

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

**Abdul Wahab<sup>1</sup>, Muhammad Yasin<sup>1</sup>, Abd. Rahman<sup>1</sup>  
Megawaty Sangkota<sup>1</sup>, Thalhah Al Idrus<sup>1</sup>  
Muh Fadlikal<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>(Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Alkhairaat)

<sup>2</sup>(Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Alkhairaat)

### **ABSTRAK**

Penelitian ini mengungkapkan pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Penelitian dan Pembangunan Daerah (BP3D) Kabupaten Sigi. Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini Untuk mengetahui pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Penelitian dan Pembangunan Daerah (BP3D) Kabupaten Sigi. Metode yang digunakan Peneliti bersifat Deskriptif dengan alat bantu koesioner terhadap 61 responden. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Multiple atau koefisien korelasi (R) adalah hubungan antara ketiga variabel bebas kompetensi, disiplin kerja dan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Penelitian dan Pembangunan Daerah (BP3D) Kabupaten Sigi sebesar 0,804 artinya hubungan variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) adalah sangat kuat. R Square atau koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) adalah melihat pengaruh antara variabel kompetensi, disiplin kerja dan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Penelitian dan Pembangunan Daerah (BP3D) Kabupaten Sigi sebesar 0,647 atau 64,7% artinya pengaruh variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) sebesar 64,7% sedangkan sisanya 35,3% adalah pengaruh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

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

### **LATAR BELAKANG**

Dewasa ini, tuntutan masyarakat terhadap peningkatan kualitas pelayanan publik dari pemerintah semakin meningkat. Masyarakat berharap proses pelayanan yang diberikan oleh pemerintah dapat dengan lebih mudah, sederhana, lancar, cepat, tepat, ramah, terdapat kepastian, dan kejelasan prosedur serta persyaratan pelayanan yang memenuhi aturan. Pelayanan publik oleh aparatur pemerintah masih dijumpai kelemahan dan proses pelayanan yang lambat. Hal ini ditandai dengan masih adanya berbagai keluhan masyarakat yang disampaikan melalui media massa, sehingga dapat menimbulkan citra yang kurang baik terhadap aparatur pemerintah. Pengukuran

keberhasilan maupun kegagalan dari instansi pemerintah dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sulit untuk dilakukan secara obyektif, kesulitan ini akibat belum pernah disusunnya secara jelas suatu sistem pengukuran kinerja yang dapat menginformasikan tingkat keberhasilan suatu organisasi.

Badan Perencanaan Penelitian dan Pembangunan Daerah (BP3D) Kabupaten Sigi mempunyai tugas menyelenggarakan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang perencanaan dan penunjang urusan pemerintahan bidang penelitian dan pengembangan daerah. Bidang penelitian dan pengembangan melakukan perencanaan, melaksanakan, mengkoordinasikan dan

mengendalikan kegiatan, perumusan, pelaksanaan pengawasan, evaluasi dan pelaporan dibidang penelitian dan pengembangan ekonomi dan pemerintahan serta pembangunan, inovasi dan teknologi di daerah Kabupaten Sigi.

Badan Perencanaan Penelitian dan Pembangunan Daerah (BP3D) Kabupaten Sigi merupakan unsur penunjang Pemerintah di bidang Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan yang dipimpin oleh Kepala Badan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah mempunyai tugas merumuskan, mengkoordinasikan dan menetapkan kebijakan daerah di bidang perencanaan, penelitian dan pengendalian daerah serta telah melakukan berbagai upaya peningkatan sumber daya manusia dengan melakukan berbagai pelatihan-pelatihan sesuai kebutuhan bidang kerja pegawai, serta pegawai dituntut untuk meningkatkan kompetensinya dengan melanjutkan pendidikan ke jenjang lebih tinggi guna untuk meningkatkan kualitas kompetensi kerja pegawai serta menjamin terciptanya profesionalisme kerja pegawai. Dengan terjadinya peningkatan kompetensi pegawai dalam melaksanakan tugas pelayanan dan dapat pula terjadi peningkatan pengalaman kerja guna mendukung tercapainya tujuan tujuan program kerja secara efektif dan efisien.

