

PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PERENCANAAN PENELITIAN DAN PEMBANGUNAN DAERAH (BP3D) KABUPATEN SIGI

**Abdul Wahab¹, Muhammad Yasin¹, Abd. Rahman¹
Megawaty Sangkota¹, Thalhah Al Idrus¹
Muh Fadlikal²**

¹(Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Alkhairaat)

²(Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Alkhairaat)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana pengaruh kompetensi, kedisiplinan, dan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan, Penelitian, dan Pembangunan Daerah (BP3D) Kabupaten Sigi. Fokus utama dari studi ini adalah untuk mengetahui apakah ketiga faktor tersebut memiliki kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Metodologi yang digunakan adalah pendekatan deskriptif dengan pengumpulan data melalui kuesioner kepada 61 responden. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,804. Angka ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara kompetensi, disiplin kerja, dan penempatan kerja dengan kinerja pegawai. Sementara itu, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,647 mengindikasikan bahwa ketiga variabel independen tersebut secara bersama-sama memberikan pengaruh sebesar 64,7% terhadap kinerja pegawai. Adapun sisanya, yaitu 35,3%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar ruang lingkup penelitian ini.

Kata Kunci: Kompetensi, Disiplin Kerja, Penempatan Kerja dan Kinerja

LATAR BELAKANG

Saat ini, ekspektasi masyarakat terhadap peningkatan mutu pelayanan publik dari pemerintah semakin tinggi. Publik menginginkan agar proses pelayanan yang diberikan lebih mudah diakses, sederhana, efisien, cepat, akurat, ramah, serta memiliki kepastian dan kejelasan baik dari sisi prosedur maupun persyaratannya, sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Namun, dalam praktiknya, pelayanan publik yang dilakukan oleh aparatur pemerintah masih mengandung berbagai kekurangan, terutama dalam hal kecepatan dan kualitas proses layanan.

Hal ini tercermin dari masih maraknya keluhan masyarakat yang disampaikan melalui berbagai saluran, termasuk media massa, yang pada akhirnya dapat membentuk

citra negatif terhadap kinerja aparatur negara. Di sisi lain, pengukuran terhadap tingkat keberhasilan maupun kegagalan instansi pemerintah dalam menjalankan tugas dan fungsinya masih sulit dilakukan secara objektif. Kesulitan tersebut timbul karena belum adanya sistem pengukuran kinerja yang tersusun secara sistematis dan mampu memberikan gambaran jelas mengenai tingkat pencapaian organisasi.

Badan Perencanaan, Penelitian, dan Pembangunan Daerah (BP3D) Kabupaten Sigi memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan fungsi pendukung terhadap urusan pemerintahan, khususnya di bidang perencanaan serta penelitian dan pengembangan daerah. Secara khusus, bidang penelitian dan pengembangan berperan dalam menyusun rencana, melaksanakan, mengoordinasikan, serta mengendalikan berbagai kegiatan yang berkaitan dengan perumusan kebijakan, pelaksanaan pengawasan,

evaluasi, dan pelaporan. Fokus utamanya mencakup aspek penelitian dan pengembangan di sektor ekonomi, pemerintahan, pembangunan, serta penguatan inovasi dan teknologi yang relevan dengan kebutuhan dan potensi daerah Kabupaten Sigi.

Badan Perencanaan, Penelitian, dan Pembangunan Daerah (BP3D) Kabupaten Sigi merupakan perangkat daerah yang berperan sebagai unsur pendukung pemerintah di bidang perencanaan, penelitian, dan pengembangan. Lembaga ini dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang berada di bawah koordinasi Sekretaris Daerah dan bertanggung jawab langsung kepada Bupati. Tugas utamanya mencakup perumusan, koordinasi, dan penetapan kebijakan daerah dalam lingkup perencanaan pembangunan, penelitian, serta pengendalian pelaksanaan program di wilayah Kabupaten Sigi.

Sebagai bagian dari upaya peningkatan kualitas pelayanan publik, BP3D terus melakukan pengembangan kapasitas sumber daya manusia, antara lain melalui penyelenggaraan berbagai pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan tugas dan fungsi pegawai. Selain itu, pegawai juga didorong untuk meningkatkan kompetensinya melalui pendidikan formal ke jenjang yang lebih tinggi. Langkah ini bertujuan untuk meningkatkan profesionalisme dan kualitas kinerja pegawai dalam menjalankan tugas-tugas pelayanan. Peningkatan kompetensi ini secara tidak langsung juga mendukung penambahan pengalaman kerja yang berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.

