



Pengaruh Kompetensi dan Penempatan Kerja terhadap Prestasi Karyawan melalui Kepuasan

Arifuddin

Institut Ilmu Sosial dan Bisnis Andi Sapada

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi dan penempatan kerja, melalui kepuasan kerja terhadap prestasi karyawan di Kantor Sulselbär Hall XIX secara langsung dan tidak langsung. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan melihat sebab dan akibat (sebab dan akibat), merupakan penelitian survei dengan menyebarkan kuisioner. Penentuan sampel menggunakan persamaan Slovin sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 130 karyawan yang bekerja pada Dinas Perhubungan Jalan Kabupaten XIX Sulawesi Selatan. Teknik analisis data menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi yang dimiliki oleh karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan mempengaruhi prestasi kerja. Kemudian hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa perekrutan kerja akan meningkatkan kepuasan kerja dan prestasi kerja. Hasil uji mediasi kemudian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh bakat dan janji kerja terhadap prestasi kerja Dinas Angkutan Jalan Kabupaten Sulawesi Selatan.

Kata kunci:

kompetensi, penempatan kerja, kepuasan, prestasi karyawan

✉ Corresponding author :

Email Address : arief.fadil72@gmail.com

1. Latar Belakang

Dalam era globalisasi sekarang ini, peran SDM (Sumber Daya Manusia) dalam organisasi baik instansi pemerintah maupun swasta menjadi isu penting. Sumber daya manusia memegang peran utama dalam setiap kegiatan organisasi, walaupun banyak sarana dan prasarana serta sumber daya yang dimiliki oleh organisasi, tanpa adanya dukungan sumber daya manusia yang handal, maka kegiatan organisasi tidak akan berjalan dengan baik. Dengan demikian, sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi.

Untuk menunjang keberhasilan organisasi dalam pencapaian tujuannya tidak hanya memiliki kinerja yang baik, namun juga mampu memperlihatkan prestasi kerjanya. Sunyoto (2015:18) mengatakan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan penyelesaian pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Prestasi kerja adalah kemampuan dalam melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan mengerahkan sumber daya yang dimilikinya baik berupa kecakapan, keterampilan juga pengalaman dan kesungguhan hatinya hingga diperoleh hasil kerja yang maksimal.

Upaya dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai adalah sangat ditunjang oleh adanya kepuasan kerja pegawai. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Jimad H (2021) bahwa kepuasan kerja merujuk kepada sikap umum seorang individu atau pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu sendiri, sedangkan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu. Sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

Untuk mencapai prestasi kerja dan kepuasan kerja pegawai, maka diperlukan landasan yang kuat berupa kompetensi dari para pegawainya. Menurut Sedarmayanti (2016) kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung atau dapat memprediksikan prestasi kerjanya yang sangat baik. Kompetensi pada umumnya diartikan sebagai kecakapan, keterampilan dan kemampuan. Kompetensi merupakan kunci penentu bagi seseorang dalam menghasilkan prestasi kerja yang sangat baik, dalam situasi kolektif, kompetensi merupakan faktor yang penting karena dipercaya sebagai faktor kunci penentu bagi seseorang dalam menghasilkan kinerja yang baik (Rivai dan Sagala, 2018). Penelitian Aprilida (2012) menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, karena semakin tinggi kompetensi yang dimiliki seorang pegawai sesuai dengan bidang pekerjaannya, maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang diberikan pegawai tersebut terhadap instansi/lembaga tempatnya bekerja.

Pentingnya masalah kompetensi dan penempatan kerja dalam kaitannya dengan peningkatan kinerja dan kepuasan kerja, maka perlu diperhatikan oleh Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XIX Sulselbar. BPTD adalah Unit Pelaksana Teknis di Lingkungan Kementerian Perhubungan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Direktur Jenderal Perhubungan Darat. BPTD yang melaksanakan pengelolaan transportasi darat pada wilayah dengan karakteristik daratan yang terdapat pelayanan transportasi jalan, serta pelabuhan sungai, danau, dan penyeberangan komersial dan perintis. Dimana luasnya ruang lingkup yang dikelola oleh BPTD maka sangat diperlukan adanya prestasi kerja dari setiap pegawai. Namun kenyataan yang ada pada Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XIX Sulselbar, bahwa prestasi kerja pegawai masih rendah, hal ini disebabkan karena pegawai kurang memiliki kompetensi kerja melalui pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai, selain itu karena penempatan kerja yang dilakukan selama ini tidak sesuai dengan bidang ilmu yang dimiliki oleh pegawai sehingga berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai, karena dari permasalahan yang ada bahwa kurangnya ketersediaan SDM yang ada dan selanjutnya didiklatkan dalam berbagai pelatihan-pelatihan karena keterbatasan jumlah pegawai.

