

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
**PENGARUH KOMPETENSI DAN FEMPATAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PENGURUS BARANG
DI LINGKUNGAN BADAN PENGELOLA KEUANGAN
DAN ASET DAERAH KOTA LUBUKLINGGAU
DENGAN DUKUNGAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL MODERASI**

T E S I S

Oleh:

ITA KARTIKA SARY

NIM: 2301030030

Peminatan: Sumber Daya Manusia (SDM)



**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU EKONOMI DAN SOSIAL HUMANIORA
UNIVERSITAS BINA INSAN LUBUKLINGGAU
2025**

Protected by PDF Anti-Copy Free

LEMBAR PERSetujuan KOMISI PEMBIMBING

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

**PENGARUH KOMPETENSI DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP
KINERJA PECAYAI PENGURUS BARANG
DI LINGKUNGAN MANAJEMEN PENGELOLA KEUANGAN
DAN ASET DAN MODALITA LUBUKLINGGAU
DENGAN METODE PENELITIAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL MODERASI**

Oleh:

ITA KARTIKA SARY

NIM: 2301030030

Permintaan : Sumber Daya Manusia (SDM)

**Program Magister Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Sosial Humaniora
Universitas Bina Insan Lubuklinggau**

**Menyetujui
Komisi Pembimbing**

Tanggal,.....2025

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Herman Paleni, S.HI., S.E., M.Si

Drs. Sutanta, M.Sc, Ph.D., D.E

**Ketua Program Magister Manajemen
Universitas Bina Insan Lubuklinggau**

Dr. Herman Paleni, S.HI., S.E., M.Si

Protected by PDF Anti-Copy Free
PENYATAAN KEASLIAN TESIS
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Yang bertanda tangan dibawah



Nama : Ita Kartika Sary

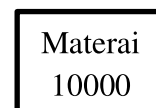
NIM : 2301030030

Mahasiswa : Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana
Universitas Bina Insan Lubuklinggau

Menyatakan bahwa tesis ini adalah asli tulisan saya sendiri terkecuali sitasi yang ditulis dari penulis yang ada dalam daftar referensi. Bila keaslian tulisan ini tidak benar dan tidak dapat dipertanggung jawabkan secara ilmiah maka peneliti bersedia dituntut dengan ketentuan hukum yang berlaku. Tesis ini diterbitkan untuk kalangan terbatas dan diserahkan sebagai milik Perpustakaan Pascasarjana Universitas Bina Insan dan merupakan hak Perpustakaan Universitas Bina Insan.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari ternyata tidak benar maka akan diperbaiki sebagaimana mestinya.

Lubuklinggau, Juni 2025



Ita Kartika Sary
Peneliti

Protected by PDF Anti-Copy Free
MOTTO DAN PERSEMBAHAN
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



MOTTO :

"Jika kalian berbuat baik, sesungguhnya kalian berbuat baik bagi diri kalian sendiri". (QS. Al-Isra: 7)

"barangsiapa yang memberikan kemudahan (membantu) kepada orang yang kesusahan, niscaya Allah akan membantu memudahkannya didunia dan di akhirat".

*"Sebaik-baik manusia adalah yang paling bermanfaat bagi orang lain".
(HR. Ahmad, ath-Thabrani, ad-Daruqutni. Hadits ini diriwayatkan oleh al-Albani dalam Shahihul Jami' no. 3289).*

Tesis ini kupersembahkan kepada:

**Suami dan anak"ku tercinta.
Sumber Semangat & Motivasi**

**Papa dan Mama &
Mama mertua tersayang..**

Bestie dan Teman-teman kesayangan

*Keluarga Besar
Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Lubuklinggau.
Atas dukungan yang diberikan selama ini.*

Protected by PDF Anti-Copy Free
Pengaruh Kompetensi dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
Pengurus Barang di Lingkungan Badan Pengelola Keuangan dan Aset
Daerah Kota Lubuklinggau Dengan Disiplin Kerja
Sebagai Variabel Moderasi



ika Sary

Program Magister Manajemen, Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora
Universitas Bina Insan

Abstrak

Penelitian di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Lubuklinggau bertujuan untuk mengetahui pengaruh tiap variabel bebas terhadap variabel terikat dan pengaruh variabel moderasi. Sampel penelitian berjumlah 47 orang pegawai pengurus barang di organisasi perangkat daerah Kota Lubuklinggau. Analisis data menggunakan *Moderated Regression Analysis (MRA)*. Hasil penelitian yang diperoleh: 1). Kompetensi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai, dengan nilai $t_{hitung} 6,462 > t_{tabel} 2,011$ dengan $Sig 0,000 < 0,05$. Penguasaan aplikasi komputer dan kemampuan menyikapi tantangan tugas secara positif merupakan faktor penting yang menunjang kompetensi. Kompetensi merupakan variabel dominan dalam penelitian 2). Penempatan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai, dengan nilai $t_{hitung} 3,7555 > t_{tabel} 2,011$ dengan $Sig 0,001 < 0,05$. Latar belakang pendidikan yang berkorelasi dengan bidang tugas harus dijadikan pertimbangan dalam proses penempatan kerja. 3). Kompetensi dan penempatan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai $F_{hitung} 77,905 > F_{tabel} 3,21$ dengan $Sig 0,000 < 0,05$ 4). Disiplin Kerja secara signifikan memperkuat pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai, dengan nilai $t_{hitung} 3,865 > t_{tabel} 2,011$ dengan $Sig 0,000 < 0,05$. Penegakan disiplin kerja yang berkeadilan akan berpengaruh terhadap kinerja para pegawai. 5). Disiplin kerja secara signifikan memperkuat pengaruh variabel penempatan kerja terhadap kinerja pegawai, dengan nilai $t_{hitung} 3,446 > t_{tabel} 2,011$ dengan $Sig 0,001 < 0,05$. Penegakan disiplin kerja harus dimulai dari pucuk pimpinan organisasi, sehingga pegawai memiliki sosok teladan dalam penerapan disiplin kerja.

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

Protected by PDF Anti-Copy Free
The Influence of Competence and Job Placement on the Performance of Asset Management Employees in the Regional Financial and Asset Management Agency of Lubuklinggau City with Work Discipline as a Moderating Variable



ika Sary

**Master of Management Program, Faculty of Economics and Social Humanities
Universitas Bina Insan**

Abstract

The research at the Regional Financial and Asset Management Agency of Lubuklinggau City aims to determine the effect of each independent variable on the dependent variable and the effect of moderating variables. The research sample consisted of 47 asset management employees in the regional apparatus organization of Lubuklinggau City. Data analysis used Moderated Regression Analysis (MRA). The results of the study obtained: 1). Competence has a partial significant effect on employee performance, with a calculated t value of $6.462 > t$ table 2.011 with a Sig. $0.000 < 0.05$. Mastery of computer applications and the ability to respond positively to task challenges are important factors that support competence. Competence is the dominant variable in the study. 2). Job placement has a partial significant effect on employee performance, with a calculated t value of $3.7555 > t$ table 2.011 with a Sig. $0.001 < 0.05$. Educational background that correlates with the field of work must be taken into consideration in the job placement process. 3). Competence and job placement have a significant simultaneous effect on employee performance, with a calculated F value of $77.905 > F$ table 3.21 with a Sig. $0.000 < 0.05$. 4). Work discipline significantly strengthens the influence of the competency variable on employee performance, with a calculated t value of $3.865 > t$ table 2.011 with a Sig. $0.000 < 0.05$. Fair enforcement of work discipline will affect employee performance. 5). Work discipline significantly strengthens the influence of the job placement variable on employee performance, with a calculated t value of $3.446 > t$ table 2.011 with a Sig. $0.001 < 0.05$. Enforcement of work discipline must start from the top of the organization, so that employees have a role model in implementing work discipline

Keywords: Competence, Job Placement, Work Discipline, Employee Performance

Dengan menyebut nama SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, penulis panjatkan puji syukur atas kehadiran-Nya, yang telah melimpahkan rahmat, hidayah, dan inayah-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul ***“Pengaruh Kompetensi dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pengurus Barang di Lingkungan Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Lubuklinggau Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Moderasi.***

Dalam penulisan tesis ini penulis telah berusaha sebaik mungkin untuk menyusun berkas tesis, baik dari segi isi maupun dari segi tata penulisan. Penulis menyadari dalam penulisan berkas tesis ini tentunya masih jauh dari sempurna. Hal ini dikarenakan keterbatasan pengetahuan dan wawasan yang dimiliki.

Selanjutnya penulis menyampaikan ucapan terimakasih dan penghargaan kepada pihak-pihak yang membantu proses penyelesaian tesis ini, yaitu:

1. Rektor Universitas Bina Insan Bapak Dr. H.Sardiyo. MM, atas dukungan yang diberikan selama proses penyusunan tesis.
2. Wakil Rektor I Universitas Bina Insan Bapak Muhammad Akbar, M.It, atas dukungan dan motivasinya.
3. Wakil Rektor II Universitas Bina Insan Bapak Wakhid Nur Mukhlis, M.Pd, atas perhatian dan dukungannya.
4. Dekan Fakultas Ekonomi dan Sosial Humaniora Universitas Bina Insan Bapak Dr. Dheo Rimbano, M.Si, atas dukungannya yang diberikan.
5. Ketua Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Bina Insan Bapak Dr. Herman Paleni, S.HI, S.E., M.Si, atas dukungan yang diberikan.

6. Dosen Pembimbing I Bapak Dr. Herman Palani, S.H., S.E., M.Si, atas bimbingan dan arahan yang diberikan selama proses penyusunan tesis
7. Dosen Pembimbing II Bapak ...tanta, M.Sc, Ph.D., D.E, atas bimbingan dan arahan yang diberikan selama proses penyusunan tesis.
8. Kepala Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Lubuklinggau Bapak Zulpikar, S.Sos., MM, atas dukungan selama penyusunan tesis.
9. Seluruh Dosen, Staf dan Pegawai Universitas Bina Insan Lubuklinggau atas dukungan yang diberikan kepada penulis.
10. Kedua orang tua dan mertuaku atas kesabaran dan pengertian terhadap penulis selama ini.
11. Suami dan anak-anakku tercinta, sumber semangatku dalam menyelesaikan penulisan berkas tesis.
12. Rekan-rekan program studi manajemen Universitas Bina Insan

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penyusunan tesis ini. Oleh karena itu, segala saran dan kritik dari pembaca untuk kesempurnaan tesis di masa depan sangat Penulis harapkan. Akhir kata, semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi pembaca.

Lubuklinggau, Juni 2025

Penulis

Protected by PDF Anti-Copy Free
DAFTAR ISI
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



	Halaman
Halaman Sampul Tesis.....	i
Halaman Persetujuan.....	ii
Halaman Pengesahan	iii
Halaman Pernyataan Keaslian Tesis.....	iv
Halaman Motto dan Persembahan.....	v
Halaman Abstrak	vi
Halaman <i>Abstract</i>	vii
Kata Pengantar.....	viii
Daftar Isi	x
Daftar Lampiran	xiv
Daftar Gambar	xv
Daftar Tabel	xvi

BAB I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	10
C. Batasan Masalah.....	12
D. Rumusan Masalah	12
E. Tujuan Penelitian	13
F. Manfaat Penelitian	14

BAB II. KAJIAN PUSTAKA

A. Teori-Teori yang Mendukung	15
1. Kinerja Pegawai	15
a. Pengertian Kinerja Pegawai.....	15
b. Fungsi dan Tujuan Kinerja Pegawai	17
1) Fungsi Kinerja Pegawai	17
2) Tujuan Kinerja Pegawai.....	18
c. Indikator Kinerja Pegawai	20
d. Faktor yang Memengaruhi Kinerja Pegawai	23
2. Kompetensi.....	24
a. Pengertian Kompetensi	24
b. Fungsi dan Tujuan Kompetensi.....	26
1) Fungsi Kompetensi.....	26
2) Tujuan Kompetensi	27
c. Indikator Kompetensi.....	29

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

d. Faktor yang Memengaruhi Kompetensi	31
3. Penempatan Kerja	33
a. Pengertian Penempatan Kerja	33
b. Fungsi dan Tujuan Penempatan Kerja	34
1) Fungsi Penempatan Kerja	34
2) Tujuan Penempatan Kerja	36
c. Indikator Penempatan Kerja	38
d. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Penempatan Kerja	40
4. Disiplin Kerja	42
a. Pengertian Disiplin Kerja	42
b. Fungsi dan Tujuan Disiplin Kerja	43
1) Fungsi Disiplin Kerja	43
2) Tujuan Disiplin Kerja	45
c. Indikator Disiplin Kerja	47
d. Faktor yang Memengaruhi Disiplin Kerja	48
B. Hasil Penelitian yang Relevan	50
C. Kerangka Pikir	52
D. Hipotesis	53

BAB III. METODOLOGI PENELITIAN

A. Desain Penelitian	55
B. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel	55
C. Populasi dan Sampel	58
D. Sumber Data	59
E. Teknik Pengumpulan Data	60
F. Instrumen Penelitian	62
G. Uji Validitas dan Reliabilitas	64
1. Uji Validitas	64
2. Uji Reliabilitas	65
H. Uji Asumsi Klasik	65
1. Uji Normalitas	65
2. Uji Linearitas	66
3. Uji Multikolinearitas	67
4. Uji Heteroskedastisitas	68
I. Teknik Analisis Data	68
1. Analisis Deskriptif	69
2. Uji Regresi Linear Sederhana	70
3. Uji Koefisien Korelasi	70
4. Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)	71
5. Uji Regresi Linear Berganda	72
6. Uji Koefisien Determinasi (R ²)	73
7. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)	74

8. Metode <i>Moderated Regression Analysis (MRA)</i>	75
J. Tempat dan Waktu Penelitian	77

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	78
1. Gambaran Umum	78
2. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen	79
3. Data Deskriptif	86
a. Karakteristik Responden	86
1) Jenis Kelamin Responden	86
2) Latar Belakang Pendidikan Responden	87
4. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	88
5. Analisis Deskriptif Variabel Kompetensi (X_1)	89
6. Analisis Deskriptif Variabel Penempatan Kerja (X_2)	93
7. Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja (M)	99
8. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai (Y)	105
9. Uji Asumsi Klasik	111
a. Uji Normalitas Data	111
b. Uji Linearitas Data	112
c. Uji Multikolinearitas	114
d. Uji Heterokedastisitas	115
B. Hasil Uji Hipotesis	116
1. Uji Regresi Linear Berganda (Uji t)	116
a. Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji t)	116
b. Koefisien Determinasi (R^2)	118
c. Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)	119
2. Uji <i>Multiple Regression Analysis (MRA)</i>	120
3. Model Struktural Regresi	123
C. Pembahasan	124
1. Kompetensi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja	124
2. Penempatan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja	127
3. Kompetensi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Melalui Akuntabilitas Sebagai Variabel Moderasi	130
4. Kompetensi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Melalui Akuntabilitas Sebagai Variabel Moderasi	134
5. Motivasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Melalui Akuntabilitas Sebagai Variabel Moderasi	135

BAB V. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan	137
B. Saran	137

Protected by PDF Anti-Copy Free
DAFTAR LAMPIRAN
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

SK. Pembimbing Tesis

Surat Izin Penelitian



Surat Balasan dari Lokus Penelitian

Lembar Bimbingan Penulisan Proposal Tesis

SK. Penguji Proposal Tesis

Lembar Perbaikan Ujian Proposal Tesis

Lembar Bimbingan Penulisan Tesis

SK. Penguji Tesis

Lembar Perbaikan Ujian Tesis

Kuesioner Penelitian

Rekapitulasi Jawaban Responden

Output SPSS

Foto Dokumentasi Penyebaran Kuesioner

Surat Keterangan Bebas Plagiat

Protected by PDF Anti-Copy Free

DAFTAR GAMBAR

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



Halaman

Gambar 2.1 Kerangka Pikir53

Gambar 4.1 Struktur Organisasi Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah79

Gambar 4.2 Grafik *Scatterplot* 116

Gambar 4.3 Hasil Uji *Moderated Regression Analysis* 123



Halaman

Tabel 1.1 Capaian Kinerja	3
Tabel 1.2 Data Diklat / Pelatihan Pegawai	5
Tabel 1.3 Data Inkompabilitas Penempatan Pegawai	7
Tabel 1.4 Data Rekonsiliasi Aset	9
Tabel 2.1 Penelitian Yang Relevan	50
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	57
Tabel 3.2 Skoring Skala Likert.....	62
Tabel 3.3 Instrumen Penelitian.....	63
Tabel 3.4 Skala Penafsiran Skor Rata-rata	69
Tabel 3.5 Daftar Kegiatan Penelitian	77
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi.....	80
Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompetensi.....	81
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Variabel Penempatan Kerja	81
Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penempatan Kerja	82
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja	83
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja	84
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai	84
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai	86
Tabel 4.9 Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	87
Tabel 4.10 Frekuensi Responden Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan	87
Tabel 4.11 Skala Penafsiran Skor Rata-Rata Tanggapan Responden.....	88
Tabel 4.12 Frekuensi Tanggapan Responden Variabel Kompetensi	89
Tabel 4.13 Rata-Rata Jawaban Responden Variabel Kompetensi	90
Tabel 4.14 Rekapitulasi Skor Deskriptif Variabel Kompetensi	92
Tabel 4.15 Skala Penafsiran Skor Rata-Rata Tanggapan Responden.....	94
Tabel 4.16 Frekuensi Tanggapan Responden Variabel Penempatan Kerja.....	94
Tabel 4.17 Rata-Rata Jawaban Responden Variabel Penempatan Kerja.....	96
Tabel 4.18 Rekapitulasi Skor Deskriptif Variabel Penempatan Kerja.....	98
Tabel 4.19 Skala Penafsiran Skor Rata-Rata Tanggapan Responden.....	100
Tabel 4.20 Frekuensi Tanggapan Responden Variabel Disiplin Kerja.....	100
Tabel 4.21 Rata-Rata Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja.....	102
Tabel 4.22 Rekapitulasi Skor Deskriptif Variabel Disiplin Kerja.....	104
Tabel 4.23 Skala Penafsiran Skor Rata-Rata Tanggapan Responden.....	106
Tabel 4.24 Frekuensi Tanggapan Responden Variabel Kinerja Pegawai.....	106
Tabel 4.25 Rata-Rata Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai.....	108
Tabel 4.26 Rekapitulasi Skor Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai.....	109

Protected by PDF Anti-Copy Free
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.27 Nilai Rerata Indikator Variabel Penempatan Kerja	111
Tabel 4.28 Hasil Uji Normalitas	112
Tabel 4.29 Hasil Uji Linearitas Kompetensi dan Kinerja Pegawai	113
Tabel 4.30 Hasil Uji Linearitas Penempatan Kerja dan Kinerja Pegawai	113
Tabel 4.31 Hasil Uji Linearitas Kompetensi dan Kinerja Pegawai	114
Tabel 4.32 Hasil Uji Multikolinieritas Variabel	115
Tabel 4.33 Hasil Uji Signifikansi (Uji t)	117
Tabel 4.34 Koefisien Determinasi	118
Tabel 4.35 Hasil Uji Signifikansi Simultan	119
Tabel 4.35 Hasil Uji Regresi MRA Variabel Kompetensi	120
Tabel 4.36 Hasil Uji Regresi MRA Variabel Penempatan Kerja	121



A. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya adalah Sumber Daya Manusia (SDM), metode yang diterapkan, sumber daya finansial, dan peralatan yang tersedia. Di antara faktor-faktor tersebut, SDM sering kali dianggap sebagai penentu utama (Fadilah & Banin, 2022). Sebuah organisasi yang memiliki SDM yang kompeten dan tingkat disiplin kerja yang tinggi akan lebih mampu mencapai target yang diinginkan. Penelitian menunjukkan bahwa tanpa dukungan kompetensi dan disiplin yang memadai, pencapaian tujuan organisasi menjadi semakin sulit (Apridani et al., 2023)

Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) di Kota Lubuklinggau, sebagai bagian dari Organisasi Perangkat Daerah (OPD), memiliki peran krusial dalam pengelolaan keuangan dan aset daerah. Tanggung jawab BPKAD meliputi pelaksanaan administrasi yang teratur dalam pengelolaan barang milik daerah, yang sangat bergantung pada kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya secara efisien dan efektif (Faridah & Yoeliastuti, 2024); (Leonita, 2020). Meski demikian, laporan menunjukkan adanya permasalahan dalam kinerja pegawai, terutama terkait dengan rendahnya kualitas kerja yang ditunjukkan dengan kesalahan dalam pelaksanaan tugas dan kurangnya pemahaman terhadap prosedur operasional (Rohmah et al., 2023).

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Kinerja pegawai dalam mengelola aset daerah menjadi komponen penting dalam menciptakan sistem pengelolaan yang tertib, transparan, dan akuntabel, serta mencerminkan tingkat efisiensi pemerintahan (Zebua et al., 2023). Pegawai yang dituntut sebagai pengurus barang memiliki tanggung jawab yang jelas mengenai pengelolaan inventaris, termasuk pencatatan, pemeliharaan, dan penyusunan laporan berkala. Namun, tantangan seperti tingginya beban kerja dan ketidakseimbangan antara jumlah aset dan pegawai pengurus barang berdampak pada kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas dengan tepat waktu (Yuniatiningsih et al., 2022). Oleh karena itu, diperlukan perhatian lebih pada peningkatan kompetensi dan manajemen beban kerja pegawai guna mengatasi permasalahan yang ada dan memastikan pencapaian tujuan organisasi (Haidir et al., 2023).

Pegawai pengurus barang memiliki peran strategis dalam pengelolaan aset daerah. Tugas utama mereka meliputi pencatatan seluruh Barang Milik Daerah ke dalam dokumen administrasi seperti Kartu Inventaris Barang (KIB), Kartu Inventaris Ruangan (KIR), dan Buku Inventaris (BI), sesuai dengan klasifikasi dan penggolongan yang berlaku. Selain itu, mereka bertanggung jawab mencatat kegiatan pemeliharaan dan perbaikan aset, menyusun laporan berkala seperti Laporan Barang Pengguna Semesteran (LPBS), Tahunan (LBPT), dan Laporan Inventaris lima tahunan, serta mengusulkan penghapusan aset yang rusak atau tidak dapat digunakan kembali. Tugas-tugas ini menjadi fondasi dalam menciptakan sistem pengelolaan aset yang tertib, transparan, dan akuntabel di lingkungan pemerintah daerah.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Pengelolaan keuangan dan aset daerah secara efisien sangat bergantung pada kualitas dan kuantitas kinerja pegawai (Miladi et al., 2023). Dengan adanya peningkatan dalam pengembangan kompetensi pegawai, melalui pelatihan dan pengembangan karir yang berkelanjutan, diharapkan kinerja pegawai dapat terangkat dan berdampak positif pada pencapaian visi dan misi BPKAD. Investasi dalam pengembangan SDM adalah langkah strategis yang perlu diambil untuk mendukung keberhasilan organisasi. Hal ini tidak hanya meningkatkan efisiensi, tetapi juga membangun motivasi dan komitmen pegawai terhadap tugas dan tanggung jawab mereka dalam pengelolaan aset daerah (Herdiyanto, 2020) (Asprianto et al., 2024). Data pada tabel di bawah ini menggambarkan capaian kinerja Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) kota Lubuklinggau, sebagai berikut:

Tabel 1.1
Capaian Kinerja Periode Tahun 2024

No.	Program	Kinerja Program (%)		
		Rencana	Realisasi	Capaian
1	Penyusunan Kebijakan Teknis	85	81	95
2	Pengelolaan dan Pengendalian aset daerah	85	82	96
3	Sinkronisasi data buku induk aset dengan SIPD	85	75	88
4	Koordinasi dan laporan pembinaan aset	85	80	94
5	Penyusunan program dan petunjuk teknis	85	81	95

Sumber: Renstra 2024 – 2026 Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah

Data menunjukkan bahwa, capaian program kerja Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah belum memenuhi target yang telah direncanakan, sehingga menyebabkan penundaan penyelesaian sejumlah pekerjaan yang harus

dilanjutkan pada tahun berikutnya. Kondisi ini menuntut adanya strategi mitigasi (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark) agar seluruh program dapat diselesaikan tepat waktu. Besarnya jumlah aset milik Pemerintah Kota Lubuklinggau membutuhkan proses inventarisasi yang memadai, yang hanya dapat dilakukan melalui koordinasi yang efektif antara pegawai pengurus barang dan Organisasi Perangkat Daerah (OPD). Namun, lemahnya koordinasi di lapangan menjadi faktor utama tidak tercapainya target kinerja secara optimal

Kinerja organisasi sering terpengaruh oleh efektivitas pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Dalam konteks pengurus barang di Organisasi Perangkat Daerah, rendahnya efektivitas pelaksanaan tugas ini dapat berkaitan dengan pemanfaatan teknologi informasi yang belum optimal untuk proses inventarisasi aset daerah. Sebagai contoh, sistem manajemen aset yang berbasis web dapat meningkatkan kualitas data yang dapat diakses dengan lebih efisien dan efektif dalam suatu organisasi, seperti yang dijelaskan oleh (Sinulingga et al., 2022). Hal ini penting untuk memastikan berbagai aset dikelola dengan baik, mendukung tujuan organisasi, dan meningkatkan kinerja pegawai (Sinulingga et al., 2022).

Rendahnyanya kemandirian kerja di antara pegawai juga menjadi faktor penting, di mana ketergantungan tersebut menunjukkan adanya minimnya inisiatif dan kreativitas. Ini erat kaitannya dengan tingkat kompetensi pegawai, yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap (Martini et al., 2020). Kompetensi ini berfungsi tidak hanya untuk meningkatkan kinerja individu, tetapi juga untuk menyesuaikan diri dengan perubahan serta merespons tantangan dalam lingkungan kerja. Sebagaimana dinyatakan oleh Nafiudin et al.,

keterampilan dan kompetensi yang lebih baik dapat mendorong peningkatan komitmen organisasi (Nafiudin et al., 2023), yang pada gilirannya dapat mengoptimalkan kinerja pegawai.

Data di bawah ini menunjukkan jenis Diklat/ pelatihan yang telah diikuti oleh pegawai pengurus barang di organisasi Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah, sebagai berikut:



Tabel 1.2
Data Diklat/ Pelatihan Pegawai Pengurus Barang di Lingkungan
Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Tahun 2024

No.	Diklat/ Pelatihan	Peserta		Jumlah
		Laki-Laki	Perempuan	
1	Pelatihan dan Bimtek Petunjuk Teknis Tata Cara Penggunaan, Pemanfaatan, Penghapusan, Pemindahtanganan, Penilaian, Dan Penatausahaan Barang Milik Negara/Daerah	1	1	2
2	Sistem Pengelolaan Barang Milik Daerah / Negara	-	1	1
3	Manajemen Aset Daerah dan Inventarisasi Aset	1		1
4	Penatausahaan Barang Milik Daerah	-	1	1
5	Bimtek Pengelolaan Anggaran, Penatausahaan dan Pertanggungjawaban serta Aset Daerah		1	1
6	Penerapan Permendagri No 47 Tahun 2021 Tentang Tata Cara Pelaksanaan Pembukuan, Inventarisasi, Dan Pelaporan Barang Milik Daerah	-	-	0

Sumber: Data Pelatihan Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah, 2024

Berdasarkan data di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Lubuklinggau, terlihat tingkat kompetensi pegawai pengurus barang di lingkungan OPD Kota Lubuklinggau masih tergolong rendah, ditunjukkan oleh data bahwa hanya 34% dari total 47 pegawai yang telah mengikuti diklat teknis atau fungsional terkait pengelolaan keuangan dan aset. Ketidakterlibatan mayoritas pegawai dalam pelatihan berdampak pada lambatnya kinerja, terutama dalam pengoperasian sistem informasi keuangan dan aset, sehingga

banyak pegawai masih membutuhkan bimbingan dalam pelaksanaan tugas teknis seperti penginputan data.

Penempatan pegawai tidak tepat dalam organisasi dapat mengakibatkan penurunan yang signifikan, terutama pada jabatan strategis. Sebuah studi menunjukkan bahwa kompetensi dan pengalaman pegawai sangat penting dalam penempatan; namun, kenyataan di lapangan sering kali berbeda, di mana banyak keputusan didasari oleh hubungan personal dan kedekatan dengan pimpinan, yang dikenal sebagai "*inner circle*" (Prabawati et al., 2022) Hal ini mengakibatkan pegawai ditempatkan di posisi yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan atau pengalaman mereka. Penelitian oleh Yamin et al. menekankan bahwa penempatan yang tidak tepat dan kurangnya pelatihan dapat menghambat kinerja pegawai di kantor pelayanan pajak (Yamin et al., 2022). Selain itu, hasil penelitian dari Meidyanto et al. menunjukkan bahwa analisis jabatan yang efektif sangat diperlukan untuk memastikan penempatan yang sesuai dalam organisasi (Meidyanto et al., 2021).

Ketidaccocokan antara pegawai dan posisi yang diisi tidak hanya mengganggu kinerja individu, tetapi juga dapat berdampak negatif pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Menurut (Rakata et al., 2022) kemampuan kerja pegawai harus ditempatkan dan ditingkatkan untuk memastikan mereka dapat berkontribusi optimal dalam peran mereka (Rakata et al., 2022). Penelitian ini memperlihatkan bahwa motivasi yang baik dapat meningkatkan kinerja ketika pegawai berada di posisi yang sesuai, yang kembali menyoroti pentingnya penempatan pegawai yang tepat (Rakata et al., 2022).

Lebih lanjut, penelitian oleh Arrestanto et al. mengindikasikan bahwa

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

penempatan pekerja yang sesuai dengan kompetensi mereka sangat berpengaruh terhadap efektivitas kinerja organisasi, terutama dalam konteks manajemen sumber daya manusia (Arrestanto et al., 2023). Selain itu, studi oleh Hidayatullah et al. menegaskan pentingnya penempatan pegawai yang tepat dalam mencapai tujuan kinerja yang diinginkan, sehingga diharapkan lebih banyak organisasi yang mempertimbangkan latar belakang pendidikan dan pelatihan pegawai dalam proses penempatan (Fatihah, 2022).

Dalam kenyataannya, masalah penempatan pegawai ini sering kali berakar pada praktik nepotisme dan kekuasaan, di mana faktor kedekatan dengan atasan lebih diperhatikan daripada kompetensi profesional (Putri et al., 2022). Ini menunjukkan perlunya adanya kebijakan yang lebih ketat dan prosedur rekrutmen yang berbasis pada meritokrasi, agar penempatan pegawai dapat dilakukan secara lebih adil dan efektif, sehingga kinerja organisasi dapat meningkat secara keseluruhan (A. Susanto, 2021). Data di bawah ini menunjukkan inkompatibilitas antara latar belakang pendidikan dengan bidang penugasan, sebagai berikut:

Tabel 1.3
Data Inkompatibilitas Penempatan Pegawai

No.	Jabatan	Pendidikan Terakhir	Pendidikan Ideal
1	Kasubid Pembukuan Pendapatan Daerah	Magister Pendidikan	Magister Akuntansi
2	Kasubid Penyusunan Anggaran Daerah	Sarjana Sosial	Sarjana Akuntansi
3	Kasubid Perencanaan Kebutuhan dan Pemanfaatan Aset	Sarjana Ekonomi	Magister Akuntansi
4	Staf Pembukuan Belanja Daerah	Sarjana Pendidikan	Sarjana Akuntansi
5	Staf Pengurus Barang	Sarjana Sosial	Sarjana Ilmu Kearsipan/ Komputer

Sumber: Daftar Urut Kepangkatan, Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah, 2024

Protected by PDF Anti-Copy Free

Data menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara latar belakang pendidikan pegawai pengurus barang dengan bidang tugas yang diemban, yang berdampak pada penurunan efektivitas, kualitas, dan kuantitas kinerja. Selain itu, keterbatasan pengetahuan dan keterampilan kerja juga menjadi permasalahan utama dalam penempatan pegawai. Hal ini disebabkan oleh proses penunjukan pegawai pengurus barang yang cenderung dilakukan secara langsung oleh pimpinan tanpa melalui penilaian (*assessment*) yang objektif. Kurangnya pertimbangan terhadap aspek kompetensi, keterampilan, dan pengalaman kerja dalam proses penempatan pegawai tersebut turut memengaruhi rendahnya kinerja dalam pengelolaan aset daerah.

Faktor disiplin kerja juga merupakan aspek penting dalam lingkungan organisasi, dan dipahami sebagai kesadaran serta kerelaan individu untuk mematuhi peraturan yang berlaku, sesuai dengan definisi yang diberikan oleh (Hasibuan, 2020). Di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Lubuklinggau, ditemukan bahwa tingkat ketaatan pegawai terhadap peraturan masih tergolong rendah. Penelitian oleh menyoroti pentingnya motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas, yang menunjukkan bahwa ketidakpatuhan dalam disiplin bisa berdampak negatif pada kinerja (Ar Rasyid, 2022). Selain itu, Chandra et al. menekankan bahwa komitmen organisasi juga berperan signifikan dalam meningkatkan tingkat disiplin kerja, menggarisbawahi bahwa lingkungan yang positif dapat mendorong pegawai untuk lebih patuh terhadap aturan (Chandra et al., 2024)

Dari perspektif struktural, penerapan disiplin kerja harus dilakukan secara hirarkis. Koto dan Wulandari menekankan bahwa pimpinan harus

berperan sebagai teladan bagi bawahannya dalam mematuhi peraturan, guna menciptakan budaya disiplin di seluruh tingkatan organisasi (Koto & Wulandari, 2020). Ketaatan pegawai yang masih rendah, tercermin dari keterlambatan yang sering terjadi dalam disiplin kerja terkait dengan konsep *reward* dan *punishment*, di mana pegawai yang disiplin seharusnya mendapatkan penghargaan, sedangkan yang tidak disiplin harus diberi sanksi. Namun, penerapan konsep ini di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Lubuklinggau masih belum optimal, yang dapat berdampak pada kinerja pegawai. Adapun laporan progres rekonsiliasi aset yang belum sesuai dengan yang diharapkan, seperti terlihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.4
Data Rekonsiliasi Aset Periode Januari 2025

No.	OPD	INPUT SIMDA									
		13	14	15	16	17	20	21	22	23	24
1	Dinas Pendidikan dan Kebudayaan	BS	BS	BS	BS	BS	BS	BS	BS	BS	BS
2	Dinas Kesehatan	BS	BS	BS	BS	BS	BS	BS	BS	BS	BS
3	Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang	BS	BS	BS	BS	BS	BS	BS	BS	BS	BS
4	Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman	BS	BS	BS	BS	BS	BS	BS	BS	BS	BS
5	Dinas Pariwisata	BS	BS	BS	BS	BS	BS	S	S	S	S
6	Dinas Pertanian	BS	BS	BS	BS	BS	BS	BS	BS	BS	S

Ket : BS = Belum Sesuai, S = Sesuai

Berdasarkan data yang tersedia, hingga akhir bulan Januari, beberapa Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Kota Lubuklinggau belum menyelesaikan input laporan rekonsiliasi aset melalui aplikasi SIMDA. Hal ini mencerminkan kurangnya disiplin kerja pegawai pengurus barang terkait dengan proses rekonsiliasi aset melalui aplikasi tersebut. Oleh sebab itu, penelitian ini

Protected by PDF Anti-Copy Free
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

fokus pada kompetensi dan penempatan kerja di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Lubuklinggau sebagai faktor yang diduga memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja diposisikan sebagai variabel moderasi yang diyakini dapat memperkuat atau memperlemah hubungan antara kompetensi dan penempatan kerja dengan kinerja pegawai.

Dalam penelitian ini, kinerja pegawai dijadikan sebagai variabel terikat, sementara kompetensi dan penempatan kerja merupakan variabel bebas, dengan disiplin kerja sebagai variabel moderasi. Dengan demikian, judul dalam penelitian ini adalah **Pengaruh Kompetensi dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pengurus Barang di Lingkungan Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Lubuklinggau Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Moderasi.**

B. Identifikasi Masalah

Dari uraian latar belakang masalah di atas, maka masalah yang teridentifikasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kinerja Pegawai

- a. Kurangnya kualitas kerja akibat kurangnya kecermatan dan pemahaman pegawai terhadap tugas pokok dan standar operasional.
- b. Kuantitas kerja kurang maksimal akibat kesenjangan jumlah aset dan jumlah pegawai pengurus barang.
- c. Kurangnya ketepatan waktu penyelesaian proses inventarisasi aset akibat koordinasi antar organisasi perangkat daerah yang kurang optimal.
- d. Kurangnya efektivitas kerja pegawai pengurus barang akibat pemanfaatan teknologi informasi yang kurang optimal.

- e. Kurangnya kemandirian kerja akibat kurangnya inisiatif dan kreativitas pegawai.
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

2. Kompetensi



- a. Keengganan pegawai untuk bertanggungjawab karena kurangnya kejelasan tujuan (motif) kerja pegawai.
- b. Kurangnya kemampuan pegawai dalam menghadapi tekanan beban kerja yang dipengaruhi oleh respon negatif terhadap tekanan.
- c. Kebiasaan menunda proses penyelesaian pekerjaan akibat kurangnya konsep diri.
- d. Kurangnya pengetahuan kerja akibat kurang pelatihan teknis pengelolaan keuangan dan aset yang diterima pegawai.
- e. Kurangnya keahlian pegawai akibat keterbatasan alokasi anggaran diklat.

3. Penempatan Kerja

- a. Proses penempatan pegawai yang kurang optimal akibat budaya premordialisme dan kolegal
- b. Kurangnya kompatibilitas antara pendidikan yang dimiliki dengan penugasan yang diterima.
- c. Penempatan pegawai yang kurang memerhatikan kompetensi dan pengalaman yang dimiliki pegawai
- d. Proses penunjukkan pegawai pengurus barang yang tidak melalui proses *asesment* yang tepat.

4. Disiplin Kerja

- a. Penggunaan jam kerja yang kurang efektif akibat kurangnya disiplin kerja yang dimiliki pegawai.

- Protected by PDF Anti-Copy Free**
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
- b. Kurangnya keteladanan dari pimpinan yang berdampak terhadap tingkat disiplin kerja para pegawai.
- c. Kurangnya penghargaan yang diberikan organisasi pada pegawai yang memiliki disiplin tinggi.
- d. Kurangnya imparialitas dalam proses penegakkan disiplin kerja akibat budaya premordial.
- e. Kurang optimalnya pengawasan terkait tingkat kedisiplinan terhadap jam kerja akibat sarana penunjang yang kurang memadai.
- f. Sanksi dan hukuman disiplin yang kurang memberikan efek jera bagi pegawai yang melanggar disiplin kerja.

