

Pengaruh Kompetensi dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karawang

Rini Tri Wahyuni¹ Nelly Martini^{2✉}

Fakultas Ekonomi, Universitas Singaperbangsa Karawang

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompetensi dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karawang. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode deskriptif verifikatif. Populasi dalam penelitian ini yaitu berjumlah 61 orang. Teknik pengambilan sampel yaitu menggunakan teknik sampel jenuh, dimana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Alat analisis yang digunakan yaitu analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gambaran untuk Kompetensi, Penempatan Kerja, dan Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karawang dinilai baik. Korelasi antara Kompetensi dan Penempatan Kerja memiliki hubungan yang kuat yaitu sebesar 0,606. Terdapat pengaruh parsial Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai sebesar 16,1%. Terdapat pengaruh parsial Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar 34,3%. Terdapat pengaruh simultan Kompetensi dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karawang sebesar 50,4% sedangkan sisanya sebesar 49,6% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: *Kompetensi, Penempatan Kerja, Kinerja Pegawai.*

Abstract

This study aims to determine the effect of Competence and Work Placement of the Employee Performance of the Industry and Trade Office of Karawang Regency. The research method used is descriptive verification method. The population in this study amounted to 61 people. The sampling technique used was the saturated sample technique, where the entire population was used as the research sample. The analytical tool used is path analysis. The results showed that the description for Competence, Job Placement, and Employee Performance at the Department of Industry and Trade of Karawang Regency was considered good. The correlation between Competence and Work Placement has a strong relationship that is equal to 0,606. There is a partial effect of Competence on Employee Performance of 16,1%. There is a partial effect of Work Placement on Employee Performance of 34,3%. There is a simultaneous influence of Competence and Job Placement on the Performance of the Office of Industry and Trade of Karawang Regency by 50,4% while the remaining 49.6% is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: *Competence, Work Placement, Employee Performanc.*

Copyright (c) 2022 Rini Tri Wahyuni

✉ Corresponding author :

Email Address : 1810631020194@student.unsika.ac.id

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu aset penting di dalam kegiatan organisasi. Sumber daya manusia berperan sebagai pengelola dalam menjalankan suatu tugas serta tanggung jawab di instansi pemerintahan. Pegawai sebagai sumber daya manusia tentunya juga sangat berperan penting dalam keberhasilan suatu organisasi, karena di dalam pelaksanaannya pegawai senantiasa aktif berperan dalam proses perencanaan, pengembangan ide, serta penemuan gagasan-gagasan baru demi tercapainya tujuan organisasi yang telah direncanakan.

Pegawai Negeri Sipil yang saat ini dikenal sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) berperan sebagai sumber daya manusia, dimana ASN ini merupakan roda penggerak bagi jalannya sistem organisasi pemerintahan. Menurut Birokrasi Reformasi yang tertuang dalam Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), yang merupakan akumululasi dari cita-cita mewujudkan pemerintahan yang bersih, otoriter, dan mermartabat melalui pelaksanaan reformasi birokrasi (Hasibuan & Afrizal, 2019).

Aparatur Sipil Negara bertugas dalam melayani publik secara jujur, adil, dan di penuh rasa tanggung jawab serta melakukan berbagai pembangunan bagi kesejahteraan masyarakat. Di dalam Undang-undang Republik Indonesia No 5 Pasal 12 Tahun 2014, menyatakan bahwa "tugas dari Aparatur Sipil Negara ini adalah sebagai perencana, pelaksana, dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang profesional" (Damopolii et al., 2021).

Perkembangan zaman saat ini semakin pesat, dimana mengharuskan para tenaga kerja pemerintah untuk meningkatkan mutu serta kualitas dirinya dalam mencapai tujuan organisasi. Pasalnya kinerja ASN kerap kali menimbulkan pro dan kontra, dimana tidak sedikit yang berganggapan bahwa kinerja ASN terbilang buruk. Oleh sebab itu kinerja kerja ASN sering kali dipermasalahkan, sehingga para pegawai dituntut agar selalu memberikan pelayanan yang maksimal serta optimal terhadap masyarakat. Demi terciptanya pegawai yang berkualitas dan memiliki kinerja yang baik, suatu organisasi diharuskan untuk melaksanakan penilaian terhadap pegawai atas tugas dan tanggung jawab yang dibebankan oleh organisasi (Manullang et al., 2020).

Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karawang adalah unsur pelaksana pemerintah daerah yang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati. Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karawang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Karawang Nomor 14 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah dan Rincian tugas, fungsi dan tata kerja Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karawang diatur dalam Peraturan Bupati Karawang Nomor 63 Tahun 2016. Dalam penyelenggaraan fungsi tugas operasional, Kepala Dinas Perindustrian, dan Perdagangan Kabupaten Karawang dibantu oleh Sekretariat yang dipimpin seorang sekretaris dan empat kepala bidang, yaitu Bidang Perindustrian, Bidang Perdagangan, Bidang Pasar dan Bidang Kemetrolagian. (www.karawangkab.go.id di akses pada tanggal 16 Oktober 2021 pukul 21.21 WIB).

Kompetensi adalah sifat pengetahuan, perilaku, keterampilan, dan pengalaman yang dimiliki oleh seseorang untuk secara efektif melaksanakan suatu pekerjaan, tugas atau peran tertentu. Sedangkan penempatan kerja adalah suatu proses yang dilaksanakan oleh manajer atau pimpinan yang berwenang di bidangnya untuk menetapkan apakah seorang pekerja dapat tetap ditempatkan atau tidak pada jabatan atau bagian tertentu, dengan mempertimbangkan kemampuan, keterampilan, atau bakat tertentu. Kompetensi dan penempatan kerja merupakan dua faktor yang saling berhubungan, dengan penempatan kerja yg baik maka akan meningkatkan kompetensi pegawai, sebgitupun sebaliknya.

H1 : Korelasi antara kompetensi dan penempatan kerja

Kompetensi merupakan keahlian yang dimiliki pegawai berupa karakteristik, kemampuan, keahlian, serta keterampilan untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien. Kompetensi merupakan salah satu hal penting yang harus dimiliki oleh setiap pegawai. Kompetensi yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang baik. Menurut (Desi, 2021) “kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan seseorang dimana hal tersebut dapat dilihat melalui profesionalisme seseorang dalam suatu bidang tertentu, untuk itu pegawai harus dapat mempunyai ketiga komponen tersebut agar mampu untuk mengembangkan kebijakan yang perlu dilaksanakan dan kemampuan dalam memahami sebuah visi, misi, dan tujuan organisasi”. Sejalan dengan pernyataan tersebut hasil penelitian yang dilakukan oleh (Desi, 2021) menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi terhadap Kinerja Pegawai. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh (Ratnaningsih & Rahman, 2021) dengan judul Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro pembinaan Operasi Mabes Polri Jakarta, juga mendapatkan hasil yang sama yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap Kinerja Pegawai.

H2 : Pengaruh parsial kompetensi terhadap kinerja pegawai

Penempatan kerja adalah salah satu faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi dalam tercapainya suatu tujuan. Maka dari itu sebuah instansi harus mendapatkan pegawai yang memiliki kompetensi di bidangnya, agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan optimal sehingga akan mendapatkan kinerja yang tinggi. Menurut Mangkunegara (2017) dalam (Siahaan & Bahri, 2019) bahwa “penempatan kerja juga perlu didasarkan pada deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan yang telah diidentifikasi dan berpedoman pada prinsip menempatkan orang yang tepat pada tempat yang tepat dan menempatkan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat atau *the right man in the right place and the right man behind the right job*” Sejalan dengan pernyataan yang telah dikemukakan penelitian yang dilakukan oleh (Siahaan & Bahri, 2019) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh parsial secara positif dan signifikan antara penempatan kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian yang sama juga dilakukan oleh (Manullang et al., 2020) bahwa terdapat pengaruh parsial yang signifikan antara penempatan kerja terhadap kinerja pegawai.

H3 : Pengaruh parsial penempatan kerja terhadap kinerja pegawai

Kompetensi dan penempatan pegawai adalah dua faktor yang saling berkaitan, dimana dengan kompetensi yang unggul maka seorang pegawai akan menciptakan kinerja yang tinggi. Begitu pula dengan penempatan kerja, pegawai yang memiliki jabatan kerja dengan kompetensi yang tepat di bidangnya juga akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Maka dari itu kedua faktor ini akan sangat mempengaruhi kualitas kinerja seorang pegawai. Menurut (Manullang et al., 2020) “seorang pegawai yang ahli di bidangnya, tetapi ia ditempatkan ditempat yang tidak sesuai dengan keahlian yang ia miliki maka akan mendapatkan kinerja yang buruk”. Oleh karena itu kesesuaian antara kompetensi dan penempatan kerja akan sangat mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Sejalan dengan pernyataan tersebut penelitian yang dilakukan oleh (Nisusmiati, 2018) dengan judul “Pengaruh Kompetensi dan Penempatan kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Pelaksana Penyuluh Pertanian, Perikanan, dan Kehutanan Kabupaten Musi Rawas” mendapatkan hasil bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi dan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai.

