

BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain jenis kelamin, dan usia.

a. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4.1 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis kelamin	Jumlah (orang)
1	Laki-laki	26
2	Perempuan	22
Jumlah		48

Sumber : Hasil data diolah tahun 2022

Dari tabel 4.1 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, peneliti menyebarkan kuesioner yang ditujukan pada karyawan Taman Wisata Puncak Mas Bandar Lampung. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin didominasi oleh jenis kelamin laki-laki berjumlah 26 orang.

b. Karakteristik berdasarkan usia

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (tahun)	Jumlah (orang)
1	20-30	23
2	31-35	12
3	>35	13
Jumlah		35

Sumber : Hasil data diolah tahun 2022

Dari tabel 4.2 karakteristik responden berdasarkan usia, peneliti menyebarkan kuesioner yang ditujukan pada karyawan Taman Wisata

Puncak Mas Bandar Lampung didominasi oleh umur 20–30 tahun berjumlah 23 orang.

4.1.2 Deskripsi jawaban responden

Deskripsi hasil jawaban responden yang diperoleh dari penyebaran kuesioner adalah sebagai berikut :

1. Variabel Kompetensi (X₁)

Tabel 4.3 Deskripsi Jawaban Responden Tentang Kompetensi

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS		S		N		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Saya selalu melakukan pekerjaan sesuai pengetahuan pada pekerjaan saya	10	20,8	27	56,3	6	12,5	5	10,4	0	0,0
2.	Saya selalu malakukan pekerjaan berdasarkan petunjuk teknis pelayanan	6	12,5	22	45,8	22	45,8	6	12,5	0	0,0
3	Saya memiliki tekak untuk meningkatkan pengetahuan saya	13	27,1	22	45,8	12	25,0	1	2,1	0	0,0
4.	Saya harus memiliki kemampuan teknis sesuai dengan pekerjaan saya	12	25,0	19	39,6	15	31,3	2	4,2	0	0,0
5.	Saya mampu mengidentifikasi masalah masalah dalam pekerjaan ini	13	27,1	17	35,4	14	29,2	4	8,3	0	0,0
6.	Saya akan berusaha mencari solusi atas permasalahan dalam pekerjaan	12	25,0	22	45,8	9	18,8	5	10,4	0	0,0
7.	Saya selalu membantu rekan kerja saya	10	20,8	21	43,8	8	16,7	9	18,8	0	0,0
8	Saya selalu berkomunikasi dengan teman kerja saya	6	12,5	24	50,0	13	27,1	5	10,4	0	0,0
9	Saya harus bersikap ramah, sopan santun kepada atasan dan rekan kerja	7	14,6	25	52,1	8	16,7	8	16,7	0	0,0
10	Saya akan tetap serius dalam menangani setiap keluhan keluhan rekan kerja	6	12,5	20	41,7	16	33,3	6	12,5	0	0,0

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui Jawaban responden yang paling direspon diantara pernyataan lain yang diberikan adalah pada pernyataan No 1 Saya selalu melakukan pekerjaan sesuai pengetahuan pada pekerjaan saya diperoleh sebanyak 27 (56,3%) responden menyatakan setuju. Dan jawaban yang paling rendah direspon oleh responden pada pernyataan No 7 yaitu Saya selalu membantu rekan kerja saya karena diketahui sebanyak 9 (18,8%) menyatakan tidak setuju. Sedangkan jawaban responden untuk pernyataan yang lain berfluktuatif, sehingga dapat disimpulkan seluruh butir pernyataan sebagian besar responden menyatakan setuju tentang kompetensi yang ada di Taman Wisata Puncak Mas Bandar Lampung.