C. Batasan Masalah

Dari identifikasi masalah yang telah diuraikan di atas, maka Peneliti membatasi ruang lingkup masalah pada variabel sebagai berikut: kompetensi, penempatan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pengurus barang di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Lubuklinggau.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pengurus barang di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Lubuklinggau
2. Penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pengurus barang di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Lubuklinggau

- Protected by PDF Anti-Copy Free**
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
3. Kompetensi dan penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pengurus barang di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Lubuklinggau
 4. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pengurus barang di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Lubuklinggau dengan disiplin kerja sebagai variabel moderasi
 5. Penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pengurus barang di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Lubuklinggau dengan disiplin kerja sebagai variabel moderasi



E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini yang dilakukan bertujuan untuk mengetahui, menguji, dan menganalisis apakah:

1. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pengurus barang di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Lubuklinggau?
2. Penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pengurus barang di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Lubuklinggau?
3. Kompetensi dan penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pengurus barang di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Lubuklinggau?
4. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pengurus barang di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Lubuklinggau dengan disiplin kerja sebagai variabel moderasi?

5. Penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pengurus barang di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Lubuklinggau dengan disiplin kerja sebagai variabel moderasi?



F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi berupa peningkatan kinerja pegawai pengurus barang, melalui peningkatan kompetensi dan perbaikan proses penempatan kerja. Hasil penelitian juga dapat dijadikan acuan terkait peningkatan kompetensi, dan perbaikan proses penempatan kerja yang berdampak terhadap kinerja pegawai di lingkungan Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Lubuklinggau, maupun organisasi pemerintah lainnya.

2. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperbanyak temuan empiris terkait upaya peningkatan kinerja pegawai, melalui peningkatan kompetensi dan perbaikan proses penempatan kerja yang dimoderasi oleh variabel disiplin kerja. Hasil penelitian di lingkungan Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Lubuklinggau, diharapkan dapat dijadikan referensi bagi penelitian selanjutnya terkait kinerja pegawai dengan variabel bebas maupun variabel moderasi yang berbeda.



A. Teori yang Mendukung

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja pegawai dalam sebuah organisasi merupakan hasil dari interaksi kompleks antara kemampuan individu atau kelompok dan faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi secara langsung. Menurut (Robbins & Judge, 2022) kinerja pencapaian hasil kerja secara kualitatif maupun kuantitatif yang dinilai sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai dan standar yang telah ditentukan. (Ulyanah et al., 2021) mengemukakan definisi kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai pegawai, baik secara individu maupun kelompok, selaras dengan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi dalam rangka mencapai visi, misi, dan tujuan. Definisi ini menekankan pentingnya otoritas dan tanggung jawab yang jelas dalam menentukan kinerja pegawai. Dalam konteks ini, (Kristanti et al., 2020) menggambarkan bahwa kinerja sebagaimana catatan hasil pekerjaan yang dihasilkan selama periode tertentu, menunjukkan bahwa evaluasi kinerja harus memperhatikan waktu dan konteksnya. Riset lain oleh (Hidayat, 2024) memberi penekanan pada kesediaan individu atau kelompok dalam melaksanakan tugas dan menyempurnakannya untuk mencapai hasil yang diharapkan.

Protected by PDF Anti-Copy Free



Di sisi lain, (Bani, 2022) memandang kinerja sebagai prestasi kerja yang diukur berdasarkan standar yang ditetapkan, sehingga memberikan

konteks tambahan dalam melakukan penilaian terhadap hasil kerja. Hal ini sejalan dengan pandangan yang diusulkan oleh (Miladi et al., 2023), yang mengilustrasikan kinerja sebagai produktivitas yang diukur baik dari segi kualitas maupun kuantitas yang dicapai seorang individu atau tim dalam melaksanakan tugasnya. Dengan demikian, kinerja harus dianggap multifaset yang tidak hanya terfokus pada output, tetapi juga pada proses yang di dalamnya terdapat aspek moral dan etika.

Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, beberapa studi menunjukkan adanya faktor-faktor yang berpengaruh signifikan. (Ulyanah et al., 2021) meneliti pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai, dan menemukan bahwa ketiga faktor tersebut memiliki pengaruh signifikan baik secara individu maupun simultan. Penelitian lebih lanjut oleh (Hidayat, 2024) memperlihatkan bahwa persepsi pegawai terhadap indikator kinerja organisasi berhubungan erat dengan motivasi dan komitmen pekerja, yang pada gilirannya berkontribusi pada pencapaian kinerja yang maksimal. Menyusul ini, penelitian yang dilakukan oleh (Miladi et al., 2023) menunjukkan bahwa budaya kerja dan disiplin serta motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, menekankan pentingnya lingkungan kerja yang mendukung.

Protected by PDF Anti-Copy Free

Secara keseluruhan, kinerja pegawai di dalam organisasi adalah refleksi yang kompleks dari berbagai elemen yang saling berinteraksi.

Kombinasi antara per  kompetensi, motivasi individu, budaya organisasi yang kuat,  aruh kepemimpinan adalah kunci utama dalam membangun kinerja yang efektif. Penelitian-penelitian ini menegaskan bahwa pendekatan maksimal dalam manajemen kinerja harus mempertimbangkan aspek multi dimensi agar hasil yang diperoleh lebih holistik dan berkelanjutan.

b. Fungsi dan Tujuan Kinerja

1) Fungsi Kinerja

Kinerja dalam konteks organisasi memiliki fungsi yang esensial sebagai pendorong kemampuan, kompetensi, dan motivasi individu. Menurut (A. S. Dewi & Yandri, 2021), kinerja berbanding lurus dengan penghargaan yang diberikan oleh organisasi serta kemampuan individu dalam mencapai tujuan. Hal ini diperkuat oleh Ramdiani et al. (Ramdiani et al., 2023), yang menyatakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kualitas layanan dan motivasi. Sebagai alat ukur perilaku pegawai, kinerja dapat memberikan kontribusi yang signifikan, baik positif maupun negatif, terhadap capaian tujuan organisasi (Ramdiani et al., 2023).

Lebih lanjut, (Arwidiana & Citrawati, 2023) menekankan bahwa kinerja juga berfungsi sebagai acuan untuk mengevaluasi kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas. Karena itu, penting bagi organisasi untuk mengukur kinerja pegawai secara efektif.

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Pratiwi, 2023) menambahkan bahwa perilaku dan komunikasi
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
pimpinan memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja

pegawai, menunjukkan bahwa faktor-faktor manajerial juga
memainkan peran dalam konteks kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa
kinerja adalah indikator penting yang menggambarkan sejauh mana
pegawai dapat berperan aktif dalam mencapai tujuan organisasi dengan
memanfaatkan sumber daya yang ada.

Dalam studi yang dilakukan oleh (A. S. Dewi & Yandri, 2021)
(Ramdiani et al., 2023), budaya organisasi memiliki peranan strategis
dalam memotivasi kinerja pegawai, menunjukkan bahwa kinerja dapat
dipengaruhi oleh budaya dan manajemen sumber daya manusia.
(Arwidiana & Citrawati, 2023) juga menunjukkan bahwa stres kerja
dapat mempengaruhi kinerja pegawai, mencerminkan kompleksitas
dalam mengelola faktor-faktor yang berkontribusi terhadap kinerja
individu dalam sebuah organisasi.

Secara keseluruhan, literatur menunjukkan bahwa kinerja
bukanlah konsep yang berdiri sendiri, melainkan hasil interaksi dari
berbagai faktor, termasuk motivasi, stres, budaya organisasi, dan
manajemen sumber daya manusia. Dalam konteks ini, penting bagi
organisasi untuk mengembangkan strategi yang holistik dalam
meningkatkan kinerja pegawai, seperti melalui penerapan sistem
penghargaan yang adil, kebijakan manajemen yang mendukung, serta
lingkungan kerja yang positif.

2) Tujuan Kinerja

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)


Kinerja dalam organisasi merupakan suatu aspek yang sangat fundamental dan memiliki tujuan. Pertama, kinerja bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan efisiensi kinerja individu serta meningkatkan komitmen terhadap organisasi. Hal ini didasarkan pada pandangan bahwa pelatihan yang efektif dapat meningkatkan produktivitas kerja, seperti yang diungkapkan oleh Holy et al. bahwa pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja (Holy et al., 2023). Selain itu, kinerja yang baik pada individu juga mendukung nilai-nilai inti organisasi, serta memperbaiki proses pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan (Holy et al., 2023).

Tujuan kinerja juga mencakup penyelarasan ekspektasi individu dengan tujuan organisasi, di mana Tiarany dan Mustofa menekankan bahwa hal ini sangat penting untuk mencapai keselarasan yang diharapkan antara individu dan grup (Tiarany & Mustofa, 2022). Penelitian menunjukkan bahwa kinerja harus mendukung tujuan keseluruhan organisasi dengan mengaitkan kegiatan setiap pekerja dengan misi unit kerjanya (Istikhola & Gunawan, 2023). Data dari Hamsal juga mendukung bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan budaya organisasi, yang pada gilirannya sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Hamsal, 2021).

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Sementara itu, pengurangan waktu dan tingkat kesalahan dalam suatu organisasi adalah salah satu tujuan utama dari manajemen kinerja.

Dessler mencatat  menjaga agar komunikasi efektif dan mengurangi kesalahan antara karyawan akan meminimalkan frekuensi kekurangan informasi dan mengurangi kesalahan (Hasibuan, 2020). Oleh karena itu, manajemen kinerja yang baik juga berfungsi untuk menghemat waktu dan sumber daya, serta membantu membangun budaya organisasi yang positif, sebagaimana diungkapkan oleh Hamsal yang menganggap bahwa budaya organisasi memfasilitasi pencapaian kinerja yang lebih baik (Hamsal, 2021).

Dengan demikian, manajemen kinerja didalam organisasi mengharuskan adanya strategi yang matang dalam pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. Penelitian menunjukkan bahwa pelatihan yang tepat dan pengembangan yang berkelanjutan secara langsung berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan (Mona & Kurniawan, 2022). Misalnya, Faizal menemukan bahwa keberadaan program pelatihan dan pengembangan tidak hanya menciptakan keahlian baru tetapi juga meningkatkan motivasi dan kepuasan karyawan, yang mengarah pada peningkatan komitmen terhadap organisasi (Faizal, 2024).

c. Indikator Kinerja

Indikator kinerja merupakan komponen krusial dalam penilaian kinerja pegawai, di mana penerapan indikator yang tepat sangat mempengaruhi hasil evaluasi. Akbar et al. (2020) menunjukkan bahwa

kinerja pegawai dapat dinilai melalui sejumlah indikator, termasuk kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Kualitas di sini merujuk pada persepsi pegawai terhadap hasil kerja yang dihasilkan, sedangkan kuantitas menggambarkan jumlah output yang dicapai. Ketepatan waktu menilai efisiensi penyelesaian aktivitas sesuai dengan jadwal, yang erat kaitannya dengan manajemen waktu dan output, sedangkan efektivitas berkaitan dengan penggunaan optimal sumber daya organisasi untuk mencapai hasil (Akbar et al., 2020); (Hazmi & Nugraha, 2021).

Selain itu, Hazmi dan Nugraha (2021) menambahkan bahwa aspek kualitas dan kuantitas juga mencakup akurasi dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawab pegawai dalam pekerjaan yang diembannya. Dwiyanto (2022) juga mengidentifikasi indikator kinerja lainnya, seperti produktivitas yang menilai efisiensi dan efektivitas layanan, serta responsivitas yang mengukur kemampuan organisasi dalam memenuhi kebutuhan masyarakat. Pengukuran indikator ini disebutkan sebagai elemen penting untuk meningkatkan kinerja di sektor publik (Dwiyanto, 2022);(Robbins & Judge, 2022).

Robbins dan Judge (2022) mengusulkan lima indikator untuk menilai kinerja, yaitu: (1) kualitas yang mengacu pada persepsi pegawai tentang kualitas kerja dan kesempurnaan tugas, (2) kuantitas yang dinyatakan dalam jumlah unit output, (3) ketepatan waktu yang menunjukkan kemampuan menyelesaikan aktivitas sesuai waktu yang ditentukan, (4) efektivitas yang mengukur pemanfaatan sumber daya

secara optimal, dan (5) kemandirian yang menunjukkan kemampuan (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark) pegawai untuk bekerja tanpa pengawasan berlebih. Menurut Mangkunegara (2022) indikator kinerja tambahan meliputi pelaksanaan tugas dengan akurasi dan ketepatan waktu yang jawab pegawai dalam pekerjaan yang diberikan.

Indikator kinerja juga dapat mencakup dimensi produktivitas dan kualitas layanan, sebagaimana diungkapkan oleh (Dwiyanto, 2022), yang mengusulkan indikator responsibilitas dan akuntabilitas dalam konteks layanan publik untuk mengevaluasi kesesuaian kegiatan dengan prinsip administrasi yang benar. (Edison et al., 2022) menambahkan, bahwa pengawasan dan dampak interpersonal juga merupakan elemen penting dalam melakukan penilaian kinerja organisasi, yang tidak hanya bergantung pada aspek kuantitatif tetapi juga pada dampak sosial dan kolaboratif di dalam organisasi.

Dalam kesimpulannya, pengukuran kinerja pegawai yang efektif harus meliputi berbagai indikator yang mencakup semua aspek yang relevan, baik dari segi kuantitatif maupun kualitatif, untuk memberikan gambaran yang menyeluruh tentang kinerja individu dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Hal ini menjadi sangat penting bagi manajemen dalam upaya meningkatkan performa pegawai dan memastikan efektivitas organisasi.

d. Faktor yang Memengaruhi Kinerja

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Kinerja pegawai merupakan faktor fundamental dalam keberhasilan suatu organisasi di mana beberapa faktor memengaruhi tingkat efektivitas dan produktivitas kerja mereka. (Mangkunegara, 2022) mengemukakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain kemampuan, motivasi, dan sikap mental. Faktor kemampuan berfungsi untuk memastikan bahwa pegawai cocok untuk posisi yang diemban, dengan mempertimbangkan potensi dan keahlian yang dimiliki mereka, sehingga dikenal ungkapan "the right man on the right job". Selanjutnya, individu juga perlu didorong oleh motivasi yang kuat; motivasi berperan penting dalam menentukan bagaimana pegawai berinteraksi dengan lingkungan kerja dan mencapai tujuan organisasi. Sikap mental, sebagai faktor tambahan, dapat menyediakan dasar bagi pegawai untuk berusaha secara maksimal, di mana sikap mental yang positif memengaruhi keberhasilan dalam menyelesaikan pekerjaan secara efisien.

Selaras dengan pandangan tersebut, menyoroti (Edison et al., 2022) berbagai faktor individual, psikologis, dan organisasi yang berkontribusi terhadap performa karyawan. Di sisi individual, keterampilan dan latar belakang demografi berpengaruh besar, sementara faktor psikologis seperti persepsi dan karakter individu juga tampak memainkan peran krusial. Dalam konteks ini, (Dessler, 2022) menambahkan bahwa kualitas, kuantitas, pengetahuan pekerjaan, kerjasama tim, kreativitas, inovasi, dan inisiatif merupakan komponen kunci yang tidak bisa diabaikan dalam

Protected by PDF Anti-Copy Free
mengevaluasi kinerja pegawai. Dari sudut pandang ini, diperlukan (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark) pemahaman mendalam mengenai interaksi antara berbagai faktor yang berpengaruh dalam menentukan kinerja di lingkungan kerja.

Lebih jauh, (M... 2022) menjelaskan bahwa faktor personal, kepemimpinan, sistem, dan interaksi di dalam tim berkontribusi signifikan terhadap kinerja. Kualitas dukungan dari pemimpin dan rekan tim serta sistem kerja yang memadai diharapkan dapat menciptakan atmosfer kerja yang kondusif. (Pasolong, 2020) juga menyampaikan bahwa aspek seperti kemampuan, keinginan, dan kejelasan tujuan sangatlah penting, di samping itu, ada kebutuhan mendasar untuk menciptakan rasa aman di lingkungan kerja yang mengakibatkan peningkatan performa.

Oleh karena itu, pengaruh beragam faktor yang memengaruhi kinerja pegawai hendaknya diintegrasikan dalam suatu pendekatan yang komprehensif. Melalui analisis mendalam terhadap aspek-aspek tersebut, organisasi dapat merumuskan strategi yang lebih efektif dalam peningkatan kinerja yang berkelanjutan.

2. Kompetensi

a. Pengertian Kompetensi

Kompetensi didefinisikan sebagai kombinasi pengetahuan, keterampilan, sikap, dan karakteristik pribadi yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan dalam suatu pekerjaan. Kompetensi merupakan kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku yang menyebabkan seseorang mampu mencapai kinerja unggul (Spencer.Jr & Spencer, 2022). Definisi kompetensi lainnya disampaikan oleh

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Marwan Syah, 2022) yang menyatakan, bahwa kompetensi mencakup **(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)** elemen-elemen ini yang saling melengkapi dalam menunjang performa individu di dunia kerja tersebut diperkuat oleh (Sudarmanto, 2023) yang mengemukakan bahwa kompetensi berhubungan erat dengan bakat dan sifat pribadi, di mana aspek-aspek ini juga menentukan potensi kinerja seseorang. (Rivai, 2021) menambahkan bahwa kompetensi merupakan karakteristik mendasar pada seseorang yang langsung mempengaruhi kualitas hasil kerjanya.

Lebih jauh, kompetensi tidak hanya diartikan sebagai pengetahuan dan keterampilan teknis, tetapi juga mencakup kesiapan untuk beradaptasi terhadap berbagai tuntutan pekerjaan. (Thoha, 2022) menyatakan bahwa kompetensi merupakan unsur penting yang diperoleh melalui pendidikan, latihan, serta pengalaman yang relevan. Menurut (Sudarmanto, 2023), perspektif kompetensi yang mencakup kemampuan manusia dalam memenuhi kebutuhan bisnis, seperti meminimalkan biaya dan mengoptimalkan pelayanan kepada pelanggan merupakan aspek krusial dalam dunia industri saat ini. Peningkatan kompetensi juga terwujud dalam bentuk pelatihan dan pengembangan profesional yang berkelanjutan bagi para pendidik dan tenaga kerja lainnya, yang bertujuan meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja mereka.

Secara keseluruhan, pemahaman dan pengembangan kompetensi yang komprehensif adalah tuntutan penting, terlebih dalam konteks perubahan cepat yang terjadi di pasar kerja. Penguatan kompetensi melalui berbagai cara, termasuk pelatihan dan pendidikan formal, adalah kunci

Protected by PDF Anti-Copy Free
untuk memastikan individu dapat berperan aktif dan sukses dalam
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
lingkungan profesional yang dinamis saat ini.

b. Fungsi dan Tujuan Kompetensi

1) Fungsi Kompetensi

Kompetensi merupakan elemen penting dalam menilai berbagai aspek yang dimiliki individu, termasuk pengetahuan, pemahaman, keterampilan, nilai, sikap, dan minat (Apridani et al., 2023). Menurut Sulistyarini et al. (Sulistyarini et al., 2021), kompetensi juga berfungsi sebagai metode untuk mengidentifikasi komponen sifat dasar yang mendukung kinerja yang baik dalam konteks pekerjaan. Hal ini sejalan dengan temuan (Hastiana & Hidayah, 2021), yang menyatakan bahwa kompetensi digunakan untuk menganalisis perilaku individu yang berkaitan dengan pencapaian tujuan organisasi. Dalam konteks pendidikan, kompetensi tidak hanya membantu dalam menentukan keahlian dan kebiasaan kerja, tetapi juga memperkuat tujuan sekolah dalam meningkatkan efektivitas pembelajaran dan kinerja siswa (Sari et al., 2021).

Fungsi kompetensi dalam menilai karakteristik individu sangat penting, karena ia menjadi penggerak utama dalam mencapai kinerja yang unggul (Widhaningsih & Mawardi, 2021). (Jannah et al., 2021) menggarisbawahi bahwa kompetensi berfungsi untuk meneliti detail perilaku individu dalam konteks pekerjaan mereka. Dengan cara ini, organisasi dapat memastikan bahwa individu yang mereka pilih atau latih memiliki keterampilan yang diperlukan untuk mencapai tujuan

yang telah ditetapkan. (Hastiana & Hidayat, 2021) juga menekankan

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

bahwa kompetensi adalah alat ukur yang esensial bagi kebiasaan kerja individu yang berhubungan dengan prestasi kerja, sehingga penting bagi institusi pendidikan untuk mengintegrasikan pemahaman akan kompetensi dalam kurikulum mereka.

Secara keseluruhan, pengembangan kompetensi tidak hanya berfokus pada peningkatan ketersediaan tenaga kerja yang terampil, tetapi juga pada penguatan nilai-nilai yang ada dalam proses pembelajaran (Rusmana, 2020). Sistem pendidikan, termasuk dalam hal ini sekolah dasar dan menengah, dituntut untuk secara aktif mendorong penanaman keterampilan dan pengetahuan yang relevan sesuai dengan tuntutan zaman (Prasloranti et al., 2021). Dengan demikian, pendekatan yang sistematis terhadap pengembangan kompetensi individu dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja dan efektivitas organisasi serta peningkatan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

2) Tujuan Kompetensi

Dalam konteks pengembangan kompetensi pegawai dalam organisasi, pemahaman tentang tujuan kompetensi menjadi sangat penting. Tujuan kompetensi adalah untuk meningkatkan pengetahuan dan keahlian individu, dengan harapan menghasilkan kinerja yang unggul di semua level dalam suatu organisasi. Menurut (Handoko, 2022), kompetensi bertujuan untuk menghasilkan tingkat pengetahuan dan keahlian yang berkualitas tinggi bagi pegawai, manajer, dan pimpinan. Hal ini sejalan dengan pendapat (Sudarmanto, 2023) yang

Protected by PDF Anti-Copy Free
menyatakan bahwa kinerja unggul pegawai bergantung pada faktor-faktor seperti pengetahuan, kemampuan, dan karakteristik pribadi.

Kompetensi yang berfungsi dalam meningkatkan kinerja individu, tetapi juga menentukan keberhasilan organisasi sebagai keseluruhan. (E. Sutrisno, 2023) menekankan pentingnya identifikasi, modifikasi, dan optimasi karakteristik dasar individu untuk menciptakan kinerja yang superior. (Edison et al., 2022) menambahkan bahwa penguasaan terhadap tugas, sikap, dan keahlian yang diperlukan merupakan komponen kunci dari kompetensi yang mendukung kesuksesan organisasi. Lebih lanjut, (Dale, 2021) mengungkapkan bahwa kompetensi juga berfungsi untuk meningkatkan standar kinerja yang dibutuhkan dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Sementara itu, penelitian yang dilakukan oleh (Iliadi, 2023) menunjukkan bahwa tingkat disiplin yang tinggi di kalangan pegawai sangat berperan dalam efisiensi dan kualitas pelaksanaan tugas. Hal ini mempertegas pentingnya pengembangan kompetensi dalam konteks kepemimpinan dan budaya kerja yang ada dalam organisasi. Pemahaman ini menjelaskan betapa pentingnya penciptaan lingkungan yang mendukung pengembangan kompetensi agar dapat membangun etos kerja yang kuat, yang pada gilirannya memungkinkan pegawai mencapai kinerja maksimal.

Dalam sintesis ini, jelas terlihat bahwa pengembangan kompetensi bukan hanya sekadar pelatihan, tetapi juga melibatkan penciptaan kondisi yang mendukung bagi pegawai untuk berprestasi.

Penelitian-penelitian terdahulu menunjukkan bahwa intervensi yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi dan budaya kerja dapat menghasilkan manfaat bagi kinerja pegawai di berbagai sektor organisasi. Ini menunjukkan bahwa fokus pada pengembangan kompetensi akan berkontribusi positif terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.

c. Indikator Kompetensi

Dalam konteks pengukuran kompetensi, (Spencer.Jr & Spencer, 2022) mengemukakan bahwa indikator kompetensi mencakup beberapa aspek penting. Pertama, *motives* adalah keinginan yang konsisten dalam individu yang mempengaruhi tindakan mereka, dimana motif ini berfungsi sebagai pengarah perilaku menuju tujuan tertentu (Supriyadi et al., 2021). Kedua; *traits* mencakup karakteristik fisik dan respons yang stabil terhadap situasi yang berbeda, menyoroti pentingnya stabilitas karakter dalam kompetensi individu (Supriyadi et al., 2021). Ketiga; konsep diri (*self concept*) adalah penting karena mencakup sikap, nilai, dan citra diri yang individu miliki, yang juga merupakan faktor penentu dalam bagaimana seseorang berfungsi dalam situasi sosial dan profesional (Supriyadi et al., 2021). Keempat; pengetahuan atau *knowledge* mencakup informasi khusus yang dimiliki seseorang dalam bidang tertentu, yang merupakan fondasi untuk kompetensi (Supriyadi et al., 2021). Kelima; keahlian (*skill*) adalah kemampuan individu dalam mengerjakan tugas-tugas baik fisik maupun mental, merupakan kunci dari penguasaan kompetensi praktis (Supriyadi et al., 2021).

Protected by PDF Anti-Copy Free

Di sisi lain, Gordon dalam penelitian yang dirangkum oleh (E. Sutrisno, 2023) menambah pemahaman tentang indikator kompetensi

dengan menyoroti pengetahuan, yang diartikan sebagai kesadaran dalam aspek dan pemahaman yang meliputi kedalaman kognitif dan afektif individu (Muis, 2020). Nilai dan sikap, yang mencerminkan standar perilaku yang diyakini dan reaksi individu terhadap rangsangan eksternal, juga merupakan indikator kunci dalam mengukur kompetensi (Muis, 2020). Di samping itu, minat mengacu pada kecenderungan individu untuk melakukan suatu tugas atau aktivitas, yang menjadi faktor penting dalam peningkatan kompetensi secara berkelanjutan (Muis, 2020).

(Armstrong, 2022) menambahkan bahwa kompetensi tidak hanya terfokus pada aspek kognitif tetapi juga interpersonal. Kemampuan intelektual mencakup analisis strategis, perencanaan, dan organisasi yang mencerminkan kualitas kognitif (Diniyah et al., 2024). Kemampuan interpersonal adalah kemampuan untuk berkomunikasi dan berkolaborasi dengan orang lain, yang sangat penting dalam lingkungan kerja yang dinamis (Diniyah et al., 2024). Selain itu, kemampuan adaptabilitas menjadi indikator penting dalam dunia kerja modern, di mana perubahan lingkungan memerlukan individu untuk cepat beradaptasi (Diniyah et al., 2024). Terakhir, kemampuan orientasi hasil menunjukkan motivasi individu dalam mencapai tujuan, mengindikasikan kerangka kerja individu dalam konteks pencapaian (Diniyah et al., 2024).

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Williams, 2022) lebih lanjut mendalami kategori kognitif dengan (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark) menyoroti dimensi pemikiran konseptual dan fleksibilitas sebagai bagian dari kemampuan kognitif (Zaman et al., 2023). Ia juga menekankan pentingnya motivasi intrinsik dan dimensi keterlibatan dalam pekerjaan, yang menjelaskan seberapa besar individu terlibat dalam tugas mereka dan motivasi untuk mencapai hasil yang tinggi dalam pekerjaan (Zaman et al., 2023).

Secara keseluruhan, pemahaman tentang indikator kompetensi mencakup aspek yang luas dan beragam, dari faktor internal seperti konsep diri dan motif, hingga faktor eksternal yang mencakup kemampuan untuk berinteraksi dalam tim dan adaptasi terhadap lingkungan baru. Ini menekankan pentingnya pengembangan holistik dalam kompetensi untuk mencapai hasil yang diinginkan baik dalam pendidikan maupun dalam dunia kerja.

d. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kompetensi

Faktor-faktor yang memengaruhi kompetensi individu dalam konteks sumber daya manusia sangat beragam dan saling terkait. Setiap faktor memainkan peranan penting dalam membentuk perilaku dan kinerja individu di lingkungan kerja.

Pertama, keyakinan dan nilai-nilai individu memiliki dampak signifikan terhadap perilaku mereka. Stigma yang menganggap manajemen sebagai penghalang inisiatif dapat mengakibatkan kurangnya kreativitas dan inovasi dalam pekerjaan, yang diperkuat oleh keyakinan diri yang rendah (Hartini et al., 2021) Selain itu, pengetahuan dan

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
keterampilan merupakan faktor mendasar yang berkontribusi pada kompetensi. Individu yang memiliki keterampilan berbicara di depan umum, misalnya, memiliki kemampuan yang lebih baik dalam mengkomunikasikan informasi dan menyelesaikan masalah (Waluyo et al., 2023).

Pengalaman juga berkontribusi secara signifikan terhadap pengembangan kompetensi. Dalam konteks ini, pengorganisasian individu, komunikasi di depan kelompok, dan keterampilan pemecahan masalah merupakan aspek yang tidak dapat diabaikan (Waluyo et al., 2023). Aspek kepribadian, seperti integritas dan kemampuan untuk bekerja dalam tim, juga menunjang kompetensi individu, terlihat dari kemampuan mereka dalam menyelesaikan konflik dan membangun hubungan interpersonal (Hartini et al., 2021).

Motivasi, sebagai faktor yang dapat berubah, dipandang sebagai pengaruh signifikan terhadap kompetensi. Pemberian dorongan, pengakuan, dan perhatian dari atasan dapat meningkatkan motivasi bawahan, yang berdampak positif terhadap kinerja mereka (Hartini et al., 2021). Isu emosional seperti takut akan kegagalan dan merasa tidak diterima dapat membatasi motivasi serta menghambat inisiatif individu dalam mengembangkan kompetensinya (Hartini et al., 2021).

Akhirnya, budaya organisasi yang positif diketahui berpengaruh kuat terhadap cara rekrutmen, seleksi, dan proses pengambilan keputusan, serta mempengaruhi kompetensi individu dalam organisasi (Waluyo et al., 2023). Oleh karena itu, penting bagi setiap organisasi untuk memahami

dan mengelola semua faktor ini demi mencapai tujuan bersama yang lebih baik.

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

3. Penempatan Kerja



a. Pengertian Penempatan

Penempatan pegawai di dalam fungsi kepegawaian tidak dapat diabaikan tanpa mencakup proses rekrutmen dan seleksi yang dilakukan oleh organisasi. Penempatan pegawai merupakan hasil dari proses seleksi, saat calon pegawai dinyatakan diterima dan siap ditempatkan sesuai dengan jabatan atau unit kerja yang sesuai dengan kualifikasinya. Menurut (Zhang et al., 2024), penempatan adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi, yang dilakukan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta harus mampu mempertanggungjawabkan segala risiko dan dampak yang mungkin muncul dari tugas tersebut. (Bucher et al., 2023) mengulangi definisi ini dengan menyatakan bahwa penempatan kerja adalah suatu proses pembagian tugas kepada tenaga kerja yang lulus seleksi, mencerminkan kesesuaian antara kemampuan pegawai dengan kebutuhan jabatan. (Wahyudi, 2022) mendefinisikan penempatan kerja sebagai proses menempatkan pegawai pada jabatan yang sesuai dengan pendidikan, pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman kerja yang dimilikinya.

Dalam pandangan (Walk et al., 2021), penempatan pegawai mencakup proses penugasan atau pengisian jabatan pegawai, yang mungkin termasuk penugasan kembali ke posisi atau tugas baru. Hal ini diakui oleh (Wilkinson et al., 2022), yang mendefinisikan penempatan

Protected by PDF Anti-Copy Free
pegawai sebagai alokasi pegawai ke posisi yang sesuai, terutama yang
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
menyangkut pegawai baru. Untuk pegawai lama, penempatan bisa berarti
mempertahankan pegawai pada posisinya atau memindahkannya ke posisi
lain sesuai kebutuhan organisasi. (Philip & Arrowsmith, 2020)
menekankan bahwa penempatan merupakan tindak lanjut dari proses
seleksi, yang berarti menempatkan pegawai yang berhasil seleksi pada
jabatan yang diperlukan serta mendelagasikan wewenang yang sesuai.

Karakteristik penempatan pegawai dapat bervariasi tergantung pada konteks dan kebijakan organisasi, namun prinsip dasarnya tetap serupa yaitu menemukan kecocokan antara kompetensi pegawai dan kebutuhan organisasi. Penempatan yang tepat tidak hanya mendorong efisiensi operasional tetapi juga dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai, yang pada gilirannya dapat berkontribusi pada kinerja organisasi secara keseluruhan ((Pariona-Cabrera et al., 2022); (Dhala et al., 2020)). Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk melakukan analisis mendalam terhadap kebutuhan mereka dan profil pegawai yang akan ditempatkan (Wen et al., 2022).

b. Fungsi dan Tujuan Penempatan Kerja

1) Fungsi Penempatan Kerja

Fungsi penempatan pegawai dalam suatu organisasi memiliki peran yang sangat penting untuk memastikan bahwa pegawai ditempatkan di posisi yang sesuai dengan kemampuan, keahlian, dan pengetahuan mereka. (A. Maulana, 2020) mendefinisikan fungsi penempatan pegawai sebagai alokasi pegawai pada posisi kerja tertentu,

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

mencerminkan penekanan pada keterampilan pegawai. (Karim et al., 2020) menjelaskan bahwa penempatan pegawai adalah proses yang dirancang untuk memetakan potensi sumber daya manusia dengan posisi yang diperlukan organisasi, sehingga diharapkan dapat memaksimalkan kinerja pegawai.

Lebih lanjut, (Apridani et al., 2023) merujuk pada fungsi penempatan kerja sebagai upaya untuk menugaskan pegawai yang memiliki kapabilitas sesuai dengan kebutuhan organisasi, mengindikasikan pentingnya transmisi antara kemampuan individu dan tuntutan posisi yang ada. (Nugroho et al., 2023) juga berpendapat bahwa penempatan berfungsi sebagai acuan dalam menempatkan pegawai sesuai dengan keahlian dan kualifikasi yang dimiliki, agar pencapaian tugas dapat terlaksana dengan baik. Penelitian yang dilakukan oleh (M. I. Maulana, 2021) menambahkan bahwa kinerja yang baik tidak hanya bergantung pada kemampuan individu, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kecocokan posisi yang diduduki pegawai dalam memenuhi tugas dan tanggung jawab organisasi.

Dalam praktiknya, penempatan pegawai harus melalui proses seleksi yang cermat agar menghasilkan keputusan yang tepat dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Penelitian oleh (Andriyani, 2023) menunjukkan bahwa penempatan pegawai yang dilakukan secara sistematis berkontribusi pada efisiensi operasional dan pengembangan karir pegawai. Dari penelitian yang dilakukan oleh (Kamilah et al., 2022), ditemukan bahwa penempatan pegawai yang strategis

Protected by PDF Anti-Copy Free
menyebabkan motivasi dan produktivitas pegawai, yang merupakan indikator penting dari kinerja keseluruhan organisasi.

Dengan demikian jelas bahwa penempatan pegawai bukan hanya proses administratif tetapi juga merupakan faktor strategis yang berkontribusi signifikan terhadap kinerja organisasi. Berbagai studi menunjukkan bahwa keberhasilan suatu organisasi sangat terkait dengan kemampuan dalam melakukan penempatan pegawai yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan organisasi.

2) Tujuan Penempatan Kerja

Penempatan pegawai adalah suatu proses penting dalam manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk menempatkan individu di posisi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi dan potensi masing-masing pegawai. Penempatan ini tidak hanya melibatkan kecocokan riwayat pendidikan dan keterampilan pegawai, tetapi juga penilaian terkait kemampuan dan kesesuaian minat mereka terhadap fungsi pekerjaan yang diemban. (Ulyanah et al., 2021) mengemukakan bahwa penempatan bertujuan untuk memberikan gambaran lengkap mengenai tuntutan dari masing-masing fungsi pekerjaan dalam organisasi (Ulyanah et al., 2021). Hal ini sejalan dengan pendapat (Nugraha & Heliyani, 2022) yang menyatakan bahwa tujuan penempatan pegawai adalah untuk meningkatkan pendayagunaan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, serta untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan sebagai dasar kelancaran tugas ((Nugraha & Heliyani, 2022); (Yunianto & Sugeng, 2024)).

Protected by PDF Anti-Copy Free

Dalam konteks ini, (Sihambela, 2021) menegaskan bahwa penempatan pegawai bertujuan memastikan pegawai ditempatkan di posisi yang tepat sesuai dengan kebutuhan organisasi. Proses ini harus mencerminkan kebutuhan organisasi yang lebih luas dan berkelanjutan untuk mencapai kinerja optimal (Y. Susanto, 2021). Aspek lain yang perlu diperhatikan adalah bahwa (Suwatno & Priansa, 2021) menggarisbawahi pentingnya menempatkan orang yang tepat di jabatan yang sesuai dengan minat dan kemampuannya, sehingga sumber daya manusia yang ada dapat menjadi lebih produktif (Nugraha & Heliyani, 2022). Selain itu, (Ulandari & Heriyanto, 2023) menjelaskan bahwa penempatan pegawai juga berfungsi sebagai proses penarikan tenaga kerja yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang tersedia (Ulandari & Heriyanto, 2023).

Kinerja pegawai, yang merupakan hasil dari efektivitas penempatan, akan meningkat jika pegawai merasa bahwa mereka berada di posisi yang sesuai dengan kemampuan dan ekspektasi mereka. Oleh karena itu, penelitian lebih lanjut tentang faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, seperti lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan, dapat memberikan wawasan lebih dalam tentang bagaimana penempatan mempengaruhi hasil kinerja di dalam organisasi ((Rahmatullah, 2023); (Ariestanto et al., 2023)).

Secara keseluruhan, penempatan pegawai memiliki implikasi yang mendalam mengenai keberhasilan individu dan organisasi secara keseluruhan. Penempatan yang tepat tidak hanya meningkatkan kinerja


Protected by PDF Anti-Copy Free
 pegawai, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif, yang pada gilirannya mendukung pencapaian tujuan organisasi yang lebih baik (Ariestanto et al., 2023; Susanto, 2021).

c. Indikator Penempatan

Indikator penempatan pegawai di lingkungan organisasi merupakan aspek penting yang harus diperhatikan untuk mencapai efektivitas sumber daya manusia. Menurut (Wahyudi, 2022), ada beberapa indikator penempatan yang krusial, yakni pendidikan, pengetahuan kerja, keterampilan kerja, dan pengalaman kerja. Pendidikan yang memadai menjadi fondasi penting, dan dalam hal ini tidak hanya pendidikan formal yang diperhitungkan, tetapi juga pendidikan alternatif yang ahli pada bidang tertentu (Meidyanto et al., 2021). Keterampilan kerja yang terlatih, baik mental, fisik, maupun sosial, juga sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya (Ulandari & Heriyanto, 2023). Selain itu, pengalaman kerja seorang pegawai dianggap sebagai bahan pertimbangan penting dalam penempatan, di mana hal ini dapat menunjukkan kemampuan dan kecocokan individu terhadap pekerjaannya saat ini (Meidyanto et al., 2021);(A. Susanto, 2021).

Tjutju juga menegaskan bahwa latar belakang pendidikan, kesehatan jasmani dan rohani, serta pengalaman kerja sudah seharusnya dipertimbangkan dalam penempatan pegawai (Heri & Andayani, 2021). Hal ini sejalan dengan pandangan Ardana et al. yang menyoroti pentingnya orientasi dan penyesuaian antara pendidikan dan kemampuan dengan pekerjaan yang dihadapi para pegawai(A. Susanto, 2021). Usia pegawai

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

juga berhubungan dengan motivasi dan kinerja, di mana pegawai yang lebih muda cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dibanding yang lebih tua, meskipun hal ini bisa bervariasi tergantung pada konteks organisasi (Arifudin &  2020). Jenis kelamin, status perkawinan, serta minat dan hobi juga memainkan peranan dalam proses penempatan. Pegawai dengan kondisi keluarga tertentu, seperti wanita yang telah menikah dengan anak kecil, sebaiknya tidak ditempatkan jauh dari rumah agar dapat menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (Sukalminingsih et al., 2022).