H4 : Pengaruh simultan kompetensi dan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai

METODOLOGI

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif verifikatif. Desain penelitian yang digunakan : (1) Rancangan penelitian berdasarkan tujuan penelitian yaitu untuk menerapkan, melakukan pengujian, dan mengevaluasi kemampuan suatu teori yang telah diterapkan sebelumnya pada masalah praktis. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan mengenai seberapa kuat korelasi antara kompetensi dan penempatan kerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karawang, pengaruh parsial kompetensi dan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karawang, serta pengaruh simultan kompetensi dan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karawang. (2) Rancangan penelitian berdasarkan metode penelitian yaitu menggunakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuosiner kepada responden dan data sekunder diperoleh dalam bentuk publikasi seperti buku dan jurnal. (3) Rancangan penelitian berdasarkan tingkat eksplanasinya yaitu termasuk kedalam penelitian deskriptif, dimana penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran mengenai variabel kompetensi (X_1) dan variabel penempatan kerja (X_2) serta kinerja pegawai (Y) pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karawang. (4) Rancangan analisis berdasarkan jenis data dan metode analisisnya penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, yang merupakan penelitian dengan menggunakan data dan dianalisis menggunakan analisis statistik.

Populasi yang menjadi objek penelitian adalah seluruh pegawai ASN Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karawang yang berjumlah 61 orang, dimana seluruh populasi ini akan dijadikan sebagai sampel penelitian dengan menggunakan metode sampel jenuh. Penelitian ini menggunakan beberapa metode dalam pengumpulan data, yaitu teknik kuesioner atau angket, teknik observasi, dan studi pustaka. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis verifikatif. Untuk analisis verifikatif menggunakan analisis korelasi, analisis jalur, dan analisis determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Berikut merupakan uji validitas dan reliabilitas variabel kompetensi, penempatan kerja, dan kinerja pegawai.

Tabel.1 Uji Validitas Kompetensi (X_1)

Sub Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel 5% (30)	Keterangan
Kompetensi Intelektual	1	0,505	0,361	Valid
	2	0,597	0,361	Valid
	3	0,462	0,361	Valid
	4	0,557	0,361	Valid
Kompetensi Emosional	5	0,498	0,361	Valid
	6	0,742	0,361	Valid
	7	0,417	0,361	Valid
	8	0,672	0,361	Valid
Kompetensi Sosial	9	0,404	0,361	Valid
	10	0,598	0,361	Valid
	11	0,679	0,361	Valid
	12	0,374	0,361	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2022

Tabel 1 menunjukkan bahwa hasil uji validitas variabel kompetensi (X_1) memiliki nilai r_{hitung} diatas 0,361 atau $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan kuesioner variabel kompetensi (X_1) dinyatakan valid.

Tabel.2 Uji Validitas Penempatan Kerja (X_2)

Sub Variabel	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel} 5% (30)	Keterangan
Pengetahuan	1	0,727	0,361	Valid
	2	0,791	0,361	Valid
	3	0,592	0,361	Valid
Minat	4	0,528	0,361	Valid
	5	0,443	0,361	Valid
	6	0,405	0,361	Valid
Keterampilan	7	0,776	0,361	Valid
	8	0,550	0,361	Valid
	9	0,456	0,361	Valid
Pengalaman	10	0,817	0,361	Valid
	11	0,789	0,361	Valid
	12	0,825	0,361	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2022

Tabel 2 menunjukkan bahwa hasil uji validitas variabel penempatan kerja (X_2) memiliki nilai r_{hitung} diatas 0,361 atau $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan kuesioner variabel penempatan kerja (X_2) dinyatakan valid.

