

PENGARUH KOMPETENSI, PENEMPATAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UPT PENGOLAHAN KAYU DI KABUPATEN SIDOARJO

Mohamad Faris Pribadi
Faris10muhamad@gmail.com
Sonang Sitohang

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of competence, placement and organizational culture on the performance of employees of the UPT Wood Processing company in Sidoarjo Regency. The population is all permanent employees of this company, totaling 40 people and all of them are used as respondents who are determined by saturated samples. Collect primary data using questionnaires, data analysis with multiple linear regression. The results showed that competence had a significant positive effect on employee performance at the UPT Wood Processing company in Sidoarjo Regency. This shows that the suitability between the characteristics of the competencies possessed by employees and the characteristics required by the job will support the improvement of employee performance. Placement has a significant positive effect on employee performance at the UPT Wood Processing company in Sidoarjo Regency. This shows that the placement of employees according to their expertise (skills, knowledge and education level) which is often referred to as the right man and right place will support the improvement of employee performance. Organizational culture has a positive and significant effect on employee performance at the UPT Wood Processing company in Sidoarjo Regency. This shows that the compatibility between employee work culture and organizational culture will support employee performance improvement.

Keywords: competence, placement, organizational culture, and employee performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi, Penempatan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan perusahaan UPT Pengolahan Kayu di Kabupaten Sidoarjo. Populasi adalah semua karyawan tetap perusahaan ini yang berjumlah 40 orang dan semuanya dijadikan sebagai responden yang ditentukan dengan sampel jenuh. Mengumpulkan data primer dengan menggunakan kuisisioner, analisis data dengan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan UPT Pengolahan Kayu di Kabupaten Sidoarjo. Hal tersebut menunjukkan bahwa kesesuaian antara karakteristik kompetensi yang dimiliki karyawan dengan karakteristik yang dibutuhkan pekerjaan, maka akan mendukung peningkatan kinerja karyawan. Penempatan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan UPT Pengolahan Kayu di Kabupaten Sidoarjo. Hal tersebut menunjukkan bahwa penempatan karyawan yang sesuai dengan keahlian (keterampilan, pengetahuan dan tingkat pendidikan) yang sering disebut sebagai *the right man and right place* akan mendukung peningkatan kinerja karyawan. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan UPT Pengolahan Kayu di Kabupaten Sidoarjo. Hal tersebut menunjukkan bahwa kesesuaian antara budaya kerja karyawan dan budaya organisasi akan mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Kata kunci: kompetensi, penempatan, budaya organisasi, dan kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu elemen paling penting dalam menggerakkan semua aktivitas dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuannya. Pentingnya MSDM tidak terlepas dari berbagai perkembangan dan kemajuan yang dicapai

dibidang ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK). Dampak dari berbagai kemajuan tersebut dapat bersifat positif dan juga negatif terutama dalam meningkatkan efisiensi, efektivitas dan produktivitasnya. Metode kerja dan peralatan kantor sudah mulai semarak dikehidupan dan jalannya organisasi dan tantangan baru mulai muncul.

Perusahaan UPT Pengolahan Kayu di Kabupaten Sidoarjo merupakan suatu perusahaan yang bergerak di bidang produksi dan pemasaran kayu olahan seperti pintu, kusen dan produk kayu lainnya. Pusat operasional perusahaan ini di Kabupaten Sidoarjo dan telah beroperasi secara efektif semenjak 10 tahun lalu. Karyawan yang bekerja di perusahaan ini dituntut harus memiliki kompetensi dalam melaksanakan pekerjaannya baik pada bagian produksi maupun kegiatan pemasaran produk secara langsung untuk mempertahankan eksistensi perusahaan, penempatan karyawan sesuai dengan latar belakang pendidikan dan kompetensi, karyawan yang mampu beradaptasi terhadap budaya perusahaan. Namun demikian semenjak 3 tahun terakhir perusahaan ini mengalami masalah dimana penjualan produknya yaitu aneka kayu olahan menunjukkan tren penurunan baik dari volume maupun dari nilai penjualan. Faktor Penyebabnya samapai saat ini belum diketahui secara pasti. Adapun data penjualan produk kayu olahan terjual seperti ditunjukkan pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1
Data pemasaran Produk UPT Kayu Olahan di Kabupaten Sidoarjo

No	Code Produk	Tahun (Unit)			
		2016	2017	2018	2019
1	PPT	2.400	2.310	2.220	2.190
2	PJd	1.600	1.540	1.480	1.460
3	PKS	1.200	1.155	1.110	1.090
4	AK.O	1.200	1.155	1.110	1.090
Total		8.000	7.700	7.400	7.300

Sumber. UPT Kayu Olahan Kab. Sidoarjo, diolah (2021)

Data pada Tabel 1 di atas menunjukkan bahwa produk kayu olahan yang dapat dipasarkan oleh UPT Kayu Olahan di Kabupaten Sidoarjo untuk semua kode produk yang terdiri dari PPT, PJD, PKS, AK.O tahun 2016 sebanyak 8.000 unit dan pada tahun 2017 sejumlah 7.700 unit menunjukkan adanya penurunan sebesar 300 unit (3,75%). Produk kayu olahan dapat dipasarkan sebanyak 7.400 unit pada tahun 2018. Hal ini menunjukkan adanya penurunan sebesar 300 unit (4,095%). Sedang pada tahun 2019 sebanyak 7.300 unit (1,36%) dibandingkan tahun sebelumnya.

Menurut Sedarmayanti (2017:285), (Hutapea dan Thoha, 2008:27). mengatakan bahwa faktor Kompetensi karyawan yang tidak memadai mengakibatkan kinerja yang relatif rendah. Hasil penelitian Ariyanto (2015) menjelaskan bahwa Kompetensi dan pelatihan secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Tingkat keeratan hubungan antara kompetensi dengan kinerja adalah kuat.

Faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah penempatan (*placement*) (Hasibuan:2009). (Siswanto (2010: 162) Menurut Hasibuan (2009:45) proses, pengarahan dan 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. Kaitan antara kompetensi karyawan dengan penempatannya yang tepat dalam suatu perusahaan bukan saja dapat dilihat dari kinerja yang handal, tetapi dapat juga dilihat dari motivasi dan disiplin kerja karyawan yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya (Hasibuan,2009:45). Hasil penelitian Devi *et al* (2016), Mansur (2017) menunjukkan bahwa penempatan yang diindikasikan oleh pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan sikap berpengaruh langsung terhadap kinerja

karyawan. Namun Temuan Yuniasih dan Mulialestari (2016) menyatakan bahwa penempatan tenaga kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya masih ditemukan adanya gap teori dimana dalam penelitian terdahulu ada yang menyatakan bahwa penempatan tenaga kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan sedang sebagian peneliti melaporkan bahwa penempatan tenaga kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Disamping faktor kompetensi dan penempatan tenaga kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Robbin:1996:289). Menurut Robbin budaya organisasi adalah sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi-organisasi lainnya. Dan budaya organisasi memiliki peranan yang penting dalam memotivasi dan meningkatkan efektivitas kerja suatu organisasi, baik itu dalam jangka pendek atau jangka panjang. Disamping hal tersebut, budaya organisasi juga bisa dijadikan sebagai alat (*tools*) dalam menentukan arah organisasi dan sasaran juga mengarahkan apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan oleh para *share holder* maupun *stake holder* dalam operasional perusahaan. Artinya budaya organisasi merupakan suatu norma dan juga nilai-nilai perilaku yang harus dipahami serta diterima dan diaplikasikan oleh setiap anggota organisasi dan juga digunakan sebagai dasar dalam aturan perilaku di dalam perusahaan tersebut untuk mencapai sasaran organisasi baik jangka pendek maupun jangka panjang.

Hasil penelitian Kurniawan (2017) menunjukkan bahwa Budaya Organisasi, motivasi, dan kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian juga Putra (2015) melaporkan hasil penelitiannya bahwa Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Namun Hasil penelitian Hasmin (2016), mengidentifikasi bahwa Budaya Organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat gap terhadap beberapa penelitian terdahulu seperti hasil penelitian Kurniawan (2017), Putra (2015), dan Hasmin (2016). Berdasarkan latar belakang yang diutarakan di atas, maka penulis bermaksud untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kompetensi, Penempatan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada UPT Pengolahan Kayu di Kabupaten Sidoarjo

TINJAUAN TEORITIS

Kompetensi

Sedarmayanti (2017:296), Wibowo (2007:110), (Spensesr:1993:67) menyatakan bahwa kompetensi adalah kemampuan untuk menerapkan atau menggunakan sekumpulan pengetahuan, keterampilan, yang dibutuhkan seseorang untuk menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu (fungsi kerja kritis). Usman (2006:4) menyebutkan bahwa seseorang disebut kompeten apabila telah memiliki kecakapan bekerja pada bidang tertentu, dengan demikian kompetensi juga diartikan sebagai suatu hal yang menggambarkan kualifikasi atau kemampuan seseorang, baik yang kualitatif maupun kuantitatif sehingga orang bersangkutan memiliki kinerja yang handal. Artinya karyawan yang memiliki kompetensi akan memiliki kinerja yang baik. Brockbank.W.(1999) bahwa setiap organisasi akan dapat meraih keberhasilannya jika para anggota organisasi memiliki kompetensi karena kompetensi bermanfaat: (1) Sebagai prediktor kesuksesan kerja, (2) Merekrut karyawan yang handal, (3) Perusahaan telah berhasil menentukan kompetensi apa saja yang diperlukan suatu posisi tertentu, maka dengan mudah untuk menjadi kriteria dasar dalam rekrutmen karyawan baru, (4) Menjadi dasar dalam penilaian dan pengembangan karyawan di masa mendatang.

Menurut Michael (2000:56) terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi karyawan, yang meliputi: 1) Faktor Keyakinan dan nilai-nilai, 2)

Faktor Keterampilan, 3) Faktor Pengalaman, 4) Faktor Karakteristik Kepribadian. 5) Faktor Motivasi. 6) Faktor Isu emosional, 7) Faktor Kemampuan intelektual. Sedang Michael (2000:309) menyebutkan adanya faktor-faktor yang dapat dipergunakan untuk memperbaiki hambatan kompetensi tersebut, yaitu : 1) Melakukan perbaikan kompetensi, 2) Meningkatkan Harapan (*RaisingExpectations*), 3) Mengidentifikasi Hambatan (*identifyingbarries*). 4) Memasukkan mekanisme dukungan (*includingsupport mechanism*). Berdasarkan uraian tentang kompetensi sebagaimana diutarakan di atas, maka variabel Kompetensi dalam penelitian ini diindikasikan oleh enam Indikator Merujuk pada Gordon dalam Edy Sutrisno (2011:204) yang terdiri dari: 1). Pengetahuan (*knowledge*), 2) Pemahaman (*understanding*), 3) Kemampuan/Keterampilan (*skill*), 4)Nilai (*value*), 5) Sikap (*attitude*), 6) Minat (*interest*)

Penempatan

Penempatan adalah penugasan karyawan dalam suatu perusahaan. Sedarmayanti (2017:64), mengutarakan dengan menempatkan SDM yang tepat tidak saja menguntungkan organisasi perusahaan, tetapi juga menguntungkan SDM itu sendiri. Penempatan tenaga kerja adalah penugasan seseorang pada suatu jabatan yang sesuai dengan keahlian dan keterampilan yang dimilikinya dalam suatu perusahaan (Sastrohadiwiryo, 2010:163), (Ardhana,2012:82), (Mangkuprawira:2004), Schuler dan Jacson (2007:276), Rivai dan Sagala (2013:198). Berpendapat senada bahwa “penempatan karyawan adalah suatu proses pemberian tugas dan pekerjaan setelah lulus dalam seleksi untuk dilaksanakan secara continue dan wewenang serta tanggung jawab yang melekat sebesar porsi dan komposisi yang ditetapkan serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko yang mungkin terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang dan tanggung jawab tersebut”.

