

Competency Analysis And Job Placement OF Ptpn 1 Regional 7 Unit Senabing Lahat Employees

Analisis Kompetensi DAN Penempatan Kerja TERHADAP Kinerja Karyawan DI Ptpn 1 Regional 7 Unit Senabing

Maya Yulia Safitri ¹⁾; Delvina Yulanda ²⁾; Nidyawati ³⁾

^{1,2,3)} Study Program of Management, Faculty of Economic, Universitas Serelo Lahat

Email: ¹⁾ maya.yulia8975@gmail.com; ²⁾ delvinayulanda22@gmail.com; ³⁾ manajemen@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [02 December 2025]

Revised [03 January 2026]

Accepted [08 January 2026]

KEYWORDS

Competency, Job Placment, Performance.

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 mengetahui bagaimana pengaruh kompetensi dan penempatan kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan pada PTPN 1 Regional 7 Unit Senabing Lahat. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 69 responden. Metode penarikan sampel yang digunakan peneliti adalah *Incidental sampling*. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda yang diolah menggunakan aplikasi SPSS dan menghasilkan persamaan regresi $Y = 4,535 + 0,629X_1 + 0,267X_2$. Hasil dari penelitian ini adalah : terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PTPN 1 Regional 7 Unit Senabing Lahat terdapat pengaruh yang signifikan antara penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PTPN 1 Regional 7 Unit Senabing Lahat. Pada uji F menunjukkan bahwa kompetensi dan penempatan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PTPN 1 Regional 7 Unit Senabing Lahat.

ABSTRACT

This study aims to determine how competency and job placement partially and simultaneously influence employee performance at PTPN 1 Regional 7 Unit Senabing Lahat. The sample size for this study was 69 respondents. The sampling method used was incidental sampling. This quantitative study employed multiple linear regression analysis, processed using SPSS, resulting in a regression equation $Y = 4,535 + 0,629X_1 + 0,267X_2$. The results showed a significant effect between competency and employee performance at PTPN 1 Regional 7 Unit Senabing Lahat, and a significant effect between job placement and employee performance at PTPN 1 Regional 7 Unit Senabing Lahat. The F-test indicated that competency and job placement simultaneously influenced employee performance at PTPN 1 Regional 7 Unit Senabing Lahat.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu asset terpenting dalam satu organisasi atau perusahaan, karena kualitas dan produktivitas karyawan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan perlu memperhatikan berbagai factor yang mempengaruhinya, di antaranya adalah kompetensi dan penempatan kerja.

Kompetensi mencerminkan kombinasi antara pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Karyawan yang kompeten akan mampu bekerja secara efektif dan efisien sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Sementara itu, penempatan kerja yang tepat berarti menempatkan karyawan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, latar belakang Pendidikan, serta minatnya. Penempatan yang sesuai dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja karyawan.

PT Perkebunan Nusantara (PTPN) 1 Regional 7 Unit Senabing Lahat sebagai perusahaan perkebunan milik negara yang bergerak di sektor agribisnis, dituntut untuk mampu meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja guna menghadapi tantangan bisnis yang semakin kompetitif. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk memastikan bahwa setiap karyawan memiliki kompetensi yang sesuai dan ditempatkan pada posisi yang tepat agar dapat memberikan kontribusi maksimal terhadap kinerja perusahaan.

Namun dalam praktiknya, masih ditemukan adanya ketidaksesuaian antara kompetensi karyawan dengan tugas yang dijalankan, serta penempatan kerja yang tidak selalu mempertimbangkan potensi individu secara optimal. Hal ini dikhawatirkan dapat berdampak negatif terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan. Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis seberapa besar pengaruh kompetensi dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan di PTPN 1 Regional 7 Unit Senabing Lahat.

LANDASAN TEORI

Kompetensi

Wibowo (2021) berpendapat bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Penempatan Kerja

Menurut Tanjung (2020:242) menyatakan Penempatan kerja adalah perencanaan dalam menentukan karyawan yang akan mengisi pekerjaan yang ada dalam perusahaan yang bersangkutan. Menurut Sastrohadiwiryono (2020:62) 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 mempertanggung jawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang, serta tanggung jawabnya.

