

**FAKTOR PENEMPATAN KERJA, *SELF EFFICACY* DAN KOMUNIKASI  
INTERPERSONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ALIMA USAHA  
SAMUDERA SHIPYARD KAMPUNG BULANG TANJUNGPINANG**

Ferdi Syacriko Adjei Rahwana<sup>1</sup>, Lia Suprihartini<sup>2</sup>, Akhirman<sup>3\*</sup>  
fsyahriko@gmail.com

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Maritim Raja Ali Haji

**Abstract**

*This study aims to explain the effect of Work Placement, Self Efficacy, and Interpersonal Communication on Employee Performance. The population in this study were 36 employees at PT. Alima Usaha Samudera Shipyards, Kampung Bulang Tanjungpinang. Sampling with saturated technique, the sample size is 36 employees. This type of research is quantitative research. In the questionnaire, the validity and reliability were tested. Data were analyzed using multiple linear regression analysis, including t test, F test and coefficient of determination. The results showed that partially the variable Job Placement (X1), Self Efficacy (X2), and Interpersonal Communication (X3) had a significant effect on Employee Performance. The results of the F test obtained that the F value counted 57.821 with the F table value 2.90 identified that the variable job placement, self-efficacy and interpersonal communication simultaneously had a significant effect on the employee performance variable (Y). Based on the coefficient of determination test, about 83% of the Employee Performance variable is influenced by the Job Placement, Self Efficacy and Interpersonal Communication variables. The remaining 17% is influenced by other factors that are not explained in this study.*

**Keywords :** *Job Placement, Self Efficacy, Interpersonal Communication, Employee Performance*

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh Penempatan Kerja, *Self Efficacy*, dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan. Populasi didalam penelitian adalah 36 karyawan pada PT. Alima Usaha Samudera *Shipyards* Kampung Bulang Tanjungpinang. Pengambilan sampel dengan teknik jenuh, maka jumlah sampel sebanyak 36 karyawan. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Pada kuesioner dilakukan *test* validitas dan reliabilitas. Data dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda, termasuk uji t, uji F dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variable Penempatan Kerja (X1), *Self Efficacy* (X2), dan Komunikasi Interpersonal (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji F diperoleh nilai F hitung 57.821 dengan nilai F tabel 2.90 mengidentifikasi bahwa variabel penempatan kerja, *self efficacy* dan komunikasi interpersonal secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja karyawan (Y). Berdasarkan uji koefisien determinasi, sekitar 83% variabel Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel Penempatan Kerja, *Self Efficacy* dan Komunikasi Interpersonal. Sisanya 17% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak dijelaskan didalam penelitian ini.

**Kata Kunci:** *Penempatan Kerja, Self Efficacy, Komunikasi Interpersonal, Kinerja Karyawan*

## I. Pendahuluan

Industri maritim di Indonesia pada saat ini menunjukkan peningkatan permintaan pasar. Industri maritim dapat didefinisikan sebagai semua perusahaan atau industri yang berkaitan dengan aktivitas di laut, yang termasuk didalamnya adalah transportasi laut, industri galangan kapal, *offshore*, penelitian dan *leisure*. di Indonesia kegiatan atau aktivitas laut sangat tinggi menimbang sebagian besar wilayah Indonesia adalah laut, sehingga kapal yang berfungsi sebagai alat transportasi maupun alat kerja sangat dibutuhkan. Kapal merupakan salah satu struktur terapung yang bergerak pada permukaan air laut. Hutaeruk dan Rengi (2014).

Perkembangan teknologi yang pesat berdampak pada perubahan yang terjadi di Perusahaan, untuk dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi dan bertahan dalam persaingan Perusahaan memerlukan dukungan sumber daya yang memadai. Salah satu sumber daya yang memegang peran penting dalam perkembangan Perusahaan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia akan mengolah sumber daya lain dengan memanfaatkan teknologi untuk mencapai tujuan Perusahaan. Salah satu aspek penting dalam sumber daya manusia adalah Kinerja, Kinerja merupakan catatan hasil atau outcome yang diproduksi oleh fungsi jabatan tertentu atau kegiatan yang dilakukan dalam periode waktu tertentu. Menurut Benardin dan Russel dalam Priansa (2014:270), menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut.

### Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dipaparkan diatas, adapun perumusan masalah dapat diuraikan kedalam bentuk pertanyaan sebagai berikut:

1. Apakah Penempatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Alima Usaha Samudera *Shipyards* Kampung Bulang Tanjungpinang?
2. Apakah *Self Efficacy* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Alima Usaha Samudera *Shipyards* Kampung Bulang Tanjungpinang?
3. Apakah Komunikasi Interpersonal berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Alima Usaha Samudera *Shipyards* Kampung Bulang Tanjungpinang?
4. Apakah Faktor Penempatan Kerja, *Self Efficacy*, dan Komunikasi Interpersonal berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Alima Usaha Samudera *Shipyards* Kampung Bulang Tanjungpinang?

### Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian merupakan jawaban atau sasaran yang ingin dicapai Penulis dalam sebuah penelitian. Sesuai dengan rumusan masalah, tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui Faktor Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Alima Usaha Samudera *Shipyards* Kampung Bulang Tanjungpinang
2. Untuk mengetahui Faktor *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Alima Usaha Samudera *Shipyards* Kampung Bulang Tanjungpinang
3. Untuk mengetahui Faktor Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Alima Usaha Samudera *Shipyards* Kampung Bulang Tanjungpinang
4. Untuk Mengetahui Faktor Penempatan Kerja, *Self Efficacy*, dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Alima Usaha Samudera *Shipyards* Kampung Bulang Tanjungpinang

## KAJIAN PUSTAKA

### Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui diduga seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya) Sedarmayanti dalam Muis, dkk (2018). Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu Menurut Robbins dalam Sagita (2018:75) adalah :

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Efektivitas
4. Komitmen kerja

### Penempatan Kerja

Penempatan merupakan proses menempatkan orang-orang pada tugas atau tempat yang telah ditetapkan sesuai dengan persyaratan yang telah ditetapkan sebelumnya Menurut Kasmir dalam Suarni, Yusminah (2016). Penempatan karyawan menyangkut beberapa indikator dari penempatan karyawan itu sendiri Yuniarsih dan Suwanto (2013), sebagai berikut :

1. Pendidikan
2. Pengetahuan Kerja
3. Keterampilan Kerja
4. Pengalaman Kerja
5. Faktor Usia

### *Self Efficacy*

Menurut Kilapong dalam Kartika, dkk (2017) *Self-Efficacy* adalah kepercayaan seseorang pada kapasitas dirinya untuk mencapai kesuksesan pada tugas dan tanggung jawab pekerjaannya. Indikator efikasi diri Menurut Bandura dalam Supriyadi (2016) ialah:

1. *Generality*
2. *Magnitude*
3. *Strenght*

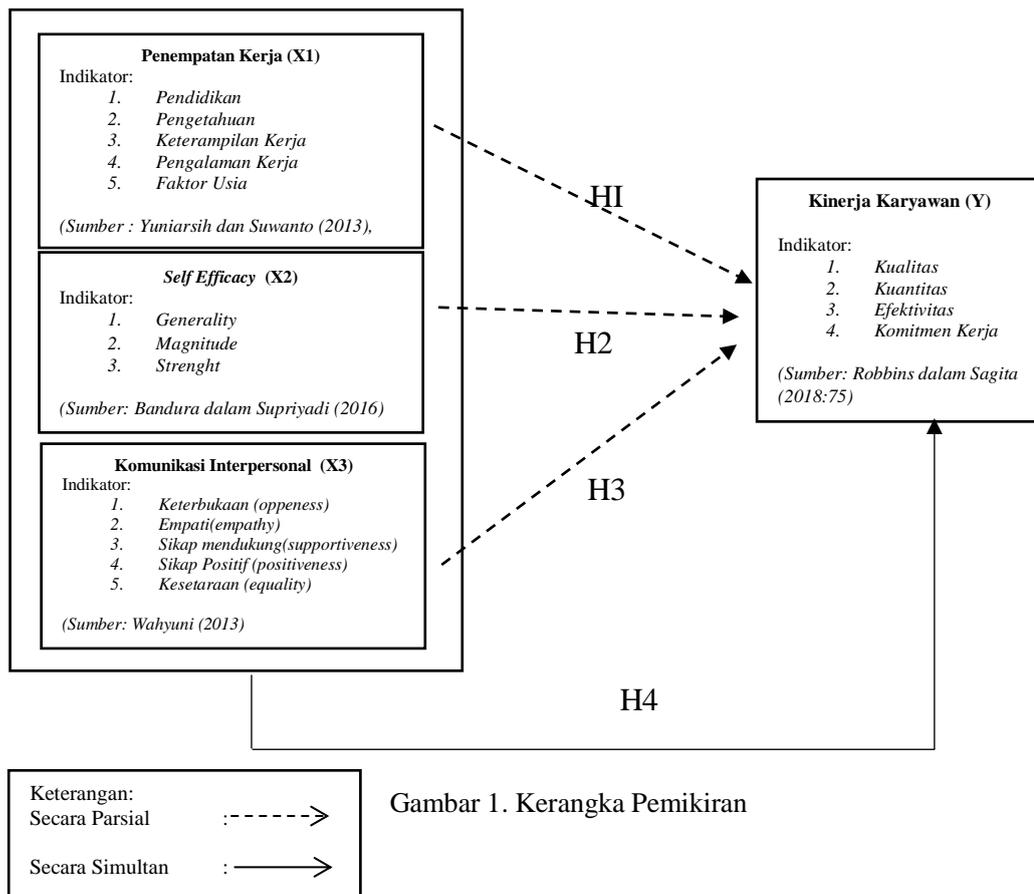
### Komunikasi Interpersonal

Menurut Hardjana dalam Faidha (2020) Komunikasi Interpersonal adalah interaksi tatap muka antara dua orang, dimana pengirim dapat menyampaikan pesan secara langsung dan penerima pesan dapat menerima dan menanggapi secara langsung pula. Indikator yang digunakan untuk pengukuran komunikasi interpersonal Menurut Wahyuni (2013), sebagai berikut :

1. Keterbukaan (*openness*)
2. Empati (*empathy*)
3. Sikap mendukung (*supportiveness*)
4. Sikap positif (*possitiveness*)
5. Kesetaraan (*equality*)

### Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini sebanyak 4 (empat) variabel, yaitu 3 (tiga) variabel *independent* dan 1 (satu) variabel *dependent*. variabel *independent* (bebas) yang digunakan yaitu penempatan kerja (X1), *self efficacy* (X2), dan komunikasi interpersonal (X3). Sedangkan variabel *dependent* (terikat) yang digunakan yaitu kinerja karyawan (Y). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar satu berikut ini:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

## Hipotesis

Berdasarkan pengembangan hipotesis tersebut, maka dapat ditarik hipotesis per variabelnya sebagai berikut:

- H1 : Diduga Penempatan Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Alima Usaha Samudera *Shipyards* Kampung Bulang Tanjungpinang
- H2 : Diduga *Self Efficacy* berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Alima Usaha Samudera *Shipyards* Kampung Bulang Tanjungpinang
- H3 : Diduga Komunikasi Interpersonal berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Alima Usaha Samudera *Shipyards* Kampung Bulang Tanjungpinang
- H4 : Diduga Penempatan Kerja, *Self Efficacy*, dan Komunikasi Interpersonal berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Alima Usaha Samudera *Shipyards* Kampung Bulang Tanjungpinang

## II. Metodologi Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif, Sugiyono (2018:15) mengemukakan bahwa metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positifisme, digunakan untuk meneliti pada atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

### Populasi

Menurut Sugiyono (2018:130) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan

pada PT. Alima Usaha Samudera *Shipyards* Kampung Bulang Tanjungpinang dan berdasarkan data yang diperoleh dari PT tersebut yang aktif yaitu berjumlah 36 orang

### Sampel

Menurut Sugiyono (2018:139) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *sampling jenuh* dimana menurut Sugiyono (2018:139) *sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Oleh karena itu, maka jumlah sampel dalam penelitian ini sebesar populasi yang ada berjumlah 36 orang.

## III. Hasil Dan Pembahasan

### Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif bertujuan untuk melihat gambaran umum dari data yang digunakan dalam penelitian ini. Berikut hasil perhitungan statistik deskriptif dengan *SPSS 26* sebagai berikut:

Tabel 1  
Hasil Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KINERJA KARYAWAN	36	29	40	34.61	3.165
PENEMPATAN KERJA	36	35	50	42.50	4.102
SELF EFFICACY	36	32	45	38.28	3.461
KOMUNIKASI INTERPERSONAL	36	33	50	43.47	4.607
Valid N (listwise)	36				

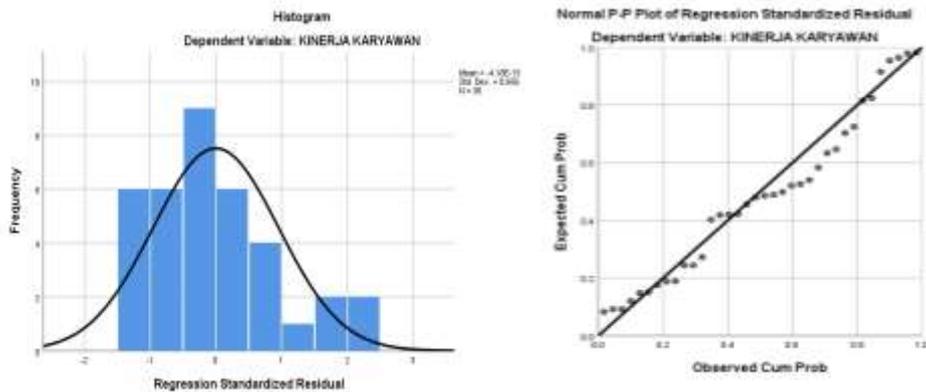
Sumber: Output Data Olahan SPSS Versi 26, 2021