Mathis Jackson dan Jhon (2011), bahwa “penempatan kerja adalah proses menempatkan seseorang keposisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya, maka akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan”. Artinya penempatan tenaga kerja yang sesuai dengan latar belakang pendidikan, kemampuan, dan kompetensi merupakan salah satu jaminan bahwa tenaga kerja yang bersangkutan akan bekerja dengan baik dan memiliki kinerja yang baik pula. Kesalahan dalam menenmpatkan tenaga kerja maka resiko yang akan ditanggung oleh perusahaan adalah tidak akan tercapainya tujuan dan sasaran perusahaan yang mengakibatkan perusahaan tersebut akan mengalami kerugian besar (Sastrohadiwiryo, 2012:56). Dalam proses penempatan yang tepat maka karyawan dalam melakukan pekerjaan akan lebih giat. Faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilannya sebagaimana dinyatakan oleh Mangkuprawira (2014:171) yang meliputi sebagai berikut: 1) Fakror Reorganisasi, 2) Faktor atrisi, 3) Faktor kecenderungan perekonomian. Berdasarkan penjelasan tentang teori penempatan yang diutarakan di atas maka variabel penempatan dalam penelitian ini diindikasikan oleh 5 (lima) indikator merujuk pada Suwanto dan Yuniarsih. (2013) yang terdiri dari, 1) Tingkat Pendidikan, 2) Tingkat Pengetahuan, 3) Keterampilan, 4) Pengalaman 5) Faktor Usia.

Budaya Organisasi

Yateno (2020:327), Schein (2001:29), Ivancevich, *et al.* (2006:121) menjelaskan senada bahwa budaya organisasi adalah suatu sistim makna bersama yang dianut oleh anggota anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain. Robbins (2012), Susanto, (2007) Budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang dianggap penting dan diyakini kebenarannya oleh setiap anggota perusahaan untuk digunakan dalam memecahkan masalah eksternal maupun internal yang terjadi dalam perusahaan itu sendiri.

Menurut Yateno (2020:327) Pada umumnya dalam budaya organisasi terdapat beberapa karakteristik utama yang secara keseluruhan merupakan hakikat budaya suatu

organisasi sesuai dengan visi dan misinya. Karakteristik tersebut adalah sebagai berikut, (a) Kemampuan Inovasi dan keberanian mengambil risiko, (b) Prioritas pada hal-hal rinci (c) Orientasi hasil, (d) Orientasi orang, (e) Orientasi tim, (g) Stabilitas,

Terbentuknya Budaya Organisasi menurut Yateno (2020:333) menjelaskan budaya organisasi adalah merupakan pedoman bagi setiap karyawan yang bekerja dalam perusahaan. Dan terdapat beberapa faktor yang berpengaruh terhadap pembentukan budaya organisasi yaitu sebagai berikut, (a) faktor lingkungan usaha, (b) Faktor Values dari perusahaan, (c) Faktor Ketelaudanan, (d) Faktor pelaksanaan *rites and ritual*, (e) Jaringan budaya,

Menurut Siswanto dan Sucipto, (2008:146) bahwa budaya organisasi yang ada di dalam organisasi bisa kuat dan bisa lemah. Dalam perusahaan budaya dikatakan kuat apabila nilai-nilai, sikap, dan kepercayaan bersama tersebut dipahami serta dianut dengan teguh dan komitmen tinggi, sehingga rasa kebersamaan dapat tercipta dan sebaliknya budaya organisasi yang lemah tercermin, pada kurangnya komitmen karyawan terhadap nilai-nilai kepercayaan dan sikap-sikap bersama yang biasanya dilakukan atau disepakati. Dengan terbentuknya budaya organisasi yang kuat dalam suatu perusahaan maka akan memberikan fungsi bagi perusahaan tersebut sebagai berikut, memudahkan koordinasi aktivitas dalam organisasi. dapat menghemat komunikasi antar individu atau anggota, karena adanya sikap dan kebersamaan dalam menganut nilai-nilai yang ada, terciptanya keharmonisan hubungan dan kerjasama antar karyawan, sehingga motivasi kerja meningkat, terciptanya kelancaran aktivitas organisasi, meningkatkan efektivitas organisasi., pengambilan setiap keputusan dapat dilakukan dengan cepat dan mudah. Yateno (2020:327) menyatakan terbentuknya suatu budaya organisasi dalam lingkungan kerja akan mendorong keberhasilan perusahaan yang bersangkutan. Artinya bahwa budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan tentang budaya organisasi seperti di utarakan di atas, maka variabel budaya organisasi dalam penelitian ini di bentuk oleh 6 (enam) indikator merujuk pada Robbins (2012: 480) yang terdiri dari, 1) Nilai-nilai organisasi, 2) Dukungan manajemen, 3) Sistem ketidakseimbangan, 4) Toleransi dalam berbagi kesalahan sebagai peluang untuk belajar, 5) Orientasi pada rincian (detil) pekerjaan, 6) Orientasi pada tim.