Selain peningkatan kompetensi, pegawai juga dituntut untuk memperkuat disiplin kerja sebagai bagian dari upaya peningkatan kualitas pelayanan. Disiplin kerja tercermin dari kepatuhan terhadap jam kerja yang telah ditetapkan, ketepatan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu pelayanan yang berlaku, serta sikap ramah dan sopan dalam memberikan layanan kepada masyarakat. Jika hal ini diterapkan secara konsisten, maka pelayanan publik akan berjalan dengan lebih optimal dan mampu memberikan kepuasan kepada masyarakat. Disiplin kerja yang baik

juga akan membentuk sikap tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diberikan oleh atasan. Dengan demikian, disiplin kerja tidak hanya berdampak pada peningkatan kualitas pelayanan, tetapi juga menjadi faktor penting dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai secara keseluruhan.

Salah satu aspek penting yang perlu mendapat perhatian dalam mendukung kinerja pegawai adalah terciptanya iklim organisasi yang kondusif. Lingkungan kerja yang positif dapat terbentuk apabila setiap pegawai menjalin hubungan emosional yang kuat, saling mendukung, dan mampu bekerja sama dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan. Sikap saling membantu, terutama terhadap rekan kerja yang belum memahami tugasnya, akan menciptakan semangat kolektif dan kerja tim yang solid. Dengan terbangunnya suasana kerja yang nyaman, aman, dan harmonis, pegawai akan lebih termotivasi dalam menjalankan tugasnya secara optimal. Hal ini secara langsung berdampak pada efektivitas penyelesaian pekerjaan serta peningkatan kualitas pelayanan kepada masyarakat, yang pada akhirnya mendukung tercapainya tujuan organisasi secara efisien dan tepat sasaran.

Di lingkungan Badan Perencanaan, Penelitian, dan Pembangunan Daerah (BP3D) Kabupaten Sigi, penempatan pegawai idealnya dilakukan berdasarkan ketentuan yang telah ditetapkan oleh pemerintah, terutama saat pegawai pertama kali diterima sebagai aparatur sipil negara. Penempatan seharusnya mempertimbangkan kesesuaian antara tugas yang diberikan dengan latar belakang pendidikan dan kompetensi pegawai. Namun, dalam praktiknya, masih ditemukan keputusan penempatan yang lebih didasarkan pada faktor kedekatan personal dengan pimpinan, tanpa memperhatikan kemampuan dan keahlian pegawai secara objektif.

Penempatan yang tidak tepat berpotensi menimbulkan ketidakpuasan kerja, rendahnya motivasi, serta penurunan kinerja pegawai. Oleh karena itu, pimpinan memiliki tanggung jawab strategis untuk memastikan bahwa setiap pegawai ditempatkan sesuai dengan bidang keahliannya, sehingga pelaksanaan tugas dapat berjalan secara efektif dan efisien. Penempatan

yang sesuai tidak hanya mendukung pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga meningkatkan kepuasan kerja serta mendorong semangat dan profesionalisme pegawai dalam menjalankan tugasnya.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, penulis memandang bahwa kompetensi, disiplin kerja, dan penempatan kerja merupakan faktor-faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja pegawai. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk mengangkat permasalahan tersebut ke dalam sebuah penelitian dengan judul: “Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan, Penelitian, dan Pembangunan Daerah (BP3D) Kabupaten Sigi.”

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi, disiplin kerja, dan penempatan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan, Penelitian, dan Pembangunan Daerah (BP3D) Kabupaten Sigi?
2. Apakah kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan, Penelitian, dan Pembangunan Daerah (BP3D) Kabupaten Sigi?
3. Apakah disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan, Penelitian, dan Pembangunan Daerah (BP3D) Kabupaten Sigi?
4. Apakah penempatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan, Penelitian, dan Pembangunan Daerah (BP3D) Kabupaten Sigi?