Tabel.3 Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Sub Variabel	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel} 5 % (30)	Keterangan
Kualitas	1	0,732	0,361	Valid
	2	0,840	0,361	Valid
	3	0,692	0,361	Valid
Kuantitas	4	0,746	0,361	Valid
	5	0,612	0,361	Valid
Ketepatan Waktu	6	0,670	0,361	Valid
	7	0,393	0,361	Valid
	8	0,502	0,361	Valid
Efektifitas	9	0,649	0,361	Valid
	10	0,677	0,361	Valid
Kemandirian	11	0,646	0,361	Valid
	12	0,704	0,361	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2022

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa hasil uji validitas variabel kinerja ppegawai (Y) memiliki nilai r_{hitung} diatas 0,361 atau $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan kuesioner variabel kinerja pegawai (Y) dinyatakan valid.

Tabel.4 Uji Reliabilitas

No	Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Kompetensi (X_1)	0,772	0,70	Reliabel
2	Penempatan Kerja (X_2)	0,878	0,70	Reliabel
3	Kinerja Pegawai (Y)	0,871	0,70	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2022

Berdasarkan Tabel 4 dapat dilihat bahwa ketiga variabel yang diteliti dalam penelitian ini dinyatakan reliabel, artinya bahwa semua alat ukur yang digunakan di dalam penelitian ini merupakan alat ukur yang konsisten dan dapat dipercaya.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini terdiri dari uji normalitas, uji autokorelasi, uji multikolineritas, dan uji heteroskedastisitas.

Tabel.5 Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		61
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,57399917
Most Extreme Differences	Absolute	,110
	Positive	,110
	Negative	-,109
Test Statistic		,110
Asymp. Sig. (2-tailed)		,062 ^c
Exact Sig. (2-tailed)		,417
Point Probability		,000

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2022

Berdasarkan Tabel 5 dapat dilihat bahwa nilai residual uji normalitas berdistribusi normal, yaitu didapatkan nilai signifikansi sebesar $0,417 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual telah memenuhi asumsi normalitas, sehingga layak untuk memprediksi pengaruh kompetensi dan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai.

Tabel.6 Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,710 ^a	,504	,487	4,139607	1,942

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2022

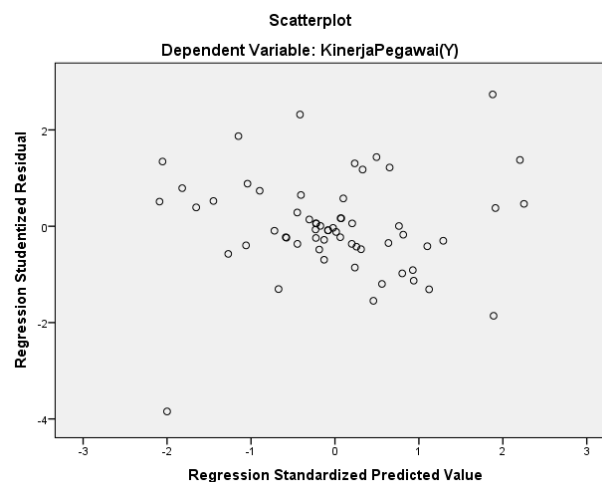
Berdasarkan Tabel 6 dapat dilihat bahwa hasil dari perhitungan uji autokorelasi yaitu sebesar 1,942 dimana jika dilihat pada pedoman uji autokorelasi *Durbin-Watson* yaitu terdapat pada kriteria 1,550-2,460 yang berarti tidak adanya autokorelasi. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala autokorelasi, sehingga layak untuk memprediksi pengaruh kompetensi dan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai.

Tabel.7 Uji Multikolineritas**Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-2,344	5,089		-,461	,647		
Kompetensi(X1)	,369	,156	,275	2,364	,021	,632	1,582
PenempatanKerja(X2)	,672	,154	,508	4,371	,000	,632	1,582

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2022

Berdasarkan Tabel 7 dapat dilihat bahwa nilai Tolerance sebesar 0,632. Diketahui nilai ini lebih besar dari 0,100 yaitu $0,632 > 0,100$. Sedangkan nilai VIF sebesar 1,582, nilai ini lebih kecil dari 10,00 yaitu $1,582 < 10,00$. Maka dari hasil perhitungan uji multikolineritas dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak adanya gejala multikolineritas, sehingga layak untuk memprediksi pengaruh kompetensi dan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai.

Gambar.1 Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2022

Berdasarkan Gambar 1 dapat dilihat bahwa hasil pengujian tidak terdapat gejala heteroskedastisitas, dikarenakan tidak adanya pola yang jelas serta titik-titik menyebar. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas, sehingga layak untuk memprediksi pengaruh kompetensi dan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai.