Kinerja Karyawan

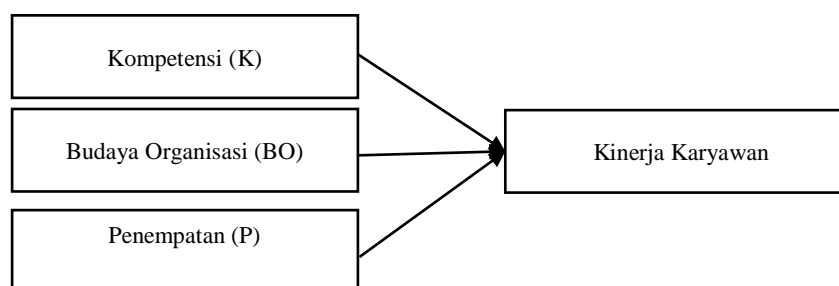
Menurut Campbell dalam Kaswan (2019:151) kinerja pegawai menggambarkan perilaku yang dilakukan selama ditempat kerja yang memberikan kontribusi terhadap tujuan organisasi. Kinerja atau prestasi kerja merupakan cerminan hasil yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang. Prawirosentono (2008:2) mempertegas bahwa "Kinerja atau dalam bahasa Inggris adalah performance" yaitu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Lebih jauh menurut Rivai (2011:58), Mangkunegara (2010: 67) menyatakan bahwa kinerja karyawan dapat dinilai dari aspek sebagai berikut yaitu, a) Kemampuan atas pekerjaan, b) Kuantitas kecepatan menyelesaikan pekerjaan, 3) Ketelitian atau keakuratan, 4) Loyalitas, 5) Inisiatif, 6) Kerjasama. Menurut Rivai (2011:313), Mathis dan Jackson (2009: 393), tujuan penilaian kinerja karyawan adalah untuk mengendalikan perilaku karyawan sebagai instrumen untuk memberikan ganjaran dan mengancam., mengambil keputusan mengenai kenaikan gaji dan promosi, menemaptkan karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan tertentu. Menurut Mangkunegara (2014:16) terdapat banyak faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu a) Faktor Individu. b) Faktor Lingkungan Organisasi. Faktor lingkungan kerja organisasi sangat mendukung individu dalam mencapai kinerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas

yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi yang efektif, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja yang respek dan dinamis, peluang berkarir dan fasilitas kerja yang relatif memadai. Berdasarkan uraian tentang kinerja karyawan yang diutarakan di atas, maka variabel kinerja karyawan diukur dengan menggunakan 4 (empat) indikator merujuk pada Mangkunegara (2014: 61) yang terdiri dari: 1) Kuantitas Kerja, 2) Kualitas kerja, 3) Kerja Sama, 4). Inisiatif.

Rerangka Konseptual

Kerangka konseptual menjelaskan secara singkat tentang topik yang akan dibahas dalam suatu penelitian. Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar 1 sebagai berikut.



Gambar 1
Rerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan: pasal 1 (10), "Kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan". Sedarmayanti (2017:6) menandakan bahwa karyawan yang memiliki kinerja yang baik didukung oleh faktor produktivitas karyawan yang tinggi. Sehingga produk yang dihasilkan akan dapat bersaing dengan produk yang sama dari perusahaan lain. Spenser (1993:56) berpendapat senada bahwa Jika seseorang yang memiliki posisi telah memiliki kompetensi yang dijadikan syarat pada posisinya, maka dia dapat diprediksikan akan sukses dalam melaksanakan pekerjaannya karena memiliki kinerja yang baik.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ilman Ataunur dan Eny Ariyanto (2015) dan Sari Wahyuni (2019) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian yang dilakukan Rosmaini dan Hasrudy Tanjung (2019) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan

H₁: Kompetensi Berpengaruh terhadap Kinerja karyawan

Pengaruh Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan

Ardhana *et al* (2012:82), mempertegas bahwa "penempatan SDM adalah suatu proses pemberian tugas dan pekerjaan setelah lulus dalam seleksi untuk dilaksanakan secara continue dan wewenang serta tanggung jawab yang melekat sebesar porsi dan komposisi yang ditetapkan serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko yang mungkin terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang dan tanggung jawab tersebut. Lebih rinci menurut Schuler dan Jacson (2007: 276) penempatan karyawan sesuai dengan persyaratan seseorang dengan jabatan yang akan dipegangnya berdasarkan pada kebutuhan jabatan dan pengetahuan, ketrampilan, kemampuan dan kepribadian karyawan tersebut. Artinya kesesuaian penempatan tenaga kerja pada posisi yang diharapkan dengan alasan latar

belakang pendidikan, kemampuan dan kompetensinya akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang bersangkutan.

