

PENGARUH COMPETENCE DAN WORK PLACEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BANK RIAU KEPRI SYARIAH KANTOR PUSAT PEKANBARU

Paramita, Hammam Zaki, Rian Rahmat Ramadhan
Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Riau
*e-mail: paramitaayee584@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh competence dan work placement terhadap kinerja karyawan PT Bank Riau Kepri Syariah Kantor Pusat Pekanbaru. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel menggunakan rumus random sampling. Responden berjumlah 80 orang. Penelitian ini dilakukan dengan cara penyebaran kuesioner. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Penelitian ini menggunakan metode, Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, Uji Heteroskedastisitas, Analisis Regresi Linier Berganda, Uji F, Uji t, dan Koefisien Determinasi dengan SPSS versi 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel variasi competence (X1) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) dan work placement (X2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y).

Kata Kunci: *Competence, Work Placement, Kinerja*

PENDAHULUAN

Seiring berkembangnya zaman yang terjadi secara terus menerus hingga menimbulkan persaingan antar perusahaan seakan menjadi tantangan tersendiri bagi perusahaan yang sudah berdiri sejak lama ataupun perusahaan yang baru memulai untuk bisa bersaing dengan perusahaan yang lainnya. Meningkatnya persaingan dalam dunia kerja membuat instansi atau perusahaan semakin terpacu untuk dapat terus meningkatkan kinerja sehingga dapat menciptakan suatu produk atau jasa yang bermanfaat dan memiliki nilai lebih bagi masyarakat. SDM yang baik dapat mempengaruhi kinerja secara keseluruhan.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset paling penting bagi organisasi karena SDM merupakan penggerak utama aktivitas organisasi, baik sebagai operator, pemelihara, produsen, hingga desainer dari setiap sistem dalam organisasi (Amstrong, 2016). Fungsi utama manajemen SDM adalah menciptakan keselarasan antara tujuan organisasi dan tujuan karyawan melalui hubungan kerja yang saling menguntungkan. Kinerja menurut Mangkunegara (2021) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja seorang pegawai merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen

dapat mengukur bahwa atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing-masing pegawai.

Bank Riau Kepri Syariah yang disingkat sebagai BRK Syariah adalah satu-satunya perbankan syariah daerah milik Pemerintah Provinsi Riau dan Kepulauan Riau yang berkantor pusat di Pekanbaru. Bank Riau Kepri Syariah memiliki sistem penilaian kinerja karyawan yang berkaitan dengan sistem penilaian unit kerja masing-masing yaitu berupa *Key Performance Indicator* (KPI) untuk menilai performa/kinerja unit kantor yang dinilai setiap triwulan/tahunan dan Sasaran Kinerja Individu (SKI) untuk mengukur kinerja karyawan setiap setahun sekali. Penilaian SKI secara aktif akan membimbing para karyawan dalam setiap unit kerja dalam mencapai sasaran unitnya dalam kerangka mencapai sasaran usaha Bank Riau Kepri Syariah serta memberikan penilaian kinerja dan potensi secara lebih objektif.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah kompetensi/kemampuan karyawan, menurut Kasmir (2016) kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjalankan pekerjaan dengan baik. Faktor kemampuan/kompetensi dapat mempengaruhi kinerja karena dengan kemampuan yang tinggi, maka kinerja pegawai pun akan tercapai. Sebaliknya, apabila kemampuan pegawai rendah atau tidak sesuai dengan keahliannya, maka kinerja pun tidak akan tercapai.

Fenomena kompetensi yang terjadi pada pegawai Bank Riau Kepri Syariah Pekanbaru adalah masih banyak pegawai yang belum memiliki pengetahuan tentang perbankan, hal ini terjadi karena latar belakang pegawai yang berbeda dari yang dibutuhkan dan sikap dari pegawai yang masih belum menerima perubahan-perubahan kerja yang lebih baik. peningkatan kompetensi pekerja harus terus dilakukan untuk dapat mewujudkan kinerja yang diharapkan oleh perusahaan, namun, peningkatan kompetensi saja belum cukup tanpa diimbangi dengan penempatan kerja yang tepat sesuai dengan kemampuan dan keahlian masing-masing pekerja.