Selanjutnya kepuasan kerja merupakan variabel mediasi yang berpengaruh antara kompetensi dan penempatan kerja terhadap prestasi kerja, sebagaimana penelitian Randi (2020) menemukan bahwa kepuasan kerja memediasi secara parsial antara kompetensi dan penempatan kerja terhadap prestasi kerja pegawai.

2. Tinjauan Teori

State of The Art

Kompensasi dan Penempatan kerja adalah dua bentuk metode dalam memotivasi petugas layanan publik untuk melakukan memberikan pelayanan prima dan meningkatkan prestasinya. Pemberian kompensasi yang baik dan penempatan kerja yang sesuai secara tidak langsung juga akan meningkatkan rasa kepuasannya pada diri pegawai dan sesuai dengan mekanisme reformasi birokrasi di Kementerian/Lembaga Pemerintahan maupun perusahaan. Ada banyak penelitian terdahulu yang membahas keduanya. Jika kompensasi bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai, maka penempatan kerja yang sesuai akan meningkatkan semangat pegawai untuk berprestasi yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja seorang pegawai

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia mengandung pengertian yang erat kaitannya dengan pengelolaan sumber daya manusia atau pegawai dalam perusahaan. Sumber daya manusia dapat juga disebut sebagai personil. Tenaga kerja, pekerja, karyawan, potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya, atau potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal non material dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi. Manusia merupakan salah satu faktor produksi yang perlu mendapatkan perhatian yang khusus dari perusahaan, karena manusia sebagai penggerak aktivitas perusahaan, maka manajemen sumber daya manusia memfokuskan perhatiannya kepada masalah-masalah kepegawaian.

Manajemen sumber daya manusia (human resources management) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Manajer memiliki peran besar dalam mengarahkan orang-orang yang berada di organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan, termasuk memikirkan bagaimana memiliki manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang mampu bekerja secara efektif dan efisien. Memang sudah menjadi tujuan umum bagian MSDM untuk mampu memberikan kepuasan kerja yang maksimal kepada pihak manajemen perusahaan yang lebih jauh mampu membawa pengaruh pada nilai perusahaan (*company value*) baik secara jangka pendek maupun jangka panjang.

Agar pengertian manajemen sumber daya manusia ini lebih jelas, di bawah ini dikemukakan definisi yang dikemukakan oleh Hasibuan (7 : 9 : 10) manajemen sumber daya manusia adalah “ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”.

Kompetensi

Kompetensi adalah Skill, Knowledge, Self-concept, Self Image, Trait dan Motive. Skill adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas dengan baik misalnya seorang programmer computer. Knowledge adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang khusus (tertentu), misalnya bahasa komputer. Social role adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang dan ditunjukkan dalam masyarakat (ekspresi nilai-nilai diri), misalnya : pemimpin. Self image adalah pandangan orang terhadap diri sendiri, merefleksikan identitas, contoh : melihat diri sendiri sebagai seorang ahli. Trait adalah karakteristik abadi dari seorang karakteristik yang membuat orang untuk berperilaku, misalnya : percaya diri sendiri. Motif adalah sesuatu dorongan seseorang secara konsisten berperilaku, sebab perilaku seperti hal tersebut sebagai sumber kenyamanan, contoh : prestasi mengemudi.

Pengaruh Kompetensi dan Penempatan Kerja terhadap Prestasi Karyawan melalui Kepuasan

DOI : [10.37531/mirai.v7i1.2053](https://doi.org/10.37531/mirai.v7i1.2053)

Menurut Wibowo (2016:278) menyebutkan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut

Kompetensi Skill dan Knowledge cenderung lebih nyata (visible) dan relatif berada di permukaan (ujung) sebagai karakteristik yang dimiliki manusia. Social role dan self image cenderung sedikit visibel dan dapat dikontrol perilaku dari luar. Sedangkan trait dan motiveletaknya lebih dalam pada titik sentral kepribadian. Kompetensi pengetahuan dan keahlian relatif mudah untuk dikembangkan, misalnya dengan program pelatihan untuk meningkatkan tingkat kemampuan sumber daya manusia.

