

PENGARUH KOMPETENSI, PENEMPATAN KERJA DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN KENDARI BARAT

Ambar Sari Wulele¹, Nasrul², Asraf³

^{1, 2, 3}STIE Enam Enam Kendari, Jl. Bunga Kamboja No 79, Sulawesi Tenggara, Indonesia
Email: ambrsariwulele@gmail.com

Article History

Received: 02-06-2024

Revision: 07-06-2024

Accepted: 08-06-2024

Published: 09-06-2024

Abstract. The strategic role of human resources in organizations has received great attention in today's era of globalization. The West Kendari Sub-district Office faces significant challenges related to competency, job placement, and human resource development that affect employee performance. This study aims to fill the knowledge gap by exploring the combined effect of the three variables on employee performance. The method used was a quantitative survey with a sample size of 33 respondents. The results showed that employee competence has the greatest influence on performance, followed by human resource development and job placement. Human resource development is proven to make a significant contribution in improving employee performance through continuous training programs. The combination of these three variables showed a greater influence than the influence of each variable separately, indicating the importance of an integrated and holistic approach to human resource management. This study provides empirical evidence that investment in the development of employee competencies and skills as well as proper placement is critical to achieving optimal performance. and ensure employee placement in accordance with employee expertise to improve performance.

Keywords: Competencies, Employee Performance, Human Resource Development, Job Placement

Abstrak. Peranan strategis sumber daya manusia dalam organisasi telah mendapatkan perhatian besar pada era globalisasi dewasa ini. Kantor Kecamatan Kendari Barat menghadapi tantangan signifikan terkait dengan kompetensi, penempatan kerja, dan pengembangan sumber daya manusia yang mempengaruhi kinerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan pengetahuan dengan mengeksplorasi pengaruh gabungan dari ketiga variabel tersebut terhadap kinerja pegawai. Metode yang digunakan adalah survei kuantitatif dengan jumlah sampel 33 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi pegawai memiliki pengaruh terbesar terhadap kinerja, diikuti oleh pengembangan sumber daya manusia dan penempatan kerja. Pengembangan sumber daya manusia terbukti memberikan kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui program pelatihan yang berkelanjutan. Kombinasi dari ketiga variabel ini menunjukkan pengaruh yang lebih besar dibandingkan pengaruh masing-masing variabel secara terpisah, mengindikasikan pentingnya pendekatan manajemen sumber daya manusia yang terintegrasi dan holistik. Penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa investasi dalam pengembangan kompetensi dan keterampilan pegawai serta penempatan yang tepat sangat penting untuk mencapai kinerja yang optimal.

Kata Kunci: Kompetensi, Kinerja Pegawai, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Penempatan Kerja

How to Cite: Wulele, A. S., Nasrul., & Asraf. (2024). Pengaruh Kompetensi, Penempatan Kerja dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Kendari Barat. *Indo-Fintech Intellectuals: Journal of Economics and Business*, 4 (2), 179-191. <http://doi.org/10.54373/ifiheb.v4i2.1214>

PENDAHULUAN

Peranan strategis sumber daya manusia dalam organisasi telah mendapatkan perhatian besar pada era globalisasi dewasa ini (Ramdani, 2023). Pada tingkat makro, "human capital" merupakan faktor utama pertumbuhan ekonomi makro, sedangkan pada tingkat mikro, human capital berfungsi sebagai sumber daya utama untuk keunggulan bersaing yang berkelanjutan bagi organisasi, baik negeri maupun swasta (Nursaid et al., 2021). Pengelolaan sumber daya manusia yang baik dapat menghasilkan kinerja optimal yang mendukung pengembangan organisasi (Arifuddin, 2022). Hal ini menekankan perlunya proses yang terintegrasi dalam berbagai dimensi, seperti kepemimpinan, partisipasi pegawai dalam pengambilan keputusan, dan kondisi kerja (Ramdani, 2023). Perhatian terhadap sumber daya manusia sebagai aset strategis menjadi sangat penting dalam mencapai visi dan misi organisasi.

