

Volume 01 No. 01 Maret 2017

ISSN | 2443-0319

JM-MANAJEMEN
JURNAL MANAJEMEN

PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA USB YPKP BANDUNG

PENGARUH RESTRUKTURISASI KARYAWAN DAN KOMPETENSI KARYAWAN
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN DI PT. ANGKASA PURA II
(PERSERO) CABANG BANDARA HUSEIN SANTRANGJARA

Lucy Nurfaidilah *ST, MM*

Lucy_nurfaidilah@yahoo.com

Program Studi Magister Manajemen UIN YPKP Bandung

ABSTRAK

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandung dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Restrukturisasi Karyawan dan Kompetensi Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandung, serta untuk mengetahui sejauhmana Restrukturisasi dan Kompetensi berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *Simple Random Sampling* Populasi berjumlah 132 karyawan maka jumlah karyawan yang diambil sebanyak 30 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan penulis adalah studi pustaka dan studi lapangan yang dilakukan dengan cara observasi, wawancara, dan kuesioner.

Dilihat dari perhitungan koefisien determinasi untuk uji individu (secara parsial) pengaruh Restrukturisasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan sebesar 27,4%, sedangkan pengaruh Kompetensi terhadap Prestasi Kerja Karyawan sebesar 39,3%. Artinya bahwa variabel yang paling memiliki kontribusi atau pengaruh paling besar terhadap Prestasi Kerja Karyawan adalah variabel X_2 (Kompetensi). Secara simultan maka dapat diketahui besarnya pengaruh Restrukturisasi dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan adalah sebesar 66,7% yang berarti bahwa Restrukturisasi (X_1) dan Kompetensi (X_2) secara bersama-sama memiliki kontribusi atau pengaruh sebesar 66,7% terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y). Dari hasil analisis uji F pada penelitian ini diketahui nilai F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel} berarti adanya pengaruh Restrukturisasi dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

Kata kunci : Restrukturisasi, Kompetensi, Prestasi Kerja Karyawan

PENDAHULUAN

Dalam kondisi sekarang ini perusahaan-perusahaan di Indonesia dihadapkan pada tantangan era globalisasi yang menuntut setiap organisasi mampu bersaing antara satu sama lainnya. Indikator era globalisasi dapat dirasakan dari pengaruh perkembangan teknologi, komunikasi, transportasi, dan perkembangan pengetahuan yang semakin kompleks.

Perusahaan yang mampu bertahan dan menang dalam persaingan adalah yang mampu mengelola sumber daya yang dimilikinya. Banyak diantara perusahaan Kekuatan sumber daya manusia dibentuk oleh sifat dan karakteristik yang berbeda dari masing-masing individu, yang dituangkan dalam bentuk penyatuan pemikiran dan pandangan untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk itu, langkah awal dalam menghasilkan. Perusahaan dalam setiap aktivitasnya menginginkan prestasi kerja yang tinggi dari setiap pegawainya, keinginan tersebut dapat dipenuhi apabila karyawan yang ada memiliki kompetensi yang sesuai dengan pekerjaannya. Adapun apabila karyawan tidak memiliki kompetensi dalam pekerjaannya maka akan memberikan dampak yang kurang menguntungkan bagi perusahaan diantaranya yaitu rendahnya prestasi kerja yang dihasilkan, tanggung jawab yang diberikan tidak secara penuh dilaksanakan, kualitas dan kuantitas pekerjaan tidak sesuai dengan standar yang dibutuhkan. Tinggi rendahnya pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dimiliki pegawai mempengaruhi kompetensi karyawan tersebut dalam mengemban tugas-tugas dan wewenang dalam sebuah pekerjaan.

Untuk mendapatkan karyawan yang diinginkan perusahaan tidak bisa diperoleh

yang mengalami penurunan usaha karena tidak didasarkan kepada konsep perencanaan yang tepat dan efisien. Faktor sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting, hal tersebut disebabkan karena penggerak dinamika operasional berasal dari kekuatan sumber daya manusia. sumber daya manusia yang terampil dan handal perlu adanya suatu perencanaan tetap dalam menentukan karyawan yang akan mengisi pekerjaan yang ada dalam perusahaan yang bersangkutan

dengan mudah, karena karyawan biasanya akan bekerja optimal dan meningkatkan prestasi apabila kebutuhan – kebutuhannya terpenuhi. Prestasi kerja karyawan tergantung kepada kemauan dan keterampilan kerjanya. Kemauan kerja sangat dipengaruhi oleh situasi dan kondisi kerja yang dihadapi serta sikap terhadap pekerjaan yang dibebankan. Sedangkan keterampilan kerja sangat tergantung dari kemampuan pribadi serta pengalaman dan latihan kerja yang dialami.