Sedangkan motif kompetensi dan trait berada pada kepribadian seseorang, sehingga cukup sulit dinilai dan dikembangkan. Salah satu cara yang paling efektif adalah memilih karakteristik tersebut dalam proses seleksi. Adapun konsep diri dan social role terletak diantara keduanya dan dapat diubah melalui pelatihan, psikoterapi sekalipun memerlukan waktu yang lebih lama dan sulit.

Moehariono (2014:5) mengatakan bahwa kompetensi adalah sebagai karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan.

Berdasarkan pengertian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan karakteristik yang melekat pada diri seseorang yang menyebabkan seseorang itu akan mampu untuk memprediksi sekelilingnya dalam suatu pekerjaan atau situasi.

Penempatan kerja karyawan

Penempatan kerja karyawan berasal dari istilah “orang yang tepat di tempat yang tepat” dan ini berarti bahwa ketika seorang karyawan adalah karyawan yang sebenarnya, itu harus sesuai dengan kemampuan dan pengalamannya. Berawal dari filosofi tersebut, kegiatan penempatan atau rekrutmen menjadi sangat penting dalam pengelolaan sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan semangat kerja karyawan dan meningkatkan kinerja organisasi. Meski proses ini tidak mudah, namun jika dilakukan melalui tahapan dan proses yang tepat, proses penempatan orang yang tepat di lokasi yang tepat akan terwujud.

Menurut (Surianti, 2018), penempatan merupakan suatu kebijakan yang diambil oleh kepala suatu badan atau departemen kepegawaian untuk menentukan apakah seorang pegawai tetap atau tidak diangkat pada suatu jabatan atau jabatan tertentu berdasarkan pertimbangan beberapa pengalaman. Keterampilan atau kualifikasi. Dokumen analisis situasi disiapkan sebagai dasar untuk posisi awal. Dengan demikian, posisi tersebut dapat diisi dari daftar calon yang telah diterima sebagai karyawan.

Dengan demikian pengangkatan pegawai ini merupakan upaya untuk mengarahkan kemampuan sumber daya manusia semaksimal mungkin. Hal tersebut dilakukan dengan menempatkan karyawan pada tempat atau jabatan yang paling sesuai, dengan posisi yang paling sesuai bagi karyawan tersebut maka akan meningkatkan semangat kerja karyawan yang bersangkutan, dengan kata lain penempatan juga dapat diartikan sebagai upaya untuk mengisi posisi kosong. Hal ini dapat dilakukan dengan menggunakan sumber daya baik dari dalam maupun luar organisasi, masing-masing dengan kelebihan dan kekurangan, dan pembahasan tambahan lebih diarahkan pada penggunaan sumber daya dari dalam organisasi.

Kepuasan kerja

Kepuasan menunjukkan kemampuan organisasi dalam memenuhi kebutuhan karyawannya. Konsep kepuasan telah dikemukakan oleh banyak ahli. Menurut (Nabawi, 2020), kepuasan kerja adalah penilaian pekerja terhadap seberapa baik pekerjaan mereka secara keseluruhan memenuhi kebutuhannya. Kepuasan kerja juga merupakan sikap umum yang

dihasilkan dari banyak sikap spesifik terhadap faktor pekerjaan, kondisi, dan hubungan sosial individu di luar pekerjaan.

Kepuasan kerja menurut (Nur, 2013), mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan cara pandang seseorang, baik itu positif maupun negatif tentang pekerjaannya. Pemahaman kepuasan kerja yang lebih akurat berkaitan dengan kinerja pekerjaan, tingkat ketidakhadiran, kesediaan untuk pindah, usia pekerja, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi.

Berdasarkan definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja bukanlah hal yang sederhana, salah satu buktinya adalah sulit untuk menemukan jawaban atas pertanyaan apakah terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja individu. Padahal, masyarakat umum umumnya menilai ada korelasi positif antara keduanya. Dari segi berbagai penelitian membuktikannya bahwa karyawan yang "puas" itu sendiri bukanlah karyawan berkinerja tinggi, tetapi sering kali hanya karyawan tingkat menengah.

Prestasi kerja karyawan

Prestasi kerja adalah fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki tingkat keinginan dan kemampuan tertentu. Keinginan dan keterampilan seseorang tidak cukup efektif

Prestasi kerja adalah tingkat kemampuan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Prestasi kerja merupakan salah satu ukuran yang tegas yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam kenaikan pangkat dan jabatan seseorang. Prestasi kerja juga mendorong pegawai untuk mempertinggi pengetahuan, kecakapan serta wawasannya dalam rangka mengejar prestasi kerjanya karena dengan memiliki pengetahuan, kecakapan dan wawasan yang semakin luas dan tinggi disertai prestasi kerja yang baik maka akan mendapatkan penghargaan yang layak dari organisasi.