Kantor Kecamatan Kendari Barat merupakan salah satu instansi pemerintahan yang memiliki peran penting dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Namun, tantangan dalam pengelolaan sumber daya manusia di instansi ini masih cukup signifikan. Berdasarkan pengamatan, kompetensi pegawai di Kantor Kecamatan Kendari Barat belum optimal, yang tercermin dari kinerja yang tidak sesuai harapan. Fenomena ini ditunjukkan oleh seringnya terjadi keterlambatan dalam penyelesaian berkas, pegawai yang tidak berada di tempat kerja saat dibutuhkan, dan pelayanan yang lambat. Hal ini menunjukkan adanya masalah dalam penempatan kerja dan pengembangan sumber daya manusia yang memerlukan perhatian khusus.

Masalah ini penting karena kompetensi dan pengembangan pegawai sangat berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan kompetensi dan keterampilan yang dimiliki dapat menyebabkan penurunan produktivitas dan kualitas pelayanan. Pegawai yang tidak merasa termotivasi dan tidak mendapatkan pelatihan yang memadai cenderung menunjukkan kinerja yang rendah. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi melalui pelatihan dan penempatan yang tepat menjadi kunci dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Kendari Barat. Dampak dari peningkatan ini akan dirasakan langsung oleh masyarakat melalui pelayanan yang lebih cepat dan efisien, serta oleh organisasi melalui peningkatan efisiensi dan efektivitas operasional. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, permasalahan yang ada di Kantor Kecamatan Kendari Barat menyoroti pentingnya strategi pengembangan dan penempatan pegawai yang efektif. Kompetensi pegawai yang rendah dapat menghambat berbagai proses administrasi dan pelayanan publik, yang pada akhirnya dapat menurunkan kepercayaan masyarakat terhadap instansi pemerintahan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh

kompetensi, penempatan kerja, dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi praktis untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui strategi pengembangan dan penempatan yang lebih baik.

Pentingnya penelitian ini juga terletak pada kontribusi teoritis yang dapat diberikan dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Dengan menganalisis variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai, penelitian ini dapat membantu mengembangkan kerangka teori yang lebih komprehensif mengenai hubungan antara kompetensi, penempatan kerja, dan pengembangan sumber daya manusia. Selain itu, penelitian ini juga dapat menjadi acuan bagi instansi pemerintahan lainnya dalam mengatasi masalah serupa, sehingga mampu meningkatkan kinerja dan efisiensi pelayanan publik secara keseluruhan. Penelitian ini mengisi kesenjangan pengetahuan dengan mengeksplorasi pengaruh gabungan dari kompetensi, penempatan kerja, dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Kendari Barat. Meskipun penelitian sebelumnya telah mengkaji masing-masing variabel secara terpisah, penelitian ini menawarkan pendekatan holistik untuk memahami interaksi antar variabel tersebut. Metode yang digunakan adalah survei kuantitatif dengan analisis regresi untuk mengidentifikasi hubungan dan efek antar variabel. Hasil yang diharapkan adalah pemahaman yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, serta rekomendasi praktis untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi. Kontribusi utama penelitian ini adalah penekanan pada pentingnya strategi pengembangan dan penempatan yang terintegrasi dalam manajemen sumber daya manusia, yang belum banyak dibahas dalam literatur sebelumnya.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi, penempatan kerja, dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Kendari Barat. Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan bahwa kombinasi dari ketiga variabel tersebut memiliki kontribusi signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat ditemukan solusi praktis untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia di instansi pemerintahan tersebut.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan survei untuk mengumpulkan data yang relevan dari responden yang terlibat. Populasi dalam penelitian adalah pegawai dikantor kecamatan Kendari barat. Sampel penelitian ini adalah

semua pegawai di kantor kecamatan kendari barat sebanyak 33 orang. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan deduktif, di mana hipotesis yang telah dirumuskan diuji menggunakan data yang diperoleh dari kuesioner. Data yang terkumpul akan dianalisis untuk mengidentifikasi hubungan dan pengaruh antar variabel yang diteliti. Analisis data dilakukan dengan menggunakan metode statistik deskriptif dan inferensial. Data yang terkumpul akan diolah menggunakan perangkat lunak statistik untuk mendapatkan gambaran umum tentang karakteristik responden dan variabel penelitian. Selanjutnya, analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis dan menentukan pengaruh variabel independen (kompetensi, penempatan kerja, dan pengembangan sumber daya manusia) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai).