Penempatan karyawan merupakan pencocokan atau membandingkan kualifikasi yang dimiliki dengan persyaratan pekerjaan, dan sekaligus memberikan tugas, pekerjaan kepada calon karyawan untuk dilaksanakan. Menurut Karlina (2020) mengungkapkan bahwa penempatan atau *placement* merupakan penempatan seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat dan yang terpenting, penempatan sumber daya manusia harus dilihat sebagai proses pencocokan. Seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaan akan mempengaruhi jumlah dan kualitas kerja karyawan.

Fenomena penempatan yang terjadi adalah latar pendidikan yang tidak sesuai dengan penempatan kerja, contohnya yang terjadi di BRKS Pekanbaru karyawan yang memiliki latar pendidikan manajemen SDM ditempatkan pada bagian manajemen risiko dengan tugas utama mengidentifikasi, mengukur, memantau, dan mengendalikan berbagai jenis risiko yang dapat mempengaruhi kinerja dan kelangsungan usaha bank. Pendidikan yang sesuai untuk manajemen risiko adalah latar pendidikan dengan jurusan akuntansi/manajemen keuangan, alasan tidak

kesesuaian karena tidak memiliki dasar akuntansi atau keuangan proses penempatan pegawai yang tidak tepat akan menyebabkan kinerja yang kurang optimal.

Berdasarkan uraian permasalahan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan sebuah penelitian yang di fokuskan kepada sumber daya manusia. Dari ulasan kinerja, kompetensi, dan penempatan kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *Competence dan Work Placement* terhadap kinerja karyawan PT Bank Riau Kepri Syariah Kantor Pusat Pekanbaru. Sehingga dalam penelitian ini penulis mengambil judul “Pengaruh *Competence Dan Work Placement* Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Riau Kepri Syariah Kantor Pusat Pekanbaru”

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja

Kinerja menurut Mangkunegara (2021) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut (Fahmi, 2018) mengatakan “Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. Pendapat lain Amstron dan Baron dalam Fahmi (2018), “Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Competence

Kompetensi menurut Wibowo (2016) yang mengemukakan bahwa, “kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut”. Dengan demikian kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting sebagai unggulan bidang tersebut.

Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, termasuk diantaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru dan meningkatkan manfaat yang disepakati.

Spencer dan Spencer dalam Wibowo (2016) menyatakan bahwa kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengidentifikasi cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi dan mendukung untuk periode waktu cukup lama.

Work Placement

Menurut Runtuwene *et al* (2016) penempatan kerja adalah suatu proses dimana orang - orang di berikan penempatan, penugasan, pengisian jabatan atau penugasan kembali pada tugas baru atau jabatan yang berbeda secara tepat pada tempat yang

tepat, namun sebelum proses penempatan dilakukan yang terlebih dahulu dilakukan adalah melaksanakan proses seleksi.

Zainal *et al* (2018) penempatan karyawan merupakan suatu pemberian tugas kembali seseorang kepada pekerjaan barunya dalam perusahaan untuk mendapatkan posisi yang dapat diisi sesuai dengan posisi yang dibuat oleh manajer lini yang ditugaskan oleh departemen Sumber Daya Manusia.

Karlina (2020) mengungkapkan bahwa penempatan atau *placement* merupakan penempatan seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat dan yang terpenting, penempatan sumber daya manusia harus dilihat sebagai proses pencocokan. Seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaan akan mempengaruhi jumlah dan kualitas kerja karyawan. Tekkay *et al* (2022) mengemukakan bahwa penempatan karyawan adalah suatu proses pengisian jabatan penugasan kembali terhadap karyawan pada tugas atau jabatan baru atau jabatan yang berbeda. Sebagian besar suatu tugas penempatan ini diambil alih oleh manajemen lini, pada hal ini atasan langsung berhubungan dengan karyawan yang bersangkutan.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Metode deskriptif ini melibatkan pengumpulan data untuk menguji hipotesis atau menjawab pertanyaan tentang pendapat orang atas sebuah isu atau topik. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang didasarkan pada pengumpulan dan analisis data berbentuk angka (numerik) untuk menjelaskan, memprediksi, dan mengontrol fenomena yang diminati. 1 Penelitian kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data numerik yang diolah dengan metode statistik. Dengan metode kuantitatif akan diperoleh signifikansi hubungan antar variabel.