Sunyoto (2015 : 18), mengatakan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan penyelesaian pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Berdasarkan pengertian prestasi kerja tersebut di atas, dapatlah ditarik kesimpulan bahwa prestasi kerja adalah kemampuan dalam melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan mengerahkan sumber daya yang dimilikinya baik berupa kecakapan, keterampilan juga pengalaman dan kesungguhan hatinya hingga diperoleh hasil kerja yang maksimal.

Hasibuan (2019 : 94) mengemukakan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

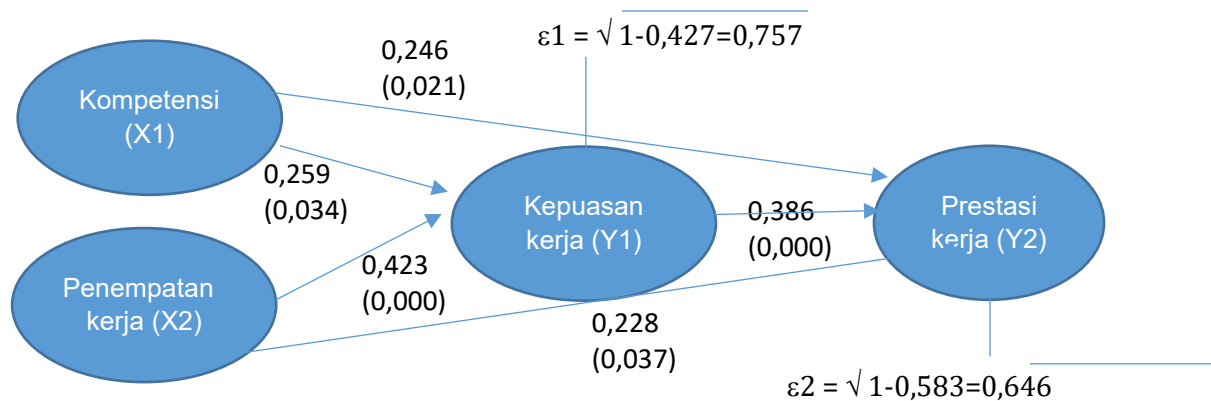
Berdasarkan definisi prestasi kerja di atas, maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas atau tugas yang diberikan kepadanya dengan mengarahkan sumber daya yang dimilikinya berupa keterampilan dan keterampilan selain pengalaman dan keahlian. Ketulusan dalam memperoleh hasil kerja yang maksimal.

3. Metode Penelitian

Pada dasarnya penelitian ini digunakan untuk menunjukkan kebenaran dan Pemecahan masalah adalah apa yang dicari untuk mencapai tujuan tertentu. Jenis penelitian yang digunakan dalam penulisan ini adalah pendekatan kuantitatif dengan melihat sebab dan akibat (sebab dan akibat). Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian survei, yaitu penelitian yang melakukan observasi langsung di Kantor Wilayah Dinas Perhubungan Darat ke-19 di Sulawesi Selatan untuk mengetahui hubungan antara kompetensi dan penugasan dengan prestasi kerja karyawan melalui kepuasan. Kerja.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, dapat dilakukan analisis jalur yang bertujuan untuk menguji pengaruh kompetensi dan penugasan kerja terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja. Sebelum menganalisis pengaruh langsung dan tidak langsung dari masing-masing variabel penelitian akan dilakukan uji jalur yang dapat dilihat pada gambar berikut. ini :



Gambar 1

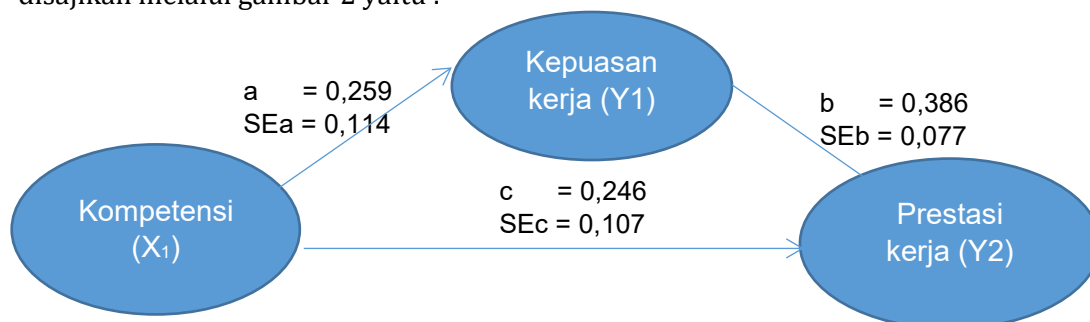
Hasil uji Jalur Pengaruh Langsung dan Pengaruh Tidak Langsung

