

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN 21 / 8 2024  
FAKULTAS EKONOMI

**PENGARUH KOMPETENSI DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA BADAN KESATUAN  
BANGSA DAN POLITIK PROVINSI SUMATERA SELATAN**



Skripsi Oleh:

**RANI JUNIARTY**

**01011282025066**

**MANAJEMEN**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi*

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI**

**UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

**FAKULTAS EKONOMI**

**2024**

**LEMBAR PERSETUJUAN KOMPREHENSIF**  
**PENGARUH KOMPETENSI DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP**  
**KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA BADAN KESATUAN**  
**BANGSA DAN POLITIK PROVINSI SUMATERA SELATAN**

Disusun oleh :

Nama : Rani Juniarty

Nim : 01011282025066

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui, untuk digunakan sebagai lanjutan Ujian Komprehensif

**Tanggal Persetujuan**

**Dosen Pembimbing**

Tanggal : 25 Juni 2024



Nia Meitisari, S.E., M.Si  
NIP. 198605202020122010

## LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

### PENGARUH KOMPETENSI DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK PROVINSI SUMATERA SELATAN

Disusun oleh :

Nama : Rani Juniarty  
NIM : 01011282025066  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 16 Juli dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif  
Palembang, 16 Juli 2024

Ketua



Nia Meitisari, S.E., M.Si  
NIP. 198605202020122010

Anggota



Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M  
NIP. 198104012014092001

Mengetahui,  
Ketua Jurusan Manajemen



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M  
NIP. 198907112018031001

## SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Rani Juniarty  
NIM : 01011282025066  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Menyatakan dengan sebenarnya bahwa Skripsi yang berjudul:

**“Pengaruh Kompetensi dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Selatan”**

Pembimbing :  
Ketua : Nia Meitisari, S.E., M.Si  
Penguji : Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam Skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaaan.

Palembang, 16 Juli 2024

Pembuat Pernyataan

  
Rani Juniarty

01011282025066

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

**Motto:**

*"Pendidikan memiliki akar yang pahit, tapi buahnya manis."*

**-Aristoteles**

**Kupersembahkan Karya Sederhana ini Kepada :**

- ✓ **Orang tua, adik, dan keluarga**
- ✓ **Teman-teman seperjuangan**
- ✓ **Universitas Sriwijaya**

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur kepada SWT atas rahmat dan karunia-Nya, sehingga saya dapat menyelesaikan penelitian skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompetensi dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Selatan”. Skripsi ini dibuat untuk memenuhi salah satu syarat dalam meraih gelar Sarjana Ekonomi program Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi, Universitas Sriwijaya.

Tentunya dalam penulisan skripsi ini masih terdapat kekurangan dari aspek maupun materi penelitian yang disajikan. Oleh karena itu, penulis sepenuhnya menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan sehingga penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun guna kemajuan pendidikan di masa yang akan datang.

Indralaya, Agustus 2024

Penulis,

Rani Juniarty

01011282025066

## UCAPAN TERIMA KASIH

Selama penelitian dan penyusunan skripsi ini, penulis tidak luput dari berbagai kendala. Kendala tersebut dapat diatasi berkat bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada :

1. Allah SWT atas segala berkat, rahmat, nikmat, kelancaran dan kesehatan yang diberikan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
2. Diri saya sendiri yang selalu berusaha untuk menjadi yang terbaik dari sebelumnya.
3. Keluarga saya yang sudah mendukung dan memberikan doa untuk kelancaran saya selama studi hingga penulisan skripsi ini. Terima kasih yang tidak terhingga karena selalu mendukung setiap pilihan yang saya buat dalam meraih cita-cita saya.
4. Bapak Prof. Dr. Taufiq Marwa, S.E., M.Si selaku Rektor Universitas Sriwijaya beserta jajaran dan star Universitas Sriwijaya.
5. Bapak Dr. Mohammad Adam, S.E., M.E selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya beserta jajaran dan staf Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
6. Bapak Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Sriwijaya.

7. Ibu Lina Dameria Siregar, S.E., M.M selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Universitas Sriwijaya yang memberikan banyak ilmu, saran, dan kepercayaan.
8. Ibu Nia Meitisari, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing yang selalu memberikan saya saran, masukan serta motivasi baik selama perkuliahan maupun dalam penyusunan skripsi ini.
9. Ibu Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M selaku dosen penguji yang memberikan saya banyak ilmu, pengalaman dan selama kegiatan perkuliahan.
10. Ibu Dr. Shelfi Malinda, S.E., M.M., CIFM, CWM selaku dosen pembimbing akademik yang memberikan saya masukan dan motivasi selama perkuliahan.
11. Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Selatan selaku tempat dalam melaksanakan penelitian untuk penyelesaian skripsi ini.
12. Teman-teman tercinta yaitu Vinanda, Mully, Puput, Farah, Syafa, dan Andien yang selalu memberi *support* dalam perkuliahan dan proses pengerjaan skripsi ini.

Indralaya, Agustus 2024

Penulis,

Rani Juniarty

01011282025066



ASLI

JURUSAN MANAJEMEN 21/08/2024  
FAKULTAS EKONOMI MIU

## ABSTRAK

### PENGARUH KOMPETENSI DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK PROVINSI SUMATERA SELATAN

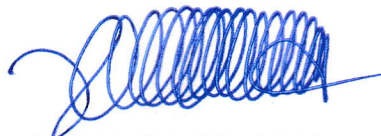
Oleh :

**Rani Juniarty**

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh kompetensi dan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Selatan. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif. Populasi pada penelitian ini sebanyak 36 pegawai. Sampel dalam penelitian menggunakan teknik sampel jenuh. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan penempatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Selatan.

