

## Pengaruh Implementasi Poac Dan Kepuasan Kerja Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan Pada CV. Benhil Group Makassar

Muh. Arkaan Ramadhan<sup>1</sup>, Adrianah<sup>2</sup>, Andi Arwinda Wildam<sup>3</sup>

Manajemen, Manajemen Sumber Daya Manusia, STIMI-YAPMI, Makassar, Indonesia

### Abstrak

#### **Kata kunci:**

Implementasi Poac,  
Kepuasan kerja,  
Efektivitas Kinerja.

Sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap organisasi atau instansi Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis peranan implementasi poac dan kepuasan kerja terhadap efektivitas kinerja karyawan pada Cv. Benhil Group Makassar. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sementara populasi dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 30 orang dengan menggunakan tehnik sampel jenuh. Tehnik pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi observasi, kuesioner dan dokumentasi. Metode analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, analisis deskriptif, uji regresi (Uji T) dan (Uji F), dan uji koefisien determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan SPSS 22. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial diketahui bahwa variabel implementasi poac berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kinerja karyawan, dan secara simultan implementasi poac dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kinerja karyawan pada Cv. Benhil Group Makassar. Nilai R square sebesar 0,248 menjelaskan kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh beban kerja dan stres kerja sebesar 24,8%.sementara sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

### Abstrak

#### **Keywords :**

Implementation of Poac,  
Job Satisfaction,  
Performance Effectiveness

Human resources are very influential on organizations or agencies. The purpose of this study is to determine and analyze the role of POAC implementation and job satisfaction on the effectiveness of employee performance at Cv. Benhil Group Makassar. This study uses a quantitative approach. While the population and sample in this study amounted to 30 people using saturated sampling techniques. Data collection techniques in this study include observation, questionnaires and documentation. Data analysis methods use validity tests, reliability tests, normality tests, descriptive analysis, regression tests (T Test) and (F Test), and coefficient of determination tests. Data processing in this study uses SPSS 22. The results of this study indicate that partially it is known that the POAC implementation variable has a positive and significant effect on the effectiveness of employee performance, job satisfaction has a significant effect on the effectiveness of employee performance, and simultaneously the implementation of POAC and job satisfaction have a significant effect on the effectiveness of employee performance at Cv. Benhil Group Makassar. The R square value of 0.248 explains that employee performance can be explained by workload and work stress by 24.8%. while the rest is influenced by other variables not used in this study.

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia (SDM) adalah pilar utama sebuah perusahaan dan menjadi faktor penentu dalam memberi kontribusi ke arah pencapaian tujuan perusahaan, tanpa sumber daya manusia maka perusahaan tidak akan beroperasi. Dalam lingkungan kerja yang kompetitif saat ini, perusahaan harus mampu mengembangkan dan meningkatkan perusahaan dengan mengadakan berbagai cara untuk meningkatkan kinerja perusahaan.

Salah satu faktor penting yang harus diperhatikan perusahaan yaitu faktor sumber daya manusia. Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia sebagai penggerak utama jalannya kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuannya secara efektif dan efisien, untuk itu di butuhkan sumber daya manusia yang kompeten dalam melaksanakan tugasnya dalam menghadapi era globalisasi saat sekarang, hal ini dapat dicapai melalui perekrutan sumber daya manusia dengan menggunakan metode penerapan Poac dalam meningkatkan efektivitas kinerja karyawan, sebagai implementasi yang efektif dari kerangka kerja manajemen seperti POAC (Planning, Organizing, Actuating, Controlling) sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi secara optimal. Poach memberikan landasan bagi perusahaan untuk merencanakan strategi, mengorganisasi sumber daya, menggerakkan eksekusi, dan mengendalikan hasil dengan lebih efektif (Robbins & Coulter, 2018). Oleh karena itu sumber daya manusia di anggap sebagai objek utama dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang telah di tetapkan. Selain dari itu adapun unsur yang mempengaruhi perusahaan dalam meningkatkan efektivitas kinerja yang yang baik dan berkualitas. Kepuasan kerja karyawan merupakan unsur penting yang mempengaruhi efektivitas kinerja, Karyawan yang puas dengan pekerjaannya biasanya menunjukkan tingkat motivasi yang tinggi, loyalitas yang kuat, dan produktivitas yang lebih baik. bahwa kepuasan kerja berhubungan positif dengan kinerja karyawan dan tingkat retensi karyawan.

## **METODE**

Jenis penelitian ini kuantitatif, dimana penelitian ini menggunakan angka-angka, perhitungan dan rumus untuk mengumpulkan menganalisis data. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 30 orang pada Cv.Benhil Group Makassar. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu, observasi, wawancara, dan dokumentasi. Metode analisis data pada penelitian ini antara lain uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, analisis regresi linier berganda, uji hipotes yang terdiri dari uji T, uji F, dan koefisien determinasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Uji Validitas

#### a. Implementasi Poac

Variabel X1	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X1	0,540	0,207	Valid
X2	0,696	0,207	Valid
X1	0,762	0,207	Valid
X4	0,709	0,207	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas di ketahui bahwa nilai r hitung pada implementasi poac di setiap item valid karena nilai hitung  $>$  r tabel. Sedangkan untuk nilai signifikasinya semuanya di katakana valid karena  $<$  0,05.

#### b. Kepuasan Kerja

Variabel X2	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X1	0,475	0,349	Valid
X2	0,343	0,349	Valid
X3	0,403	0,349	Valid
X4	0,494	0,349	Valid
X5	0,349	0,349	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas diketahui bahwa nilai r hitung pada variabel Kepuasan kerja di setiap item valid karena nilai hitung  $>$  r tabel. Sedangkan untuk nilai signifikasinya semuanya juga valid karena semua item memiliki nilai signifikansi  $<$  0,05.

#### c. Efektivitas Kinerja

Variabel X1	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Y1	0,971	0,349	Valid
Y2	0,848	0,349	Valid
Y3	0,984	0,349	Valid
Y4	0,985	0,349	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas dari tabel 4.7 diketahui bahwa nilai r hitung pada variabel kinerja pegawai di setiap item valid karena nilai hitung  $>$  r tabel. Sedangkan untuk nilai signifikasinya semuanya juga valid karena semua item memiliki nilai signifikansi  $<$  0,05

### 2. Uji Reabilitas

#### a. Implementasi Poac

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.948	4

Berdasarkan hasil uji realibilitas pada tabel 4.8 diketahui nilai Cronbach's Alpha pada variabel implementasi poac berada pada angka 0,948 yang artinya  $0,948 > 0,60$  sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel ini reliabel.

b. Kepuasan Kerja

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.948	5

Berdasarkan hasil uji realibilitas pada tabel diatas diketahui nilai Cronbach's Alpha pada variabel kepuasan kerja berada pada angka 0,928 yang artinya  $0,928 > 0,60$  sehingga dapat dinyatakan reliabel.

c. Efektivitas Kinerja

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.978	4

Berdasarkan hasil uji realibilitas pada tabel 4.10 diketahui nilai Cronbach's Alpha pada variabel kepuasan kerja berada pada angka 0,978 yang artinya  $0,978 > 0,60$  sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel ini reliabel.

3. Uji Normalitas

a. Implementasi Poac

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		X01
N		29
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	2.92
	Std. Deviation	.076
Most Extreme Differences	Absolute	.137
	Positive	.086
	Negative	-.137
Test Statistic		.137
Asymp. Sig. (2-tailed)		.173 <sup>c</sup>

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel 4.11 diketahui nilai signifikansinya berada pada angka 0,173 yang artinya  $0,173 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa nilai reidualnya terdistribusi normal.

b. Kepuasan Kerja

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		X0.2
N		30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	40.2600
	Std. Deviation	3.19219
Most Extreme Differences	Absolute	.149
	Positive	.149
	Negative	-.149
Test Statistic		.149
Asymp. Sig. (2-tailed)		.085 <sup>c</sup>

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel diatas diketahui bahwa nilai signifikansi nya berada pada angka 0,085 yang artinya  $0,085 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa nilai reidual nya terdistribusi normal.

c. Efektivitas Kinerja

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Y
N		29
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	3.71
	Std. Deviation	.051
Most Extreme Differences	Absolute	.156
	Positive	.103
	Negative	-.156
Test Statistic		.156
Asymp. Sig. (2-tailed)		.069 <sup>c</sup>

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel diatas diketahui bahwa nilai signifikansi nya berada pada angka 0,069 yang artinya  $0,069 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa nilai reidual nya terdistribusi normal.

4. Uji Analisis Linear Berganda

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	1.520	.175	
	X01	.241	.063	.357
	X02	.477	.067	.663

Berdasarkan hasil pengujian tabel 4.14 dapat diketahui bahwa nilai konstanta (nilai  $\alpha$ ) sebesar 1.520 dan untuk Kepuasan Kerja (nilai  $\beta$ ) sebesar 0,241 dan Disiplin kerja (nilai  $\beta$ ) sebesar 0,477. Sehingga dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 1.520 + 0,241 + 0,477 + e$$

5. Uji Hipotesis

a. Uji T

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28.557	2.498		11.430	.000
	X01	.664	.138	.679	4.812	.000
2	X02	.988	.102	.882	9.717	.000

Berdasarkan hasil pengujian tabel 4.15 dapat kita lihat nilai t hitung dan nilai signifikan yang di peroleh setiap variabel. Untuk membuat kesimpulan menerima/menolak H0, terlebih dahulu harus di tentukan nilai-nilai t tabel yang akan digunakan. pada besarnya dagree of freedom (df) dan tingkat signifikan yang digunakan. Dengan menggunakan tingkat signifikan 5% cara menetukannya menggunakan rumus t tabel,  $DF = n-k-1 = t (30 - 2 - 1) = t (27) = 2,05$

b. Uji F

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	9.696	2	4.848	4.276	.025 <sup>b</sup>
Residual	29.477	26	1.134		
Total	39.172	28			

Berdasarkan hasil dari tabel 4.15 dan dapat dilihat nilai F hitung dan nilai signifikan yang diperoleh setiap variabel. Untuk membuat kesimpulan menerima atau menolak H0, terlebih dahulu harus ditentukan nilai-nilai F tabel yang akan digunakan. Nilai ini bergantung pada besarnya dagree of freedom (df) dan tingkat signifikan yang digunakan. Dengan menggunakan tingkat signifikan 5% cara menetukannya menggubakan rumus: F tabel =  $F ( k ; n - k ) = F ( 2 ; 30 - 2 ) = 3,34$

Maka kesimpulannya nilai signifikansi dari variabel X1 (Implementasi Poach) dan X2 (Kepuasan kerja) terhasap Y (efektifitas kinerja pegawai)  $0.025 < 0,05$  dan nilai F hitung  $4,276 > 3,34$  sehingga dapat di simpulkan bahwa H3 diterima. Dapat disimpulkan bahwa

terdapat pengaruh secara keseluruhan antara variabel (X1) dan variabel (X2) terhadap variabel (Y).

c. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.498 <sup>a</sup>	.248	.190	1.065

Berdasarkan tabel 4.16 diketahui bahwa nilai R square sebesar 0,248 hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel Implementasi Poach, kepuasan kerja dan efektifitas kinerja pegawai adalah sebesar 24,8%.

**KESIMPULAN**

Adapun kesimpulan yang bisa diambil dari pengujian ini berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial variabel implementasi poac berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Cv. Benhil Group Makassar. hal ini berarti implementasi poac meningkat maka efektivitas kinerja karyawan juga akan meningkat.
2. Secara parsial variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kinerja karyawan pada Cv. Benhil Group Makassar. hal ini berarti implementasi poac meningkat maka efektivitas kinerja karyawan juga akan meningkat pula.
3. Implementasi poac dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kinerja karyawan Cv. Benhil Group Makassar. artinya semakin tinggi implementasi poac dan kepuasan kerja yang dilakukan oleh karyawan maka semakin tinggi pula efektivitas kinerja karyawan pada Cv. Benhil Group Makassar.

**REFERENSI**

- A. Rajak. (2016). Pengaruh Human Capital Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Ternate.
- Bryson, A. (2018). Strategic Planning and Organizational Performance. *Journal of Strategic Management*, 32(2), 40-58.
- Cherone Duggan (2023). The Ethics and Etiquette of Employee Poaching. *Workable (Recruit & Hire Better)*.
- Dessler, G. (2019). Human Resource Management Practices and Their Impact on Organizational Performance. *Human Resource Management Journal*, 38(2), 50-65.
- Hasibuan, M.S.P (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Mangkunegara, A. P. (2017)
- Kotter, J. (2020). Leadership and Organizational Effectiveness. *Leadership Quarterly*, 31(4), 75-90.
- Peter Cappelli, dalam bukunya "Talent on Demand: Managing Talent in an Age of Uncertainty" (2013), (Robbins & Coulter, 2018) dalam Metz, D., Ilies, L., & Metz, M. (2019).

- Robbins dan Judge (2013) dalam buku “Organizational Behavior dalam Pusparani, M. (2021
- Robbins, P., & Coulter, M. (2019). The Impact of Organizational Structure on Organizational Performance. *Management Review Quarterly*, 28(3), 110-130.
- Robinson, S. L., & Schabram, K. (2017). *Human Resource Management Review*, 27(2), 191-202.
- Robbins, P., & Coulter, M. (2019). The Role Of Management Practices In Ensuring Organizational Performance.
- Simons, R. (2017). The Role of Control Systems in Organizational Performance. *Accounting, Organizations, and Society*, 43(5)
- Robinson, S. L., & Schabram, K. (2017). Leveraging professional networks and direct headhunting techniques in talent poaching.
- Sugiyono. (2018). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF R&D* (Penerbit Alfabeta Bandung (ed.)).
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian & pengembangan research and development*. Penerbit Alfabeta Bandung.
- Sugiyono. (2020). *Sugiyono kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. In Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif R & D*. Penerbit Alfabeta Bandung