2. Variabel Penempatan Kerja (X₂)

Tabel 4.4 Deskripsi Jawaban Responden Tentang Penempatan Kerja

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS		S		N		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Saya ditempatkan berdasarkan pendidikan yang saya miliki	6	12,5	27	56,3	13	27,1	2	4,2	0	0.0
2.	Nilai akademik yang saya dapatkan menjadi pertimbangan atasan dalam penempatan saya	7	14,6	18	37,5	13	27,1	10	20,8	0	0.0
3.	Pendidikan Saya menunjang Kerja saya	11	22,9	23	47,9	10	20,8	4	8,3	0	0.0
4.	Pengetahuan yang saya miliki menjadi pertimbangan atasan saya dalam penempatan	8	16,7	25	52,1	11	22,9	4	8,3	0	0.0
5.	Konsep kerja yang ada dalam diri saya sudah sesuai dengan tempat kerja saat ini	11	22,9	22	45,8	8	16,7	7	14,6	0	0.0
6.	Saya ditempatkan sesuai dengan keinginan saya	6	12,5	16	33,3	19	39,6	7	14,6	0	0.0
7.	Saya bekerja di tempat yang sesuai dengan keterampilan yang saya miliki	10	20,8	23	47,9	9	18,8	6	12,5	0	0.0
8.	Saya selalu memiliki insisitaif dalam menyelesaikan pekerjaan di tempat kerja	8	16,7	20	41,7	19	39,6	1	2,1	0	0.0
9.	Saya dapat menyelesaikan	4	8,3	22	45,8	15	31,3	7	14,6	0	0.0

	pekerjaan sesuai target kerja yang diberikan										
10	Keterampilan sangat dibutuhkan dalam menjalankan kerja	9	18,8	19	39,6	13	27,1	7	14,6	0	0,0
11	Masa kerja menjadi pertimbangan bagi atasan dalam penempatan diri saya	5	10,4	26	54,2	7	14,6	10	20,8	0	0,0
12	Tempat kerja saat ini sudah sesuai dengan pengalaman yang saya miliki	3	6,3	19	39,6	21	43,8	5	10,4	0	0,0
13	Pengalaman kerja sangat menentukan hasil kerja yang baik	7	14,6	22	45,8	11	22,9	8	16,7	0	0,0
14	Pengalaman kerja menjadikan saya mudah dalam menjalankan kerja	0	0,0	24	50,0	21	43,8	3	6,3	0	0,0
15	Saya memiliki pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan bidang pekerjaan	7	14,6	25	52,1	6	12,5	10	20,8	0	0,0

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui Jawaban responden yang paling direspon diantara pernyataan lain yang diberikan adalah pada pernyataan No.1 Yaitu Saya ditempatkan berdasarkan pendidikan yang saya miliki karena diperoleh jawaban sebanyak 27 (56,3%) responden menyatakan setuju, Dan jawaban yang paling rendah direspon oleh responden pada pernyataan No.2,11 dan 15 yaitu Nilai akademik yang saya dapatkan menjadi pertimbangan atasan dalam penempatan saya. Masa kerja menjadi pertimbangan bagi atasan dalam penempatan diri saya. Saya memiliki pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan bidang pekerjaan karena diperoleh sebanyak 10 (28,8%) menyatakan tidak setuju. Sedangkan jawaban responden untuk pernyataan yang lain berfluktuatif, sehingga dapat disimpulkan seluruh butir pernyataan sebagian besar responden menyatakan setuju tentang Penempatan kerja yang diberikan Taman Wisata Puncak Mas Bandar Lampung

3. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.5 Deskripsi Jawaban Responden Tentang Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS		S		N		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Agar pekerjaan dapat terlaksana dengan baik maka memerlukan Cara kerja yang baik pula	12	25,0	21	43,8	9	18,8	6	12,5	0	0.0
2.	Laryawan dituntut untuk dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan benar dan tidak terjadi kesalahan	9	18,8	9	18,8	13	27,1	7	14,6	0	0.0
3.	Ketepatan dalam menyelesaikan tugas merupakan salah satu bentuk hasil kerja yang diharapkan	12	25,0	22	45,8	11	22,9	3	6,3	0	0.0
4.	Untuk menghasilkan hasil kerja yang baik maka perlu dilakukan dengan teliti	11	22,9	19	39,6	16	33,3	2	4,2	0	0.0
5.	Target kerja sudah sesuai dengan yang di tetapkan organisasi	7	14,6	22	45,8	12	25,0	7	14,6	0	0.0
6.	Penyelesaian tugas perlu disesuaikan dengan target waktu yang ditetapkan	10	20,8	19	39,6	14	29,2	5	10,4	0	0.0
7.	Tugas-tugas sebaiknya diselesaikan dengan benar sebanyak-banyaknya	6	12,5	27	56,3	7	14,6	8	16,7	0	0.0
8.	Setiap pegawai dapat merencanakan pelaksanaan tugas agar terkendali dan sesuai dengan target yang ditetapkan	7	14,6	18	37,5	20	41,7	3	6,3	0	0.0
9.	Penyelesaian pekerjaan sesuai jadwal	7	14,6	23	47,9	10	20,8	8	16,7	0	0.0
10.	Penyelesaian pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan	1	2,1	28	58,3	15	31,3	4	8,3	0	0.0
11.	Penyelesaian pekerjaan dilakukan secara efektif	9	18,8	23	47,9	7	14,6	9	18,8	0	0.0
12.	Karyawan tidak melakukan kesalahan dalam bekerja	6	12,5	17	35,4	15	31,3	10	20,8	0	0.0
13.	Keterampilan yang baik dapat menjadikan karyawan bekerja dengan baik	10	20,8	18	37,5	13	27,1	7	14,6	0	0.0
14.	Karyawan dapat berperan dalam menanggapi permasalahan pekerjaan	3	6,3	25	52,1	13	27,1	7	14,6	0	0.0
15.	Selalu berkomunikasi dengan sesama karyawan dan atasan dalam mengambil keputusan dalam pekerjaan	8	16,7	21	43,8	9	18,8	10	20,8	0	0.0

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui Jawaban responden yang paling direspon diantara pernyataan lain yang diberikan adalah pada pernyataan No 10 yaitu Karyawan dituntut untuk dapat menyelesaikan sesuai target waktu yang ditetapkan karena sebanyak 28 (58,3%) responden menyatakan setuju, Dan jawaban yang paling rendah direspon oleh responden pada pernyataan No.12 dan 15 Karyawan tidak melakukan kesalahan dalam bekerja. Selalu berkomunikasi dengan sesama karyawan dan atasan dalam mengambil keputusan dalam pekerjaan karena diperoleh sebanyak 10 (20,8%) responden menjawab tidak setuju. Sedangkan jawaban responden untuk pernyataan yang lain berfluktuatif, sehingga dapat disimpulkan seluruh butir pernyataan sebagian besar responden menyatakan setuju tentang Kinerja Karyawan pada Taman Wisata Puncak Mas Bandar Lampung

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Banyaknya responden untuk uji coba sejauh ini belum ada ketentuan yang mensyaratkannya namun disarankan sekitar 20-30 responden oleh sebab itu maka diujicobakan pada 20 responden (Imam Ghazali 2012 68). Uji validitas dilakukan dengan menggunakan *korelasi product moment*. Kriteria pengujian untuk uji ini adalah apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka valid dan apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka tidak valid. Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.6. Hasil Uji Validitas Kuisisioner tentang Kompetensi

Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Perilaku Kompetensi (X₁)				
Butir 01	0,713	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 02	0,847	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 03	0,721	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 04	0,832	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 05	0,779	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 06	0,623	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 07	0,840	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 08	0,802	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 09	0,859	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,731	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Berdasarkan tabel 4.6 Hasil uji untuk variabel kompetensi (X_1) sebanyak 10 butir pertanyaan diperoleh nilai r terkecil 0,623 dan terbesar 0,859, artinya nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r tabel (0,444) sehingga dapat disimpulkan bahwa butir soal variabel X_1 berstatus valid karena butir pernyataan dapat digunakan sebagai penelitian

Tabel 4.7. Hasil Uji Validitas Kuisisioner tentang Penempatan Kerja

Penempatan Kerja (X_2)				
Butir 01	0,681	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 02	0,703	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 03	0,686	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 04	0,743	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 05	0,556	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 06	0,615	0,444	$r_{hitung} < r_{tabel}$	Valid
Butir 07	0,853	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 08	0,774	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 09	0,757	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,769	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 11	0,898	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 12	0,846	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 13	0,705	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 14	0,761	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 15	0,654	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Berdasarkan tabel 4.7 Hasil uji untuk variabel Penempatan kerja (X_2) sebanyak 15 butir pertanyaan diperoleh nilai r terkecil 0,556 dan terbesar 0,898, artinya nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r tabel (0,444) sehingga dapat disimpulkan bahwa butir soal variabel X_2 berstatus valid, oleh sebab itu butir pernyataan dapat digunakan sebagai penelitian.