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

Mengetahui,  
Ketua Jurusan Manajemen



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M.  
NIP. 198907112018031001

Pembimbing Skripsi



Nia Meitisari, S.E., M.Si.  
NIP. 198605202020122010

## ABSTRACT

### **THE INFLUENCE OF COMPETENCE AND WORK PLACEMENT ON THE PERFORMANCE OF CIVIL SERVANTS IN THE NATIONAL AND POLITICAL UNITARY BODIES OF SOUTH SUMATRA PROVINCE**

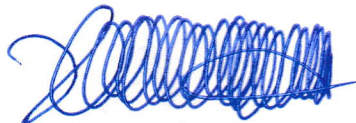
**By:**

**Rani Juniarty**

*This study aims to examine the influence of competence and work placement on the performance of civil servants in the National Unity and Political Agency of South Sumatra Province. This research is a quantitative descriptive research. The population in this study is 36 employees. The sample in the study used a saturated sample technique. The data used in this study is primary data with data collection using questionnaires. The analysis techniques used are Multiple Linear Regression Analysis. The results of this study show that competence has a positive and significant effect on employee performance and job placement does not have a significant effect on the performance of civil servants in the South Sumatra Provincial Agency for National Unity and Politics.*

**Keywords: Competence, Work Placement, Performance**

*Approved by,  
Chairman of the Management  
Department*



Dr. M. Ichsan Hadjri, ST, MM  
**NIP. 198907112018031001**

*Advisor*



Nia Meitisari, SE, M.Si.  
**NIP. 198605202020122010**

ASLI

JURUSAN M-N : EMBN 21/8 2024  
FAKULTAS EK : MIU

## SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Saya dosen pembimbing skripsi telah menyatakan bahwa abstrak skripsi dalam

Bahasa Inggris dari mahasiswi :

Nama : Rani Juniarty

NIM : 01011282025066

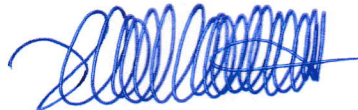
Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja  
Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik  
Provinsi Sumatera Selatan

Telah kami periksa penulisan, grammar, maupun susunan tenses nya dan kami  
setujui untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Mengetahui,  
Ketua Jurusan Manajemen



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M.  
NIP. 198907112018031001

Pembimbing Skripsi



Nia Meitisari, S.E., M.Si.  
NIP. 198605202020122010

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP



<b>Nama</b>	<b>Rani Juniarty</b>
<b>NIM</b>	<b>01011282025066</b>
<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Perempuan</b>
<b>Tempat/Tanggal Lahir</b>	<b>Tambang 25, Jebus/27 Juni 2002</b>
<b>Agama</b>	<b>Islam</b>
<b>Status</b>	<b>Belum Menikah</b>
<b>Alamat</b>	<b>Air Beringin 25, Bangka Barat</b>
<b>Email</b>	<b><a href="mailto:ranijuniarty@gmail.com">ranijuniarty@gmail.com</a></b>
<b>No. Hp</b>	<b>081273383213</b>
<b>Riwayat Pendidikan</b>	
<b>2009-2015</b>	<b>SD Negeri 13 Parittiga</b>
<b>2015-2018</b>	<b>SMP Negeri 54 Palembang</b>
<b>2018-2020</b>	<b>SMA Negeri 5 Palembang</b>
<b>2020-2024</b>	<b>Universitas Sriwijaya</b>

## DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN KOMPREHENSIF .....	i
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH .....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	iv
KATA PENGANTAR .....	v
UCAPAN TERIMA KASIH.....	vi
ABSTRAK .....	viii
<i>ABSTRACT</i> .....	ix
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK.....	x
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	xi
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR .....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xviii
BAB I .....	1
PENDAHULUAN .....	1
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	13
1.3. Tujuan Penelitian .....	13
1.4. Manfaat Penelitian .....	13
1.4.1. Manfaat Teoritis .....	13
1.4.2. Manfaat Praktis.....	13
BAB II.....	14
KAJIAN PUSTAKA.....	14
2.1. Human Capital .....	14
2.2. Kinerja.....	15
2.2.1. Definisi Kinerja .....	15
2.2.2. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja.....	16
2.2.3. Dimensi dan Indikator Kinerja .....	18
2.3. Kompetensi .....	20
2.3.1. Definisi Kompetensi .....	20
2.3.2. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kompetensi.....	21

2.3.3. Dimensi dan Indikator Kompetensi .....	22
2.4. Penempatan Kerja .....	24
2.4.1. Definisi Penempatan Kerja.....	24
2.4.2. Faktor – Faktor yang Memengaruhi Penempatan Kerja.....	25
2.4.3. Dimensi dan Indikator Penempatan Kerja .....	26
2.5. Penelitian Terdahulu .....	27
2.6. Alur Pikir.....	34
2.7. Hubungan Antar Variabel .....	34
2.7.1. Hubungan antara Kompetensi dengan Kinerja Pegawai .....	34
2.7.2. Hubungan antara Penempatan Kerja dengan Kinerja Pegawai.....	35
2.8. Hipotesis .....	36
BAB III .....	37
METODE PENELITIAN.....	37
3.1. Ruang Lingkup Penelitian.....	37
3.2. Rancangan Penelitian.....	37
3.3. Jenis dan Sumber Data.....	37
3.3.1. Jenis Data .....	37
3.3.2. Sumber Data.....	38
3.4. Teknik Pengumpulan Data.....	38
3.5. Populasi dan Sampel .....	39
3.5.1. Populasi.....	39
3.5.2. Sampel.....	39
3.6. Metode Suksesif Interval (MSI).....	39
3.7. Teknik Analisis Data.....	40
3.7.1. Uji Instrumen .....	40
3.7.1.1. Uji Validitas Data .....	40
3.7.1.2. Uji Realibilitas .....	41
3.8. Uji Asumsi Klasik .....	41
3.8.1. Uji Normalitas .....	41
3.8.2. Uji Multikolinearitas .....	42
3.8.3. Uji Heteroskedastisitas.....	42
3.9. Uji Statistik .....	43
3.9.1. Analisis Regresi Linear Berganda .....	43
3.9.2. Analisis Koefisien Korelasi (r) .....	44