Penelitian ini dilakukan pada Karyawan PT Bank Riau Kepri Syariah Kantor Pusat Pekanbaru, waktu penelitian ini dimulai pada bulan Februari-Agustus

Metode pengumpulan data sampel pada penelitian ini dengan menyebar kuesioner (angket) yang berisi pernyataan yang telah disusun sesuai indikator-indikator dari variabel bebas dan terikat. Jumlah populasi pada penelitian ini adalah sebesar 397 orang, mengingat bahwa jumlah populasi sudah diketahui maka untuk mengetahui sampel menggunakan random sampling. Menurut Sugiyono (2019) “sampling adalah proses yang dilakukan untuk memilih dan mengambil sampel”. Random sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana semua individu dalam populasi baik secara sendiri-sendiri atau bersama-sama diberi kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai anggota sampel. Cara mengetahui jumlah sampel menggunakan rumus Slovin. Berikut rumus dan perhitungannya:

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

$$n = \frac{397}{1 + 397 (0.10)^2}$$

$$n = \frac{397}{1 + 397 (0.10)^2}$$

$$n = \frac{397}{1 + 3,97}$$

$$n = \frac{397}{4,97}$$

$$n = 79,87$$

$$n = 80$$

Berdasarkan perhitungan di atas, dapat diketahui bahwa jumlah karyawan yang akan dijadikan sampel penelitian adalah sebanyak 80 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum. Data yang diolah dianalisis menggunakan analisis deskriptif yang tabel distribusi frekuensi, Min, Max, Mean (rata-rata), Standar Deviasi (SD) (Sugiyono, 2017). Hasil uji statistik deskriptif dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel Hasil Uji Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja (Y)	80	17.00	47.00	33.0875	6.83289
Kompetensi (X1)	80	14.00	43.00	33.5750	6.05413
Penempatan Kerja (X2)	80	12.00	33.00	25.5500	4.94245
Valid N (listwise)	80				

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2025

Berdasarkan tabel diatas hasil uji statistik deskriptif dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel kinerja karyawan (Y) yang diukur dengan 10 item pertanyaan memiliki nilai minimum 17 dan nilai maximum sebesar 47 dengan rata-rata 33.08 dan standar deviasi sebesar 6.832. hasil ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan terdapat hasil data yang dikatakan baik karena nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar deviasi
2. Variabel kompetensi (X1) yang diukur dengan 10 item pertanyaan memiliki nilai minimum 14 dan nilai maximum sebesar 43 dengan rata-rata 33.57 dan standar deviasi sebesar 6.054. hasil ini menunjukkan bahwa kompetensi terdapat hasil data yang dikatakan baik karena nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar deviasi
3. Variabel penempatan kerja (X2) yang diukur dengan 8 item pertanyaan memiliki nilai minimum 12 dan nilai maximum sebesar 33 dengan rata-rata 25.55 dan standar deviasi sebesar 4.942. hasil ini menunjukkan bahwa penempatan terdapat hasil data yang dikatakan baik karena nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar deviasi

Hasil Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang berfungsi untuk melihat apakah suatu alat ukur tersebut valid atau tidak valid. alat ukur yang dimaksud disini adalah pertanyaan-pertanyaan yang ada pada kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid Jika pertanyaan tersebut pada kuesioner bisa mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner (Janna, 2021). Dalam uji pengukuran validitas terdapat 2 macam yaitu Pertama, mengkorelasikan antar skor butir pertanyaan (item) dengan total item. Kedua, mengkorelasikan antar masing- masing skor penanda item dengan total skor konstruk. Pengujian validitas yang mengkorelasikan antar masing-masing skor item indikator dengan total skor konstruk. Tingkat signifikansi yang digunakan yaitu 0,05.

