

**PENGARUH KOMPETENSI DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KUALITAS KERJA KARYAWAN PERUMDA AIR MINUM DUA SUDARA KOTA BITUNG**

*THE INFLUENCE OF COMPETENCY AND JOB PLACEMENT ON THE QUALITY OF WORK OF EMPLOYEES OF PERUMDA AIR MINUM DUA SUDARA BITUNG CITY*

Oktafiane R. Runtukahu<sup>1)</sup>, Feibe S. Marthin<sup>2)</sup>  
Program Studi Administrasi Bisnis  
Sekolah Tinggi Bisnis Dan Manajemen Dua Sudara

Correspondence		
Email: <a href="mailto:fianeruntukahu287@gmail.com">fianeruntukahu287@gmail.com</a>	No. Telp:	
Submitted: 18 Januari 2024	Accepted: 29 Januari 2024	Published: 30 Januari 2024

**ABSTRAK**

Dalam sebuah organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang penting. Tanpa peran manusia organisasi tidak akan berjalan. Manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya organisasi, untuk mencapai tujuan organisasi maka organisasi perlu untuk mengelola sumber daya manusia yang ada. Dalam mengelola sumber daya manusia, setiap organisasi perlu untuk mengetahui kompetensi dan penempatan kerja setiap karyawan yang ada. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui besarnya pengaruh kompetensi dan penempatan kerja terhadap kualitas kerja karyawan Perumda Air Minum Dua Sudara Kota Bitung. Metode penelitian yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Sampel yang digunakan sebanyak 54 orang karyawan Perumda Air Minum Dua Sudara Bitung, dengan menggunakan purposive sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan penempatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas kerja karyawan. Dalam usaha meningkatkan kualitas kerja karyawan Perumda Air Minum Dudasudara Bitung, sebaiknya dapat menerapkan beberapa kebijakan yang mampu mendorong terciptanya kualitas kerja yang baik setiap tahunnya.

**Kata Kunci:** kompetensi, penempatan kerja, kualitas kerja karyawan

**ABSTRACT**

*In an organization, humans are one of the important elements. Without the role of humans, the organization will not run. Humans are the driving force and determine the course of the organization, to achieve organizational goals, the organization needs to manage existing human resources. In managing human resources, every organization needs to know the competence and job placement of each existing employee. The purpose of this study was to determine the effect of competence and job placement on the quality of work of employees of Perumda Air Minum Dua Sudara Bitung City. The research method used is multiple linear regression analysis. The sample used was 54 employees of Perumda Air Minum Dua Sudara Bitung, using purposive sampling. The results showed that competence and job placement had no significant effect on employee work quality. To improve the quality of work of Perumda Air Minum Dudasudara Bitung employees, it should be able to implement several policies that can encourage the creation of good quality work every year.*

**Keywords:** competency, job placement, employee work quality.

**PENDAHULUAN**

**Latar Belakang**

Sebagai suatu Perusahaan Daerah Air Minum (Perumda), kinerja karyawan memiliki peran yang sangat vital dalam mencapai tujuan organisasi dan memberikan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat. Dalam konteks Perumda Air Minum Dua Sudara Kota Bitung, karyawan memiliki peran krusial dalam menjaga dan meningkatkan kualitas pelayanan air minum kepada masyarakat setempat. Oleh karena itu, penting untuk memahami faktor-faktor yang dapat memengaruhi kualitas kerja

karyawan di perusahaan tersebut. Salah satu faktor yang dianggap berpengaruh terhadap kualitas kerja karyawan adalah tingkat kompetensi yang dimiliki oleh setiap individu di dalam organisasi. Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas pekerjaan dengan baik. Karyawan yang memiliki kompetensi yang tinggi diharapkan dapat memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Selain itu, penempatan kerja juga menjadi faktor penting dalam menentukan kualitas kerja karyawan. Penempatan kerja yang sesuai dengan kompetensi dan keahlian karyawan dapat meningkatkan motivasi dan kinerja mereka. Sebaliknya, penempatan kerja yang tidak sesuai dapat mengakibatkan ketidakpuasan dan menurunkan produktivitas. Penempatan kerja berarti memastikan bahwa keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan pekerja selaras dengan kebutuhan dan karakteristik pekerjaan di perusahaan. Seseorang harus ditempatkan di tempat yang tepat dan di belakang orang yang tepat untuk posisi tersebut, dan penempatan ini harus didasarkan pada deskripsi dan spesifikasi pekerjaan yang telah ditentukan sebelumnya. Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif, yang mencakup perekrutan, pendidikan dan pelatihan, serta penilaian kinerja karyawan, memungkinkan peningkatan kompetensi karyawan secara bertahap sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih efisien, menghasilkan produk atau jasa berkualitas tinggi, dan memenuhi kuantitas yang dibutuhkan, memungkinkan perusahaan untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi.

