



## **PENGARUH KOMPETENSI DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PENGHUBUNG PEMERINTAH ACEH DI DKI JAKARTA**

**Verawaty**

***Verawatyinong82@gmail.com***

(Diajukan: Juni 2023; Direview: Juni 2023; Diterbitkan: Februari 2023)

### **ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh kompetensi dan penempatan kerja terhadap pegawai Badan Penghubung Pemerintah Aceh di DKI Jakarta.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi sebanyak 42 orang. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan sampel jenuh sehingga didapat jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 42 responden. Teknik analisis data menggunakan regresi berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai Badan Penghubung Pemerintah Aceh di DKI Jakarta. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $6.984 > 2.023$  dengan nilai probabilitas (signifikansi) = 0.000 yaitu berada di bawah 0.05. (2) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel penempatan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Penghubung Pemerintah Aceh di DKI Jakarta. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $7.811 > 2.023$  dengan nilai probabilitas (signifikansi) = 0.000 yaitu berada di bawah 0.05. (3) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel kompetensi dan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Penghubung Pemerintah Aceh di DKI Jakarta. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $47.792 > 3.24$ .

Kata kunci : Kompetensi, penempatan kerja, dan kinerja.

## I. PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Berbagai permasalahan atau hambatan yang mengakibatkan sistem penyelenggaraan pemerintahan tidak berjalan atau diperkirakan tidak akan berjalan dengan baik harus ditata ulang atau diperharui. Reformasi birokrasi dilaksanakan dalam rangka mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*). Dengan kata lain, reformasi birokrasi adalah langkah strategis untuk membangun aparatur negara agar lebih berdaya guna dan berhasil guna dalam mengemban tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional. Reformasi birokrasi pada hakikatnya merupakan upaya untuk melakukan pembaharuan dan perubahan mendasar terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan terutama menyangkut aspek-aspek kelembagaan (organisasi), ketatalaksanaan (*business process*) dan sumber daya manusia aparatur.

Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki peran yang sangat penting dalam mewujudkan tujuan reformasi tersebut. Sebagaimana lahirnya Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara semakin memperkokoh landasan hukum pelaksanaan reformasi birokrasi dengan mengedepankan prinsip profesionalisme/kompetensi, kualifikasi, kinerja, transparansi, obyektivitas serta bebas dari intervensi politik dan KKN terhadap ASN. Mempersiapkan sumber daya manusia dibutuhkan untuk menghadapi tuntutan pekerjaan dengan membangun dan mengembangkan keahlian serta kemampuan, yang pada akhirnya akan meningkatkan kompetensi yang dimiliki oleh pegawai.

Kompetensi yang dimiliki pegawai sebagai sumber daya manusia dalam suatu organisasi sangat penting arti dan keberadaannya bagi peningkatan kinerja di lingkungan instansi. Pengembangan kompetensi pegawai pada hakekatnya adalah dalam rangka meningkatkan kemampuan sehingga dapat dicapai kinerja yang lebih tinggi. Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) mengartikan kompetensi adalah pernyataan tentang bagaimana seseorang dapat mendemonstrasikan keterampilan, pengetahuan dan sikapnya ditempat kerja sesuai dengan standar Industri atau sesuai dengan persyaratan yang ditetapkan oleh tempat kerja. Dan menurut George Klem, dalam Emron, Yohny Imas (dalam MR Fajar 2017), kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang yang menghasilkan pekerjaan yang efektif dan kinerja yang unggul. Pada dasarnya setiap pegawai mempunyai ciri atau memiliki karakter berdasarkan kemampuan yang harus dikuasainya. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi pegawai sangat dibutuhkan untuk meningkatkan produktivitas kerja/kinerja pada suatu organisasi.

Penempatan kerja yang baik dan cukup dapat juga menunjang keberhasilan instansi dalam mencapai tujuannya. Menurut Hasibuan (2016, h. 63), penempatan harus didasarkan pada job description dan job specification yang telah ditentukan serta berpedoman kepada prinsip "*The right man on the right place and the right man behind the job*". Hal ini akan membawa suatu instansi kepada hasil kerja yang optimal karena terdapat adanya korelasi positif antara penempatan pegawai dengan peningkatan produktivitas kerja. Menurut Mathis & Jackson (2012, h. 262) "Penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang pegawai cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah

dan kualitas pekerjaan.”