3.9.3. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	45
3.9.4. Uji Hipotesis .....	45
3.9.4.1. Uji F .....	45
3.9.4.2. Uji t .....	46
3.10. Definisi Operasional Variabel.....	46
BAB IV .....	50
HASIL DAN PEMBAHASAN.....	50
4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian .....	50
4.1.1. Sejarah .....	50
4.1.2. Visi .....	50
4.1.3. Misi.....	50
4.2. Hasil Penelitian .....	51
4.2.1. Karakteristik Responden .....	51
4.2.1.1. Usia Responden .....	52
4.2.1.2. Jenis Kelamin Responden.....	52
4.2.1.3. Tingkat Pendidikan.....	53
4.2.1.4. Masa Kerja.....	53
4.2.2. Deskripsi Frekuensi Variabel Penelitian .....	54
4.2.2.1. Deskripsi Variabel Kompetensi.....	54
4.2.2.2. Deskripsi Variabel Penempatan Kerja.....	58
4.2.2.3. Deskripsi Variabel Kinerja .....	62
4.2.3. Hasil Uji Instrumen Penelitian .....	67
4.2.3.1. Hasil Uji Validitas .....	68
4.2.3.2. Hasil Uji Reliabilitas .....	70
4.2.4. Metode Suksesif Interval.....	71
4.2.5. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	71
4.2.5.1. Hasil Uji Normalitas .....	71
4.2.5.2. Hasil Uji Multikolinearitas .....	72
4.2.5.3. Hasil Uji Heterokedastisitas .....	73
4.2.6. Hasil Uji Statistik .....	74
4.2.6.1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	74
4.2.6.2. Hasil Uji Koefisien Korelasi ( $r$ ).....	75
4.2.6.3. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	76
4.2.7. Hasil Uji Hipotesis .....	76

4.2.7.1. Hasil Uji F (Uji Kelayakan Model) .....	76
4.2.7.2. Hasil Uji t.....	77
4.3. Pembahasan Hasil Penelitian .....	78
4.3.1. Kompetensi ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja (Y) .....	78
4.3.2. Penempatan Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja.....	80
4.3.3. Keterbatasan Penelitian .....	84
BAB V.....	85
KESIMPULAN DAN SARAN.....	85
5.1. Kesimpulan .....	85
5.2. Saran .....	85
DAFTAR PUSTAKA .....	87
LAMPIRAN.....	92



## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Penilaian Sasaran Capaian Kerja, Perilaku Kerja, dan Nilai Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2022-2023 .....	2
Tabel 1. 2 Indikator Kinerja Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Selatan.....	4
Tabel 1. 3 Data Latar Belakang Pendidikan PNS di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Selatan.....	7
Tabel 1. 4 Kesalahan Penempatan Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan Pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Selatan.....	8
Tabel 1. 5 Data Pelatihan Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Selatan.....	10
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	27
Tabel 3. 1 Skala Pengukuran.....	40
Tabel 3. 2 Interpretasi Koefisien Korelasi .....	45
Tabel 3. 3 Definisi Operasional Variabel.....	47
Tabel 4. 1 Tingkat Usia Responden .....	52
Tabel 4. 2 Jenis Kelamin Responden .....	52
Tabel 4. 3 Tingkat Pendidikan Terakhir Responden.....	53
Tabel 4. 4 Masa Kerja Responden .....	54
Tabel 4. 5 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden terhadap Variabel Kompetensi ( $X_1$ ).....	54
Tabel 4. 6 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden terhadap Variabel Penempatan Kerja ( $X_2$ ).....	58
Tabel 4. 7 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja ( $Y$ ) .....	62
Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi ( $X_1$ ).....	68
Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Variabel Penempatan Kerja ( $X_2$ ).....	69
Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja.....	69
Tabel 4. 11 Hasil Uji Reliabilitas .....	71
Tabel 4. 12 Hasil Uji Normalitas dengan One Kolmogorof Smirnov.....	72
Tabel 4. 13 Hasil Uji Multikolinearitas.....	73
Tabel 4. 14 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	73
Tabel 4. 15 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda .....	74
Tabel 4. 16 Hasil Uji Koefisien Korelasi ( $r$ ) .....	75
Tabel 4. 17 Hasil Uji F (Uji Kelayakan Model).....	77
Tabel 4. 18 Hasil Uji t.....	77

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Alur Pikir.....	34
----------------------------	----

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner.....	92
Lampiran 2 Hasil Jawaban Kuesioner.....	97
Lampiran 3 Metode Suksesif Interval.....	100
Lampiran 4 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas .....	104
Lampiran 5 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	112
Lampiran 6 Hasil Uji Statistik dan Uji Hipotesis.....	113
Lampiran 7 r-Tabel .....	114

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Pesatnya kemajuan pengetahuan dan teknologi saat ini menandakan bahwa PNS perlu mampu menjalankan mandat dan fungsinya seefisien mungkin agar dapat memberikan bantuan kepada masyarakat umum dan memenuhi tujuan pemerintah. PNS adalah salah satu unsur terpenting dalam organisasi pemerintah. Kehadiran PNS sangat penting dalam rangka memberikan pelayanan maksimal kepada masyarakat, PNS berkedudukan sebagai pelayanan masyarakat yang professional, bertanggung jawab, jujur serta adil dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan. Salah satu komponen terpenting dari lembaga pemerintah adalah PNS. Masyarakat sangat bergantung pada kehadiran mereka dikarenakan dalam pelaksanaan tugas negara, pemerintahan, dan pembangunan, PNS dipandang sebagai pelayan masyarakat yang profesional, akuntabel, jujur, dan adil (Fardiansyah et al., 2023).