Semua instansi tentu menginginkan karyawan yang memiliki gairah, semangat kerja, dan berprestasi, karena dengan meningkatkan prestasi kerja karyawan maka akan mempermudah suatu instansi dalam mencapai tujuannya. Namun pada kenyataannya ada karyawan yang kurang berprestasi hal ini disebabkan penempatan tenaga kerja yang tidak berdasarkan pada *job description* dan *job specification* yang telah ditentukan serta tidak berpedoman pada prinsip "*the right man in the right place and the right man behind the right job*"

Begitu pula dengan PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Husein Sastranegara Bandung untuk mencapai

tujuan perusahaan secara efektif dan efisien, maka tergantung pada keahlian dan kemampuan para karyawan dalam hal ini melaksanakan pekerjaan dan mendukung kemauan para karyawannya sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan tersebut. Keberhasilan suatu perusahaan dapat dicapai oleh salah satu faktanya yaitu kualitas dari para karyawannya, dengan adanya kualitas yang baik dari pihak karyawan diharapkan pula akan sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan.

Berdasarkan informasi yang didapat, PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Husein Sastranegara Bandung menyadari pentingnya peningkatan kualitas sumber daya manusia, dan salah satu cara yang dilakukannya yaitu dengan pelaksanaan restrukturisasi karyawan dan kompetensi karyawan. Hal ini telah berlangsung dan terlaksana dengan baik, tetapi dalam hal ini pihak manajemen mendapatkan masalah-masalah yang dihadapi dalam pelaksanaan restrukturisasi dan kompetensi yang akan secara langsung berdampak pada prestasi kerja karyawan. Permasalahan itu merupakan kendala sarana-sarana pendukung, seperti halnya kerumitan metode-metode yang digunakan, transfer informasi, tingkat pendidikan dan pengetahuan karyawan, ketersediaan fasilitas, profesionalisme pelaksanaan pelatihan dan sistem penilaian prestasi kerja, serta kesulitan dalam mengukur tingkat kompetensi kerja pegawai. Tetapi dilain pihak perusahaan selalu menginginkan para pegawai yang kompeten dalam pekerjaannya seperti halnya dengan PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Husein Sastranegara Bandung.

Selain itu permasalahan yang sering terjadi pada prestasi kerja karyawan adalah

kurangnya kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang sifatnya mendesak sehingga hasilnya kurang memuaskan, inisiatif dalam bekerja dan mengemukakan pendapat masih kurang, masalah absensi karena ketentuan yang berlaku untuk jam masuk dan jam keluar masih sering dilanggar oleh karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Restrukturisasi Karyawan

Restrukturisasi merupakan penataan kembali atau rekayasa ulang struktur organisasi untuk menghadapi tantangan masa depan dengan membutuhkan metode baru, keterampilan baru dan struktur baru.

Mengenai latar belakang perlunya restrukturisasi, dapat dilacak dari sifat dasar organisasi modern baik pada sektor publik maupun sektor privat atau bisnis yang merupakan suatu sistem terbuka (*open system*). Restrukturisasi merupakan seluruh kegiatan atau tindakan yang dilakukan oleh suatu organisasi dalam rangka meningkatkan efisiensi dan produktivitas organisasi melalui berbagai perubahan yang diperlukan terhadap berbagai aspek di dalam organisasi. Berikut adalah indikator restrukturisasi dalam penelitian ini menurut Sedarmayanti (2000:5) yaitu :