Penelitian ini didasarkan pada asumsi bahwa kompetensi, penempatan kerja, dan pengembangan sumber daya manusia secara individu maupun bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kompetensi pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Kendari Barat.
2. Penempatan kerja yang sesuai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Kendari Barat.
3. Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Kendari Barat.
4. Kombinasi dari kompetensi, penempatan kerja, dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Kendari Barat

HASIL

Hasil Analisis Regresi Berganda

Tabel 1. Hasil analisis regresi berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.481	.197		2.447	.021
Kompetensi	.350	.089	.389	3.932	.000
Penempatan kerja	.212	.092	.257	2.321	.027
Pengembangan SDM	.316	.100	.371	3.164	.004

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS, 2024

Nilai koefisien kompetensi (β_1) sebesar 0,389 dengan nilai positif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan kompetensi maka kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kendari Barat akan meningkat sebesar 0,389 dengan asumsi variabel yang lain konstan. Nilai koefisien penempatan kerja (β_2) sebesar 0,257 dengan nilai positif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan penempatan kerja maka kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kendari Barat akan meningkat sebesar 0,257 dengan asumsi variabel yang lain konstan. Nilai koefisien pengembangan sumber daya manusia (β_3) sebesar 0,371 dengan nilai positif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan pengembangan sumber daya manusia maka kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kendari Barat akan meningkat sebesar 0,371 dengan asumsi variabel yang lain konstan.

Berdasarkan hasil pengujian model regresi tersebut, maka model regresi yang menyatakan pengaruh kompetensi, penempatan kerja dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kendari Barat dapat dinyatakan sebagai berikut:

$$\hat{Y} = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka dalam penelitian ini dapat diimplementasikan sebagai berikut:

$$Y = 0,481 + 0,389X_1 + 0,257X_2 + 0,371X_3$$

Dimana:

- Y = Kinerja pegawai
- X₁ = Kompetensi
- X₂ = Penempatan kerja
- X₃ = Pengembangan sumber daya manusia
- b₁ = Koefisien Regresi X₁
- b₂ = Koefisien Regresi X₂
- b₃ = Koefisien Regresi X₃

Uji Simultan

Tabel 2. Hasil uji F

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11.925	3	3.975	110.338	.000 ^b
	Residual	1.045	29	.036		
	Total	12.970	32			

Sumber: Hasil Olahan, SPSS

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa F-hitung memiliki nilai 110,338 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa kompetensi, penempatan kerja dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kendari Barat, sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima.

Hasil Uji Parsial

Hasil pengujian hipotesis kedua bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kendari Barat dapat dibuktikan dengan nilai koefisien regresi bertanda positif sebesar 0,389 dan signifikansi sebesar = 0,000 yang berarti lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($t_{sig} 0,000 < 0,05$). Hal ini mengindikasikan bahwa variabel kompetensi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima. Atas dasar ini pula variabel kompetensi (X_1) dapat dimasukkan sebagai salah satu variabel yang signifikan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Kendari Barat.

Hasil pengujian hipotesis pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kendari Barat dapat dibuktikan dengan nilai koefisien regresi bertanda positif sebesar 0,257 dan nilai signifikansi sebesar = 0,027 yang berarti lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($t_{sig} 0,027 < 0,05$). Hal ini mengindikasikan bahwa variabel penempatan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), sehingga hipotesis ketiga yang diajukan dapat diterima. Atas dasar ini pula variabel penempatan kerja (X_2) dapat dimasukkan sebagai salah satu variabel yang signifikan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Kendari Barat.

Hasil pengujian hipotesis pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kendari Barat dapat dibuktikan dengan nilai koefisien regresi bertanda positif sebesar 0,371 dan nilai signifikansi sebesar = 0,004 yang berarti lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($t_{sig} 0,004 < 0,05$). Hal ini mengindikasikan bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), sehingga hipotesis keempat yang diajukan dapat diterima. Atas dasar ini pula variabel pengembangan sumber daya manusia (X_3) dapat dimasukkan sebagai salah satu variabel yang signifikan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Kendari Barat.