Kegiatan penempatan pegawai dalam fungsi kepegawaian, dimulai setelah organisasi melaksanakan kegiatan penarikan dan seleksi, yaitu pada saat seorang calon pegawai dinyatakan diterima dan siap untuk ditempatkan pada jabatan atau unit kerja yang sesuai dengan kualifikasinya. Keberhasilan dari keseluruhan program pengadaan tenaga kerja sehingga menghasilkan kinerja optimal terletak pada ketepatan dalam menempatkan pegawai yang bersangkutan

Kinerja pegawai merupakan salah satu dimensi yang dapat digunakan untuk mengukur, mengevaluasi kekuatan pegawai dalam bertahan serta melaksanakan tugas dan kewajibannya terhadap organisasi dimana ia bernaung. Para pegawai dituntut untuk dapat melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik, yaitu dengan mengoptimalkan waktu bekerja, disiplin, dan jujur agar dapat mencapai hasil kerja dengan kualitas dan kuantitas yang tinggi. Seperti yang diungkapkan oleh Mangkunegara (2013) bahwa “Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Pegawai harus profesional dalam melaksanakan pekerjaannya serta amanah dan bertanggung jawab. Dengan demikian akan memberikan kinerja yang optimal.

Badan Penghubung Pemerintah Aceh merupakan instansi Pemerintah Aceh yang berlokasi di DKI Jakarta. Pembentukan Badan Penghubung berdasarkan pada Peraturan Pemerintah No. 18 Tahun 2016 yang merupakan instruksi menteri dalam negeri, dengan tujuan untuk membuka belunggu yang menutup potensi daerah agar mendapatkan investornya, dan menjadi aliran ekonomi pendapatan daerah. Dalam PP No18 Tahun 2016 tersebut berbunyi ” untuk menunjang koordinasi pelaksanaan urusan pemerintah daerah dan pembangunan dengan pemerintah pusat, daerah provinsi dapat membentuk badan penghubung daerah provinsi di Ibu Kota Negara”. Pembentukan Badan Penghubung Pemerintah Aceh juga diatur dalam Peraturan Gubernur Aceh Nomor 105 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Badan Penghubung Pemerintah Aceh, bahwa Badan Penghubung Pemerintah Aceh mempunyai tugas utama membantu Gubernur dalam melaksanakan tugas Pemerintahan Aceh untuk mendukung kelancaran hubungan dan kerjasama antar lembaga, membina masyarakat Aceh perantauan di wilayah pulau Jawa dan sekitarnya, menyelenggarakan promosi daerah, mengelola Anjungan Aceh di Taman Mini Indonesia Indah dan aset Pemerintah Aceh yang ada di pulau Jawa.

Selain tugas utama tersebut Badan Penghubung Pemerintah Aceh juga ikut mengemban tanggung jawab agar terwujudnya salah satu misi dari Pemerintah Aceh sesuai dengan RPJMA tahun 2017-2022 yaitu Reformasi birokrasi untuk tercapainya pemerintah yang bersih dan berwibawaa guna mendukung pelayanan publik yang mudah, cepat berkualitas dan berkeadilan.

Dengan tugas utama dan tanggung jawab terhadap misi Pemerintah Aceh tersebut tentunya Badan Penghubung Pemerintah Aceh harus didukung oleh sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dan kinerja tinggi agar tercapainya tujuan-tujuan tersebut, serta didukung oleh penempatan pegawai sesuai dengan kompetensinya untuk meningkatkan kinerja.

Adapun permasalahan yang terjadi pada Badan Penghubung Pemerintah Aceh diantaranya yaitu ketersediaan pegawai dengan kompetensi yang tepat masih terbatas

dan penempatan kerja pegawai belum seluruhnya sesuai dengan latar belakang pendidikan dan keikutsertaan pegawai yang bersangkutan dalam mengikuti pelatihan/bimtek.