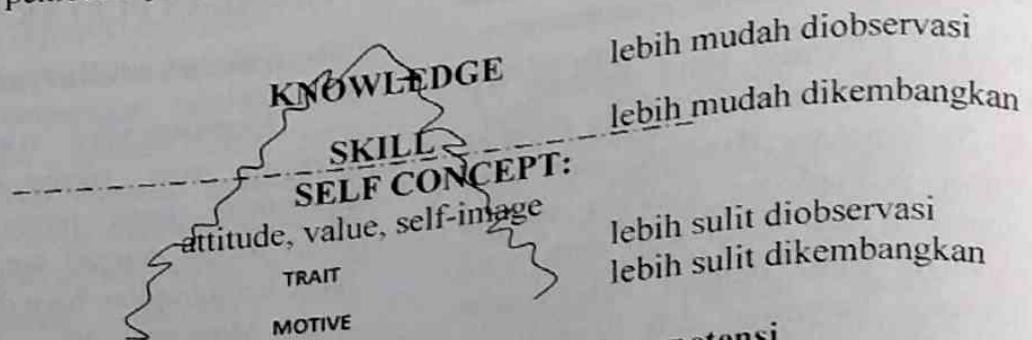
1. Perubahan status hukum
 - Visi dan Misi
 - Program Kerja
 - Budaya Kerja
2. Perubahan Kerja Organisasi
 - Kinerja Organisasi
 - Kerjasama Operasional
 - Sistem dan Prosedur Kerja
 - Pendelegasian Wewenang dan Otonom
3. Perubahan Struktur Permodalan

- Modal Sendiri
- Modal dari Luar

Kompetensi karyawan

Kompetensi merupakan bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada diri seseorang dengan perilaku yang dapat memprediksi perilaku dan kinerja dalam beragam situasi dan pekerjaan, juga memiliki kriteria pembeda yang digunakan

untuk memprediksi mana yang berkinerja tinggi dan mana yang berkinerja rendah. Kompetensi menurut para pakar Hay-MacBer (dipelopori McClelland, Boyatzis, Spencer & Spencer) yang dialihbahasakan oleh Syaiful F. Prihadi (2004:92) mengemukakan lima karakteristik kompetensi yaitu :



Gambar Model "Ice Berg" : Konsep kompetensi

Menurut Mitrani, Delziel and Fitt (1992); Spencer & Spencer (1993) yang dialihbahasakan oleh Surya Dharma (2002 : 17), kompetensi sumber daya manusia dapat diidentifikasi beberapa pokok pikiran tentang kualitas yang perlu dimiliki orang pada tingkat eksekutif, manajer, dan karyawan, dengan indikator sebagai berikut :

1. Flexibility
2. Information seeking, motivation, and ability to learn
3. Achievement motivation
4. Work motivation under time pressure
5. Collaborativeness
6. Customer service orientation

Surya Dharma (2002:17)

Prestasi Kerja Karyawan

prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan

dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor di atas, semakin besarlah prestasi kerja karyawan bersangkutan.

Berdasarkan defenisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya yang merupakan kontribusi yang diharapkan bagi pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2002 : 94) indikator prestasi kerja yang sekaligus menjadi indikator dalam penelitian ini adalah :

1. Kerjasama, karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya secara vertikal dan horizontal di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik.

2. Tanggung jawab, kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaan, pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakannya, serta perilaku kerjanya.
3. Absensi, tingkat kehadiran rata-rata dan keseluruhan karyawan yang memenuhi standard kehadiran yang telah disepakati.
4. Sikap, pandangan terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya, dan tingkat kemampuan karyawan dalam menjalin hubungan yang harmonis dengan rekan sekerja.
5. Kreativitas, kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.
6. Kejujuran, kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Metode Deskriptif dan Metode Verikatif. Sedangkan untuk skala pengukurannya, penelitian ini menggunakan skala likert sebagai acuan dalam penyusunan angket atau kuisisioner yang disebarkan kepada responden, dengan sample sebanyak 30 karyawan.

Metode analisis yang digunakan adalah menggunakan perhitungan statistik regresi linier berganda berdasarkan hasil perolehan data dari responden atas kuisisioner yang diberikan. Dengan menguji validitas dan reliabilitas.

Untuk penganalisis data maka harus di trnasformasikan terlebih dahulu dari skala ordinal ke skala interval. Setelah memperoleh data dari wawancara, observasi dan penyebaran kuesioner, dimana yang asalnya ordinal

perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain seperti pada bawahannya.