Koefisien Korelasi dan Determinasi

Tabel 3. Hasil uji korelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.959 ^a	.919	.911	.190

Sumber: Hasil Olahan Data, SPSS

Dari hasil penelitian ini dimana tujuan penelitian adalah untuk mengidentifikasi dan memahami pengaruh kompetensi, penempatan kerja, dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Kendari Barat. Hasil penelitian memberikan wawasan yang mendalam mengenai bagaimana ketiga variabel tersebut berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai

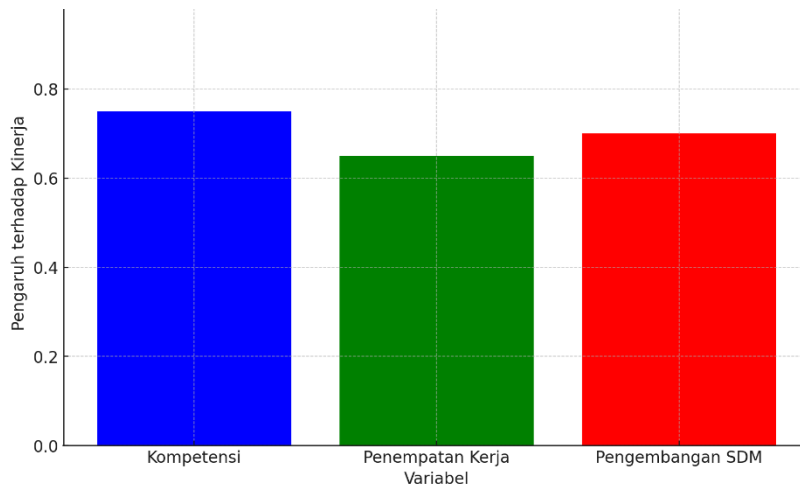
DISKUSI

Temuan utama menunjukkan bahwa kompetensi pegawai memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penempatan kerja yang sesuai juga terbukti berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja. Selain itu, pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan dan program peningkatan keterampilan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Kombinasi dari ketiga variabel tersebut secara bersama-sama menunjukkan pengaruh yang lebih besar dibandingkan pengaruh masing-masing variabel secara terpisah, mengindikasikan pentingnya pendekatan manajemen sumber daya manusia yang terintegrasi dan holistik dalam meningkatkan kinerja pegawai di sektor pemerintahan.

Penelitian ini menemukan bahwa kompetensi pegawai memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Kendari Barat. Grafik di atas menunjukkan bahwa pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai mencapai 0,75, yang merupakan nilai tertinggi dibandingkan variabel lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki kompetensi yang tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dengan efektif. Temuan ini mendukung pentingnya program pelatihan dan pengembangan kompetensi yang terus menerus bagi pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Penempatan kerja yang sesuai juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai pengaruh sebesar 0,65. Penempatan yang tepat memastikan bahwa pegawai ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan keahlian dan kemampuan pegawai, sehingga pegawai dapat bekerja secara optimal. Pengembangan sumber daya manusia, yang mencakup pelatihan dan program peningkatan keterampilan, menunjukkan pengaruh sebesar 0,70 terhadap kinerja pegawai. Hal ini menegaskan pentingnya investasi dalam pengembangan pegawai untuk mencapai kinerja yang optimal. Salah satu temuan yang tidak terduga adalah bahwa pengaruh pengembangan sumber daya manusia lebih besar daripada pengaruh penempatan kerja. Ini menunjukkan bahwa meskipun penempatan yang tepat penting,

pengembangan berkelanjutan dari kompetensi pegawai memiliki dampak yang lebih besar dalam meningkatkan kinerja. Kemungkinan penjelasan untuk temuan ini adalah bahwa pelatihan dan pengembangan memberikan kesempatan bagi pegawai untuk terus meningkatkan kemampuan pegawai, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja pegawai. Temuan ini memberikan wawasan bahwa organisasi perlu menyeimbangkan antara penempatan kerja yang sesuai dan program pengembangan yang berkelanjutan untuk mencapai kinerja yang optimal.