Tabel 4.8. Hasil Uji Validitas Kuisioner tentang Kinerja Karyawan

Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Kinerja Karyawan (Y)				
Butir 01	0,775	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 02	0,868	0,444	$r_{hitung} < r_{tabel}$	Valid
Butir 03	0,717	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 04	0,620	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 05	0,554	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 06	0,851	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 07	0,737	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 08	0,669	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 09	0,857	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,586	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 11	0,879	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 12	0,795	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 13	0,861	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 14	0,695	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 15	0,749	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Berdasarkan tabel 4.8 Hasil uji untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) sebanyak 15 butir pertanyaan diperoleh nilai r terkecil 0,554 dan terbesar 0,879, artinya nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r tabel (0,444) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir soal variabel Y berstatus valid, oleh sebab itu butir pernyataan dapat digunakan sebagai penelitian.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 26.0 diperoleh hasil pengujian realibilitas kuisioner digunakan rumus *alpha chronbach*. Hasil uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha Chronbach	Keterangan
Kompetensi (X_1)	0,926	Realibel sangat tinggi
Penempatan Kerja (X_2)	0,940	Realibel sangat tinggi
Kinerja Karyawan (Y)	0,722	Realibel tinggi

Sumber: Data diolah Tahun 2022

Hasil perhitungan menghasilkan nilai *alpha cronbach* untuk variabel kompetensi (X_1) dan Penempatan kerja (X_2) variabel Kinerja Karyawan (Y) menghasilkan nilai *alpha chronbach* lebih besar dari (0,60). Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua data berstatus reliabel.

4.3 Hasil uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil uji Normalitas

Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS 26.0 diperoleh hasil uji normalitas sebagai berikut:

Tabel 4.10. Hasil Uji Normalitas

		kompetensi_x1	penempatan_x2	kinerja_y
N		48	48	48
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	37,94	54,25	54,63
	Std. Deviation	4,670	4,185	4,648
Most Extreme Differences	Absolute	,118	,065	,113
	Positive	,118	,065	,113
	Negative	-,069	-,045	-,072
Test Statistic		,118	,065	,113
Asymp. Sig. (2-tailed)		,090 ^c	,200 ^{c,d}	,165 ^c

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 Diolah 2022

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *Kolmogorov Smirnov* KS variabel kompetensi (X_1) adalah sebesar 0,118 dengan tingkat signifikan sebesar 0,090. Nilai *Kolmogorov Smirnov* (KS) untuk variabel penempatan kerja (X_2) adalah sebesar 0,065 dengan tingkat signifikan sebesar 0,200. Nilai *Kolmogorov Smirnov* (KS) untuk variabel kinerja (Y) adalah sebesar 0,113 dengan tingkat signifikan sebesar 0,165. Nilai signifikan dari semua variabel adalah lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan seluruh variabel berdistribusi Normal.

4.3.2 Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Perhitungan uji linearitas dilakukan melalui table “Anova“. Variabel tersebut memiliki regresi linier jika memenuhi persyaratan berikut : $F_{hitung} < F_{tabel}$, selanjutnya dinyatakan regresi tidak memiliki hubungan yang berarti jika memenuhi persyaratan berikut : $F_{hitung} > F_{tabel}$, perhitungan diasumsikan dengan mengambil taraf nyata 0,05 atau tingkat keyakinan 5%. Dari hasil pengolahan data diperoleh hasil uji linieritas sebagai berikut:

Tabel 4.11. Hasil Uji Linieritas Kompetensi dengan Kinerja Karyawan

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kinerja_y * kompetensi_x1	Between Groups	(Combined)	737,450	16	46,091	5,143	,000
		Linearity	366,521	1	366,521	40,901	,000
		Deviation from Linearity	370,929	15	24,729	2,759	,058
	Within Groups	277,800	31	8,961			
	Total	1015,250	47				

Dari tabel di atas hasil perhitungan uji linieritas variabel kompetensi (X_1) dan kinerja karyawan (Y) didapat nilai $F_{hitung} = 0,279 < F_{tabel}$ ($df_1=1$ dan $df_2=15$) yaitu 3,68. Dengan demikian $F_{hitung} < F_{tabel}$ yang berarti model regresi berbentuk linier.