Analisis Deskriptif**Tabel.8 Rekapitulasi Indikator Variabel Kompetensi (X₁)**

Dimensi	No Pernyataan	Indikator	Total Skor	Kriteria
Kompetensi Intelektual	1	Pengetahuan	245	Setuju
	2			
	3	Kepastian Kerja	252	Setuju
	4	Inisiatif	252	Setuju
	5	Kepercayaan Diri	250	Setuju

Kompetensi Emosional	6	Kemampuan Beradaptasi	247	Setuju
	7	Komitmen terhadap Organisasi	247,5	Setuju
	8			
Kompetensi Sosial	9	Kesadaran dalam Berorganisasi	265	Sangat Setuju
	10	Membangun Hubungan Kerja	256,5	Sangat Setuju
	11			
	12	Kerjasama Antar Tim	255	Setuju
Total Skor			2270	Setuju
Rata-rata Skor			252,2	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2022

Tabel 8 menunjukkan rekapitulasi nilai keseluruhan dari variabel kompetensi, dimana dapat diketahui bahwa perolehan skor untuk variabel kompetensi adalah sebesar 2.270 dan rata-rata skor sebesar 252,2. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel kompetensi secara keseluruhan berada pada kriteria setuju, artinya responden merasakan bahwa kompetensi yang dimiliki oleh pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Karawang dinilai baik.

Tabel.9 Rekapitulasi Indikator Variabel Penempatan Kerja (X₂)

Dimensi	No Pernyataan	Indikator	Total Skor	Kriteria
Pengetahuan	1	Latar Belakang Pendidikan	227,5	Setuju
	2			
	3	Pengalaman	228	Setuju
Minat	4	Kondisi Pekerjaan	246	Setuju
	5	Sistem Pendukung	251	Setuju
	6	Pribadi Pekerja	246	Setuju
Keterampilan	7	Kecakapan	241,9	Setuju
	8			
	9			
Pengalaman	10	Lama Bekerja	232	Setuju
	11			
	12	Pelatihan	217	Setuju
Total Skor			1889,4	Setuju
Rata-rata Skor			236,1	

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2022

Tabel 9 menunjukkan rekapitulasi nilai keseluruhan dari variabel penempatan kerja, dimana dapat diketahui bahwa perolehan skor untuk variabel penempatan kerja adalah sebesar 1.889,4 dan rata-rata skor sebesar 236,1. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel penempatan kerja secara keseluruhan berada pada kriteria setuju, artinya responden merasakan bahwa penempatan kerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Karawang dinilai baik.

Tabel.10 Rekapitulasi Indikator Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Dimensi	No Pernyataan	Indikator	Total Skor	Kriteria
Kualitas	1	Persepsi Pegawai	250	Setuju
	2	Keterampilan	249	Setuju
	3	Kemampuan	236	Setuju
Kuantitas	4	Banyaknya Jumlah Keberhasilan	247	Setuju
	5	Banyaknya Jumlah Kegagalan	244	Setuju

Ketepatan Waktu	6	Pekerjaan yang dapat	245	Setuju
	7	Diselesaikan		
	8	Hasil Pekerjaan yang telah Dicapai	248	
Efektifitas	9	Tingkat Penggunaan Sumber	245,5	Setuju
	10	Daya Organisasi		Setuju
Kemandirian	11	Tingkat Fungsi Kerja Pegawai	237	Setuju
	12			
Total Skor			2201,5	Setuju
Rata-rata Skor			244,6	

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2022

Tabel 10 menunjukkan rekapitulasi nilai keseluruhan dari variabel kinerja pegawai, dimana dapat diketahui bahwa perolehan skor untuk variabel kinerja pegawai adalah sebesar 2.201,5 dan rata-rata skor sebesar 244,6. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai secara keseluruhan berada pada kriteria setuju, artinya responden merasakan bahwa kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Karawang dinilai baik.

Analisis Verifikatif

1. Analisis Koefisien Korelasi

Tabel.11 Correlaiton

		Correlations	
		Kompetensi (X1)	Penempatan Kerja(X2)
Kompetensi(X1)	Pearson Correlation	1	,606**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	61	61
PenempatanKerja(X2)	Pearson Correlation	,606**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	61	61

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2022

Berdasarkan Tabel 11 dapat dilihat bahwa nilai dari *pearson correlation* antara variabel kompetensi (X₁) dan variabel penempatan kerja (X₂) adalah sebesar 0,606.