Landasan Teori

Kompetensi merupakan kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang didasarkan pada penguasaan keterampilan dan pengetahuan tertentu, serta

didukung oleh sikap kerja yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan tersebut (Wibowo, 2007:323). Selain itu, kompetensi juga mencakup kemampuan individu untuk mengaplikasikan dan mentransfer keterampilan serta pengetahuan tersebut ke dalam situasi baru, sehingga dapat memberikan manfaat yang optimal sesuai dengan kesepakatan bersama. Sedangkan menurut Dessler (2000:56), kompetensi didefinisikan sebagai sekumpulan karakteristik yang dapat diamati pada seseorang, meliputi pengetahuan, keterampilan, dan perilaku, yang berkontribusi dalam mencapai kinerja dan prestasi yang diharapkan.

Menurut Wibowo (2007:325), kompetensi menggambarkan aktivitas yang dilakukan oleh seseorang di tempat kerja pada berbagai tingkat jabatan, serta merinci standar yang berlaku pada masing-masing tingkatan tersebut. Kompetensi juga mengidentifikasi karakteristik, pengetahuan, dan keterampilan yang dibutuhkan oleh individu agar dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif, sehingga dapat memenuhi standar profesionalitas dalam pekerjaan. Selain itu, kompetensi mencakup berbagai aspek seperti pencatatan, manajemen kinerja, keterampilan teknis dan pengetahuan khusus, sikap kerja, komunikasi, penerapan kemampuan, serta pengembangan diri secara berkelanjutan.

Terdapat lima indikator utama dalam kompetensi, yaitu:

- a. **Motif.**
Merupakan dorongan internal yang terus-menerus dipikirkan atau diinginkan seseorang, yang menjadi alasan utama terjadinya suatu tindakan.
- b. **Sifat.**
Mengacu pada karakteristik fisik dan pola reaksi yang konsisten terhadap berbagai situasi atau informasi. Contohnya, kecepatan respons dan ketajaman penglihatan merupakan sifat penting yang dimiliki oleh seorang pilot tempur.
- c. **Konsep Diri.**
Meliputi sikap, nilai-nilai, dan citra diri seseorang. Keyakinan akan kemampuan diri sendiri untuk menghadapi berbagai situasi secara efektif, seperti rasa percaya diri, merupakan bagian dari konsep diri ini.

d. Pengetahuan.

Merupakan kumpulan informasi yang dimiliki seseorang dalam bidang tertentu. Pengetahuan adalah bentuk kompetensi yang kompleks, dan hasil tes pengetahuan terkadang kurang akurat dalam memprediksi kinerja kerja karena tidak selalu mencerminkan cara pengetahuan tersebut digunakan dalam praktik.

e. Keterampilan.

Adalah kemampuan untuk melaksanakan tugas-tugas fisik atau mental tertentu. Keterampilan ini termasuk kemampuan kognitif seperti berpikir analitis dan konseptual yang mendukung pelaksanaan tugas secara efektif.

Menurut Prijodarminto (2002:105-106), disiplin merupakan aturan atau ketentuan yang dibuat secara jelas dan harus disertai dengan sanksi bagi pelanggaran yang terjadi terhadap aturan tersebut. Disiplin juga dipahami sebagai suatu kondisi yang terbentuk melalui rangkaian perilaku yang mencerminkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, ketentraman, serta keteraturan dan ketertiban. Menurut Prijodarminto (2002:105-106), disiplin dapat diklasifikasikan menjadi tiga indikator utama, yaitu:

1. Disiplin Waktu.

Mengacu pada kepatuhan terhadap aturan terkait penggunaan waktu, seperti jam kerja, waktu istirahat, jadwal memulai dan mengakhiri rapat atau seminar, serta waktu pulang kantor.

2. Disiplin Administrasi.

Berkaitan dengan ketaatan dalam menjalankan atau tidak menjalankan aktivitas sesuai dengan peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

3. Disiplin Moral.

Merupakan sikap kedisiplinan yang berasal dari kesadaran hati dan niat untuk berusaha serta menyelesaikan tugas secara tepat waktu dan bertanggung jawab.

Menurut Sulistiyani dan Rosidah (2003:152), dalam proses penempatan pegawai terdapat beberapa persyaratan penting yang harus dipenuhi, yaitu:

a. Informasi Analisis Jabatan.

Berisi uraian tentang deskripsi pekerjaan, spesialisasi tugas, serta standar prestasi yang harus dipenuhi pada setiap posisi jabatan.

b. Rencana Sumber Daya Manusia.

Memberikan informasi kepada manajer mengenai ketersediaan lowongan pegawai di instansi terkait.

c. Keberhasilan Fungsi Rekrutmen.