Tabel Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Kinerja (Y)	Item 1	0.738	0,185	Valid
	Item 2	0.519	0,185	Valid
	Item 3	0.616	0,185	Valid
	Item 4	0.410	0,185	Valid
	Item 5	0.373	0,185	Valid
	Item 6	0.631	0,185	Valid
	Item 7	0.778	0,185	Valid
	Item 8	0.373	0,185	Valid
	Item 9	0.644	0,185	Valid
	Item 10	0.623	0,185	Valid
Kompetensi (X1)	Item 1	0.802	0,185	Valid
	Item 2	0.836	0,185	Valid
	Item 3	0.529	0,185	Valid
	Item 4	0.833	0,185	Valid
	Item 5	0.801	0,185	Valid
	Item 6	0.559	0,185	Valid
	Item 7	0.363	0,185	Valid
	Item 8	0.329	0,185	Valid
	Item 9	0.315	0,185	Valid
	Item 10	0.188	0,185	Valid

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Penempatan Kerja (X2)	Item 1	0.789	0,185	Valid
	Item 2	0.787	0,185	Valid
	Item 3	0.422	0,185	Valid
	Item 4	0.695	0,185	Valid
	Item 5	0.545	0,185	Valid
	Item 6	0.729	0,185	Valid
	Item 7	0.279	0,185	Valid
	Item 8	0.894	0,185	Valid

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2025

Berdasarkan tabel 4.9 diatas menunjukkan bahwa semua nilai rhitung lebih besar dari rtabel yaitu sebesar (0.185) artinya semua item pernyataan dari indikator Kinerja, Kompetensi dan penempatan kerja dinyatakan valid. Dengan demikian indikator dari kedua variabel *independent* dan satu variabel *dependent* pada penelitian ini masing-masing layak dan dapat digunakan sebagai pengukuran variabel yang sudah ditetapkan.

Hasil Uji Reliabilitas

Realibilitas menurut Ghazali (2018) merupakan alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variable. Suatu kuisioner dikatakan realibel ataupun handal bila jawaban seorang terhadap pertanyaan konsisten ataupun stabil dari waktu ke waktu. Setelah instrument di uji validitasnya maka langkah berikutnya ialah menguji realibilitasnya. Pengujian realibilitas dilakukan dengan memakai Cronbach Alpha yang dimana apabila nilai Cronbach Alpha 0, 6 hingga suatu instrument dinyatakan realibel dan bila nilai Cronbach Alpha < 0, 6 hingga suatu instrument dinyatakan tidak realibel.

Tabel Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas

Variabel penelitian	Cronbach's alpha	Nilai kritik	keterangan
Y	0.742	0.60	Reliabel
X1	0.750	0.60	Reliabel
X2	0.762	0.60	Reliabel

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2025

Berdasarkan tabel 4.10 diatas dilihat bahwa masing-masing pada setiap variabel dapat diperoleh nilai *Cronbach Alpha* > 0.60 dengan demikian, hasil uji reliabilitas terhadap keseluruhan variabel dinyatakan reliabel.

Hasil Uji Normalitas

Uji Normalitas merupakan sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilaisebaran data pada suatu kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal ataukah tidak menurut (Fahmeyzan et al., 2018). Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel

pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas dapat dilakukan dengan analisis grafik histogram dan grafik normal probability plot dan uji statistik dengan Kolmogorov-Smirnov. Pengambilan keputusan dalam pengujian normalitas data menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov adalah sebagai berikut:

- Jika $\text{Sig.} > \alpha = 0,05$ berarti data sampel yang diambil berdistribusi normal.
- Jika $\text{Sig.} < \alpha = 0,05$ berarti data sampel yang diambil berdistribusi tidak normal.

Tabel Hasil Uji Normalitas (One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test)
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.47609650
Most Extreme Differences	Absolute	.075
	Positive	.072
	Negative	-.075
Test Statistic		.075
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data Olahan Penelitian

Berdasarkan tabel 4.11 dapat dilihat bahwa hasil uji normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dapat diketahui bahwa nilai signifikan sebesar $0,200 > 0,05$ maka disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini memiliki distribusi normal.

Hasil Uji Multikolinearitas

Multikolinieritas adalah adanya suatu hubungan linear yang sempurna antara beberapa atau semua variabel independen. Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antarvariabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Program SPSS, ada beberapa metode yang sering digunakan untuk mendeteksi adanya multikolinieritas, antara lain mengamati nilai VIF dan Tolerance. Batas dari VIF adalah 10 dan nilai dari Tolerance adalah 0,1. Jika nilai VIF lebih besar dari 10 dan nilai Tolerance kurang dari 0,1 maka terjadi multikolinieritas. Bila ada variabel independen yang terkena multikolinieritas, maka penanggulangannya adalah salah satu variabel dikeluarkan (Ghozali, 2018).