Sementara itu, Mathis menyoroti pentingnya pengetahuan dan keterampilan sebagai komponen kunci dalam penempatan pegawai yang harus disesuaikan dengan tujuan organisasi (Y. Susanto, 2021)(A. Susanto, 2021). Pemahaman yang mendalam mengenai pekerjaan serta kebutuhan organisasi dapat meningkatkan efektivitas penempatan (Jamilus & Basri, 2024). Terutama dalam analisis jabatan, di mana kejelasan mengenai keahlian dan keterampilan pegawai sangat penting untuk memastikan bahwa setiap pegawai berkontribusi secara optimal terhadap organisasi (Ashdaq & Mandasari, 2022). Secara kolektif, pengembangan kompetensi pegawai melalui pendidikan dan pelatihan berkontribusi besar terhadap efisiensi dan kesuksesan organisasi secara keseluruhan (Yessa et al., 2022).

Oleh karena itu, indikator-indikator yang telah disebutkan harus dijadikan acuan dalam proses penempatan pegawai, agar sesuai dengan kemampuan, kompetensi, dan kebutuhan masing-masing individu agar

Protected by PDF Anti-Copy Free
organisasi dapat beroperasi dengan efektif dan efisien (Faiz et al., 2020).

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

d. Faktor yang Memengaruhi Penempatan Kerja

Dalam proses penempatan kerja, terdapat sejumlah faktor penting yang perlu diperhatikan untuk memastikan efektivitas dan kesesuaian antara pegawai dengan posisi yang diambil. Menurut Susanto (Y. Susanto, 2021), faktor pertama yang mesti diukur adalah pendidikan minimum yang diperlukan, yang meliputi pendidikan formal dan alternatif. Selanjutnya, pengetahuan kerja dan keterampilan merupakan elemen penting yang harus dimiliki tenaga kerja untuk menjalankan tugas dengan baik, di mana keterampilan ini dapat dibedakan menjadi keterampilan mental, fisik, dan sosial. Pengalaman kerja juga dianggap krusial, sebab pengalaman yang dimiliki oleh seorang pegawai memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai kemampuan mereka dalam menyelesaikan pekerjaan yang sama (Sholihah, 2024).

Secara khusus, Ulandari dan Heriyanto (Ulandari & Heriyanto, 2023) menambahkan bahwa pertumbuhan organisasi dan latar belakang pendidikan pegawai juga mempengaruhi penempatan kerja. Oleh karena itu, investasi dalam pendidikan dan pelatihan menjadi penting, guna menghasilkan tenaga kerja yang lebih kompeten serta siap menghadapi tantangan di tempat kerja. Kesehatan fisik dan mental pegawai harus menjadi pertimbangan utama, terutama karena kondisi tersebut berdampak pada produktivitas (E. P. Dewi et al., 2023). Selain itu, pengalaman kerja dalam bidang yang sama sangat berpengaruh pada efektivitas pegawai, di

Protected by PDF Anti-Copy Free
mana makin lama mereka bekerja, makin banyak pengalaman yang dimiliki (Yessa et al., 2022).

(Yessa et al., 2022) menganggap pentingnya sikap pegawai dalam menentukan kesuksesan perusahaan. Sikap yang positif cenderung meningkatkan keterlibatan pegawai dan, pada gilirannya, produktivitas organisasi. Faktor usia juga dapat memainkan peranan penting, di mana penempatan pegawai yang lebih muda dapat membawa energi baru, sedangkan pegawai yang lebih tua mungkin membawa pengalaman yang lebih luas (Setianingsih et al., 2023). Masing-masing jenis pengalaman dan faktor ini jika dijadikan dasar dalam penempatan kerja, diharapkan dapat menghasilkan tim yang lebih sesuai dan efisien.

Sebagai tambahan, Sholihah (Sholihah, 2024) menunjukkan bahwa kepercayaan pegawai dalam bekerja dan kemampuannya untuk merespon tantangan dapat sangat memengaruhi kinerja mereka. Lingkungan organisasi juga tidak kalah penting, sebab dukungan yang diberikan oleh manajemen dapat berkontribusi pada kualitas dan motivasi kerja pegawai. Melalui pendekatan yang komprehensif dan berbasis pada bukti, penempatan kerja dilakukan dengan lebih efektif, sehingga hasil kerja yang dihasilkan oleh organisasi dapat memenuhi ekspektasi (Agnesta & Hasanah, 2023). Dengan demikian, penempatan kerja yang tepat memerlukan banyak pertimbangan yang meliputi pendidikan, keterampilan, pengalaman, kesehatan, sikap, dan faktor lingkungan. Semua ini saling terkait dan memainkan peran penting dalam menciptakan suasana kerja yang produktif dan harmonis (Ramba, 2022).

4. Disiplin Kerja


a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan elemen krusial dalam pengelolaan sumber daya manusia yang berpengaruh besar pada kinerja organisasi. Semakin baik kedisiplinan kerja pegawai, semakin tinggi pula pencapaian kinerja yang dapat diraih. Hal ini dikarenakan disiplin berfungsi sebagai alat pendorong bagi pegawai untuk mengubah perilaku mereka, sehingga penting untuk memiliki disiplin yang baik dalam konteks organisasi (HS et al., 2024), (Pahira & Rinaldy, 2023). Menurut HS et al. (HS et al., 2024), pegawai yang disiplin menunjukkan tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan, yang pada gilirannya mendorong produktivitas dan efisiensi kerja.

Pahira dan Rinaldy (Pahira & Rinaldy, 2023) menekankan bahwa disiplin kerja juga berperan sebagai alat komunikasi di antara manajer dan pegawai, di mana manajer dapat mendorong pegawai untuk mengubah perilaku mereka agar selaras dengan peraturan organisasi. Dalam pandangannya, disiplin bukan hanya sekedar kepatuhan terhadap aturan, tetapi juga mencerminkan kesadaran dan kesediaan untuk mematuhi norma-norma sosial yang berlaku (Pahira & Rinaldy, 2023). Hal ini sejalan dengan definisi yang diberikan oleh (Ayuningsih et al., 2020), yang menyatakan bahwa disiplin kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam perilaku individu yang taat terhadap peraturan yang ditetapkan untuk mencapai tujuan tertentu.

Protected by PDF Anti-Copy Free

Kedisiplinan, menurut Fadila et al. (Fadila et al., 2020), mencakup kesadaran dan kerelaan dalam menaati peraturan organisasi. Selain itu, (E.

Sutrisno, 2023) mena  bahwa di dalam kehidupan sehari-hari, peraturan dan ketentuan diperlukan untuk mengatur dan membatasi perilaku manusia. Kedisiplinan ini tidak hanya meningkatkan efektivitas kerja, tetapi juga merupakan fondasi bagi terciptanya lingkungan kerja yang berdaya saing.

Melalui pemahaman dan penerapan prinsip-prinsip disiplin ini, organisasi dapat menciptakan sistem yang mendukung pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas, sekaligus menunjang pencapaian tujuan-tujuan strategis organisasi di berbagai bidang, termasuk pendidikan dan bisnis (HS et al., 2024), (Pahira & Rinaldy, 2023). Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia yang efektif mencerminkan bagaimana disiplin dapat diintegrasikan ke dalam setiap aspek operasional organisasi untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

b. Fungsi dan Tujuan Disiplin Kerja

1) Fungsi Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan komponen krusial dalam mencapai tujuan organisasi, baik untuk kepentingan organisasi itu sendiri maupun untuk peningkatan semangat dan produktivitas pegawai. (S. Sutrisno et al., 2023) mencatat bahwa disiplin kerja memberikan banyak manfaat, yakni menjamin kelancaran pelaksanaan tugas dan tercapainya hasil yang optimal bagi organisasi, serta menstimulasi pegawai untuk bekerja dengan kesadaran penuh demi perkembangan diri dan pencapaian

Protected by PDF Anti-Copy Free
tujuan organisasi (S. Sutrisno et al., 2023). Hal ini sejalan dengan pendapat (Suasnawa et al., 2024), yang menegaskan bahwa disiplin termasuk dalam fungsi manajemen sumber daya manusia yang paling penting, karena prestasi pegawai sangat bergantung pada baik-buruknya tingkat disiplin mereka (Suasnawa et al., 2024).

Lebih lanjut, (Nento et al., 2023) menggarisbawahi fungsi disiplin kerja yang perlu diperhatikan oleh Pegawai Negeri Sipil, mencakup pemenuhan terhadap peraturan yang berlaku dan pelaksanaan tugas serta tanggung jawab dengan baik kepada masyarakat (Nento et al., 2023). Disiplin kerja sangat penting dalam menyokong terwujudnya pelayanan publik yang efektif. Hal ini relevan dengan penelitian yang menunjukkan bahwa disiplin yang baik di dalam organisasi pendidikan berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja guru, yang pada gilirannya berdampak pada kualitas pendidikan yang disampaikan (Nanik et al., 2022).

Sebagaimana disebutkan oleh (Hernawan, 2022), tujuan dari tindakan pendisiplinan adalah untuk memperbaiki pelanggaran, mencegah pegawai lain melakukan kesalahan serupa, serta menegakkan standar kelompok yang konsisten dan efektif (Hernawan, 2022). Pendekatan ini penting dalam menciptakan budaya disiplin yang kuat di dalam organisasi, di mana budaya tersebut berpengaruh terhadap kinerja keseluruhan karyawan (Permana et al., 2024). Oleh karena itu, pengelolaan disiplin kerja yang efektif memerlukan strategi yang menekankan kepemimpinan yang baik dan motivasi pegawai agar dapat

Protected by PDF Anti-Copy Free
mendukung tercapainya kinerja yang optimal dalam konteks persaingan global yang semakin ketat (Ansyori & Ramadhan, 2021).
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Melihat pada penelitian di berbagai organisasi, termasuk di sektor pendidikan pemerintahan, tampak bahwa disiplin kerja berasosiasi positif dengan kinerja pegawai. Penelitian-penelitian tersebut memperlihatkan bahwa kedisiplinan pegawai yang baik tidak hanya meningkatkan efektivitas dalam melaksanakan tugas, tetapi juga berimplikasi pada kemajuan institusi secara keseluruhan (Chandra et al., 2024); (Asgaruddin, 2021).

2) Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Sinambela dalam (Yasmine & Fanji, 2024), tujuan utama tindakan pendisiplinan adalah memastikan bahwa perilaku pegawai konsisten dengan aturan yang ditetapkan oleh organisasi. Aturan-aturan yang disusun oleh organisasi berfungsi sebagai pedoman untuk mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan. Ketika salah satu dari aturan ini dilanggar, dampak negatif terhadap efektivitas organisasi dapat terjadi, dengan tingkat keparahan yang bervariasi tergantung pada jenis pelanggaran. Hal ini diperkuat oleh hasil penelitian Mukhamar et al. (Mukhamar et al., 2021), yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak hanya berfungsi untuk memberikan bimbingan bagi pegawai, tetapi juga untuk menciptakan suasana kerja yang tertib yang dapat meningkatkan semangat, moral, dan efisiensi kerja pegawai. Dalam konteks ini, kedisiplinan menjadi sangat penting untuk mendukung tujuan instansi pemerintah agar dapat memenuhi harapan masyarakat.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Lebn, Saam, Iliadi (Iliadi, 2023) menegaskan bahwa kedisiplinan yang baik dalam organisasi diperlukan untuk meraih tujuan bersama. Tanpa adanya disiplin, sebuah organisasi akan menemui kesulitan dalam memberdayakan sumber daya manusia secara maksimal. (Gaol, 2022) menambahkan bahwa salah satu fokus utama dari disiplin adalah meningkatkan efisiensi dengan cara meminimalisir pemborosan waktu dan energi. Disiplin juga berperan dalam pencegahan kerusakan atau kehilangan aset organisasi, yang sering kali diakibatkan oleh kelalaian. Di sisi lain, (Rohendi et al., 2023) menggarisbawahi bahwa disiplin bukanlah sekadar hukuman, melainkan suatu proses pembentukan perilaku yang positif di kalangan pegawai.

Dengan demikian, disiplin kerja merupakan pilar penting dalam manajemen organisasi publik maupun swasta. Penelitian oleh Iliadi (Iliadi, 2023) memperlihatkan bahwa tingkat disiplin yang tinggi berkontribusi secara langsung terhadap efisiensi dan efektivitas kerja pegawai. Lingkungan kerja yang mendukung, seperti komunikasi yang terbuka dan jelas dalam organisasi, juga menjadi kunci untuk meningkatkan kedisiplinan dan kinerja. Ini sejalan dengan temuan oleh Saputra et al. (Saputra et al., 2024), yang menunjukkan bahwa disiplin kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, serta menegaskan pentingnya dukungan manajerial dalam membangun budaya kerja yang disiplin.

c. Indikator Disiplin Kerja

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Disiplin kerja adalah aspek penting yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah organisasi. Menurut (Hasibuan, 2022), terdapat beberapa indikator yang mendukung disiplin kerja, yang kesemuanya berinteraksi untuk membentuk perilaku karyawan. Pertama; tujuan dan kemampuan harus sinkron agar karyawan dapat bekerja dengan disiplin. Tujuan yang jelas dan menantang dapat memotivasi karyawan untuk berkomitmen kepada pekerjaannya. Kedua; adalah teladan pemimpin; kepemimpinan yang baik dan disiplin akan mendorong karyawan untuk mencontoh sikap tersebut dalam pekerjaan mereka, yang selaras dengan pandangan Jufrizen (Jufrizen, 2021) mengenai pentingnya contoh dalam manajemen sumber daya manusia.

Ketiga; balas jasa yang adil dan memadai mampu menciptakan rasa kepemilikan di kalangan karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan kedisiplinan (Saputra et al., 2024). Keempat; keadilan dalam perlakuan terhadap karyawan. Menurut penelitian oleh Saputra et al. ((Saputra et al., 2024), pengakuan akan keberadaan prinsip keadilan dalam organisasi berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan. Kelima; pengawasan yang efektif juga menjadi indikator penting. Hasil analisis oleh Narpati et al. menunjukkan bahwa pengawasan yang efektif dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai (Narpati et al., 2024). Keenam; sanksi yang tegas dan logis merupakan faktor penentu dalam pembentukan pola disiplin yang baik, di mana sanksi harus diketahui dan dipahami dengan jelas oleh

Protected by PDF Anti-Copy Free
setiap pegawai untuk menjamin efek jera yang positif (Permana et al.,
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
2024).

Indikator disiplin menurut Musrifa et al. (Musrifa et al., 2024) juga menyoroti pentingnya tanggung jawab dan kepedulian terhadap organisasi. Karyawan yang memiliki rasa memiliki tinggi terhadap organisasi, akan lebih cenderung untuk berdisiplin dan berinovasi dalam pekerjaan mereka. Selain itu, penelitian oleh Rahayu dan Rushadiyati (Rahayu & Rushadiyati, 2021) mengungkap bahwa disiplin kerja yang baik seharusnya mendorong produktivitas karyawan serta menurunkan angka ketidakhadiran.

Dari berbagai indikator yang telah dipaparkan, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan cerminan dari beberapa faktor yang saling berkaitan. Indikator seperti tujuan dan kemampuan, teladan pemimpin, serta keadilan internal dalam organisasi, semuanya berperan dalam membentuk kedisiplinan pegawai. Sehingga, organisasi yang ingin meningkatkan disiplin kerjanya harus memperhatikan semua aspek tersebut secara menyeluruh dan terintegrasi.

d. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Disiplin Kerja

Disiplin pegawai adalah aspek vital dalam menjaga efisiensi dan produktivitas organisasi. Terdapat berbagai faktor yang memengaruhi disiplin pegawai di suatu organisasi, salah satunya adalah besaran kompensasi yang diberikan kepada pegawai. Penelitian menunjukkan bahwa ketika pegawai merasa menerima imbalan yang adil dan sesuai dengan kontribusinya, mereka lebih cenderung untuk mematuhi aturan dan

peraturan yang telah ditetapkan. Hal ini sejalan dengan temuan yang menekankan pentingnya balas jasa, di mana kompensasi yang baik dapat meningkatkan kepuasan pegawai dan mendorong kedisiplinan mereka (Apridani et al., 2023) (2022).

Selain itu, keteladanan pimpinan juga memainkan peranan yang sangat penting dalam memengaruhi disiplin pegawai. Pimpinan yang menunjukkan sikap disiplin yang baik akan menjadi contoh bagi bawahannya, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang produktif (Simorangkir et al., 2021); (Maqis et al., 2023). Ketidacukupan dalam keteladanan dapat berdampak negatif terhadap persepsi pegawai terhadap disiplin (Simorangkir et al., 2021).

Lebih lanjut, adanya aturan yang pasti dan konsisten sangat diperlukan untuk menegakkan disiplin dalam organisasi. Dokumentasi yang akurat dan komunikasi yang jelas mengenai aturan-aturan yang ada memungkinkan pegawai untuk memahami harapan dan konsekuensi dari pelanggaran (Indriyani et al., 2021), (Aulia & Resawati, 2023). Pengawasan yang aktif dari pimpinan juga menjadi kunci dalam menjaga disiplin, di mana atasan perlu terlibat langsung untuk memberikan bimbingan dan menangani pelanggaran yang mungkin terjadi (Devates et al., 2024); (Darmawan et al., 2024).

Kebijakan sanksi yang adil dan konsisten terhadap pelanggaran disiplin juga harus diterapkan untuk mendorong kedisiplinan. Ketegasan pimpinan dalam melaksanakan tindakan disipliner menciptakan rasa keadilan dan kepastian yang dapat menurunkan tingkat pelanggaran

(Darnawan et al., 2024), (Aulia & Resa Yuli, 2023). Penelitian juga mengidentifikasi pentingnya keberanian pimpinan dalam mengambil keputusan yang tegas untuk menegakkan aturan dan sanksi (Gunawan & Syaripudin, 2023).



Akhirnya, hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara pegawai dan antara pegawai dengan pimpinan juga mendukung terciptanya disiplin kerja yang baik. Dalam suasana kerja yang positif dan saling menghargai, pegawai lebih mungkin untuk menunjukkan kedisiplinan yang tinggi dan berkontribusi secara maksimal terhadap tujuan organisasi ((William et al., 2022); (Omada et al., 2023)). Dengan demikian, faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai sangat kompleks dan saling terkait, mencakup kompensasi, keteladanan, aturan yang jelas, pengawasan, sanksi yang adil, dan hubungan interpersonal yang baik.

B. Hasil Penelitian yang Relevan

Tabel 2.1
Penelitian yang Relevan


No.	Nama Peneliti	Tahun Jurnal	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Mudhi'ah Muhsan, Samirah Dunakhir, M. Ridwan Tikollah	2023	Pengaruh Kompetensi Kerja dan Penempatan Pegawai Dengan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Sebagai Variabel Moderasi di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sigli	a. Kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan kinerja. b. Penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan kinerja. c. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan kinerja.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Muhdsan et al., 2023)
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

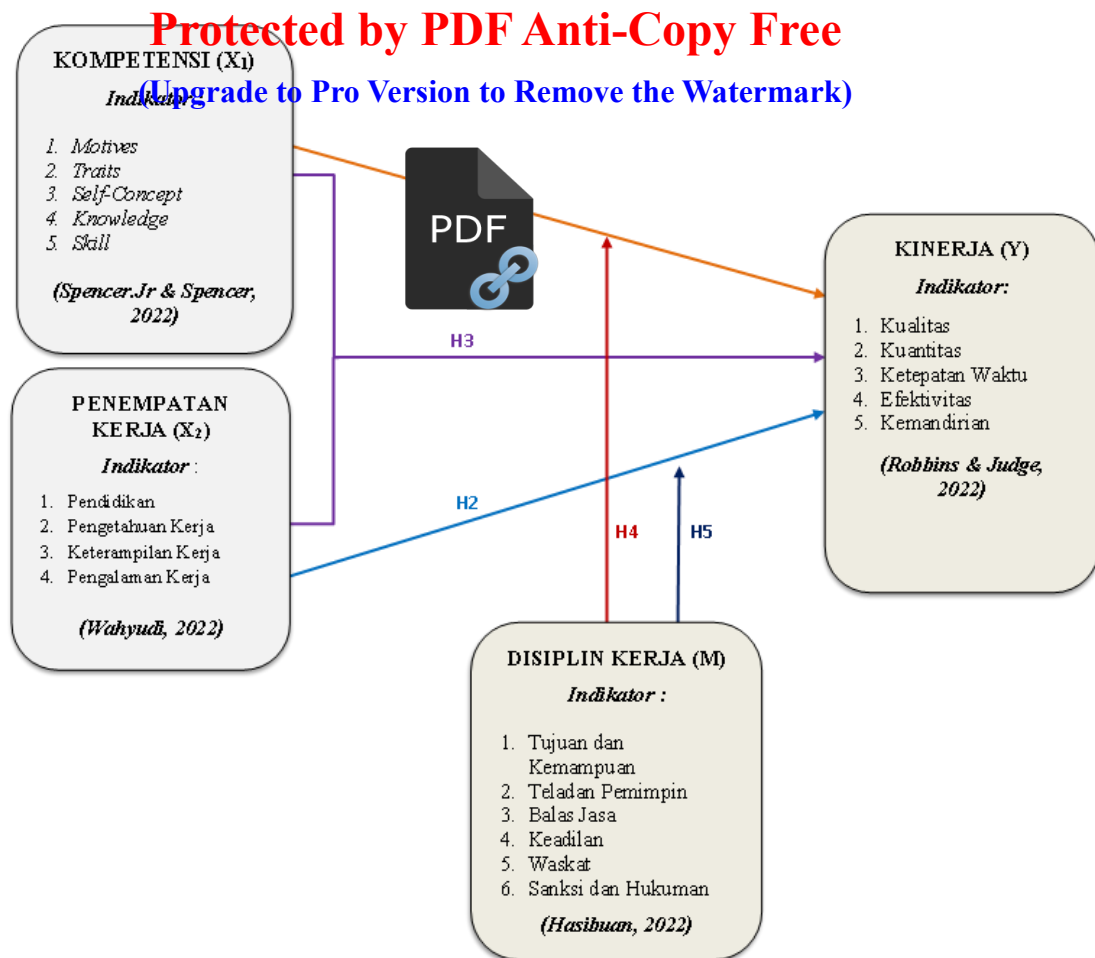
2	Rizky Atika Murtia, Hestin Mutmainah	2022	 <p>Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kerja Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bidang Pendapatan Di Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Surakarta (Murtia & Mutmainah, 2022)</p>	<p>d. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan Bidang Pendapatan.</p> <p>e. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan Bidang Pendapatan.</p> <p>f. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan Bidang Pendapatan.</p> <p>g. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan Bidang Pendapatan.</p>
3	Ayu Nurafni Octavia, Monica Grasela Sihiteb, Nada Diana Al Ardi	2023	<p>Pengaruh Kompetensi dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pemalang Dengan Disiplin Sebagai Variabel Moderasi (Octavia et al., 2023)</p>	<p>a. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.</p> <p>b. Penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.</p> <p>c. Disiplin secara positif dan signifikan memperkuat pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai.</p> <p>d. Disiplin secara positif dan signifikan memperkuat pengaruh variabel penempatan kerja terhadap kinerja pegawai.</p>
4	Ahmad Subakir, Donni Marlindo,	2022	<p><i>The Effects of Competency and Work Placement on Employee Performance at Regional Financial and Asset Management Agency Pekanbaru City With Discipline As a Moderating Variable</i></p>	<p>a. Competency has significant effect on employee performance.</p> <p>b. Work placement has significant effect on employee performance.</p> <p>c. Discipline significantly strengthen of competency to employee performance.</p> <p>d. Discipline significantly strengthen of work placement to employee performance.</p>

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Subaki & Marlindo, 2022)
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

5	Junizar Junizar, Ahmad Hudalil	2025	 <p><i>The Influence Of Competence And Placement On Employee Performance In The General Secretariat Of The Regional Secretariat Of Lampung Central Regency.</i> (Junizar & Hudalil, 2025)</p>	<p>a. <i>Competence has significant effect on employee performance.</i></p> <p>b. <i>Work placement has significant effect on employee performance.</i></p> <p>c. <i>Competence and work placement have significant effect on employee performance.</i></p>
---	---	------	--	---

C. Kerangka Pikir Penelitian

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini dalam bentuk parsial artinya pengujian antar variabel X_1 terhadap variabel Y, variabel X_2 terhadap variabel Y, M terhadap variabel Y dan simultan yang artinya pengujian ini dilakukan secara bersama-sama antara variabel X_1 , X_2 dan M terhadap variabel Y serta disajikan melalui gambar, di bawah ini:



Gambar 2.1

Pengaruh Kompetensi dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pengurus Barang di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Lubuklinggau Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Moderasi

D. Hipotesis

1. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pengurus barang di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Lubuklinggau?
2. Penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pengurus barang di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Lubuklinggau?
3. Kompetensi dan penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pengurus barang di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Lubuklinggau?

- Protected by PDF Anti-Copy Free**
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
4. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pengurus barang di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Lubuklinggau dengan disiplin kerja sebagai variabel moderasi?
 5. Penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pengurus barang di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Lubuklinggau dengan disiplin kerja sebagai variabel moderasi?



A. Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan dalam kajian ini adalah desain asosiatif kuantitatif, yang dirancang untuk menguraikan hubungan antar dua variabel atau lebih yang akan diuji. Penelitian ini berfokus pada dua model utama, yaitu desain asosiatif dan desain asosiatif kausal. Desain asosiatif kausal bertujuan untuk menginterpretasikan dan mendeskripsikan hubungan sebab-akibat antara variabel independen (variabel yang memengaruhi), variabel dependen (yang dipengaruhi), serta variabel moderasi. Variabel independen pertama (X_1) dalam penelitian ini diidentifikasi sebagai kompetensi, sedangkan variabel independen kedua (X_2) adalah penempatan kerja. Dalam konteks ini, disiplin kerja berfungsi sebagai variabel moderasi (M), dan variabel terikat (Y) diukur berdasarkan kinerja pegawai (Ulyanah et al., 2021); (Ariesni & Asnur, 2023)).

Penelitian ini juga menggunakan pendekatan kausal yang bertujuan untuk menguji tingkat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, serta pengaruh variabel moderasi dalam memperkuat atau memperlemah pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat melalui uji regresi. Data yang diperoleh kemudian dianalisis secara statistik menggunakan perangkat lunak (*software*) SPSS Ver.28.

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

B. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian didefinisikan sebagai suatu atribut, sifat, atau nilai dari individu, objek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu dan ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari serta menghasilkan informasi yang bermanfaat (Suyitno, 2021). Dalam konteks penelitian kuantitatif, pemilihan variabel yang relevan dapat sangat mempengaruhi kualitas dan keakuratan data yang diperoleh, dan merupakan bagian penting dalam desain metodologi penelitian (Suyitno, 2021). Penetapan variabel penelitian adalah:

a. Variabel Bebas (*independent variable*), yakni variabel yang memengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Kompetensi (X_1)
- 2) Penempatan kerja (X_2)

b. Variabel Moderasi (*moderating variable*), yaitu variabel yang secara teoritis memengaruhi kuat lemahnya pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat. Variabel ini merupakan variabel penyela/ antara variabel independen dengan variabel dependen, sehingga variabel independen tidak langsung memengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependen. Disiplin kerja (M) dijadikan sebagai variabel moderasi.

c. Variabel Terikat (*dependent variable*), yaitu variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel X

merupakan variabel bebas yang memengaruhi Y, sedangkan kinerja pegawai (Y) merupakan variabel terikat terhadap variabel X.

2. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah penjelasan bagaimana suatu variabel akan diukur atau diamati dalam penelitian. Definisi ini mencakup petunjuk pelaksanaan bagaimana cara mengukur variabel tersebut, sehingga peneliti lain dapat memahami dan menggunakan variabel yang sama dalam penelitian mereka. Definisi operasional memastikan variabel dapat diukur secara konsisten dan sesuai dengan tujuan penelitian (Sugiyono, 2021)

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala Ukur
1	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja merupakan pencapaian hasil kerja secara kualitatif maupun kuantitatif yang dinilai sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai dan standar yang telah ditentukan. (Robbins & Judge, 2022)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian (Robbins & Judge, 2022)	<i>Likert</i>
2	Kompetensi (X₁)	Kompetensi merupakan kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku yang menyebabkan seseorang mampu mencapai kinerja unggul. (Spencer.Jr & Spencer, 2022)	1. <i>Motives</i> 2. <i>Traits</i> 3. <i>Self-Concept</i> 4. <i>Knowledge</i> 5. <i>Skill</i> (Spencer.Jr & Spencer, 2022)	<i>Likert</i>
3	Penempatan Kerja (X₂)	Penempatan kerja merupakan proses menempatkan pegawai pada jabatan yang sesuai dengan pendidikan, pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman kerja yang dimilikinya. (Wahyudi, 2022)	1. Pendidikan 2. Pengetahuan Kerja 3. Keterampilan Kerja 4. Pengalaman Kerja (Wahyudi, 2022)	<i>Likert</i>

4	<p style="text-align: center;">Disiplin Kerja (M)</p>	<p>Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku. (Sugiyono, 2022)</p>	<p>1. Tujuan dan Kemampuan 2. Teladan Pemimpin 3. Balas Jasa 4. Keadilan 5. Waskat 6. Sanksi dan Hukuman (Hasibuan, 2022)</p>	<p style="text-align: center;"><i>Likert</i></p>
---	--	---	---	--

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi dalam konteks penelitian merupakan wilayah generalisasi yang merujuk pada objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu, yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan dari mana kesimpulan dapat ditarik. Sugiyono (2021) mendefinisikan populasi sebagai suatu keseluruhan yang mencakup individu-individu atau objek dengan ciri khas yang relevan untuk penelitian yang sedang dilakukan. Ini menunjukkan bahwa populasi tidak hanya mencakup manusia, tetapi juga dapat meliputi objek dan fenomena alam lainnya.

Lebih lanjut, (Suriani et al., 2023) menegaskan bahwa populasi terdiri dari keseluruhan objek atau subjek penelitian yang memiliki karakteristik tertentu. Dalam hal ini, penting untuk memahami bahwa populasi seharusnya tidak semata-mata dianggap sebagai kuantitas objek atau subjek yang ada, tetapi lebih kepada keseluruhan karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh objek atau subjek tersebut. Artinya, karakteristik ini mencakup atribut-atribut yang membuat objek atau subjek itu unik dan relevan dalam konteks penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah pengurus barang di

Organisasi Perangkat Daerah Kota Lubuklinggau yang berjumlah 47 orang pegawai.

2. Sampel



Menurut (Sugiyono) sampel adalah bagian dari populasi yang dipelajari, di mana hasil penelitian yang diambil dari sampel tersebut dianggap mencerminkan keadaan populasi asalnya. Namun, penting untuk dicatat bahwa walaupun sampel dapat memberikan gambaran mengenai populasi, sampel itu sendiri tidak dapat dianggap sebagai populasi. Hal ini berarti bahwa hasil yang diperoleh dari sampel hanya berlaku untuk konteks spesifik tersebut dan harus diperhatikan batasan-batasan dalam generalisasi hasil. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh di mana seluruh populasi digunakan sebagai sampel penelitian. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 47 orang pegawai pengurus barang di organisasi perangkat daerah Kota Lubuklinggau.

D. Sumber Data

Sumber data untuk penelitian ini terdiri dari data primer (*primary data*) dan data sekunder (*secondary data*).

1. Data Primer

Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan informasi kepada pengumpul data, biasanya melalui teknik pengumpulan seperti wawancara, observasi, dan kuesioner. Menurut Sabilillah dan Iswandi, data primer dikumpulkan secara langsung dari objek penelitian untuk mencapai tujuan tertentu dalam suatu penelitian (Sabilillah & Iswandi, 2023). Dalam konteks penelitian sosial dan humaniora, sumber data primer dapat mencakup

wawancara dengan aktor kunci, pengumpulan resume, serta observasi langsung terhadap fenomena yang diteliti (Chandra et al., 2024). Jawaban responden atas pernyataan kuesioner yang disebar, merupakan sumber data primer dalam penelitian ini.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber informasi yang tidak diperoleh secara langsung dari objek penelitian, melainkan melalui berbagai bahan literatur, seperti laporan, artikel, dan dokumen hukum yang relevan. Keandalan data sekunder sangat dipengaruhi oleh kemampuan peneliti dalam memilih dan menganalisis sumber yang tepat. Sebagaimana diungkapkan oleh Suyitno, kualitas data yang diperoleh dari sumber sekunder bergantung tidak hanya pada metodologi yang digunakan tetapi juga pada integritas dan kredibilitas peneliti (Suyitno, 2021). Data sekunder dalam penelitian ini berupa data-data yang terkait dengan variabel penelitian seperti: rekap absen, visi misi organisasi, laporan hasil kerja periodik, dan data penunjang lainnya yang relevan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang akan digunakan pada penelitian ini adalah:

1. Observasi

Menurut Suyitno, observasi dapat diartikan sebagai pengamatan terhadap pola perilaku manusia dalam situasi tertentu dengan tujuan untuk memperoleh informasi mengenai fenomena yang diinginkan (Suyitno, 2021). Definisi ini sejalan dengan pemahaman bahwa observasi merupakan metode

untuk mengumpulkan data dari sumber langsung dengan mengamati individu dan lokasi yang diteliti pada saat penelitian berlangsung, sehingga memungkinkan peneliti untuk mendapatkan informasi yang lebih akurat.

2. Kuesioner (angket)



Kuesioner sebagai teknik pengumpulan data memiliki peranan penting dalam penelitian. Definisinya mencakup instrumen yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan informasi dari partisipan atau responden yang mengisi pertanyaan atau pernyataan yang telah disiapkan sebelumnya. Dalam konteks ini, terdapat pandangan yang menyatakan bahwa kuesioner dapat menggambarkan pemikiran, perasaan, sikap, kepercayaan, nilai, persepsi, kepribadian, dan perilaku individu (Maidiana, 2021). Dengan pengumpulan data melalui kuesioner, peneliti dapat melakukan analisis yang mendalam tentang subjek yang diteliti. Adapun dalam penelitian ini penyebaran kuesioner dilakukan secara langsung kepada pegawai, tanpa menggunakan *google form*.

3. Dokumentasi

Dokumentasi sebagai proses pengumpulan dan penyimpanan data sangat penting dalam penelitian ilmiah. Ini mencakup pengumpulan data dari buku referensi, artikel ilmiah, dan literatur yang relevan dengan permasalahan yang diteliti. Menurut Ridwan et al., kajian pustaka memainkan peranan kunci dalam menemukan tujuan penelitian serta menguraikan proses penelitian itu sendiri (Ridwan et al., 2021). Adapun pada penelitian ini dokumentasi berasal dari buku, jurnal ilmiah, dan literatur yang relevan dengan masalah yang diteliti.

F. Instrumen Penelitian

Protected by PDF Anti-Copy Free
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Proses penggunaan kuesioner dalam penelitian ini mengandalkan skala *Likert*, yang dirancang untuk menghasilkan data numerik yang dapat diolah lebih lanjut. Skala ini memungkinkan pengukuran hubungan antara berbagai variabel dengan cara yang sistematis dan terukur. Dalam konteks ini, teori pengujian klasik (*classical test theory*) berfungsi sebagai dasar untuk memahami hubungan nilai asli (*true score*) dan nilai yang teramati (*observed score*) (Purwati et al., 2021). Nilai asli adalah nilai yang diharapkan setiap individu pada variabel yang diukur, sementara nilai yang teramati adalah hasil dari proses pengukuran yang bisa dipengaruhi oleh kesalahan acak (Purwati et al., 2021).

Skala *Likert* menyatakan bahwa setiap item pernyataan didesain sebagai sifat-sifat yang diamati (*observed traits*) yang dikehendaki. Setiap item pernyataan adalah mengukur nilai asli (*true score*). Jika dihitung nilai rata-rata (atau penjumlahan) dari setiap item pernyataan maka kesalahan pengukuran diasumsikan mendekati nol sehingga hasil estimasi menjadi nilai asli (*true score*). Semakin besar kesalahan pengukuran maka semakin buruk nilai kepercayaan (*reliability*). Oleh karena itu, salah satu cara meningkatkan *reliability* adalah menambah jumlah item pernyataan. (Ghozali, 2021). Tabel di bawah ini mendeskripsikan nilai untuk nilai yang diamati (*observed score*) berdasarkan skala *Likert*.

Tabel 3.2
 Skoring Skala *Likert*

No.	Alternatif Jawaban Responden	Skor
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
2	Tidak Setuju (TS)	2
3	Kurang Setuju (KS)	3

Protected by PDF Anti-Copy Free
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

4	Setuju (S)	4
5	Sangat Setuju (SS)	5

Sumber: (Ghozali, 2021)

Tabel di bawah ini menunjukkan jumlah pernyataan untuk masing-masing sifat-sifat yang diamati (*observed traits*) pada pada tiap variabel penelitian, sebagai berikut:

Tabel 3.3
Instrumen Penelitian

No.	Variabel Penelitian	Indikator	Jumlah Pernyataan
1	Kinerja Pegawai (Y)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian (Robbins & Judge, 2022)	3 3 3 3 3
2	Kompetensi (X ₁)	1. <i>Motives</i> 2. <i>Traits</i> 3. <i>Self-Concept</i> 4. <i>Knowledge</i> 5. <i>Skill</i> (Spencer.Jr & Spencer, 2022)	3 3 3 3 3
3	Penempatan Kerja (X ₂)	1. Pendidikan 2. Pengetahuan Kerja 3. Keterampilan Kerja 4. Pengalaman Kerja (Wahyudi, 2022)	4 4 4 3
4	Disiplin Kerja (M)	1. Tujuan dan Kemampuan 2. Teladan Pemimpin 3. Balas Jasa 4. Keadilan 5. Waskat 6. Sanksi dan Hukuman (Hasibuan, 2022)	3 3 3 3 3 3
Jumlah			63

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

G. Uji Validitas dan Reliabilitas
1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Arikunto, 2020). Kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur dengan kuesioner tersebut.

Korelasi *Bivariate Pearson* adalah salah satu rumus yang dapat digunakan untuk melakukan uji validitas data dengan program SPSS Ver.28. Untuk mengukur validitas digunakan rumus korelasi *product moment*, sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\}\{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

(Arikunto, 2020)

Keterangan:

- r_{xy} : Koefisien korelasi
 X : Nilai variabel bebas (kompetensi, penempatan kerja, dan disiplin kerja)
 Y : Nilai variabel terikat (kinerja pegawai)
 n : Banyaknya subjek

Dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas adalah:

- 1) Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item pernyataan dalam angket berkorelasi signifikan terhadap skor total (artinya item angket dinyatakan valid)
- 2) Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item pernyataan dalam angket berkorelasi signifikan terhadap skor total (artinya item angket dinyatakan tidak valid).