Penelitian ini dilaksanakan pada karyawan Perumda Air Minum Dua Sudara Kota Bitung. Air memiliki peranan yang penting dalam kehidupan manusia, tersedianya air yang memadai akan mendorong perkembangan dalam beragam sektor. Dalam Undang – Undang Dasar 1945 Pasal 33 disebutkan antara lain bahwa bumi, air dan kekayaan alam yang terkandung didalamnya dikuasai oleh Negara untuk kemakmuran rakyat. Pasal ini merupakan landasan filosofis untuk menentukan bagaimana pengelolaan sumber daya alam, termasuk sumber daya air, dalam kehidupan bernegara. Air merupakan sumber kehidupan bagi umat manusia di seluruh dunia, tanpa air kita tidak bisa minum, memasak, mandi, bertani, dan lain sebagainya. Apa jadinya jika air tidak tersalurkan? tentu kehidupan manusia tidak akan seimbang. Begitu juga yang terjadi di kota Bitung, masyarakat kota Bitung juga berharap supaya kelancaran saluran air bisa maksimal. Dari mana tempat yang menyalurkan air tersebut ? sebagai perwujudannya, penyediaan sebagian besar kebutuhan air bersih di Indonesia dilakukan oleh Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM), yang terdapat di setiap provinsi, kabupaten dan kota madya diseluruh Indonesia.

PDAM merupakan perusahaan daerah sebagai penyedia air bersih yang diawasi dan dimonitor oleh eksekutif maupun legislatif. PDAM sebagai perusahaan daerah diberi tanggung jawab untuk mengembangkan dan mengelola sistem penyediaan air bersih serta melayani semua kelompok konsumen dengan harga yang terjangkau. Sebuah perusahaan dalam menjalankan operasionalnya tentu membutuhkan karyawan yang kompeten dan berkualitas. Maka untuk memperoleh karyawan yang kompeten dan berkualitas tidak segan – segan perusahaan melakukan proses rekrutmen yang ketat baik dari segi ilmu pengetahuan, moral maupun pengalaman dari seorang yang ingin bekerja di perusahaan tersebut. Bahkan tidak menutup kemungkinan perusahaan akan terus melakukan pembinaan baik internal ataupun eksternal perusahaan. Hal ini dilakukan untuk mewujudkan karyawan yang berkualitas demi mewujudkan salah satu tujuan perusahaan yaitu mendapatkan laba yang sebesar-besarnya.

Namun yang diutamakan di sini adalah bagaimana seorang karyawan dikatakan kompeten Ketika dia ditempatkan pada posisi yang benar-benar sesuai dengan kompetensi yang dia miliki. Sebab terkadang ada perusahaan yang saat menempatkan posisi ataupun jabatan seorang karyawan tidak sesuai dengan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan tersebut sehingga mungkin akan mempengaruhi kualitas kerja dari seorang karyawan. Penempatan kerja yang baik, pasti akan menciptakan suasana kerja yang baik bahkan menghasilkan kinerja yang berkualitas, yang diharapkan dapat menghasilkan nilai tambah bagi perusahaan di masa depan. PDAM Dwasudara Kota Bitung yang kini beralih ke PERUMDA Air Minum Dwasudara Kota Bitung, saat ini menjadi perhatian pelanggan dan masyarakat, dengan harapan kedepannya dapat meningkatkan kualitas kinerja, sehingga pelayanan ke pelanggan dan masyarakat akan lebih maksimal. Kompetensi dan penempatan kerja merupakan factor yang menunjang kualitas kerja karyawan dalam melakukan pekrjaannya. Oleh karena itu, berdasarkan pernyataan – pernyataan diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian.

**Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh :

1. Kompetensi dan Penempatan Kerja secara bersama-sama terhadap Kualitas Kerja Karyawan.
2. Kompetensi terhadap Kualitas Kerja Karyawan.
3. Penempatan Kerja terhadap Kualitas Kerja Karyawan.

**TINJAUAN PUSTAKA****Kinerja Karyawan**

Konsep mutu dipandang sebagai hal yang relatif tidak selalu mengandung arti yang baik, bagus dan sejenisnya. Kualitas dapat diartikan sebagai sifat-sifat dimiliki oleh suatu produk barang maupun jasa yang menunjukkan kepada konsumen kelebihan yang dimiliki oleh barang dan jasa tersebut (Arjuna et al., 2022). (Tjiptono & Chandra, 2016) mengartikan kualitas kerja dimana keadaan semua pekerja yang mampu keperluan terpenting melalui pekerjaan yang mereka lakukan. Sedangkan (Tjiptono & Chandra, 2016) mengungkapkan kualitas ialah segala bentuk yang berkaitan dengan satuan ukuran output kerja serta ditentukan dalam pengukuran yang dihasilkan berbentuk bilangan. Pendapat (Aisyah & Wasiman, 2019) terkait kualitas merupakan karakteristik yang tiap barang atau jasa miliki guna memenuhi keperluan pembeli, dimana perolehannya dilakukan dalam prosedur yang terus-menerus. Dari beberapa pendapat ahli di atas, kualitas kerja ialah mutu dari karyawan dalam memenuhi target dari perusahaan untuk menghasilkan produk yang baik dan sesuai dengan target.