Namun menurut Sastrohadiwiryo (2010), menjelaskan terdapat beberapa faktor yang harus dipertimbangkan agar penempatan tenaga kerja tersebut tepat sasaran dan tepat guna baik bagi tenagakerja yang bersangkutan maupun bagi organisasi dimana tenaga kerja tersebut melaksanakan tugasnya yaitu; prestasi akademis yang dimiliki tenaga kerja selama mengikuti pendidikan sebelumnya harus dipertimbangkan, khususnya dalam penempatan tenaga kerja tersebut untuk menyelesaikan tugas pekerjaan, serta tanggung jawab yang bermuara pada meningkatnya kinerja karyawan yang bersangkutan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Cici Rosita Devi, Eko Agus Susilo, dan Anandhayu Mahatma Ratri (2016) dan Mansur (2017) menyatakan bahwa penempatan tenaga kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian yang dilakukan Yuyun Yuniasih dan Syarag Mulialestari (2016) menyatakan bahwa penempatan tenaga kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan

H₂: Penempatan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasi adalah nilai-nilai yang dianggap penting dan diyakini kebenarannya oleh setiap anggota perusahaan untuk digunakan dalam memecahkan masalah eksternal maupun internal yang terjadi dalam perusahaan itu sendiri. Oleh karena itu budaya organisasi merupakan falsafah yang diciptakan oleh pendiri (*founder*) perusahaan dan kemudian dikembangkan untuk dijadikan pegangan dalam bersikap dan bertindak bagi seluruh karyawan yang bekerja dalam perusahaan tersebut (Schein, 2010:29). Ivancevich, *et al.* (2006:121)

Dari pernyataan ini jelas digambarkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal inilah yang mendasari sehingga perusahaan selalu menanamkan budaya organisasi yang sudah mendarah daging secara berkelanjutan pada suatu perusahaan bagi karyawan yang sudah lama bekerja dan karyawan yang baru bergabung dalam suatu perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Donny Kurniawan (2017) dan Siswanto Wijaya Putra (2015) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian yang dilakukan Ely Hasmin (2016) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan.

H₃: Budaya Organisasi Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah *explanatory research*. Sugiyono (2016:19) menyatakan bahwa *explanatory research* atau disebut juga penelitian verifikatif bertujuan untuk memperoleh kebenaran melalui pengujian hipotesis sebab akibat antara variabel yang diteliti. Peneliti menggunakan jenis ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi, Penempatan, dan Budaya Organisasi, terhadap Kinerja Karyawan UPT Pengolahan Kayu di Kabupaten Sidoarjo.

Populasi pada penelitian ini adalah 40 orang Karyawan tetap yang sudah memiliki pengalaman kerja selama satu tahun pada perusahaan UPT Pengolahan Kayu di Kabupaten Sidoarjo dan menggunakan metode sensus dimana semua anggota populasi dijadikan responden (sampel jenuh). Dalam penelitian ini menggunakan dua jenis variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat, yang terdiri dari:

1. Variabel Bebas (X) meliputi, Kompetensi (X1), Penempatan (X2), Budaya Organisasi (X3).
2. Variabel Terikat (Y) Kinerja Karyawan.

Dalam penelitian ini menggunakan jenis data primer yang dikumpulkan dengan menggunakan kuisioner, data tersebut terkait dengan Kompetensi, Penempatan, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan perusahaan UPT Pengolahan Kayu di Kabupaten Sidoarjo. Untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih digunakan analisis regresi berganda. Selain itu analisis regresi linear berganda juga menggambarkan arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen.. Adapun persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$KK = a + \beta_1 K + \beta_2 P + \beta_3 BO + e$$

Dimana :

- KK = Variabel dependen Kinerja Karyawan
 a = Bilangan konstanta
 $\beta_{1,2,3}$ = Koefisien regresi dari variabel independen
 K = Kompetensi
 P = Penempatan
 BO = Budaya Organisasi.
 e = Faktor pengganggu dari luar model (standar error)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil uji validitas pada variabel Kompetensi (K) terdiri dari 6 item semuanya valid, pada variabel penempatan (P) terdiri dari 5 item semuanya valid, pada variabel Budaya Organisasi (BO) 6 item semuanya valid dan variabel kinerja karyawan 10 item semuanya valid. Hasil uji realibilitas menunjukkan bahwa seluruh hasil uji realibilitas, Kompetensi (K), 0,883, Penempatan (P) 0,841, Budaya Organisasi (BO) 0,800. Hal ini mengindikasikan bahwa semua variabel sudah realibel.

Tabel 2
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	0,100	0,813		0,123	0,903
Kompetensi (K)	0,713	0,212	0,545	3,367	0,002
Penempatan (P)	0,200	0,097	0,173	2,054	0,046
Budaya Organisasi (BO)	0,385	0,174	0,345	2,208	0,032

Sumber: Data Sekunder, diolah (2021)

Berdasarkan output SPSS pada Tabel *Coefficient* maka persamaan regresi dapat diformulasikan sebagai berikut:

$$KK = 0,100 + 0,713 K + 0,200 P + 0,385 BO + \epsilon_r$$

Dari persamaan tersebut di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Konstanta sebesar 0,100 menunjukkan besarnya pengaruh Kompetensi (K), Penempatan (P), dan Budaya Organisasi (BO) terhadap Kinerja Karyawan (KK), apabila variabel bebas tersebut tidak berubah, maka diprediksikan Kinerja Karyawan sebesar 0,100 satuan.
- Koefisien regresi untuk Kompetensi (K) sebesar 0,713, berarti jika Kompetensi (K) naik sebesar 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (KK) akan mengalami kenaikan sebesar 0,713 satuan, dengan anggapan variabel bebas lainnya tetap.
- Koefisien regresi untuk Penempatan (P) sebesar 0,200, berarti jika Penempatan (P) naik sebesar 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (KK) akan mengalami kenaikan sebesar 0,200 satuan, dengan anggapan variabel bebas lainnya tetap.

- d. Koefisien regresi untuk Budaya Organisasi (BO) sebesar 0,385, berarti jika Budaya Organisasi (X_3) naik sebesar 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (KK) akan mengalami kenaikan sebesar 0,385 satuan, dengan anggapan variabel bebas lainnya tetap.