Sumber : Hasil olahan data

Berdasarkan gambar hasil uji jalur dari setiap variabel eksogen (kompetensi dan penempatan kerja) terhadap prestasi kerja (Y2) melalui kepuasan kerja (Y1) maka akan dilakukan analisis uji jalur yaitu :

Pengaruh kompetensi terhadap prestasi kerja pegawai melalui kepuasan kerja

Analisis jalur kompetensi terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja yang dapat disajikan melalui gambar 2 yaitu :



Gambar 2

Analisis Jalur Model 1 (Kompetensi terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja)

Sumber : Hasil olahan data

Berdasarkan gambar di atas yakni hasil uji jalur model 1 yang menunjukkan bahwa pengaruh langsung kompetensi terhadap prestasi kerja sebesar 25,90% ($0,259 \times 100$). Sedangkan pengaruh tidak langsung efisiensi terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja sebesar 9,99% ($0,099$). Dengan demikian besarnya efek total dapat ditentukan yaitu:

Efek langsung 0,259
 Efek tidak langsung ($0,259 \times 0,386$) 0,099
 Total Dampak 0,358

Pengaruh Kompetensi dan Penempatan Kerja terhadap Prestasi Karyawan melalui Kepuasan

DOI : [10.37531/mirai.v7i1.2053](https://doi.org/10.37531/mirai.v7i1.2053)

Dengan demikian, pengaruh kompetensi secara keseluruhan terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja adalah 35,80% ($0,358 \times 100$).

Untuk mendemonstrasikan kepuasan kerja, pengaruh bakat pada prestasi kerja Balai dapat dimediasi

Pengelola Transportasi Darat Wilayah XIX Sulselbar maka dapat dilakukan dengan uji sobel test pada tabel berikut ini :

Tabel 1
Analisis Sobel Test Kompetensi terhadap Prestasi
Kerja melalui Kepuasan Kerja

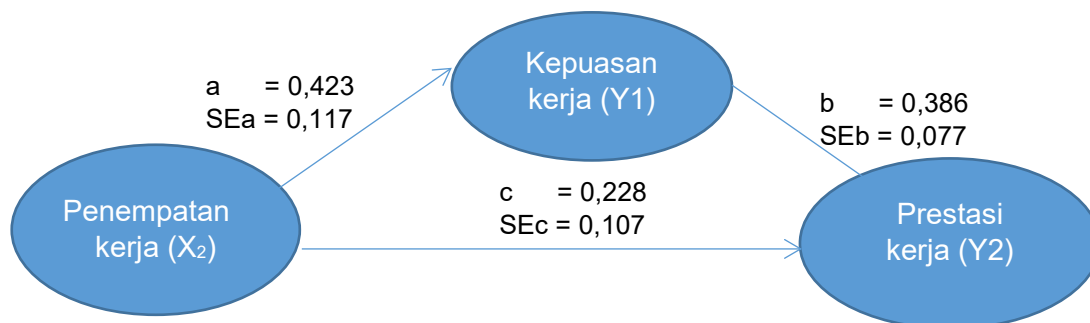
Uraian	Hasil Uji Sobel Test
Sobel test strategi	2,069
Two-tailed probability	0,038

Sumber : Hasil olahan data

Berdasarkan hasil uji sobel test, dimana $2,069 > 1,96$ dan selain itu memiliki nilai sign $0,038 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh kompetensi terhadap prestasi kerja, dimana dapat dikatakan bahwa semakin tinggi kompetensi pegawai maka akan memberikan kepuasan kerja bagi pegawai sehingga berdampak terhadap peningkatan prestasi kerja pada Kantor Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XIX Sulselbar.