Tabel 4.12. Hasil Uji Linieritas Penempatan Kerja dengan Kinerja Karyawan

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kinerja_y * penempatan_x2	Between Groups	(Combined)	712,317	16	44,520	4,556	,000
		Linearity	557,723	1	557,723	57,073	,000
		Deviation from Linearity	154,593	15	10,306	1,055	,432
	Within Groups	302,933	31	9,772			
	Total	1015,250	47				

Dari tabel di atas hasil perhitungan uji linieritas variabel penempatan kerja (X_2) dan kinerja karyawan (Y) didapat nilai $F_{hitung} = 1,055 < F_{tabel}$ ($df_1=1$ dan $df_2=15$) yaitu 3,68. Dengan demikian $F_{hitung} < F_{tabel}$ yang berarti model regresi berbentuk linier.

4.3.3 Hasil Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 26.0 diperoleh hasil uji multikolinearitas sebagai berikut:

Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolonieritas

Model	Coefficients ^a		VIF
	Tolerance	Collinearity Statistics	
1 (Constant)			
kompetensi_x1	,817		1,224
penempatan_x2	,817		1,224

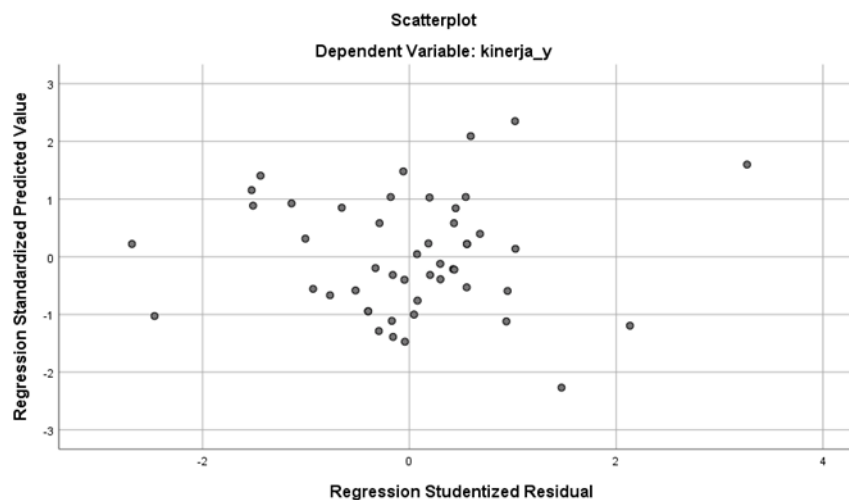
a. Dependent Variable: kinerja_y

Uji multikolinearitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah terdapat interkorelasi sempurna antara variabel perilaku kompetensi dan Penempatan kerja yang digunakan dalam penelitian ini. Uji ini bertujuan untuk melihat apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel kompetensi dan Penempatan kerja Uji ini dilakukan dengan *Tolerance Value* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Agar tidak terjadi multikolinearitas, batas *Tolerance Value* $> 0,1$ dan *VIF* < 10 . Berdasarkan Tabel di atas diperoleh hasil bahwa hasil tersebut menjelaskan bahwa nilai *tolerance* di bawah 0,10 (nilai *tolerance* $> 0,1$), begitu juga dengan nilai *VIF* tidak ada yang di atas 10 (nilai *VIF* < 10) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pada variabel independen tidak terdapat hubungan multikolinearitas.

4.3.4 Hasil Uji Heteroskedasitas

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 26.0 diperoleh hasil uji Heteroskedasitas sebagai berikut:

Gambar 4.1 Hasil Uji Heteroskedestisitas



Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah terjadi ketidaksamaan varian dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain dalam model regresi. Model penelitian yang baik adalah homoskeditas, yaitu varian dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain hasilnya tetap. Terdapat beberapa cara untuk mendeteksi adanya heteroskeditas yang menunjukkan bahwa model penelitian kurang layak. Dalam penelitian ini digunakan diagram titik (scatter plot) yang seharusnya titik-titik tersebut tersebar acak agar tidak terdapat heteroskeditas.