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran ideal dalam suatu organisasi. SDM perlu didukung oleh manajemen SDM yang handal. Manajemen SDM merupakan salah satu faktor penting dan strategis dalam mencapai tujuan organisasi (Rosmawaty dan Wike, 2021). Demikian halnya dengan instansi pemerintah, sebagai organisasi memerlukan sumber daya manusia yang dapat mendukung pencapaian tujuan organisasinya.

Keunggulan suatu organisasi dapat dilihat dari kualitas SDM. SDM yang

berkualitas akan memberikan kemajuan dan manfaat bagi suatu organisasi. Organisasi yang baik dapat berupaya untuk meningkatkan kemampuan SDM yang merupakan kunci utama dalam meningkatkan kinerja pegawai (Khatimah, 2020).

Menurut Sedarmayanti (2017), kinerja adalah istilah yang mencakup hasil kerja individu, proses manajemen, dan kinerja keseluruhan suatu organisasi. Kinerja pegawai, dengan segala kompleksitasnya, menjadi aspek yang sangat vital bagi keseluruhan fungsi organisasi. Setiap tindakan, keputusan, dan kontribusi individu dalam organisasi memiliki implikasi langsung terhadap kinerja keseluruhan. Oleh karena itu, organisasi perlu memberikan perhatian khusus terhadap kinerja pegawai untuk memastikan pencapaian tujuan organisasi yang optimal. Dengan demikian, kinerja pegawai bukan hanya merupakan indikator keberhasilan individu, tetapi juga fondasi untuk pencapaian kesuksesan organisasi secara keseluruhan.

Agar dapat mencapai keseimbangan kehidupan kerja yang optimal, organisasi harus memperhatikan tugas-tugas terkait pekerjaan yang diselesaikan oleh karyawan sesuai dengan persyaratan sistem organisasi. (Nurmianto, 2016).

Adapun penilaian sasaran kerja, perilaku kerja dan nilai prestasi kerja PNS di badan kesatuan bangsa dan politik provinsi Sumatera Selatan pada tahun 2022-2023 dapat dilihat pada Tabel 1 berikut ini.

**Tabel 1. 1 Penilaian Sasaran Capaian Kerja, Perilaku Kerja, dan Nilai Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2022-2023**

No.	Unsur yang dinilai	Rata-rata Nilai	
		Tahun 2022	Tahun 2023
1.	Sasaran Kerja Pegawai	<b>91.00 x 60% = 54.60</b>	<b>91.33 x 60% = 54.80</b>

No.	Unsur yang dinilai	Rata-rata Nilai	
		Tahun 2022	Tahun 2023
2.	Perilaku Kerja		
	a. Orientasi Pelayanan	86	83
	b. Integritas	91	91
	c. Komitmen	85	82
	d. Disiplin	86	83
	e. Kerjasama	85	82
	f. Kepemimpinan	85	82
	Jumlah	518	503
	Nilai Perilaku Kerja	<b>86.33 x 40% = 34.53</b>	<b>83.83 x 40% = 33.53</b>
3.	Nilai Prestasi Kerja	<b>89.13</b>	<b>88.33</b>

*Sumber: Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Selatan, 2024*

Berdasarkan Tabel 1 diatas dapat dilihat adanya penurunan pada kinerja pegawai yang dinilai. Pada nilai prestasi kerja rata-rata nilai mengalami penurunan. Pada unsur perilaku kerja yang meliputi aspek orientasi pelayanan, komitmen, disiplin, kerjasama, dan kepemimpinan rata-rata nilai dari aspek juga mengalami penurunan di tahun 2023.

Pegawai adalah faktor utama yang mempengaruhi institusi, sehingga peningkatan kinerja pegawai akan berdampak pada peningkatan kinerja organisasi. Pada dasarnya, kinerja pegawai mencerminkan kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas, dan kualitas kinerja ini dapat diukur berdasarkan seberapa baik pegawai mampu menghasilkan pekerjaan yang memenuhi standar yang telah ditentukan (Mangkunegara, 2019).

Indikator kinerja merupakan komponen yang sangat krusial pada saat merencanakan kinerja. Dengan adanya indikator kinerja, perencanaan sudah mempersiapkan alat ukur yang akan digunakan untuk menentukan apakah rencana yang ditetapkan telah tercapai. Penetapan indikator kinerja pada saat merencanakan kinerja akan lebih meningkatkan kualitas perencanaan dengan menghindari

penetapan-penetapan sasaran yang sulit untuk diukur dan dibuktikan secara objektif keberhasilannya.