Menurut Sedarmayanti (2019) program diklat Pegawai Negeri Sipil merupakan instrumen untuk mencapai kompetensi yang dipersyaratkan oleh suatu jabatan ASN guna memudahkan tugas pokok instansi. Berikut data diklat teknis ASN di Badan Penghubung Pemerintah Aceh.

**Tabel 1. Data Diklat Teknis Pegawai Badan Penghubung Pemerintah Aceh**

Bidang	Jumlah Pegawai	Diklat Teknis										Jumlah
		Pranata Komputer	Arsiparis	Tata Persuratan	Kepegawaian	Program SAKIP	Keuangan	Pemandu Wisata	Protokol	PPBJ	Aset	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Bagian Tata Usaha	20	0	0	0	3	0	5	0	0	1	2	11
Bidang Hubungan Antar Lembaga dan Masyarakat	5	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
Bidang Pelayanan dan Informasi	4	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1
Bidang Promosi dan Pameran	12	0	0	0	0	3	0	1	0	0	0	4
Fungsional	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
<b>TOTAL</b>	<b>42</b>											<b>18</b>

Sumber: Ekeurani Badan Penghubung Pemerintah Aceh 2022 sudah diolah

Diklat teknis dilaksanakan untuk memberikan keterampilan atau pengetahuan teknis bagi ASN yang berhubungan langsung dengan pelaksanaan tugas pokok instansi. Berdasarkan tabel 1.3 diatas, dapat diketahui bahwa ASN di Badan Penghubung Pemerintah Aceh yang telah mengikuti Diklat teknis sebanyak 18 orang dari 42 ASN di Badan Penghubung Pemerintah Aceh, sedangkan sisanya belum mengikuti pendidikan diklat teknis. Persentase yang mengikuti diklat teknis di Badan Penghubung Pemerintah Aceh tergolong masih rendah. Diperlukan dukungan instansi untuk dapat meningkatkan kompetensi pegawai melalui diklat guna meningkatkan kinerja pegawai.

Masalah penempatan kerja terjadi disebabkan penerimaan pegawai di Badan Penghubung Pemerintah Aceh tidak sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan. Banyak ASN dari Aceh yang mengajukan permohonan pindah ke Badan Penghubung Pemerintah Aceh di DKI Jakarta karena alasan pribadi, salah satunya yaitu mengikuti suami atau istri yang bekerja di DKI Jakarta.

Salah satu permasalahan kinerja yang terjadi di Badan Penghubung Pemerintah Aceh adalah terdapat temuan dari inspektorat terkait bidang program yaitu

terjadinya ketidaksinkronan data target di dokumen Rencana Strategi (Renstra) dan Rencana Kerja (Renja) pada Badan Penghubung Pemerintah Aceh. Melalui hasil temuan ini dapat terlihat bahwa kinerja pihak pegawai yang bertugas menyusun dokumen tersebut kurang profesional.

Berdasarkan paparan diatas dan mengingat begitu pentingnya Kompetensi dan Penempatan Kerja yang diduga bisa meningkatkan kinerja pegawai, dimana kinerja pegawai akan menentukan ketercapaian tujuan instansi. Maka peneliti akan mencoba melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Kompetensi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penghubung Pemerintah Aceh di DKI Jakarta”**.

## **B. Perumusan Masalah**

1. Apakah terdapat Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Badan Penghubung Pemerintah Aceh?
2. Apakah terdapat Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Penghubung Pemerintah Aceh?
3. Apakah terdapat Pengaruh Kompetensi dan Penempatan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai Badan Penghubung Pemerintah Aceh?

## **C. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah, maka yang menjadi tujuan penelitian dari ini adalah untuk:

1. Mengetahui Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penghubung Pemerintah Aceh.
2. Mengetahui Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penghubung Pemerintah Aceh.
3. Mengetahui Pengaruh Kompetensi Dan Penempatan Kerja Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penghubung Pemerintah Aceh.