Selain peningkatan kompetensi tentunya pegawai harus pula meningkatkan disiplin kerjanya dengan datang dan pulang kerja sesuai waktu kerja yang ditetapkan, menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu kerja pelayanan yang ditentukan, memberikan pelayanan yang ramah dan sopan kepada masyarakat maka pelayanan yang diberikan akan terlaksana dengan baik dan masyarakat akan merasa senang dengan pelayanan yang dilakukan oleh pegawai. Disiplin kerja yang tinggi akan melatih pegawai lebih bertanggungjawab atas tugas yang diberikan pimpinan serta dapat mendukung tercapainya peningkatan kinerja pegawai. Hal penting

juga yang harus diperhatikan tentunya iklim organisasi dimana pegawai harus menciptakan nuansa kerja yang baik dimana setiap pegawai harus memiliki ikatan emosional yang kuat agar terjalin hubungan kerja yang baik, saling mendukung antara sesama pegawai serta memberikan bantuan bagi pegawai yang belum memahami pekerjaan yang diberikan pimpinan sehingga tugas kerja akan bisa dikerjakan secara bersama-sama, nuansa tempat kerja nyaman dan aman bagi pekerja dan pastinya setiap tugas kerja yang diberikan pimpinan akan diselesaikan dengan efektif serta terjadi peningkatan pelayanan kerja bagi masyarakat sesuai tujuan kerja yang direncanakan.

Pada Badan Perencanaan Penelitian dan Pembangunan Daerah (BP3D) Kabupaten Sigi untuk penempatan kerja pegawai harusnya diatur sesuai aturan yang ditetapkan pemerintah saat pegawai tersebut di terima sebagai pegawai instansi pemerintah dimana pegawai harus bekerja sesuai dengan disiplin ilmunya namun kadang kala pimpinan masih menempatkan pegawai sesuai kedekatan dengan pimpinan tanpa mempertimbangkan kemampuan dan keahlian pegawai tersebut. Jika penempatan pegawai tidak diatur dengan baik tentunya hal ini akan menimbulkan kurang puasnya pegawai atas tugas kerjanya dan dapat pula menurunkan kinerja pegawai. Pimpinan harus mampu menempatkan pegawai dengan baik agar pencapaian tujuan pelaksanaan kerja dapat berjalan efektif sesuai tujuannya. Penempatan kerja pegawai menjadi hal penting dalam peningkatan kinerja serta pegawai akan merasa puas dan memiliki semangat kerja yang tinggi jika ditempatkan sesuai kemampuan dan keahliannya.

Berdasarkan latarbelakang di atas maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Penelitian dan Pembangunan Daerah (BP3D) Kabupaten Sigi”.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah:

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

### **Landasan Teori**

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut, (Wibowo, 2007; 323). Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat memuaskan ditempat kerja, termasuk diantaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru dan meningkatkan manfaat yang disepakati. Dessler (2000; 56) mendefinisikan kompetensi sebagai karakteristik dari seseorang yang dapat diperlihatkan, yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan perilaku, yang dapat menghasilkan kinerja dan prestasi.

Menurut (Wibowo, 2007; 325), kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan orang di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik,

pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan oleh individual yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja, dan mencakup semua aspek catatan, manajemen kinerja, keterampilan dan pengetahuan tertentu, sikap, komunikasi, aplikasi, dan pengembangan. Terdapat lima indikator kompetensi, yaitu sebagai berikut:

- a. Motif adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan.
- b. Sifat adalah karakteristik fisik dan respon yang konsisten terhadap situasi atau informasi. Kecepatan reaksi dan ketajaman mata merupakan ciri fisik kompetensi seorang pilot tempur.
- c. Konsep diri sendiri adalah sikap, nilai-nilai, atau citra diri seseorang. Percaya diri merupakan keyakinan orang bahwa mereka dapat efektif dalam hampir setiap situasi adalah bagian dari konsep diri orang.
- d. Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik. Pengetahuan adalah kompetensi yang kompleks. Skor pada tes pengetahuan sering gagal memprediksi prestasi kerja karena gagal mengukur pengetahuan dan keterampilan dengan cara yang sebenarnya dipergunakan dalam pekerjaan.
- e. Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berpikir analitis dan konseptual.

