.0 dengan Uji-t diketahui nilai signifikansi (sig) variabel penempatan kerja (X_3) adalah sebesar 0,000 dan untuk t_{hitung} sebesar 8,946. Karena nilai sig $0,00 < 0,05$ dan t_{hitung} $8,946 > t_{\text{tabel}}$ 1.98177, maka terbukti bahwa secara parsial kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan *division operation* PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk. Maka hipotesis 3 (H_3) disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima.

Berdasarkan hasil diatas, variabel kompetensi merupakan variabel yang secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan *division operation* PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk.

Analisis Pengaruh Penerimaan, Penempatan kerja, dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 25.0 dengan uji-F diketahui nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F_{hitung} sebesar 46,144 $> F_{\text{tabel}}$ 3,08 maka terbukti bahwa penerimaan (X_1), penempatan kerja (X_2), dan Kompetensi (X_3) memiliki pengaruh signifikan dan positif secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) *Division Operation* PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk. Maka hipotesis 4 (H_4) disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_4 diterima.

Berdasarkan hasil diatas, variabel penerimaan, penempatan kerja, dan kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Diperkuat dengan hasil koefisien determinasi (*R Square*), dimana kontribusi yang diberikan oleh variabel penerimaan (X_1), penempatan kerja (X_2), dan kompetensi (X_3) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) atau koefisien determinasi (*R Square*) adalah 0,566. Hal ini menunjukkan bahwa 56,6% dari variabel penerimaan (X_1), penempatan kerja (X_2), dan kompetensi (X_3), sedangkan sisanya yaitu 43,4% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh penerimaan, penempatan kerja, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan *division operation* PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk, maka didapatkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Penerimaan karyawan yang telah melewati proses pemanggilan kandidat sesuai dengan tahapan proses dan ketentuan - ketentuan yang berlaku secara terbuka atau tidak terbatas pada kalangan tertentu saja; berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *Division Operation* PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk yang berusaha mencapai hasil kerja yang baik.
2. Penempatan kerja karyawan yang dituntut untuk dapat menganalisa data/permasalahan dan membuat keputusan; berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *Division Operation* PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk yang berusaha mencapai hasil kerja yang baik.
3. Kompetensi dengan keterampilan yang di miliki mampu mengerjakan tugas dengan cepat dan baik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *Division Operation* PT. Semen

- Baturaja (Persero) Tbk yang berusaha mencapai hasil kerja yang baik.
4. Karyawan yang telah melewati proses pemanggilan kandidat oleh perusahaan sebagai tahapan proses penerimaan dan di tempatkan di unit kerja yang dituntut untuk dapat menganalisa data/permasalahan dan membuat keputusan, serta memiliki keterampilan yang mampu mengerjakan tugas dengan cepat dan baik secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *Division Operation* PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk yang berusaha mencapai hasil kerja yang baik.
 5. Variable tertinggi yang paling besar pengaruh terhadap kinerja adalah kompetensi.

Saran

Dari hasil penelitian ini terdapat beberapa saran yang bersifat membangun sebagai masukan untuk perusahaan dan peneliti selanjutnya adalah:

1. PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk disarankan untuk melakukan penerimaan karyawan harus melewati seluruh proses penerimaan secara terbuka untuk umum atau tidak terbatas pada kalangan tertentu saja.
2. PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk disarankan dalam melakukan penempatan karyawan perlu menganalisa karyawan yang dituntut untuk dapat menganalisa data/permasalahan dan membuat keputusan terlebih dahulu.
3. PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk disarankan untuk rutin melaksanakan pelatihan atau refreshment secara berkala untuk meningkatkan kompetensi dan keterampilan karyawan di unit kerja yang dituntut untuk dapat menganalisa data/permasalahan dan membuat keputusan secara cepat dan baik

DAFTAR PUSTAKA

- Anggoro, Toha, dkk, 2012, Metode Penelitian, Penerbit Universitas Terbuka, Jakarta.
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariete IBM SPSS. Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2013). Aplikasi Analisis Multivariete. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2009. "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS ". Semarang : UNDIP.
- Ghozali, Imam. 2011. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Halim, William Santosa;. (2016). Penelitian Terdahulu. Analisis Rekrutmen dan Seleksi Karyawan pada Perusahaan Bihun Cahaya Tiga Tunggal.
- Hasibuan, M. S. . (2009). Manajemen Dasar Pengertian Dan Masala. Bumi Aksara.
- mangkuprawira. (2009). Mycological Research Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Marihot Tua Efendi Hariandja, Drs., M. s. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Rivai, Veithzal (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori kePraktik. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Rosmaini., Hasrudy, Tanjung. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen. Vol 2, No. 1.
- Santoso, S. (2012). Panduan Lengkap SPSS Versi 20. PT Elex Media Komputindo.
- Sekaran, Uma (2003), Research Methods For Business: A Skill Building Aproach, New York-USA: John Wiley and Sons, Inc
- Siswanto Sastrohadwiryo. 2003. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional. Jakarta: Bumi Aksara.
- Spencer and Spencer. (2016). Competence At Work: Model For Superior Performance. John Wiley And Sons, Inc.
- Sugiyono, P. D. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. cv. alfabeta.
- Sutrisno. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Ketiga). Kencana Prenada Media Group.
- Tirtarahardja, Umar, and L. S. (2008). "Pengantar Pendidikan." Rineka Cipta.
- Tohardi, A. (2002). Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia. Universitas Tanjung Pura.
- Wibowo. 2019. Analisis Determinan Fraud Diamond terhadap Deteksi Fraudulent Financial Statement. Jurnal Informasi Perpajakan, Akuntansi dan Keuangan Publik, 14(2).
- Wijayanti, Indah. 2009. "Pengaruh Seleksi Penerimaan Karyawan Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Wangsa Jatra Lestari Pajang Sukoharjo."3.
- Yasmin, Martinis. 2013. Strategi & Metode dalam Model Pembelajaran. Jakarta: Referensi GP Press Group.