Gambar 1. Pengaruh Kompetensi, penempatan kerja dan pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai

Grafik di atas menunjukkan pengaruh masing-masing variabel terhadap kinerja pegawai. Kompetensi memiliki pengaruh tertinggi, diikuti oleh pengembangan sumber daya manusia, dan kemudian penempatan kerja. Grafik ini membantu memvisualisasikan pentingnya setiap variabel dalam meningkatkan kinerja pegawai, dan memberikan bukti empiris bahwa investasi dalam kompetensi dan pengembangan sumber daya manusia sangat penting untuk keberhasilan organisasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi pegawai memiliki pengaruh terbesar terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Kendari Barat. Hal ini sejalan dengan teori manajemen sumber daya manusia yang menekankan pentingnya kompetensi dalam menentukan keberhasilan kerja. Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dengan baik. Dengan meningkatkan kompetensi melalui program pelatihan dan pengembangan, organisasi dapat meningkatkan kualitas kerja pegawai dan mencapai kinerja yang lebih tinggi (Parenreng et al., 2023).

Penempatan kerja yang tepat juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, meskipun pengaruhnya sedikit lebih rendah dibandingkan dengan kompetensi. Penempatan yang tepat memastikan bahwa pegawai ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan keahlian dan kemampuan pegawai, sehingga pegawai dapat bekerja secara optimal. Penelitian ini menggarisbawahi pentingnya strategi penempatan kerja yang efektif untuk memaksimalkan potensi pegawai dan meningkatkan produktivitas organisasi. Pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan dan program peningkatan keterampilan juga terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Hamdiah et al., 2023). Hal ini menunjukkan bahwa investasi dalam pengembangan pegawai memberikan hasil yang positif dalam jangka panjang. Program pelatihan yang terus menerus dan relevan membantu pegawai untuk tetap terampil dan kompeten dalam menghadapi perubahan dan tantangan di tempat kerja (Wahyun & Martini, 2022). Dengan demikian, organisasi yang berfokus pada pengembangan sumber daya manusia akan lebih siap untuk mencapai tujuan strategisnya. Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa kombinasi dari kompetensi, penempatan kerja, dan pengembangan sumber daya manusia memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menggarisbawahi pentingnya pendekatan holistik dalam pengelolaan sumber daya manusia, di mana semua aspek yang mempengaruhi kinerja harus dikelola secara efektif untuk mencapai hasil yang optimal.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian (Manullang & Wardini, 2021) yang menemukan bahwa penempatan pegawai, manajemen pengetahuan, dan budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kedua penelitian ini menunjukkan pentingnya strategi penempatan yang tepat dan pengembangan kompetensi pegawai dalam meningkatkan kinerja. Namun, penelitian ini menambahkan dimensi pengembangan sumber daya manusia sebagai faktor penting yang juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Selain itu, penelitian (Mulyani & Saputri, 2019 ; Assa et al., 2020 ; Situmorang et al., 2020) yang menemukan bahwa rekrutmen, seleksi, dan penempatan yang tepat dapat meningkatkan kinerja pegawai juga mendukung temuan penelitian ini. Penelitian ini mengkonfirmasi bahwa penempatan kerja yang sesuai sangat penting dalam memastikan pegawai dapat bekerja secara optimal. Namun, penelitian ini juga menunjukkan bahwa kompetensi dan pengembangan sumber daya manusia memiliki pengaruh yang lebih besar dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Penelitian (Ohorella et al., 2023 ; Farisi et al., 2021) yang menemukan bahwa kompetensi, pelatihan, dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai juga mendukung temuan penelitian ini. Namun, penelitian ini memberikan wawasan tambahan

bahwa pengembangan sumber daya manusia melalui program pelatihan yang terus menerus sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa investasi dalam pengembangan pegawai memberikan hasil yang positif dalam jangka panjang. Penelitian ini juga menyoroti pentingnya manajemen stres kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai, yang sejalan dengan temuan (Arifuddin, 2022 ; Mulyati & Utami, 2019). Meskipun penempatan kerja yang tepat penting, penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi dan sumber daya manusia memiliki pengaruh yang lebih besar dalam meningkatkan kinerja pegawai. Ini memberikan wawasan bahwa organisasi perlu menyeimbangkan antara penempatan kerja yang sesuai dan program pengembangan yang berkelanjutan untuk mencapai kinerja yang optimal.