**Kompetensi**

Menurut Spencer dalam (Abdullah, 2016) kompetensi merupakan sebuah karakteristik dasar seseorang yang mengindikasikan cara berpikir, bersikap, bertindak, serta menarik kesimpulan yang dapat dilakukan dan dipertahankan seseorang pada periode tertentu. Lelland dalam (Moehariono, 2014) kompetensi adalah karakteristik dasar personel yang menjadi faktor penentu sukses tidaknya seseorang dalam mengerjakan suatu pekerjaan atau pada suatu situasi tertentu.

Menurut (Wibowo, 2016) kompetensi itu adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi adalah karakteristik dari seorang yang dapat diperlihatkan, yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang dapat menghasilkan kinerja dan prestasi (Dessler, 2017). Menurut Wibowo (2012:324) Pengertian kompetensi merupakan kemampuan melaksanakan pekerjaan atau tugas yang didasari ketrampilan maupun pengetahuan dan didukung oleh sikap kerja yang ditetapkan dalam melaksanakan pekerjaan. Kompetensi menunjukkan pengetahuan, ketrampilan dan sikap tertentu dari suatu profesi dalam ciri keahlian tertentu, yang menjadi ciri dari seorang profesional. Kompetensi menunjukkan pengetahuan, ketrampilan dan sikap tertentu dari suatu profesi dalam ciri keahlian tertentu, yang menjadi ciri dari seorang yang profesional.

Mitrani dalam (Emmyah, 2009), mengatakan kompetensi adalah suatu sifat dasar seseorang yang dengan sendirinya berkaitan dengan pelaksanaan suatu pekerjaan secara efektif atau sangat berhasil. Kompetensi berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000, adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang PNS berupa pengetahuan, keterampilan dan atau sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya. Definisi tentang konsep kompetensi, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang mendasari perilaku seseorang karyawan untuk melaksanakan tugas dan kewajiban dibebankan kepadanya sesuai dengan hasil yang diharapkan.

Menurut Nursalam dan Effendi (2008:11) Kompetensi adalah suatu karakteristik dasar individu yang memiliki suatu hubungan yang kausal atau hubungan sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan atau standar, efektif, atau berpenampilan superior di tempat kerja pada situasi tertentu.

### Penempatan Kerja

Menurut Ardana (2012:18) Penempatan karyawan merupakan pencocokan atau membandingkan kualifikasi yang dimiliki dengan persyaratan pekerjaan, dan sekaligus memberikan tugas, pekerjaan kepada calon karyawan untuk dilaksanakan. Penempatan merupakan tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon pegawai yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan pada orang tersebut. Dengan demikian, calon pegawai itu akan dapat mengerjakan tugas tugasnya pada jabatan yang bersangkutan (Hasibuan, 2009:63).

Penempatan kerja karyawan adalah salah satu bagian dari kelanjutan proses perencanaan sumber daya manusia. Penempatan kerja karyawan dilakukan untuk menentukan apakah karyawan cocok ditempatkan pada posisi tertentu yang ada di dalam perusahaan. Penempatan kerja yang dimaksud adalah menempatkan orang yang tepat pada jabatan yang tepat. Pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan kerja menjadi faktor penentu penempatan kerja. Marihot Tua dalam (Sunyoto, 2012) menjelaskan bahwa, “Penempatan merupakan proses atau pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas atau jabatan baru atau jabatan yang berbeda”. (Hasibuan, 2019) mengemukakan bahwa, “Penempatan (placement) karyawan adalah tindak lanjut dari seleksi yaitu menempatkan calon karyawan yang diterima pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan authority/tanggung jawab kepada orang tersebut”. Penempatan kerja karyawan dilaksanakan sesuai dengan yang telah ditentukan dalam perencanaan sumber daya manusia. Penempatan kerja karyawan bertujuan memanfaatkan karyawan secara lebih efektif dan efisien. Penempatan kerja karyawan yang tepat sesuai dengan kualifikasi perusahaan akan berpeluang meningkatkan kinerja karyawan. Dari beberapa pengertian yang dikemukakan oleh para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa, penempatan kerja adalah menempatkan karyawan pada pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan atau pengetahuannya di dalam perusahaan dan disertai dengan pendelegasian wewenang kerja.