Berdasarkan visi, misi, tujuan dan sasaran serta strategi, arah kebijakan, program dan kegiatan yang akan dilaksanakan, maka Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Selatan menetapkan indikator kinerja untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran Organisasi Perangkat Daerah. Indikator Kinerja Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Selatan dapat dilihat pada Tabel 2 berikut:

**Tabel 1. 2 Indikator Kinerja Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Selatan**

No.	Bidang Urusan Pemerintahan dan Program Prioritas Pembangunan	Indikator Kinerja Program	2022		2023	
			Target	Realisasi	Target	Realisasi
1	Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Provinsi	Persentase Pelayanan Administrasi Perkantoran	100%	100%	100%	90%
2	Program Penguatan Ideologi Pancasila dan Karakter Kebangsaan	Persentase Pemahaman Wawasan Kebangsaan di masyarakat	76,5%	70%	78,5%	80%
3	Program Peningkatan Peran Partai Politik dan Lembaga Pendidikan melalui Pendidikan Politik dan Pengembangan Etika serta Budaya Politik	Partisipasi Masyarakat Dalam Berpolitik	79%	80%	80%	82%
4	Program	Persentase	100%	85%	100%	85%

No.	Bidang Urusan Pemerintahan dan Program Prioritas Pembangunan	Indikator Kinerja Program	2022		2023	
	Pemberdayaan dan Pengawasan Organisasi Kemasyarakatan	Masyarakat yang Bermitra dengan Pemerintah				
5	Program Pembinaan dan Pengembangan Ketahanan Ekonomi, Sosial, dan Budaya	Persentase Pembinaan dan Pengembangan Ketahanan Ekonomi, Sosial, dan Budaya	100%	85%	100%	90%
6	Program Peningkatan Kewaspadaan Nasional dan Peningkatan Kualitas dan Fasilitasi Penanganan Konflik Sosial	Zero Konflik	100%	90%	100%	85%

Sumber: Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Selatan, 2023

Berdasarkan Tabel 2 diatas, indikator kinerja Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Selatan pada tahun 2022 sampai tahun 2023 realisasi dari program yang dilaksanakan mengalami kenaikan dan penurunan pada beberapa bidang.

Banyak instansi pemerintahan yang mengalami masalah dengan produktivitas pegawai yang rendah dan kesulitan dalam mengukur kinerja pegawai. Masalah ini sering disebabkan oleh kurangnya kompetensi pegawai (Sriwidodo & Haryanto, 2010). Untuk mendukung kemampuan kerja dan meningkatkan kinerja pegawai,



peningkatan kompetensi sangatlah penting. Semakin tinggi tingkat kompetensi pegawai, semakin baik pula kinerja yang dapat dihasilkannya (Salman et al., 2020).

Kompetensi pegawai sangat berperan dalam pekerjaan, karena kesuksesan organisasi tergantung pada pencapaian tujuan yang telah ditetapkan (Gunawan et al., 2017). Dalam konteks pemerintahan, kompetensi jabatan PNS secara umum mencakup kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang PNS, termasuk pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku yang diperlukan untuk melaksanakan tugas jabatannya (Lembaga Administrasi Negara, 2018). Selain kompetensi, kinerja dapat dipengaruhi oleh kesesuaian penempatan PNS dengan bidang pekerjaannya (Imawan, 2017), praktik PNS bertujuan untuk memberikan kontribusi yang banyak terhadap dunia kerja, disamping upaya pemanfaatan keterampilan PNS khususnya pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Selatan. Pelatihan kerja yang tidak tepat membuat harapan organisasi menjadi tidak konsisten, sehingga mengakibatkan rendahnya kinerja dari seorang pegawai (Siagian, 2018).

Pemerintah telah menetapkan peraturan yang mengatur pentingnya kompetensi dan penempatan pegawai untuk meningkatkan kinerja instansi pemerintahan. Peraturan ini mencakup kebijakan terkait pengangkatan PNS, yang sekarang dikenal sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN), ke dalam jabatan struktural. Ketentuan ini diatur dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 100 Tahun 2000 yang kemudian diperbarui menjadi PP Nomor 13 Tahun 2002 mengenai Pengangkatan PNS dalam Jabatan Struktural. Pada peraturan tersebut tepatnya di pasal 7 menyatakan bahwa:

- (1) Pegawai Negeri Sipil yang akan atau telah menduduki jabatan struktural harus mengikuti dan lulus pendidikan dan pelatihan kepemimpinan sesuai dengan kompetensi yang ditetapkan untuk jabatan tersebut.
- (2) Pegawai Negeri Sipil yang telah memenuhi persyaratan kompetensi jabatan struktural tertentu dapat diberikan sertifikat sesuai dengan pedoman yang ditetapkan oleh instansi pembina dan instansi pengendali serta dianggap telah mengikuti dan lulus pendidikan dan pelatihan kepemimpinan yang dipersyaratkan untuk jabatan tersebut.

Peraturan ini menunjukkan bahwa sistem pengembangan karir PNS harus mencerminkan hubungan dan keselarasan antara jabatan, pendidikan, kompetensi, pangkat, pelatihan jabatan, serta masa kerja seorang PNS, dari saat pengangkatan pertama hingga pensiun. Pada tabel di bawah ini dapat dilihat terkait data latar belakang pendidikan dari pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Selatan.

**Tabel 1. 3 Data Latar Belakang Pendidikan PNS di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Selatan**

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah Pegawai
1.	Strata 3 / S3	1
2.	Strata 2 / S2	19
3.	Strata 1 / S1	12
4.	Sekolah Menengah Umum / SMU	5
<b>JUMLAH</b>		<b>37</b>

*Sumber: Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Selatan, 2024*

Berdasarkan informasi pada Tabel 3, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Selatan memiliki latar belakang pendidikan formal di tingkat S2 dan S1. Meskipun angka

tersebut dinilai baik, perlu diingat bahwa pendidikan saja tidak mencukupi. Pada konteks tugas pemerintahan, keterampilan dan kapasitas lainnya menjadi faktor kunci untuk mendukung kompetensi sumber daya manusia di lembaga tersebut.

Namun secara struktural, sebagian besar instansi pemerintah di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Selatan masih menunjukkan adanya perbedaan antara latar belakang pendidikan atau kompetensi pegawai dengan jabatan yang mereka duduki. Oleh karena itu, penempatan pekerjaan seharusnya dipertimbangkan dengan melihat latar belakang pendidikan pegawai sebagai pertimbangan utama dalam penugasan atau penunjukan. Dapat dilihat pada tabel di bawah ini terdapat ketidaksesuaian penempatan kerja pegawai dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh PNS pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Selatan.