Tabel Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a	
	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		

Kompetensi (X1)	.272	3.674
Penempatan Kerja (X2)	.272	3.674

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2025

Berdasarkan tabel 4.12 dapat dilihat bahwa hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa tidak ada variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10 dan *tolerance* kurang dari 0.10 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antara variabel *Competence* dan *Work Placement* dalam model regresi.

Hasil Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan variansi dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variansi dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas (Ghozali, 2018). Untuk melihat adanya heterokedastisitas dilakukan dengan melihat grafik scatterplot antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID, dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah di studentized. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel Hasil Uji Heteroskedastisitas

		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	3.156	1.772		1.781
	Kompetensi (X1)	.027	.099	.059	.272
	Penempatan Kerja (X2)	-.021	.121	-.038	-.173

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2025

Berdasarkan tabel 4.13 hasil uji heteroskedastisitas dengan metode uji glejser dapat diketahui bahwa kedua variabel independen memiliki signifikansi lebih dari 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi terbebas dari heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2019) analisis regresi berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variable dependen (kriterium), bila dua atau lebih variable independen sebagai factor predictor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Metode yang dipakai untuk menganalisis variabel-variabel dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda, guna mengetahui arah, pengaruh dan kekuatan hubungan dari variabel independen terhadap variabel-variabel dependen. Adapun rumus dari regresi linier berganda dari penelitian ini adalah :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja

a = Konstanta

b₁ = Koefisien untuk variabel Kompetensi

b₂ = Koefisien untuk variabel Penempatan Kerja

X₁ = Kompetensi

X₂ = Penempatan Kinerja

e = Error

Suatu penelitian harus memenuhi asumsi regresi asumsi klasik, yaitu tidak terjadi gejala multikolinieritas, heterokedastisitas, autokorelasi dan memiliki distribusi yang normal maupun mendekati normal, sehingga didapatkan hasil penelitian yang *Best Linier Unbased Estimation* (BLUE).

Tabel Hasil Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a		T	Sig.	Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.514	2.906	1.554	.124		
	Kompetensi (X ₁)	.871	.162	.771	.5390	.272	3.674
	Penempatan Kerja (X ₂)	.884	.120	.640	7.347	.000	.272

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2025

Persamaan regresi linier berganda diatas dapat di jelaskan sebagai berikut :

Rumus regresi berganda pada penelitian ini yaitu:

$$Y = 4.514 + 0.871(X_1) + 0.884 (X_2) + e$$

1. Nilai konstanta diketahui bernilai positif sebesar 4.514 jika variabel *independent* yang terdiri dari Kompetensi dan Penempatan Kerja memiliki nilai 0 atau tidak mengalami perubahan maka variabel *dependent* Kinerja tetap bernilai 4.514.
2. Nilai koefisien regresi pada Variasi Produk (X₁) sebesar 0.871 yang menunjukkan bahwa jika Kompetensi (X₁) meningkat 1 satuan, sedangkan variabel lain adalah tetap (konstan) maka Kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0.871.
3. Nilai koefisien regresi pada Penempatan Kerja (X₂) sebesar 0.884 yang menunjukkan bahwa jika Penempatan Kerja (X₂) meningkat 1 satuan, sedangkan variabel lain adalah tetap (konstan) maka Kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0.884.

Uji T

Uji secara persial (uji t) bertujuan untuk mengetahui seberapa beasr pengaruh variabel independen X₁ dan X₂ terhadap variabel dependen (Y) dengan asumsi variabel lainnya adalah konstan (Ghozali, 2018). Pengujian dilakukan dengan 2 arah

dengan tingkat keyakinan sebesar 95% dan dilakukan uji tingkat signifikan pengaruh hubungan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen, dimana tingkat signifikan ditentukan sebesar 5% dan *degree of freedom* (df) = $n - (k + 1)$. Adapun kriteria pengambilan keputusan yang digunakan dalam pengujian ini adalah sebagai berikut :

- (a) Apabila $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, atau $sig \leq \alpha = 0,05$
 1. H_a diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan.
 2. H_0 ditolak karena terdapat pengaruh yang signifikan.
- (b) Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, atau probabilitas $> \alpha = 0,05$
 1. H_a ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan.
 2. H_0 diterima karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan.