Prijodarminto (2002; 105-106) mengemukakan disiplin yakni ketentuan berupa peraturan-peraturan yang secara eksplisit perlu juga mencakup sanksi-sanksi yang diterima jika terjadi pelanggaran terhadap ketentuan-ketentuan tersebut. Disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, ketentraman,

keteraturan dan ketertiban. Selanjutnya Prijodarminto (2002; 105-106), membagi disiplin menjadi 3 (tiga) indikator yaitu:

1. Disiplin waktu  
Disiplin waktu yaitu unsur waktu yang telah ditetapkan meliputi jam kerja, jam istirahat, jam memulai dan menutup rapat atau seminar, jam pulang kantor dan lain-lain.
2. Disiplin administrasi  
Disiplin administrasi adalah disiplin untuk mengerjakan atau tidak mengerjakan seperti yang tertulis dalam aturan atau kaidah yang telah ditetapkan sebelumnya.
3. Disiplin moral  
Disiplin moral adalah disiplin yang keluar dari hati untuk berusaha dan menepati atau menyelesaikan suatu pekerjaan.

Menurut Sulistiyani & Rosidah (2003; 152) ada beberapa persyaratan penting yang harus dipenuhi dalam rangka penempatan pegawai, adapun persyaratan yang harus dipenuhi tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Informasi analisis jabatan yang memberikan deskripsi jabatan, spesialisasi jabatan dan standar prestasi yang seharusnya ada dalam setiap jabatan tersebut.
- b. Rencana-rencana Sumber Daya Manusia yang akan memberikan manajer tentang tersedia tidaknya lowongan pegawai suatu instansi.
- c. Keberhasilan fungsi rekrutmen yang akan menjamin manajer bahwa tersedia sekelompok orang yang akan dipilih. Dalam rangka menempatkan pegawai yang lulus dalam seleksi yang akan dilaksanakan, maka manajer tersebut harus mempertimbangkan beberapa faktor yang memungkinkan dan berpengaruh terhadap kon tinuitas bekerja.

Menurut Saydam (2007; 115) adapun indikator penempatan kerja pegawai yaitu:

1. Prestasi Akademis

Prestasi akademis yang telah dicapai oleh pegawai yang bersangkutan selama mengikuti jenjang pendidikan harus mendapatkan pertimbangan. Dengan mempertimbangkan faktor prestasi akademis, maka dapat ditetapkan di mana pegawai yang bersangkutan akan ditempatkan sesuai dengan prestasi akademisnya.

2. Pengalaman  
Pengalaman bekerja pada pekerjaan yang sejenis yang telah dialami sebelumnya perlu mendapatkan pertimbangan dalam rangka penempatan pegawai tersebut. Hal tersebut berdasarkan pada kenyataan yang menunjukkan bahwa makin lama bekerja maka makin banyak pengalaman yang dimiliki oleh pegawai yang bersangkutan. Banyaknya pengalaman bekerja memberikan kecenderungan bahwa pegawai yang bersangkutan memiliki keahlian dan pengalaman yang relatif tinggi.
3. Kesehatan Fisik dan Mental  
Dalam menempatkan pegawai faktor fisik dan mental perlu dipertimbangkan karena tanpa pertimbangan yang matang maka hal-hal yang bakal merugikan perusahaan tidak menutup kemungkinan akan terjadi. Penempatan pegawai pada tugas dan pekerjaan tertentu harus disesuaikan dengan kondisi fisik dan mental pegawai yang bersangkutan.
4. Status Perkawinan  
Mengenai status perkawinan pegawai adalah merupakan hal yang sangat penting, selain untuk kepentingan ketenaga kerjaan juga sebagai bahan pertimbangan dalam penempatan pegawai.
5. Usia  
Dalam rangka menempatkan pegawai, faktor usia pada diri pegawai yang lulus dalam seleksi perlu mendapatkan pertimbangan. Hal tersebut dimaksudkan untuk menghindari

rendahnya prestasi kerja pegawai yang bersangkutan

Mathis dan Jackson (2002; 378) mendefinisikan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk (1) kuantitas keluaran, (2) kualitas keluaran, (3) jangka waktu keluaran, (4) kehadiran di tempat kerja, (5) sikap kooperatif.

Menurut Mathis dan Jackson (2002; 379) indikator kinerja adalah:

1. Kuantitas Kerja

Standar ini dilakukan dengan cara membandingkan antara besarnya volume kerja yang seharusnya (standar kerja norma) dengan kemampuan sebenarnya.

2. Kualitas Kerja

Standar ini menekankan pada mutu kerja yang dihasilkan dibandingkan volume kerja.