Berdasarkan data yang dipaparkan di tabel 1 diatas diketahui bahwa pada variabel kinerja karyawan, jawaban minimum responden sebesar 29 dan maksimum 40, dengan rata-rata total jawaban 34.61 dan standar deviasi 3.165. variabel penempatan kerja , jawaban minimum responden sebesar 35 dan maksimum sebesar 50, dengan rata-rata total jawaban 42.50 dan standar deviasi 4.102. Variabel *Self Efficacy*, jawaban minimum responden sebesar 32 dan maksimum sebesar 45, dengan rata-rata total jawaban 38.28 dan standar deviasi 3.461. Variabel komunikasi interpersonal, jawaban minimum responden sebesar 33 dan maksimum 50, dengan rata-rata total jawaban 43.47 dan standar deviasi 4.607.

### Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2016:152). Sedangkan uji Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2016:47). Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan dapat diperoleh hasil bahwa semua instrumen dalam penelitian ini dinyatakan valid yaitu nilai *r* hitung lebih besar dari pada nilai *r*<sub>tabel</sub> sebesar 0,3291 sehingga semua instrumen dapat digunakan dalam penelitian ini. Dari hasil reliabilitas dengan menggunakan variabel penempatan kerja, *self efficacy*, komunikasi interpersonal dan kinerja karyawan mempunyai nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari Cronbach's Alpha yang disarankan yaitu > 0,60 sehingga instrumen layak untuk digunakan dalam penelitian.

## Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas



Gambar 2 & 3  
Hasil Grafik Histogram & Grafik P-Plot  
*Sumber: Output Data Olahan SPSS Versi 26, 2021*

Berdasarkan gambar 2 dan 3 diatas, pada grafik histogram terlihat bahwa pola berdistribusi normal. Namun, kesimpulan pada grafik histogram ini belum dapat dipastikan kenormalan datanya untuk jumlah yang kecil. Begitu juga dengan grafik P-Plot, sekilas memang terlihat normal karena distribusi data residualnya terlihat mendekati normal. Namun, hasil dengan grafik P-Plot ini juga masih belum bisa dipastikan kenormalannya. Oleh karena itu, untuk mendapatka hasil yang lebih pasti dan meyakinkan dilakukan uji statistik non parametrik dengan uji Kolmogorov-Smirnov (K-S) dengan nilai signifikan diatas  $> 0,05$ , maka data berdistribusi normal. Hasil pengujian dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini:

Tabel 2  
Hasil uji Kolmogorov-Smirnov  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardiz ed Residual
N		36
Normal Parameters <sup>a, b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.24896943
Most Extreme Differences	Absolute	.125
	Positive	.125
	Negative	-.073
Test Statistic		.125
Asymp. Sig. (2-tailed)		.171 <sup>c</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

*Sumber: Output Data Olahan SPSS Versi 26, 2021*

Berdasarkan Uji Kolmogorov-Smirnov pada tabel 2 diatas, dapat dilihat bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,171 diatas 0,05 ( $>0,05$ ). Hal ini berarti data residual berdistribusi secara normal.

### Uji Multikolonieritas

Menurut Ghozali (2016:103) uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen).

Tabel 3  
Hasil Uji Multikolonieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Penempatan Kerja	.626	1.170
	<i>Self Efficacy</i>	.155	1.226
	Komunikasi Interpersonal	.140	1.229

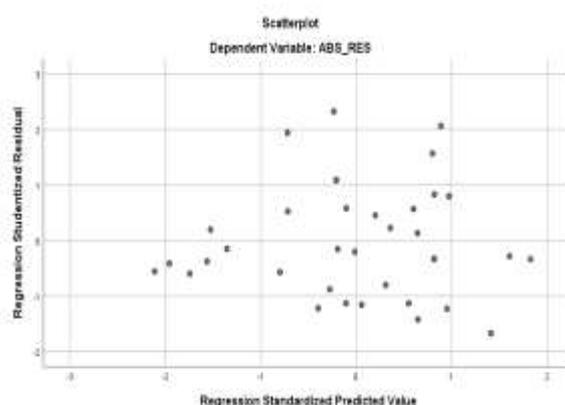
a. Dependent Variable : Kinerja karyawan

Sumber : Output Data Olahan SPSS Versi 26, 2021

Berdasarkan tabel 3 diatas, dapat dilihat hasil perhitungan menunjukkan nilai *tolerance* variabel independen memiliki *tolerance* > 0,10 dan hasil perhitungan nilai VIF menunjukkan nilai < 10,00. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolonieritas antar variabel independen dala model regresi.

### Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2016:134) uji heteroskedastisitas yaitu untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari nilai residual satu pengamatan ke pengamatan lain.Sumber: Ouput Data Olahan SPSS Versi 26, 2021



Gambar 4. Grafik Scscatterplot

Dapat dilihat pada gambar 4 bahwa titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu yang jelas tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Namun, untuk memperkuat lagi pernyataan diatas dilakukan juga uji heteroskedastisitas dengan metode uji *Glejser*, dengan syarat jika nilai signifikan lebih besar dari > 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4. Hasil Uji Glejser

Model	Sig.
1 (Constant)	.465
Penempatan_Kerja	.265
<i>Self_Efficacy</i>	.589
Komunikasi_Interpersonal	.220

## Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen (Ghozali,2016:86). Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar

Pengaruh variabel bebas yaitu : penempatan kerja (X1), *self efficacy* (X2), komunikasi interpersonal (X3), terhadap kinerja karyawan (Y). adapun persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \beta_4X_4 + e$$

Keterangan:

- Y = Variabel dependen  
 $\alpha$  = Konstanta  
 $\beta_1... \beta_2... \beta_3$  = koefisien regresi  
X1,X2,X3,X4 = Variabel Independen  
e = Standard error

Tabel 5  
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	4.028	3.959		1.018	.317
	PENEMPATAN KERJA	.626	.058	.812	10.756	.000
	SELF EFFICACY	.155	.071	.170	2.196	.035
	KOMUNIKASI INTERPERSONAL	.140	.053	.204	2.634	.013

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Output Data Olahan SPSS Versi 26, 2021

Berdasarkan tabel 5 diatas dapat disusun persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$\text{Kinerja Karyawan} = 4.028 + 0.626 \text{ Penempatan Kerja (X1)} + 0.155 \text{ Self Efficacy (X2)} + 0.140 \text{ Komunikasi Interpersonal (X3)} + e$$

**Uji Hipotesis**  
**Uji t (Pengujian Secara Parsial)**

Tabel 6  
Hasil Uji t secara parsial

		<b>Coefficients<sup>a</sup></b>				
		Unstandardized		Standardized		
		Coefficients		Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4.028	3.959		1.018	.317
	PENEMPATAN KERJA	.626	.058	.812	10.756	.000
	SELF EFFICACY	.155	.071	.170	2.196	.035
	KOMUNIKASI INTERPERSONAL	.140	.053	.204	2.634	.013

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: *Output Data Olahan SPSS Versi 26, 2021*

Kesimpulan yang bisa diambil dari analisis tabel 6 diatas adalah sebagai berikut:

1) Variabel penempatan kerja (Hipotesis 1)

Variabel Penempatan Kerja dengan nilai sig 0.000 dan nilai  $t_{hitung}$  10.756. Ini berarti nilai sig lebih kecil dari taraf signifikansi 0.05 ( $0.000 < 0,05$ ). Dan berdasarkan perbandingan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ , didapat bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $10.756 > 2.037$ ). Maka dalam hal ini,  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak, sehingga Penempatan Kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

2) Variabel *Self Efficacy*

Variabel Self Efficacy dengan nilai sig 0.35 dan nilai  $t_{hitung}$  2.196. Ini berarti nilai sig lebih kecil dari taraf signifikansi 0.05 ( $0.035 > 0.05$ ). Dan berdasarkan perbandingan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ , didapat bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2.196 > 2.037$ ). Maka dalam hal ini,  $H_2$  diterima dan  $H_0$  ditolak, sehingga Self Efficacy (X2) secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan(Y).

3) Variabel Komunikasi Interpersonal

Variabel Komunikasi Interpersonal dengan nilai sig 0.13 dan nilai  $t_{hitung}$  2.634. Ini berarti nilai sig lebih kecil dari taraf signifikansi 0.05 ( $0.013 > 0.05$ ). Dan berdasarkan perbandingan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ , didapat bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , namun  $t_{hitung}$  memiliki nilai negatif ( $2.634 > 2.037$ ). Maka dalam hal ini,  $H_3$  diterima dan  $H_0$  ditolak, sehingga Komunikasi Interpersonal (X3) secara parsial berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

**Uji F (Pengujian Secara Simultan)**

Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016:96).