Memastikan manajer memiliki kelompok calon pegawai yang memenuhi syarat untuk dipilih. Dalam rangka menempatkan pegawai yang lolos seleksi, manajer perlu mempertimbangkan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kelangsungan dan kontinuitas kerja pegawai tersebut.

Menurut Saydam (2007:115), terdapat beberapa indikator yang perlu diperhatikan dalam penempatan kerja pegawai, yaitu:

1. Prestasi Akademis

Prestasi akademis yang telah diperoleh oleh pegawai selama menjalani pendidikan menjadi salah satu pertimbangan penting. Dengan mengacu pada prestasi akademis tersebut, penempatan pegawai dapat dilakukan secara tepat sesuai dengan kemampuan dan pencapaian akademisnya.

2. Pengalaman Kerja

Pengalaman dalam melaksanakan pekerjaan sejenis sebelumnya juga menjadi faktor utama dalam penempatan pegawai. Semakin lama seseorang bekerja dalam bidang tertentu, maka semakin banyak pengalaman yang dimilikinya. Tingkat pengalaman yang tinggi cenderung menunjukkan bahwa pegawai tersebut memiliki keahlian dan kompetensi yang memadai dalam menjalankan tugasnya.

3. Kesehatan Fisik dan Mental

Faktor kesehatan fisik dan mental pegawai harus menjadi pertimbangan utama dalam proses penempatan kerja. Penempatan yang tidak sesuai dengan kondisi kesehatan dapat menimbulkan kerugian bagi organisasi. Oleh karena itu, tugas dan pekerjaan yang diberikan perlu disesuaikan dengan kondisi fisik dan mental pegawai yang bersangkutan agar dapat bekerja secara optimal.

4. Status Perkawinan
Status perkawinan pegawai juga dianggap penting sebagai salah satu bahan pertimbangan dalam penempatan kerja. Faktor ini tidak hanya berkaitan dengan aspek ketenagakerjaan, tetapi juga dapat mempengaruhi kesiapan dan stabilitas pegawai dalam menjalankan tugasnya.

5. Usia
Usia pegawai yang telah lolos seleksi menjadi faktor yang perlu diperhatikan dalam penempatan kerja. Pertimbangan ini bertujuan untuk menghindari potensi penurunan prestasi kerja yang mungkin terjadi akibat faktor usia yang tidak sesuai dengan tuntutan pekerjaan.

Mathis dan Jackson (2002:378) menjelaskan bahwa kinerja merupakan segala sesuatu yang dilakukan maupun yang tidak dilakukan oleh karyawan dalam menjalankan tugasnya. Kinerja ini mencerminkan sejauh mana kontribusi yang diberikan seorang karyawan terhadap organisasi. Kontribusi tersebut dapat diukur melalui beberapa indikator, antara lain:

1. Jumlah hasil kerja (kuantitas),
2. Mutu atau tingkat kesempurnaan hasil kerja (kualitas),
3. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan,
4. Tingkat kehadiran atau absensi di tempat kerja, serta
5. Sikap kooperatif dalam bekerja sama dengan rekan kerja maupun atasan.

Menurut Mathis dan Jackson (2002:379), kinerja dapat diukur melalui beberapa indikator utama sebagai berikut:

1. Kuantitas Kerja
Merujuk pada jumlah pekerjaan yang diselesaikan oleh karyawan dalam kurun waktu tertentu. Pengukuran dilakukan dengan membandingkan antara volume pekerjaan yang diharapkan (berdasarkan standar atau norma kerja) dengan hasil aktual yang dicapai oleh karyawan.
2. Kualitas Kerja
Fokus pada tingkat kesempurnaan atau mutu dari hasil pekerjaan yang dihasilkan. Indikator ini menilai seberapa baik pekerjaan dilakukan,

bukan hanya seberapa banyak.

3. Pemanfaatan Waktu

Menggambarkan seberapa efektif karyawan dalam menggunakan waktu kerja sesuai dengan kebijakan dan ketentuan organisasi. Efisiensi waktu menunjukkan kemampuan dalam mengatur dan menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu tanpa banyak pemborosan.

4. Tingkat Kehadiran

Kehadiran pegawai merupakan salah satu indikator penting dalam menilai kinerja. Asumsinya, jika tingkat kehadiran seorang pegawai berada di bawah standar yang telah ditetapkan, maka kontribusi pegawai tersebut terhadap organisasi menjadi kurang optimal. Ketidakhadiran yang tinggi dapat mengganggu kelancaran operasional dan mengurangi produktivitas kerja secara keseluruhan.