Dengan melihat grafik scatterplot, terlihat titik-titik menyebar secara acak, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi yang digunakan dalam penelitian ini.

4.4 Hasil Analisis Data

4.4.1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui apakah suatu persamaan regresi yang di hasilkan baik untuk mengestimasi nilai variabel dependen di perlukan pembuktian terhadap kebenaran hipotesis.

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 26.0 diperoleh hasil uji regresi berganda sebagai berikut:

Tabel 4.14
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,800	5,472		1,060	,295
kompetensi_x1	,346	,097	,347	3,551	,001
penempatan_x2	,658	,109	,593	6,056	,000

a. Dependent Variable: kinerja_y

Berdasarkan tabel diatas merupakan hasil perhitungan regresi linear bergandadengan menggunakan SPSS diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut: dapat dilihat bahwa konstanta $a = 5,800$ koefisien $b_1=0,346$, $b_2= 0,658$, sehingga persamaan regresi yaitu :

$$Y = 5,800 + 0,346 X_1 + 0,658 X_2$$

1. Nilai konstanta sebesar 5,800 menyatakan bahwa jika tidak ada skor kompetensi dan Penempatan Kerja ($X = 0$) maka skor Kinerja Karyawan sebesar 5,800
2. Koefisien regresi variabel kompetensi (X_1) sebesar 0,346 menyatakan bahwa setiap penambahan kompetensi maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,346.
3. Koefisien regresi variabel Penempatan Kerja (X_2) sebesar 0,658 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan Penempatan kerja maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,658.

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 26.0 diperoleh hasil uji nilai determinasi (R square) sebagaimana pada tabel *summary* di bawah ini:

Tabel 4.15
Koefisien Determinasi (R square)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,805 ^a	,648	,632	2,818

a. Predictors: (Constant), penempatan_x2, kompetensi_x1

b. Dependent Variable: kinerja_y

Berdasarkan Tabel 4.16 nilai *R square* sebesar 0,648 menunjukkan bahwa besarnya pengaruh antara kompetensi dan Penempatan kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 64,8% adapun sisanya 35,2% dijelaskan oleh sebab-sebab lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.4.2 Hasil Uji Hipotesis

4.4.2.1 Uji t

1. Pengaruh Kompetensi (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Ho: Kompetensi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Taman Wisata Puncak Mas Bandar Lampung

Ha: Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Taman Wisata Puncak Mas Bandar Lampung

Untuk mengetahui penerimaan atau penolakan Ho digunakan ketentuan uji-t sebagai berikut :

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka Ho diterima

Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka Ho ditolak

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 26.0 diperoleh hasil uji kompetensi terhadap Kinerja Karyawan sebagai berikut:

Dari tabel 4.14 *coefficient* hasil analisis regresi linier berganda diperoleh nilai t_{hitung} adalah 3.551 sedangkan t_{tabel} dengan $\alpha=0,05$ dan $df:n-2$ ($48-2=46$) adalah 1,679 (tabel t). Oleh karena nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$ ($3.551 > 1,679$), maka Ho yang diajukan ditolak dan Ha diterima artinya kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Taman Wisata Puncak Mas Bandar Lampung

2. Pengaruh Penempatan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Ho: Penempatan kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Taman Wisata Puncak Mas Bandar Lampung

Ha: Penempatan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Taman Wisata Puncak Mas Bandar Lampung

Untuk mengetahui penerimaan atau penolakan H_0 digunakan ketentuan uji-t sebagai berikut :

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima

Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka H_0 ditolak

Dari tabel 4.14 *coeffecient* hasil analisis regresi linier berganda diperoleh bahwa nilai t_{hitung} adalah 4.668 sedangkan t_{tabel} dengan $\alpha=0,05$ dan $df:n-2$ ($48-2=46$) adalah 1,679 (tabel t). Oleh karena nilai $t_{hitung} >$ nilai t_{tabel} ($4.668 > 1,679$), maka H_0 yang diajukan ditolak dan H_a diterima artinya Penempatan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Taman Wisata Puncak Mas Bandar Lampung.