Tabel 7. Hasil Uji F Secara Simutan

<b>ANOVA<sup>a</sup></b>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	295.958	3	98.653	57.821	.000 <sup>b</sup>
	Residual	54.597	32	1.706		
	Total	350.556	35			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), KOMUNIKASI INTERPERSONAL, PENEMPATAN KERJA, SELF EFFICACY

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi 0.000 dan nilai  $F_{hitung}$  2.90. Ini berarti nilai sig lebih kecil dari 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ). Dan berdasarkan perbandingan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  ( $F_{tabel} \alpha = 0.05, df=32$ ) didapat  $F_{hitung}$  57.821 lebih besar dari  $F_{tabel}$  yaitu 2.90 ( $57.821 > 2.90$ ). Maka dalam hal ini  $H_4$  diterima dan  $H_0$  ditolak yang menunjukkan bahwa Penempatan Kerja, *Self Efficacy*, dan Komunikasi Interpersonal secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

#### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut Ghozali (2016:95) Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel terikat.

Tabel 8  
Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.919 <sup>a</sup>	.844	.830	1.306

a. Predictors: (Constant), KOMUNIKASI INTERPERSONAL, PENEMPATAN KERJA, SELF EFFICACY

Sumber: Output Data Olahan SPSS Versi 26, 2021

Berdasarkan tabel 4.27 diatas, maka dapat dilihat Adjusted R Square dalam penelitian ini adalah sebesar 0.830. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 83% persentase sumbangan pengaruh variabel independen yaitu Penempatan Kerja, *Self Efficacy*, dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Alima Usaha Samudera *Shipyards* Kampung Bulang Tanjungpinang sedangkan sisanya sebesar 17% dipengaruhi atau dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

#### Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, variabel penempatan kerja dengan nilai sig 0.000 dan nilai  $t_{hitung}$  10.756. Ini berarti nilai sig lebih kecil dari taraf signifikansi 0.05 ( $<0.05$ ). Dan berdasarkan perbandingan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ , didapat bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $10.756 > 2.037$ ). Maka dalam hal ini,  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak, sehingga penempatan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Alima Usaha Samudera *Shipyards* Kampung Bulang Tanjungpinang.

Hal ini menunjukkan bahwa penempatan kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan, penempatan kerja yang sesuai akan menciptakan kinerja karyawan yang baik. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wulandari, Winarsih (2016), yang menyatakan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Serba Usaha Srikandi. Dan diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hafis Laksmana Nur Aldi (2020), yang menyatakan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan mempengaruhi Kinerja karyawan pada Yayasan Hanifa Islamic School.

### **Pengaruh *Self Efficacy* terhadap terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, Hasil uji hipotesis ke dua, dimana variabel *Self Efficacy* dengan nilai sig 0.35 dan nilai  $t_{hitung}$  2.196. Ini berarti nilai sig lebih kecil dari taraf signifikansi 0.05 ( $<0.05$ ). Dan berdasarkan perbandingan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ , didapat bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2.196 > 2.037$ ). Maka dalam hal ini,  $H_2$  diterima dan  $H_0$  diolak, sehingga *Self Efficacy* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepercayaan diri karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan tersebut. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rinna Ribka Rimper, Lotje Kawet (2014), yang menyatakan bahwa Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Self Efficacy* terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) area Manado. Dan diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Jenny Fauziah (2016), yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan *Self Efficacy* terhadap kinerja karyawan pada PT. Pandu Siwi Sentosa Samarinda.

### **Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, Hasil uji hipotesis ke tiga, dimana Variabel Komunikasi Interpersonal dengan nilai sig 0.13 dan nilai  $t_{hitung}$  2.643. Ini berarti nilai sig lebih kecil dari taraf signifikansi 0.05 ( $<0.05$ ). Dan berdasarkan perbandingan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ , didapat bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2.643 > 2.037$ ). Maka dalam hal ini,  $H_3$  diterima dan  $H_0$  ditolak, sehingga komunikasi interpersonal secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini menunjukkan bahwa apabila komunikasi interpersonal sudah terjaga dengan baik maka akan tercipta kinerja karyawan yang baik pula. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Syifa Aulia Gumay, Agus Dermanti Daryanto Seno (2018), yang menyatakan bahwa komunikasi interpersonal memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Euro Management Indonesia. Dan diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Faidha (2020), menyatakan bahwa komunikasi interpersonal memiliki pengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai yang dilakukan oleh penyuluh lapangan keluarga berencana BKKBN Provinsi Sulawesi Tenggara.