## **II. TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA PEMIKIRAN**

### **A. Tinjauan Pustaka**

#### **1. Kinerja**

Definisi kinerja menurut Mangkunegara (2013) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Hasibuan (2008) kinerja adalah suatu hasil kerja yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Manajemen kinerja adalah suatu upaya komunikasi yang dilakukan secara kontinyu dan terjadi antara karyawan dan atasannya, serta dilakukan demi mencapai tujuan utama perusahaan (Ramdhan, 2022).

Dari pengertian beberapa ahli di atas dapat peneliti simpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

## 2. Kompetensi

Menurut DeCenzo et al., (2016) Kompetensi merupakan kemampuan atau kapasitas seseorang dalam mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, yang mana kemampuan tersebut ditentukan oleh 2 faktor yakni kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

Menurut Mangkunegara (2013) kompetensi merupakan faktor mendasar yang dimiliki seseorang yang memiliki kemampuan lebih, yang membuatnya menjadi berbeda dengan seseorang yang memiliki kemampuan rata-rata atau biasa saja.

## 3. Penempatan Kerja

*Placement* atau penempatan adalah penunjukkan kepada pegawai untuk menduduki atau melakukan pekerjaan baru. Hal tersebut terjadi pada pegawai baru atau pada pegawai lama yang terkena promosi, transfer atau penurunan jabatan (Yani et al., 2016).

Menurut Sjahrudin et al., (2023), Penempatan adalah menempatkan posisi seseorang dalam posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan.

Berdasarkan defenisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa penempatan adalah kebijaksanaan sumber daya manusia untuk menentukan posisi/ jabatan seseorang. Penugasan ini dapat berupa penugasan pertama untuk pegawai baru yang akan direkrut, tetapi dapat juga melalui promosi, pengalihan (transfer), dan penurunan jabatan (demosi) atau bahkan pemutusan hubungan kerja.

## III. Metodologi Penelitian

### A. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Badan Penghubung Pemerintah Aceh di DKI Jakarta yang beralamat di Cikini, Kecamatan Menteng, Kota Jakarta Pusat, DKI Jakarta 10330. Metode Penelitian dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Menurut (Ramdhan, 2021) penelitian kuantitatif merujuk pada penyelidikan terstruktur mengenai suatu fenomena dengan mengumpulkan data yang dapat diukur menggunakan metode statistik, matematika, atau komputasi.

### B. Penentuan Sampel Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. apabila peneliti ingin meneliti semua elemennya yang ada dalam wilayah penelitian maka penelitiannya merupakan penelitian populasi (Arikunto, 2021).

Sampel adalah bagian yang tidak terpisahkan dari populasi. Dan sampel dalam hal ini haruslah dapat mewakili karakteristik dari keseluruhan populasi. Dengan kata lain populasi dan sampel merupakan dua hal yang saling terkait dan tidak terpisahkan (Ramdhan, 2021). Adapun sampel yang ditetapkan oleh penulis adalah 41 responden.

### C. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kausalitas yaitu penelitian yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab akibat antar variabel adapun dalam penelitian ini data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner atau angket. Data yang terkumpul melalui angket ini kemudian diolah dengan statistik, selanjutnya ditafsirkan, dianalisis dan dideskripsikan sesuai dengan tujuan penelitian.

## IV. HASIL PENELITIAN

### A. Analisis Regresi Linear Berganda

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui perubahan variabel dependen jika variabel independen mengalami perubahan. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

**Tabel 1. Hasil Uji Koefisien Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.955	3.833		1.293	.204
KOMPETENSI	.422	.112	.418	3.780	.001
PENEMPATAN_KERJA	.672	.144	.515	4.651	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 4.955 + 0.422 X_1 + 0.672 X_2$$

1. Nilai konstanta intersep sebesar 4.995 merupakan nilai konstanta(a)
2. Nilai koefisien regresi variabel Kompetensi terhadap kinerja adalah sebesar 0.422. Hal ini berarti jika variabel Kompetensi naik 1 satuan maka akan meningkatkan variabel kinerja sebesar 0.422, dengan asumsi variabel motivasi dianggap konstan.
3. Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja terhadap kinerja adalah sebesar 0.672. Hal ini berarti jika variabel motivasi naik 1 satuan maka akan meningkatkan variabel kinerja sebesar 0.672, dengan asumsi variabel Kompetensi dianggap konstan.