2. Uji Reliabilitas **Protected by PDF Anti-Copy Free**

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari label konstruk (Arikunto, 2020). Suatu kuesioner dikatakan *reliable* dan handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dalam uji reliabilitas peneliti menggunakan program SPSS, dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika *Cronbach Alpha* (α) > 0,60

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

(Arikunto, 2020)

Keterangan:

r_{11} = Koefisien reliabilitas instrumen

k = Jumlah butir pertanyaan

σ_b^2 = Jumlah varian butir


σ_t^2 = Varian total

H. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Salah satu uji persyaratan yang harus dipenuhi dalam penggunaan analisis parametrik yaitu uji kenormalan data dan populasi. Tujuan dilakukannya uji normalitas yaitu untuk mengetahui apakah data sebaran data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Uji Normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal. Metode uji normalitas yang digunakan dalam penelitian

ini adalah uji Kolmogorov-Smirnov. Normalitas data dapat dicari
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
 menggunakan persamaan, sebagai berikut:



$$\frac{(O_i - E_i)^2}{E_i}$$

(Sugiyono, 2021)

Di mana:

X^2 = Nilai X^2

O_i = Nilai Observasi

E_i = Nilai luasan interval kelas berdasarkan tabel normal

Dasar penilaian tingkat normalitas data menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka data dianggap memiliki distribusi tidak normal.
- b. Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka data dianggap memiliki distribusi normal.

2. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah dua variabel memiliki hubungan yang linear secara signifikan atau tidak. Korelasi yang baik seharusnya terdapat hubungan linear antara variabel independen (X) atau *predictor* dengan variabel dependen (Y) atau *kriterium*. Uji linearitas merupakan syarat atau asumsi yang harus terpenuhi sebelum melakukan uji regresi linear.

Dasar pengambilan keputusan uji linearitas dapat dilakukan dengan dua cara sebagai berikut:

- a. Membandingkan nilai signifikansi (Sig) dengan nilai *margin error* 0,05

2) Jika nilai *Deviation from Linearity* Sig. $> 0,05$, maka ada hubungan linear yang signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.



3) Jika nilai *Deviation from Linearity* Sig. $< 0,05$, maka tidak ada hubungan linear yang signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.

b. Membandingkan nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} .

1) Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka ada hubungan linear yang signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.

2) Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka tidak ada hubungan linear yang signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.

3. Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah pada suatu model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent (Ghozali, 2021). Fungsi uji multikolinearitas untuk mendeteksi adanya gejala hubungan kuat antar variabel independen, juga berfungsi untuk meningkatkan stabilitas model, menilai variabel, dan mengoptimalkan interpretasi model regresi (Hasanah et al., 2022).

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Dasar penentuan ada tidaknya gejala multikolinearitas dalam model regresi menurut (Hasanah et al., 2022), menggunakan nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factors* (VIF) sebagai berikut:

a. Jika nilai *Variance Inflation Factors* (VIF) > 10 dan nilai *Tolerance* < 0.1 maka terjadi multikolinearitas antar variabel bebas.

- b. Jika nilai *Variance Inflation Factors* (VIF) < 10 dan nilai *Tolerance* > 0.1 maka tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas.

4. Uji Heteroskedastisitas



Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas (Ghozali, 2020). Cara mendeteksi heterokedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen dengan residualnya dan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatter plot*. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola teratur maka dapat dikatakan telah terjadi heteroskedastisitas, jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2020). Dasar pengambilan keputusan untuk uji statistik dengan menggunakan uji Glejser yaitu dengan tingkat signifikan di atas 5%, dengan demikian dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Namun, apabila tingkat signifikansi di bawah 5%, maka ada gejala heteroskedastisitas.

I. Teknik Analisis Data

Pengumpulan data primer (*primary data*) dilakukan dengan metode survei menggunakan kuesioner tertutup. Skala pengukuran yang digunakan untuk penilaian kuesioner adalah skala *Likert*, yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tertentu tentang fenomena sosial. Dalam penelitian ini telah ditetapkan secara

spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala *Likert*, mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, atau berbentuk interval, yang dideskripsikan melalui tabel berikut ini:



Tabel 3.4

Skala Penafsiran Skor Rata-Rata Tanggapan Responden

No.	Rentang Skor	Penafsiran
1	1,00 – 1,80	Sangat Rendah
2	1,81 – 2,60	Rendah
3	2,61 – 3,40	Cukup Tinggi
4	3,41 – 4,20	Tinggi
5	4,21 – 5,00	Sangat Tinggi

Sumber: (Sugiyono, 2021)

Jumlah pernyataan yang akan digunakan pada kuesioner berbeda-beda. Hal ini menjadi jumlah pernyataan pada kuesioner sama dengan jumlah pernyataan indikatornya. Walaupun jumlah indikatornya berbeda penelitian ini menggunakan sistem rata-rata yang dapat menyamakan jumlah hasil kuesioner untuk dilakukan uji regresi.

1. Analisis Deskriptif

Analisa data yang dilakukan berupa analisis deskriptif dalam frekuensi berbentuk persentase (%) sehingga data menjadi mudah diinterpretasikan. Proses pengolahan dan analisa data menggunakan aplikasi program SPSS Ver. 28. Hasil analisis deskriptif menggambar frekuensi respon responden terhadap pernyataan yang diajukan dari kuesioner penelitian yang telah disusun. Frekuensi jawaban responden tersebut menggambarkan signifikansi

jawaban responden terhadap suatu pernyataan sehingga dapat digeneralisasi berdasarkan respon responden terhadap pernyataan (Sugiyono, 2021).

2. Uji Regresi Linear Sederhana

Analisis data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan SPSS (*Statistical Program for Social Science*) versi 28 for Windows melalui pengolahan data yang didapat dari kuesioner dengan metode Persamaan Umum Regresi Linear sederhana bertujuan untuk meneliti sejauh mana pengaruh kompetensi, penempatan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, maka persamaan umum regresi linear sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX \quad (\text{Sugiyono, 2021})$$

Di mana:

Y = Kinerja pegawai

X = Kompetensi, penempatan kerja, dan disiplin kerja

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

3. Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi adalah teknik analisis data untuk mengetahui hubungan antara kompetensi, penempatan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan uji korelasi Pearson (*Pearson Correlations Test*) mengukur kekuatan dan arah hubungan linier antara dua variabel. Adapun rumus koefisien korelasi adalah:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum x_i y) - (\sum x_i)(\sum y)}{\sqrt{\{n(\sum x_i^2) - (\sum x_i)^2\} \{n(\sum y^2) - (\sum y)^2\}}}$$

(Sugiyono, 2021)

Protected by PDF Anti-Copy Free
 Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Keterangan:
 r = Koefisien korelasi

n = Jumlah Responden

x_i = Variabel bebas dan variabel terikat (kompetensi, penempatan kerja, dan disiplin kerja)

y = Kinerja pegawai



Dasar penilaian uji korelasi Pearson adalah sebagai berikut:

- Rentang nilai koefisien korelasi berkisar antara -1, 0 dan 1.
- Nilai koefisien korelasi yang mendekati nilai 1 atau -1 maka hubungan makin erat, sedangkan jika semakin mendekati 0 maka hubungan semakin lemah.
- Nilai koefisien korelasi -1 artinya terdapat korelasi negatif yang sempurna, 0 artinya tidak ada korelasi dan nilai 1 berarti ada korelasi positif yang sempurna.

4. Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)

Uji pengaruh signifikansi parsial (Uji t) dilakukan untuk membuktikan hipotesis apakah adanya pengaruh kompetensi, penempatan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Lubuklinggau, dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan rumus, sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

t = nilai t

r = nilai koefisien korelasi

n = jumlah responden

Protected by PDF Anti-Copy Free

Menurut (Sugiyono, 2021) pada taraf kepercayaan 95% atau taraf signifikan $\alpha = 0,05$ dapat dilakukan hipotesis regresi secara bersama dengan menggunakan analisis variansi (F test) melalui prosedur sebagai berikut:



a. Kompetensi

H_0 = Tidak terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Lubuklinggau.

H_a = Terdapat adanya pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Lubuklinggau.

b. Penempatan Kerja

H_0 = Tidak terdapat adanya pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Lubuklinggau.


H_a = Terdapat pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Lubuklinggau.

Suatu data dikatakan terdapat pengaruh jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima begitu juga sebaliknya jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ ini berarti H_0 diterima dan H_a ditolak.

5. Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda menurut (Sugiyono, 2021) digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan keadaan (naik turunnya) variabel dependen (*kriterium*), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor-faktor prediktor dimanipulasi (naik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi ganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya

minimal 2 (dua). Persamaan yang digunakan untuk menganalisa regresi linear berganda, sebagai berikut:



$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3M$$

(Sugiyono, 2021)

Keterangan:

Y = Kinerja pegawai

a = Konstanta regresi

X_1 = Kompetensi

X_2 = Penempatan kerja

M = Disiplin kerja

b_1 = Koefisien regresi untuk X_1

b_2 = Koefisien regresi untuk X_2

b_3 = Koefisien regresi untuk M

6. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi menurut (Ghozali, 2020) menyatakan bahwa pengujian ini dilakukan untuk mengukur kemampuan model dalam menerangkan variansi variabel dependen. Koefisien determinasi dikatakan memiliki pengaruh jika angka koefisien determinasi dari variabel terikat terhadap variabel bebas bernilai lebih besar dari 15%. Jika nilai koefisien di bawah 15% maka, dianggap variabel bebas tidak memiliki pengaruh besar terhadap variabel terikat. Koefisien determinasi diperoleh melalui rumus, sebagai berikut:

$$R^2 = \frac{b_1 \sum x_1 y + b_2 \sum x_2 y + b_3 \sum M y}{\sum y^2}$$

Sumber: (Sugiyono, 2021)

Protected by PDF Anti-Copy Free

Keterangan:

R^2 = Koefisien determinasi

b_1 = Koefisien korelasi kompetensi

b_2 = Koefisien korelasi penempatan kerja

b_3 = Koefisien korelasi disiplin kerja

x_1 = Kompetensi teknis

x_2 = Penempatan kerja

M = Disiplin kerja

y = Kinerja pegawai

7. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Perhitungan nilai Uji F diperoleh dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Program for Social Science*). Menurut (Sugiyono, 2021) untuk menguji koefisien secara bersama-sama ke arah regresi digunakan uji F menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Uji F = \frac{R^2(N - m - 1)}{m(1 - R^2)}$$

Sumber : (Sugiyono, 2021)

Keterangan:

F = F hitung

R^2 = Koefisien Determinasi

m = pembilang

N = jumlah sampel

a. Merumuskan Hipotesis :

- 1) Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ variabel kompetensi dan penempatan kerja maka hipotesis diterima. Jika Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ hipotesis ditolak.

b. Menentukan F hitung

Dari hasil *output* dengan menggunakan Program SPSS (*Statistical Program for Social Science*) maka diperoleh nilai F_{hitung} .

c. **Menentukan F_{tabel}**

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
 F_{tabel} dapat ditentukan dari tabel statistik dengan $df^2 (n-k-1)$

(n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel independen)

d. **Kriteria Pengujian**

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_a diterima

e. **Menentukan Kesimpulan**

- 1) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka signifikan ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya terdapat pengaruh kompetensi dan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Lubuklinggau.
- 2) Sedangkan jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka tidak signifikan berarti H_a ditolak dan H_0 diterima, yang artinya tidak terdapat pengaruh kompetensi dan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Lubuklinggau. Tarif signifikan α 0,05 (5%).

8. Metode *Moderated Regression Analysis* (MRA)

Penelitian ini menggunakan regresi berganda dengan *Moderated Regression Analysis* (MRA) untuk mengetahui hubungan variabel kompetensi dan penempatan kerja dengan variabel disiplin kerja sebagai variabel moderasi. *Moderated Regression Analysis* (MRA) atau uji interaksi merupakan aplikasi khusus regresi linear berganda di mana dalam persamaan regresinya mengandung unsur interaksi (perkalian dua atau lebih variabel independen). Pengujian ini dilakukan untuk melihat signifikansi pengaruh

individual dari variabel-variabel bebas dalam model terhadap variabel dependennya. Dengan melakukan pengujian ini nilai-nilai statistik setiap variabel bebas. (Ghozali,

Salah satu cara uji regresi dengan variabel moderating yaitu dengan menggunakan uji interaksi. Uji Interaksi *Moderated Regression Analysis* (MRA) yaitu aplikasi dari regresi linear berganda di mana dalam persamaannya mengandung unsur interaksi (perkalian dua/ lebih variabel independen). *Moderated Regression Analysis* menggunakan pendekatan analitik yang mempertahankan integritas sampel dan memberikan dasar untuk mengontrol pengaruh variabel moderasi. Metode ini dilakukan dengan menambahkan variabel perkalian antara variabel bebas dengan variabel moderasi.

Moderated Regression Analysis (MRA) merupakan analisis khusus regresi berganda linier di mana persamaan regresinya mengandung unsur interaksi (perkalian dua atau lebih variabel independen). Pada penelitian ini, interaksi yang terjadi adalah perkalian antara kompetensi dan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai dan disiplin kerja. Pengolahan analisis regresi moderasi dilakukan dengan membandingkan persamaan regresi untuk menentukan jenis variabel moderasi, menggunakan persamaan berikut:

Moderasi 1

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 (X_1 \times M) + \varepsilon$$

Moderasi 2

$$Y = a + \beta_1 X_2 + \beta_2 (X_2 \times M) + \varepsilon$$

(Ghozali, 2020)

J. Tempat dan Waktu Penelitian

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Penelitian ini dilakukan di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah

Kota Lubuklinggau, selama (enam) bulan dimulai pada bulan Maret 2025 sampai dengan Agustus 2025. Untuk kegiatan selama penelitian disajikan melalui tabel di bawah ini:

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini mengambil tempat di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Lubuklinggau, dengan total jumlah responden sebanyak 47 orang pegawai pengurus barang di organisasi perangkat daerah Kota Lubuklinggau.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dalam periode waktu 6 (enam) bulan terhitung mulai Maret 2025 sampai dengan Agustus 2025.

Tabel 3.5
Daftar Kegiatan Penelitian

No.	Nama Kegiatan	Waktu Pelaksanaan (Bulan)					
		Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agt
1.	Pengajuan Judul	■					
2.	Penyusunan Proposal		■				
3.	Pengajuan Proposal		■	■			
4.	Perbaikan Proposal		■	■			
5.	Seminar Proposal			■			
6.	Pengumpulan Data			■	■		
7.	Pengolahan Data				■	■	
8.	Perbaikan Tesis					■	
9.	Ujian Tesis						■



A. Hasil Penelitian

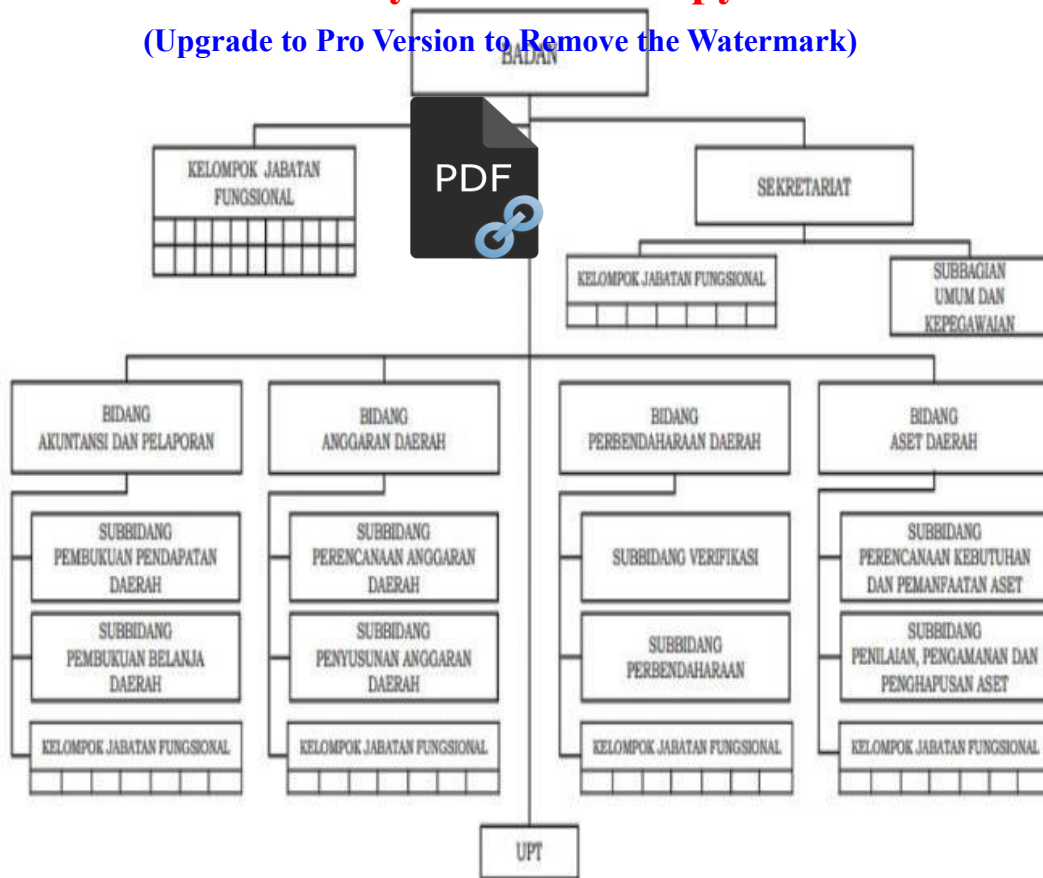
1. Gambaran Umum

Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Lubuklinggau dibentuk berdasarkan (Peraturan Daerah (PERDA) Kota Lubuklinggau Nomor 12 Tahun 2021 Tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Daerah Kota Lubuklinggau Nomor 7 Tahun 2016 Tentang Pembentukan Dan Susunan Organisasi Perangkat Daerah Kota Lubuklinggau, 2021). Sedangkan kedudukan, tugas pokok dan fungsi Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Lubuklinggau ditetapkan berdasarkan (Peraturan Walikota (Perwali) Kota Lubuklinggau Nomor 20 Tahun 2022 Tentang Kedudukan, Struktur Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Pengelolaan Daerah Kota Lubuk Linggau, 2022).

Kedudukan Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Lubuklinggau yaitu sebagai perangkat daerah yang melaksanakan unsur penunjang penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah. Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah memiliki tugas pokok melaksanakan kewenangan daerah dibidang Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah serta melaksanakan tugas pembantuan yang diberikan oleh Pemerintah Daerah dan/atau Pemerintah Provinsi. Bentuk dan struktur organisasi Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Lubuklinggau, dapat dilihat melalui gambar di bawah ini:

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



Gambar. 4.1

Struktur Organisasi Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Lubuklinggau

2. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Uji validitas biasanya digunakan untuk mengukur derajat ketepatan dalam suatu penelitian. Dengan instrumen yang valid dan reliabel dalam proses pengumpulan data, diharapkan hasil penelitian akan menjadi valid dan reliabel. Peneliti melakukan uji validitas sebanyak 30 responden, di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Lubuklinggau. Perhitungan dilakukan dengan cara membandingkan antara nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} di mana suatu butir pernyataan dianggap valid jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} .

Protected by PDF Anti-Copy Free

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

No.	Pernyataan Variabel Kompetensi	R _{hitung}	R _{tabel} N=30	Keterangan
1	Pekerjaan yang dilakukan merupakan upaya untuk memenuhi kebutuhan hidup	0,753	0,361	Valid
2	Saya bekerja dengan giat agar memperoleh peluang promosi jabatan	0,810	0,361	Valid
3	Jabatan bukan tujuan utama saya dalam bekerja	0,862	0,361	Valid
4	Saya memiliki kemampuan dalam mengatur pekerjaan yang menjadi tanggungjawab saya	0,668	0,361	Valid
5	Kemampuan mengelola emosi bukan merupakan hal penting dalam bekerja	0,878	0,361	Valid
6	Bagi saya tidak menjadi masalah mengkritik kebijakan atasan secara lugas	0,854	0,361	Valid
7	Kejujuran merupakan nilai yang harus miliki oleh setiap pegawai	0,907	0,361	Valid
8	Saya mampu menyikapi tantangan yang dihadapi dalam pekerjaan secara positif	0,729	0,361	Valid
9	Citra diri bukanlah hal penting yang harus dimiliki setiap pegawai	0,693	0,361	Valid
10	Tidak penting bagi pegawai untuk memahami standar operasional pekerjaan	0,857	0,361	Valid
11	Penguasaan aplikasi komputer tidak begitu penting dalam menunjang kelancaran tugas	0,501	0,361	Valid
12	Saya memiliki pengetahuan yang memadai tentang detail pekerjaan	0,649	0,361	Valid
13	Saya mampu mengkomunikasikan ide dan gagasan secara efektif	0,522	0,361	Valid
14	Keterampilan berbicara di depan publik tidak begitu diperlukan dalam bekerja	0,595	0,361	Valid
15	Bagi saya, keterampilan memecahkan masalah penting dimiliki oleh setiap pegawai.	0,463	0,361	Valid

Sumber: Hasil olah data SPSS Ver.28 tahun 2025

Dari hasil uji validitas untuk variabel kompetensi, diperoleh semua nilai korelasi per item terhadap total itemnya dengan nilai $r_{hitung} > \text{nilai } r_{tabel}$. Dilihat dari indeks korelasinya, semua item indikator tersebut berada di atas nilai $r_{tabel} = 0,361$. Dengan demikian semua pernyataan mengenai variabel

kompetensi dinyatakan valid secara keseluruhan. $R_{hitung} > R_{tabel}$ pada tingkat signifikansi 5% sehingga layak digunakan.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.2
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompetensi

Cronbach's Alpha	N of Items
.935	15

Sumber: Hasil olah data SPSS Ver.28 tahun 2025

Dari hasil perhitungan uji reliabilitas daftar pernyataan variabel kompetensi, diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,935. Suatu instrumen dinyatakan reliabel bila memiliki nilai koefisien reliabilitas minimal 0,60 (Sugiyono, 2021). Dengan demikian, dapat dikatakan variabel kompetensi reliabel atau dapat dipercaya.

Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas Variabel Penempatan Kerja

No.	Pernyataan Variabel Penempatan Kerja	R_{hitung}	R_{tabel} N=30	Keterangan
1	Latar belakang pendidikan pegawai dapat dijadikan pertimbangan dalam proses penempatan	0,374	0,361	Valid
2	Posisi strategis sebaiknya diisi oleh pegawai yang memiliki latar belakang pendidikan dan kompetensi yang memadai	0,731	0,361	Valid
3	Pendidikan yang dimiliki berkorelasi positif dengan pelaksanaan tugas	0,395	0,361	Valid
4	Proses penempatan kerja harus mempertimbangkan kesesuaian antara tugas dan latar belakang pendidikan yang dimiliki	0,484	0,361	Valid
5	Semakin lama seorang pegawai bekerja, maka pengetahuan yang didapat tentang seluk beluk pekerjaan yang ditekuni akan meningkat	0,724	0,361	Valid
6	Keberhasilan kerja tidak dapat dilepaskan dari pengetahuan kerja	0,670	0,361	Valid
7	Diklat teknis merupakan upaya organisasi untuk meningkatkan pengetahuan kerja para pegawai	0,909	0,361	Valid

No	Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Validasi
8	Proses penempatan pegawai pada satu posisi harus memperhatikan tingkat pengetahuan kerja yang dimiliki	0,937	0,361	Valid
9	Keterampilan dalam menyampaikan ide/ gagasan merupakan hal penting yang harus dimiliki pegawai	0,867	0,361	Valid
10	Pegawai dituntut memiliki keterampilan dalam menghadapi risiko kerja	0,920	0,361	Valid
11	Keterampilan kerja pegawai akan meningkat seiring pelaksanaan tugas dan tanggungjawab	0,571	0,361	Valid
12	Penguasaan aplikasi komputer merupakan bagian dari keterampilan kerja	0,844	0,361	Valid
13	Pengalaman yang dimiliki pegawai merupakan hasil dari tantangan yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas	0,814	0,361	Valid
14	Pengetahuan berkorelasi dengan pengalaman kerja	0,783	0,361	Valid
15	Posisi strategis di organisasi harus ditempati oleh pegawai yang memiliki pengalaman kerja yang memadai.	0,859	0,361	Valid

Sumber: Hasil olah data SPSS Ver.28 tahun 2025

Dari hasil uji validitas untuk variabel penempatan kerja, diperoleh semua nilai korelasi per item terhadap total itemnya dengan nilai $r_{hitung} >$ nilai r_{tabel} . Dilihat dari indeks korelasinya, semua item indikator tersebut berada di atas nilai $r_{tabel} = 0,361$. Dengan demikian, semua pernyataan mengenai variabel penempatan kerja dapat dinyatakan valid secara keseluruhan $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada tingkat signifikansi 5% sehingga layak digunakan.

Tabel 4.4

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penempatan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.938	15

Sumber: Hasil olah data SPSS Ver.28 tahun 2025

Dari hasil perhitungan uji reliabilitas daftar pernyataan variabel penempatan kerja, diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,938. Suatu

instrumen dinyatakan reliabel bila memiliki nilai koefisien reliabilitas minimal 0,60 (Sugiyono, 2021). Dengan demikian, dapat dikatakan variabel

penempatan kerja reliab



Label 4.5

Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

No.	Pernyataan Variabel Disiplin Kerja	Rhitung	Rtabel N=30	Keterangan
1	Etos kerja pemimpin akan berdampak pada etos kerja pegawai dan penghormatan yang diberikan bawahannya	0,759	0,361	Valid
2	Kejelasan tujuan kerja yang dimiliki pegawai, berpengaruh terhadap disiplin	0,860	0,361	Valid
3	Pegawai yang memiliki kemampuan kerja akan mampu mendisiplinkan dirinya sendiri	0,762	0,361	Valid
4	Pemimpin harus memberikan contoh sebelum memberikan sanksi disiplin	0,876	0,361	Valid
5	Pimpinan organisasi merupakan <i>role figure</i> penerapan disiplin dalam organisasi	0,834	0,361	Valid
6	Penegakkan disiplin kerja pegawai dimulai dari teladan yang diberikan pemimpin	0,720	0,361	Valid
7	Disiplin harus ditegakkan secara konsisten dan imparisial	0,811	0,361	Valid
8	Etos kerja pemimpin akan berdampak pada etos kerja pegawai dan penghormatan yang diberikan bawahannya	0,868	0,361	Valid
9	Penerapan disiplin kerja di organisasi bersifat resiprokal	0,734	0,361	Valid
10	Keadilan merupakan asas dasar dalam penerapan disiplin kerja	0,817	0,361	Valid
11	Penegakkan disiplin berlaku sama bagi semua pegawai tanpa memandang suku, agama dan ras	0,418	0,361	Valid
12	Disiplin kerja akan berjalan optimal dengan mengedepankan asas keadilan	0,280	0,361	Tidak Valid
13	Pegawai mampu bekerja dengan pengawasan minimal dari organisasi	0,426	0,361	Valid
14	Pengawasan yang dilakukan merupakan bentuk penegakkan disiplin	0,143	0,361	Tidak Valid
15	Pegawai yang memiliki disiplin kerja tidak memerlukan pengawasan instensif dari pimpinan organisasi	0,375	0,361	Valid

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

16	Sanksi yang diberikan tidak boleh merendahkan harga diri seseorang	0,391	0,361	Tidak Valid
17	Hukuman bagi pelanggar disiplin semestinya memberikan efek jera bagi pelanggar	0,523	0,361	Valid
18	Sanksi dan hukuman diberikan bertujuan agar pelanggar disiplin menyadari kesalahannya	0,391	0,361	Valid

Sumber: Hasil olah data SPSS ver.28 tahun 2025

Dari hasil uji validitas untuk variabel disiplin kerja, diperoleh semua nilai korelasi per item terhadap total itemnya dengan nilai $r_{hitung} > \text{nilai } r_{tabel}$. Dilihat dari indeks korelasinya, semua item indikator tersebut berada di atas nilai $r_{tabel} = 0,361$, kecuali untuk pernyataan nomor 12, 14, dan 16. Dengan demikian, sebanyak total 15 pernyataan variabel disiplin kerja yang dinyatakan valid $r_{hitung} > r_{tabel}$, dan layak digunakan.

Tabel 4.6

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.912	15

Sumber: Hasil olah data SPSS Ver.28 tahun 2025

Dari hasil perhitungan uji reliabilitas daftar pernyataan variabel disiplin kerja, diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,912 dan nilai tersebut berada di atas level r_{tabel} yang bernilai 0,361. Dengan demikian, dapat dikatakan variabel disiplin kerja reliabel atau dapat dipercaya.

Tabel 4.7

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

No.	Pernyataan Variabel Kinerja Pegawai	R_{hitung}	R_{tabel} N=30	Keterangan
1	Kualitas kinerja yang dihasilkan pegawai sudah sesuai dengan standar yang ditetapkan organisasi	0,668	0,361	Valid
2	Setiap pegawai pengurus barang mengacu pada Standar Operasional Prosedur (SOP) dalam proses kinerja	0,854	0,361	Valid

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

3	Kuantitas kerja dapat dilihat dari penyampaian laporan tahunan yang tepat waktu	0,905	0,361	Valid
4	Kuantitas kerja pegawai pengurus barang sudah sesuai harapan organisasi.	0,931	0,361	Valid
5	Kuantitas kerja dapat dilihat dari realisasi capaian target yang telah direncanakan.	0,714	0,361	Valid
6	Tingginya beban kerja yang diterima pegawai pengurus barang dapat memengaruhi kuantitas kerja yang dihasilkan	0,740	0,361	Valid
7	Pegawai mampu menyelesaikan tugas sesuai tenggat waktu yang diberikan	0,807	0,361	Valid
8	Pegawai pengurus barang mampu mencapai target tugas harian yang diberikan	0,868	0,361	Valid
9	Proses inventarisasi aset daerah berjalan sesuai dengan waktu yang telah direncanakan	0,838	0,361	Valid
10	Tingkat efektivitas yang dimiliki pegawai dalam bekerja menentukan keberhasilan kerja	0,765	0,361	Valid
11	Efektivitas diukur dari penggunaan sumber daya	0,855	0,361	Valid
12	Penghematan anggaran yang dilakukan merupakan bentuk efektivitas kinerja	0,772	0,361	Valid
13	Saya mampu bekerja tanpa adanya pengawasan dari atasan	0,771	0,361	Valid
14	Tugas yang diberikan organisasi mampu saya selesaikan tanpa bantuan dari rekan sekantor	0,774	0,361	Valid
15	Saya memiliki inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan yang menantang	0,771	0,361	Valid

Sumber: Hasil olah data SPSS Ver.28 tahun 2025

Dari hasil uji validitas untuk variabel kinerja pegawai, diperoleh semua nilai korelasi per item terhadap total itemnya dengan nilai $r_{hitung} >$ nilai r_{tabel} . Dilihat dari indeks korelasinya, semua item indikator tersebut berada di atas nilai $r_{tabel} = 0,361$. Dengan demikian, semua pernyataan mengenai variabel kinerja pegawai dapat dinyatakan valid keseluruhannya, di mana nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada tingkat signifikansi 5% sehingga layak digunakan.

Protected by PDF Anti-Copy Free
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.8
 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.959	15

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Ver.28 tahun 2025

Dari hasil perhitungan uji reliabilitas daftar pernyataan variabel kinerja pegawai, diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,959. Suatu instrumen dinyatakan reliabel bila memiliki nilai koefisien reliabilitas minimal 0,60 (Sugiyono, 2021). Dengan demikian, dapat dikatakan variabel kinerja pegawai dapat dipercaya.

3. Data Deskriptif

a. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini diambil dari pegawai pengurus barang di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kota Lubuklinggau. Jawaban yang diberikan dipengaruhi oleh perspektif, wawasan dan pemahaman responden terhadap pernyataan yang dinyatakan dalam kuesioner. Perspektif seorang pegawai sangat erat kaitannya dengan karakteristik tiap individu. Data karakteristik responden yang diambil dalam penelitian ini meliputi: jenis kelamin dan latar belakang pendidikan responden. Adapun rincian karakteristik responden untuk tiap individu tergambar sebagai berikut:

1) Jenis Kelamin Responden

Gambaran deskriptif mengenai jenis kelamin responden dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Protected by PDF Anti-Copy Free

Tabel 4.9
Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	17	36.2	36.2	36.2
	Wanita	30	63.8	63.8	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Sumber: Hasil olah data SPSS Ver.28 tahun 2025

Dari tabel di atas, diketahui bahwa, responden yang menjawab kuesioner lebih banyak pegawai berjenis kelamin pria, 17 pegawai atau sebesar 36,2% sedangkan responden wanita sebanyak 30 pegawai atau sebesar 63,8%.

2) Latar Belakang Pendidikan Responden

Gambaran responden berdasarkan latar belakang pendidikan dapat dilihat di tabel di bawah ini:

Tabel 4.10
Frekuensi Responden Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	2	4.2	4.2	4.2
	Diploma	3	6.4	6.4	10.6
	S1	39	83.0	83.0	93.6
	S2	3	6.4	6.4	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Sumber: Hasil olah data SPSS Ver.28 tahun 2025

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa, mayoritas pegawai pengurus barang di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah berlatar belakang pendidikan Magister sebanyak 3 orang (6,4%), Sarjana sebanyak 39 orang (83%), Diploma sebanyak 3 orang (6,4%), dan SMA 2 orang (4,2%).

4. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Analisis deskriptif bertujuan menginterpretasikan distribusi frekuensi jawaban responden dengan mendeskripsikan variabel kompetensi, penempatan kerja, disiplin, dan kinerja pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Lubuklinggau. Analisis ini dilakukan berdasarkan hasil dari jawaban kuesioner 47 orang responden.

Jawaban pernyataan yang diajukan kepada responden, dapat dilihat dari hasil rekapitulasi jawaban yang dianalisis dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Program for Social Science*). Untuk masing-masing jawaban responden diberi skor berdasarkan *skala Likert* berikut ini:

- | | | |
|--------|-----------------------|----------|
| a. STS | : Sangat Tidak Setuju | Skor = 1 |
| b. TS | : Tidak Setuju | Skor = 2 |
| c. KS | : Kurang Setuju | Skor = 3 |
| d. S | : Setuju | Skor = 4 |
| e. SS | : Sangat Setuju | Skor = 5 |

Adapun tafsiran mengenai jawaban responden terhadap pernyataan yang diajukan menurut pendapat (Sugiyono, 2021), dapat dilihat melalui tabel di bawah ini:

Tabel 4.11
Skala Penafsiran Skor Rata-Rata Tanggapan Responden

No.	Rentang Skor	Penafsiran
1	1,00 – 1,80	Sangat Rendah
2	1,81 – 2,60	Rendah
3	2,61 – 3,40	Cukup Tinggi
4	3,41 – 4,20	Tinggi
5	4,21 – 5,00	Sangat Tinggi

Sumber: (Sugiyono, 2021)

5. Analisis Deskriptif Variabel Kompetensi (X₁)

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Rekapitulasi jawaban responden dilakukan terhadap variabel kompetensi yang terdiri dari butir pernyataan. Untuk mengetahui masing-masing jawaban responden dilihat dari hasil analisis frekuensi jawaban responden dengan menggunakan program SPSS Ver. 28, melalui tabel di bawah ini:

Tabel 4.12
Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kompetensi (N=47)

No.	Indikator	Butir Pernyataan	Jawaban Responden					Jml
			STS (%)	TS (%)	KS (%)	S (%)	SS (%)	
1	<i>Motives</i>	Pekerjaan yang saya lakukan merupakan upaya untuk memenuhi kebutuhan hidup	3 (6,4)	7 (14,9)	10 (21,3)	22 (46,8)	5 (10,6)	47 (100)
2		Saya bekerja dengan giat agar memperoleh peluang promosi jabatan	3 (6,4)	2 (4,3)	16 (34)	21 (44,7)	5 (10,6)	47 (100)
3		Jabatan bukan tujuan utama saya dalam bekerja	4 (8,5)	7 (14,9)	9 (19,1)	10 (21,3)	17 (36,2)	47 (100)
4	<i>Traits</i>	Saya memiliki kemampuan dalam mengatur pekerjaan yang menjadi tanggungjawab saya	4 (8,5)	7 (14,9)	11 (23,4)	24 (51,1)	1 (2,1)	47 (100)
5		Kemampuan mengelola emosi bukan merupakan hal penting dalam bekerja	5 (10,6)	6 (12,8)	2 (4,3)	21 (44,7)	13 (27,7)	47 (100)
6		Bagi saya tidak menjadi masalah mengkritik kebijakan atasan secara lugas	3 (6,4)	5 (10,6)	7 (14,9)	23 (48,9)	9 (19,1)	47 (100)
7	<i>Self-Concept</i>	Kejujuran merupakan nilai yang harus miliki oleh setiap pegawai	6 (12,8)	6 (12,8)	4 (8,5)	20 (42,6)	11 (23,4)	47 (100)
8		Saya mampu menyikapi tantangan yang dihadapi dalam pekerjaan secara positif	5 (10,6)	2 (4,3)	21 (44,7)	16 (34)	3 (6,4)	47 (100)

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

9		Saya diribukanan hal penting yang harus dimiliki setiap pegawai	6 (12,8)	6 (34)	6 (34)	8 (17)	1 (2,1)	47 (100)
10	<i>Knowledge</i>	Tidak penting bagi pegawai memahami operasional p	3 (6,4)	11 (23,4)	9 (19,1)	14 (29,8)	10 (21,3)	47 (100)
11		Penguasaan komputer tidak begitu penting dalam menunjang kelancaran tugas	0 (0)	2 (4,3)	11 (23,4)	27 (57,4)	7 (14,9)	47 (100)
12		Saya memiliki pengetahuan yang memadai tentang detail pekerjaan	4 (8,5)	7 (14,9)	10 (21,3)	21 (44,7)	5 (10,6)	47 (100)
13	<i>Skill</i>	Saya mampu mengkomunikasikan ide dan gagasan secara efektif	3 (6,4)	11 (23,4)	12 (25,5)	20 (42,6)	1 (2,1)	47 (100)
14		Keterampilan berbicara di depan publik tidak begitu diperlukan dalam bekerja	4 (8,5)	6 (12,8)	18 (38,3)	17 (36,2)	2 (4,3)	47 (100)
15		Bagi saya, keterampilan memetakan masalah penting dimiliki oleh setiap pegawai.	0 (0)	11 (23,4)	15 (31,9)	15 (31,9)	6 (12,8)	47 (100)
Total			53	106	171	279	96	705

Sumber: Hasil olah data SPSS Ver.28 tahun 2025

Dari frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan kuesioner penelitian untuk variabel kompetensi, maka disusun deskripsi dan nilai rerata (*mean*) untuk tiap pernyataan, yang dapat dilihat melalui tabel di bawah ini:

Tabel 4.13

Rata-Rata Jawaban Responden Variabel Kompetensi

Indikator	No. Item	N	Minimum	Maksimum	Mean	
<i>Motives</i>	1	47	1	5	3,40	3,50
	2	47	1	5	3,49	
	3	47	1	5	3,62	
<i>Traits</i>	4	47	1	5	3,23	3,51
	5	47	1	5	3,66	
	6	47	1	5	3,64	

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

<i>Self-Concept</i>	7	47	1	5	3,51	3,11
	8	47	1	5	3,21	
	9	47	1	5	2,62	
<i>Knowledge</i>	10	47	1	5	3,36	3,51
	11	47	1	5	3,83	
	12	47	1	5	3,34	
<i>Skill</i>	13	47	1	5	3,11	3,20
	14	47	1	5	3,15	
	15	47	1	5	3,34	
Nilai Rerata Indikator						3,37

Sumber: Hasil olah data tahun 2025

Berdasarkan hasil perhitungan nilai rerata tertimbang indikator *motives* variabel kompetensi diketahui jika pemenuhan kebutuhan hidup bukan motif utama pegawai dalam bekerja. Peluang untuk memperoleh promosi dan jabatan yang lebih tinggi, merupakan motif yang lebih dominan disamping motif pemenuhan kebutuhan hidup.