### **Pengaruh Penempatan Kerja, *Self Efficacy* dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Pengujian hipotesis yang ke empat bahwasannya nilai signifikansi 0.000 dan nilai  $F_{hitung}$  2.90. Ini berarti nilai sig lebih kecil dari 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ). Dan berdasarkan perbandingan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  ( $F_{tabel} \alpha = 0.05, df=32$ ) didapat  $F_{hitung}$  57.821 lebih besar dari  $F_{tabel}$  yaitu 2.90 ( $57.821 > 2.90$ ). Maka dalam hal ini  $H_4$  diterima dan  $H_0$  ditolak yang menunjukkan bahwa Penempatan Kerja, *Self Efficacy* dan Komunikasi Interpersonal secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Simpulan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ali Choiron (2015), yang menyatakan bahwa secara simultan *Self Efficacy* (efikasi diri) dan komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap Kinerja SMPN 1 Kerinci Kanan Kabupaten Siak.

#### IV. Kesimpulan Dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis dengan judul Faktor penempatan kerja, *self efficacy*, dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan pada PT. Alima Usaha Samudera *Shipyards* Kampung Bulang Tanjungpinang maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengujian secara parsial membuktikan bahwa Penempatan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Alima Usaha Samudera *Shipyards* Kampung Bulang Tanjungpinang dengan nilai perbandingan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  ( $10.756 > 2.037$ ) dan nilai probabilitas sebesar  $0.000 < 0.05$ .
2. Pengujian secara parsial membuktikan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Alima Usaha Samudera *Shipyards* Kampung Bulang Tanjungpinang dengan nilai perbandingan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  ( $2.196 > 2.037$ ) dan nilai probabilitas sebesar  $0.35 < 0.05$ .
3. Pengujian secara parsial membuktikan bahwa Komunikasi Interpersonal berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Alima Usaha Samudera *Shipyards* Kampung Bulang Tanjungpinang dengan nilai perbandingan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  ( $2.634 > 2.037$ ) dan nilai probabilitas sebesar  $0.13 < 0.05$ .
4. Pengujian secara simultan membuktikan bahwa Penempatan Kerja, *Self Efficacy*, dan Komunikasi Interpersonal berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Alima Usaha Samudera *Shipyards* Kampung Bulang Tanjungpinang dengan nilai perbandingan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  ( $57.821 > 2.90$ ) dengan nilai probabilitas sebesar  $0.000 < 0.05$  maka pengujian secara simultan dinyatakan signifikan.

#### Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, berikut beberapa saran yang dapat diberikan oleh peneliti :

1. Diharapkan agar pihak PT. Alima Usaha Samudera *Shipyards* Kampung Bulang Tanjungpinang harus memperhatikan penempatan kerja karyawan karena penempatan kerja sangat mempengaruhi kualitas pekerjaan yang di hasilkan oleh karyawan tersebut.
2. Diharapkan agar pihak PT. Alima Usaha Samudera *Shipyards* Kampung Bulang Tanjungpinang terus menanamkan atau membangkitkan kepercayaan diri bagi karyawan dengan mengadakan pelatihan yang bisa menambahkan pengetahuan bagi karyawan sehingga bisa membangkitkan kepercayaan dirinya lagi.
3. Diharapkan agar pihak PT. Alima Usaha Samudera *Shipyards* Kampung Bulang Tanjungpinang terus mengadakan kegiatan-kegiatan yang bisa menjaga komunikasi interpersonal karyawan perusahaan tersebut agar komunikasi antar karyawan berjalan dengan baik.
4. Diharapkan agar pihak PT. Alima Usaha Samudera *Shipyards* Kampung Bulang Tanjungpinang kedepannya terus berusaha memberikan inovasi yang baru yang belum pernah diadakan di perusahaan tersebut.
5. Pada penelitian selanjutnya, semoga penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi untuk penelitian selanjutnya dan dapat menjadi referensi bagi pengembangan ilmu pengetahuan tentang sumber daya manusia yang berkaitan dengan penempatan kerja, *self efficacy*, dan komunikasi interpersonal serta kinerja karyawan. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat memperluas variabel penelitian yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## V. Daftar Pustaka