Pengaruh penempatan kerja terhadap prestasi kerja melalui kepuasan Kerja

Setelah dilakukan hasil uji jalur model 1 maka selanjutnya akan dilakukan uji model 2 yaitu untuk menguji pengaruh penempatan kerja terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja pegawai pada Kantor Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XIX Sulselbar melalui gambar berikut ini :



Gambar 3
Analisis Jalur Model 2 (Penempatan kerja terhadap prestasi kerja
melalui kepuasan kerja)

Sumber : Hasil olahan data

Gambar hasil uji jalur penempatan kerja terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja (model 2) maka besarnya pengaruh langsung sebesar 22,80% ($0,228 \times 100$). Kemudian pengaruh tidak langsung penempatan kerja terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja sebesar 16,30% ($0,163 \times 100$). Sehingga secara keseluruhan penempatan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja:

Efek langsung 0.228
Efek tidak langsung (0.423×0.386) 0.163
Total Dampak 0.391

Pengaruh Kompetensi dan Penempatan Kerja terhadap Prestasi Karyawan melalui Kepuasan

DOI : [10.37531/mirai.v7i1.2053](https://doi.org/10.37531/mirai.v7i1.2053)

Dari hasil perhitungan tersebut, secara keseluruhan perekrutan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja sebesar 39,10% ($0,391 \times 100$). Kemudian untuk membuktikannya kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh penempatan kerja terhadap prestasi dari hasil uji sobel test yaitu :

Tabel 2
Analisis Sobel Test Kompetensi terhadap Prestasi Kerja melalui kepuasan kerja

Uraian	Hasil Uji Sobel Test
Sobel test strategi	2,932
Two-tailed probability	0,003

Sumber : Hasil olahan data

Berdasarkan hasil uji sobel test statistic yaitu dimana diperoleh nilai sobel test $2,932 > 1,96$ dan selain itu memiliki nilai sign $0,003 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh penempatan kerja terhadap prestasi kerja. Hal ini dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh penempatan kerja terhadap prestasi kerja.

Keterkaitan antara masing-masing variabel dapat dirangkum dalam pengujian hipotesis penelitian yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 3
Hasil Uji Hipotesis Penelitian

No	Keterangan	Pengaruh Langsung (direct effect)	Pengaruh Tidak Langsung	Total Pengaruh	Sig.	Keputusan
H1	Pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja	0,259	-	0,259	0,034	+/-signifikan
H2	Pengaruh penempatan kerja terhadap kepuasan kerja	0,423	-	0,423	0,001	+/-signifikan
H3	Pengaruh kompetensi terhadap prestasi kerja	0,246	-	0,246	0,021	+/-signifikan
H4	Pengaruh penempatan kerja terhadap prestasi kerja	0,228	-	0,228	0,037	+/-signifikan
H5	Pengaruh kepuasan terhadap prestasi kerja	0,386	-	0,386	0,000	+/-signifikan
H6	Pengaruh kompetensi terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja	0,246	0,099	0,345	0,038	+/-signifikan

H7	Pengaruh penem-pa-tan kerja terhadap prestasi kerja mela-lui kepuasan kerja	0,228	0,163	0,391	0,003	+ /signifikan

Sumber : Hasil olahan data

Pembahasan

Pembahasan hasil penelitian dilakukan dalam menganalisis pengaruh langsung dan tidak langsung kompetensi, penempatan kerja terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja. Dalam penelitian ini dilakukan penyebaran kuesioner kepada pegawai Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XIX Sulselbar, dimana dalam penyebaran kuesioner ditetapkan sebesar 130 responden dan responden telah mengembalikan kuesioner sehingga dapat diolah. Berdasarkan hasil analisis data penelitian ini maka akan dilakukan pembahasan hasil penelitian yang dapat diuraikan sebagai berikut

Pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja

Hasil tanggapan responden mengenai kompetensi pegawai yang bekerja pada kantor XIX Kawasan Sentral Sulselbar Pengelolaan Angkutan Jalan dimana sebagian Sebagian besar responden memberikan jawaban yang baik. Kemudian dari hasil tanggapan responden yang memberikan tanggapan baik karena dilihat melalui masa kerja karyawan yang bekerja lebih dari 10 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tersebut sudah memiliki pengalaman dalam melaksanakan pekerjaannya ditambah sebagian besar karyawan sudah memiliki pengetahuan dalam melakukan pekerjaan tersebut. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa efisiensi memiliki peran yang sangat besar dalam memberikan kepuasan kerja kepada karyawan, sehingga dapat dikatakan bahwa semakin efisien karyawan maka semakin besar pula kemampuannya untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan di Indonesia. Kabupaten kesembilan belas di Sulawesi Selatan, pusat pengelolaan transportasi jalan raya.

Beberapa hasil penelitian sebelumnya yaitu Ngebu et al. (2018) yang sejalan dengan temuan penelitian peneliti. Sedangkan (Jimad, 2011), menyatakan bahwa pengalaman merupakan masalah yang mempengaruhi kepuasan atau ketidakpuasan kerja. Perlu dicatat bahwa penelitian yang dilakukan peneliti sejalan dengan temuan peneliti.