### Penelitian Terdahulu

Linge dan Kiruri (2013) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui praktik penempatan terhadap kinerja karyawan perusahaan-perusahaan jasa kecil di sektor teknologi informasi. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif. Hasil penelitian ini menemukan bahwa sejumlah besar organisasi kecil memberikan induksi bagi karyawan baru. Namun, ada banyak kasus dimana responden memberikan tanggapan netral atau tidak melaksanakannya. perusahaan harus memberi penekanan pada bimbingan dan pelatihan kepada karyawan baru dan informasi yang jelas karena akan mempengaruhi kinerja.

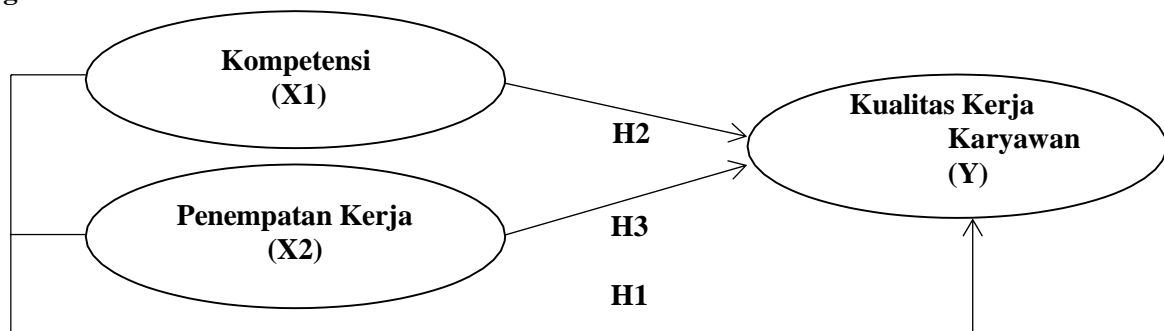
Subari dan Riadi (2015) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PDAM Jawa Timur. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh pelatihan, kompetensi dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan sebesar 82%. Pelatihan dan kompetensi memiliki pengaruh signifikan secara positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi tidak secara langsung mempengaruhi kinerja namun melalui kompetensi karyawan.

Yunus (2009) Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana kemampuan berkomunikasi, kerjasama kelompok, kepemimpinan dan pemputusan pendapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai KPPBC Tipe Madya Pabean Tanjung Perak Surabaya. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan, kemampuan berkomunikasi pegawai merupakan penghambat bagi suksesnya pekerjaan kelompok atau suatu tim kerja. Komunikasi akan menghasilkan sinergi positif dalam kelompok. Komunikasi yang baik akan tercipta melalui usaha yang terorganisasi oleh seorang pemimpin yang mampu memobilisasi, menyelaraskan, memimpin kelompok, dan memiliki kemampuan menjelaskan gagasan sehingga dapat diterima oleh orang lain.

Nawawi (2010) Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh motivasi dan kompetensi tenaga kesehatan terhadap kinerja puskesmas dalam pelayanan kesehatan di Kota Palu Sulawesi Tengah. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan motivasi berpengaruh kuat, dan kompetensi berpengaruh cukup kuat terhadap kinerja puskesmas di Kota Palu. Hasil penelitian ini mengandung makna bahwa untuk mendapatkan kinerja yang tinggi dalam suatu organisasi publik, motivasi pegawai harus ditingkatkan terlebih dahulu untuk mendorong kompetensi pegawai sebagai dasar keberhasilan dalam bekerja.

Yuniasih dan Mulialestari (2016) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh penempatan dan informasi terhadap kinerja karyawan bank BTPN Tasikmalaya. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penempatan dan komunikasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada staff pegawai non manajer di Bank Tabungan Pensiun Nasional Tbk. Kota Tasikmalaya. Disarankan penempatan pada staff pegawai non manajer di Bank BTPN, Tbk. Kota Tasikmalaya memang sudah cukup baik, tetapi bekerjasama dengan rekan kerja harus lebih ditingkatkan lagi karena akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### Kerangka Pemikiran



**Gambar 1. Kerangka Berpikir**

*Sumber: Data diolah 2023*

### Hipotesis

- H<sub>1</sub>: Kompetensi dan Penempatan Kerja diduga secara bersama berpengaruh terhadap Kualitas Kerja Karyawan Perumda Air Minum Dua Sudara Kota Bitung
- H<sub>2</sub>: Kompetensi diduga berpengaruh terhadap Kualitas Kerja Karyawan Perumda Air Minum Dua Sudara Kota Bitung
- H<sub>3</sub>: Penempatan Kerja diduga berpengaruh terhadap Kualitas Kerja Karyawan Perumda Air Minum Dua Sudara Kota Bitung.

### METODE PENELITIAN

Berdasarkan tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini yaitu untuk mengetahui adanya pengaruh kompetensi dan penempatan terhadap kualitas kerja pada Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Air Minum Duasudara Kota Bitung, maka penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah metode dalam penelitian yang memakai proses pengolahan data- data dengan berupa angka real sebagai alat untuk menganalisis dan menciptakan tindakan pada kajian penelitian, lebih lagi tentang apa yg akan diteliti (Kasiran, 2008).

Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang dilakukan untuk menganalisis hubungan atau pengaruh antara dua atau lebih variabel. Peneliti menggunakan pendekatan asosiatif karena pertanyaan dalam penelitian ini bersifat menanyakan hubungan antara tiga variabel, kemudian metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan metode kuantitatif Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2019) data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan positivistic (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan.

Untuk memperoleh data secara objektif, sistematis, terperinci, dan baik sesuai dengan kejadian, fenomena, atau permasalahan yang terjadi, Oleh sebab itu dalam penggunaan metode atau teknik dalam pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan angket atau kuisioner. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Air Minum Duasudara Kota Bitung. Adapun teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah

*purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah metode pengambilan sampel dalam penelitian yang dipilih secara sengaja berdasarkan kriteria tertentu yang sesuai dengan tujuan penelitian. Dalam proses ini, peneliti secara selektif memilih partisipan atau unit sampel yang dianggap memiliki karakteristik atau pengalaman yang relevan dengan topik penelitian. Tujuan utama dari *purposive sampling* adalah untuk memastikan bahwa sampel yang dipilih dapat memberikan wawasan mendalam terkait fenomena yang diteliti. Penelitian dengan *purposive sampling* umumnya dilakukan ketika peneliti ingin fokus pada kelompok tertentu yang dianggap memiliki pengetahuan atau pengalaman yang khusus dalam konteks penelitian tersebut. Metode ini memberikan fleksibilitas dan kontrol kepada peneliti untuk memilih sampel yang paling relevan dengan tujuan penelitian, meskipun tidak mencerminkan representasi populasi secara keseluruhan.

Teknik analisis data yang di gunakan adalah metode analisis regresi berganda. Teknik analisis data analisis regresi berganda merupakan suatu metode statistik yang digunakan untuk memahami hubungan sebab-akibat antara satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen. Dalam analisis ini, penelitian bertujuan untuk mengukur sejauh mana perubahan dalam variabel dependen dapat dijelaskan oleh perubahan dalam variabel independen. Melalui analisis regresi berganda, peneliti dapat menilai kontribusi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dan mengidentifikasi apakah hubungan tersebut positif atau negatif. Selain itu, teknik ini memungkinkan peneliti untuk memperkirakan parameter-parameter model, seperti koefisien regresi, dan menguji signifikansinya. Dengan memahami kompleksitas hubungan antar variabel, analisis regresi berganda dapat memberikan wawasan yang mendalam terkait faktor-faktor yang memengaruhi variabel dependen dalam konteks penelitian tertentu.

Kuisisioner yang dipakai untuk melakukan penelitian ini terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya sebelum digunakan sebagai alat pengumpul data (Suharyadi, Purwanto, S.K, 2015) uji validitas kuisisioner dilakukan dengan membandingkan  $r$  hitung atau nilai Pearson Correlation dengan membandingkan nilai  $r$  tabel. Uji validitas dilakukan terhadap kuisisioner yang telah diisi secara lengkap oleh 54 responden. Item dinyatakan valid bila  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel. Dalam  $r$  tabel ( $a, n-2$ ), sehingga  $r$  tabel ( $5\%, 54-2$ ) = 0.2632. Uji reliabilitas instrument bertujuan untuk mengetahui besarnya indeks instrument dari variabel. Setelah dilakukan uji validitas dan diperoleh butir pernyataan yang valid, selanjutnya dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan rumus Cronbach's Alpha pada Program SPSS. Hasil diperoleh 0,861 untuk variabel kompetensi, 0,713 untuk variabel penempatan kerja dan 0,869 untuk kualitas kerja.

## HASIL PENELITIAN

### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat), yaitu Kompetensi (X1), Penempatan Kerja (X2), terhadap Kualitas Kerja (Y). Untuk melihat pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat secara bersama-sama yang ditunjukkan oleh koefisien regresi Penelitian ini menggunakan model analisis regresi linear berganda dengan hasil sebagai berikut.

**Tabel 1 Regresi Linear Berganda**

Model		Unstandardized B	Coefficient Std.Error	Coefficient Standardized Coefficients Beta	t	Sig
1	(Constant)	31,768	13,554		2,344	,023
	Total_X1	,032	,237	,019	,135	,893
	Total_X2	,241	,237	,143	1,019	,313

Berdasarkan tabel 4.4.1 maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 31,768 + 0,32.X1 + 0,241 X2 + e$ . Apabila semua variabel (Kompetensi dan Penempatan Kerja) bernilai 0 (nol), maka nilai kinerja karyawan akan sama dengan nilai konstanta yaitu 31,768. Besarnya nilai koefisien (b1) bernilai positif yakni 0,032. Ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan Kompetensi sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan Kualitas Kerja sebesar 0,032 satuan dengan asumsi variabel Penempatan Kerja nilainya tetap. Dan sebaliknya setiap penurunan satu satuan Kompetensi akan menurunkan Kualitas Kerja sebesar 0,032 dengan asumsi variabel Kompetensi nilainya tetap.