### B. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan dari variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

**Tabel 2. Hasil Koefisien Korelasi (R) X<sub>1</sub> Terhadap Y**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.741 <sup>a</sup>	.549	.538	1.998

a. Predictors: (Constant), KOMPETENSI

b. Dependent Variable: KINERJA

Pada tabel di atas besarnya koefisien korelasi (R) sebesar sebesar 0.741. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat antara Kompetensi dan Kinerja Pegawai Badan Penghubung Pemerintah Aceh di DKI Jakarta.

**Tabel 3. Hasil Koefisien Korelasi (R) X<sub>2</sub> Terhadap Y**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.777 <sup>a</sup>	.604	.594	1.873

a. Predictors: (Constant), PENEMPATAN\_KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA

Pada tabel di atas besarnya koefisien korelasi (R) sebesar 0.777. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat atau tinggi antara Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Penghubung Pemerintah Aceh di DKI Jakarta.

**Tabel 4. Hasil Koefisien Korelasi (R) X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> Terhadap Y**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.843 <sup>a</sup>	.710	.695	1.623

a. Predictors: (Constant), PENEMPATAN\_KERJA, KOMPETENSI

b. Dependent Variable: KINERJA

Pada tabel di atas besarnya koefisien korelasi (R) sebesar 0.843. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang sangat kuat atau sangat tinggi antara Kompetensi dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Penghubung Pemerintah Aceh di DKI Jakarta.

### C. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya kontribusi pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

1. Variabel Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan Tabel 2 di atas, diperoleh hasil pengujian nilai determinasi atau *coefficient of determination* ( $R^2$ ) 0.549. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 64.9% Kompetensi memiliki kontribusi pengaruh terhadap Kinerja Pegawai Badan Penghubung Pemerintah Aceh di DKI Jakarta, sedangkan sisanya sebesar 35,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

2. Variabel Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan Tabel 3 di atas, diperoleh hasil pengujian nilai determinasi atau *coefficient of determination* ( $R^2$ ) sebesar 0.604. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 60.4% Penempatan Kerja memiliki kontribusi pengaruh terhadap Kinerja Pegawai Badan Penghubung Pemerintah Aceh di DKI Jakarta, sedangkan sisanya sebesar 39.6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## 3. Variabel Kompetensi dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan Tabel 4 di atas, diperoleh hasil pengujian nilai determinasi atau *coefficient of determination (adjusted R<sup>2</sup>)* sebesar 0.710. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 71% Kompetensi dan Penempatan Kerja memiliki kontribusi pengaruh terhadap kinerja, sedangkan sisanya sebesar 29% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## D. Uji Hipotesis

Dasar dari pengambilan keputusan untuk pengujian secara parsial ini adalah dengan membandingkan signifikan dengan *alpha* sebesar 0,05 (5%). Jika signifikan < *alpha* (0,05), maka hipotesis diterima.

## 1. Uji t (Parsial)

Tabel 5. Hasil Uji t X<sub>1</sub> Terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.497	3.597		4.587	.000
KOMPETENSI	.748	.107	.741	6.984	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan *output* pada tabel di atas diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 6.984, sedangkan nilai  $t_{tabel}$  untuk  $n = 42$  adalah sebesar 2.023. Jadi karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , yaitu  $6.984 > 2.023$ , nilai probabilitas (signifikansi) = 0.000 yaitu berada di bawah 0.05 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Kompetensi terhadap kinerja Pegawai Badan Penghubung Pemerintah Aceh di DKI Jakarta.