Pengaruh penempatan kerja terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil tanggapan peserta mengenai perekrutan di Aula Administrasi Transportasi Darat Kabupaten XIX, Sulawesi Selatan. Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat rekrutmen yang dilakukan oleh pimpinan sudah terlaksana dengan baik. Dilihat dari latar belakang pendidikan, tingkat perekrutan mengalami peningkatan dalam pekerjaan. Kemudian dalam penempatan kerja menjadi pertimbangan atasan dalam hal peruntukan pekerjaan. Begitu juga dengan kemampuan fisik dan psikologis para karyawan di lingkungan kerja selama bekerja. Selain itu, sikap karyawan saat merekrut sesuai dengan bidang pekerjaannya. Demikian salah satu hasil jawaban responden terkait pekerjaan, yaitu penempatan setiap karyawan sesuai dengan latar belakang dan pengalaman karyawan, serta melalui kemampuan fisik dan psikologis karyawan serta lokasi kerja karyawan. Para karyawan ini juga dievaluasi oleh Penjaga Dinas Perhubungan Jalan Sulawesi Selatan.

Beberapa penelitian sebelumnya yaitu (Zuraida, 2020), menemukan bahwa penempatan kerja yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan dapat menyebabkan ketidakpuasan karyawan. Sedangkan (Kusuma, 2014), menemukan bahwa penempatan kerja berpengaruh

positif terhadap kepuasan kerja. Begitu juga dengan (Bahri, 2019), menyatakan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sehingga dalam penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang ditemukan oleh peneliti sebelumnya.

Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja karyawan

Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi sangat erat kaitannya dengan peningkatan kinerja pegawai. Dapat dikatakan bahwa kompetensi yang dimiliki oleh pegawai seperti tingkat pendidikan dan pengalaman praktek pegawai dalam melakukan pekerjaan dapat meningkatkan prestasi kerja, hal ini dikarenakan setiap pegawai di wilayah XIX Dinas Perhubungan Darat Sulawesi Selatan memiliki keterampilan, pengetahuan dan pengalaman yang dapat diandalkan sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja.

Pendapat yang dikemukakan oleh (Andriani, 2022) adalah bahwa bakat berkaitan dengan sifat-sifat esensial seseorang yang akan berdampak langsung atau dapat memprediksi prestasi kerja yang baik. Sedangkan (Arifin, 2019) menyatakan bahwa kompetensi merupakan determinan utama seseorang dalam menghasilkan kinerja yang baik, sehingga dapat dikatakan pendapat yang dikemukakan oleh (Andriani, 2022) dan (Arifin, 2019), mendukung hasil tersebut dari penelitian yang ditemukan para peneliti.

Kemudian beberapa hasil penelitian sebelumnya, khususnya (Anita, 2013), menemukan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Sedangkan pandangan yang dikemukakan oleh (Labola, 2019), adalah bahwa bakat memiliki pengalaman esensial seseorang mengenai efektivitas kinerja individu dalam bekerja. Dengan demikian dalam penelitian ini sejalan dengan (Runtuwene, 2016) dan mendukung pandangan (Harahap, 2020) bahwa penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh penempatan kerja terhadap prestasi kerja

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, diperoleh hasil bahwa penempatan kerja berperan besar dalam meningkatkan prestasi kerja. Dapat dikatakan penempatan kerja yang tepat sesuai dengan keterampilan, pengetahuan atau pengalaman dalam melakukan pekerjaan akan berdampak pada peningkatan prestasi kerja khususnya di Aula Administrasi Transportasi Darat XIX Sulawesi Selatan. ini sejalan dengan hasil penelitian yang ditemukan oleh peneliti sebelumnya yaitu Randa Randi (2020).

Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Hasil analisis dan tanggapan responden yang telah dilakukan maka dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja pada setiap pegawai yang bekerja pada Kantor Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XIX Sulselbar sudah dirasakan baik oleh masing-masing pegawai. Hal ini dapat dilihat dari tingkat kepuasan kerja pegawai mengenai kedudukan yang dimiliki oleh pegawai sudah dirasakan baik karena kedudukan pegawai selama bekerja sesuai dengan jenjang kariernya, begitu pula dengan pangkat/golongan pegawai sudah dirasakan puas oleh pegawai.