5. Kerja Sama

Kemampuan pegawai untuk bekerja sama dalam tim sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kinerja kolektif dapat meningkat apabila setiap individu terlibat aktif dalam proses kerja bersama. Pimpinan memiliki peran strategis dalam mendorong kerja sama melalui pemberian motivasi dan menciptakan iklim kerja yang mendukung kolaborasi.

Populasi, dan Teknik Penarikan Sampel

Dalam konteks penelitian ini, populasi yang dijadikan objek penelitian adalah seluruh pegawai pada Badan Perencanaan, Penelitian, dan Pembangunan Daerah (BP3D) Kabupaten Sigi, yang berjumlah 71 orang. Populasi tersebut terdiri dari 44 pegawai honorer dan 27 pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN). Sampel merupakan bagian dari populasi yang dipilih untuk mewakili keseluruhan populasi dalam suatu penelitian. Selanjutnya menurut Ningsih et al. (2022), sampel adalah sebagian dari populasi yang digunakan untuk merepresentasikan karakteristik populasi secara menyeluruh. Dalam penelitian ini, penentuan jumlah sampel dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin, sehingga diperoleh sebanyak 61 responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian.

Uji Asumsi Klasik

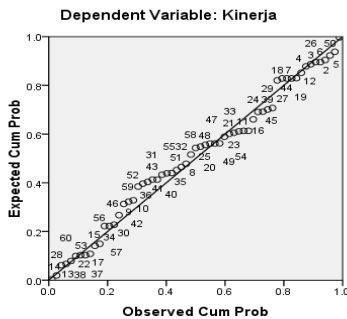
Sebelum melakukan analisis regresi, terdapat beberapa uji asumsi klasik yang perlu dilakukan guna memastikan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi syarat statistik dan menghasilkan estimasi yang tidak bias, efisien, dan konsisten.

Uji Normalitas

Bertujuan untuk mengetahui apakah data residual berdistribusi normal. Normalitas residual merupakan salah satu syarat utama dalam regresi linier klasik. Uji Normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data residual dalam model regresi berdistribusi normal. Salah satu metode yang umum digunakan adalah melalui analisis grafik, yaitu dengan melihat pola penyebaran titik-titik pada plot normal probability (normal P-P plot). Grafik ini membandingkan distribusi kumulatif residual dengan distribusi normal standar. Distribusi residual dikatakan normal apabila titik-titik data menyebar secara simetris di sekitar garis diagonal dan membentuk pola. Distribusi yang normal tidak menunjukkan penyimpangan ke arah kiri (negatif) atau kanan (positif).

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan program statistik untuk mengetahui apakah data residual terdistribusi secara normal. Salah satu metode yang digunakan adalah analisis grafik Normal Probability Plot (P-P Plot). Adapun hasil uji normalitas dapat dilihat pada gambar berikut:

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



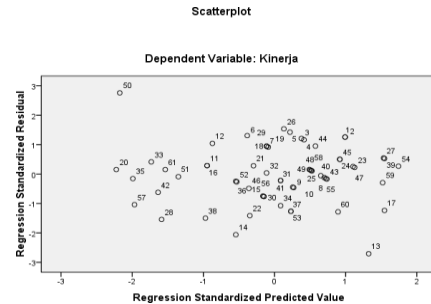
Gambar 1. Uji Normalitas

Berdasarkan gambar tersebut, terlihat bahwa titik-titik residual menyebar secara mendekati garis diagonal dan mengikuti pola

arah garis tersebut, sehingga dapat disimpulkan bahwa residual dalam model regresi ini berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas terpenuhi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji ini dilakukan untuk melihat apakah terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada setiap nilai pengamatan. Model regresi yang baik seharusnya tidak mengandung heteroskedastisitas. Menurut Latoki et al. (2023), model regresi yang baik adalah model yang tidak mengandung gejala heteroskedastisitas, yakni kondisi di mana varians residual tidak konstan di seluruh rentang data. Untuk menguji apakah terdapat heteroskedastisitas, salah satu metode yang digunakan adalah analisis visual melalui scatterplot (grafik sebar) antara residual dan nilai prediksi (ZPRED). Dalam uji ini, indikasi tidak adanya heteroskedastisitas terlihat apabila titik-titik data menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu (seperti garis, kurva, atau kipas), serta tersebar merata di atas dan di bawah garis nol pada sumbu Y.