Tabel Hasil Uji T

		Unstandardized		Standardized		
		Coefficients		Coefficients ^a		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4.514	2.906		1.554	.124
	Kompetensi (X1)	.871	.162	.771	5.390	.000
	Penempatan Kerja (X2)	.884	.120	.640	7.347	.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2025

Berdasarkan tabel 4.15 diatas dapat dilihat masing-masing nilai t hitung dan signifikansi variabel bebas. Diketahui t tabel pada taraf signifikansi 5% dengan perumusan sebagai berikut :

T tabel : $t (\alpha/2 ; n - k - 1)$

T tabel : $t (0.05/2 ; 80 - 2 - 1)$

T tabel : $t (0.025 ; 77)$

T tabel : 1,991

Dengan demikian dasar pengambilan keputusan jika t hitung $> t_{tabel}$ (1.991) dan nilai sig < 0.05 maka dapat dikatakan bahwa variabel X berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y. Pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial dijelaskan sebagai berikut :

1. Hasil pengujian SPSS untuk hasil Kompetensi (X1) terhadap Kinerja (Y) diperoleh nilai $t_{hitung} = 5.390 > t_{tabel} 1.991$ dengan tingkat nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti variabel Kompetensi (X1) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y), dengan kata lain hipotesis (H_1) diterima.
2. Hasil pengujian SPSS untuk hasil Penempatan Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) diperoleh nilai $t_{hitung} = 7.347 > t_{tabel} 1.991$ dengan tingkat nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti variabel Penempatan Kerja (X2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y), dengan kata lain hipotesis (H_2) diterima.

Uji F

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independent yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap

variabel dependent. Pengambilan keputusan ini berdasarkan perbandingan nilai Fhitung dengan melihat tingkat signifikannya, kemudian membandingkan dengan taraf signifikan yang telah ditetapkan (5% atau 0.05) dengan derajat keyakinan tertentu (Ghozali, 2017)

Dengan derajat keyakinan tertentu (Ghozali, 2017):

Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_a ditolak

Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka H_a diterima

Adapun nilai f_{tabel} pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

$F_{tabel} = (k : n-k)$

$F_{tabel} = (2 : 80 - 2)$

$F_{tabel} = (df\ 3 : 78)$

$F_{tabel} = 3.11$

Untuk melihat hasil uji f yang dilakukan pada SPSS 2.6 dapat dilihat pada tabel dibawah :

Tabel Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2105.588	2	1052.794	51.216	.000 ^b
	Residual	1582.800	77	20.556		
	Total	3688.388	79			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Penempatan Kerja (X2), Kompetensi (X1)

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.16 diatas dilihat nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau $51.216 > 3.11$. Tingkat signifikan sebesar $0,00 < 0,05$ maka H_0 ditolak H_3 diterima, dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi (X1) dan Penempatan Kerja (X2), secara simultan dan Bersama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui presentase variabel independen secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah anatara 0 -1. Jika koefisien determinasi = 1, artinya variabel independen memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen. Jika koefisie determinasi = 0, artinya variabel independen tidak mampu menjelaskan pengaruhnya terhdapa variabel dependen.

Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.756 ^a	.571	.560	4.53385

a. Predictors: (Constant), Penempatan Kerja (X2), Kompetensi (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2025

$KD = R^2 \times 100\%$

$KD = 0.571 \times 100\%$

Keterangan :

KD : Koefisien Determinasi

R^2 : Nilai koefisien korelasi

Berdasarkan tabel 4.17 diatas, hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat sebagai berikut :

1. Nilai koefisien korelasi (R) adalah 0.571 untuk penelitian kuat atau tidaknya hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen maka kriteria pengambilan keputusannya dengan variabel dependen maka kriteria pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut :

0,00 – 0,199 = Sangat Rendah

0,20 – 0,399 = Rendah

0,4 – 0,599 = Sedang

0,6 – 0,799 = Kuat

0,8 – 1,00 = Sangat Kuat

Berdasarkan kriteria tersebut, maka dapat diketahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dalam penelitian ini adalah sedang karena nilai koefisien korelasi (R) adalah 0,571.