3. Pemanfaatan Waktu

Yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan.

4. Tingkat Kehadiran

Asumsi yang digunakan dalam standar ini adalah jika kehadiran pegawai di bawah standar kerja yang ditetapkan maka pegawai tersebut tidak akan mampu memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan.

5. Kerjasama

Keterlibatan seluruh pegawai dalam mencapai target yang ditetapkan akan mempengaruhi keberhasilan bagian yang diawasi. Kerjasama antara pegawai dapat ditingkatkan apabila pimpinan mampu memotivasi pegawai dengan baik

### **Populasi, dan Teknik Penarikan Sampel Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh

peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010; 115). Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2010;116). Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh pegawai Badan Perencanaan Penelitian dan Pembangunan Daerah (BP3D) Kabupaten Sigi berjumlah 71 orang pegawai yang terdiri dari 44 pegawai honorer dan 27 pegawai ASN.

Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti. “Sampel adalah sebagian dari populasi untuk mewakili seluruh populasi” (Ningsih et al., 2022). Sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan rumus slovin maka jumlahnya 61 responden.

### **Uji Asumsi Klasik**

Sebelum melakukan analisis regresi, agar perkiraan menjadi tidak bias, maka dilakukan beberapa uji asumsi klasik yang harus dipenuhi:

### **Uji Normalitas**

Tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi berdistribusi normal. Uji normalitas dapat dilakukan dengan analisis gambar dilihat dari titik-titik yang menyebar disekitar garis diagonal yakni distribusi data dengan bentuk lonceng dan distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan.

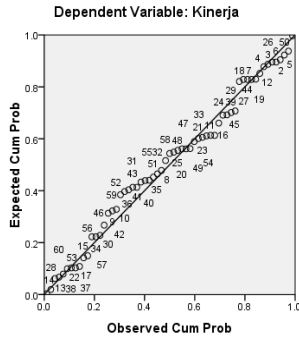
Adapun dasar pengambilan keputusan adalah:

1. Jika data tersebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika menyebar jauh dari diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.



Dengan bantuan program statistik. Adapun hasil dari uji normalitas dapat di lihat pada gambar berikut ini:

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

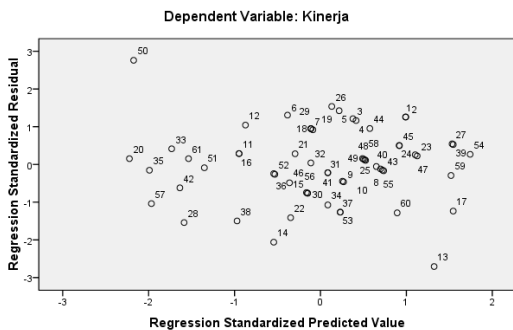


Gambar 1: Pengujian normalitas P-P Plot Hasil uji normalitas pada gambar 1, di atas menunjukkan bahwa titik-titik bersandar pada garis diagonal artinya menunjukkan pengaruh positif sehingga instrument penelitian ini layak untuk dilakukan atau dengan kata lain berdistribusi secara normal (Sugiyono, 2010).

**Uji Heteroskedastisitas**

Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi Heteroskedastisitas (Latoki et al., 2023). Untuk menguji Heteroskedastisitas dilakukan dengan analisis gambar. Melalui analisis gambar suatu model regresi dianggap tidak terjadi Heteroskedastisitas jika titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y.

Scatterplot



Gambar 2: Pengujian Heteroskedastisitas scatterplot.

Gambar 2 memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak dan tidak suatu pola tertentu yang jelas serta baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi Heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk mengetahui kinerja pegawai berdasarkan masukkan variabel independennya (Sugiyono, 2010).

**Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel kompetensi, disiplin kerja dan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Penelitian dan Pembangunan Daerah (BP3D) Kabupaten Sigi berdasarkan pengujian diperoleh hasil 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  
 Koefisien Korelasi (R) = 0.804  
 Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) = 0.647  
 F-Statistik = 34.772  
 Sig.F = 0,000

Sumber: Lampiran

Dari hasil pengujian dengan menggunakan regresi linier berganda di atas, maka dapat disusun persamaan regresi berganda dari pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Penelitian dan Pembangunan Daerah (BP3D) Kabupaten Sigi yaitu:

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

Hasil pengujian di atas menunjukkan, di mana nilai konstanta 0,687 yang berarti bahwa kinerja pegawai Badan Perencanaan Penelitian dan Pembangunan Daerah (BP3D) Kabupaten Sigi sebelum adanya variabel

independen adalah sebesar -0,209. Hal ini menunjukkan kinerja pegawai akan mengalami peningkatan jika variabel kompetensi, disiplin kerja dan penempatan kerja diterapkan dengan baik di kantor sehingga pegawai akan lebih produktif dan pasti dapat meningkatkan kinerjanya.