Gambar 2. Uji Heterokedastisitas

Hasil grafik scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik residual tersebar secara acak, tanpa membentuk pola tertentu yang jelas, serta terdistribusi baik di atas maupun di bawah garis nol pada sumbu Y. Pola penyebaran ini mengindikasikan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi. Dengan demikian, berdasarkan hasil tersebut, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dianggap memenuhi asumsi homoskedastisitas, sehingga layak digunakan untuk menguji pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen, yaitu kinerja pegawai.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur pengaruh variabel kompetensi, disiplin kerja, dan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Penelitian dan Pembangunan Daerah (BP3D) Kabupaten Sigi. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan, diperoleh temuan sebagai berikut:

Tabel 1
Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda
Faktor Terikat = Kinerja (Y)

Variabel	(Beta)	t _{-hit}	Sig.t
(Constant)	.687	1.883	.065
Kompetensi	.264	2.434	.018
Disiplin Kerja	.242	2.388	.020
Penempatan Kerja	.435	4.185	.000
n = 61			
Konstanta = 0.687			
Koefesien Korelasi (R) = 0.804			
Koefisien Determinasi (R ²) = 0.647			
F-Statistik = 34.772			
Sig.F = 0,000			

Sumber: Olah Data

Berdasarkan hasil pengujian regresi linear berganda tersebut, dapat disusun persamaan regresi berganda yang menggambarkan pengaruh kompetensi, disiplin kerja, dan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Penelitian dan Pembangunan Daerah (BP3D) Kabupaten Sigi, yaitu sebagai berikut:

$$Y = 0,687 + 0,264 X_1 + 0,242 X_2 + 0,435 X_3$$

Hasil pengujian menunjukkan nilai konstanta sebesar 0,687, yang berarti bahwa kinerja pegawai Badan Perencanaan Penelitian dan Pembangunan Daerah (BP3D) Kabupaten Sigi tanpa pengaruh variabel independen (kompetensi, disiplin kerja, dan penempatan kerja) berada pada nilai dasar tersebut. Dengan kata lain, nilai kinerja dasar pegawai sebelum variabel-variabel tersebut diperhitungkan adalah sebesar 0,687.

Penjelasan ini menunjukkan bahwa apabila variabel kompetensi, disiplin kerja, dan penempatan kerja diterapkan secara optimal, maka kinerja pegawai cenderung mengalami peningkatan. Implementasi ketiga

variabel tersebut secara efektif di lingkungan kerja akan mendorong produktivitas pegawai serta mendukung peningkatan kinerja secara keseluruhan.

Selanjutnya, koefisien regresi untuk variabel kompetensi (X₁) sebesar 0,264 menunjukkan adanya pengaruh positif antara kompetensi dengan kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa semakin baik kompetensi yang dimiliki pegawai, maka kinerja pegawai cenderung mengalami peningkatan. Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X₂) sebesar 0,242 mengindikasikan pengaruh positif antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai. Artinya, apabila pegawai menjalankan pekerjaannya dengan disiplin yang tinggi, maka kinerja pegawai akan meningkat. Sedangkan koefisien regresi variabel penempatan kerja (X₃) sebesar 0,435 menandakan pengaruh positif yang kuat antara penempatan kerja dengan kinerja pegawai. Dengan kata lain, apabila pegawai ditempatkan sesuai dengan kemampuan dan keahliannya, maka kinerja pegawai akan meningkat secara signifikan.

Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,804 menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara ketiga variabel bebas, yaitu kompetensi, disiplin kerja, dan penempatan kerja, terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Penelitian dan Pembangunan Daerah (BP3D) Kabupaten Sigi. Dengan kata lain, variabel-variabel independen tersebut secara bersama-sama memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap variabel dependen, yaitu kinerja pegawai.