Dari hasil perhitungan nilai rerata (*mean*) indikator *traits* variabel kompetensi menunjukkan jika, pegawai belum mampu mengatur pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya secara optimal. Kurangnya kemampuan mengelola emosi, memengaruhi kemampuan pegawai dalam mengelola tingginya beban kerja. Penyampaian kritik kepada atasan yang terlalu lugas tanpa didasari kemampuan mengelola emosi, akan berdampak kontra produktif bagi pegawai itu sendiri.

Hasil perhitungan nilai rerata tertimbang indikator *self-concept* variabel kompetensi menunjukkan jika, pegawai kurang mampu menyikapi tantangan kerja secara positif. Kurang citra diri yang dimiliki berdampak pada kurangnya tingkat kepercayaan diri, sehingga pegawai menyikapi tantangan kerja sebagai beban, bukan sebagai proses pembelajaran. Pegawai Negeri Sipil (PNS) dituntut untuk memiliki integritas tinggi. Oleh karena itu,

kejujuran merupakan karakteristik yang harus dimiliki setiap pegawai.

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Dari hasil perhitungan nilai rerata indikator *knowledge*, diketahui jika tingkat literasi digital pegawai masih kurang optimal. Penguasaan aplikasi komputer untuk meningkatkan kelancaran tugas, merupakan keharusan tiap pegawai. Tingginya beban kerja dapat diselesaikan lebih cepat dengan bantuan aplikasi komputer. Selain itu, teknologi informasi juga dapat dimanfaatkan untuk membantu mengatur detail pekerjaan, maupun diseminasi informasi, gagasan, dan ide kepada atasan maupun rekan kerja secara lebih efektif.

Hasil perhitungan nilai rerata tertimbang indikator *skill* variabel kompetensi menunjukkan jika, kemampuan pegawai dalam memetakan masalah masih kurang optimal. Kurangnya kemampuan memetakan masalah akan berdampak hasil kerja yang kurang optimal. Selain itu, ide dan gagasan yang disampaikan pegawai untuk menyelesaikan masalah, juga akan kurang tepat sasaran apabila kemampuan pegawai dalam memetakan masalah masih kurang akurat.

Tabel 4.14
Rekapitulasi Skor Deskriptif Variabel Kompetensi

No.	Butir Pernyataan	Skor Aktual	Skor Rerata	Kriteria
1	Pekerjaan yang saya lakukan merupakan upaya untuk memenuhi kebutuhan hidup	160	3,40	Cukup Tinggi
2	Saya bekerja dengan giat agar memperoleh peluang promosi jabatan	164	3,49	Tinggi
3	Jabatan bukan tujuan utama saya dalam bekerja	170	3,62	Tinggi
4	Saya memiliki kemampuan dalam mengatur pekerjaan yang menjadi tanggungjawab saya	152	3,23	Cukup Tinggi
5	Kemampuan mengelola emosi bukan merupakan hal penting dalam bekerja	172	3,66	Tinggi
6	Bagi saya tidak menjadi masalah mengkritik	171	3,64	Tinggi

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

	kebijaksanaan atasan secara langsung			
7	Kejinisan merupakan nilai yang harus dimiliki oleh setiap pegawai	165	3,51	Tinggi
8	Saya mampu menyikapi tantangan yang dihadapi dalam pekerjaan positif	151	3,21	Cukup Tinggi
9	Citra diri bukanlah hal yang harus dimiliki setiap pegawai	123	2,62	Cukup Tinggi
10	Tidak penting bagi pegawai untuk memahami standar operasional pekerjaan	158	3,36	Cukup Tinggi
11	Penguasaan aplikasi komputer tidak begitu penting dalam menunjang kelancaran tugas	180	3,83	Tinggi
12	Saya memiliki pengetahuan yang memadai tentang detail pekerjaan	157	3,34	Cukup Tinggi
13	Saya mampu mengkomunikasikan ide dan gagasan secara efektif	146	3,11	Cukup Tinggi
14	Keterampilan berbicara di depan publik tidak begitu diperlukan dalam bekerja	148	3,15	Cukup Tinggi
15	Bagi saya, keterampilan memecahkan masalah penting dimiliki oleh setiap pegawai.	157	3,34	Cukup Tinggi
	R e r a t a		3,37	

Sumber: Hasil olah data tahun 2025

Berdasarkan data rekapitulasi skor diskriptif variabel kompetensi tersebut tabel di atas, skor rata-rata mengenai persepsi responden terkait variabel kompetensi sebesar 3,37 termasuk dalam kategori kurang setuju. Artinya responden tidak seluruhnya setuju dengan pernyataan terkait indikator pada variabel kompetensi.

6. Analisis Deskriptif Variabel Penempatan Kerja (X₂)

Rekapitulasi jawaban responden dilakukan terhadap variabel penempatan kerja yang terdiri dari 15 butir pernyataan. Untuk mengetahui masing-masing jawaban responden, dapat dilihat dari hasil analisis frekuensi jawaban responden dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*). Adapun tafsiran mengenai jawaban responden terhadap pernyataan yang diajukan menurut pendapat (Sugiyono, 2021), dapat

dilihat melalui tabel di bawah ini:

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.15

Skala Penafsiran Skor Rata-Rata Tanggapan Responden

No.	Rentan	Penafsiran
1	1,00 –	Sangat Rendah
2	1,81 – 2,60	Rendah
3	2,61 – 3,40	Cukup Tinggi
4	3,41 – 4,20	Tinggi
5	4,21 – 5,00	Sangat Tinggi

Sumber: (Sugiyono, 2021)

Tabel di bawah ini menggambarkan sebaran frekuensi jawaban responden yang berjumlah 47 orang pegawai pengurus barang di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Lubuklinggau, sebagai berikut:

Tabel 4.16

Frekuensi Jawaban Responden Variabel Penempatan Kerja (N=47)

No.	Indikator	Butir Pernyataan	Jawaban Responden					Jml
			STS (%)	TS (%)	KS (%)	S (%)	SS (%)	
1	Pendidikan	Latar belakang pendidikan pegawai dapat dijadikan pertimbangan dalam proses penempatan	1 (2,1)	11 (23,4)	13 (27,7)	19 (40,4)	3 (6,4)	47 (100)
2		Posisi strategis sebaiknya diisi oleh pegawai yang memiliki latar belakang pendidikan dan kompetensi yang memadai	7 (14,9)	2 (4,3)	8 (17)	22 (46,8)	8 (17)	47 (100)
3		Pendidikan yang dimiliki berkorelasi positif dengan pelaksanaan tugas	0 (0)	15 (31,9)	10 (21,3)	18 (38,3)	4 (8,5)	47 (100)
4		Proses penempatan kerja harus mempertimbangkan kesesuaian antara tugas	3 (6,4)	15 (31,9)	17 (36,2)	10 (21,3)	2 (4,3)	47 (100)

Protected by PDF Anti-Copy Free
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

		dan latar belakang pendidikan yang dimiliki						
5	Pengetahuan Kerja	Semakin banyak orang pegawai belanda pengetahuan yang didapat tentang beluk pekerjaan ditekuni akan meningkat	0 (0)	14 (29,8)	4 (8,5)	20 (42,6)	9 (19,1)	47 (100)
6		Keberhasilan kerja tidak dapat dilepaskan dari pengetahuan kerja	2 (4,3)	4 (8,5)	13 (27,7)	22 (46,8)	6 (12,8)	47 (100)
7		Diklat teknis merupakan upaya organisasi untuk meningkatkan pengetahuan kerja para pegawai	4 (8,5)	7 (14,9)	9 (19,1)	21 (44,7)	6 (12,8)	47 (100)
8		Proses penempatan pegawai pada satu posisi harus memperhatikan tingkat pengetahuan kerja yang dimiliki	6 (12,8)	6 (12,8)	2 (4,3)	25 (53,2)	8 (17)	47 (100)
9		Keterampilan Kerja	Keterampilan dalam menyampaikan ide/gagasan merupakan hal penting yang harus dimiliki pegawai	5 (10,6)	7 (14,9)	9 (19,1)	20 (42,6)	6 (12,8)
10	Pegawai dituntut untuk memiliki keterampilan dalam memitigasi risiko kerja		2 (4,3)	10 (21,3)	5 (10,6)	24 (51,1)	6 (12,8)	47 (100)
11	Keterampilan kerja pegawai akan meningkat seiring pelaksanaan tugas dan tanggungjawab		4 (8,5)	12 (25,5)	9 (19,1)	16 (34)	6 (12,8)	47 (100)
12	Penguasaan aplikasi komputer merupakan bagian dari keterampilan kerja		7 (14,9)	5 (10,6)	11 (23,4)	17 (36,2)	7 (14,9)	47 (100)
13	Pengalaman Kerja	Pengalaman yang dimiliki pegawai merupakan hasil dari tantangan yang	2 (4,3)	11 (23,4)	1 (2,1)	23 (48,9)	10 (21,3)	47 (100)

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

14	dinacapi dalam pelaksanaan tugas	6	6	4	20	11	47
	Pengetahuan berkorelasi dengan pengalaman	(12,8)	(12,8)	(8,5)	(42,6)	(23,4)	(100)
15	Posisi struktural organisasi ditempatkan oleh pegawai yang memiliki pengalaman kerja yang memadai.	7	5	9	21	5	47
		(14,9)	(10,6)	(19,1)	(44,7)	(10,6)	(100)
T o t a l		56	130	124	298	97	705

Sumber: Hasil olah data SPSS Ver.28 tahun 2025

Dari frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan kuesioner penelitian untuk variabel penempatan kerja, maka disusun deskripsi dan nilai rerata (*mean*) untuk tiap pernyataan kuesioner penelitian, yang dapat dilihat melalui tabel di bawah ini:

Tabel 4.17
Rata-Rata Jawaban Responden Variabel Penempatan Kerja

Indikator	No. Item	N	Minimum	Maksimum	Mean	
Pendidikan	1	47	1	5	3,26	3,20
	2	47	1	5	3,47	
	3	47	2	5	3,23	
	4	47	1	5	2,85	
Pengetahuan Kerja	5	47	2	5	3,51	3,48
	6	47	1	5	3,55	
	7	47	1	5	3,38	
	8	47	1	5	3,49	
Keterampilan Kerja	9	47	1	5	3,32	3,30
	10	47	1	5	3,47	
	11	47	1	5	3,17	
	12	47	1	5	3,26	
Pengalaman Kerja	13	47	1	5	3,60	3,45
	14	47	1	5	3,51	
	15	47	1	5	3,26	
Nilai Rerata Indikator						3,35

Sumber: Hasil olah data tahun 2025

Protected by PDF Anti-Copy Free

Berdasarkan hasil rata-rata jawaban responden terhadap indikator pendidikan variabel penempatan kerja, diketahui jika latar belakang pendidikan pegawai bukan pertimbangan utama dalam proses penempatan kerja. Berbagai faktor seperti keamanan kerja, senioritas, kedekatan sosial dengan pimpinan organisasi, masih lebih dominan dijadikan pertimbangan dalam proses penempatan kerja. Idealnya penempatan kerja harus mempertimbangkan kesesuaian antara latar belakang pendidikan dengan tugas, sehingga pegawai dapat bekerja secara maksimal. Kesesuaian pendidikan dengan tugas seharusnya dijadikan prasyarat mutlak dalam proses penempatan kerja pegawai pada posisi strategis.

Hasil perhitungan nilai rerata tertimbang indikator pengetahuan kerja, diketahui jika keberhasilan kerja tidak hanya ditentukan oleh pengetahuan kerja semata. Berbagai faktor seperti komunikasi antar rekan kerja, sinergitas antar bagian, dan tingkat pemahaman pegawai terhadap tugas dan fungsi jabatan juga berpengaruh terhadap keberhasilan kerja. Namun demikian, pengetahuan kerja mutlak diperlukan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas individu masing-masing pegawai. menurut jawaban respon. Oleh karena itu, organisasi harus melakukan peningkatan pengetahuan kerja para pegawai melalui pendidikan dan latihan (diklat) secara periodik. Melalui diklat yang terencana, diharapkan semakin lain pegawai bekerja pada satu posisi, maka semakin banyak pengetahuan yang dimiliki pegawai terkait seluk beluk pekerjaannya.

Dari hasil perhitungan nilai rerata tertimbang indikator keterampilan kerja, diketahui jika keterampilan kerja yang dimiliki pegawai tidak

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
 ditentukan dan seberapa sering seorang pegawai menyelesaikan tugas dan tanggungjawab. Keterampilan kerja merupakan hasil dari proses pembelajaran dalam menghadapi tantangan penugasan. Oleh karena itu, keterampilan kerja memerlukan kemampuan, komitmen dan persistensi, dari pegawai untuk terus belajar serta menghadapi tantangan penugasan.

Hasil perhitungan nilai rerata tertimbang indikator pengalaman kerja menunjukkan jika, pengalaman kerja tidak ditentukan hanya dari banyaknya tantangan tugas yang berhasil diselesaikan. Semakin banyak pengalaman kerja, maka pengetahuan kerja yang dimiliki pegawai juga akan bertambah. Sudah seharusnya posisi strategis di organisasi ditempati oleh pegawai yang memiliki pengetahuan dan pengalaman kerja yang memadai.

Tabel 4.18
 Rekapitulasi Skor Deskriptif Variabel Penempatan Kerja

No.	Butir Pernyataan	Skor Aktual	Skor Rerata	Kriteria
1	Latar belakang pendidikan pegawai dapat dijadikan pertimbangan dalam proses penempatan	153	3,26	Cukup Tinggi
2	Posisi strategis sebaiknya diisi oleh pegawai yang memiliki latar belakang pendidikan dan kompetensi yang memadai	163	3,47	Tinggi
3	Pendidikan yang dimiliki berkorelasi positif dengan pelaksanaan tugas	152	3,23	Cukup Tinggi
4	Proses penempatan kerja harus mempertimbangkan kesesuaian antara tugas dan latar belakang pendidikan yang dimiliki	134	2,85	Cukup Tinggi
5	Semakin lama seorang pegawai bekerja, maka pengetahuan yang didapat tentang seluk beluk pekerjaan yang ditekuni akan meningkat	165	3,51	Tinggi
6	Keberhasilan kerja tidak dapat dilepaskan dari pengetahuan kerja	167	3,55	Tinggi
7	Diklat teknis merupakan upaya organisasi untuk meningkatkan pengetahuan kerja para pegawai	159	3,38	Cukup Tinggi
8	Proses penempatan pegawai pada satu posisi harus memperhatikan tingkat pengetahuan kerja	164	3,49	Tinggi

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

	yang dimiliki			
9	Keterampilan dalam menyampaikan ide/gagasan merupakan hal penting yang harus dimiliki pegawai	156	3,32	Cukup Tinggi
10	Pegawai dituntut untuk memiliki keterampilan dalam memitigasi risiko	163	3,47	Tinggi
11	Keterampilan kerja pegawai dalam meningkatkan seiring pelaksanaan tugas dan tanggungjawab	149	3,17	Cukup Tinggi
12	Penguasaan aplikasi komputer merupakan bagian dari keterampilan kerja	153	3,26	Cukup Tinggi
13	Pengalaman yang dimiliki pegawai merupakan hasil dari tantangan yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas	169	3,60	Tinggi
14	Pengetahuan berkorelasi dengan pengalaman kerja	165	3,51	Tinggi
15	Posisi strategis di organisasi harus ditempati oleh pegawai yang memiliki pengalaman kerja yang memadai.	153	3,26	Cukup Tinggi
R e r a t a			3,35	

Sumber: Hasil olah data tahun 2025

Berdasarkan data rekapitulasi skor diskriptif variabel penempatan kerja memiliki kriteria cukup tinggi. Nilai rerata tanggapan responden sebesar 3,35 termasuk dalam kategori kurang setuju. Artinya responden tidak seluruhnya setuju dengan pernyataan terkait indikator variabel penempatan kerja.

7. Analisis Variabel Disiplin Kerja (M)

Rekapitulasi jawaban responden dilakukan terhadap variabel disiplin kerja yang terdiri dari 18 butir pernyataan. Untuk mengetahui masing-masing jawaban responden, dapat dilihat dari hasil analisis frekuensi jawaban responden dengan menggunakan program SPSS Ver.28. Adapun tafsiran mengenai jawaban responden terhadap pernyataan yang diajukan menurut pendapat (Sugiyono, 2021), dapat dilihat melalui tabel di bawah ini:

Protected by PDF Anti-Copy Free

Tabel 4.19
Skala Penafsiran Skor Rata-Rata Tanggapan Responden

No.	Rentang Skor	Penasiran
1	1,00 –	Sangat Rendah
2	1,81 –	Rendah
3	2,61 –	Cukup Tinggi
4	3,41 – 4,20	Tinggi
5	4,21 – 5,00	Sangat Tinggi

Sumber: (Sugiyono, 2021)

Tabel di bawah ini menggambarkan sebaran frekuensi jawaban responden yang berjumlah 47 orang pegawai pengurus barang di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Lubuklinggau, sebagai berikut:

Tabel 4.20
Frekuensi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja (N=47)

No.	Indikator	Butir Pernyataan	Jawaban Responden					Jml
			STS (%)	TS (%)	KS (%)	S (%)	SS (%)	
1	Tujuan dan Kemampuan	Etos kerja pemimpin akan berdampak pada etos kerja pegawai dan penghormatan yang diberikan bawahannya	1 (2,1)	10 (21,3)	10 (21,3)	18 (38,3)	8 (17)	47 (100)
2		Kejelasan tujuan kerja yang dimiliki pegawai, berpengaruh terhadap disiplin	2 (4,3)	5 (10,6)	14 (29,8)	19 (40,4)	7 (14,9)	47 (100)
3		Pegawai yang memiliki kemampuan kerja akan mampu mendisiplinkan dirinya sendiri	2 (4,3)	10 (21,3)	6 (12,8)	23 (48,9)	6 (12,8)	47 (100)
4	Teladan Pemimpin	Pemimpin harus memberikan contoh sebelum memberikan sanksi disiplin	2 (4,3)	10 (21,3)	10 (21,3)	17 (36,2)	8 (17)	47 (100)
5		Pimpinan organisasi merupakan <i>role figure</i> penerapan disiplin dalam organisasi	2 (4,3)	5 (10,6)	11 (23,4)	21 (44,7)	8 (17)	47 (100)
6		Penegakkan disiplin kerja pegawai dimulai dari teladan yang diberikan pemimpin	2 (4,3)	15 (31,9)	3 (6,4)	22 (46,8)	5 (10,5)	47 (100)

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

7	Balas Jaja	Disiplin harus ditegakkan secara konsisten dan imparial	3 (6,4)	10 (21,3)	8 (17)	22 (46,8)	4 (8,5)	47 (100)
8		Etos kerja pemimpin akan berdampak etos kerja pegawai dan penghormatan yang diberikan kepadanya	2 (4,3)	9 (19,1)	8 (17)	20 (42,6)	8 (17)	47 (100)
9		Penerapan disiplin kerja di organisasi bersifat resiprokal	1 (2,1)	7 (14,9)	10 (21,3)	24 (51,1)	5 (10,6)	47 (100)
10	Keadilan	Keadilan merupakan asas dasar dalam penerapan disiplin kerja	3 (6,4)	7 (14,9)	12 (25,5)	19 (40,4)	6 (12,8)	47 (100)
11		Penegakkan disiplin berlaku sama bagi semua pegawai tanpa memandang suku, agama dan ras	0 (0)	1 (2,1)	3 (6,4)	28 (59,6)	15 (31,9)	47 (100)
12		Disiplin kerja akan berjalan optimal dengan mengedepankan asas keadilan	0 (0)	1 (2,1)	5 (10,6)	26 (55,3)	15 (31,9)	47 (100)
13	Waskat	Pegawai mampu bekerja dengan pengawasan minimal dari organisasi	0 (0)	3 (6,4)	8 (17)	31 (66)	5 (10,6)	47 (100)
14		Pengawasan yang dilakukan merupakan bentuk penegakkan disiplin	0 (0)	3 (6,4)	15 (31,9)	24 (51,1)	5 (10,6)	47 (100)
15		Pegawai yang memiliki disiplin kerja tidak memerlukan pengawasan intensif dari pimpinan organisasi	0 (0)	5 (10,6)	3 (6,4)	33 (70,2)	6 (10,6)	47 (100)
16	Sanksi dan Hukuman	Sanksi yang diberikan tidak boleh merendahkan harga diri seseorang	1 (2,1)	4 (8,5)	14 (29,8)	19 (40,4)	9 (19,1)	47 (100)
17		Hukuman bagi pelanggar disiplin semestinya memberikan efek jera bagi pelanggar	0 (0)	3 (6,4)	4 (8,5)	33 (70,2)	7 (14,9)	47 (100)
18		Sanksi dan hukuman yang diberikan bertujuan agar pelanggar disiplin menyadari kesalahannya	0 (0)	3 (6,4)	14 (29,8)	21 (44,7)	9 (19,1)	47 (100)
T o t a l			21	111	158	420	136	846

Sumber: Hasil olah data SPSS Ver.28 tahun 2025

Protected by PDF Anti-Copy Free

Dari frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan kuesioner penelitian untuk variabel disiplin kerja, maka disusun deskripsi dan nilai rerata (*mean*) untuk tiap pernyataan, dapat dilihat melalui tabel di bawah ini:

PDF

Tabel 4.21

Rata-Rata Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja

Indikator	No. Item	N	Minimum	Maksimum	Mean	
Tujuan dan Kemampuan	1	47	1	5	3,47	3,48
	2	47	1	5	3,51	
	3	47	1	5	3,45	
Teladan Pemimpin	4	47	1	5	3,40	3,43
	5	47	1	5	3,60	
	6	47	1	5	3,28	
Balas Jasa	7	47	1	5	3,30	3,44
	8	47	1	5	3,49	
	9	47	1	5	3,53	
Keadilan	10	47	1	5	3,38	3,92
	11	47	2	5	4,21	
	12	47	2	5	4,17	
Waskat	13	47	2	5	3,81	3,77
	14	47	2	5	3,66	
	15	47	2	5	3,85	
Sanksi dan Hukuman	16	47	1	5	3,66	3,79
	17	47	2	5	3,94	
	18	47	2	5	3,77	
Nilai Rerata Indikator					3,64	

Sumber: Hasil olah data tahun 2025

Berdasarkan hasil perhitungan nilai rerata tertimbang indikator tujuan dan kemampuan variabel disiplin kerja, diketahui jika kejelasan tujuan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja pegawai. Pegawai yang memiliki kemampuan cenderung memiliki tingkat disiplin kerja yang lebih tinggi. Faktor lain yang berpengaruh terhadap disiplin kerja adalah etos kerja pimpinan organisasi akan memengaruhi tingkat disiplin kerja.

Protected by PDF Anti-Copy Free

Hasil perhitungan rerata tertimbang indikator teladan pemimpin variabel disiplin kerja diketahui jika, proses penegakan disiplin kerja tidak dipengaruhi oleh teladan pemimpin. Organisasi bertipe hirarkis dan gaya kepemimpinan yang bersifat otokratis, sering kali memberikan hak istimewa pada pimpinan organisasi. Penegakan disiplin kerja yang harus dimulai dari pucuk pimpinan organisasi, kadangkala dikalahkan oleh relasi kuasa yang dimiliki pimpinan organisasi. Peran pimpinan organisasi selaku sosok panutan (*role figure*) dalam penegakan disiplin kerja seringkali tidak berjalan optimal.

Berdasarkan hasil perhitungan nilai rerata tertimbang indikator balas jasa variabel disiplin kerja, diketahui jika penerapan disiplin kerja di organisasi tidak bersifat resiprokal. Kurangnya konsistensi dan sikap imparsiial dalam penegakan disiplin kerja, merupakan faktor yang memengaruhi lemahnya sifat resiprokal dalam penerapan disiplin kerja. Oleh karena itu, pimpinan organisasi memiliki peran penting dalam penerapan disiplin kerja. Etos kerja yang ditunjukkan pimpinan organisasi akan diduplikasi oleh para bawahannya, termasuk disiplin kerja yang ditunjukkan oleh pimpinan organisasi.

Dari hasil perhitungan nilai rerata untuk indikator keadilan variabel disiplin kerja, diketahui jika asas keadilan masih kurang dikedepankan dalam penerapan maupun penegakan disiplin kerja. Hal tersebut berdampak disiplin kerja, hanya berlaku bagi sebagian pegawai yang tidak memiliki kedekatan dengan pimpinan organisasi, sehingga tidak ada netralitas dalam penerapan dan penegakan disiplin kerja.

Protected by PDF Anti-Copy Free

Berdasarkan hasil perhitungan nilai rerata indikator waskat variabel disiplin kerja, diketahui jika pengawasan mutlak diperlukan dalam penegakan disiplin kerja. Pengawasan mutlak memastikan pegawai mematuhi disiplin kerja yang telah ditentukan organisasi.

Dari hasil perhitungan nilai rerata untuk indikator keadilan variabel sanksi dan hukuman, diketahui jika sanksi dan hukuman yang diberikan seringkali bersifat administratif semata. Sanksi dan hukuman tidak memberikan penyadaran maupun efek jera bagi pegawai yang melanggar disiplin kerja. Dalam beberapa kasus, sanksi dan hukuman hanya berupa teguran lisan yang tidak sebanding dengan pelanggaran disiplin kerja yang dilakukan.

Tabel 4.22
Rekapitulasi Skor Deskriptif Variabel Disiplin Kerja

No.	Butir Pernyataan	Skor Aktual	Skor Rerata	Kriteria
1	Etos kerja pemimpin akan berdampak pada etos kerja pegawai dan penghormatan yang diberikan bawahannya	163	3,47	Tinggi
2	Kejelasan tujuan kerja yang dimiliki pegawai, berpengaruh terhadap disiplin	165	3,51	Tinggi
3	Pegawai yang memiliki kemampuan kerja akan mampu mendisiplinkan dirinya sendiri	162	3,45	Tinggi
4	Pemimpin harus memberikan contoh sebelum memberikan sanksi disiplin	160	3,40	Cukup Tinggi
5	Pimpinan organisasi merupakan <i>role figure</i> penerapan disiplin dalam organisasi	169	3,60	Tinggi
6	Penegakkan disiplin kerja pegawai dimulai dari teladan yang diberikan pemimpin	154	3,28	Cukup Tinggi
7	Disiplin harus ditegakkan secara konsisten dan imparial	155	3,30	Cukup Tinggi
8	Etos kerja pemimpin akan berdampak pada etos kerja pegawai dan penghormatan yang diberikan bawahannya	164	3,49	Tinggi
9	Penerapan disiplin kerja di organisasi bersifat resiprokal	166	3,53	Tinggi

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

10	Keadilan merupakan asas dasar dalam penerapan disiplin kerja	159	3,38	Cukup Tinggi
11	Penegakkan disiplin berlaku sama bagi semua pegawai tanpa memandangkan suku, agama dan ras	198	4,21	Sangat Tinggi
12	Disiplin kerja akan optimal dengan mengedepankan asas	196	4,17	Tinggi
13	Pegawai mampu bekerja dengan pengawasan minimal dari organisasi	179	3,81	Tinggi
14	Pengawasan yang dilakukan merupakan bentuk penegakkan disiplin	172	3,66	Tinggi
15	Pegawai yang memiliki disiplin kerja tidak memerlukan pengawasan instensif dari pimpinan organisasi	181	3,85	Tinggi
16	Sanksi yang diberikan tidak boleh merendahkan harga diri seseorang	172	3,66	Tinggi
17	Hukuman bagi pelanggar disiplin semestinya memberikan efek jera bagi pelanggar	185	3,94	Tinggi
18	Sanksi dan hukuman yang diberikan bertujuan agar pelanggar disiplin menyadari kesalahannya	177	3,77	Tinggi
R e r a t a			3,64	

Sumber: Hasil olah data tahun 2025

Berdasarkan data rekapitulasi skor diskriptif variabel disiplin kerja memiliki kriteria tinggi. Nilai rerata tanggapan responden sebesar 3,64 termasuk dalam kategori kurang setuju. Artinya responden tidak seluruhnya setuju dengan pernyataan terkait indikator variabel disiplin kerja.

8. Analisis Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Rekapitulasi jawaban responden dilakukan terhadap variabel kinerja pegawai yang terdiri dari 15 butir pernyataan. Untuk mengetahui masing-masing jawaban responden, dapat dilihat dari hasil analisis frekuensi jawaban responden dengan menggunakan program SPSS Ver.28. Adapun tafsiran mengenai jawaban responden terhadap pernyataan yang diajukan menurut pendapat (Sugiyono, 2021), dapat dilihat melalui tabel di bawah ini:

Protected by PDF Anti-Copy Free

Tabel 4.23
Skala Penafsiran Skor Rata-Rata Tanggapan Responden

No.	Rentang Skor	Penasiran
1	1,00 –	Sangat Rendah
2	1,81 –	Rendah
3	2,61 – 3,40	Cukup Tinggi
4	3,41 – 4,20	Tinggi
5	4,21 – 5,00	Sangat Tinggi

Sumber: (Sugiyono, 2021)

Tabel di bawah ini menggambarkan sebaran frekuensi jawaban responden yang berjumlah 47 orang pegawai pengurus barang di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Lubuklinggau, sebagai berikut:

Tabel 4.24
Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai (N=47)

No.	Indikator	Butir Pernyataan	Jawaban Responden					Jml
			STS (%)	TS (%)	KS (%)	S (%)	SS (%)	
1	Kualitas	Kualitas kinerja yang dihasilkan pegawai sudah sesuai dengan standar yang ditetapkan organisasi	2 (4,3)	8 (17)	12 (25,5)	24 (51,1)	1 (2,1)	47 (100)
2		Setiap pegawai pengurus barang mengacu pada Standar Operasional Prosedur (SOP) dalam proses kinerja	3 (6,4)	6 (12,8)	4 (8,5)	21 (44,7)	13 (27,7)	47 (100)
3		Kualitas kerja dapat dilihat dari penyampaian laporan tahunan yang tepat waktu	3 (6,4)	5 (10,6)	7 (14,9)	23 (48,9)	9 (19,1)	47 (100)
4	Kuantitas	Kuantitas kerja pegawai pengurus barang sudah sesuai dengan harapan organisasi.	3 (6,4)	9 (19,1)	4 (8,5)	20 (42,6)	11 (23,4)	47 (100)
5		Kuantitas kerja dapat dilihat dari realisasi capaian target kerja yang telah direncanakan.	4 (8,5)	2 (4,3)	22 (46,8)	16 (34)	3 (6,4)	47 (100)
6		Tingginya beban kerja yang diterima pegawai	5 (10,6)	6 (12,8)	10 (21,3)	21 (44,7)	5 (10,6)	47 (100)

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

		pengrusak barang dapat memengaruhi kuantitas kerja yang dihasilkan						
7	Ketepatan Waktu	Pegawai mampu menyelesaikan tugas sesuai tenggang waktu yang diberikan	0 (0)	11 (23,4)	10 (21,3)	18 (38,3)	8 (17)	47 (100)
8		Pegawai mampu mencapai target tugas harian yang diberikan	2 (4,3)	5 (10,6)	14 (29,8)	19 (40,4)	7 (14,9)	47 (100)
9		Proses inventarisasi aset daerah berjalan sesuai dengan waktu yang telah direncanakan	1 (2,1)	10 (21,3)	7 (14,9)	23 (48,9)	6 (12,8)	47 (100)
10	Efektivitas	Tingkat efektivitas yang dimiliki pegawai dalam bekerja menentukan keberhasilan kerja	1 (2,1)	10 (21,3)	11 (23,4)	17 (36,2)	8 (17)	47 (100)
11		Efektivitas diukur dari penggunaan sumber daya	1 (2,1)	6 (12,8)	11 (23,4)	21 (44,7)	8 (17)	47 (100)
12		Penghematan anggaran yang dilakukan merupakan bentuk efektivitas kinerja	0 (0)	16 (34)	4 (8,5)	22 (46,8)	5 (10,6)	47 (100)
13	Kemandirian	Saya mampu bekerja tanpa adanya pengawasan dari atasan	3 (6,4)	7 (14,9)	13 (27,7)	17 (36,2)	7 (14,9)	47 (100)
14		Tugas yang diberikan organisasi mampu saya selesaikan tanpa bantuan dari rekan sekantor	1 (2,1)	11 (23,4)	2 (4,3)	23 (48,9)	10 (21,3)	47 (100)
15		Saya memiliki inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan yang menantang	4 (8,5)	7 (14,9)	5 (10,6)	20 (42,6)	11 (23,4)	47 (100)
Total			33	119	136	305	112	705

Sumber: Hasil olah data SPSS Ver.28 tahun 2025

Dari frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan kuesioner penelitian untuk variabel kinerja pegawai, maka disusun deskripsi dan nilai rerata (*mean*) untuk tiap pernyataan kuesioner penelitian, yang dapat dilihat melalui tabel di bawah ini:

Protected by PDF Anti-Copy Free

Tabel 4.25
Rata-Rata Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Indikator	No. Item	N	Minimum	Maksimum	Mean	
Kualitas	1	47	1	5	3,30	3,56
	2	47	1	5	3,74	
	3	47	1	5	3,64	
Kuantitas	4	47	1	5	3,57	3,38
	5	47	1	5	3,26	
	6	47	1	5	3,32	
Ketepatan Waktu	7	47	2	5	3,49	3,50
	8	47	1	5	3,51	
	9	47	1	5	3,49	
Efektivitas	10	47	1	5	3,45	3,47
	11	47	1	5	3,62	
	12	47	2	5	3,34	
Kemandirian	13	47	1	5	3,38	3,53
	14	47	1	5	3,64	
	15	47	1	5	3,57	
Nilai Rerata Indikator						3,49

Sumber: Hasil olah data tahun 2025

Hasil perhitungan nilai rerata tertimbang indikator kualitas variabel kinerja pegawai menunjukkan jika, kualitas kinerja yang dihasilkan pegawai masih kurang sesuai dengan harapan organisasi. Kurangnya kualitas kinerja pegawai diindikasikan dari penyampaian laporan tahunan yang tidak tepat waktu dan kurangnya ketaatan pegawai pengurus barang terhadap standar operasional prosedur.

Berdasarkan hasil perhitungan nilai rerata tertimbang indikator kuantitas variabel kinerja pegawai, diketahui kuantitas kerja pegawai tidak hanya dinilai dari realisasi capaian target kerja saja, namun juga harus mempertimbangkan beban kerja yang diterima pegawai. Jumlah aset yang harus dikelola oleh pengurus barang, dan sarana penunjang yang kurang

memadai, berdampak pada beban kerja berlebih yang dialami pegawai
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
 pengurus barang.

Perhitungan nilai rata-rata tertimbang indikator ketepatan waktu variabel kinerja pegawai menunjukan pegawai pengurus barang kurang mampu mencapai target kerja harian. Aset yang tersebar di beberapa lokasi dan minimnya literasi digital pegawai pengurus barang berdampak pada kurangnya ketepatan waktu penyelesaian tugas dan tanggungjawab.

Dari hasil perhitungan nilai rerata tertimbang untuk indikator efektivitas variabel kinerja pegawai, diketahui jika keberhasilan kerja tidak semata-mata ditentukan oleh efektivitas pegawai dalam bekerja. Kekompakan antar rekan kerja dan sinergi antar bagian juga berpengaruh terhadap keberhasilan kerja.

Berdasarkan hasil perhitungan nilai rerata tertimbang indikator kemandirian variabel kinerja pegawai, diketahui jika pegawai pengurus barang belum mampu bekerja secara mandiri. Pengawasan dari atasan masih diperlukan untuk memastikan pekerjaan dapat selesai sesuai waktu yang direncanakan.

Tabel 4.26
 Rekapitulasi Skor Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai

No.	Butir Pernyataan	Skor Aktual	Skor Rerata	Kriteria
1	Kualitas kinerja yang dihasilkan pegawai sudah sesuai dengan standar yang ditetapkan organisasi	155	3,30	Cukup Tinggi
2	Setiap pegawai pengurus barang mengacu pada Standar Operasional Prosedur (SOP) dalam proses kinerja	176	3,74	Tinggi
3	Kualitas kerja dapat dilihat dari penyampaian laporan tahunan yang tepat waktu	171	3,64	Tinggi
4	Kuantitas kerja pegawai pengurus barang sudah	168	3,57	Tinggi

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

	sesuai dengan harapan organisasi.			
5	Kuantitas kerja dapat dilihat dari realisasi capaian target kerja yang telah direncanakan.	153	3,26	Cukup Tinggi
6	Tingginya beban kerja diterima pegawai pengurus barang dapat mempengaruhi kuantitas kerja yang dihasilkan	156	3,32	Cukup Tinggi
7	Pegawai mampu menyelesaikan tugas sesuai tenggat waktu yang diberikan	164	3,49	Tinggi
8	Pegawai pengurus barang mampu mencapai target tugas harian yang diberikan	165	3,51	Tinggi
9	Proses inventarisasi aset daerah berjalan sesuai dengan waktu yang telah direncanakan	164	3,49	Tinggi
10	Tingkat efektivitas yang dimiliki pegawai dalam bekerja menentukan keberhasilan kerja	162	3,45	Tinggi
11	Efektivitas diukur dari penggunaan sumber daya	170	3,62	Tinggi
12	Penghematan anggaran yang dilakukan merupakan bentuk efektivitas kinerja	157	3,34	Cukup Tinggi
13	Saya mampu bekerja tanpa adanya pengawasan dari atasan	159	3,38	Cukup Tinggi
14	Tugas yang diberikan organisasi mampu saya selesaikan tanpa bantuan dari rekan sekantor	171	3,64	Tinggi
15	Saya memiliki inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan yang menantang	168	3,57	Tinggi
R e r a t a		3,49		

Sumber: Hasil olah data tahun 2025

Berdasarkan data rekapitulasi skor diskriptif variabel kinerja pegawai memiliki kriteria tinggi. Nilai rerata tanggapan responden sebesar 3,49 termasuk dalam kategori kurang setuju. Artinya responden tidak seluruhnya setuju dengan pernyataan terkait indikator variabel kinerja pegawai.