**Tabel 1. 4 Kesalahan Penempatan Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan Pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Selatan**

No.	Jabatan	Sekarang	Seharusnya
1.	Subbid Ideologi, Wawasan Kebangsaan, dan Karakter Bangsa	Sarjana Pendidikan Islam	Sarjana Sosial
2.	Subbid Kewaspadaan Dini dan Kerjasama Intelijen	Sarjana Teknik	Sarjana Hukum
3.	Subbag Keuangan	Sarjana Teknik	Sarjana Ekonomi
4.	Subbag Program dan Anggaran	Sarjana Teknik	Sarjana Komputer
5.	Bendahara	Sarjana Hukum	Sarjana Ekonomi
6.	Staff Bidang Organisasi Kemsyarakatan	Sarjana Pendidikan	Sarjana Hukum
7.	Staff Bidang Ideologi, Wawasan Kebangsaan, dan Karakter Bangsa	Sarjana Pendidikan Islam	Sarjana Hukum
8.	Staff Bidang Kewaspadaan Dini dan Kerjasama Intelijen	Sarjana Teknik	Sarjana Hukum

*Sumber: Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Selatan, 2024*

Berdasarkan Tabel 4 di atas dapat diketahui bahwa penempatan mereka masih belum memenuhi standar yang diharapkan untuk mencapai kondisi ideal. Analisis gejala permasalahan tersebut memberikan gambaran bahwa penempatan pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Selatan belum sepenuhnya memperhatikan prinsip "*The Right Man in The Right Place*" (menempatkan pegawai sesuai dengan keahlian dan kemampuan yang dimiliki) (Akbar, 2018).

Ketidaksesuaian antara posisi jabatan dan tingkat pendidikan atau kompetensi yang dimiliki oleh PNS di organisasi ini dapat menyebabkan berbagai kesulitan dalam pengelolaan instansi. Jika pegawai ditempatkan pada posisi yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan atau keahlian mereka, hal ini dapat menghambat efektivitas dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Oleh karena itu, diperlukan pelatihan yang relevan dengan penempatan kerja mereka. Dalam Pembahasan Atas Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 mengatur bahwa untuk menjalankan tugas pelayanan publik, pemerintahan, dan pembangunan, Pegawai ASN harus memenuhi kualifikasi, kompetensi, dan kinerja yang sesuai dengan jabatan yang diemban. Proses rekrutmen, pengangkatan, penempatan, dan promosi harus dilakukan secara terbuka dan kompetitif berdasarkan sistem merit, untuk memastikan tata kelola pemerintahan yang baik.

Berkaitan dengan peningkatan sumber daya manusia, maka Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Selatan telah melaksanakan pelatihan. Adapun target dan realisasi jumlah PNS Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Selatan yang mengikuti pelatihan tahun 2020-2023, ditampilkan

pada tabel berikut.

**Tabel 1. 5 Data Pelatihan Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Selatan**

No.	Tahun	Pendidikan dan Pelatihan	Penyelenggara	Target Peserta (orang)	Realisasi Peserta (orang)
1.	2020	DIKLAT PIM IV	BPSDM Prov. Sumsel	4	3
2.	2020	Sosialisasi Penggunaan Fasilitas Pejabat dan/atau PNS yang Berasal dari Barang Milik Pemerintah Prov. Sumsel	BPKAD Prov. Sumsel	7	5
3.	2021	Sosialisasi Perkembangan dan Penyelenggaraan Satu Data Indonesia di Pusat dan Daerah Provinsi	BPS Prov. Sumsel	3	3
4.	2021	Pelatihan Literasi Statistik dan Indikator Statistik	Dinas Kominfo Prov. Sumsel	5	2
5.	2021	Pelatihan Pengelolaan dan Penatausahaan Persediaan di SKPD Pada Lingkungan Pemerintah Prov. Sumsel TA 2021	BPKAD Prov. Sumsel	3	2
6.	2022	Perumusan Kebijakan Teknis dan Pemantapan Pelaksanaan Bidang Ideologi Pancasila dan Karakter Kebangsaan	Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Prov. Sumsel	5	2
7.	2022	Perumusan Kebijakan Teknis dan Pemantapan Pelaksanaan Bidang Pemberdayaan dan Pengawasan Organisasi Kemasyarakatan	Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Prov. Sumsel	5	3
8.	2022	Bimbingan Kepada Pegawai Terhadap PP No.94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai	BKD Prov. Sumsel	7	5

No.	Tahun	Pendidikan dan Pelatihan	Penyelenggara	Target Peserta (orang)	Realisasi Peserta (orang)
9.	2023	Pelatihan Proses Pembuatan Metadata Spasial dalam Rangka Mendukung Keberlanjutan JIGD Prov. Sumsel	Dinas Kominfo Prov. Sumsel	3	2
10.	2023	Pelatihan Teknis dan Sosialisasi Aplikasi E-Presensi di Lingkungan Pemerintah Prov. Sumsel	BKD Prov. Sumsel	5	5
11.	2023	Rapat Koordinasi Persiapan Kegiatan Penilaian Pemusnahan Arsip	Dinas Kearsipan Prov. Sumsel	5	2
12.	2023	Pelatihan Penyusunan RKBMD untuk Seluruh OPD di Prov. Sumsel	BPKAD Prov. Sumsel	3	2

*Sumber: Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Selatan, 2024*

Dari beberapa pelatihan yang diberikan kepada PNS Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Selatan. Pelatihan diadakan sesuai dengan kebutuhan berkaitan dengan pekerjaan. Namun tidak semua pelatihan dapat diikuti oleh PNS, terlihat pada Tabel 5 terdapat selisih target dan realisasi jumlah pegawai yang mengikuti pelatihan tersebut, sehingga akan berdampak pada kinerja pegawai tersebut.