2. Analisis Jalur

Tabel.12 Coefficients

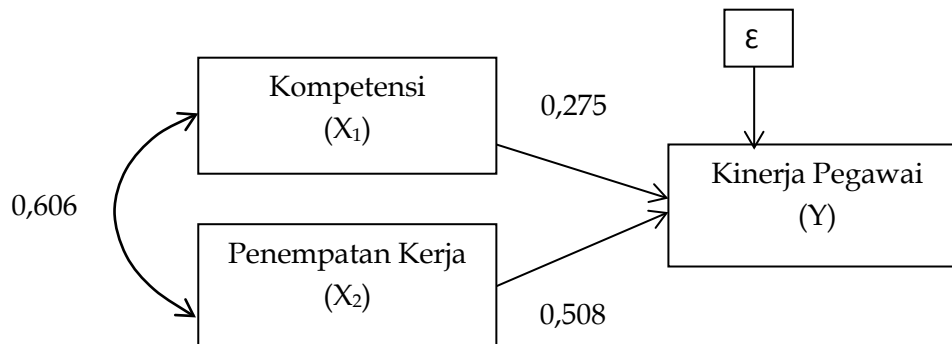
Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2,344	5,089		-,461	,647
Kompetensi(X1)	,369	,156	,275	2,364	,021
PenempatanKerja(X2)	,672	,154	,508	4,371	,000

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2022

Berdasarkan Tabel 4.39 dapat dilihat bahwa nilai koefisien jalur variabel kompetensi (X₁) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,275. Sedangkan nilai koefisien jalur penempatan

kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,508. Koefisien jalur variabel kompetensi (X_1) dan penempatan kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dapat dijelaskan pada Gambar 2 berikut.

Gambar 2 Koefisien Jalur Variabel X_1 dan X_2 terhadap Y



Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2022

Berdasarkan Gambar 2 menunjukkan bahwa korelasi antara kompetensi (X_1) dan penempatan kerja (X_2) sebesar 0,606 serta besaran derajat positif asosiatif atau koefisien jalur kompetensi (X_1) yaitu sebesar 0,275 lebih rendah dari penempatan kerja (X_2) yang memiliki koefisien jalur sebesar 0,508. Artinya kontribusi yang diberikan oleh penempatan kerja (X_2) lebih tinggi terhadap kinerja pegawai (Y) dibandingkan dengan kompetensi (X_1). Adapun persamaan jalurnya adalah sebagai berikut :

$$Y = 0,275X_1 + 0,508X_2 + \varepsilon$$

Keterangan :

X_1 = Kompetensi

X_2 = Penempatan Kerja

Y = Kinerja Pegawai

ε = Variabel lain yang tidak diukur, tetapi mempengaruhi Y

a. Pengaruh Parsial Kompetensi (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Pengaruh langsung dan tidak langsung Kompetensi (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dapat ditunjukkan pada Tabel 13 berikut.

Tabel 13 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Kompetensi (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Variabel	Interpretasi Analisis Jalur	Perhitungan	Besarnya Pengaruh
Kompetensi (X_1)	Pengaruh Langsung X_1 ke Y	0,275 ²	0,076
	Pengaruh Tidak Langsung X_1 ke Y	0,275 x 0,508 x 0,606	0,085
Jumlah			0,161

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2022

Berdasarkan Tabel 13 dapat diketahui bahwa pengaruh variabel Kompetensi (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 0,161 atau sebesar 16,1%.

b. Pengaruh Parsial Penempatan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Pengaruh langsung dan tidak langsung penempatan kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dapat ditunjukkan pada Tabel 14 berikut.

Tabel 14 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Penempatan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Variabel	Interpretasi Analisis Jalur	Perhitungan	Besarnya Pengaruh
Penempatan Kerja (X_2)	Pengaruh Langsung X_2 ke Y	0,508 ²	0,258
	Pengaruh Tidak Langsung X_2 ke Y	$0,275 \times 0,508 \times 0,606$	0,085
Jumlah			0,343

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2022

Berdasarkan Tabel 14 dapat diketahui bahwa pengaruh variabel kompetensi (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 0,343 atau sebesar 34,3%.

- c. Pengaruh Simultan Kompetensi (X_1) dan Penempatan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Pengaruh variabel kompetensi (X_1) dan penempatan kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) dapat dilihat pada Tabel 15 berikut.