7. Inisiatif, memiliki semangat dan gairah kerja yang tinggi, serta memiliki inisiatif dan kemampuan yang baik dalam mencapai sasaran perusahaan.
8. Keandalan, bisa bekerja secara mandiri dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, tanpa mendapat bimbingan terus menerus dari atasannya.
9. Kesetiaan, dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.
10. Kepemimpinan, kemampuan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.

dirubah menjadi skala interval, karena dalam penggunaan analisis linier berganda data yang diperoleh harus merupakan data dengan skala interval. Maka jika data penelitian merupakan data ordinal, maka data tersebut perlu dirubah menjadi data interval dengan Metode Suksesif Interval (MSI) atau *Succsesive Interval Method (SIM)*.

Pada pengujian hipotesis untuk korelasi ini dirumuskan dengan hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a), rumusan hipotesisnya sebagai berikut :

1. Uji Hipotesis keseluruhan (simultan)
Hipotesis yang dikemukakan dapat dijabarkan sebagai berikut :

$H_0 : b_1 - b_2 = 0$: Tidak terdapat Pengaruh Restrukturisasi Karyawan dan

H ₁ : H ₀ (H ₁ = 1)	Kepercayaan Terhadap	Kerja
	Manajemen	
	Karyawan	
	Tanggung Jawab	
	Kemampuan	
H ₂ : H ₀ (H ₂ = 1)	Kepercayaan Terhadap	Kerja
	Manajemen	
	Karyawan	
	Tanggung Jawab	
	Kemampuan	

Pengaruh hipotesis tersebut kemudian diuji untuk diketahui apakah diacaranya atau tidaknya hipotesis. Untuk melakukan penelitian ini signifikan koefisien berganda dengan cara signifikan 5%.

2. Uji Hipotesis Parsial

Hipotesis partial dipertakani untuk memprediksi secara akurat hubungan antara variabel yang satu dengan variabel yang lain, apakah hubungan tersebut sedang berlangsung atau tidak. Hipotesis partial diteliti dan keakuratan koefisien sebagai berikut:

1. H₁ : H₀ (H₁ = 1) Pengaruh Berganda Restrukturisasi Karyawan dan Kompetensi Karyawan Terhadap Perilaku Kerja Karyawan.
2. H₁ : H₀ (H₁ = 1) Adanya Pengaruh Restrukturisasi Karyawan dan Kemampuan Karyawan Terhadap Perilaku Kerja Karyawan.
3. H₁ : H₀ (H₁ = 1) Pengaruh Restrukturisasi Karyawan dan Kompetensi Karyawan Terhadap Perilaku Kerja Karyawan.
4. H₁ : H₀ (H₁ = 1) Adanya Pengaruh Restrukturisasi Karyawan dan Kemampuan Karyawan Terhadap Perilaku Kerja Karyawan.

Kemudian di lakukan pengujian dengan menggunakan rumus uji t dengan

nilai signifikan 5% dan dengan cara koefisien 5%.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berkas ... ini akan dipergunakan untuk menggantikan data yang berkaitan dengan restrukturisasi. Penelitian ini dipertakani untuk melihat keterkaitan dan pengaruhnya yang tidak terduga oleh perusahaan.

1. Tanggapan responden mengenai restrukturisasi yang dilakukan perusahaan dengan cara dan waktu pelaksanaan yang ada dan belum untuk melakukan kerja ke depan (5% 40% dan 15% dan 10%)
2. Tanggapan responden mengenai dampak positif dan negatif yang akan terjadi dengan adanya kerja untuk kerja ke depan yang akan berdampak pada di depannya (5% 65,3% dan 10% dan 6,7%)
3. Tanggapan responden mengenai restrukturisasi yang akan dilakukan perusahaan (5% 7,7% dan 10% dan 10%)
4. Tanggapan responden mengenai restrukturisasi yang akan dilakukan perusahaan (5% 65,3% dan 10% dan 6,7%)
5. Tanggapan responden mengenai restrukturisasi yang akan dilakukan perusahaan (5% 65,3% dan 10% dan 6,7%)
6. Tanggapan responden mengenai restrukturisasi yang akan dilakukan perusahaan (5% 65,3% dan 10% dan 6,7%)
7. Tanggapan responden mengenai restrukturisasi yang akan dilakukan perusahaan (5% 65,3% dan 10% dan 6,7%)