Alasan menurunnya kegiatan pelatihan yang dilaksanakan di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Selatan tidak terlepas dari peserta pelatihan itu sendiri yang berkomitmen untuk meningkatkan kualitas kerja dan kemandirian dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai pegawai.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ngebu et al., (2018) yang menyatakan bahwa kompetensi dan penempatan pegawai berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan penelitian Hidayat, R. (2021) yang menyatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sama halnya dengan penelitian Razak & Rusni (2021) yang menyatakan bahwa penempatan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian fenomena serta belum adanya penelitian yang mengkaji pengaruh kompetensi dan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Selatan, peneliti tertarik untuk mengangkat judul **“Pengaruh Kompetensi dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Selatan”**.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Dari penjelasan latar belakang, ditemukan rumusan masalah yaitu :

1. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja PNS di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Selatan?
2. Bagaimana pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja PNS di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Selatan?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Dari uraian di atas, tujuan peneliti ini yaitu:

1. Menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja PNS di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Selatan.
2. Menganalisis pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja PNS di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Selatan.

## **1.4. Manfaat Penelitian**

### **1.4.1. Manfaat Teoritis**

Manfaat teoritis dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang kompetensi dan penempatan kerja. Penelitian ini juga diharapkan menjadi referensi berharga bagi penelitian selanjutnya yang membahas aspek-aspek terkait sumber daya manusia.

### **1.4.2. Manfaat Praktis**

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah untuk memberikan rekomendasi kepada instansi terkait tentang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai dampak kompetensi dan penempatan kerja terhadap kinerja PNS di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Selatan..



## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia;Teori,Konsep dan Indikator* (edisi ke- 2). ZANAF A PUBLISHING.
- Ananda, P., Sembiring, Z., Hutasuht, J., & Tiara, S. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Batu Bara. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, 3(3), 170–185. <https://doi.org/10.60036/jbm.v3i3.131>
- Aprianto, R., & Rabeta, Y. (2020). Influence Competence And Placement of Employee On Employee Performance At PT. Xylo Indah Pratama in Musi Rawas Regency of Muara Beliti. *Journal of Social Science*, 1(3), 83-87.
- Arikunto. (2019). *Prosedur Penelitian*. Rineka Cipta.
- Burhanudin. (2021). Human Capital Theory Sebagai Landasan Teoritis Dalam Human Resource Development. *Jurnal STIE Semarang*. 13. 1-12. [10.33747/jurnalstiesemarang](https://doi.org/10.33747/jurnalstiesemarang).
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori-teori Pengurusan Sumber Manusia)*. Prenada Media.
- Candraningrum, T. (2023). Influence of Talent Management, Competence and Placement on Employee Performance (Human Resource Management Literature Review). *Dinasti International Journal of Management Science*, 4(6), 1055–1062. <https://doi.org/10.31933/dijms.v4i6.1865>
- Djharuddin, D. (2021). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai. *YUME: Journal of Management*, 4(2), 247–254.
- Emron Edison, Y. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: ALFABETA.
- Fardiansyah, H., Amane, A. P. O., Sinaga, D. S., Lestyowati, J., Anggraini, R. I., Surno Kutoyo, F. M. & A. S. M., Utami, D. A., Ramadhani, I., Ahdiyat, M., Luturmas, Y., & Halik, P. (2023). *Manajemen Sumber Daya Aparatur Sipil Negara*. Widina Bhakti Persada.
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS (Edisi Sembilan)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, B. I., Sunarti, S., & Rasyid, R. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng. *Jurnal Mirai Management*, 2(1), 91–107.

- Humaira, F., Agung, S., & Kuraesin, E. (2020). Pengaruh Integritas Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(3), 329. <https://doi.org/10.32832/manager.v2i3.3706>
- Husain, B. A. (2021). Pengaruh Penempatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Amil Zakat Nasional Baznas (BAZIS) Provinsi DKI Jakarta. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(4), 556. <https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v1i4.13396>
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh motivasi, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 16-23.
- Imawan, W. H. (2017). *Pengaruh Penempatan Kerja Yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada ASN Fungsional di BBTCLPP Surabaya)*. Skripsi. Universitas Airlangga.
- Irfan, A., Chahyono, C., & Manne, A. A. (2023). Analisis Kompetensi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Akuntabilitas Di Kantor Camat Libureng. *Indonesian Journal of Business and Management*, 5(2), 210–216. <https://doi.org/10.35965/jbm.v5i2.1921>
- Kadir, A., Melania, M., Jayen, F., Amrulloh, R., & Zariyah, A. (2023). The Influence of Work Competence and Work Motivation on Employee Performance at PT Hardware Clothing Area Banjarbaru. *International Journal of Current Science Research and Review*, 06(10), 2021–2024. <https://doi.org/10.47191/ijcsrr/v6-i10-48>
- Kasmawati, Y. (2017). Human capital dan kinerja karyawan (suatu tinjauan teoritis). *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 3(4), 265-280.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Khatimah, A. K., Hamzah, D., & Pono, M. (2020). The Effect of Competence and Work Environment on Employees' Performance through Job Satisfaction as Intervening Variable in PT. Sermani Steel Makassar. *Global Scientific Journal; GSJ: Volume 8, Issue 12, December 2020 ISSN 2320-9186*.
- Kurniawan, M., Usman, B., Iswan, J., & Rahmadani, S. N. (2021). Pengaruh Penempatan, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Polrestabes Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 18(3), 387. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v18i3.6659>
- Lembaga Administrasi Negara. (2018). *Modul Sosialisasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP)*. Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan.
- Mendrofa, A. (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Komisi Pegawai Pemilihan Umum(Kpu) Kota Gunungsitoli. *Jurnal Suluh Pendidikan*, 11(2), 245–251. <https://doi.org/10.36655/jsp.v11i2.1250>
- Mangkunegara, A. A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.

Remaja Rosdakarya.

- Manullang, A. K., & Wardini, A. K. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Makro: Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 5(2), 107–119.
- Ngebu, W. D., Sintaasih, D. K., & Subudi, M. (2018). Pengaruh Kompetensi Dan Penempatan Pegawai Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Pegawai. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 12, 2555. <https://doi.org/10.24843/eeb.2018.v07.i12.p05>
- Nurmianto, E., & Siswanto, N. (2016). Perancangan Penilaian Kinerja Karyawan Berdasarkan Kompetensi Spencer Dengan Metode Analytical Hierarchy Process (Studi Kasus di Sub Dinas Pengairan Dinas Pekerjaan Umum Kota Probolinggo). *Jurnal teknik industri*, 8(1), 40-53.
- Pramusanti, M. (2021). Analisis Pengaruh Penempatan Pegawai, Job Rotation Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai. *Proceeding Seminar Bisnis Seri V 2021*.
- Priansa, D. J. (2016). Perencanaan & Pengembangan SDM. Bandung: Alfabeta.
- Razak, N., & Rusni, R. (2021). Pengaruh Penempatan, Pengawasan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Bongaya*, 5(2), 40-47.
- Ronal Aprianto, Fitria, Suyadi, Suwarno, & Yulpa Rabeta. (2020). *Influence Competence And Placement of Employee On Employee Performance At PT. Xylo Indah Pratama in Musi Rawas Regency of Muara Beliti. Journal of Sosial Science*, 1(3), 83–87. <https://doi.org/10.46799/jsss.v1i3.33>
- Rosmawaty, E., & Pertiwi, W. (2021). The Effect of Compensation and Competence on Employee Performance at Bank BJB Branch. *IJECman*, Volume 1, Number 2, October 2021 E-ISSN : 2775-8346, P-ISSN : 2775-8354, pp.53-61 1(2), 53–61.
- Salman, M., Ganie, S. A., & Saleem, I. (2020). The Concept of Competence: A Thematic Review and Discussion. *European Journal of Training and Development*, 44(7), 717–742.
- Sarip, S. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT ABC PERSADA. *Jurnal Manajemen Diversitas*, 3(1), 94-111.
- Sartika, L., Fatimah, F., & Asiati, D. I. (2022). *The Effect of Competence, Job Placement and Job Satisfaction on Employee Performance at the Regional Office VII BKN. International Journal of Business, Management and Economics*, 3(3), 257–270. <https://doi.org/10.47747/ijbme.v3i3.752>
- Septianisa, S., & Khozin, M. (2023). the Impact of Competency and Work Placement on Employee Performance At the Tourism Office of Sleman Regency. *Psychosophia: Journal of Psychology, Religion, and Humanity*, 5(2), 86–95. <https://doi.org/10.32923/psc.v5i2.3547>
- Setiawan, M. S. A., & Bagia, I. W. (2021). Pengaruh Penempatan Kerja dan

- Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(1), 20–28.
- Siagian, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Siswanto, B. (2021). *Pengantar Manajemen*. Bumi Aksara.
- Sosiawaty Ponto, I., & Soselisa, P. S. (2023). *PUBLICUS: Jurnal Administrasi Publik Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Kota Ambon The Influence of Job Placement on Employee Performance in Ambon City General Election Commission Office*. 1(1), 16–22.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kualitatif*. CV. Alfabeta.
- Sumiyati, I., & Siregar, E. (2021). Pengaruh Penempatan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kompetensi Ika Sumiyati Abstrak Pendahuluan A . Kinerja Pegawai B . Penempatan Kerja Proses penempatan merupakan suatu proses yang sangat menentukan dalam membantu. 7(1), 11–19.
- Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 283-295.
- Trisdiana, R., Sutrisna, A., & Karmila, M. (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Niaga Redja Abadi Kota Tasikmalaya. *Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 3(2), 67–78. <https://doi.org/10.55606/jurima.v3i2.2241>
- Utami, D. N., Andriana, I., Farla, W., & Santati, P. (2023). Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Talang Ubi Kabupaten Pali. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(2), 2166–2175. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i2.4546>
- Verawaty. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penghubung Pemerintah Aceh di DKI Jakarta. *ASIK: Jurnal Administrasi, Bisnis, Ilmu Manajemen, & Kependidikan*, Vol. 1, No. 3, Oktober 2023
- Yamin, Y., Mirnasari, T., & Faithya, K. N. (2022). Pengaruh Penempatan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kedaton di Bandar Lampung. *Ekombis Sains: Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Bisnis*, 7(2), 187–198. <https://doi.org/10.24967/ekombis.v7i2.1718>
- Yuniarti, E., & Hikmah, H. (2023). The Influence of Work Motivation, Competence and Placement on Eemployee Performance at PT ALFASCORPII. *Jurnal Ekonomi*, 12(01), 1635-1638.
- Yurika Nur Annisa, Suriyanti, Husain, A., & Syahnur, M. H. (2021). Pengaruh Kompetensi, Penempatan Kerja dan Prestasi Kerja Terhadap Kinerja

Karwayan. *Center of Economic Students Journal*, 4(4), 440–446.  
<https://doi.org/10.56750/csej.v4i4.516>

Zulfahmi. (2020). Pengaruh Penempatan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BPKAD Provinsi Riau Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Akuntansi Dan Ekonomika*, 10(2), 159–167.  
<https://doi.org/10.37859/jae.v10i2.2027>