Tabel 3
Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,802 ^a	643	586	4568.303	.948

Sumber: Data Sekunder, diolah (2021)

R square sebesar 0,643 atau 64,3%. artinya pengaruh Kompetensi (K), Penempatan (P), Budaya Organisasi (BO) terhadap Kinerja Karyawan (KK) sebesar 64,3%. Sedangkan sisanya sebesar 35,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diketahui dan tidak digunakan dalam analisis regresi ini. Pada Tabel juga menunjukkan *adjusted R Square* 0,586 (selalu lebih kecil dari *R Square*). Hal ini berarti 58,6% variasi dijelaskan oleh variasi dari ketiga variabel independen tersebut Sedangkan sisanya 41,4% dijelaskan oleh variabel variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 4
Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10,894	3	3,6313	37,787	,000 ^b
	Residual	4,419	46	0,0961		
	Total	15,313	49			

Sumber: Data Sekunder, diolah (2021)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi layak digunakan untuk memprediksi pengaruh Kompetensi, Penempatan, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar $\alpha = 0,05$. Hasil pengolahan data pada SPSS 21 menunjukkan bahwa nilai signifikansi F 0,000 < dari 0,05. Berdasarkan hasil Uji F tersebut di atas, menunjukkan bahwa nilai F sebesar 37,787 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi, penempatan dan budaya organisasi dapat menjelaskan kinerja karyawan dan layak untuk dijadikan sebagai model penelitian ini.

Tabel 5
Hasil Uji Hipotesis

Model	T	Sig.	Keterangan
1 (Constant)	0,123	0,903	
Kompetensi (K)	3,367	0,002	Signifikan
Penempatan (P)	2,054	0,046	Signifikan
Budaya Organisasi (BO)	2,208	0,032	Signifikan

Sumber: Data Sekunder, diolah (2021)

Uji t digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh dari suatu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variabel dependen. Uji t pada penelitian ini dilakukan dengan membandingkan signifikansi t dengan (α) sebesar 0,05. Apabila diperoleh *sig-value* < 0,05 dapat disimpulkan signifikan, sebaliknya jika *sig-value* > 0,05 maka disimpulkan tidak signifikan. Untuk menguji masing - masing variabel Kompetensi (K), Penempatan (P), Budaya Organisasi (BO) dalam penelitian ini dilakukan sebagai berikut:

- a. Variabel Kompetensi: Berdasarkan nilai signifikansi atau p-value = 0,002 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama (H_1) yang menyatakan Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima
- b. Variabel Penempatan: Berdasarkan nilai signifikansi atau p-value = 0,046 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua (H_2) yang menyatakan Penempatan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan diterima
- c. Variabel Budaya Organisasi: Berdasarkan nilai signifikansi atau p-value = 0,032 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga (H_3) yang menyatakan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima.

Pembahasan

Kompetensi berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda (Tabel 2) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedarmayanti (2017:296) menyatakan bahwa kompetensi sebagai kecakapan, keterampilan, dan kemampuan untuk menerapkan atau menggunakan sekumpulan pengetahuan, keterampilan, yang dibutuhkan seseorang untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu (fungsi kerja kritis).

Hasil penelitian Ataunur dan Ariyanto (2015) menjelaskan bahwa Kompetensi dan Pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Adaro Energy Tbk. Hasil temuan ini juga searah dengan hasil penelitian Sari Wahyuni (2019) bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dimana variabel kompetensi dikombinasikan dengan variabel Karakteristik Individu, Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Namun hasil penelitian Rosmaini dan Hasrudy Tanjung (2019) Menjelaskan dalam penelitiannya dengan topik Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan tidak signifikan. Demikian juga Motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Karyawan dengan kompetensi yang tinggi dalam suatu perusahaan tentu akan menggambarkan kualitas karyawan yang dimiliki yang pada akhirnya akan menentukan kemampuan perusahaan itu sendiri dalam memenangkan persaingan (*competition*) karena mampu bekerja secara efisien dan efektif. Namun jika seorang karyawan dinyatakan memiliki kompetensi tetapi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pada karyawan yang bersangkutan, hal ini terjadi karena karakteristik kompetensi yang dimiliki oleh karyawan yang bersangkutan tidak sesuai dengan karakteristik kompetensi yang seharusnya dibutuhkan oleh bidang pekerjaan yang ditekuni oleh karyawan saat ini. Kasus demikian ini dapat juga terjadi karena kekurangakuratan perusahaan dalam melakukan seleksi dan rekrutment, atau dapat juga terjadi karena kesalahan dalam proses penempatan yang tidak sesuai terhadap karyawan yang bersangkutan. (Spencer: 1993:33), (Wibowo,2007:115), Brockbank.W.(1999).

Penempatan berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda (Tabel 2) menunjukkan bahwa penempatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penempatan atau penugasan

karyawan adalah penyerahan suatu tugas kepada seseorang pada suatu jabatan yang sesuai dengan keahlian dan keterampilan yang dimilikinya dalam suatu perusahaan (Sastrohadiwiryono, 2010:163). Artinya "penempatan karyawan adalah suatu proses pemberian tugas dan pekerjaan setelah lulus dalam seleksi untuk dilaksanakan secara continue dan wewenang serta tanggung jawab yang melekat secara proporsional dan komposisi yang ditetapkan serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko yang mungkin terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang dan tanggung jawab tersebut" dalam melaksanakan tugasnya dan jabatannya. Lebih jauh Schuler dan Jackson (2007: 276) menyatakan bahwa penempatan karyawan harus sesuai dengan persyaratan seseorang dengan pekerjaan ataupun jabatan yang akan dipegangnya berdasarkan pada kebutuhan jabatan dan pengetahuan, ketrampilan, kemampuan dan kepribadian karyawan tersebut. Dengan demikian kinerja karyawan akan dapat ditingkatkan.