- yang proposional. (SS 36,7%, S 53,3% dan R 10%)
8. Tanggapan responden mengenai restrukturisasi sebenarnya baik untuk perusahaan agar terdapat penyegaran dan optimalisasi fungsi organisasi. (SS 30%, S 63,3% dan R 6,7%)
 9. Tanggapan responden mengenai restrukturisasi yang dilakukan adalah sebagai usaha dalam menghadapi persaingan usaha. . (SS 30%, S 63,3% dan R 6,7%)
 10. Tanggapan responden mengenai restrukturisasi dapat dijalankan dengan cara kerja sama yang baik oleh setiap bagian operasional organisasi. (SS 26,7%, S 56,7% dan R 16,7%)
 11. Tanggapan responden mengenai ketenangan dan ketelitian menjadi prinsip dalam mengerjakan tugas yang menjadi tanggung jawab saya. (SS 56,7%, S 33,3% dan R 10%)
 12. Tanggapan responden mengenai saya selalu memiliki keyakinan bahwa apa yang telah saya kerjakan sudah sesuai dan saya mau untuk belajar agar kebutuhan perusahaan terpenuhi. (SS 36,7%, S 53,3% dan R 10%)
 13. Tanggapan responden mengenai saya memiliki keinginan besar untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan dan dapat mengatasi masalah yang dihadapi dalam pekerjaan. (SS 60%, S 30% dan R 10%)
 14. Tanggapan responden mengenai adanya penghargaan akan prestasi yang anda dapatkan sebagai bentuk motivasi dari perusahaan. (SS 53,3%, S 36,7% dan R 10%)
 15. Tanggapan responden mengenai saya senantiasa memberikan ide-ide untuk menunjang kemajuan dan citra perusahaan. (SS 36,7%, S 53,3% dan R 10%)
 16. Tanggapan responden mengenai saya sangat percaya diri dan mampu menyelesaikan pekerjaan di bawah tekanan dan dalam waktu yang terbatas. (SS 66,7%, S 23,3% dan R 10%)
 17. Tanggapan responden mengenai saya merasa pengetahuan yang dimiliki telah memenuhi kebutuhan yang diharapkan perusahaan dan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat. (SS 46,7%, S 46,7% dan R 6,6%)
 18. Tanggapan responden mengenai saya mampu melihat segala perubahan sebagai suatu kesempatan untuk meningkatkan kompetensi dibandingkan sebagai ancaman. (SS 53,4%, S 36,7% dan R 10%)
 19. Tanggapan responden mengenai kemampuan interpersonal karyawan sudah teruji sehingga dapat saling menaruh harapan positif kepada karyawan lain mengenai pekerjaan. . (SS 43,3%, S 53,4% dan R 3,3%)
 20. Tanggapan responden mengenai saya merasa senang bekerja di perusahaan ini karena pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan yang saya miliki. (SS 60%, S 30% dan R 10%)
 21. Tanggapan responden mengenai tim kerja saya mampu mencapai prestasi kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan dan saya mampu membina dan memotivasi sesama karyawan untuk bekerja sama dan bekerja secara efektif dalam mencapai sasaran perusahaan. (SS 26,7%, S 63,3% dan R 10%)
 22. Tanggapan responden mengenai mentaati peraturan jam kerja atau kehadiran di perusahaan merupakan bagian dari upaya pencapaian prestasi kerja. (SS 40%, S 50% dan R 10%)
 23. Tanggapan responden mengenai tanggung jawab dalam melaksanakan tugas kerja akan berpengaruh terhadap prestasi kerja. (SS 30%, S 63,3% dan R 6,7%)
 24. Tanggapan responden mengenai sikap kerja yang beretika dan taat terhadap

aturan kerja yang berlaku akan dapat menentukan prestasi kerja. (SS 43,3%, S 43,3% dan R 13,4%)