Hasil analisis data dalam penelitian ini menandakan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki maka akan dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai. Hal ini dapat dikatakan bahwa semakin besar kepuasan kerja pegawai selama bekerja pada Kantor Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XIX Sulselbar. Sehingga temuan penelitian ini dapat diindikasikan bahwa prestasi kerja pegawai dapat ditingkatkan jika ditunjang oleh adanya kepuasan kerja pegawai.

Pengaruh penempatan Kerja terhadap prestasi kerja melalui Kepuasan Kerja

Hasil uji mediasi yang telah dilakukan maka dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja Pengaruh penempatan kerja dapat memediasi prestasi kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa perekrutan sesuai dengan keterampilan, pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki oleh

setiap karyawan akan meningkatkan kepuasan kerja sehingga berdampak pada kinerja karyawan di Kantor Tata Usaha Angkutan Jalan Daerah ke-19 di Sulawesi Selatan. Kemudian dari pencarian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya yaitu Randa Randi (2020) bahwa kepuasan kerja dapat memediasi secara parsial penempatan kerja terhadap prestasi kerja, sehingga dalam penelitian ini sejalan dengan yang ditemukan oleh peneliti.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi yang dimiliki oleh pegawai yang bekerja pada Kantor Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XIX Sulselbar yakni skill, pengetahuan dan pengalaman kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja sehingga memberikan dampak terhadap prestasi kerja. Kemudian temuan penelitian ini yang menunjukkan bahwa penempatan kerja yang sesuai dengan pendidikan, pengalaman dan disiplin ilmu akan meningkatkan kepuasan kerja dan prestasi kerja.

Kemudian dalam hasil uji mediasi yang telah dilakukan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh kompetensi dan penempatan kerja terhadap prestasi kerja pada Kantor Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XIX Sulselbar. Hal ini dapat dikatakan bahwa kompetensi dan penempatan kerja yang dilakukan dengan baik maka akan dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai sehingga dapat memberikan dampak dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian ini maka dapat dikatakan bahwa pegawai Kantor Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XIX Sulselbar dapat mengatasi kebijakan dalam bidang SDM dalam upaya meningkatkan prestasi kerja maka perlunya pegawai memiliki kompetensi, penempatan kerja dan kepuasan kerja pegawai.

Referensi :

- Andriani, A. D. (2022). *Manajemen sumber daya manusia (Vol. 1)*. TOHAR MEDIA.
- Hasibuan Malayu S.P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Cetakan Kedua Puluh Tiga. Jakarta : Bumi Aksara
- Rivai, Veithzaldan Sagala. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Moeheriono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* Edisi Revisi. Jakarta : RajaGrafindo Persada
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan Dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan pertama. Bandung : Refika Aditama.
- Sunyoto, Danang. 2015. *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Yogyakarta : CAPS
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat. Jakarta : Rajawali Pers.

Journal Article:

- Anita, J. A. (2013). Pengaruh penempatan dan beban kerja terhadap motivasi kerja dan dampaknya pada prestasi kerja pegawai dinas tenaga kerja dan mobilitas penduduk Aceh. *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*.

- Aprilda. 2012. Pengaruh Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Studi pada Bagian Pengelolaan Keuangan Balai Pengembangan Pendidikan Nonformal dan Informal Regional I Medan) *Journal Administrasi Publik*, Jab Vol.3, No.2. ISSN: 2088-527x
- Arifin, S. P. (2019). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)*, 1(1), 22-29.
- Bahri, S. (2019). Pengaruh penempatan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16-30.
- Harahap, S. F. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*.
- Jimad, H. (2011). Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Intensi Turnover. *Jurnal Bisnis & Manajemen*, 7(2), 155-166.
- Kusuma, I. P. (2014). Pengaruh penempatan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Doctoral dissertation, Udayana Universit.
- Labola, Y. A. (2019). Konsep pengembangan sumber daya manusia berbasis kompetensi, bakat dan ketahanan dalam organisasi. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*.
- Nabawi, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Nur, S. (2013). Konflik, stres kerja dan kepuasan kerja pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Universitas Khairun Ternate. *Jurnal EMBA. Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(3).
- Randa Randi. 2020. *Pengaruh Kompetensi dan Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Gayo Lues Banda Aceh*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Syiah Kuala.
- Runtuwene, P. (2016). Pengaruh Penempatan Kerja, Mutasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(1).
- Surianti, S. (2018). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan SDM Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Makassar Prov. Sul-Sel . Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- Zuraida, Z. (2020). Kepuasan Kerja Ditinjau Dari Beban Kerja Karyawan Yang Berlatarbelakang Pendidikan Tidak Sesuai Dengan Pekerjaan. *Jurnal Ilmiah Psyche*, 14(2), 71-82.