Tabel 15 Pengaruh Kompetensi (X_1) dan Penempatan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Variabel	Koefisien Jalur	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung		Subtotal Pengaruh
			X_1	X_2	
Kompetensi (X_1)	0,275	0,076	0,085	-----	0,161
Penempatan Kerja (X_2)	0,508	0,258	-----	0,085	0,343
Total Pengaruh					0,504
Pengaruh Variabel Lain (ϵ)					0,496

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2022

Tabel 15 menunjukkan bahwa total pengaruh yang disebabkan oleh kompetensi (X_1) dan penempatan kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai yaitu sebesar 0,504 atau sebesar 50,4%. Adapun pengaruh lain diluar model yaitu sebesar 0,496 atau sebesar 49,6%.

Total pengaruh variabel kompetensi (X_1) dan penempatan kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah besaran koefisien determinasi (R^2) yang akan ditunjukkan pada Tabel 16 berikut.

Tabel.16 Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,710 ^a	,504	,487	4,139607

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2022

Berdasarkan Tabel 4.43 dapat dilihat bahwa nilai *R Square* adalah sebesar 0,504 atau sebesar 50,4%. Adapun persamaan jalurnya adalah sebagai berikut.

$$Y = 0,275X_1 + 0,508X_2 + 0,606 \epsilon = 1$$

Uji Hipotesis**1. Korelasi antara Kompetensi (X₁) dan Penempatan Kerja (X₂)**

Diketahui : $r = 0,606$

$n = 61$

Maka :

$$t = \frac{0,606\sqrt{61-2}}{\sqrt{1-0,606^2}}$$

$$t = \frac{0,606\sqrt{59}}{\sqrt{1-0,367}}$$

$$t = \frac{4,654}{0,795}$$

$$t = 5,854$$

Berdasarkan perhitungan t_{hitung} maka didapatkan hasil sebesar 5,854. Hasil perolehan t_{hitung} tersebut selanjutnya dibandingkan dengan t_{tabel} pada tingkat kesalahan 5% $db = n - 2 = 61 - 2 = 59$, maka diperoleh $t_{tabel} = 1,671$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa $t_{hitung} (5,854) > t_{tabel} (1,671)$ maka dapat dinyatakan bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak, artinya terdapat korelasi yang signifikan antara kompetensi (X₁) dan penempatan kerja (X₂).

2. Uji t (Parsial)

Berdasarkan Tabel 12 dapat diketahui bahwa nilai sig. (0,021) $< \alpha$ (0,05) dan $t_{hitung} (2,364) > t_{tabel} (1,671)$ maka H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompetensi (X₁) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).

Berdasarkan Tabel 4.45 dapat diketahui bahwa nilai sig. (0,000) $< \alpha$ (0,05) dan $t_{hitung} (4,371) > t_{tabel} (1,671)$ maka H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa penempatan kerja (X₂) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

3. Uji F (Simultan)

Tabel.17 Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1008,918	2	504,459	29,438	,000 ^b
	Residual	993,908	58	17,136		
	Total	2002,826	60			

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2022

Berdasarkan Tabel 4.47 dapat diketahui bahwa nilai sig. (0,000) $< \alpha$ (0,05) dan $F_{hitung} (29,438) > t_{tabel} (3,15)$ maka H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompetensi (X₁) dan penempatan kerja (X₂) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).

Pembahasan

Hasil penelitian korelasi uji *path* antara kompetensi (X₁) dan penempatan kerja (X₂) menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,606. Hal ini dapat diartikan bahwa korelasi atau hubungan antara kompetensi (X₁) dan penempatan kerja (X₂) memiliki tingkat hubungan yang kuat dan searah dikarenakan bernilai positif, artinya jika satu variabel meningkat atau menurun maka variabel lain juga akan berubah. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi dapat

meningkatkan penempatan kerja pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karawang begitupun sebaliknya.

Hasil penelitian uji *path* menunjukkan nilai koefisien jalur secara parsial antara kompetensi terhadap kinerja pegawai sebesar 0,161. Hal ini dapat diartikan bahwa kompetensi pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karawang memiliki pengaruh langsung sebesar 16,1% terhadap kinerja pegawai. Uji hipotesis *t* dengan t_{hitung} ($2,364 > 1,671$) dan nilai $sig < 0,05$ ($0,021 < 0,05$) menunjukkan bahwa H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karawang.