Tabel 6. Hasil Uji t X<sub>2</sub> Terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7.641	4.347		1.758	.086
PENEMPATAN_KERJA	1.014	.130	.777	7.811	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan *output* pada tabel diatas diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 7.811, sedangkan nilai  $t_{tabel}$  untuk  $n = 42$  adalah sebesar 2.023. Jadi karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , yaitu  $7.811 > 2.023$ , nilai probabilitas (signifikansi) = 0.000 yaitu berada di bawah 0.05 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Penempatan Kerja terhadap kinerja Pegawai Badan Penghubung Pemerintah Aceh di DKI Jakarta.

## 2. Uji F

**Tabel 9. Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	251.755	2	125.878	47.792	.000 <sup>b</sup>
Residual	102.721	39	2.634		
Total	354.476	41			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), PENEMPATAN\_KERJA, KOMPETENSI

Dari tabel diatas diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $47.792 > 3.24$ , nilai probabilitas (signifikansi) = 0.000 yaitu berada di bawah 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel Kompetensi dan Penempatan Kerja secara bersama-sama terhadap kinerja Pegawai Badan Penghubung Pemerintah Aceh di DKI Jakarta.

## V. KESIMPULAN DAN SARAN

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel kompetensi terhadap kinerja Pegawai Badan Penghubung Pemerintah Aceh di DKI Jakarta dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , yaitu  $6.984 > 2.023$  dan nilai signifikansi = 0.000 yaitu berada di bawah 0.05.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel penempatan kerja terhadap kinerja Pegawai Badan Penghubung Pemerintah Aceh di DKI Jakarta dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , yaitu  $7.811 > 2.023$  dan nilai signifikansi = 0.000 yaitu berada di bawah 0.05.
3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel kompetensi dan penempatan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja Pegawai Badan Penghubung Pemerintah Aceh di DKI Jakarta dengan nilai  $F_{hitung} > nilai F_{tabel}$  yaitu  $47.792 > 3.24$  dan nilai signifikansi = 0.000 yaitu berada di bawah 0.05.

### B. Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan diatas dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut:

1. Dalam meningkatkan kinerja pegawai maka perusahaan dapat mengelola lagi manajemen sumber daya manusia mereka atau pegawai perusahaan dengan memberikan tugas dan pekerjaan sesuai dengan kemampuan atau keahlian pegawai tersebut.
2. Kompetensi masih perlu ditingkatkan dengan penjelasan yang lebih rinci dari pihak manajemen kepada pihak pegawai tidak tetap mengenai prestasi kerja yang telah dicapai selama ini. Jika setiap team work mendapatkan uraian mengenai hal tersebut, maka uraian itu akan menjadi kritik dan saran yang membangun bagi

para pegawai tidak tetap, sehingga mereka lebih termotivasi untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja selama ini..

3. Dalam penempatan kerja yang diberikan pada pegawai sudah baik dan harus dipertahankan, diharapkan penempatan kerja telah sesuai dengan kemampuan pegawai dan hendaknya dapat memenuhi kebutuhan hidup pegawai sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2021). *Penelitian tindakan kelas: Edisi revisi*. Jakarta Timur: Bumi Aksara.
- DeCenzo, D. A., Robbins, S. P., & Verhulst, S. L. (2016). *Fundamentals of human resource management*. United States: John Wiley & Sons.
- Hasibuan, Malayu. S. P. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta Timur: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013). *Corporate human resource management*. In Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Ramdhan, Muhammad. (2021). *Metode penelitian*. Surabaya: Cipta Media Nusantara.
- Ramdhan, Muhammad. (2022). *Manajemen Kinerja*. Tangerang Selatan: CV. Mitra Cendekia Media.
- Sedarmayanti, H. J. (2019). *Manajemen Strategi*. Bandung: Refika Aditama.
- Sjahrudin, H., Nugraha, J. P., Nurbakti, R., Yakup, Y., & Jayanto, I. (2023). *Influence of Employee Competency and Work Placement Analysis on Increasing Employee Productivity*. *Quantitative Economics and Management Studies*, 4(2), 314–322.
- Yani, A. N. R., Susilo, H., & Ruhana, I. (2016). *Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Motivasi Dan Kinerja (Studi pada karyawan PT Perkebunan Nusantara X (PG Watoetoelis) Sidoarjo)*.