4.4.3 Uji F

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 26.0 diperoleh hasil uji perilaku kompetensi, Penempatan kerja dan Kinerja Karyawan diperoleh hasil sebagai berikut:

Pengaruh kompetensi (X_1), Penempatan kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.16
Anova

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1164.219	2	582.110	21.971	.000 ^a
	Residual	2490.461	94	26.494		
	Total	3654.680	96			

a. Predictors: (Constant), citra_merk, klts_produk

b. Dependent Variable: Kep_pemb

Ho: Kompetensi dan Penempatan kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Taman Wisata Puncak Mas Bandar Lampung

Ha: Kompetensi dan Penempatan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Taman Wisata Puncak Mas Bandar Lampung

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara:

1. Membandingkan hasil perhitungan F dengan kriteria sebagai berikut:
 - a. Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka Ho diterima Ha ditolak
 - b. Jika nilai $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka Ho ditolak dan Ha diterima.
2. Menentukan nilai titik kritis untuk F Tabel pada $db_1=k$ dan $db_2=n-k-1$
3. Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai α (0,05) dengan kriteria sebagai berikut:
 - a. Jika nilai $sig > \alpha$ (0,05) maka Ho diterima Ha ditolak
 - b. Jika nilai $sig \leq \alpha$ (0,05) maka Ho ditolak dan Ha diterima.
4. Menentukan kesimpulan dari hasil uji hipotesis

Tingkat signifikan pada tabel Anova $0,000 < 0,05$ setelah dianalisis bahwa H_0 ditolak H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara Kompetensi dan Penempatan kerja terhadap Kinerja Karyawan di Taman Wisata Puncak Mas Bandar Lampung (Y). Nilai F pada tabel Anova (F_{hitung}) diperoleh 21,971 sedangkan nilai F_{tabel} (α 0,05) dengan ($df_1= n-k = 48-2=46$) ($df_2=k-1=2-1=1$) adalah 45. Ternyata nilai F_{hitung} (21,971) $> F_{tabel}$ (3,15), artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara kompetensi dan Penempatan kerja terhadap Kinerja Karyawan Taman Wisata Puncak Mas Bandar Lampung.

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian diperoleh bahwa kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Taman Wisata Puncak Mas Bandar Lampung 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 (Wibowo 2016:271)

Menurut McClelland mendefinisikan kompetensi (*competency*) sebagai karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat mendeskripsikan, kinerja yang sangat baik. Dengan kata lain, kompetensi adalah apa yang para *outstanding performers* lakukan lebih sering pada lebih banyak situasi dengan hasil yang lebih baik, daripada apa yang dilakukan para *average performers*. (Rivai, 2017:230). Spancer & Spancer (1993) dalam manulang (2020) berpendapat bahwa peningkatan kompetensi pegawai sangat diperlukan dalam mendukung kemampuan kerja sekaligus menentukan tingkat kinerja yang dihasilkan pegawai. Semakin tinggi kompetensi maka kinerja pegawai akan semakin tinggi

Berdasarkan pendapat di atas, maka definisi konseptual Kompetensi adalah karakteristik kemampuan karyawan dalam melaksanakan kegiatan tugas dan pekerjaan yang terungkap dari *motives, traits, self-concept, knowledge* dan *skills*. Dari definisi ini diperoleh 5 dimensi kajian : Dimensi *Motives*, Dimensi *Traits*, Dimensi *Self-Concept*, Dimensi *Knowledge* dan Dimensi *Skills*. Dimensi *Motives* dijabarkan menjadi indikator-indikator Dorongan kebutuhan ekonomi, Dorongan kebutuhan sosial, dan Dorongan kebutuhan psikologis. Dimensi *Traits* dijabarkan lagi menjadi indikator-indikator Watak, Sifat, dan Sikap. Dimensi *Self-Concept* dijabarkan lagi menjadi indikator Penampilan, T tutur bahasa dan Perilaku. Dimensi *Knowledge* dijabarkan lagi menjadi indikator Pengetahuan tentang prosedur pelayanan dan Pengetahuan tentang teknis pelayanan. Dimensi *Skills* dijabarkan lagi menjadi indikator Keterampilan administratif, Keterampilan manajerial, Keterampilan teknis, dan Keterampilan sosial. Penelitian Pongoh (2018) Hasil penelitian hipotesis juga membuktikan bahwa membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. TVRI Stasiun Sulut

4.5.2 Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian diperoleh bahwa Penempatan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Taman Wisata Puncak Mas Bandar Lampung. Penempatan (*placement*) kerja karyawan adalah menempatkan calon karyawan yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan authority kepada orang tersebut (Silaban dan Rifa'i, 2017).