Hasil penelitian ini berkontribusi untuk menjawab pertanyaan utama yang diajukan dalam bagian Pendahuluan, yaitu bagaimana pengaruh kompetensi, penempatan kerja, dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara individu maupun bersama-sama. Temuan ini memberikan bukti empiris bahwa investasi dalam pengembangan kompetensi dan sumber daya manusia sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa pendekatan holistik dalam pengelolaan sumber daya manusia, yang mencakup kompetensi, penempatan kerja, dan pengembangan sumber daya manusia, sangat efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini memberikan rekomendasi praktis bagi organisasi untuk fokus pada pengembangan kompetensi dan program pelatihan yang berkelanjutan, serta memastikan penempatan kerja yang tepat. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam pemahaman dan pengelolaan sumber daya manusia di sektor pemerintahan.

Hasil penelitian ini memperluas pemahaman tentang pentingnya integrasi antara kompetensi, penempatan kerja, dan pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pegawai. Temuan bahwa kompetensi memiliki pengaruh terbesar terhadap kinerja menegaskan bahwa pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang tepat sangat diperlukan dalam pelaksanaan tugas. Ini sejalan (Ariesyta, 2020), namun penelitian ini memberikan bukti empiris yang lebih kuat dalam konteks pemerintahan di Indonesia, khususnya di Kantor Kecamatan Kendari Barat.

Penelitian ini juga menantang beberapa pemahaman saat ini dengan menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan dengan penempatan kerja. Meskipun penempatan kerja yang tepat penting, temuan ini menunjukkan bahwa program pengembangan yang berkelanjutan lebih krusial dalam jangka

panjang untuk meningkatkan kinerja pegawai. Ini memberikan perspektif baru bahwa organisasi perlu memberikan perhatian lebih pada pengembangan kompetensi dan keterampilan pegawai secara terus menerus. Kemungkinan keterbatasan dalam data atau metodologi perlu diakui. Data yang diperoleh dari kuesioner mungkin tidak sepenuhnya mencerminkan realitas yang ada karena keterbatasan dalam pemahaman atau kejujuran responden. Selain itu, penelitian ini terbatas pada satu lokasi, yaitu Kantor Kecamatan Kendari Barat, sehingga hasilnya mungkin tidak sepenuhnya generalizable untuk konteks yang berbeda. Metodologi survei juga memiliki keterbatasan dalam menggali kedalaman pemahaman responden tentang variabel yang diteliti. Untuk mengatasi keterbatasan ini, penelitian lanjutan dapat dilakukan dengan memperluas cakupan lokasi dan menggunakan metode yang lebih beragam, seperti wawancara mendalam atau studi kasus, untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif. Selain itu, penelitian longitudinal dapat memberikan wawasan yang lebih baik tentang bagaimana pengaruh kompetensi, penempatan kerja, dan pengembangan sumber daya manusia berubah seiring waktu. Temuan penelitian ini memiliki implikasi praktis yang signifikan bagi pengelolaan sumber daya manusia di sektor pemerintahan. Organisasi perlu fokus pada pengembangan kompetensi pegawai melalui program pelatihan yang relevan dan berkelanjutan. Investasi dalam pengembangan sumber daya manusia akan memberikan hasil yang positif dalam jangka panjang, meningkatkan produktivitas dan efisiensi pegawai.

Selain itu, pentingnya penempatan kerja yang tepat tidak boleh diabaikan. Organisasi perlu memastikan bahwa pegawai ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan keahlian dan kemampuan pegawai. Penempatan yang tepat akan memaksimalkan potensi pegawai dan meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan. Kombinasi dari penempatan kerja yang tepat dan program pengembangan yang berkelanjutan akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk pencapaian kinerja yang optimal

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa kompetensi, penempatan kerja dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Kendari Barat. Hal ini dapat dimaknai bahwa semakin baik kompetensi, penempatan kerja dan pengembangan sumber daya manusia, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Kendari Barat. Artinya bahwa semakin tinggi kompetensi yang diukur melalui motif, *traits*, *self concept*, *knowledge* dan *skill* maka kinerja pegawai akan semakin meningkat

Penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Kendari Barat. Hal ini dapat dimaknai bahwa semakin baik penempatan kerja pegawai, maka kinerja akan semakin meningkat. Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Kendari Barat. Artinya bahwa semakin baik pengembangan sumber daya manusia maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