Selanjutnya koefisien regresi variabel kompetensi ( $X_1$ ) sebesar 0,264 memberikan arti terdapat pengaruh positif antara kompetensi dengan kinerja pegawai artinya jika pegawai memiliki kompetensi kerja yang baik maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan. Koefisien regresi variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) dengan koefisien regresi sebesar 0,242 memberikan arti terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai artinya memberikan arti jika pegawai bekerja secara disiplin maka kinerja pegawai akan meningkat. Koefisien regresi variabel penempatan kerja ( $X_3$ ) dengan koefisien regresi sebesar 0,435 memberikan arti terdapat pengaruh positif antara penempatan kerja dengan kinerja pegawai artinya jika pegawai ditempatkan sesuai kemampuan dan keahliannya maka kinerja pegawai akan meningkat.

Multiple atau koefisien korelasi ( $R$ ) adalah hubungan antara ketiga variabel bebas kompetensi, disiplin kerja dan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Penelitian dan Pembangunan Daerah (BP3D) Kabupaten Sigi sebesar 0,804 artinya hubungan variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) adalah sangat kuat.

R Square atau koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah melihat pengaruh antara variabel kompetensi, disiplin kerja dan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Penelitian dan Pembangunan Daerah (BP3D) Kabupaten Sigi sebesar 0,647 atau 64,7% artinya pengaruh variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) sebesar 64,7% sedangkan sisanya 35,3% adalah pengaruh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## PEMBAHASAN

Hasil pembuktian hipotesis dalam penelitian ini pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan penempatan kerja berpengaruh serempak terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Penelitian dan Pembangunan Daerah (BP3D) Kabupaten Sigi. memberikan pembuktian bahwa ketiga variabel independen yaitu kompetensi, disiplin kerja dan penempatan kerja berpengaruh serempak terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Penelitian dan Pembangunan Daerah (BP3D) Kabupaten Sigi. Dengan demikian dinyatakan bahwa hipotesis mengenai pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan penempatan kerja berpengaruh serempak terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Penelitian dan Pembangunan Daerah (BP3D) Kabupaten Sigi **dapat diterima**.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Kompetensi, disiplin kerja dan penempatan kerja berpengaruh serempak terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Penelitian dan Pembangunan Daerah (BP3D) Kabupaten Sigi.
2. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Penelitian dan Pembangunan Daerah (BP3D) Kabupaten Sigi.
3. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Penelitian dan Pembangunan Daerah (BP3D) Kabupaten Sigi.
4. Penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Penelitian dan Pembangunan Daerah (BP3D) Kabupaten Sigi.

### Saran-Saran

Berdasarkan kesimpulan yang di ambil, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan, penelitian ini diharapkan Pegawai harus terus meningkatkan kemampuan kerjanya dengan mengikuti berbagai pelatihan peningkatan kompetensinya sehingga dapat menghadapi setiap tantangan perubahan kinerja pegawai.
2. Pegawai harus mampu meningkatkan disiplin kerja pegawai dengan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu agar terus meningkatkan pelayanan prima guna memberikan kepuasan pada masyarakat atas pelayanan yang diberikan.
3. Pegawai harus terus bekerja dengan baik serta ditempatkan sesuai kemampuan dan keahliannya sehingga dapat bekerja datang baik dan tepat waktu dalam menyelesaikan setiap pekerjaan sesuai waktu kerja yang telah ditentukan pimpinan.
4. Pegawai harus memberikan penghargaan bagi pegawai yang memiliki prestasi kerja di kantor.

### DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, G., 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Mathis and Jackson, 2002. *Human and Employmanet*. Terjemahan Anas Setyaningsih. BPFE-UGM Yogyakarta.
- Prijodarminto, Soegeng, 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.v11i1.273>
- Ningsih, N., Rahman, A., Yasin, M., Djalang, 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>