2. Nilai *adjusted R Square* sebesar 0.560 (56.0%), hal ini menunjukkan bahwa dengan menggunakan model regresi yang didapatkan dimana variabel independen Kompetensi (X1) dan Penempatan Kerja (X2) memiliki pengaruh terhadap Kinerja sebesar 56.0%. sedangkan sisanya 44.0%, dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil pemaparan dan pembahasan data di atas maka kesimpulan dari hasil penelitian adalah:

1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Riau Kepri Syariah.
2. Penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Riau Kepri Syariah.
3. Berdasarkan hasil penelitian kompetensi dan penempatan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BankRiau Kepri Kantor Pusat Pekanbaru.
4. Dan hasil uji koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) diperoleh nilai sebesar 56,0% dapat dijelaskan oleh variabel kompetensi dan penempatan kerja, yang sisanya sebesar 44,0% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskandalam penelitian ini.

Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian mengenai pengaruh kompetensi dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan Bank Riau Kepri Syariah, peneliti mengajukan beberapa saran yang dapat dijadikan solusi dari permasalahan dan dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi manajemen sumber daya manusia Bank Riau

Kepri Syariah dalam mengambil kebijakan manajemennya untuk peningkatan kinerja karyawan:

1. Untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan, perusahaan perlu memberikan perhatian lebih dan mengoptimalkan kompetensi yang dimiliki oleh setiap individu. Upaya ini dapat menjaga konsistensi karyawan dalam menjalankan tugasnya. Salah satu langkah yang dapat dilakukan adalah melalui penyediaan pelatihan dan pemberian peluang untuk melanjutkan pendidikan, sehingga pengetahuan, keterampilan, dan karakter karyawan dapat berkembang sesuai dengan bidang pekerjaannya, dan pada akhirnya berdampak positif terhadap peningkatan kinerja.
2. Agar penempatan kerja dapat berjalan optimal, Bank Riau Kepri Syariah sebaiknya lebih cermat dalam menyeleksi dan menempatkan karyawan sejak proses rekrutmen. Selain itu, aspek kesehatan fisik dan mental serta status perkawinan karyawan juga perlu menjadi bahan pertimbangan, karena faktor-faktor tersebut dapat memengaruhi performa kerja. Dengan mempertimbangkan penempatan secara menyeluruh dan bijak, setiap karyawan diharapkan mampu memberikan kontribusi positif dalam mendukung pencapaian target dan kinerja perusahaan secara keseluruhan.
3. Untuk mendorong peningkatan kinerja karyawan, Bank Riau Kepri Syariah perlu mengoptimalkan potensi kompetensi yang dimiliki oleh karyawan serta memastikan penerapan strategi penempatan kerja yang tepat. Kedua aspek tersebut, yakni kompetensi dan penempatan kerja, memiliki peran yang saling mendukung dalam menunjang produktivitas karyawan. Semakin tinggi tingkat kompetensi dan semakin tepat penempatan kerja, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Dengan demikian, setiap tugas dapat dilaksanakan sesuai dengan rencana kerja yang telah ditetapkan, sehingga kinerja Bank Riau

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- A.E. Tekkay., O.S. Nelwan., M.H.Ch. Pandowo. 2022. Pengaruh Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Brawijaya Group Indonesia. ISSN 2303-1174. *urnal EMBA Vol.10 No.1 Januari 2022*, Hal. 1315-1325.
- Fahmi, Irham. 2018. *Manajemen Kinerja*, Alfabeta, Bandung.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Karlina Eulin, R. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Mangkunegara. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Patricia Runtuwene, Bernhard Tewal, C. M. 2016. Pengaruh Penempatan Kerja, Mutasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulutgo Manado. 16(01), 269–279.
- Runtuwene, Bernhard Tewal, C. M. 2016. Pengaruh Penempatan Kerja, Mutasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulutgo Manado. 16(01), 269–279.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, penerbit. Alfabeta, Bandung.
- Tekkay, AE., Nelwan, OS dan Pandowo, M.H.Ch. 2022. Pengaruh Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Brawijaya Group

- Indonesia. Jurnal EMBA Vol.10 No.1 Januari 2022, Hal. 1315-1325
- Wibowo. 2016. Manajemen Kinerja. Edisi Kelima. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Zainal, V. R., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Kasmir*. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT. Rajagrafindo Persada.