Hasil nilai rerata jawaban responden tiap indikator untuk masing-masing variabel penelitian, kemudian disusun ke dalam tabel seperti terlihat pada tabel di bawah ini:

Protected by PDF Anti-Copy Free

Tabel 4.27
 Nilai Rerata Indikator Variabel Penelitian
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

No.	Variabel	Nilai Rerata Indikator
1	Kompetensi	3,37
2	Penempatan Kerja	3,35
3	Disiplin Kerja	3,64
4	Kinerja Pegawai	3,49

Sumber: Hasil olah data tahun 2025

Berdasarkan nilai rerata indikator, diketahui jika variabel disiplin kerja memiliki nilai rerata tertinggi. variabel kinerja pegawai memiliki nilai rerata tertinggi kedua, dan penempatan kerja merupakan variabel yang memiliki nilai rerata indikator terendah. Jika ditinjau berdasarkan variabel bebas, maka variabel kompetensi memiliki nilai rerata indikator tertinggi, setelah variabel penempatan kerja.

9. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas dilakukan untuk melihat tingkat kenormalan data yang digunakan dalam penelitian. Tingkat kenormalan distribusi data sangat penting karena data yang terdistribusi normal, maka data tersebut dapat dianggap mewakili populasi. Uji normalitas data menjadi prasyarat pokok dalam analisis parametrik seperti korelasi Pearson (*Pearson correlations test*), uji perbandingan rata-rata, analisis varian, dan sebagainya, karena data yang akan dianalisis harus terdistribusi secara normal. Dalam SPSS Ver.28 metode uji normalitas yang sering digunakan adalah uji *Liliefors* dan uji *One Kolmogorov Smirnov*.

Protected by PDF Anti-Copy Free
Table 4.18
Output One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

		Kompetensi	Penempatan	Disiplin	Kinerja
N		47	47	47	47
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	50.51	50.32	65.47	52.32
	Std. Deviation	11.498	13.360	9.724	12.327
Most Extreme Differences	Absolute	.124	.118	.110	.123
	Positive	.078	.078	.087	.074
	Negative	-.124	-.118	-.110	-.123
Test Statistic		.124	.118	.110	.123
Asymp. Sig. (2-tailed)		.075 ^c	.078 ^c	.081 ^c	.076 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Hasil olah data SPSS Ver.28 tahun 2025

Hasil *tes of normality* di atas menunjukkan nilai signifikansi (Sig) untuk variabel kompetensi memiliki nilai 0,07^c. Sedangkan Sig untuk variabel penempatan memiliki nilai 0,078^c kemudian variabel disiplin bernilai 0,081^c dan variabel kinerja memiliki nilai signifikansi (Sig) 0,076^c. Karena nilai signifikansinya $> 0,05$, maka variabel bebas dan variabel terikat memiliki distribusi data normal.

b. Uji Linearitas Data

Uji linearitas adalah suatu prosedur yang digunakan untuk mengetahui status linier tidaknya suatu distribusi data penelitian. Hasil yang diperoleh melalui uji linearitas akan menentukan teknik-teknik analisa yang akan dipakai bisa digunakan atau tidak. Apabila dari hasil uji linearitas didapatkan kesimpulan bahwa distribusi data penelitian dikategorikan linear maka data penelitian dapat digunakan. Hasil uji linearitas variabel kompetensi dan kinerja pegawai dapat dilihat melalui tabel di bawah ini:

Protected by PDF Anti-Copy Free
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.29
 Hasil Uji Linearitas Kompetensi dan Kinerja Pegawai

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja *	Between	(Combined)	6719.329	20	335.966	32.247	.000
	Groups	Linearity	6313.095	1	6313.095	60.945	.000
Deviation from Linearity			406.234	19	21.381	2.052	1.074
Within Groups			270.883	26	10.419		
Total			6990.213	46			

Sumber: Hasil olah data SPSS Ver.28 tahun 2025

Hasil uji linearitas terhadap variabel kompetensi dan kinerja pegawai di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi dalam *Linearity* sebesar $0,000 < 0,05$. Sedangkan hasil signifikansi dalam *Deviation from Linearity* lebih besar dari $0,05$ ($1,074 > 0,05$) dan nilai F_{hitung} sebesar $2,052 < F_{tabel}$ $4,06$, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linear secara signifikan antara variabel kompetensi (X_1) dengan kinerja pegawai (Y), dengan kata lain linearitasnya terpenuhi.

Tabel 4.30
 Hasil Uji Linearitas Penempatan Kerja dan Kinerja Pegawai

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja *	Between	(Combined)	6637.663	21	316.079	22.414	.000
	Groups	Linearity	5990.728	1	5990.728	42.814	.000
Deviation from Linearity			646.935	20	32.347	2.294	1.073
Within Groups			352.550	25	14.102		
Total			6990.213	46			

Sumber: Hasil olah data SPSS Ver.28 tahun 2025

Hasil uji linearitas terhadap variabel penempatan kerja dan kinerja pegawai di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi dalam *Linearity* sebesar $0,000 < 0,05$. Sedangkan hasil signifikansi dalam *Deviation from*

Protected by PDF Anti-Copy Free
Linearity lebih besar dari 0,05 ($1,073 > 0,05$) dan nilai F_{hitung} sebesar 2,294
 < F_{tabel} 4,06, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linear secara
 signifikan antara variabel disiplin kerja (X_2) dengan kinerja pegawai
 (Y), dengan kata lain linearitasnya terpenuhi.



Tabel 4.31
 Hasil Uji Linearitas Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai

			Sum of		Mean		
			Squares	df	Square	F	Sig.
Kinerja *	Between	(Combined)	6718.513	22	305.387	26.976	.000
Disiplin	Groups	Linearity	5439.060	1	5439.060	48.447	.000
		Deviation from Linearity	1279.453	21	40.926	2.382	1.067
	Within Groups		271.700	24	11.321		
	Total		6990.213	46			

Sumber: Hasil olah data SPSS Ver.28 tahun 2025

Hasil uji linearitas terhadap variabel disiplin kerja dan kinerja pegawai di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi dalam *Linearity* sebesar $0,000 < 0,05$. Sedangkan hasil signifikansi dalam *Deviation from Linearity* lebih besar dari 0,05 ($1,067 > 0,05$) dan nilai F_{hitung} sebesar 2,382 < F_{tabel} 4,06, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linear secara signifikan antara variabel disiplin kerja (M) dengan kinerja pegawai (Y), dengan kata lain linearitasnya terpenuhi.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan bagian dari uji asumsi klasik dalam analisis regresi berganda, yang bertujuan menguji apakah dalam model regresi ditemukan korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas atau tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Protected by PDF Anti-Copy Free
Table 4.32
Hasil Uji Multikolinearitas Variabel
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	32.319	.498		10.068	.000		
	Kompetensi	.668	.103	.623	6.462	.000	.180	5.568
	Penempatan	.334	.089	.362	3.755	.001	.180	5.568

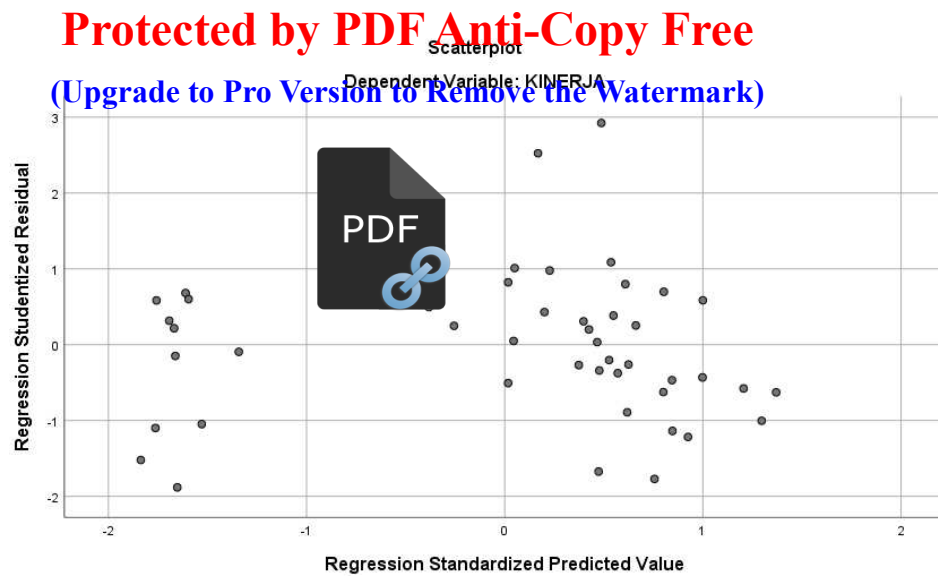
a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil olah data SPSS Ver.28 tahun 2025

Dari hasil uji SPSS diperoleh nilai *tolerance* untuk variabel kompetensi (X_1) dan penempatan kerjaa (X_2) lebih besar dari 0,10. Sementara nilai VIF (*Variance Index Factors*) variabel kompetensi (X_1) dan penempatan kerja (X_2) lebih kecil dari 10. Dengan demikian, dapat simpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi.

d. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.



Gambar 4.2

Sumber: Hasil olah data tahun 2025

Berdasarkan hasil uji SPSS, titik data tidak membentuk pola tertentu dan menyebar ke atas dan ke bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian, dapat disimpulkan tidak terjadi gangguan asumsi heterokedastisitas artinya model regresi di atas sudah baik dan dapat diterima.

B. Hasil Uji Hipotesis

1. Uji Regresi Linear Berganda

a. Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Pada uji model regresi variabel bebas kompetensi dan penempatan kerja diujikan secara parsial terhadap kinerja pegawai sebagai variabel terikat. Dari hasil olah data, diperoleh nilai pengaruh parsial variabel kompetensi (X_1) dan penempatan kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat. Besarnya nilai pengaruh parsial masing-masing variabel bebas, dilihat melalui tabel di bawah ini:

Protected by PDF Anti-Copy Free
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.33
 Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	10.068	.498		10.068	.000
	Kompetensi	.668	.103	.623	6.462	.000
	Penempatan	.334	.089	.362	3.755	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil olah data SPSS Ver.28 tahun 2025

Berdasarkan hasil perhitungan, variabel kompetensi memiliki nilai t_{hitung} 6,462 > t_{tabel} 2,011 dan nilai Sig 0,000 < 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan jika variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan terbukti dan dapat diterima.

Variabel penempatan kerja memiliki nilai t_{hitung} 3,755 > t_{tabel} 2,011 dan nilai Sig 0,001 < 0,05. Berdasarkan nilai tersebut, dapat disimpulkan jika variabel penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan terbukti dan dapat diterima.

Nilai koefisien untuk masing-masing variabel, menggunakan nilai *Unstandardized Coefficients Beta*. Besarnya nilai koefisien variabel kompetensi sebesar 0,668. Nilai koefisien variabel penempatan kerja adalah sebesar 0,334. Kemudian nilai koefisien variabel kompetensi dan penempatan kerja disusun ke dalam persamaan regresi sebagai berikut:

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

$$Y = 32,319 + 0,668 X_1 + 0,334 X_2$$



(Ghozali, 2021)

b. Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi dapat digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel terikat dalam menjelaskan variasi perubahan variabel bebas. Nilai koefisien korelasi merupakan sebuah nilai untuk mengukur kekuatan pengaruh antara variabel respon kinerja pegawai (Y) dengan semua variabel penjelas, kompetensi (X_1) dan penempatan kerja (X_2). Nilai *R Square* hasil pengujian koefisien determinasi, dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.34
Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.877 ^a	.769	.562	3.414

a. Predictors: (Constant), Penempatan, Kompetensi
Sumber: Hasil olah data SPSS Ver.28 tahun 2025

Dari hasil perhitungan koefisien determinasi diperoleh besarnya nilai *R Square* adalah 0,769. Ini berarti terdapat hubungan positif antara variabel kompetensi dan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai sebagai variabel terikat. Besarnya pengaruh variabel kompetensi (X_1) dan penempatan kerja (X_2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 0,769 atau sebesar 76,9%. Adapun sisa pengaruh sebesar 33,1% berasal dari variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

c. Uji Signifikansi Simultan (Uji-F)

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Penelitian di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota

Lubuklinggau, menggugah 2 variabel bebas yaitu : kompetensi dan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai sebagai variabel terikat. Untuk melihat pengaruh dua variabel bebas terhadap variabel terikatnya, maka dilakukan uji signifikansi simultan variabel kompetensi dan penempatan kerja. Hasil uji signifikansi simultan variabel kompetensi dan penempatan kerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.35
Hasil Uji Signifikansi Simultan
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6477.435	2	3238.718	77.905	.000 ^b
	Residual	512.778	44	11.654		
	Total	6990.213	46			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), Penempatan, Kompetensi

Sumber: Hasil olah data SPSS Ver.28 tahun 2025

Berdasarkan hasil Uji F di variabel kompetensi dan penempatan kerja dengan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Lubuklinggau, diperoleh nilai $F_{hitung} = 77,905 > F_{tabel} = 3,21$ dengan tingkat signifikansi $Sig = 0,000 < \alpha = 0,05$ dengan taraf signifikansi 95% serta $\alpha = 5\%$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel kompetensi dan penempatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Lubuklinggau. Hasil uji

simultan tersebut diatas menunjukkan jika hipotesis penelitian terbukti dan dapat diterima.

2. Uji *Multiple Regression Analysis* (MRA)

Pengujian menggunakan metode MRA atau *Moderated Regression Analysis* adalah analisis regresi yang menggunakan variabel moderasi. Dalam penelitian ini menggunakan satu variabel moderasi, yaitu variabel disiplin kerja.

Tabel 4.36
Hasil Uji Regresi MRA Variabel Kompetensi
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.320	3.128		3.381	.017
	Kompetensi	.565	.075	.527	7.491	.000
	Disiplin	.461	.078	.364	5.910	.000
	cKompetensixDisiplin	.226	.005	.120	3.865	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Tabel hasil uji regresi di atas dapat menghasilkan model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 M + \beta_3 X_1 \times M$$

$$Y = 24,320 + 0,565 X_1 + 0,461 M + 0,226 X_1 \times M$$

Nilai persamaan tersebut di atas dapat intepretasikan sebagai berikut:

a. Nilai a = 24,320

Konstanta sebesar 24,320 menunjukkan jika variabel kompetensi (X_1), disiplin kerja (M) dan interaksi variabel moderasi 1 (kompetensi \times disiplin) dianggap konstan (bernilai nol) maka kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Lubuklinggau akan meningkat sebesar

24,320 satuan.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

b. Nilai $\beta_1 = 0,565$

Nilai koefisien variabel kompetensi (X_1) sebesar 0,565 menunjukkan jika variabel disiplin kerja (M) dan interaksi variabel moderasi 1 (kompetensi \times disiplin) dianggap konstan, maka setiap penambahan 1 satuan kompetensi akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,565 satuan.

c. Nilai $\beta_2 = 0,461$

Nilai koefisien variabel disiplin kerja (M) sebesar 0,461 menunjukkan jika variabel kompetensi (X_1) dan interaksi variabel moderasi 1 (kompetensi \times disiplin) dianggap konstan, setiap penambahan 1 satuan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,461 satuan.

d. Nilai $\beta_3 = 0,226$

Nilai koefisien interaksi variabel moderasi 1 ($X_1 \times M$) sebesar 0,226 menunjukkan jika interaksi antar variabel kompetensi dan disiplin kerja (M) dianggap konstan, setiap penambahan 1 satuan interaksi variabel moderasi 1 akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,226 satuan.

Tabel 4.37
Hasil Uji Regresi MRA Variabel Penempatan Kerja
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.075	4.305		4.250	.000
	Penempatan	.333	.097	.361	3.419	.001
	Disiplin	.598	.101	.471	5.929	.000
	cPenempatanxcDisiplin	.236	.007	.136	3.446	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil olah data SPSS Ver.28 tahun 2025

Protected by PDF Anti-Copy Free

Label hasil uji regresi di atas dapat menghasilkan model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 21,075 + \beta_1 X_2 + \beta_2 M + \beta_3 X_2 \times M$$

$$Y = 21,075 + 0,333 X_2 + 0,598 M + 0,236 X_2 \times M$$

Nilai pada persamaan tersebut di atas dapat intepretasikan sebagai berikut:

e. Nilai $a = 21,075$

Konstanta sebesar 24,320 menunjukkan jika variabel penempatan kerja (X_2), disiplin kerja (M) dan interaksi variabel moderasi 2 (penempatan \times disiplin) dianggap konstan (bernilai nol) maka kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Lubuklinggau akan meningkat sebesar 21,075 satuan.

f. Nilai $\beta_1 = 0,333$

Nilai koefisien variabel penempatan kerja (X_2) sebesar 0,333 menunjukkan jika variabel disiplin kerja (M) dan interaksi variabel moderasi 2 (penempatan \times disiplin) dianggap konstan, maka setiap penambahan 1 satuan penempatan kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,333 satuan.

g. Nilai $\beta_2 = 0,598$

Nilai koefisien variabel disiplin kerja (M) sebesar 0,598 menunjukkan jika variabel penempatan kerja (X_2) dan interkasi variabel moderasi 2 (penempatan \times disiplin) dianggap konstan, setiap penambahan 1 satuan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,598 satuan.

h. Nilai $\beta_3 = 0,226$

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Nilai koefisien interaksi variabel moderasi 2 ($X_2 \times M$) sebesar 0,226

menunjukkan jika interaksi variabel penempatan kerja dan disiplin

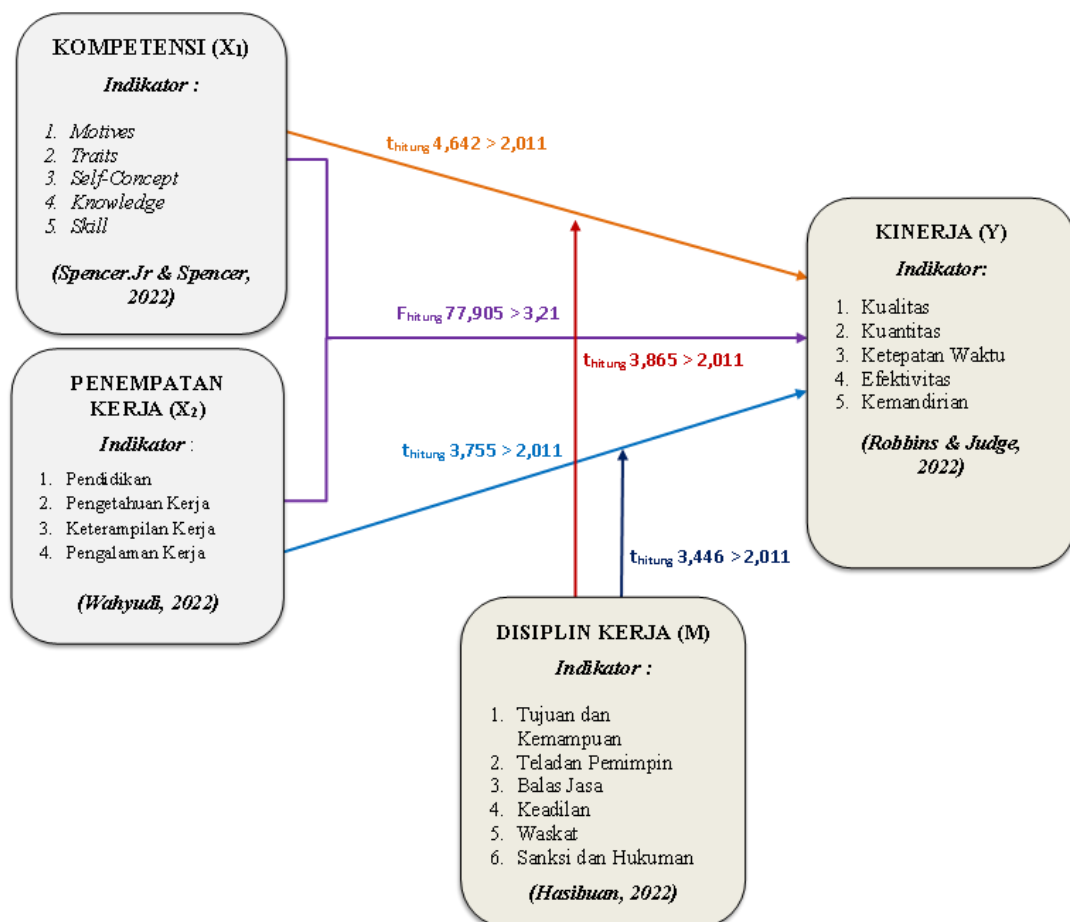
kerja (M) dianggap koefisien yang menunjukkan bahwa setiap penambahan 1 satuan interaksi

variabel moderasi 1 akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,226

satuan.

3. Model Struktural Regresi

Hasil uji *Moderated Regression Analysis* (MRA) terhadap model dapat dilihat melalui gambar, di bawah ini:



Gambar 4.3

Hasil Uji *Moderated Regression Analysis*

Protected by PDF Anti-Copy Free

Hasil uji *Moderated Regression Analysis* disusun menjadi model regresi lengkap seperti tampak pada gambar 4.3 di atas. kompetensi (X_1)

memiliki nilai pengaruh parsial terhadap kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat dengan nilai $t_{hitung} = 3,755 > 2,011$. Nilai pengaruh parsial variabel penempatan kerja (X_2) memiliki nilai pengaruh parsial terhadap kinerja pegawai dengan nilai $t_{hitung} = 3,755 > 2,011$. Nilai pengaruh simultan variabel kompetensi (X_1) dan penempatan kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai dengan nilai $F_{hitung} = 77,905 > 3,21$.

Hasil uji pengaruh variabel kompetensi (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) melalui disiplin kerja sebagai variabel moderasi (M) dengan nilai $t_{hitung} = 3,865 > 2,011$. Dengan demikian, dapat disimpulkan jika disiplin kerja mampu memperkuat pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai. Hasil uji pengaruh variabel penempatan kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) melalui disiplin kerja sebagai variabel moderasi (M) dengan nilai $t_{hitung} = 3,446 > 2,021$. Dengan demikian, dapat disimpulkan jika disiplin kerja mampu memperkuat pengaruh variabel penempatan kerja terhadap variabel kinerja pegawai.

C. Pembahasan

1. Kompetensi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil analisis data, diperoleh nilai pengaruh langsung variabel kompetensi $t_{hitung} 4,642 > t_{tabel} 2,011$ dan nilai Sig $0,000 < 0,05$. Berdasarkan nilai tersebut, variabel kompetensi (X_1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat.

Protected by PDF Anti-Copy Free

Kompetensi merupakan kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku yang menyebabkan seseorang mampu mencapai kinerja unggul (Spencer.Jr & Spencer, 2002). Kinerja yang dilakukan seseorang memiliki motif tertentu. Motivasi adalah faktor yang paling dasar, upaya memenuhi kebutuhan hidup merupakan motif utama seseorang dalam bekerja.

Berdasarkan hasil uji deskriptif, diketahui jika upaya memenuhi kebutuhan hidup bukan merupakan motif utama pegawai dalam bekerja. Motif untuk memperoleh peluang promosi dan kenaikan jabatan, merupakan motif yang lebih dominan dalam diri pegawai. Idealnya motif untuk memperoleh peluang promosi dan jabatan harus didukung dengan kemauan untuk menerima tanggungjawab yang lebih besar. Namun demikian, berdasarkan hasil observasi, hanya sedikit pegawai pengurus barang yang bersedia memikul tanggungjawab yang lebih dari deskripsi tugasnya. Sebagian besarnya lainnya, mengerjakan tugas dan tanggungjawab sesuai dengan deskripsi tugas, dan menempuh cara lain untuk memperoleh peluang promosi dan kenaikan jabatan. Kondisi ini berdampak pada sulitnya meniadakan budaya premordialisme dan relasi kuasa dalam organisasi.

Pegawai yang memiliki kompetensi tinggi memiliki ciri dan karakteristik sikap tertentu. Kemampuan mengelola ritme kerja, emosi, serta menyampaikan kritik secara baik merupakan karakteristik pegawai yang memiliki kompetensi tinggi. Hasil analisis statistik menunjukkan jika kemampuan pegawai pengurus barang di lingkungan Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Lubuklinggau, dalam mengatur ritme pekerjaan masih kurang optimal.

Protected by PDF Anti-Copy Free

Serangkaian kendala seperti sarana penunjang yang kurang memadai, tingkat literasi digital yang kurang maksimal merupakan faktor yang mengurangi kemampuan pegawai pengurus barang dalam mengatur ritme kerja. Selain kemampuan mengatur ritme kerja, pegawai pengurus barang juga dituntut mampu mengelola emosi secara baik dan bijaksana, dalam menghadapi tingginya tekanan beban kerja. Banyaknya jumlah aset yang menjadi tanggungjawab pegawai pengurus barang, memerlukan kemampuan manajemen emosi yang baik, sehingga soliditas tim dan target kerja dapat tercapai.

Pada beberapa kondisi, pegawai pengurus barang dihadapkan pada benturan antara kebijakan yang diambil oleh atasan dengan standar operasional prosedur yang berlaku. Oleh karena itu, pegawai pengurus barang harus mampu menyampaikan kritik kepada atasan secara terbuka namun tidak bersifat menyerang secara langsung kebijakan yang diambil oleh atasan.

Pegawai pengurus barang menghadapi berbagai tantangan terkait tugas dan tanggungjawabnya. Oleh karena itu, pegawai pengurus barang dituntut bersikap responsif dalam menyelesaikan tantangan kerja yang dihadapi. Kebiasaan menunda proses penyelesaian pekerjaan, akan bersifat kontra produktif dan menyulitkan pegawai. Pekerjaan yang tidak selesai sesuai tenggat waktu, akan berdampak pada menurunnya integritas dan citra diri pegawai di mata atasan maupun rekan kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Murtia & Mutmainah, 2022). Penelitian yang dilakukan menemukan fakta jika kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

Protected by PDE Anti-Copy Free
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

dengan nilai $t_{hitung} 3,587 > t_{tabel} 2,021$. Nilai pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai (R square) di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Surakarta sebesar 0,452 atau 45,2%. Temuan tersebut sejalan dengan temuan dalam penelitian yang dilakukan (Muhsan et al., 2023) yang membuktikan jika variabel kompetensi memiliki pengaruh terhadap tingkat kinerja pegawai dengan nilai $t_{hitung} 4,134 > t_{tabel} 2,004$. Nilai pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai (R square) di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sigli sebesar 0,387 atau 38,7%. Perbedaan penelitian yang dilakukan dengan penelitian sebelumnya, terletak pada jumlah responden, demografi responden dan jumlah pernyataan yang diajukan. Variasi yang ada akan memberikan hasil penelitian yang berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis.

2. Penempatan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil analisis data, diperoleh nilai pengaruh parsial variabel penempatan kerja $t_{hitung} 3,755 > t_{tabel} 2,011$ dan nilai Sig $0,000 < 0,05$. Berdasarkan nilai tersebut, variabel penempatan kerja (X_2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai (M) sebagai variabel terikat.

Penempatan kerja merupakan langkah selanjutnya setelah seseorang dinyatakan diterima sebagai bagian dari organisasi. Proses penempatan kerja bertujuan menempatkan pegawai pada posisi yang sesuai dengan keahlian dan kompetensinya agar dapat bekerja secara efektif dan efisien, serta berkontribusi optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, proses penempatan kerja harus memperhatikan kesesuaian antara latar

belakang pendidikan yang dimiliki dengan posisi yang akan ditempati oleh pegawai yang bersangkutan.

Hasil uji korelasian menunjukkan jika latar belakang pendidikan, belum dijadikan pertimbangan utama dalam proses penempatan kerja. Penempatan kerja pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah lebih mengedepankan aspek kedekatan emosional dan relasi kuasa dengan pimpinan organisasi. Kondisi yang ada jelas akan memengaruhi kinerja yang dihasilkan pegawai. Proses penempatan kerja yang tidak menggunakan prinsip *the right man on the right place*, akan kontra produktif dengan tujuan yang direncanakan organisasi.

Selain latar belakang pendidikan, pengetahuan kerja yang dimiliki pegawai juga harus dijadikan pertimbangan dalam proses penempatan kerja. Hasil analisis statistik menunjukkan jika keberhasilan kerja pegawai pengurus barang tidak semata-mata ditentukan oleh pengetahuan kerja yang dimiliki. Kemampuan komunikasi antar rekan kerja, antar bagian dalam organisasi, maupun antar Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di lingkungan Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah, turut berkontribusi dalam keberhasilan kerja pegawai pengurus barang.

Pengetahuan kerja merupakan resultante dari proses pelaksanaan tugas. Semestinya, semakin lama seseorang bekerja pada satu posisi, maka semakin dalam pengetahuan kerja yang dimiliki. Namun demikian, hasil analisis statistik menunjukkan pandangan tersebut tidak sepenuhnya benar. Pengetahuan kerja yang dimiliki pegawai tidak ditentukan seberapa lama pegawai pengurus barang bekerja, namun ditentukan kemampuan pegawai

belajar dan beradaptasi dengan tugas dan tanggungjawab yang diemban secara cepat.

Mengingat pengetahuan kerja dalam menunjang keberhasilan pelaksanaan dan tanggungjawab pegawai pengurus barang, maka organisasi Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah harus berupaya meningkatkan pengetahuan kerja yang dimiliki para pegawai secara kontinyu. Diklat dan bimbingan teknis yang dilakukan secara periodik merupakan langkah yang dapat ditempuh oleh organisasi untuk meningkatkan pengetahuan kerja yang dimiliki oleh para pegawai pengurus barang.

Selain pengetahuan kerja, keterampilan kerja merupakan faktor penting yang menentukan keberhasilan pelaksanaan tugas dan tanggungjawab. Keterampilan komunikasi dalam menyampaikan ide dan gagasan merupakan hal penting yang wajib dimiliki pegawai pengurus barang. Selain keterampilan komunikasi, pegawai pengurus barang juga harus memiliki kemampuan memitigasi risiko kerja.

Diera teknologi informasi, di mana seluruh aktivitas manusia berkaitan dengan perangkat digital, maka pegawai pengurus barang dituntut memiliki tingkat literasi digital yang baik. Penguasaan aplikasi komputer untuk menunjang proses inventarisasi aset merupakan suatu keharusan bagi pegawai pengurus barang

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Octavia et al., 2023). Penelitian yang dilakukan menemukan fakta jika tingkat penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan kinerja pegawai

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pematang Jaya, dengan nilai $t_{hitung} 3,871 > t_{tabel} 2,008$. Nilai pengaruh variabel penempatan kerja terhadap kinerja pegawai (R square) di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pematang Jaya sebesar 0,418 atau 41,8%. Temuan tersebut sejalan dengan temuan dalam penelitian yang dilakukan (Subakir & Marlindo, 2022) yang membuktikan jika variabel penempatan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Pekanbaru, dengan nilai $t_{hitung} 4,335 > t_{tabel} 2,021$. Nilai pengaruh variabel penempatan kerja terhadap kinerja pegawai (R square) di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Pekanbaru sebesar 0,571 atau 57,1%. Perbedaan penelitian yang dilakukan dengan penelitian sebelumnya, terletak pada jumlah responden, demografi responden dan jumlah pernyataan yang diajukan. Variasi yang ada akan memberikan hasil penelitian yang berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis.

3. Kompetensi dan Penempatan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil analisis data, diperoleh nilai pengaruh simultan variabel kompetensi dan penempatan kerja $F_{hitung} 77,905 > F_{tabel} 3,21$ dan nilai Sig $0,000 < 0,05$. Berdasarkan nilai tersebut, terdapat pengaruh signifikan secara simultan variabel kompetensi (X_1) dan penempatan kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan terbukti dan diterima.

Kinerja merupakan pencapaian hasil kerja secara kualitatif maupun kuantitatif, sesuai dengan tujuan dicapai dan standar yang telah ditentukan

(Robbins & Judge, 2022), dipengaruhi oleh berbagai variabel antara lain kompetensi dan penempatan kerja. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki pegawai, maka kinerja yang dihasilkan akan semakin tinggi secara kualitatif maupun kuantitatif. Penempatan kerja yang baik dengan mengedepankan prinsip *the right man on the right place*, akan berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel kinerja, diketahui jika kualitas kerja pegawai pengurus barang masih kurang sesuai dengan standar yang ditetapkan organisasi. Kurangnya kecermatan pengurus barang dalam proses inventarisasi aset, dan kurangnya tingkat pemahaman terhadap tupoksi dan standar operasional merupakan faktor yang memengaruhi kualitas kerja yang dihasilkan. Indikasi kurangnya kualitas kerja pegawai pengurus barang terlihat dari lambatnya proses input data rekonsiliasi aset tahunan melalui aplikasi. Kurangnya literasi digital merupakan faktor yang menyebabkan proses rekonsiliasi aset tahunan berjalan lambat.

Kinerja tidak pegawai tidak hanya diukur secara kualitatif semata, namun juga diukur secara kuantitatif. Hasil analisis deskriptif menunjukkan jika, capaian kinerja pegawai masih belum mencapai target yang direncanakan sebelumnya. Beberapa faktor yang menyebabkan kurang optimalnya kuantitas kerja pengurus barang, antara lain: kesenjangan jumlah pegawai pengurus barang dengan jumlah aset, kurangnya keterampilan teknis terkait manajemen aset, kendala anggaran, sarana penunjang proses manajemen aset dan kendala waktu. Faktor-faktor tersebut di atas, menyebabkan tingginya beban kerja yang diterima pegawai pengurus barang,

sehingga mempengaruhi kuantitas kerja yang dihasilkan.

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Pada setiap akhir tahun anggaran, pegawai pengurus barang harus melaporkan hasil rekonsiliasi aset kepada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Lubuklinggau. Laporan rekonsiliasi aset memuat informasi rinci mengenai rincian aset, mutasi aset, nilai aset, dokumen pendukung. Selain itu, laporan rekonsiliasi aset juga memuat informasi terkait, sinkronisasi data aset yang ada di sistem informasi manajemen aset dan catatan aset yang dimiliki oleh masing-masing Organisasi Perangkat Daerah (OPD), serta kesimpulan dan rekomendasi.

Banyaknya informasi yang harus disusun oleh pegawai pengurus barang, memerlukan kemampuan manajemen waktu yang baik, agar laporan rekonsiliasi aset dapat disampaikan tepat waktu. Namun demikian, hasil analisis deskriptif menunjukkan jika pegawai pengurus barang kurang mampu menyelesaikan tugas sesuai tenggat waktu yang diberikan. Keterbatasan jumlah pegawai pengurus barang, kurangnya keterampilan teknis terkait manajemen aset, dan rekapitulasi dokumen pendukung merupakan faktor penghambat. Selain itu, koordinasi yang kurang efektif antar pegawai pengurus barang di masing-masing Organisasi Perangkat Daerah (OPD), juga merupakan penyebab kurangnya ketepatan.

Pada beberapa kasus, adanya konflik kepemilikan aset antara pemetintah Kota Lubuklinggau dengan Kabupaten Musi Rawas, cukup menyulitkan pegawai pengurus barang untuk menentukan status kepemilikan aset tersebut. Kasus sengketa kepemilikan RSUD Dr. Sabirin, konflik kepemilikan lahan dengan PT. KAI merupakan sebagian kendala yang

menyulikan pegawai pengurus barang dalam menyampaikan laporan tepat waktu. **Protected by PDF Anti-Copy Free**
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Efektivitas kerja pegawai barang menimbulkan suatu keharusan atas tingginya beban kerja pegawai pengurus barang. Oleh karena itu, seorang pegawai pengurus barang dituntut untuk dapat mengelola beban kerja secara efektif, agar target kinerja dapat tercapai. Peningkatan kompetensi, peningkatan sarana penunjang, perbaikan metode dan alat kerja merupakan upaya yang dapat ditempuh untuk meningkatkan efektivitas kerja. Di era digital dewasa ini, pemanfaatan teknologi informasi (perangkat dan aplikasi komputer), dapat meningkatkan efektivitas kerja secara signifikan.

Pemanfaatan teknologi informasi yang berbasis internet (*internet base*) dan komputasi awan (*cloud computing*) dapat memudahkan proses inventarisasi aset kapanpun dan dimanapun. Pegawai pengurus barang tidak perlu membuang waktu untuk datang ke tempat di mana aset berada, sehingga efektivitas kerja dapat ditingkatkan

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Subakir & Marlindo, 2022). Penelitian yang dilakukan menemukan fakta jika tingkat kompetensi dan penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Kota Pekanbaru dengan nilai $F_{hitung} 5,442 > F_{tabel} 3,25$. Temuan tersebut sejalan dengan temuan dalam penelitian yang dilakukan (Muhdsan et al., 2023) yang membuktikan jika variabel kompetensi kerja dan penempatan pegawai merupakan memiliki pengaruh terhadap tingkat kinerja di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sigli, dengan nilai F_{hitung}

6,201 > $t_{\text{tabel}} 3,18$. Perbedaan penelitian yang dilakukan dengan penelitian sebelumnya, terletak pada jumlah responden, demografi responden dan jumlah pernyataan yang diajukan yang ada akan memberikan hasil penelitian yang berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis.

4. Kompetensi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Moderasi

Dari hasil analisis data, diperoleh nilai pengaruh moderasi variabel kompetensi (X_1) dan disiplin kerja (M), $t_{\text{hitung}} 3,865 > t_{\text{tabel}} 2,011$ dan nilai Sig $0,000 < 0,05$. Berdasarkan nilai tersebut, dapat disimpulkan jika variabel disiplin kerja (M) memperkuat pengaruh moderasi variabel kompetensi (X_1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Dengan demikian, hipotesis yang diajukan terbukti dan dapat diterima.

Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kerelaan pegawai dalam menaati peraturan organisasi (Fadila et al., 2020). Pegawai yang memiliki kompetensi tinggi cenderung memiliki disiplin kerja yang lebih tinggi. Hal ini disebabkan pegawai yang memiliki kompetensi tinggi, secara sadar mampu memahami alasan dibalik penegakan disiplin kerja. Kejelasan tujuan kerja yang dimiliki pegawai, akan membuat pegawai mendisiplinkan dirinya sendiri. Hasil analisis deskriptif menunjukkan jika tujuan kerja pegawai pengurus barang masih kurang jelas. Kurangnya kejelasan tujuan kerja dipengaruhi oleh faktor eksternal dan faktor internal. Tujuan bekerja yang jelas seringkali didorong oleh motivasi yang kuat. Motivasi ini bisa berasal dari berbagai faktor, seperti keinginan untuk mencapai prestasi, pengakuan, atau bahkan kebutuhan dasar seperti finansial.

Protected by PDF Anti-Copy Free

Pegawai dengan kemampuan dan keahlian yang sesuai dengan tugasnya cenderung memiliki tujuan kerja yang lebih jelas karena mereka merasa lebih mampu mencapainya. Kepribadian juga dapat memengaruhi bagaimana menetapkan dan memahami tujuan kerja. Individu yang berorientasi pada hasil mungkin memiliki tujuan yang lebih terukur dan spesifik, sedangkan yang berorientasi pada proses mungkin lebih fokus pada pengalaman belajar dan pertumbuhan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Murtia & Mutmainah, 2022). Penelitian yang dilakukan menemukan fakta jika kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Surakarta dengan nilai pengaruh moderasi $t_{hitung} 4,118 > t_{tabel} 2,021$. Temuan tersebut sejalan dengan temuan dalam penelitian yang dilakukan (Muhsan et al., 2023) yang membuktikan jika variabel kompetensi memiliki pengaruh terhadap tingkat kinerja pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sigli. Perbedaan penelitian yang dilakukan dengan penelitian sebelumnya, terletak pada jumlah responden, demografi responden dan jumlah pernyataan yang diajukan. Variasi yang ada akan memberikan hasil penelitian yang berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis.