25. Tanggapan responden mengenai kreativitas merupakan factor yang sangat diperlukan dalam melaksanakan pekerjaan, membuat tingkat kerumitan kerja dapat diatasi. (SS 36,7%, S 53,3% dan R 10%)
26. Tanggapan responden mengenai saya berperilaku jujur dalam melaksanakan tugas-tugas kerja sehingga perusahaan memberikan kepercayaan. (SS 63,3%, S 26,7% dan R 10%)
27. Tanggapan responden mengenai pekerjaan yang sulit merupakan tantangan bagi karyawan dalam usaha mencapai prestasi kerjanya yang lebih tinggi dari yang pernah dicapai. (SS 40%, S 50% dan R 10%)
28. Tanggapan responden mengenai saya memiliki tingkat kesetiaan yang tinggi pada perusahaan. (SS 36,7%, S 53,3% dan R 10%)
29. Tanggapan responden mengenai saya memiliki sifat kepemimpinan yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan. (SS 66,7%, S 23,3% dan R 10%)

30. Kriteria Absensi Karyawan Periode Januari dan Februari 2015

Bulan Januari =

$$\frac{18}{7 \times 20} \times 100\% = 12,9\%$$

Bulan Februari =

$$\frac{15}{7 \times 19} \times 100\% = 11,3\%$$

Dari perhitungan diatas tingkat absensi pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandung selama dua bulan terakhir mengalami penurunan. Dimana tingkat absensi bulan januari adalah 12,9 % sedangkan tingkat absensi bulan februari terjadi penurunan menjadi 11,3 %.

Uji Validitas

Berdasarkan perhitungan semua item pertanyaan dikatakan valid karena berada diatas r kritis yaitu 0,3.

dan Reliabilitas

Berdasarkan perhitungan dapat diketahui bahwa semua variable dengan berbagai item pertanyaan dikatakan reliable karena memiliki nilai diatas r kritis yaitu 0,7.

Analisis Regresi Linier Ganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	3.630	5.401		.672	.507			
Restrukturisasi	.392	.079	.552	4.963	.000	.497	.691	.550
Kompetensi	.523	.089	.651	5.852	.000	.604	.748	.649

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

$$Y = 3.630 + 0.392 X_1 + 0.523 X_2 + \epsilon$$

Dari persamaan regresi linier berganda diatas mempunyai arti bahwa, jika X_1 (Restrukturisasi) di persepsikan bertambah dan X_2 (Kompetensi) konstan, maka nilai Y (Prestasi Kerja) akan bertambah sebesar 0.392. jika X_2 (Kompetensi) dipersepsikan bertambah dan X_1 (Restrukturisasi) dianggap konstan, maka nilai Y (Prestasi Kerja) akan bertambah sebesar 0.523.

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	185.036	2	92.518	27.173	.000 ^a
	Residual	91.930	27	3.405		
	Total	276.967	29			

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Restrukturisasi

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, maka berdasarkan uji hipotesis di atas dapat dinyatakan keabsahan (signifikan) atas hipotesis yang dikemukakan oleh penulis yaitu : " Terdapat pengaruh yang signifikan Restrukturisasi dan Kompetensi terhadap Prestasi Kerja".

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dikemukakan oleh penulis, maka dapat diketahui bahwa Restrukturisasi dan Kompetensi berpengaruh terhadap Prestasi Kerja. Hal ini dapat dilihat dari analisis regresi berganda yang menunjukkan adanya pengaruh antara variabel X_1 (Restrukturisasi) dan X_2 (Kompetensi) terhadap Y (Prestasi Kerja) yang secara sistematis dinyatakan dengan statistik. Sedangkan dari hasil analisis korelasi berganda menunjukkan adanya hubungan korelasi yang sangat kuat sebesar 0.817, dan korelasi yang terjadi adalah korelasi yang positif, berarti derajat atau kekuatan hubungan antara variabel X_1 (Restrukturisasi) dan X_2 (Kompetensi) terhadap variabel Y (Prestasi Kerja) mempunyai korelasi yang sangat kuat

Hasil dari pengujian hipotesis juga mengungkapkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima maksudnya adalah Terdapat

pengaruh Restrukturisasi dan Kompetensi terhadap Prestasi Kerja pada PT. Angkasa Pura (Persero). Selain itu, hasil uji hipotesis juga menunjukkan bahwa variabel X_1 (Restrukturisasi) mempunyai t hitung sebesar 4,963 lebih besar dari t tabel, dan variabel X_2 (Kompetensi) mempunyai t hitung sebesar 5,852 lebih besar dari t tabel. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel restrukturisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja dan variabel kompetensi juga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja.

Dilihat dari koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel X_1 (Restrukturisasi) dan variabel X_2 (Kompetensi) memberikan pengaruh terhadap Y (Prestasi Kerja) sebesar 66.7 % sedangkan sisanya sebesar 33.3 % dipengaruhi oleh faktor lain seperti : Pengembangan, Pelatihan, Budaya Organisasi, Insentif dan lain-lain yang tidak diteliti oleh penulis. Dari hasil uji individu diatas diketahui bahwa pengaruh yang paling besar adalah variabel X_2 (Kompetensi) terhadap Y (Prestasi Kerja) sebesar 39,3% dan yang paling kecil

pengaruhnya adalah variabel X₁ (Restrukturisasi) terhadap Y (Prestasi Kerja) sebesar 27,4%.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu S.P. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sudarmayanti. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Mandar Maju. Jakarta
- Prihadi, Syaiful F. 2004. Assesment Centre: Identifikasi, Pengukuran dan Pengembangan Kompetensi. Gramedia Pustaka. Jakarta
- Dharma, Surya. 2002. Manajemen Kinerja. Edisi ketiga. Pustaka Pelajar: Yogyakarta
- Mathis, Robert, L dan John H. Jackson. 2006. Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia), (Edisi Sepuluh), Terjemahan : Diana Angelica. Salemba Empat. Jakarta
- Mangkunegara, P Anwar. 2006. Evaluasi Kinerja SDM. Refika Aditama. Bandung
- Manopo, Christine. 2011. Competency Based Talent and Performance Management System. Jakarta: Salemba Empat
- Moehariono. 2009. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Bogor : Ghalia. Indonesia
- Soecipto, W Budi. 2008. Kisah Sukses Para Kampiun SDM. Jakarta: Salemba Empat Solo,
- Fransesco. 2003. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Surabaya: Airlangga University Press
- Sugiyono, 2004. Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta
- Sugiono. 2012. Memahami Penelitian Kualitatif. Bandung. Alfabeta
- Rivai, Veithzal. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktik. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Alewine, Thomas C. 2002. Seri Manajemen Sumber Daya Manusia (Kinerja Performance), Penilaian Kinerja dan Standar Kinerja. PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Kuncoro, Mudrajad, 2004. Metode Kuantitatif: Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi, Unit Penerbit dan Percetakan YKPN, Yogyakarta.
- Moekijat. 1995, Perencanaan Dan Pengembangan Karir Pegawai, Cetakan 3. Remaja Rodaskarya. Bandung.
- Keith Davis. 1985. Human Behavior at Work: Organizational Behavior. New Delhi: tata McGraw-Hill Publishing Company
- Robbins, Stephen. 2006. Teori Organisasi: Struktur, Desain dan Aplikasi. Jakarta: Arcan
- Schermerhorn, John R., James G. Hunt, Richard N. Osborn. 1997. Organizational Behavior. Edisi ke-6. New York : john Wiley & Sons, Inc
- Wexley, K.N. dan Yukl, G.A. 1997. Organizational Behavior and Personnel Psychology. Richard D. Irwin

Skripsi dan Tesis

- Lubis, Khairul Akhir, "Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan",
Tesis, (Sekolah Pascasarjana, Universitas Sumatera Utara, Medan, 2010)
- Skripsi dan Tesis Nugroho, Muhammad Aji "Pengaruh proses rekrutmen dan seleksi

terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar”

Skripsi. (Fakultas Ilmu Manajemen, Universitas Hasanuddin, Makassar, 2012) Permitasari, Ami Vintya “Pengaruh Dimensi Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Magetan”,

Skripsi. (Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Brawijaya Malang 2010) Septeriana, Elza, “Penerapan Sistem Rekrutmen SDM terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BNI Cabang Syariah Padang”,

Skripsi. (Fakultas Syariah dan Hukum, Universitas Islam Negeri (UIN) Syarif Hidayatullah, Jakarta, 2008)