- Abubakar, F (2015) Pengaruh Komunikasi Interpersonal antara dosen dan mahasiswa terhadap motivasi belajar dan prestasi akademik mahasiswa ilmu keperawatan disekolah tinggi ilmu kesehatan muhammadiyah Lhokseumawe. *Jurnal Pekomnas*
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Aldilaningsari, dkk (2014) Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja (Studi pada karyawan PT. Bank Jatim Cabang Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*
- Aldy, H. L. N (2020), Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Hanifa Islamic School, *Jurnal Ekonomi Efektif*
- Ali Choiron (2015), *Pengaruh Kompetensi Profesional Guru, Efikasi Diri, Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru Smpn 1 Kerinci Kanan Kabupaten Siak*
- Faidha (2020), Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Penyuluh Keluarga Berencana (Pkb) Di Bkkbn Propinsi Sulawesi Tenggara, *Jurnal Studi Pemerintahan*
- Fattah, H. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Elmatara.
- Fauziah, dkk (2016), Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karier Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pandu Siwi Sentosa Samarinda, *Jurnal Manajemen*
- Gumay, S. A & A (2018), Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Euro Management Indonesia, *Jurnal Administrasi Bisnis*
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 23*.
- Handayani, I. T (2019) *Pengaruh Komunikasi Interpersonal , Kompensasi, Stress Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pegawai PT. Pelindo 1 Cabang Tanjungpinang*
- Harjono, dkk (2015) Pengaruh kepemimpinan transformasional dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja pegawai PT. Air Manado. *Jurnal EMBA*
- Hatauruk, R. M & P (2014) Respons Gerakan Kapal Perikanan Hasil Optimisasi Terhadap Gelombang. *Jurnal Perikanan dan Kelautan*
- Hidayat, H, I (2016), Pengaruh Self Esteem Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Studi pada Karyawan PT. Tomo Food Industri, Sumedang, *Jurnal Sains Manajemen & Akuntansi*
- Kartika, dkk (2017). *Pengaruh Self-Efficacy Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan di Hotel Maxone Dharmahusada, Surabaya. 15*.
- Kasmir (2016: 13), Penempatan Kerja Dan Rotasi Kerja Vs Kinerja Karyawan,
- Mansur, (2017) Pengaruh penempatan kerja dan stress kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas kependudukan catatan sipil tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten soppeng. *Jurnal Mirai Managemet*.

- Muaja, dkk (2017) Pengaruh Penempatan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Bank Sulutgo Kantor Cabang Utama Manado, *Jurnal EMBA*
- Muis, dkk (2018) Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada badan pengembangan sumber daya manusia (BPSDM) Prov, Sulawesi Selatan. *Jurnal Mirai Management*
- Mulyana. (2014). *Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar*. Cetakan ke 18. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nuzula, N. I & T (2016) *Analisa Regulasi Dan Kebijakan Pemerintah Dalam Meningkatkan Daya Saing Industri Perkapalan Nasional*
- Nurhasanah. (2017). Pengantar Manajemen Sumber Daya Mnausia (1st ed.). Tanjungpinang: UMRAH Press
- Priansa, (2018) *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Alfabeta, Bandung
- Priansa (2016) *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Provinsi Kepulauan Riau Dalam Angka 2018". *BPS Kepulauan Riau*
- Putri, P. E. V & I (2016). Pengaruh *Self-Efficacy* dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bagian Perlengkapan Sekretariat Kabupaten Klungkung. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 27(11), 7339–7365.
- Rimper, R. R & L (2014), Pengaruh Perencanaan Karir Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Area Manado. *Jurnal EMBA*
- Sariani, D (2014), Pengaruh Penggunaan Smartphone terhadap komunikasi interpersonal Masyarakat Kota Batam. *CBIS Journal*
- Shofiah, V & R (2014) *self-efficacy* dan *self-regulation* Sebagai unsur penting dalam pendidikan karakter (Aplikasi Pembelajaran mata kuliah akhlak tasawuf), *Kutubkhanah: jurnal penelitian social keagamaan*.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D . Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratna (2015) *Statistik untuk bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press
- Suzanto, B & A (2012) Pengaruh budaya organisasi, komunikasi interpersonal dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada *Unit Network Management System Infratel PT. Telekomunikasi Indonesia TBK*. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*
- Ulinuha, A (2018) *Pengaruh rekrutmen, penempatan kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor pusat PT. Perusahaan Daerah Industri Pulau Batam (Persero)*
- Utami, S. P (2015), Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Pada Biro Perjalanan Wisata "Panen Tour", *Jurnal Ilmiah WIDYA*
- Winda Jennifer (2014), Penelitian tentang Pendidikan, Pelatihan dan Penempatan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Inspektorat Kota Manado, *Jurnal EMBA*

- Wulandari, R. W (2016), Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*
- Yuliawati, E (2015) *Analisis Pengaruh Rekrutmen SDM, Kesesuaian Penempatan Karyawan dan lingkungan kerja fisik Terhadap Kinerja Karyawan Produksi Weaving (Studi Kasus Pada PT. Sandratex Ciputat- Tangerang Selatan)*
- Yuniasih, Y & S (2016) Pengaruh penempatan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan (Suatu penelitian pada staff pegawai non manajer di bank tabungan pension nasional TBK. Kota Tasikmalaya. *Jurnal Ekonomi Manajemen*