Besarnya nilai koefisien (b2) bernilai positif yakni 0,241 . Ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan Penempatan Kerja sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan Kualitas Kerja sebesar 0,241 satuan dengan asumsi variabel Penempatan Kerja nilainya tetap. Dan sebaliknya penurunan satu satuan Penempatan Kerja akan mengurangi Kualitas Kerja sebesar 0,241 dengan asumsi variabel Penempatan Kerja nilainya tetap.

## Uji F

Uji F adalah pengujian terhadap koefisien regresi secara simultan. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang terdapat di dalam model secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

**Tabel 2 Uji t**

Model		Sum	of	Sum	of	Sum
1	Regression	25,579	2	12,790	,519	,598b
	Residual	1255,680	51	24,621		
	Total	1281,259	53			

Dari hasil pengujian diperoleh nilai signifikan f (Fsig) sebesar 0,598 yang berarti lebih besar dari 0,05 dan nilai F hitung 0,519 lebih kecil dari F Tabel 3,18 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi dan Penempatan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Kerja karyawan PERUMDA Air Minum Duasudara Bitung.

## PEMBAHASAN

Kompetensi tidak berpengaruh terhadap Kualitas Kerja karyawan PERUMDA Air Minum Duasudara Kota Bitung . Hal ini dibuktikan dengan hasil olahan data dari SPSS dalam uji t didapatkan nilai sig untuk pengaruh X1 (Kompetensi) terhadap Y (Kualitas Kerja) adalah sebesar 0,893 > 0,05 dan nilai t hitung 0,135 < 2,008. Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima sehingga dapat disimpulkan yang berarti tidak terdapat pengaruh X1 terhadap Y, atau Kompetensi tidak berpengaruh pada Kualitas Kerja karyawan PERUMDA Air Minum Duasudara Bitung. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi bagi karyawan tidak berpengaruh signifikan pada kualitas kerja karyawan tersebut. Sehingga hubungan antara variabel Kompetensi dengan Kualitas Kerja tidak berdampak positif, dengan demikian  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.

Beberapa penelitian telah menunjukkan bahwa meskipun kompetensi karyawan

memiliki peran penting dalam pengembangan karir dan kesuksesan individu, namun tidak selalu memiliki dampak langsung pada kualitas kerja. Sebagai contoh, sebuah penelitian oleh (Rosmaini & Tanjung, 2019) menemukan bahwa faktor-faktor seperti kepuasan kerja dan motivasi jauh lebih signifikan dalam memprediksi kualitas kerja dibandingkan dengan tingkat kompetensi karyawan. Temuan ini menyoroiti kompleksitas hubungan antara kompetensi dan kualitas kerja, di mana faktor-faktor psikologis dan motivasional juga memainkan peran krusial. Penelitian lain yang dilakukan oleh (Sutoro et al., 2020) menunjukkan bahwa konteks organisasional, seperti budaya kerja dan kepemimpinan, memiliki pengaruh yang kuat terhadap kualitas kerja karyawan. Bahkan jika karyawan memiliki tingkat kompetensi yang tinggi, kurangnya dukungan organisasional dan lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat menghambat manifestasi penuh potensi mereka. Oleh karena itu, sementara kompetensi tetap relevan dalam konteks kinerja individu, faktor-faktor lain di dalam organisasi juga harus dipertimbangkan agar dapat memahami secara menyeluruh bagaimana kompetensi dan kualitas kerja saling berinteraksi. Kesimpulan dari penelitian-penelitian ini menekankan pentingnya melibatkan pendekatan holistik dalam menganalisis faktor-faktor yang berkontribusi terhadap kualitas kerja karyawan di lingkungan kerja yang dinamis.

Penempatan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kualitas Kerja karyawan PERUMDA Air Minum Duasudara Kota Bitung . Hal ini dibuktikan dengan hasil olahan data dari SPSS dalam uji t didapatkan nilai sig untuk pengaruh X2 (Penempatan Kerja) terhadap Y (Kualitas Kerja) adalah sebesar  $0,313 > 0,05$  dan nilai t hitung  $1,019 < 2,008$ . Maka  $H_{a2}$  ditolak dan  $H_{o2}$  diterima sehingga dapat disimpulkan yang berarti tidak terdapat pengaruh X2 terhadap Y, atau Penempatan Kerja tidak berpengaruh pada Kualitas Kerja karyawan PERUMDA Air Minum Duasudara Bitung. Hal ini menunjukkan bahwa Penempatan Kerja bagi karyawan tidak berpengaruh signifikan pada kualitas kerja karyawan tersebut. Sehingga hubungan antara variabel Kompetensi dengan Kualitas Kerja tidak berdampak positif, dengan demikian  $H_{o2}$  diterima dan  $H_{a2}$  ditolak.