Menurut Suwatno, dan Priansa (2016) penempatan kerja karyawan adalah sebagai berikut: Penempatan karyawan adalah suatu proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus dalam seleksi sesuai minat, bakat, pendidikan, pengalaman dan prestasi yang dimiliki dengan persyaratan yang dibutuhkan organisasi dan dijalankan secara kontinuitas dan kronologis dengan wewenang dan tanggung jawab sebesar porsi dan komposisi yang telah ditentukan dan diberikan, serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko dan kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan wewenang dan tanggung jawab tersebut. Menurut Ardana (2012) dalam Pongoh (2020) Penempatan karyawan merupakan pencocokan atau membandingkan kualifikasi yang dimiliki dengan persyaratan pekerjaan, dan sekaligus memberikan tugas, pekerjaan kepada calon karyawan untuk dilaksanakan

Nawawi (2017:7) menyatakan : “Karyawan harus ditempatkan dengan posisi dan perannya yang lebih jelas di dalam organisasi kerja, baik karyawan lama maupun karyawan baru yang diperoleh sebagai hasil seleksi“. Sedangkan menurut Marwansyah (2016:97) Penempatan karyawan adalah : “Penugasan atau penugasan kembali karyawan pada suatu pekerjaan atau jabatan baru“. Dari uraian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa penempatan karyawan harus sesuai dengan pekerjaan, dimana memperhatikan persyaratan kesesuaian antara minat, bakat, pendidikan, pengalaman dan prestasi karyawan dengan jenis dan tingkat pekerjaan/jabatan yang dipercayakan kepadanya. Dengan kata lain penempatan harus berpegang kepada prinsip “*The right man on the right place*”. Selanjutnya khusus untuk mengisi jabatan yang kosong dalam

memimpin unit kerja dengan mengambil karyawan dari dalam, hendaklah dipertimbangkan dengan senioritas, yang tersirat didalam masa kerja masing-masing karyawan. Tindakan mengabaikan pertimbangan senioritas dapat menimbulkan rasa kecewa, sehingga karyawan menjadi kurang produktif. Disamping itu jika rasa kecewa cukup besar dapat menimbulkan aktivitas negatif secara sembunyi-sembunyi yang dapat merugikan organisasi kerja secara keseluruhan.

Penelitian Kurniawan, dan Suharto (2018). Yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara penempatan karyawan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan

4.5.3 Pengaruh perilaku kompetensi Penempatan kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian diperoleh bahwa kompetensi dan Penempatan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Kompetensi dan penempatan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan di suatu perusahaan berarti bahwa semakin sesuai kompetensi dan penempatan kerja, maka cenderung semakin baik pula kinerja karyawannya. diartikan bahwa semakin sesuai kompetensi, serta semakin sesuai penempatan kerja karyawan, maka cenderung semakin tinggi atau semakin baik pula kinerja karyawannya.

Kompetensi adalah apa yang para *outstanding performers* lakukan lebih sering pada lebih banyak situasi dengan hasil yang lebih baik, daripada apa yang dilakukan para *average performers*. (Rivai, 2017:230). Menurut Triwiyatno (2017:75) kompetensi dapat digambarkan sebagai kemampuan dalam melaksanakan tugas, peran dan tugas, kemampuan mengintegrasikan pengetahuan, keterampilan-keterampilan, sikap-sikap dan nilai-nilai pribadi dan kemampuan untuk membangun pengetahuan dan keterampilan yang didasarkan pada pengalaman dan pembelajaran yang dilakukan

Berdasarkan penelitian Mulyani, dan Agus (2019) mengatakan bahwa Terdapat pengaruh positif dan signifikan antarakompetensi, penempatan kerja dan pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan