



Pengaruh Kompetensi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah

The Influence Of Competence And Job Placement On Employee Performance In The General Secretariat Of The Regional Secretariat Of Lampung Central Regency

Junizar ¹⁾; Ahmad Hudalil ²⁾

^{1,2)} Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai

Email: ¹⁾ nabiljunizar@gmail.com , ²⁾ ahmadhudalil@gmail.com

How to Cite :

Junizar, J., Hudalil, A. (2025). Pengaruh Kompetensi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah. Innovative Business Management Journal 1(2). DOI: <https://doi.org/10.70963/ibm.v1i2>

ARTICLE HISTORY

Received [10 Maret 2025]

Revised [10 April 2025]

Accepted [14 April 2025]

KEYWORDS

Competency, Work Placement, And Employee Performance.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Fenomena yang terjadi pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah terkait kompetensi pegawai, masih terdapat kekurangan dalam menambah pengetahuan, keahlian serta keterampilan para Pegawai Negeri Sipil, mengingat sudah tidak ada kegiatan belajar bimbingan teknis dan pelatihan khusus sesuai bidang pekerjaan yang dikerjakan. Dihapusnya kegiatan belajar bimbingan teknis dan pelatihan khusus dikarenakan hasil dari evaluasi Pemerintah Provinsi menjadi salah satu yang menghambat Pegawai Negeri Sipil pada Bagian Umum dalam mengikuti Pendidikan dan Pelatihan yang berguna dalam meningkatkan kompetensi mereka. Dari segi penempatan kerja Pegawai Negeri Sipil masih belum berdasarkan latar belakang pendidikan yang dikuasai dan hingga kini pelaksanaannya lebih mengutamakan untuk mengisi kekurangan/ kekosongan daripada memenuhi kualifikasi sesuai yang dibutuhkan. Permasalahan faktor kompetensi dan penempatan kerja sebagaimana telah diuraikan di atas, dipandang sebagai salah satu penyebab kondisi kinerja pegawai Bagian Umum Setdakab Lampung Tengah yang belum optimal. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai. Hipotesis pada penelitian ini adalah ada pengaruh kompetensi dan penempatan kerja baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja pegawai. Sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 36 pegawai. Teknik pengumpulan data meliputi dokumentasi dan pembagian kuesioner kepada responden. Metode analisis data menggunakan pendekatan kuantitatif dengan bantuan alat statistik SPSS versi 21.0 meliputi perhitungan uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linier sederhana dan berganda, uji t, uji F dan uji koefisien determinasi. Hasil pengujian hipotesis pengaruh kompetensi terhadap kinerja secara parsial menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi sebesar 50,6%. Penempatan pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi sebesar 41,3%. Pengujian hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa kompetensi dan penempatan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi sebesar 54,6%, sedangkan sisanya sebesar 45,4% merupakan pengaruh variabel lain di luar penelitian ini.

ABSTRACT

The phenomenon that occurs in the General Section of the Regional Secretariat of Central Lampung Regency regarding employee competency is that there is still a shortage in increasing the knowledge, expertise and skills of Civil Servants, considering that there are no spending activities for technical guidance and special training according

to the field of work they are involved in. The elimination of spending on technical guidance and special training was due to the results of the Provincial Government's evaluation being one of the things that hinders Civil Servants in the General Section from participating in education and training that is useful in improving their competence. In terms of job placement for Civil Servants, it is still not based on the educational background they have mastered and until now its implementation has prioritized filling deficiencies rather than fulfilling the required qualifications. The problem of competency and work placement factors, as described above, is seen as one of the causes of the performance conditions of Central Lampung Regional Secretariat General Section employees which are not yet optimal. The aim of this research is to determine the effect of competency and work placement on employee performance. The hypothesis in this research is that there is an influence of competence and work placement, both partially and simultaneously, on employee performance. The sample used in this research was 36 employees. Data collection techniques include documentation and distribution of questionnaires to respondents. The data analysis method uses a quantitative approach with the help of SPSS version 21.0 statistical tools including calculation of validity tests, reliability tests, simple and multiple linear regression tests, t tests, F tests and coefficient of determination tests. The results of partial hypothesis testing of the influence of competence on performance show that competence has a positive effect on employee performance with a contribution of 50.6%. Employee placement has a positive effect on employee performance with a contribution of 41.3%. Simultaneous hypothesis testing shows that competence and work placement together have a positive effect on employee performance with a contribution of 54.6%, while the remaining 45.4% is the influence of other variables outside this research.

PENDAHULUAN

Pegawai Negeri Sipil (PNS) berperan penting dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI). Sebagai salah satu unsur dari Aparatur Sipil Negara (ASN), Pegawai Negeri Sipil (PNS) mempunyai tugas dalam melayani segala kepentingan umum guna merealisasikan penyelenggaraan tugas pemerintahan dan melaksanakan pembangunan nasional sesuai dengan kualitas Pegawai Negeri Sipil (PNS) itu sendiri. Saat ini PNS dituntut untuk meningkatkan kuantitas serta kualitas dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya. Dalam hal ini tentunya yang menjadi pelaku utama adalah Sumber Daya Manusia (SDM).

Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai peran penting guna keberlangsungan suatu organisasi. SDM dengan kualitas yang baik akan membawa organisasi ke arah yang lebih baik juga. Oleh sebab itu faktor sumber daya manusia disebuah perusahaan atau instansi akan terlihat dari kinerja karyawan yang dituntut terus meningkat. Apabila kinerja karyawan baik biasanya kinerja organisasi juga ikut baik, artinya kinerja karyawan yang baik akan secara langsung mempengaruhi kinerja organisasi (Ningsih et al., 2022). Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Sembiring, 2020).

Dengan alasan tersebut perlu dilakukan peningkatan kompetensi pegawai sehingga kinerja pegawai dapat dioptimalkan demi tercapainya tujuan organisasi. Untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai, maka perlu diperhatikan beberapa faktor, salah satunya yaitu kompetensi dan penempatan kerja. Menurut Hafid (2018) mengatakan bahwa kompetensi sebagai karakteristik dasar yang dimiliki seorang individu yang dapat mempengaruhi pemikiran serta tindakan, guna menggeneralisasi semua situasi yang dihadapi. Dengan kata lain, makna kompetensi mengandung bagian dari kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan dalam menjalankan tugas/pekerjaan.

Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai dapat dibangun atau dipengaruhi oleh kompetensi yang dimiliki setiap pegawai. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh pegawai, maka akan tercipta potensi yang luas bagi pegawai tersebut untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Jadi secara eksplisit dapat dikatakan bahwa kompetensi pegawai berhubungan dengan kinerja. Semakin bagus kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai/karyawan maka akan semakin baik pula kinerja yang diberikan oleh pegawai terhadap instansi tempat mereka bekerja (Sunarto et al., 2020).



Kompetensi menurut Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 46 A Tahun 2003 Tanggal 21 November 2003 adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang Pegawai Negeri Sipil (PNS) berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga Pegawai Negeri Sipil (PNS) tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien.

Terkait kompetensi pegawai yang ada pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah masih terdapat kekurangan dalam menambah pengetahuan, keahlian serta keterampilan para Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang ada di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah mengingat sudah tidak ada kegiatan belajar bimbingan teknis dan pelatihan khusus sesuai bidang pekerjaan yang dikerjakan. Sehingga membuat pekerjaan menjadi lambat. Permasalahan tentang kompetensi pegawai dan penempatan kerja sebagaimana telah diuraikan di atas, dipandang sebagai salah satu penyebab belum maksimalnya kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah. Pada Tahun Anggaran 2023 yang lalu Pengelolaan Kegiatan pada Bagian Umum dialokasikan anggaran sebesar Rp. 11.950.375.000,- dengan realisasi anggaran sebesar Rp.10.851.603.951. Alokasi anggaran tersebut dipergunakan untuk membiayai 5 program yang terdiri dari 17 kegiatan.

LANDASAN TEORI

Kompetensi

Pengertian kompetensi oleh beberapa ahli memberikan definisi secara berbeda-beda. Persoalan kebutuhan untuk memperoleh sumber daya manusia unggul dan profesional sangat diharapkan oleh banyak perusahaan. Persoalan yang dimaksud dalam konteks ini ialah kompetensi sumber daya manusia. Kompetensi merujuk kepada pengetahuan, keterampilan, kemampuan, atau karakteristik kepribadian individual yang secara langsung mempengaruhi kinerja seseorang.

Menurut Mc Acshan dalam Sutrisno (2010: 203) memberikan pengertian kompetensi sebagai pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku- perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya. Apabila kompetensi diartikan sama dengan kemampuan, maka dapat diartikan pengetahuan memahami tujuan bekerja, pengetahuan dalam melaksanakan kiat-kiat jitu dalam melaksanakan pekerjaan yang tepat dan baik, serta memahami betapa pentingnya disiplin dalam organisasi agar semua aturan dapat berjalan dengan baik.

Penempatan Kerja

Proses penempatan merupakan suatu proses yang sangat menentukan dalam mendapatkan pegawai yang kompeten yang dibutuhkan instansi, karena penempatan yang tepat dalam posisi jabatan yang tepat akan dapat membantu instansi dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Menurut (Karyoto, 2016) mengungkapkan bahwa penempatan kerja adalah suatu proses pengisian kekosongan jabatan untuk melaksanakan pekerjaan-pekerjaan yang telah ditentukan oleh organisasi. Sedangkan menurut Menurut (Triharso, 2012) penempatan kerja adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada pegawai yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, dan si pegawai mampu mempertanggungjawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan serta wewenang dan tanggung jawab yang diterimanya. Demikian pula menurut menurut (Hanggraeni, 2012) penempatan atau placement adalah proses penugasan atau penugasan kembali pekerja untuk mengerjakan suatu pekerjaan atau menempati suatu posisi baru didalam instansi. Menurut Larasati (2018) penempatan adalah kebijaksanaan sumber daya manusia untuk menentukan posisi/jabatan seseorang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki agar dapat melaksanakan pekerjaannya dalam suatu jabatan secara efektif dan efisien.

Kinerja

Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan atau instansi. Dengan kinerja pegawai yang baik pada suatu perusahaan atau instansi, maka perusahaan atau instansi tersebut akan dapat mencapai tujuan yang diinginkannya. Hal ini dikarenakan kinerja sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan. Dalam setiap organisasi, manusia merupakan salah satu komponen yang sangat penting dalam menghidupkan organisasi tersebut. Kinerja adalah istilah yang populer di dalam manajemen, yang mana istilah kinerja didefinisikan dengan istilah hasil kerja, prestasi kerja dan performance (Rahadi dan Dedi, 2010:3). Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan atau instansi. Dengan kinerja pegawai/karyawan yang baik pada suatu Perusahaan atau instansi, maka perusahaan atau instansi tersebut akan dapat mencapai tujuan yang diinginkannya. Secara konseptual, kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja

karyawan secara individu dan kinerja organisasi. Kinerja karyawan adalah hasil kerja perorangan dalam organisasi, sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai oleh suatu organisasi. Kinerja karyawan dan organisasi mempunyai keterkaitan erat. Tercapainya tujuan organisasi tidak dapat dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang dipergunakan atau dijalankan oleh karyawan yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut. Menurut Mangkunegara pengertian kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata job Performance. Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai/karyawan persatuan periode waktu (lazimnya per jam) dalam melaksanakan tugas kerja sesuai dengan tanggung jawabnya (Mangkunegara, 2017:9).

METODE PENELITIAN

Metode Analisis

Analisis data menurut Priyatno (2018:75) merupakan proses pengolahan data yang telah terkumpul, dan penginterpretasian hasil pengolahan data yang terkumpul tersebut berikut kesimpulannya. Kemudian Mas'ud (2014:171) menerangkan bahwa analisis data dilakukan setelah data dari lapangan terkumpul. Dengan demikian disimpulkan bahwa analisis data perlu dilakukan, sebagai langkah kongkrit selanjutnya setelah data dari lapangan terkumpul, serta bertujuan mengolah, dan menginterpretasikan hasil pengolahan data berikut kesimpulannya. Untuk mempermudah kegiatan analisis data maka diperlukan cara atau metode analisis data. Dalam penganalisisan data menggunakan pendekatan metode analisis kualitatif dan kuantitatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perhitungan Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai (Hipotesis 1)

Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh data pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai sebagai berikut :

Tabel 1. Regresi Linier Sederhana Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	15.866	3.957		4.010	.000
X ₁	.606	.106	.711	5.727	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : data diolah (2023)

Persamaan regresi antara variabel kompetensi (X₁) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) adalah $Y = 15,866 + 0,606X_1$, yang artinya setiap kenaikan satu point daripada variabel kompetensi akan diikuti oleh naiknya variabel kinerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah sebesar 0,606 point.

Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai t hitung = 5,727. Apabila dibandingkan dengan t tabel pada taraf signifikan yaitu 1,691, maka $t_{hitung} = 5,727 > t_{tabel} = 1,691$ sehingga dapat disimpulkan bahwa ; H_a yang menyatakan terdapat pengaruh antara variabel kompetensi (X₁) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah. Jadi variabel kompetensi (X₁) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Perhitungan Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Hipotesis 2)

Berdasarkan hasil penelitian, maka diperoleh data pengaruh penempatan kerja (X₂) terhadap kinerja pegawai (Y) sebagai berikut :



Tabel 2. Regresi Linier Sederhana Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	15.232	4.905		3.105	.004
X2	.604	.127	.642	4.741	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : data diolah (2023)

Persamaan regresi antara variabel penempatan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah $Y = 15,232 + 0,604X2$, yang artinya setiap kenaikan satu point dari variabel penempatan kerja akan diikuti oleh variabel kinerja pegawai sebesar 0,604 point.

Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai thitung = 4,741. Apabila dibandingkan dengan ttabel pada taraf signifikan yaitu 1,691, maka thitung = 4,741 > ttabel = 1,691, sehingga dapat disimpulkan bahwa; Hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh antara variabel penempatan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah dapat diterima. Jadi variabel penempatan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Perhitungan Pengaruh Kompetensi Dan Penempatan Kerja Secara Bersama-Sama Terhadap Kinerja Pegawai (Hipotesis 3)

Perhitungan pengaruh variabel kompetensi (X1) dan penempatan kerja (X2) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah melalui hasil perhitungan melalui Program SPSS 21 sebagai berikut :

Tabel 3. Regresi Ganda Kompetensi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	12.021	4.510		2.666	.012
X1	.438	.145	.514	3.015	.005
X2	.263	.160	.280	2.644	.110

a. Dependent Variable: Y

Sumber : data diolah (2023)

Berdasarkan tabel di atas, kemudian didapat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 12,021 + 0,438X1 + 0,263X2$$

1. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel kompetensi sebesar satu point, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,438 point.
2. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel penempatan kerja sebesar satu point, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,263 point.

Berdasarkan keterangan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai koefisien regresi $X1 = 0,438$ lebih besar daripada koefisien regresi $X2 = 0,263$. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel kompetensi lebih tinggi atau dominan dibanding penempatan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah .

Setelah mengetahui arah regresi linier berganda antara variabel kompetensi dan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai, maka langkah selanjutnya adalah membuktikan ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan melalui tabel uji F berikut ini.

Tabel 4. Uji Hipotesis Kompetensi Dan Penempatan Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
n					
Regressio	335.896	2	167.948	18.624	.000 ^a
Residual	279.545	34	9.018		
Total	615.441	36			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : data diolah (2023)

Berdasarkan uji anova atau F test didapat F hitung sebesar 18,624 lebih besar dari nilai F tabel pada db 36 pada taraf signifikansi $\alpha=0,05$ yaitu sebesar 3,267 ($18,624 > 3,267$). Kemudian dari tabel di atas didapat nilai signifikansi 0,000 karena probability jauh lebih kecil dari 0,05, maka kompetensi (X1) dan penempatan kerja (X2) secara bersama-sama (simultan) dinyatakan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah. Dengan demikian maka hipotesis yang menyatakan: Terdapat pengaruh antara kompetensi (X1) dan penempatan kerja (X2) secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Y) pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah adalah dapat terbukti atau diterima berdasarkan hasil analisis yang dilakukan di atas.

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil jawaban kuisioner kompetensi didapat skor terendah yaitu pada butir nomor 3 tentang Saya memiliki pengetahuan dalam menggunakan peralatan seperti komputer, printer, dll. Butir pernyataan ini merepresentasikan indikator pengetahuan/keterampilan dalam mengoperasikan perangkat komputer pada pengukuran variabel kompetensi. Dengan demikian titik lemah kompetensi pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah ada pada indikator tersebut. Untuk itu upaya meningkatkan kompetensi dapat terfokus kepada indikator peningkatan pengetahuan/keterampilan pegawai dalam pengoperasian perangkat komputer.

Hipotesis 1 pada penelitian ini terbukti, terlihat dari hasil penelitian bahwa persamaan regresi antara kompetensi dan kinerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah adalah $Y = 15,866 + 0,606X1$, yang menunjukkan setiap kenaikan satu point dari variabel kompetensi akan diikuti oleh naiknya variabel kinerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah sebesar 0,606 poin. Hal ini bermakna, semakin tinggi kompetensi maka semakin tinggi kinerja pegawai.

Uji hipotesis parsial melalui uji t (test) diperoleh nilai t hitung antara kompetensi terhadap kinerja pegawai sebesar = 5,727 dan thitung $5,727 > t$ tabel 1,691 atau sebesar 50,6%. Artinya kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Apriza dan Hudalil (2023) yang menyimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja Guru pada SMA Negeri 1 Sragi Kabupaten Lampung Selatan.

Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil jawaban kuisioner penempatan kerja didapat skor terendah yaitu pada item nomor 1 tentang penempatan pegawai sudah sesuai dengan tingkat kesesuaian latar belakang pendidikan yang dimiliki pegawai. Butir pernyataan ini merepresentasikan indikator latar belakang pendidikan pada pengukuran variabel penempatan kerja. Dengan demikian titik lemah penempatan kerja pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah ada pada indikator tersebut. Untuk itu upaya penempatan kerja pegawai dapat terfokus kepada indikator latar belakang pendidikan.

Hipotesis 2 pada penelitian ini terbukti dengan melihat hasil penelitian yang menunjukkan bahwa persamaan regresi antara penempatan kerja dengan kinerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah adalah sebesar $Y = 15,232 + 0,604X2$, yang menunjukkan setiap kenaikan satu point dari variabel penempatan kerja akan diikuti oleh naiknya variabel kinerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah sebesar 0,604 point. Hal ini bermakna, semakin tepat penempatan kerja pegawai maka semakin tinggi kinerja pegawai.

Uji hipotesis parsial melalui uji t (test) diperoleh nilai thitung antara penempatan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar = 4,741 dan thitung $4,741 > t$ tabel 1,691 atau 41,3%. Artinya penempatan kerja



berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Sunaji dan Ahmaludin (2023) yang menyimpulkan bahwa Semakin tepat penempatan pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pringsewu, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawainya.

Pengaruh Kompetensi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil jawaban kuisioner kinerja pegawai didapat skor terendah pada butir nomor 2 yaitu tentang pekerjaan yang saya hasilkan sesuai dengan porsi dan target. Butir pernyataan ini merepresentasikan indikator kemampuan melaksanakan pekerjaan pada pengukuran variabel kinerja pegawai. Dengan demikian titik lemah kinerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah ada pada indikator tersebut. Untuk itu upaya meningkatkan kinerja pegawai dapat terfokus kepada indikator peningkatan kemampuan kerja. Hipotesis 3 pada penelitian ini terbukti berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa persamaan regresi linier berganda $Y = 12,021 + 0,438X1 + 0,263X2$. Artinya setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel kompetensi sebesar satu point, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,438 point. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel penempatan kerja sebesar satu point, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,263 point. Nilai F hitung sebesar 18,624 lebih besar dari nilai F tabel pada db 36 pada taraf signifikansi $\alpha=0,05$ yaitu sebesar 3,267 ($18,624 > 3,267$) atau sebesar 54,6%. Kemudian dari tabel di atas didapat nilai signifikansi 0,000 karena probability jauh lebih kecil dari 0,05, maka kompetensi (X1) dan penempatan kerja (X2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah kabupaten Lampung Tengah. Hal ini terbukti dari hasil perhitungan uji hipotesis parsial melalui uji t (test) diperoleh nilai thitung antara kompetensi terhadap kinerja pegawai sebesar = 5,727 dan thitung $5,727 > t_{tabel} 1,691$ atau sebesar 50,6%. sehingga dapat disimpulkan bahwa ; Hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh antara variabel kompetensi (X1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah dapat diterima. Jadi variabel kompetensi (X1) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y).
2. Terdapat pengaruh variabel penempatan kerja terhadap kinerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah. Hal ini terbukti dari hasil Uji t didapat nilai thitung = 4,741. Apabila dibandingkan dengan t_{tabel} pada taraf signifikan yaitu 1,691, maka thitung = 4,741 > t_{tabel} = 1,691 atau sebesar 41,3% , sehingga dapat disimpulkan bahwa; Hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh antara variabel penempatan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah dapat diterima. Jadi variabel penempatan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y).
3. Terdapat pengaruh kompetensi dan penempatan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah. Berdasarkan uji anova atau F test didapat F hitung sebesar 18,624 lebih besar dari nilai F tabel pada db 36 pada taraf signifikansi $\alpha=0,05$ yaitu sebesar 3,267 ($18,624 > 3,267$) atau sebesar 54,6%. Kemudian dari tabel di atas didapat nilai signifikansi 0,000 karena probability jauh lebih kecil dari 0,05, maka kompetensi (X1) dan penempatan kerja (X2) secara bersama-sama (simultan) dinyatakan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah.

Saran

1. Pada kuisioner variabel kompetensi, skor terendah ada pada item nomor 3 tentang Saya memiliki pengetahuan dalam menggunakan peralatan seperti komputer, printer, dan lain-lain. Oleh karena itu demi meningkatkan kompetensi pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah perlu mengikutsertakan pegawai dalam kegiatan pelatihan komputer yang merupakan salah satu upaya penguatan kapasitas dan kompetensi sumber daya aparatur di era kemajuan teknologi dewasa ini.
2. Pada kuisioner variabel penempatan kerja dengan skor jawaban terendah ada pada item nomor 1 tentang penempatan pegawai sudah sesuai dengan tingkat kesesuaian latar belakang pendidikan yang dimiliki pegawai. Walaupun penempatan pegawai belum dilakukan sesuai dengan kualifikasi pendidikan, karena pegawai yang diberi jabatan adalah pegawai ASN yang sudah ada sebelumnya dan mekanisme kerja tetap terkontrol dengan baik. Walaupun situasi kerja dapat terlaksana, dengan konsekuensi yang dialami adalah lambatnya penyelesaian tugas oleh pegawai yang tidak sesuai

kualifikasi pendidikannya, karena memerlukan waktu untuk adaptasi dalam pekerjaan. Diharapkan untuk kedepannya, pimpinan mengawasi dan memberikan solusi serta perhatian pada bidang-bidang yang penempatannya didominasi oleh pegawai yang kualifikasi pendidikannya tidak sesuai agar pegawai mendapatkan pelatihan yang maksimal sehingga terciptanya mekanisme kerja yang terkontrol dengan lebih baik.

3. Pada kuisioner variabel kinerja pegawai yang perlu mendapat perhatian adalah pada item nomor 2 tentang pekerjaan yang saya hasilkan sesuai dengan porsi dan target. Untuk itu kepada unsur pimpinan pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah, dapat memberikan sanksi bagi pegawai yang tidak bekerja sesuai waktu yang telah ditetapkan sehingga pekerjaan dapat terselesaikan tepat pada target waktu yang ditentukan.

DAFTAR PUSTAKA

- Apriza, Hera. Hudalil, Ahmad. 2023. Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus pada SMA Negeri 1 Kabupaten Lampung selatan). *Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen dan Bisnis Pasca Sarjana Saburai* (2023).
- Arikunto, Suharsimi. 2008. *Prosedur penelitian*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Edison, dkk. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. Alfabeta.
- Hafid, H. (2018). Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Samsat Polewali Mandar. *DeReMa Jurnal Manajemen*, 13(2).
- Khaeruman. 2021. *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Banten: CV.AA RIZKY
- Mangkunegara. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Mangkunegara Anwar Prabu, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Mathis, Robert L. dan Jackson. John H. 2006. *Human Resource Management Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat
- Ningsih, dkk. 2022. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. 2(1), 52–63.
- Nuraeni. Hifnie, Iskandar. 2022. Analisis Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Studi Kasus pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Mesuji). *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai Vol 8 No 1* (2022).
- Sahrnun, dkk. 2018. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Pegawai (Studi Kasus pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Lampung Barat). *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai Vol 02, No 04* (2018).
- Sembiring, H. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sinarmas Medan. *Jurakunman*, 13(1), 1–14.
- Solo, Gunawan. Hifnie, Iskandar. 2023. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) dan Pengembangan Karir terhadap Prestasi Pegawai (Studi Kasus Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah). *Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen dan Bisnis Pasca Sarjana Saburai* (2023).
- Spencer, N.Lyle and Spencer, M. Signe. 1993. *Competence at Work: Models for Superior Performance*. John Wiley & Son, Inc. New York.
- Sugiyono, 2008, *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabetta. Bandung.
- Sunarto, A., Qurbani, D., & Virby, S. (2020). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada PT Anugrah Bersama Sejahtera Depok. *Jimf (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 4(1). <https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/2114470>
- Sutermeister. 2016. *Faktor-Faktor Kinerja Pegawai*. Graha Ilmu. Yogyakarta
- Sugiyono. 2008. *Metode Statistika*. Tarsito Bandung.
- Sunaji. Ahmaludin. 2023. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Penempatan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pringsewu). *Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen dan Bisnis Pasca Sarjana Saburai* (2023).
- Sutrisno, Edi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pranada Media.
- Suwatno, dan Tjutju Yuniarsih. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung Alfabeta.
- Tsauri, Sofyan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan I. Jember: STAIN Jember Press
- Uyanto, 2006. *Metode Penelitian*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Yuwono. 2015. *Pengukuran Kinerja Pegawai*. Jakarta: PT. Rineka Cipta