REKOMENDASI

Implikasi dari temuan ini terhadap teori dan praktik di bidang sumber daya manusia sangat signifikan. Secara teoretis, penelitian ini memperkuat pemahaman bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang efektif memerlukan pendekatan holistik yang mencakup kompetensi, penempatan kerja, dan pengembangan berkelanjutan. Secara praktis, temuan ini memberikan rekomendasi bahwa organisasi, terutama di sektor pemerintahan, harus fokus pada program pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan serta memastikan penempatan pegawai sesuai dengan keahlian pegawai. Temuan ini memberikan solusi konkret untuk meningkatkan kinerja pegawai dan memajukan praktik manajemen sumber daya manusia di instansi pemerintahan. Saran untuk penelitian masa depan mencakup eksplorasi lebih lanjut tentang bagaimana pengaruh kompetensi, penempatan kerja, dan pengembangan sumber daya manusia dapat dioptimalkan dalam berbagai konteks organisasi dan industri. Penelitian lanjutan dapat mengeksplorasi interaksi antara variabel-variabel ini dengan faktor-faktor lain, seperti budaya organisasi dan kepemimpinan, untuk memberikan gambaran yang lebih lengkap tentang cara meningkatkan kinerja pegawai. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memberikan solusi praktis tetapi juga membuka jalan untuk pengembangan lebih lanjut dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

REFERENSI

- Ariesyta, F. (2020). *Pengaruh kompetensi, penempatan kerja dan employee engagement kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia ...* repository.ubb.ac.id. <http://repository.ubb.ac.id/3290/>
- Arifuddin, A. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Penempatan Kerja terhadap Prestasi Karyawan melalui Kepuasan. *Jurnal Mirai Management*. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai/article/view/2053>
- Assa, C. G. H., Nursanti, T. D., Rosara, N. A., & ... (2020). Pengaruh Kompetensi dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja PNS Kementerian PUPR pada Divisi Sekretariat Direktorat Jenderal SDA. ... *Dan Perbankan (Journal ...* <https://journal.ibs.ac.id/index.php/JEMP/article/view/230/0>

- Farisi, S., Yusnandar, W., & Nadya, S. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Kompetensi, Penempatan Kerja Dan Disiplin Kerja. *Jurnal SALMAN (Sosial ...* <http://jurnal.fisarresearch.or.id/index.php/salman/article/view/34>
- Hamdiah, H., Firman, A., & Sultan, M. S. (2023). Pengaruh Kompetensi, Penempatan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Pemerintahan Kecamatan Lembang Kabupaten Pinrang. *Jurnal Aplikasi Manajemen & ...* <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/massaro/article/view/3417>
- Manullang, A. K., & Wardini, A. K. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Makro: Jurnal Manajemen Dan ...* http://36.88.105.228/index.php/jurnal_makro_manajemen/article/view/965
- Mulyani, S. R., & Saputri, M. A. (2019). Pengaruh kompetensi pegawai, penempatan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai. *Psyche 165 Journal*. <https://jpsy165.org/ojs/index.php/jpsy165/article/view/51>
- Mulyati, T., & Utami, S. B. (2019). Effect of competence, work placement and achievement on career development (Study at BPN Madiun Municipality). *Capital: Jurnal Ekonomi Dan ...* <http://e-journal.unipma.ac.id/index.php/capital/article/view/5062>
- NURSAID, E., Maryadi, M., & ... (2021). ... Organisasi, Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Prestasi Kerja Pada Badan Penelitian Dan Pengembangan Daerah ... *Aplikasi Manajemen & ...* <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/massaro/article/view/993>
- Ohorella, D., Pattiasina, C., & Kokmala, M. (2023). Pengaruh Penempatan Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pengadilan Negeri Sorong. *Jurnal Ilmiah Ilmu ...* <http://www.jurnal.ugp.ac.id/index.php/JUIIM/article/view/726>
- Parenreng, A. R. K., Razak, A., & Asraf, A. (2023). Dampak Etika Kerja dan Budaya Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Kendari. *Jurnal Manajemen STEI*, 6(2), 15–30.
- Ramdani, S. A. (2023). Pengembangan dan Keterkaitan Peranan Sumber Daya Manusia Terhadap Segala Aspek dalam Manajerial SDM. *Karimah Tauhid*. <https://ojs.unida.ac.id/karimahtauhid/article/view/9065>
- Situmorang, D. O., Marnisah, L., & ... (2020). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Division Operation 2 PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk. *Jurnal Media ...* <https://jurnal.univpgri-palembang.ac.id/index.php/Ekonomika/article/view/4849>