5. Penempatan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Moderasi

Berdasarkan hasil analisis data, diperoleh nilai pengaruh moderasi variabel penempatan kerja (X_2) dan disiplin kerja (M), $t_{hitung} 3,446 > t_{tabel} 2,011$ dan nilai Sig $0,001 < 0,05$. Berdasarkan nilai tersebut, dapat

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
disimpulkan jika variabel disiplin kerja (M) memperkuat pengaruh moderasi variabel penempatan kerja (X₂) terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Dengan demikian, hipotesis diajukan terbukti dan dapat diterima.

Hasil penelitian dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Octavia et al., 2023). Penelitian yang dilakukan menemukan fakta jika tingkat penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan kinerja pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pematang, dengan nilai pengaruh moderasi $t_{hitung} 5,104 > t_{tabel} 2,008$. Temuan tersebut sejalan dengan temuan dalam penelitian yang dilakukan (Subakir & Marlindo, 2022) yang membuktikan jika variabel penempatan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Pekanbaru, dengan nilai pengaruh moderasi $t_{hitung} 3,874 > t_{tabel} 2,021$. Perbedaan penelitian yang dilakukan dengan penelitian sebelumnya, terletak pada jumlah responden, demografi responden dan jumlah pernyataan yang diajukan. Variasi yang ada akan memberikan hasil penelitian yang berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis.



A. Simpulan

1. Kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pengurus barang di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Lubuklinggau.
2. Penempatan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pengurus barang di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Lubuklinggau.
3. Kompetensi dan penempatan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pengurus barang di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Lubuklinggau.
4. Disiplin kerja secara signifikan memperkuat pengaruh moderasi variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai pengurus barang di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Lubuklinggau.
5. Disiplin kerja secara signifikan memperkuat pengaruh moderasi variabel penempatan kerja terhadap kinerja pegawai pengurus barang di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Lubuklinggau.

B. Saran

1. Kompetensi sebagai variabel dominan dalam penelitian, merupakan variabel penting menentukan keberhasilan kinerja pegawai pengurus barang. Hasil uji korelasi pernyataan menunjukkan jika kemampuan pegawai pengurus barang dalam mengatur alur pekerjaan dan menyikapi tantangan kerja secara positif

masih perlu ditingkatkan. Literasi digital pegawai pengurus barang
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
khususnya terkait penguasaan aplikasi komputer masih perlu ditingkatkan.

Keterampilan memetakan adalah bagi pegawai pengurus barang, merupakan hal penting untuk ditingkatkan. Hal ini terkait proses inventarisasi aset, di mana pegawai pengurus barang harus melakukan kurasi dan pengambilan keputusan terkait status aset yang dimiliki. Peningkatan kompetensi pegawai dapat diupayakan melalui Diklat, Bimtek, maupun pelatihan internal terkait manajemen aset daerah dan penguasaan aplikasi manajemen aset, untuk menunjang kelancaran proses inventarisasi aset yang dilakukan oleh pegawai pengurus barang di lingkungan Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah.

2. Proses penempatan kerja yang dilakukan Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah, khususnya terkait penempatan pegawai pengurus barang, harus mempertimbangkan latar belakang pendidikan pegawai. Posisi pegawai pengurus barang yang melakukan inventarisasi aset daerah, seharusnya ditempati oleh pegawai dengan latar belakang pendidikan manajemen aset, atau setidaknya bidang kearsipan. Kesesuaian antara pendidikan dan keterampilan yang dimiliki pegawai, dengan bidang tugas akan memengaruhi kinerja yang dihasilkan. Selain itu, penempatan pegawai pada posisi strategis di organisasi juga harus memasukkan pengalaman kerja yang dimiliki sebagai bahan pertimbangan.
3. Penegakkan disiplin kerja dimulai dari teladan yang diberikan oleh pimpinan organisasi. Oleh karena itu, pimpinan organisasi harus menjadi role model dalam penegakan disiplin kerja. Penegakan disiplin kerja harus

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

mengedepankan asas impariialitas, di mana pemimpin harus bersikap adil terhadap semua pegawai dalam penengakan disiplin kerja. Sanksi dan hukuman merupakan bagian dari upaya penengakan disiplin kerja. Oleh karena itu, sanksi dan hukuman yang diberikan harus mampu memberikan efek jera bagi pegawai yang melanggar disiplin kerja, tanpa merendahkan martabat dan harga diri pegawai yang melanggar disiplin kerja.

4. Kinerja pegawai pengurus barang masih memerlukan peningkatan baik secara kualitatif maupun kuantitatif. Hasil uji korelasi menunjukkan jika kuantitas kerja pegawai pengurus barang memerlukan perbaikan dan peningkatan segera di samping kualitas kerja. Peningkatan literasi digital pegawai pengurus barang dan penambahan pegawai kontrak kerja waktu tertentu dapat dilakukan untuk mendukung kinerja pegawai pengurus barang.
5. Hasil penelitian dapat dikembangkan pada penelitian selanjutnya. Variabel yang dapat diteliti pada penelitian selanjutnya antara lain: literasi digital, inisiatif kerja, etos kerja, dan independensi sebagai variabel bebas. Produktivitas dan *work life balance* dapat dijadikan sebagai variabel terikat. profesionalisme, ketekunan dan kesejahteraan dapat dijadikan pertimbangan sebagai variabel moderasi.

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)





BUKU

- Armstrong, M. (2022). *Human Resources Management*. Prentice Hall.
- Dessler, G. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Dwiyanto, A. (2022). *Manajemen Pelayanan Publik; Peduli, Inklusif dan Kolaboratif*. Gajah Mada University Press.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariah, I. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Ghozali, I. (2020). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2021). *Desain Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yoga Pratama.
- Handoko, T. H. (2022). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. In *Pengantar Manajemen*. BPF.
- Hasibuan, M. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Mahmudi. (2022). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Salemba Empat.
- Mangkunegara, A. P. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Rosdakarya.
- Marwansyah. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Pasolong, H. (2020). *Kepemimpinan Birokrasi*. Alfabeta.
- Rivai, V. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, S. ., & Judge, T. . (2022). *Perilaku Organisasi*. Penerbit Salemba Empat.
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Spencer.Jr, L. ., & Spencer, S. M. (2022). *Competence at Work, Model for Superior Performance*. John Wiley and Sons.
- Sudarmanto. (2023). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Manajemen*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Kencana.
- Suwatno, & Priansa, D. J. (2021). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta.
- Suyitno, S. (2021). *Metode Penelitian Kualitatif Konsep, Prinsip Dan Operasionalnya*. <https://doi.org/10.31219/osf.io/auqfr>
- Thoha, M. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

Wahyudi, B. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sulita.

Williams, R. (2022). *Managing Simply to Perform the Work*. Learning.

JURNAL

Agnesta, F. E., & Hasanah, K. (2022). Dampak Kepuasan Kerja Dilihat Dari Job Description, Work Life Balance, dan Penempatan Kerja (Studi Kasus Pada PT. INKA Multi Solusi Madiun). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 9(2), 189–199. <https://doi.org/10.32528/jmbi.v9i2.870>

Akbar, D. M., Saroh, S., & Zunaida, D. (2020). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada KUD Karangploso Kabupaten Malang). *Jurnal Ilmu Administrasi Niaga/Bisnis*, 2(2), 97–101.

Andriyani, S. (2023). Sistem Pendukung Keputusan Seleksi Penempatan Pegawai Menggunakan Metode AHP. *Jimnu*, 1(2), 78–81. <https://doi.org/10.59435/jimnu.v1i2.118>

Ansyori, R. A., & Ramadhan, R. (2021). Analisis Disiplin Dan Kinerja Karyawan Pada Nippon Paint Bandung. *Judicious*, 2(2), 109–113. <https://doi.org/10.37010/jdc.v2i2.438>

Apridani, Mantikei, B., Syamsudin, A., Fadilah, F., Banin, Q. Al, Faridah, Yoeliastuti, Haidir, H., Ahiruddin, A., Marsanudin, M., Leonita, N., Miladi, A., Maryam, S., Satarudin, Rohmah, F. A., Andini, A., Wicaksono, T. T., Hakim, M. E. T., Anshori, M. I., ... P, F. D. (2023). Determinasi Pengembangan Karier Dan Kinerja Pegawai Kompetensi dan Beban Kerja (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen*, 1(1), 7. <https://doi.org/https://doi.org/10.29303/oportunitas.v2i2.491>

Ar Rasyid, O. N. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 344–356.

Ariesni, S., & Asnur, L. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains Dan Humaniora*, 7(2), 306–312. <https://doi.org/10.23887/jppsh.v7i2.72957>

Ariestanto, J. A., Alam, S., & Sudirman, F. A. (2023). Optimasi Kinerja Pegawai Melalui Pendidikan Dan Pelatihan: Analisis Pada BKPSDM Kabupaten Kolaka. *Pamarenda Public Administration and Government Journal*, 3(2), 148. <https://doi.org/10.52423/pamarenda.v3i2.45856>

Arifudin, O., & Rusmana, F. D. (2020). Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Efektivitas Kerja Pada Pt Agro Bumi. *Value Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 15(2), 14–21. <https://doi.org/10.32534/jv.v15i2.1091>

Arwidiana, D. P., & Citrawati, N. K. (2023). Hubungan Stress Kerja Dengan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Cakrawarti*, 6(1), 122-129.

Asgaruddin, A. (2021). Pengaruh Profesionalisme Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Hukum*

- Ashdaq, M., & Mandasari, N. F. (2022). Pengaruh Kompetensi Digital Dan Penempatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Sumber Daya Manusia Pada Institusi Publik. *Mandar Journal Development and Applied Research Journal*, 5(1), 131–138. <https://doi.org/10.31605/mandar.v5i1.2154>
- Asprianto, A., Setiadi, P. B., & (2024). Dampak Keterlambatan Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Dan Kepuasan Kerja Pegawai Inspektorat Provinsi Jawa Timur. *Cakrawala Repositori Imwi*, 7(1), 2904–2913. <https://doi.org/10.52851/cakrawala.v7i1.603>
- Aulia, D., & Resawati, R. (2023). Influence of Work Discipline and Non-Physical Work Environment on Employee Performance. *Majalah Bisnis & Iptek*, 16(1), 107–118. <https://doi.org/10.55208/bistek.v16i1.384>
- Ayuningsih, R., Muhtarom, M., & Ngarifin, S. A. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di SMK Pelita Gedong Tataan. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Al-Idarah*, 3(1), 24–31. <https://doi.org/10.54892/jmpialidarah.v3i1.31>
- Bani, M. P. (2022). Pengaruh Komunikasi Internal Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Inspirasi Ekonomi Jurnal Ekonomi Manajemen*, 4(2), 29–37. <https://doi.org/10.32938/ie.v4i2.2233>
- Bucher, J., Bader, B., & Deller, J. (2023). Cross-Border Knowledge Transfer in the Digital Age: The Final Curtain Call for Long-Term International Assignments? *Journal of Management Studies*, 61(5), 1792–1824. <https://doi.org/10.1111/joms.12971>
- Chandra, F., Asnawi, A., & Saununu, S. J. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja. *J.Manajemen.Bisnis*, 7(2), 72–83. <https://doi.org/10.30598/manis.7.2.72-83>
- Darmawan, R. W., Kartono, K., & Suzana, A. (2024). Influence of Work Environment and Work Discipline Towards Productivity at PT. Samudera Luas Paramacitra Cirebon. *Ekuisci*, 1(3), 164–181. <https://doi.org/10.62885/ekuisci.v1i3.167>
- Devates, Y. H., Prayekti, & Subiyanto, D. (2024). Strengthening Productivity: Role Analysis of Workload, Compensation, Work Environment, and Work Discipline. *Relevance Journal of Management and Business*, 7(1), 64–85. <https://doi.org/10.22515/relevance.v7i1.8716>
- Dewi, A. S., & Yandri, P. E. (2021). Pengaruh Manajemen Bakat dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPKAD Kota Padang. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Scholastic*, 5(2), 35-46.
- Dewi, E. P., Budilaksono, S., Sovitriana, R., Trisnawati, N., Nurina, & Trikariastoto, S. T. (2023). Pelatihan Sistem Manajemen Keselamatan, Kesehatan Kerja Dan Lingkungan (SMK3L) Bagi Pelaku UMKM Kuliner Oleh-Oleh Khas Pantai Carita, Banten. *Jurpikat (Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat)*, 4(2), 111–122. <https://doi.org/10.37339/jurpikat.v4i2.1346>

- Dhala, A., Sasongko, C., Rash, E. A., Anshadi, N., & Masduki, F. (2020). Rapid Implementation and Innovative Applications of a Virtual Intensive Care Unit During the COVID-19 Pandemic: Case Study. *Journal of Medical Internet Research*, 22(9), e20143. <https://doi.org/10.2196/20143>
- Diniyah, U., Hidayah, N., & Wati, S. (2024). Strategi Peningkatan Kompetensi Guru Bimbingan Dan Konseling. *G-Couns Jurnal Bimbingan Dan Konseling*, 8(2), 841–858. <https://doi.org/10.31316/gcouns.v8i2.5696>
- Fadila, R. N., Lutfiani, E. A., Ramadiani, I. S., Veronika, N., Rachmanto, D., & Arfinanti, N. (2020). Efektivitas Pengelolaan Sumber Daya Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 8(1), 81–88. <https://doi.org/10.21831/jamp.v8i1.28997>
- Fadilah, F., & Banin, Q. Al. (2022). Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja, dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Bantarkawung. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 1(2), 154–170.
- Faiz, A., Astuti, R. S., & Afrizal, T. (2020). Sistem Merit Pada Sektor Pemerintahan : Proses Pengisian Dan Penempatan Jabatan Pelaksana Di Badan Kepegawaian Daerah Jawa Tengah. *Perspektif*, 9(2), 406–417. <https://doi.org/10.31289/perspektif.v9i2.3878>
- Faizal. (2024). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Di Era Modern. *Jimr*, 2(6), 547–560. <https://doi.org/10.62504/jimr642>
- Faridah, & Yoeliastuti. (2024). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Aneka Jaya Jakarta. *Jurnal Lentera Bisnis*, 13(2), 724–737.
- Fatihah, I. (2022). *Eksternal - Internal dan Kredit Bermasalah bank Umum Konvensional di Indonesia* [Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah]. uinjkt.ac.id
- Firdausi, Z. (2022). Pengaruh Inovasi dan Kualitas Layanan Terhadap Kepuasan Masyarakat di Kecamatan Talawi Kota Sawahlunto Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi. *Diponegoro Journal of Management*, 10(1).
- Gaol, B. L. (2022). Gaya Kepemimpinan Otoriter Dan Kepemimpinan Kristen Terhadap Kariawan. *Filadelfia Jurnal Teologi Dan Pendidikan Kristen*, 3(1), 301–320. <https://doi.org/10.55772/filadelfia.v3i1.49>
- Gunawan, B., & Syaripudin, D. (2023). Analysis of Completeness of Filling in Medical Records in Inpatients of Orthopedic Surgery to Improve Quality Services at Hasan Sadikin Hospital Bandung, Indonesia. *Journal of Health and Medical Sciences*, 6(2). <https://doi.org/10.31014/aior.1994.06.02.271>
- Haidir, H., Ahiruddin, A., & Marsanudin, M. (2023). Pengaruh Disiplin Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Pakuan Ratu Kabupaten Way Kanan. *Diskombis Jurnal Dinamika Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 2(4), 377–385. <https://doi.org/10.24967/dikombis.v2i4.2846>

- Hamsal, H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Universitas Islam Riau. *Invest Jurnal Inovasi Bisnis Dan Akuntansi*, 2(1), 15–29. <https://doi.org/10.55582/invest.v2i1.120>
- Hartini, H., Rahmawati, R., & ... (2021). Motivasi, Komitmen Organisasi, Kompetensi Dan Kepuasan Kerjanya Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen*, 12(1), 52. <https://doi.org/10.32832/jm-uika.v12i1.3950>
- Hasanah, N., Siti, N., Safwandy, M., & Subhi, I. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif: Teori, Aplikasi dan Contoh Kasus*. Media Edu Pustaka.
- Hastiana, D., & Hidayah, N. (2021). *Flow Akademik Ditinjau dari Persepsi Kompetensi Akademik dan Dukungan Guru pada Siswa SMA (Doctoral dissertation, Universitas Ahmad Dahlan)*.
- Hazmi, C. R. V. Al, & Nugraha, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Di PT Kawan Lama Sejahtera Surabaya. *Journal of Office Administration Education and Practice*, 1(2), 282–297. <https://doi.org/10.26740/joaep.v1n2.p282-297>
- Herdianto, F. (2020). Hubungan Kompetensi Pegawai Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pegawai Di Kantor Daerah Telkom Plered Cirebon. *Inkubis Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1(2), 101–109. <https://doi.org/10.36418/ink.v1i2.18>
- Heri, H., & Andayani, F. (2021). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bidang Kepemudaan Dinas Pemuda Dan Olahraga Kota Bandung. *Neo Politea*, 1(2), 17–34. <https://doi.org/10.53675/neopolitea.v1i2.105>
- Hernawan, E. (2022). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Dinamika Airfindo Persada Jakarta Dengan Pengawasan Sebagai Mediator. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 22(3), 293–306. <https://doi.org/10.31599/jki.v22i3.1519>
- Hidayat, N. I. (2024). Persepsi Pegawai Terhadap Iku Organisasi (Studi Kasus Pada Badan Pendidikan Dan Pelatihan Keuangan). *Kinerja*, 6(01), 151–167. <https://doi.org/10.34005/kinerja.v6i01.3519>
- Holy, I., Haedar, H., & Dewi, S. R. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 6(2), 1761–1771. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i2.1134>
- HS, M. F., US, K. A., & Shalahudin, S. (2024). Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Pendidikan. *Leader Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1), 207–217. <https://doi.org/10.32939/ljmpi.v2i1.4047>
- Iliadi, N. A. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Bandung. *Inspirasi Ekonomi Jurnal Ekonomi Manajemen*, 5(3), 243–250. <https://doi.org/10.32938/ie.v5i3.5453>
- Indriyani, R. I., Wijayaningsih, R., & Soehardi, S. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit

Taman Harapan Baru Bekasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Obhara*, 3(1), 228.
<https://doi.org/10.31599/jmu.v3i1.877>

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Istikhola, Y., & Gunawan, A. (2023). Mengeksplorasi Pengaruh Kekuatan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi: Studi Literasi. *Global: Jurnal Lentera BITEP*, 1(0), 103–110.

Jamilus, J., & Basri, H. H. (2020). Pengaruh Penempatan Tenaga Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai. *Mathedu Intellectuals Journal*, 5(2), 2110–2121. <https://doi.org/10.54373/imeij.v5i2.1007>

Jannah, M., Dewi, N. K., & Oktaviyanti, I. (2021). Analisis Faktor Kesulitan Guru Dalam Menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (Rpp) Di SDN 05 Ampenan. *Jurnal Ilmiah Pendas Primary Education Journal*, 2(1), 42–50. <https://doi.org/10.29303/pendas.v2i1.100>

Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35–54. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>

Junizar, J., & Hudalil, A. (2025). The Influence Of Competence And Job Placement On Employee Performance In The General Secretariat Of The Regional Secretariat Of Lampung Central Regency. *Innovative Business Management Journal*, 1(2), 105-112.

Kamilah, N., Trisnamansyah, S., & Sauri, R. S. (2022). Manajemen Pembelajaran Berhitung Dengan Menggunakan Media Kartu Angka Dalam Minat Berhitung Untuk Meningkatkan Siswa Berfikir Cerdas. *Jiip - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(6), 1771–1780. <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i6.641>

Karim, S. R. D., Supriatna, T., & Pitono, A. (2020). Efektivitas Penempatan Aparatur Sipil Negara (Asn) Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (Bkpsmd) Kota Ternate Provinsi Maluku Utara. *Visioner Jurnal Pemerintahan Daerah Di Indonesia*, 12(2), 321–339. <https://doi.org/10.54783/jv.v12i2.280>

Koto, S. K., & Wulandari, A. (2020). Mendorong Kedisiplinan Pegawai Melalui Budaya Organisasi, Kompetensi dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 22(2), 83-92.

Leonita, N. (2020). Determinasi Pengembangan Karier Dan Kinerja Pegawai Kompetensi dan Beban Kerja (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(2), 155–167.

Maidiana, M. (2021). Penelitian Survey. *Alacrity Journal of Education*, 20–29. <https://doi.org/10.52121/alacrity.v1i2.23>

Maqis, V. A., Suherman, E., & Apriani, Z. (2023). Implementation of Work Discipline in the HERO Division (Head of Rengasdengklok Representative Office) of PT Telkom Karawang. *Ebm*, 1(1), 35–41. <https://doi.org/10.59805/ebm.v1i1.12>

Martini, I. A. O., Supriyadinata, A. A. N. E., Sutrisni, K. E., & Sarmawa, I. W. G. (2020). The Dimensions of Competency on Worker Performance Mediated by Work Commitment. *Cogent Business & Management*, 7(1), 1794677.

- Maulana, A. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Keterseragaman Terhadap Kinerja Pegawai Primer Koperasi Kartika Artileri Berdaya Guna Sepanjang Masa Pusat Kesenjataan Artileri Kota Cimahi. *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 11(2), 83–96.
- Maulana, M. I. (2021). Seleksi Sistem PNS Pratama Aparatur Sipil Negara Di Pemerintah Provinsi. *Jurnal Sosial Teknologi*, 1(9). <https://doi.org/10.36418/jurnalsostech.v1i9.200>
- Meidyanto, D., Saputra, R., & Nurrahman, A. (2021). Keefektifan Analisis Jabatan Dalam Penempatan Pegawai Di Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Daerah Kota Tarakan Provinsi Kalimantan Utara. *Jurnal Msda (Manajemen Sumber Daya Aparatur)*, 9(2), 99–116. <https://doi.org/10.33701/jmsda.v9i2.2004>
- Miladi, A., Maryam, S., & Satarudin. (2023). Pengaruh Budaya Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Mataram. *Jurnal Oportunitas Pembangunan*, 2(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.29303/oportunitas.v2i2.491>
- Mona, M., & Kurniawan, I. S. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 14(1), 165–170. <https://doi.org/10.30872/jmmn.v14i1.10873>
- Muhdsan, M., Dunakhir, S., & Tikollah, M. R. (2023). Pengaruh Kompetensi Kerja dan Penempatan Pegawai Dengan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Sebagai Variabel Moderasi di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sigli. *Jurnal Sosial Humaniora Sigli*, 7(2).
- Muis, A. (2020). Peningkatan Kompetensi Guru Bk Melalui Komunitas MGBK. *Bikotetik (Bimbingan Dan Konseling Teori Dan Praktik)*, 4(2), 50–54. <https://doi.org/10.26740/bikotetik.v4n2.p50-54>
- Mukhamar, M., Adawiyah, W. R., & Indrayanto, A. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Dan Efektivitas Organisasi Dalam Mewujudkan Ketertiban Dan Ketentraman Umum Kabupaten Cilacap. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi*, 22(4), 468–491. <https://doi.org/10.32424/jeba.v22i4.1771>
- Murtia, R. A., & Mutmainah, H. (2022). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bidang Pendapatan Di Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Surakarta. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 20(2).
- Musrifa, N., Firdaus, V., & Ubaidillah, H. (2024). Komunikasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Dan Kinerja Pada Karyawan PT. Pangan Lestari (Finna Food) Sidoarjo. *E-Journal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi*, 11(1), 7. <https://doi.org/10.19184/ejeba.v11i1.46896>
- Mustofa, A. (2021). Pengaruh Layanan dan Inovasi Terhadap Kepuasan Masyarakat di Kecamatan Sumber Manjing Wetan Malang Dengan Motivasi Sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal E-Bis (Ekonomi-Bisnis)*, 4(2).
- Nafiudin, Nurjanah, S., Tjalla, A., Suparno, S., Febriantina, S., Andari, A., Fujianti,

Protected by PDF Anti-Copy Free
Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark

A., Fauzan, A., Sanjaya, B., & Suprayogi, W. (2023). Study of Workload and Employee Competence Towards Employee Performance With Organizational Commitment as an Intervening Variable. *Jrmsi - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 14(02), 1–11. <https://doi.org/10.21009/jrmsi.014.2.01>

Nanik, N., Haryati, T., & Nurkhotimah, N. (2022). Pengaruh Supervisi Akademik Dan Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Tahunan Kabupaten Jember. *Jurnal Manajemen Pendidikan (Jmp)*, 11(2). <https://doi.org/10.26877/jmp.v11i2.10755>

Narpati, B., Wijayanti, M., & Meutia, K. I. (2024). Peran Lingkungan Kerja Sebagai Moderasi Antara Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Perusahaan Manufaktur. *Isoquant Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 8(1), 121–131. <https://doi.org/10.24269/iso.v8i1.2624>

Nento, Y., Umuri, H., & Saleh, G. S. (2023). Disiplin Pegawai Pada Kantor Camat Patilanggio Kabupaten Pohuwato. *Hulondalo Jurnal Ilmu Pemerintahan Dan Ilmu Komunikasi*, 2(1), 41–56. <https://doi.org/10.59713/jipik.v2i1.311>

Nugraha, A. G., & Heliyani, H. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperindag Kota Sawahlunto Dengan Iklim Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Ekonomi Bisnis*, 28(02), 187–197. <https://doi.org/10.33592/jeb.v28i02.2697>

Nugroho, D., Subagio, H., & Rachmadi, H. (2023). Birokrasi Pemerintahan Dan Pelayanan Publik Adaptive Dalam Bingkai Keistimewaan Daerah Istimewa Yogyakarta. *Metta Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 3(3), 313–327. <https://doi.org/10.37329/metta.v3i3.2788>

Octavia, A. N., Sihiteb, M. G., & Ardi, N. D. Al. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pemalang Dengan Disiplin Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal JEMPPER*, 2(2).

Omada, J., Ayogu, I., & Egbara, A. (2023). Staff Discipline and Performance of Kogi State Civil Service Commission. *Ajpas*, 16(2), 664–681. <https://doi.org/10.4314/ajpas.v16i2.34>

Pahira, S. H., & Rinaldy, R. (2023). Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *Comserva Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 3(03), 810–817. <https://doi.org/10.59141/comserva.v3i03.882>

Pariona-Cabrera, P., Cavanagh, J., & Halvorsen, B. (2022). Examining the Need for HR Analytics to Better Manage and Mitigate Incidents of Violence Against Nurses and Personal Care Assistants in Aged Care. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 61(4), 888–906. <https://doi.org/10.1111/1744-7941.12361>

Permana, T. S., Achmad, N., & Kuswati, R. (2024). Pengaruh Gender Dan Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Mie Gacoan Surakarta. *Journal of Social and Economics Research*, 5(2), 1679–1691. <https://doi.org/10.54783/jsr.v5i2.267>

- Philip, K., & Arrowsmith, J. (2020). The Limits to Employee Involvement? Employee Participation Without HRM in a Small Not-for-Profit Organisation. *Personnel Review*, 50(2), 401–419. <https://doi.org/10.1108/pr-08-2019-0457>
- Prabawati, N. P. E., Sudja, I. N., & Perawati, Y. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Gianyar. *Jurnal Emas*, 3(1), 72–81.
- Prasloranti, Z. P., Bukit, M., & S. (2021). Evaluasi Pelaksanaan Model Pembelajaran Teaching Factory Di SMKN 1 Cibadak. *Edufortech*, 6(2). <https://doi.org/10.17509/edufortech.v6i2.39294>
- Pratiwi, N. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Lembaga Permasayarakatan Kelas IIB Tanjungbalai. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(3), 20–33.
- Putri, R. S., Nurzaroni, A., Hamidy, A., & Hasbi, M. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja, Penempatan Posisi Kerja Dan Etika Kerja Islam Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Studi Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Kalimantan Timur). *Bifej*, 1–16. <https://doi.org/10.21093/bifej.v0i0.3899>
- Rahayu, M. S., & Rushadiyah, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 11(2), 136–145. <https://doi.org/10.52643/jam.v11i2.1880>
- Rahmatullah, M. (2023). Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Kepercayaan Diri : Sebuah Kajian Tentang Kinerja. *Bongaya Journal for Research in Management (Bjrm)*, 6(1), 23–28. <https://doi.org/10.37888/bjrm.v6i1.439>
- Rakata, G., Subyantoro, A., & Pujiharjanto, A. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Di Kedai Kopi “Barista Di Daerah Condong Catur, Yogyakarta. *Entrepreneur: Jurnal Bisnis Dan Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(1), 480–492.
- Ramba, P. S. (2022). Analisa Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Workshop Pada PT. Trakindo Utama Cabang Samarinda. *Jurnal Administrasi Bisnis Fisipol Unmul*, 10(2), 98. <https://doi.org/10.54144/jadbis.v10i2.7216>
- Ramdiani, L., Diana, A. N., & Johan, A. (2023). Analisis Kinerja Pegawai Pada Kelurahan Cigugur Tengah Kota Cimahi. Professional. *Jurnal Komunikasi Dan Administrasi Publik*, 10(2), 733–738.
- Ridwan, M., AM, S., Ulum, B., & Muhammad, F. (2021). Pentingnya Penerapan Literature Review Pada Penelitian Ilmiah. *Jmas*, 2(1), 42. <https://doi.org/10.36339/jmas.v2i1.427>
- Rohendi, R. D., Asfian, P., & Kalza, L. A. (2023). Hubungan Motivasi, Beban, Disiplin Dan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Pegawai Asn Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Kolaka Tahun 2022. *Jurnal Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Universitas Halu Oleo*, 4(3). <https://doi.org/10.37887/jk3-uho.v4i3.46419>

- Rusmana, D. (2020). Pengaruh Keterampilan Digital Abad 21 Pada Pendidikan Kewirausahaan Untuk Meningkatkan Kompetensi Kewirausahaan Peserta Didik SMK. *Jurnal Ekonomi Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 8(1), 17. <https://doi.org/10.26740/jekp.v8n1.p17-32>
- Sabilillah, R. M., & Iswandi, I. (2020). Praktik Pendistribusian Zakat Mal Ditinjau Berdasarkan Hukum Positif dan Hukum Islam (Studi Kasus Pada DKM Baitur Rahman Eramas 2000 Jakarta Barat). *Jurnal Hukum Dan Ham Wara Sains*, 2(04), 231–243. <https://doi.org/10.58812/jhhws.v2i04.275>
- Saleh, G. S. (2022). Employee Work Discipline at the Patilanggio Sub-District Office, Pohuwato Regency. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik*, 12(1), 87. <https://doi.org/10.26858/jiap.v12i1.33251>
- Saputra, R. A., Ubaidillah, H., & Sumartik, S. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pemerintahan Desa Di Kecamatan Jabon. *Journal of Economic Bussines and Accounting (Costing)*, 7(4), 10589–10598. <https://doi.org/10.31539/costing.v7i4.10999>
- Sari, D. S., Nurwahidah, I., & Nayazik, A. (2021). Peningkatan Kompetensi Profesional Guru SD Kecamatan Gunungpati Semarang Melalui Pelatihan Penulisan Artikel Ilmiah. *Manggali*, 1(1), 101. <https://doi.org/10.31331/manggali.v1i1.1576>
- Setianingsih, L. E., Marini, I., Hutagaol, E. K., Hidayat, A. W., & Prakoso, A. D. (2023). Pelatihan Keselamatan Pasien Bagi Kader Kesehatan Di Puskesmas Cikarang. *Jurnal Mandala Pengabdian Masyarakat*, 4(2), 549–554. <https://doi.org/10.35311/jmpm.v4i2.321>
- Sholihah, D. M. (2024). Analisis Sistem Rekrutmen, Pelatihan, Dan Penempatan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Asian Cotton Industry. *Jemsi (Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi)*, 10(2), 1134–1143. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i2.2259>
- Simorangkir, A. C., Pakpahan, B. A., & Ariawan, S. (2021). The Role of Leadership in Improving Employee Discipline. *Jurnal Christian Humaniora*, 5(1), 125–132. <https://doi.org/10.46965/jch.v5i1.623>
- Sinulingga, Y. A., Sihombing, V., & Irmayani, D. (2022). Application of Analytical Hierarchy Process Method in Asset Management System as Asset Tracing Optimization. *Sinkron*, 7(1), 281–289. <https://doi.org/10.33395/sinkron.v7i1.11260>
- Suasnawa, I. G., Nurhaeni, A., & Wardhana, Z. F. (2024). Pengaruh Supervisi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap Di Rumah Sakit Umum “X.” *Judicious*, 4(2), 334–339. <https://doi.org/10.37010/jdc.v4i2.1478>
- Subakir, A., & Marlindo, D. (2022). The Effects of Competency and Work Placement on Employee Performance at Regional Financial and Asset Management Agency Pekanbaru City With Discipline As a Moderating Variable. *Journal of Applied Business and Technology*, 3(2).
- Sukalminingsih, S., Suharto, S., & Suhada, B. (2022). Pengaruh Penempatan Kerja

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Peternakan Dan Kesehatanhewan, Lampung Timur, *Simplex*, 3(1), 99–108. <https://doi.org/10.24127/simplex.v3i1.2617>

- Sulistyarini, O. E., Joyoatmojo, Kristiani, M. (2021). Kerangka Konseptual Kemampuan Belajar Dan Penguasaan Materi Siswa Dan Hubungannya Dengan Kompetensi Guru, Teknopedagogik Pendidikan, Dan Hots. *Prosiding Seminar Nasional Ahlimedia*, 1(1), <https://doi.org/10.47387/sena.v1i1.36>
- Supriyadi, A., Hawi, A., & Oviyanti, F. (2021). Kompetensi Guru PAI Dalam Menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) Di MI Istiqomah Sekayu. *Muaddib Islamic Education Journal*, 4(1), 37–43. <https://doi.org/10.19109/muaddib.v4i1.10664>
- Suriani, N., Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Konsep Populasi dan Sampling Serta Pemilihan Partisipan Ditinjau Dari Penelitian Ilmiah Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 24–36.
- Susanto, A. (2021). Analisis Gaya Kepemimpinan Dalam Penerimaan dan Penempatan Serta Pengawasan Kerja Karyawan Hubungannya Dengan Sistem Penggajian pada CV. Berkat Istiqomah Muara Bulian Kabupaten Batang Hari. *Jurnal Mahasiswa*, 1(1).
- Susanto, Y. (2021). Pengaruh Penempatan Kerja, Motivasi Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura Dan Perkebunan Kabupaten Sarolangun. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 18(3), 133–144. <https://doi.org/10.29259/jmbs.v18i3.12627>
- Sutrisno, S., Utari, W., & Muninghar, M. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Perceived Organizational Support Terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja Pegawai. *Jurnal Ema*, 8(2), 121. <https://doi.org/10.51213/ema.v8i2.366>
- Tiarany, A. G., & Mustofa, Z. (2022). Pengaruh Perceived Organizational Support Dan Organizational Virtuousness Pada Kinerja Dimediasi Oleh Employee Well-Being. *Jurnal Sosial Dan Sains*, 2(7), 755–762. <https://doi.org/10.59188/jurnalsosains.v2i7.437>
- Ulandari, H., & Heriyanto, H. (2023). Pengaruh Rekrutmen Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Tenaga Harian Lepas Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Banyuasin. *Jmbi Unsrat (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 10(3), 2002–2011. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v10i3.51020>
- Ulyanah, S., Syafrudin, E., & Hussen, S. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Syntax Idea*, 3(10), 2243. <https://doi.org/10.36418/syntax-idea.v3i10.1528>
- Walk, M., Scott, C. P., & Littlepage, L. (2021). It's Not All the Same: Implemented and Perceived HR Practices in the Volunteer Context. *Review of Public Personnel Administration*, 42(3), 492–513. <https://doi.org/10.1177/0734371x21994631>
- Waluyo, B. S., Syarifuddin, E., & Anriani, N. (2023). Pengaruh Motivasi Berprestasi Dan Kompetensi Kepribadian Terhadap Kinerja Dosen

Universitas Muhammadiyah Tangerang. *Jurnal Simk Pedagogia*, 6(2), 520–530. <https://doi.org/10.29407/jsp.v6i2.91>

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- Wen, W., Seifert, R., & Theodorakopoulos, N. (2022). Do Small Firms Fare Better Without a Professional Human Resource Manager? *European Management Review*, 19(4), 625–638. <https://doi.org/10.1111/emre.12508>
- Widhaningsih, L., & Mawardi, M. (2022). Instrumen Penilaian Untuk Mengukur Sikap Kedisiplinan Siswa Dasar. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Profesi Guru*, 4(3), 467–474. <https://doi.org/10.23887/jippg.v4i3.34931>
- Wilkinson, A., Muurlink, O., Townsend, K., & Peetz, D. (2022). The Dual Pressures of Youth and Expansion: Revisiting Stage Theories of Growth in SMEs. *Employee Relations*, 44(6), 1393–1409. <https://doi.org/10.1108/er-12-2021-0525>
- William, W., Kholil, K., Sukwika, T., & Ariyani, N. (2022). Analysis of Factors Affecting the Performance of Medical Lecturers Case Study at Private “X” University Indonesia. *Dinasti International Journal of Management Science*, 3(6), 1130–1145. <https://doi.org/10.31933/dijms.v3i6.1312>
- 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.
- Yasmine, P. C., & Fanji, F. W. (2024). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Dunia Sandang. *Eco-Buss*, 6(3), 1577–1589. <https://doi.org/10.32877/eb.v6i3.1235>
- Yessa, P., M., A., & Delvianti. (2022). Effect of Compensation and Workload On Work Spirit of Employee In Bengkulu Toll Road PT. Utama Karya Infrastruktur. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 5(3).
- Yunianto, A. P., & Sugeng, I. S. (2024). Pengaruh Disiplin Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan DKI Jakarta. *Jeba*, 2(2), 136–140. <https://doi.org/10.70052/jeba.v2i2.426>
- Yuniatiningsih, D., Setyowati, T., & Tyas, W. M. (2022). Analisis Kompetensi, Komitmen dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen*, 13(4), 775–783.
- Zaman, A. Q., Irnawati, I., Arsana, I. W., Widyatama, P. R., & Irmandini, P. E. (2023). Pelatihan Karya Tulis Ilmiah PPKN Guna Meningkatkan Pemahaman Menulis Guru MGMP PPKN Sma Kota Surabaya. *Abdimas Unwahas*, 8(2). <https://doi.org/10.31942/abd.v8i2.10016>
- Zhang, Z., Lee, H. W., Jiang, K., & Chen, Y. (2024). Dancing in Tandem: The Role of Value Congruence and Line Manager-Manager Collaboration in Effective HR Implementation. *Human Resource Management*, 64(2), 523–541. <https://doi.org/10.1002/hrm.22272>

UNDANG-UNDANG/PERATURAN

Peraturan Daerah (PERDA) Kota Lubuklinggau Nomor 12 Tahun 2021 Tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Daerah Kota Lubuklinggau Nomor 7 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Perangkat Daerah Kota Lubuklinggau, Pub. L. No. 12 (2021).