Hasil penelitian uji *path* menunjukkan nilai koefisien jalur secara parsial antara penempatan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,343. Hal ini dapat diartikan bahwa penempatan kerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karawang memiliki pengaruh langsung sebesar 34,3% terhadap kinerja pegawai. Uji hipotesis *t* dengan t_{hitung} ($4,371 > 1,671$) dan nilai $sig < 0,05$ ($0,000 < 0,05$) menunjukkan bahwa H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karawang.

Hasil penelitian uji *path* menunjukkan nilai *F* hitung sebesar 29,438 ($29,438 > 3,15$) dan nilai $sig < 0,05$ ($0,000 < 0,05$) Hal ini dapat diartikan bahwa kompetensi dan penempatan kerja memiliki pengaruh sebesar 29,438 terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan kabupaten Karawang. Uji hipotesis *F* menunjukkan bahwa H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi dan penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karawang.

SIMPULAN

Kompetensi pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karawang dapat dinilai dengan baik. Hal tersebut ditunjukkan oleh rata-rata skor sebesar 252,2 yang berada pada kategori baik (setuju). Namun demikian masih terdapat indikator yang harus ditingkatkan kembali dikarenakan memiliki skor terendah yaitu indikator pengetahuan dengan skor 245.

Penempatan kerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karawang dapat dinilai dengan baik. Hal tersebut ditunjukkan oleh rata-rata skor sebesar 236,1 yang berada pada kategori baik (setuju). Namun demikian masih terdapat indikator yang harus ditingkatkan kembali dikarenakan memiliki skor terendah yaitu indikator pelatihan dengan skor 217.

Kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karawang dapat dinilai dengan baik. Hal tersebut ditunjukkan oleh rata-rata skor sebesar 244,6 yang berada pada kategori baik (setuju). Namun demikian masih terdapat indikator yang harus ditingkatkan kembali dikarenakan memiliki skor terendah yaitu indikator kemampuan dengan skor 236.

Kompetensi (X_1) dan penempatan kerja (X_2) memiliki hubungan yang signifikan dengan koefisien korelasi sebesar 0,606. Hal tersebut menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara kompetensi dan penempatan kerja berada pada tingkat hubungan yang kuat dan searah.

Kompetensi (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (*Y*) sebesar 0,161 atau 16,1%.

Penempatan Kerja (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (*Y*) sebesar 0,343 atau 34,3%.

Kompetensi (X_1) dan penempatan kerja (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,504 atau 50,4%. Sedangkan sisanya sebesar 49,6% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Referensi :

- Damopolii, Z., Taroreh, R. N., Uhing, Y., Kompetensi, P., Motivasi, D. A. N., Kinerja, T., Dinas, A. S. N., Manajemen, J., Ekonomi, F., Damopolii, Z., Taroreh, R. N., & Uhing, Y. (2021). *PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA ASN DINAS PENDIDIKAN KOTA KOTAMOBAGU*. 9(3), 1128-1141.
- Desi, D. E. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Penempatan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Kota Sungai Penuh. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 6(1), 62. <https://doi.org/10.33087/jmas.v6i1.228>
- Hasibuan, E. A., & Afrizal. (2019). ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA. *JEM: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen STIE Pertiba Pangkalpinang*, 5(1), 22-41.
- Losa, V. M., Trang, I., & Pandowo, M. (2021). Pengaruh kompetensi terhadap disiplin kerja pegawai di dinas kependudukan dan catatan sipil kabupaten enrekang. *Journal Unismuh*, 2, 1-14.
- Manullang, A. K., Puspa, T., & Wardini, A. K. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Tapanuli Tengah. *Jurnal Makro Manajemen*, 5(2), 107-119.
- Nisusmiati, M. (2018). *PENGARUH KOMPETENSI DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA BADAN PELAKSANA PENYULUH PERTANIAN, PERIKANAN DAN KEHUTANAN KABUPATEN MUSI RAWAS*. 4(2).
- Purwoko, D. (2020). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi, Kompetensi, Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan, Keuangan Dan Aset Daerah Kota Blitar. *Otonomi*, 20(1), 33-42.
- Ratnaningsih, T., & Rahman, A. S. (2021). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Pembinaan Operasi Mabes Polri Jakarta. *Jurnal Arastirma*, 1(1), 151-164. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i1.10071>
- Siahaan, S., & Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16-30. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3402>
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian dan Pengembangan (Reaserch and Development)*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.