Selanjutnya nilai R Square atau koefisien determinasi (R²) dalam penelitian ini sebesar 0,647, yang berarti bahwa variabel kompetensi, disiplin kerja, dan penempatan kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan sebesar 64,7% variasi atau perubahan pada kinerja pegawai Badan Perencanaan Penelitian dan Pembangunan Daerah (BP3D) Kabupaten Sigi. Sedangkan sebesar 35,3% variasi kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi, disiplin kerja, dan penempatan kerja secara serempak

berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Penelitian dan Pembangunan Daerah (BP3D) Kabupaten Sigi. Hal ini membuktikan bahwa ketiga variabel independen tersebut secara bersama-sama memiliki kontribusi yang nyata dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa kompetensi, disiplin kerja, dan penempatan kerja berpengaruh serempak terhadap kinerja pegawai BP3D Kabupaten Sigi diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa:

1. Kompetensi, disiplin kerja, dan penempatan kerja secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Penelitian dan Pembangunan Daerah (BP3D) Kabupaten Sigi. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan ketiga faktor tersebut akan berdampak positif pada peningkatan kinerja pegawai di instansi tersebut.
2. Kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Penelitian dan Pembangunan Daerah (BP3D) Kabupaten Sigi. Artinya, semakin baik kompetensi pegawai, maka kinerja yang dihasilkan juga akan semakin meningkat.
3. Disiplin kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BP3D Kabupaten Sigi. Tingkat kedisiplinan yang tinggi akan mendorong pegawai untuk menyelesaikan tugas dengan lebih baik dan tepat waktu sehingga kinerja secara keseluruhan menjadi lebih optimal.
4. Penempatan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BP3D Kabupaten Sigi. Penempatan pegawai sesuai dengan kemampuan dan keahlian mereka akan meningkatkan kepuasan kerja dan efektivitas dalam menjalankan tugas, sehingga berdampak positif pada kinerja.

Saran-Saran

1. Bagi Pemerintah/BP3D Kabupaten Sigi. Pegawai diharapkan terus meningkatkan kompetensi kerja dengan mengikuti

berbagai pelatihan dan pengembangan kemampuan agar mampu menghadapi setiap tantangan dan perubahan dalam tugasnya sehingga kinerja pegawai dapat terus meningkat.

2. Bagi Pegawai. Pegawai harus meningkatkan disiplin kerja dengan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan menjaga konsistensi dalam memberikan pelayanan prima. Hal ini penting untuk memberikan kepuasan maksimal kepada masyarakat atas pelayanan yang diterima.
3. Pimpinan hendaknya menempatkan pegawai sesuai dengan kemampuan dan keahliannya agar pegawai dapat bekerja secara optimal, datang tepat waktu, dan menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.
4. Pimpinan perlu memberikan penghargaan dan apresiasi kepada pegawai yang menunjukkan prestasi kerja yang baik sebagai motivasi untuk meningkatkan semangat kerja dan kinerja pegawai secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, G., 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Mathis and Jackson, 2002. *Human and Employment*. Terjemahan Anas Setyaningsih. BPFE-UGM Yogyakarta.
- Prijodarminto, Soengeng, 2002. *Disiplin Kiat Menuju Sukses*. Pradnya Paramita. Jakarta.
- Saydam Gozali 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Suatu pendekatan mikro. Jakarta: Djambaran.
- Sugiyono, 2009, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung, Alfabet
- _____, 2010, *Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif* Bandung, Alfabet.
- Sulistiyani dan Rosidah, 2003. *Pengembangan Manusia dan Pegawai Swasta*. Mandar Madju, Bandung.
- Supranto J. 2001. *Statistik Teori dan Aplikasi*. Edisi ke 6. Jakarta: Erlangga.
- Wibowo, 2007. *Manajemen Kinerja*. PT. Grafindo Persada. Jakarta.
- Latoki, L., Marjun, M., Kamal, K., Salim, F. U., Idrus, A. A., & Esianta, E. (2023). *Pengaruh Citra Perusahaan, Kualitas*

Layanan Dan Kepercayaan
Konsumen Terhadap Kepuasan
Konsumen Berbelanja Di Hypermart
Palu Grand Mall Kota Palu. *Jurnal
Ekonomi Trend*, 11(1), Article 1.
<https://doi.org/10.31970/trend.v1i1.273>

Ningsih, N., Rahman, A., Yasin, M.,
Djalambang, Z. J., Salim, F. U.,
Kamal, K., & Wahab, A. (2022).
PENGARUH HUMAN CAPITAL
DAN EMOTIONAL CAPITAL
TERHADAP KINERJA PEGAWAI
KANTOR BUPATI KABUPATEN
MAMUJU UTARA. *Jurnal
Ekonomi Trend*, 10(2), Article 2.
<https://doi.org/10.31970/trend.v10i2.249>