Sejumlah penelitian telah mengeksplorasi hubungan antara penempatan kerja dan kualitas kerja karyawan, dan temuan-temuan tersebut menunjukkan kompleksitas faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu. Misalnya, penelitian oleh (Rosmaini & Tanjung, 2019) menyoroiti bahwa, meskipun penempatan kerja yang sesuai dengan keterampilan dan keahlian seseorang dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, namun hal tersebut tidak selalu secara langsung berkorelasi dengan kualitas kerja. Variabel-variabel seperti dukungan manajemen, komunikasi dalam organisasi, dan kejelasan tugas ternyata memainkan peran yang lebih besar dalam menentukan sejauh mana karyawan dapat mengoptimalkan potensi mereka di tempat kerja. Penelitian lain yang dilakukan oleh (Setiono, 2018) menunjukkan bahwa faktor-faktor kontekstual organisasional, seperti struktur organisasi, budaya perusahaan, dan praktik manajemen sumber daya manusia, dapat memoderasi hubungan antara penempatan kerja dan kualitas kerja. Oleh karena itu, meskipun penempatan kerja yang sesuai dapat memberikan landasan yang baik, penting untuk memperhitungkan variabel-variabel lain di dalam dan di sekitar organisasi yang dapat mempengaruhi bagaimana karyawan merespon dan berkontribusi terhadap kualitas kerja mereka. Kesimpulan dari rangkaian penelitian ini menggarisbawahi perlunya pendekatan holistik dalam memahami faktor-faktor yang membentuk kualitas kerja, termasuk pengaruh penempatan kerja yang lebih kompleks dan kontekstual.

Berdasarkan hasil uji F diketahui nilai signifikan f ( $F_{sig}$ ) sebesar 0,598 yang berarti lebih besar dari 0,05 dan nilai F hitung 0,519 lebih kecil dari F Tabel 3,18 maka  $H_{a3}$  ditolak dan  $H_{o3}$  diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi dan Penempatan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Kerja karyawan PERUMDA Air Minum

Duasudara Bitung. ini. Sejumlah penelitian telah mengungkapkan temuan menarik terkait dengan keterbatasan dampak langsung kompetensi dan penempatan kerja terhadap kualitas kerja karyawan. Menurut studi yang dilakukan oleh (Budiawati, 2017), meskipun karyawan mungkin memiliki kompetensi yang tinggi dan ditempatkan dengan sesuai dalam pekerjaan, faktor-faktor seperti kepuasan kerja dan motivasi muncul sebagai prediktor yang lebih kuat terhadap kualitas kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa adanya kompetensi dan penempatan kerja yang optimal tidak selalu secara langsung berasosiasi dengan pencapaian kualitas kerja yang lebih tinggi, dan faktor-faktor psikologis serta motivasi individu juga memiliki peran signifikan. Penelitian yang dilakukan oleh (Hermawati et al., 2022) menambahkan dimensi penting ke dalam perdebatan ini dengan menyoroti bahwa interaksi antara kompetensi, penempatan kerja, dan kualitas kerja juga dipengaruhi oleh faktor kontekstual organisasional. Budaya kerja, kebijakan manajemen, dan dinamika tim dapat memoderasi hubungan antara variabel-variabel tersebut. Oleh karena itu, hasil penelitian menekankan perlunya mempertimbangkan kerangka kerja yang lebih luas dan melibatkan variabel-variabel tambahan untuk mendapatkan pemahaman yang lebih holistik tentang bagaimana kompetensi dan penempatan kerja berinteraksi dengan kualitas kerja dalam konteks organisasi yang spesifik. Kesimpulannya, memahami kualitas kerja karyawan memerlukan pendekatan yang lebih komprehensif dan melibatkan berbagai aspek, termasuk faktor-faktor psikologis dan kontekstual organisasional.