Hasil penelitian Cici Rosita Devi *et al* (2016) menunjukkan bahwa variabel Penempatan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan demikian juga Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Temuan yang sama juga diutarakan oleh Mansyur (2017) yang menjelaskan bahwa variabel Penempatan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Namun Stres Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan Catatan Sipil Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Kabupaten Soppeng.

Namun penelitian Yuyun Yuniasih dan Syarag Mulialestari (2016) menjelaskan dalam penelitiannya dengan judul Pengaruh Penempatan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. melaporkan bahwa Penempatan berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan demikian juga variabel Komunikasi berpepengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Menurut Mathis Jackson dan Jhon (2011), bahwa menempatkan seseorang keposisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya, maka akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan". Artinya penempatan tenaga kerja yang sesuai dengan latar belakang pendidikan, kemampuan, dan kompetensi merupakan salah satu jaminan bahwa tenaga kerja yang bersangkutan akan bekerja dengan baik dan memiliki kinerja yang baik pula. Demikian juga pendapat Rivai dan Sagala (2013:198), bahwa "penempatan karyawan adalah mengalokasikan para karyawan pada posisi kerja tertentu, hal ini khusus terjadi pada karyawan baru" agar memiliki kinerja yang handal. Oleh sebab itu apabila terjadi kesalahan dalam menenmpatkan tenaga kerja maka resiko yang akan ditanggung oleh perusahaan adalah tidak akan tercapainya tujuan dan sasaran perusahaan yang mengakibatkan perusahaan tersebut akan mengalami kerugian besar (Sastrohadiwiryono, 2012:56). Dalam proses penempatan karyawan pada perusahaan harus berdasarkan hasil penelitian dan analisis pekerjaan yang dilakukan oleh bagian personalia perusahaan sebelum melakukan proses penempatan serta berpegang pada pedoman yaitu prinsip bahwa "penempatan orang yang tepat pada tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk posisi yang tepat pula" Mangkuprawira (2014:171). Apabila penempatan karyawan yang tepat maka akan membuat motivasi kerja yang tinggi pada semua karyawan dalam melakukan pekerjaan. Sehingga dapat dipahami bahwa akan tercipta kinerja karyawan yang baik serta dapat memberikan partisipasi dan kontribusi yang maksimal pada perusahaan dimana karyawan melaksanakan pekerjaannya.

Budaya Organisasi berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi adalah suatu sistim makna bersama yang dianut oleh anggota anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain (Yateno, 2020:327). Budaya organisasi juga sebagai nilai-nilai yang dianggap penting dan diyakini kebenarannya oleh setiap anggota perusahaan untuk

digunakan dalam memecahkan masalah eksternal maupun internal yang terjadi dalam perusahaan itu sendiri. Budaya organisasi merupakan falsafah yang diciptakan oleh pendiri perusahaan dan kemudian dikembangkan untuk dijadikan pegangan dalam bersikap dan bertindak bagi seluruh karyawan (Schein, 2010:29). Artinya Budaya Organisasi dapat mendorong atau melemahkan keefektifan suatu organisasi, karena budaya organisasi adalah sifat dan sikap para karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya untuk kesuksesan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Yateno (2020:333) menjelaskan bahwa budaya organisasi adalah merupakan pedoman bagi setiap karyawan yang bekerja dalam perusahaan. Dengan demikian setiap karyawan yang memahami buay organisasi dan mampu beradaptasi dalam melaksanakan pekerjaannya akan memiliki kinerja yang handal.

Hasil penelitian Donny Kurniawan (2017) menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Demikian juga variabel Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Ely Hasmin (2016) menjelaskan temuannya bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan demikian juga variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan serta Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan Lingkungan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Namun hasil penelitian Ely Hasmin (2016) di Kantor Sekretariat Daerah (SETDA) Kota Tarakan menjelaskan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

PENUTUP

Simpulan.

Berdasarkan hasil penelitian Pengaruh Kompetensi, Penempatan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan perusahaan UPT Pengolahan Kayu di Kabupaten Sidoarjo dapat disimpulkan sebagai berikut: Berdasarkan hasil uji regresi, variabel kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan UPT Pengolahan Kayu di Kabupaten Sidoarjo. Hal tersebut menunjukkan bahwa kesesuaian antara karakteristik kompetensi yang dimiliki karyawan dengan karakteristik yang dibutuhkan pekerjaan, maka akan mendukung peningkatan kinerja karyawan, variabel penempatan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan UPT Pengolahan Kayu di Kabupaten Sidoarjo. Hal tersebut menunjukkan bahwa penempatan karyawan yang sesuai dengan keahlian (keterampilan, pengetahuan dan tingkat pendidikan) yang sering disebut sebagai *the right man and right place* akan mendukung peningkatan kinerja karyawan, variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan UPT Pengolahan Kayu di Kabupaten Sidoarjo. Hal tersebut menunjukkan bahwa kesesuaian antara budaya kerja karyawan dan budaya organisasi akan mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Keterbatasan

Dalam penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan yang dapat mempengaruhi hasil penelitian dan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya yaitu: Objek penelitian ini yaitu perusahaan pengolahan kayu yang berada di lingkungan Industri Kecil (LIK) yang berlokasi di Kabupaten Sidoarjo, dimana sampel tersebut belum menggambarkan dari keseluruhan perusahaan pengolahan kayu yang ada di Kabupaten Sidoarjo. Disamping itu dalam operasionalnya perusahaan ini masih dibawah pembinaan dari Pemerintah Daerah, dalam penelitian ini variabel independen yang digunakan hanya berjumlah 3 variabel yaitu kompetensi, penempatan dan budaya organisasi. Sedangkan di dalam membahas tentang kinerja karyawan dalam suatu organisasi masih banyak variabel

bebas lainnya yang dapat diteliti, sehingga penelitian ini masih belum mencakup faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Pada penelitian ini data yang digunakan yaitu data primer berupa data persepsi karyawan yang dikumpulkan langsung melalui kuisioner.