Kinerja

Menurut Gomes (2020:37) menjelaskan kinerja adalah ungkapan seperti hasil, efisiensi yang berhubungan dengan produktivitas kerja seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PTPN 1 Regional 7 Unit Senabing Lahat. Sampel penelitian diambil menggunakan metode sensus dengan jumlah responden sebanyak 69 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala Likert 1–5. Analisis data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi (R^2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Variabel kompetensi (X_1)

Tabel 1 Hasil Pengujian Validitas Variabel Kompetensi

Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
P1	0,695	0,236	Valid
P2	0,762	0,236	Valid
P3	0,693	0,236	Valid
P4	0,536	0,236	Valid
P5	0,607	0,236	Valid
P6	0,667	0,236	Valid
P7	0,527	0,236	Valid
P8	0,455	0,236	Valid
P9	0,717	0,236	Valid
P10	0,795	0,236	Valid

Sumber : Data diolah tahun 2025

Variabel Penempatan Kerja (X_2)

Tabel 2 Variabel Hasil Pengujian Validitas Variabel Penempatan Kerja

Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
P1	0,770	0,236	Valid
P2	0,757	0,236	Valid
P3	0,751	0,236	Valid
P4	0,789	0,236	Valid
P5	0,618	0,236	Valid
P6	0,576	0,236	Valid
P7	0,692	0,236	Valid
P8	0,723	0,236	Valid
P9	0,756	0,236	Valid
P10	0,776	0,236	Valid

Sumber : Data diolah tahun 2025

Variabel Kinerja (Y)

Tabel 3 Hasil Pengujian Validitas Variabel Kinerja

Pertanyaan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
P1	0,798	0,236	Valid
P2	0,806	0,236	Valid
P3	0,716	0,236	Valid
P4	0,592	0,236	Valid
P5	0,529	0,236	Valid
P6	0,497	0,236	Valid
P7	0,613	0,236	Valid
P8	0,442	0,236	Valid
P9	0,561	0,236	Valid
P10	0,744	0,236	Valid

Sumber : Data diolah tahun 2025

Uji Reliabilitas

Tabel 4 Tabel Uji Reliability

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Alpha	Keterangan
Kompetensi	0,839	0,60	Reliabel
Penempatan kerja	0,898	0,60	Reliabel
Kinerja	0,832	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah tahun 2025

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5 Analisis Regresi

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1. (Constant)	4.535	3.242		1.399	.167
Kompetensi	.629	.078	.642	8.045	.000
Penempatan Kerja	.267	.074	.291	3.638	.001

a. Dependent Variabel : Kinerja

Sumber : Data diolah tahun 2025

Pembahasan

Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengolahan data SPSS mendapatkan bahwa variabel X_1 (kompetensi) berpengaruh positif terhadap Y (kinerja karyawan) Dimana jika kompetensi meningkat satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 8,045 dan pada uji parsial didapat hasil H_0 ditolak H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Christina Gloria (2020) dalam penelitiannya yang menyimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja.

Hubungan antara kompetensi dan kinerja karyawan sangat erat dan saling memengaruhi, di mana kompetensi yang dimiliki karyawan menjadi factor kunci dalam menentukan Tingkat kinerjanya. Karyawan yang memiliki kompetensi tinggi-baik dari segi pengetahuan, keterampilan, maupun sikap, cenderung maupun menyelesaikan tugas dengan lebih efektif, efisien, dan berkualitas.

Pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengolahan data SPSS mendapatkan bahwa variabel X_2 (penempatan kerja) berpengaruh positif terhadap Y (kinerja karyawan) Dimana jika penempatan kerja meningkat satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 3,638 dan pada uji parsial didapat hasil H_0 ditolak H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fendy Ernawan, Nurul Qomarian dan Abadi Sanosra (2020) dalam penelitiannya yang menyimpulkan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

Pengaruh kompetensi dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengolahan data SPSS mendapatkan bahwa variabel X_1 (kompetensi) dan X_2 (penempatan kerja) berpengaruh positif terhadap Y (kinerja karyawan) Dimana jika kompetensi dan penempatan kerja meningkat satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 69,607 dan pada uji simultan didapat hasil H_0 ditolak H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi dan penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sitti Rizki Mulyani dan Mona Agus Saputri (2019) dalam penelitiannya yang menyimpulkan bahwa kompetensi dan penempatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pengolahan dan analisis data maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PTPN 1 Regional 7 Unit Senabing Lahat
2. Penempatan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PTPN 1 Regional 7 Unit Senabing Lahat
3. Kompetensi dan penempatan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PTPN I Regional 7 Unit Senabing Lahat

Saran

Berdasarkan hasil penelitian pengolahan dan analisis data maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PTPN 1 Regional 7 Unit Senabing Lahat
2. Penempatan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PTPN 1 Regional 7 Unit Senabing Lahat
3. Kompetensi dan penempatan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PTPN I Regional 7 Unit Senabing Lahat

DAFTAR PUSTAKA

- Gomes, F. C. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit. Andi.
- Sastrohadiwiryo. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Aplikasi)*. Cetakan Kedua. Bandung: Alfabeta
- Tanjung. 2020. *Resource Management*. Jakarta: PT. Elex Media
- Wibowo. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jember: STAIN Jember Press
- Wiyono. 2020. *Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Jakarta : CV. Penerbit Qiara