## PENUTUP

Kompetensi tidak berpengaruh terhadap Kualitas Kerja karyawan PERUMDA Air Minum Duasudara Kota Bitung . Hal ini dibuktikan dengan hasil olahan data dari SPSS dalam uji t didapatkan nilai sig untuk pengaruh X1 (Kompetensi) terhadap Y (Kualitas Kerja) adalah sebesar  $0,893 > 0,05$  dan nilai t hitung  $0,135 < 2,008$ . Maka  $H_{a1}$  ditolak dan  $H_{o1}$  diterima sehingga dapat disimpulkan yang berarti tidak terdapat pengaruh X1 terhadap Y, atau Kompetensi tidak berpengaruh pada Kualitas Kerja karyawan PERUMDA Air Minum Duasudara Bitung. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi bagi karyawan tidak berpengaruh signifikan pada kualitas kerja karyawan tersebut. Sehingga hubungan antara variabel Kompetensi dengan Kualitas Kerja tidak berdampak positif, dengan demikian  $H_{o1}$  diterima dan  $H_{a1}$  ditolak. Penempatan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kualitas Kerja karyawan PERUMDA Air Minum Duasudara Kota Bitung . Hal ini dibuktikan dengan hasil olahan data dari SPSS dalam uji t didapatkan nilai sig untuk pengaruh X2 (Penempatan Kerja) terhadap Y (Kualitas Kerja) adalah sebesar  $0,313 > 0,05$  dan nilai t hitung  $1,019 < 2,008$ . Maka  $H_{a2}$  ditolak dan  $H_{o2}$  diterima sehingga dapat disimpulkan yang berarti tidak terdapat pengaruh X2 terhadap Y, atau Penempatan Kerja tidak berpengaruh pada Kualitas Kerja karyawan PERUMDA Air Minum Duasudara Bitung. Hal ini menunjukkan bahwa Penempatan Kerja bagi karyawan tidak berpengaruh signifikan pada kualitas kerja karyawan tersebut. Sehingga hubungan antara variabel Kompetensi dengan Kualitas Kerja tidak berdampak positif, dengan demikian  $H_{o2}$  diterima dan  $H_{a2}$  ditolak. Berdasarkan hasil uji F diketahui nilai signifikan f ( $F_{sig}$ ) sebesar  $0,598$  yang berarti lebih besar dari  $0,05$  dan nilai F hitung  $0,519$  lebih kecil dari F Tabel  $3,18$  maka  $H_{a3}$  ditolak dan  $H_{o3}$  diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi dan Penempatan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Kerja karyawan PERUMDA Air Minum Duasudara Bitung. Dalam upaya meningkatkan Kualitas Kerja karyawan PERUMDA Air Minum Duasudara Bitung. sebaiknya dapat menerapkan berbagai kebijakan berkaitan yang mampu mendorong terciptanya Kualitas Kerja yang baik seperti tahun-tahun sebelumnya. Untuk meningkatkan Kualitas Kerja yang baik dapat ditandakan dengan

terciptanya produk yang baik dari faktor faktor pendukung lainnya yang tidak di teliti penulis. Memberikan pelatihan kepada seluruh karyawan terkait bagaimana menghasilkan produk yang berkualitas juga dapat meningkatkan Kualitas Kerja. Setelah dilakukan penelitian ini, diharapkan bagi peneliti selanjutnya mamahami masalah masalah yang terjadi disuatu Instansi. Variabel X1 dan X2 ternyata tidak berpengaruh signifikan bagi Variabel Y dari penelitian ini. sehingga dapat diharapkan mampu meneliti dengan variabel yang berbeda dan tempat yang berbeda dalam jangkauan yang lebih luas.

## REFERENSI

- Abdullah, T. (2016). *Manajemen Pemasaran*. Rajawali Pers.
- Aisyah, A., & Wasiman, W. (2019). Pengaruh Harga, Kualitas Produk Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Keputusan Pembelian Pada Pt Jolin Permata Buana. *Scientia Journal: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 1(2).
- Arjuna, S., Melia, Y., Sirega, M. R., Juliarta, F., Limbong, C. H., & Dalimunthe, R. (2022). Mencapai Sumber Daya Manusia Berkompeten (Analisis Kinerja Dan Kualitas Pelayanan Pada Umkm Labuhan Batu). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 12208–12216.
- Budiawati, J. (2017). Iklim, Kepuasan, Dan Motivasi Kerja Guru Di Sekolah Dasar Bpk Penabur. *Jurnal Administrasi Pendidikan Upi*, 24(1), 36–46.
- Dessler, G. (2017). *Human Resource Management*. Pearson Education Inc.
- Emmyah. (2009). *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Politeknik Negeri Ujung Pandang*. Program Magister Ilmu Administrasi Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Negara.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Edisi Revisi*. Bumi Aksara.
- Hermawati, A., Purbaningsih, Y., Iwe, L., Junaedi, I. W. R., & Wibowo, T. S. (2022). Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Berbasis Implementasi Kompetensi Dan Komunikasi Organisasi. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(2), 2199–2209.
- Kasiran, M. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif-Kualitatif*. Uin Malang Press.
- Moehersono, M. (2014). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi (Revisi). In *Jakarta: Pt Raja Grafindo Persada*.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Setiono, B. A. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pelindo Iii Surabaya. *Jurnal Aplikasi Pelayaran Dan Kepelabuhanan*, 6(2), 128–146.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Caps.
- Sutoro, M., Mawardi, S., & Sugiarti, E. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management And Business*, 3(4), 411–420.
- Tjiptono, F., & Chandra, G. (2016). *Service, Quality & Satisfaction*. Andi.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Pt Rajagrafindo Persada.