Saran.

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan sebagaimana diutarakan di atas, maka terdapat beberapa saran yang dapat diberikan untuk mengembangkan dan memperbaiki penelitian ini baik bagi peneliti selanjutnya, bagi perusahaan terkait serta bagi para pembina teknis adalah sebagai berikut:

1. Untuk mempertahankan kinerja karyawan pada tingkat yang diinginkan sesuai dengan standar perusahaan, baik karyawan lama maupun baru senantiasa harus dilakukan evaluasi secara berkala. Hal ini perlu dilakukan untuk mengetahui apakah ada karyawan yang menghadapi masalah dalam melaksanakan pekerjaannya. Permintaan pelanggan atas kayu olahan dewasa ini semakin beragam. Sementara peralatan produksi yang digunakan harus mampu menyesuaikan. Artinya karyawan harus mampu beradaptasi terhadap menggunakan mesin dan peralatan produksi yang baru. Oleh sebab itu karyawan yang memiliki kompetensi yang kurang memadai perlu dilakukan pelatihan baik internal maupun eksternal perusahaan.
2. Penempatan karyawan harus sesuai dengan latar belakang pendidikan, kompetensi dan pengalaman untuk mencegah terjadinya unefisien pekerjaan. Untuk itu dalam setiap pelaksanaan rekrutings dan seleksi karyawan baru harus benar benar terencana sesuai dengan kebutuhan karyawan baru. (Memperhatikan the right man on the right place)
3. Untuk mencegah adanya karyawan yang memiliki motivasi kerja yang rendah dan tidak berusaha untuk berprestasi, maka budaya organisasi yang dianut pada perusahaan ini perlu diperkenalkan secara mendalam dan bila ada calon karyawan yang kurang mampu beradaptasi maka sebaiknya karyawan atau calon karyawan yang bersangkutan tidak perlu diterima sebagai karyawan di perusahaan ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariyanto. 2015. Pengembangan Media Pembelajaran Interaktif untuk Mata Pelajaran Piranti Sensor dan Aktuator kelas XI pada Paket Keahlian Teknik Otomasi Industri di SMK Negeri 2 Depok. *Skripsi Unpublished*. Fakultas Teknik Universitas Negeri. Yogyakarta.
- Devi, C.R. Ususilo.E.A, Ratri A.M. 2016. Pengaruh Penempatan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PG. Tjoekir Jombang). *Skripsi Unpublished*. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Merdeka. Malang.
- Hasibuan, M.S.P. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi revisi. Cetakan tiga belas. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasmin, E. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat Daerah (SETDA) Kota Tarakan. *Jurnal Ilmiah Bongayah dan Akuntansi*. 1(19): 42-49.
- Hutapea, P. dan Thoha N. 2008. Kompetensi Plus: Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Ivancevich, Konopaske dan Matteson. 2006. Perilaku Manajemen dan Organisasi. Erlangga. Jakarta.
- Kurniawan, D. dan Yuniati T. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. 6(3): 1-18.
- Mangkuprawira, A.P. 2014. Evaluasi Kinerja SDM. PT. Refika Aditama. Bandung.

- Mansur. 2017. Pengaruh Penempatan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Catatan Sipil Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Soppeng. *Jurnal Minat*. 2(2): 238-239.
- Michael, H. 2000. *Human Resources Management: Practical Approach. 2nd Edition. The Dryden Press*.
- Putra, F.A. 2015. Pengaruh Faktor Individual dan Faktor Situasional terhadap Niat Melakukan Whistleblowing. *Tesis (Unpublished)*. Fakultas Ekonomi Universitas Gajah Mada. Yogyakarta.
- Rivai, V. dan Sagala, Ella Jauvani. 2009. *Manajemen Sumber Daya. Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. PT Alfabeta. Bandung.
- Robbins, S.P. 1996. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*. Alih Bahasa: Hadyana Pujaatmaka. Edisi Keenam. Penerbit PT. Bhuana Ilmu Populer. Jakarta.
- Rosmaini dan Tanjung H. 2019. Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kepuasan Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. 2(1): 1-15.
- Schein, Edgar H. 2010. *Organizational Culture and Leadership*. Jossey Bass. San Francisco.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Cetakan Pertama. PT. Redika Aditama. Bandung.
- Siswanto. 2010. *Metode Penelitian Sastra*. Pusat Pelajar. Surakarta.
- Spencer. 1993. *Competence at work Model for Superior Performance*. John Weley & Sons.Inc.
- Susanto. 2007. *Pengembangan KTSP dalam Perspektif Management Visi*. Matapena. Jakarta.
- Suwanto dan Yuniarsih. T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian)*. Alfabeta. Bandung.
- Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 Tentang *Ketenagakerjaan*. Lembar Negara Republik Indoneia Tahun 2003. Jakarta.
- Usman, A. 2006. *Metodologi Penelitian Sosial*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Yateno. 2020. *Perilaku Organisasinal Corporate Approach*. UPP STIM YKPM. Yogyakarta.
- Yuniasih, Y. Dan Mulialestari S. 2016. Pengaruh Penempatan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Suatu penelitian pada Staff Pegawai non Manajer di Bank Tabungan Pensiun Nasional Tbk Kota Tasik Malaya). *Jurnal Ekonomi Manajemen*. 2(2): 72-80.
- Yuniarsih, T. dan Suwatno. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.