Peraturan Walikota (Perwali) Kota Lubuklinggau Nomor 20 Tahun 2022 Tentang Kedudukan, Struktur Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Pengelolaan Daerah Kota Lubuk Linggau, Pub. L. No. 20 (2022).

Agnesta, F. E., & Hasanah, K. (2023). Dampak Kepuasan Kerja Dilihat Dari Job Description, Work Life Balance Dan Penempatan Kerja (Studi Kasus Pada PT. INKA Multi Solusi Madiun). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 9(2), 189–199. <https://doi.org/10.32528/jmbi.v9i2.870>

Akbar, D. M., Saroh, S., & Zunaida, D. (2020). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada KUD Karangploso Kabupaten Malang). *Jurnal Ilmu Administrasi Niaga/Bisnis*, 2(2), 97–101.

Andriyani, S. (2023). Sistem Pendukung Keputusan Seleksi Penempatan Pegawai Menggunakan Metode AHP. *Jimnu*, 1(2), 78–81. <https://doi.org/10.59435/jimnu.v1i2.118>

Ansyori, R. A., & Ramadhan, R. (2021). Analisis Disiplin Dan Kinerja Karyawan Pada Nippon Paint Bandung. *Judicious*, 2(2), 109–113. <https://doi.org/10.37010/jdc.v2i2.438>

Apridani, Mantikei, B., Syamsudin, A., Fadilah, F., Banin, Q. Al, Faridah, Yoeliastuti, Haidir, H., Ahiruddin, A., Marsanudin, M., Leonita, N., Miladi, A., Maryam, S., Satarudin, Rohmah, F. A., Andini, A., Wicaksono, T. T., Hakim, M. E. T., Anshori, M. I., ... P, F. D. (2023). Determinasi Pengembangan Karier Dan Kinerja Pegawai Kompetensi dan Beban Kerja (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen*, 1(1), 7. <https://doi.org/https://doi.org/10.29303/opportunitas.v2i2.491>

Ar Rasyid, O. N. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 344–356.

Ariesni, S., & Asnur, L. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains Dan Humaniora*, 7(2), 306–312. <https://doi.org/10.23887/jppsh.v7i2.72957>

Ariestanto, J. A., Alam, S., & Sudirman, F. A. (2023). Optimasi Kinerja Pegawai Melalui Pendidikan Dan Pelatihan: Analisis Pada BKPSDM Kabupaten Kolaka. *Pamarenda Public Administration and Government Journal*, 3(2), 148. <https://doi.org/10.52423/pamarenda.v3i2.45856>

Arifudin, O., & Rusmana, F. D. (2020). Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Efektivitas Kerja Pada Pt Agro Bumi. *Value Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 15(2), 14–21. <https://doi.org/10.32534/jv.v15i2.1091>

Armstrong, M. (2022). *Human Resources Management*. Prentice Hall.

Arwidiana, D. P., & Citrawati, N. K. (2023). Hubungan Stress Kerja Dengan

- Asgaruddin, U. (2021). Pengaruh Profesionalisme Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Hukum Humaniora Dan Politik*, 1(4), 433–442. <https://doi.org/10.38035/ji...>
- Ashdaq, M., & Mandasari, N. (2022). Pengaruh Kompetensi Digital Dan Penempatan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Sumber Daya Manusia Pada Institusi Publik. *Mandar Management Development and Applied Research Journal*, 5(1), 131–138. <https://doi.org/10.31605/mandar.v5i1.2154>
- Asprianto, A., Setiadi, P. B., & P, F. D. (2024). Dampak Keterlambatan Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Dan Kepuasan Kerja Pegawai Inspektorat Provinsi Jawa Timur. *Cakrawala Repositori Imwi*, 7(1), 2904–2913. <https://doi.org/10.52851/cakrawala.v7i1.603>
- Aulia, D., & Resawati, R. (2023). Influence of Work Discipline and Non-Physical Work Environment on Employee Performance. *Majalah Bisnis & Iptek*, 16(1), 107–118. <https://doi.org/10.55208/bistek.v16i1.384>
- Ayuningsih, R., Muhtarom, M., & Ngarifin, S. A. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di SMK Pelita Gedong Tataan. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Al-Idarah*, 3(1), 24–31. <https://doi.org/10.54892/jmpialidarah.v3i1.31>
- Bani, M. P. (2022). Pengaruh Komunikasi Internal Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Inspirasi Ekonomi Jurnal Ekonomi Manajemen*, 4(2), 29–37. <https://doi.org/10.32938/ie.v4i2.2233>
- Bucher, J., Bader, B., & Deller, J. (2023). Cross-Border Knowledge Transfer in the Digital Age: The Final Curtain Call for Long-Term International Assignments? *Journal of Management Studies*, 61(5), 1792–1824. <https://doi.org/10.1111/joms.12971>
- Chandra, F., Asnawi, A., & Saununu, S. J. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja. *J.Manajemen.Bisnis*, 7(2), 72–83. <https://doi.org/10.30598/manis.7.2.72-83>
- Dale, M. (2021). *Developing Management Skills, Techniques for Improving Learnig Performance*. Gramedia Pustaka Utama.
- Darmawan, R. W., Kartono, K., & Suzana, A. (2024). Influence of Work Environment and Work Discipline Towards Productivity at PT. Samudera Luas Paramacitra Cirebon. *Ekuisci*, 1(3), 164–181. <https://doi.org/10.62885/ekuisci.v1i3.167>
- Dessler, G. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Devates, Y. H., Prayekti, & Subiyanto, D. (2024). Strengthening Productivity: Role Analysis of Workload, Compensation, Work Environment, and Work Discipline. *Relevance Journal of Management and Business*, 7(1), 64–85. <https://doi.org/10.22515/relevance.v7i1.8716>
- Dewi, A. S., & Yandri, P. E. (2021). Pengaruh Manajemen Bakat dan Budaya

Organisasi Usaha Kecil Kinerja Pegawai Pada BPPKAD Kota Padang. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Scholastic*, 5(2), 35-46.

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- Dewi, E. P., Budilaksono, S., Sovitriana, R., Trisnawati, N., Nurina, & Trikariastoto, S. T. (2022). Pelatihan Sistem Manajemen Keselamatan, Kesehatan Kerja Dan Lingkungan (SMK3L) Bagi Pelaku UMKM Kuliner Oleh-Oleh Khas Pantai Capri. *Jurpikat (Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat)*, 4(2), 111-120. doi.org/10.37339/jurpikat.v4i2.1346
- Dhala, A., Sasangohar, F., Kash, B. A., Ahmadi, N., & Masud, F. (2020). Rapid Implementation and Innovative Applications of a Virtual Intensive Care Unit During the COVID-19 Pandemic: Case Study. *Journal of Medical Internet Research*, 22(9), e20143. <https://doi.org/10.2196/20143>
- Diniyah, U., Hidayah, N., & Wahyuni, F. (2024). Strategi Peningkatan Kompetensi Guru Bimbingan Dan Konseling: Tinjauan Systematic Literature Review. *G-Couns Jurnal Bimbingan Dan Konseling*, 8(2), 841-858. <https://doi.org/10.31316/gcouns.v8i2.5696>
- Dwiyanto, A. (2022). *Manajemen Pelayanan Publik; Peduli, Inklusif dan Kolaboratif*. Gajah Mada University Press.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariah, I. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Fadila, R. N., Lutfiani, E. A., Ramadiani, I. S., Veronika, N., Rachmanto, D., & Arfinanti, N. (2020). Efektivitas Pengelolaan Sumber Daya Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 8(1), 81-88. <https://doi.org/10.21831/jamp.v8i1.28997>
- Fadilah, F., & Banin, Q. Al. (2022). Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja, dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Bantarkawung. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 1(2), 154-170.
- Faiz, A., Astuti, R. S., & Afrizal, T. (2020). Sistem Merit Pada Sektor Pemerintahan : Proses Pengisian Dan Penempatan Jabatan Pelaksana Di Badan Kepegawaian Daerah Jawa Tengah. *Perspektif*, 9(2), 406-417. <https://doi.org/10.31289/perspektif.v9i2.3878>
- Faizal. (2024). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Di Era Modern. *Jimr*, 2(6), 547-560. <https://doi.org/10.62504/jimr642>
- Faridah, & Yoeliastuti. (2024). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Aneka Jaya Jakarta. *Jurnal Lentera Bisnis*, 13(2), 724-737.
- Fatihah, I. (2022). *Eksternal - Internal dan Kredit Bermasalah bank Umum Konvensional di Indonesia* [Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah]. uinjkt.ac.id
- Firdausi, Z. (2022). Pengaruh Inovasi dan Kualitas Layanan Terhadap Kepuasan Masyarakat di Kecamatan Talawi Kota Sawahlunto Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi. *Diponegoro Journal of Management*, 10(1).
- Gaol, B. L. (2022). Gaya Kepemimpinan Otoriter Dan Kepemimpinan Kristen

Terhadap Rata-rata. *Fiadelfia: Jurnal Teologi Dan Pendidikan Kristen*, 3(1), 301–320. <https://doi.org/10.55772/fiadelfia.v3i1.49>

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- Ghozali, I. (2020). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2021). *Desain Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yoga Pratama.
- Gunawan, B., & Syaripudin, D. (2022). Analysis of Completeness of Filling in Medical Records in Inpatients of Orthopedic Surgery to Improve Quality Services at Hasan Sadikin Hospital Bandung, Indonesia. *Journal of Health and Medical Sciences*, 6(2). <https://doi.org/10.31014/aior.1994.06.02.271>
- Haidir, H., Ahiruddin, A., & Marsanudin, M. (2023). Pengaruh Disiplin Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Pakuan Ratu Kabupaten Way Kanan. *Diskombis Jurnal Dinamika Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 2(4), 377–385. <https://doi.org/https://doi.org/10.24967/dikombis.v2i4.2846>
- Hamsal, H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Universitas Islam Riau. *Invest Jurnal Inovasi Bisnis Dan Akuntansi*, 2(1), 15–29. <https://doi.org/10.55583/invest.v2i1.120>
- Handoko, T. H. (2022). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. In *Pengantar Manajemen*. BPFE.
- Hartini, H., Rahmawati, R., & Asmin, E. A. (2021). Motivasi, Komitmen Organisasi, Kompetensi Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen*, 12(1), 52. <https://doi.org/10.32832/jm-uika.v12i1.3950>
- Hasanah, N., Siti, N., Safwandy, M., & Subhi, I. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif: Teori, Aplikasi dan Contoh Kasus*. Media Edu Pustaka.
- Hasibuan, M. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Hastiana, D., & Hidayah, N. (2021). *Flow Akademik Ditinjau dari Persepsi Kompetensi Akademik dan Dukungan Guru pada Siswa SMA (Doctoral dissertation, Universitas Ahmad Dahlan)*.
- Hazmi, C. R. V. Al, & Nugraha, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Di PT Kawan Lama Sejahtera Surabaya. *Journal of Office Administration Education and Practice*, 1(2), 282–297. <https://doi.org/10.26740/joaep.v1n2.p282-297>
- Herdianto, F. (2020). Hubungan Kompetensi Pegawai Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pegawai Di Kantor Daerah Telkom Plered Cirebon. *Inkubis Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1(2), 101–109. <https://doi.org/10.36418/ink.v1i2.18>
- Heri, H., & Andayani, F. (2021). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bidang Kepemudaan Dinas Pemuda Dan Olahraga Kota Bandung. *Neo Politea*, 1(2), 17–34. <https://doi.org/10.53675/neopolitea.v1i2.105>
- Hernawan, E. (2022). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap

Kinerja Pegawai PT. Dana Karya Airfindo Persada Jakarta Dengan Pengawasan Sebagai Mediator. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 22(3), 293–306. <https://doi.org/10.31599/jki.v22i3.1519>

Hidayat, N. I. (2024). Persepsi Pegawai Terhadap Iku Organisasi (Studi Kasus Pada Badan Pendidikan Dan Kebudayaan Keuangan). *Kinerja*, 6(01), 151–167. <https://doi.org/10.34005/kinerja.v6i01.3519>

Holy, I., Haedar, H., & Dewi, S. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 6(2), 1761–1771. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i2.1134>

HS, M. F., US, K. A., & Shalahudin, S. (2024). Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Pendidikan. *Leader Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1), 207–217. <https://doi.org/10.32939/ljmpi.v2i1.4047>

Iliadi, N. A. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Bandung. *Inspirasi Ekonomi Jurnal Ekonomi Manajemen*, 5(3), 243–250. <https://doi.org/10.32938/ie.v5i3.5453>

Indriyani, R. I., Wijayaningsih, R., & Soehardi, S. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Taman Harapan Baru Bekasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 3(1), 228. <https://doi.org/10.31599/jmu.v3i1.877>

Istikhola, Y., & Gunawan, A. (2023). Mengeksplorasi Pengaruh Kekuatan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi: Studi Literasi. *Global: Jurnal Lentera BITEP*, 1(0), 103–110.

Jamilus, J., & Basri, H. H. (2024). Pengaruh Penempatan Tenaga Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai. *Indo-Mathedu Intellectuals Journal*, 5(2), 2110–2121. <https://doi.org/10.54373/imeij.v5i2.1007>

Jannah, M., Dewi, N. K., & Oktavianti, I. (2021). Analisis Faktor Kesulitan Guru Dalam Menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (Rpp) Di SDN 05 Ampenan. *Jurnal Ilmiah Pendas Primary Education Journal*, 2(1), 42–50. <https://doi.org/10.29303/pendas.v2i1.100>

Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35–54. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>

Junizar, J., & Hudalil, A. (2025). The Influence Of Competence And Job Placement On Employee Performance In The General Secretariat Of The Regional Secretariat Of Lampung Central Regency. *Innovative Business Management Journal*, 1(2), 105-112.

Kamilah, N., Trisnamansyah, S., & Sauri, R. S. (2022). Manajemen Pembelajaran Berhitung Dengan Menggunakan Media Kartu Angka Dalam Minat Berhitung Untuk Meningkatkan Siswa Berfikir Cerdas. *Jiip - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(6), 1771–1780. <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i6.641>

Karim, S. R. D., Supriatna, T., & Pitono, A. (2020). Efektivitas Penempatan Aparatur Sipil Negara (Asn) Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Badan

Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (Bkpsmd) Kota Ternate Provinsi Maluku Utara. *Visioner Jurnal Pemerintahan Daerah Di Indonesia*, 12(2), 321–339. <https://doi.org/10.54783/jv.v12i2.280>

- Koto, S. K., & Wulandari, A. (2022). Mendorong Kedisiplinan Pegawai Melalui Budaya Organisasi, Kompetensi dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 22(2), 83-92.
- Leonita, N. (2020). Determinan Pengembangan Karier Dan Kinerja Pegawai Kompetensi dan Beban Kerja (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(2), 155–167.
- Mahmudi. (2022). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Salemba Empat.
- Maidiana, M. (2021). Penelitian Survey. *Alacrity Journal of Education*, 20–29. <https://doi.org/10.52121/alacrity.v1i2.23>
- Mangkunegara, A. P. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Rosdakarya.
- Maqis, V. A., Suherman, E., & Apriani, Z. (2023). Implementation of Work Discipline in the HERO Division (Head of Rengasdengklok Representative Office) of PT Telkom Karawang. *Ebm*, 1(1), 35–41. <https://doi.org/10.59805/ebm.v1i1.12>
- Martini, I. A. O., Supriyadinata, A. A. N. E., Sutrisni, K. E., & Sarmawa, I. W. G. (2020). The Dimensions of Competency on Worker Performance Mediated by Work Commitment. *Cogent Business & Management*, 7(1), 1794677. <https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1794677>
- Marwansyah. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Maulana, A. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Primer Koperasi Kartika Artileri Berdaya Guna Sepanjang Masa Pusat Kesenjataan Artileri Medan Kota Cimahi. *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 11(2), 83–96.
- Maulana, M. I. (2021). Seleksi Merit Sistem PNS Pratama Aparatur Sipil Negara Di Pemerintah Provinsi. *Jurnal Sosial Teknologi*, 1(9). <https://doi.org/10.36418/jurnalsostech.v1i9.200>
- Meidyanto, D., Saputra, R., & Nurrahman, A. (2021). Keefektifan Analisis Jabatan Dalam Penempatan Pegawai Di Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Daerah Kota Tarakan Provinsi Kalimantan Utara. *Jurnal Msda (Manajemen Sumber Daya Aparatur)*, 9(2), 99–116. <https://doi.org/10.33701/jmsda.v9i2.2004>
- Miladi, A., Maryam, S., & Satarudin. (2023). Pengaruh Budaya Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Mataram. *Jurnal Oportunitas Pembangunan*, 2(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.29303/oportunitas.v2i2.491>
- Mona, M., & Kurniawan, I. S. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 14(1), 165–170. <https://doi.org/10.30872/jmmn.v14i1.10873>
- Muhdsan, M., Dunakhir, S., & Tikollah, M. R. (2023). Pengaruh Kompetensi Kerja

dan Penempatan Pegawai Dengan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Sebagai Variabel Moderasi di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sigli. *Jurnal Sosial Humaniora Sigli*, 7(2).

- Muis, A. (2020). Peningkatan Efektifitas Guru Bk Melalui Komunitas MGBK. *Bikotetik (Bimbingan Dan Konseling Teori Dan Praktik)*, 4(2), 50–54. <https://doi.org/10.26740/bk.v4i2.p50-54>
- Mukhamar, M., Adawiyah, W., & Hidayanto, A. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Dan Efektivitas Organisasi Dalam Mewujudkan Ketertiban Dan Ketentraman Umum Kabupaten Cilacap. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi*, 22(4), 468–491. <https://doi.org/10.32424/jeba.v22i4.1771>
- Murtia, R. A., & Mutmainah, H. (2022). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bidang Pendapatan Di Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Surakarta. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 20(2).
- Musrifa, N., Firdaus, V., & Ubaidillah, H. (2024). Komunikasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Dan Kinerja Pada Karyawan PT. Pangan Lestari (Finna Food) Sidoarjo. *E-Journal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi*, 11(1), 7. <https://doi.org/10.19184/ejeba.v11i1.46896>
- Mustofa, A. (2021). Pengaruh Layanan dan Inovasi Terhadap Kepuasan Masyarakat di Kecamatan Sumber Manjing Wetan Malang Dengan Motivasi Sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal E-Bis (Ekonomi-Bisnis)*, 4(2).
- Nafiudin, Nurjanah, S., Tjalla, A., Suparno, S., Febriantina, S., Andari, A., Fujianti, A., Fauzan, A., Sanjaya, B., & Suprayogi, W. (2023). Study of Workload and Employee Competence Towards Employee Performance With Organizational Commitment as an Intervening Variable. *Jrmsi - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 14(02), 1–11. <https://doi.org/10.21009/jrmsi.014.2.01>
- Nanik, N., Haryati, T., & Nurkolis, N. (2022). Pengaruh Supervisi Akademik Dan Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Tahunan Kabupaten Jepara. *Jurnal Manajemen Pendidikan (Jmp)*, 11(2). <https://doi.org/10.26877/jmp.v11i2.10755>
- Narpati, B., Wijayanti, M., & Meutia, K. I. (2024). Peran Lingkungan Kerja Sebagai Moderasi Antara Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Perusahaan Manufaktur. *Isoquant Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 8(1), 121–131. <https://doi.org/10.24269/iso.v8i1.2624>
- Nento, Y., Umuri, H., & Saleh, G. S. (2023). Disiplin Pegawai Pada Kantor Camat Patilanggio Kabupaten Pohuwato. *Hulondalo Jurnal Ilmu Pemerintahan Dan Ilmu Komunikasi*, 2(1), 41–56. <https://doi.org/10.59713/jipik.v2i1.311>
- Nugraha, A. G., & Heliyani, H. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperindag Kota Sawahlunto Dengan Iklim Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Ekonomi Bisnis*, 28(02), 187–197. <https://doi.org/10.33592/jeb.v28i02.2697>
- Nugroho, D., Subagio, H., & Rachmadi, H. (2023). Birokrasi Pemerintahan Dan

Pelayanan Publik Adaptive Dalam Tingkat Ketumewahan Daerah Istimewa Yogyakarta. *Metta: Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 3(3), 313–327. <https://doi.org/10.37329/metta.v3i3.2788>

- Octavia, A. N., Sihiteb, M. G., & N. D. Al. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Penempatan Kerja Terhadap Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten dengan Disiplin Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal JEMMP*
- Omada, J., Ayogu, I., & Egbara, A. (2023). Staff Discipline and Performance of Kogi State Civil Service Commission. *Ajpas*, 16(2), 664–681. <https://doi.org/10.4314/ajpas.v16i2.34>
- Pahira, S. H., & Rinaldy, R. (2023). Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *Comserva Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 3(03), 810–817. <https://doi.org/10.59141/comserva.v3i03.882>
- Pariona-Cabrera, P., Cavanagh, J., & Halvorsen, B. (2022). Examining the Need for HR Analytics to Better Manage and Mitigate Incidents of Violence Against Nurses and Personal Care Assistants in Aged Care. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 61(4), 888–906. <https://doi.org/10.1111/1744-7941.12361>
- Pasolong, H. (2020). *Kepemimpinan Birokrasi*. Alfabeta.
- Permana, T. S., Achmad, N., & Kuswati, R. (2024). Pengaruh Gender Dan Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Mie Gacoan Surakarta. *Journal of Social and Economics Research*, 5(2), 1679–1691. <https://doi.org/10.54783/jser.v5i2.267>
- Philip, K., & Arrowsmith, J. (2020). The Limits to Employee Involvement? Employee Participation Without HRM in a Small Not-for-Profit Organisation. *Personnel Review*, 50(2), 401–419. <https://doi.org/10.1108/pr-08-2019-0457>
- Prabawati, N. P. E., Sudja, I. N., & Verawati, Y. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Gianyar. *Jurnal Emas*, 3(1), 72–81.
- Prasloranti, Z. P., Bukit, M., & Maharani, S. (2021). Evaluasi Pelaksanaan Model Pembelajaran Teaching Factory Di SMKN 1 Cibadak. *Edufortech*, 6(2). <https://doi.org/10.17509/edufortech.v6i2.39294>
- Pratiwi, N. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Lembaga Permasayarakatan Kelas IIB Tanjungbalai. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(3), 20–33.
- Putri, R. S., Nurzaroni, A., Hamidy, A., & Hasbi, M. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja, Penempatan Posisi Kerja Dan Etika Kerja Islam Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Studi Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Kalimantan Timur). *Bifej*, 1–16. <https://doi.org/10.21093/bifej.v0i0.3899>
- Rahayu, M. S., & Rushadiyah, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini. *Jurnal*

- Rahmatullah, M. (2023). Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Kepercayaan Diri : Sebuah Kajian Tentang Kerja. *Bongaya Journal for Research in Management (Bjrm)*, 6(1), <https://doi.org/10.37888/bjrm.v6i1.439>
- Rakata, G., Subyantoro, A., & Santanto, A. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Di Kedai Kopi “Barista Di Daerah Condong Catur, Yogyakarta. *Entrepreneur: Jurnal Bisnis Dan Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(1), 480–492.
- Ramba, P. S. (2022). Analisa Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Workshop Pada PT. Trakindo Utama Cabang Samarinda. *Jurnal Administrasi Bisnis Fisipol Unmul*, 10(2), 98. <https://doi.org/10.54144/jadbis.v10i2.7216>
- Ramdiani, L., Diana, A. N., & Johan, A. (2023). Analisis Kinerja Pegawai Pada Kelurahan Cigugur Tengah Kota Cimahi. Professional. *Jurnal Komunikasi Dan Administrasi Publik*, 10(2), 733–738.
- Ridwan, M., AM, S., Ulum, B., & Muhammad, F. (2021). Pentingnya Penerapan Literature Review Pada Penelitian Ilmiah. *Jmas*, 2(1), 42. <https://doi.org/10.36339/jmas.v2i1.427>
- Rivai, V. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, S. ., & Judge, T. . (2022). *Perilaku Organisasi*. Penerbit Salemba Empat.
- Rohendi, R. D., Asfian, P., & Kalza, L. A. (2023). Hubungan Motivasi, Beban, Disiplin Dan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Pegawai Asn Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Kolaka Tahun 2022. *Jurnal Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Universitas Halu Oleo*, 4(3). <https://doi.org/10.37887/jk3-uho.v4i3.46419>
- Rusmana, D. (2020). Pengaruh Keterampilan Digital Abad 21 Pada Pendidikan Kewirausahaan Untuk Meningkatkan Kompetensi Kewirausahaan Peserta Didik SMK. *Jurnal Ekonomi Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 8(1), 17. <https://doi.org/10.26740/jepk.v8n1.p17-32>
- Sabilillah, R. M., & Iswandi, I. (2023). Praktik Pendistribusian Zakat Mal Ditinjau Berdasarkan Hukum Positif Dan Hukum Islam (Studi Kasus Pada DKM Baitur Rahman Eramas 2000 Jakarta Timur). *Jurnal Hukum Dan Ham Wara Sains*, 2(04), 231–243. <https://doi.org/10.58812/jhhws.v2i04.275>
- Saleh, G. S. (2022). Employee Work Discipline at the Patilanggio Sub-District Office, Pohuwato Regency. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik*, 12(1), 87. <https://doi.org/10.26858/jiap.v12i1.33251>
- Saputra, R. A., Ubaidillah, H., & Sumartik, S. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pemerintahan Desa Di Kecamatan Jabon. *Journal of Economic Bussines and Accounting (Costing)*, 7(4), 10589–10598. <https://doi.org/10.31539/costing.v7i4.10999>

- Protected by PDF Anti-Copy Free**
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
- Sari, D. S., Nurwahidani, I., & Mayazik, A. (2022). Peningkatan Kompetensi Profesional Guru SD Kecamatan Gunungpati Semarang Melalui Pelatihan Penulisan Artikel Ilmiah. *Manggali*, 1(1), 101. <https://doi.org/10.31331/manggali.v1i1.1576>
- Setianingsih, L. E., Marini, I., ... E. K., Hidayat, A. W., & Prakoso, A. D. (2023). Pelatihan Keselamatan Kerja Bagi Kader Kesehatan Di Puskesmas Cikarang. *Jurnal Manajemen Pengabdian Masyarakat*, 4(2), 549–554. <https://doi.org/10.35311/jmpm.v4i2.321>
- Sholihah, D. M. (2024). Analisis Sistem Rekrutmen, Pelatihan, Dan Penempatan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Asian Cotton Industry. *Jemsi (Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi)*, 10(2), 1134–1143. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i2.2259>
- Simorangkir, A. C., Pakpahan, B. A., & Ariawan, S. (2021). The Role of Leadership in Improving Employee Discipline. *Jurnal Christian Humaniora*, 5(1), 125–132. <https://doi.org/10.46965/jch.v5i1.623>
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sinulingga, Y. A., Sihombing, V., & Irmayani, D. (2022). Application of Analytical Hierarchy Process Method in Asset Management System as Asset Tracing Optimization. *Sinkron*, 7(1), 281–289. <https://doi.org/10.33395/sinkron.v7i1.11260>
- Spencer, Jr., L. ., & Spencer, S. M. (2022). *Competence at Work, Model for Superior Performance*. John Wiley and Sons.
- Suasnawa, I. G., Nurhaeni, A., & Wardhana, Z. F. (2024). Pengaruh Supervisi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap Di Rumah Sakit Umum “X.” *Judicious*, 4(2), 334–339. <https://doi.org/10.37010/jdc.v4i2.1478>
- Subakir, A., & Marlindo, D. (2022). The Effects of Competency and Work Placement on Employee Performance at Regional Financial and Asset Management Agency Pekanbaru City With Discipline As a Moderating Variable. *Journal of Applied Business and Technology*, 3(2).
- Sudarmanto. (2023). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Manajemen*. Alfabeta.
- Sukalminingsih, S., Suharto, S., & Suhada, B. (2022). Pengaruh Penempatan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Peternakan Dan Kesehatanhewan Lampung Timur. *Simplex*, 3(1), 99–108. <https://doi.org/10.24127/simplex.v3i1.2617>
- Sulistyarini, O. E., Joyoatmojo, S., & Kristiani, M. (2021). Kerangka Konseptual Kemampuan Belajar Dan Inovasi Siswa Dan Hubungannya Dengan Kompetensi Guru, Teknologi Pendidikan, Dan Hots. *Prosiding Seminar Nasional Ahlimedia*, 1(1), 32–42. <https://doi.org/10.47387/sena.v1i1.36>
- Supriyadi, A., Hawi, A., & Oviyanti, F. (2021). Kompetensi Guru PAI Dalam Menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) Di MI Istiqomah Sekayu. *Muaddib Islamic Education Journal*, 4(1), 37–43.

- Suriani, N. (2023). *Upgrade to High Quality (2023) Konsep Wapurasada* Sampling Serta Pemilihan Partisipan Ditinjau Dari Penelitian Ilmiah Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 24.
- Susanto, A. (2021). Analisis Kepemimpinan Dalam Penerimaan dan Penempatan Serta Pengawalaan Karyawan Hubungannya Dengan Sistem Penggajian pada CV. Berkah Muara Bulian Kabupaten Batang Hari. *Jurnal Mahasiswa*, 1(1).
- Susanto, Y. (2021). Pengaruh Penempatan Kerja, Motivasi Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura Dan Perkebunan Kabupaten Sarolangun. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 18(3), 133–144. <https://doi.org/10.29259/jmbs.v18i3.12627>
- Sutrisno, E. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Kencana.
- Sutrisno, S., Utari, W., & Muninghar, M. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Perceived Organizational Support Terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja Pegawai. *Jurnal Ema*, 8(2), 121. <https://doi.org/10.51213/ema.v8i2.366>
- Suwatno, & Priansa, D. J. (2021). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta.
- Suyitno, S. (2021). *Metode Penelitian Kualitatif Konsep, Prinsip Dan Operasionalnya*. <https://doi.org/10.31219/osf.io/auqfr>
- Thoha, M. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Tiarany, A. G., & Mustofa, Z. (2022). Pengaruh Perceived Organizational Support Dan Organizational Virtuousness Pada Kinerja Dimediasi Oleh Employee Well-Being. *Jurnal Sosial Dan Sains*, 2(7), 755–762. <https://doi.org/10.59188/jurnalsosains.v2i7.437>
- Ulandari, H., & Heriyanto, H. (2023). Pengaruh Rekrutmen Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Tenaga Harian Lepas Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Banyuasin. *Jmbi Unsrat (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 10(3), 2002–2011. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v10i3.51020>
- Ulyanah, S., Syafrudin, E., & Hussien, S. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Syntax Idea*, 3(10), 2243. <https://doi.org/10.36418/syntax-idea.v3i10.1528>
- Wahyudi, B. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sulita.
- Walk, M., Scott, C. P., & Littlepage, L. (2021). It's Not All the Same: Implemented and Perceived HR Practices in the Volunteer Context. *Review of Public Personnel Administration*, 42(3), 492–513. <https://doi.org/10.1177/0734371x21994631>
- Waluyo, B. S., Syarifuddin, E., & Anriani, N. (2023). Pengaruh Motivasi Berprestasi Dan Kompetensi Kepribadian Terhadap Kinerja Dosen Universitas Muhammadiyah Tangerang. *Jurnal Simki Pedagogia*, 6(2), 520–530. <https://doi.org/10.29407/jsp.v6i2.91>

- Wen, W., Seifert, K., & Theodorakopoulos, N. (2022). Do Small Firms Fare Better Without a Professional Human Resource Manager? *European Management Review*, 19(4), 625–638. <https://doi.org/10.1111/emre.12508>
- Widhaningsih, L., & Mawardi, A. (2021). Instrumen Penilaian Untuk Mengukur Sikap Kedisiplinan Siswa di Kelas Dasar. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Profesi Guru*, 4(3), 467–474. <https://doi.org/10.23887/jipgg.v4i3.34931>
- Wilkinson, A., Muurlink, O., Gidd, K., & Peetz, D. (2022). The Dual Pressures of Youth and Expansion: Revisiting Stage Theories of Growth in SMEs. *Employee Relations*, 44(6), 1393–1409. <https://doi.org/10.1108/er-12-2021-0525>
- William, W., Kholil, K., Sukwika, T., & Ariyani, N. (2022). Analysis of Factors Affecting the Performance of Medical Lecturers Case Study at Private “X” University Indonesia. *Dinasti International Journal of Management Science*, 3(6), 1130–1145. <https://doi.org/10.31933/dijms.v3i6.1312>
- Williams, R. (2022). *Managing Employee Performance*. Thomson Learning.
- 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.
- Yasmine, P. C., & Fanji, F. W. (2024). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Dunia Sandang. *Eco-Buss*, 6(3), 1577–1589. <https://doi.org/10.32877/eb.v6i3.1235>
- Yessa, P., M., A., & Delvianti. (2022). Effect of Compensation and Workload On Work Spirit of Employee In Bengkulu Toll Road PT. Utama Karya Infrastruktur. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 5(3).
- Yunianto, A. P., & Sugeng, I. S. (2024). Pengaruh Disiplin Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan DKI Jakarta. *Jeba*, 2(2), 136–140. <https://doi.org/10.70052/jeba.v2i2.426>
- Yuniatiningsih, D., Setyowati, T., & Tyas, W. M. (2022). Analisis Kompetensi, Komitmen dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen*, 13(4), 775–783.
- Zaman, A. Q., Irnawati, I., Arsana, I. W., Widyatama, P. R., & Irmandini, P. E. (2023). Pelatihan Karya Tulis Ilmiah PPKN Guna Meningkatkan Pemahaman Menulis Guru MGMP PPKN Sma Kota Surabaya. *Abdimas Unwahas*, 8(2). <https://doi.org/10.31942/abd.v8i2.10016>
- Zhang, Z., Lee, H. W., Jiang, K., & Chen, Y. (2024). Dancing in Tandem: The Role of HR Value Congruence and Line Manager-Manager Collaboration in Effective HR Implementation. *Human Resource Management*, 64(2), 523–541. <https://doi.org/10.1002/hrm.22272>



TESIS
**PENGARUH KOMPETENSI DAN PENEMPATAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PENGURUS BARANG DI
LINGKUNGANBADAN PENGELOLA KEUANGAN DAN
ASET DAERAH KOTA LUBUKLINGGAU DENGAN
DISIPLIN KERJASEBAGAI VARIABEL MODERASI**

Assalamualaikum, Wr, Wb.

Bapak dan Ibu responden yang terhormat. Sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai pengurus barang di lingkungan organisasi perangkat daerah, Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Lubuklinggau mengadakan penelitian berjudul *Pengaruh Kompetensi dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pengurus Barang di Lingkungan Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Lubuklinggau*.

Mohon bantuan dari Bapak dan Ibu untuk membantu memberikan jawaban terhadap pernyataan di kuesioner berikut ini. Kami menjamin kerahasiaan data yang Bapak dan Ibu berikan, karena dijadikan bahan evaluasi untuk peningkatan kinerja pegawai di masa depan dan tidak untuk dipublikasikan. Atas kesediaan dan bantuan yang Bapak dan Ibu berikan, kami ucapkan banyak terimakasih.

Hormat Kami,

Ita Kartika Sary

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

A. Identitas Responden

1. No. Responden
2. Nama Responden
3. Jenis Kelamin
 - a. Perempuan
 - b. Laki-Laki
4. Pendidikan Terakhir
 - a. SMA
 - b. Diploma
 - c. S1
 - d. S2



B. Petunjuk

Pilihlah salah satu jawaban yang paling sesuai menurut pendapat anda dengan memberikan tanda (X) pada kolom jawaban yang anda anggap paling sesuai. Keterangan masing-masing alternatif jawaban sebagai berikut:

1. STS (Sangat Tidak Setuju)
2. TS (Tidak Setuju)
3. KS (Kurang Setuju)
4. S (Setuju)
5. SS (Sangat Setuju)

A. PERNYATAAN VARIABEL KOMPETENSI

No.	Pernyataan Variabel Kompetensi	Jawaban Responden				
		STS	TS	KS	S	SS
Motives						
1	Pekerjaan yang saya lakukan merupakan upaya untuk memenuhi kebutuhan hidup					
2	Saya bekerja dengan giat agar memperoleh peluang promosi jabatan					
3	Jabatan bukan tujuan utama saya dalam bekerja					
Traits						
4	Saya memiliki kemampuan dalam mengatur pekerjaan yang menjadi tanggungjawab saya					
5	Kemampuan mengelola emosi bukan merupakan hal penting dalam bekerja					
6	Bagi saya tidak menjadi masalah mengkritik kebijakan atasan secara lugas					
Self-Concept						
7	Kejujuran merupakan nilai yang harus dimiliki oleh setiap pegawai					
8	Saya mampu menyikapi tantangan yang dihadapi dalam pekerjaan secara positif					
9	Citra diri bukanlah hal penting yang harus dimiliki setiap pegawai					
Knowledge						

10	Tidak penting bagi pegawai untuk memahami standar operasional pekerjaan					
11	Penguasaan aplikasi komputer tidak begitu penting dalam menunjang kelancaran tugas					
12	Saya memiliki pengetahuan yang memadai tentang detail pekerjaan					
Skill						
13	Saya mampu mengkomunikasikan ide dan gagasan secara efektif					
14	Keterampilan berbicara di depan publik tidak begitu diperlukan dalam bekerja					
15	Bagi saya, keterampilan memetakan masalah penting dimiliki oleh setiap pegawai.					

B. PERNYATAAN VARIABEL PENEMPATAN KERJA

No.	Pernyataan Variabel Penempatan Kerja	Jawaban Responden				
		STS	TS	KS	S	SS
Pendidikan						
1	Latar belakang pendidikan pegawai dapat dijadikan pertimbangan dalam proses penempatan					
2	Posisi strategis sebaiknya diisi oleh pegawai yang memiliki latar belakang pendidikan dan kompetensi yang memadai					
3	Pendidikan yang dimiliki berkorelasi positif dengan pelaksanaan tugas					
4	Proses penempatan kerja harus mempertimbangkan kesesuaian antara tugas dan latar belakang pendidikan yang dimiliki					
Pengetahuan Kerja						
5	Semakin lama seorang pegawai bekerja, maka pengetahuan yang didapat tentang seluk beluk pekerjaan yang ditekuni akan meningkat					
6	Keberhasilan kerja tidak dapat dilepaskan dari pengetahuan kerja					
7	Diklat teknis merupakan upaya organisasi untuk meningkatkan pengetahuan kerja para pegawai					
8	Proses penempatan pegawai pada satu posisi harus memperhatikan tingkat pengetahuan kerja yang dimiliki					
Keterampilan Kerja						
9	Keterampilan dalam menyampaikan ide/ gagasan merupakan hal penting yang harus dimiliki pegawai					
10	Pegawai dituntut untuk memiliki keterampilan dalam memitigasi risiko kerja					
11	Keterampilan kerja pegawai akan meningkat seiring pelaksanaan tugas dan tanggungjawab					

12	Penguasaan aplikasi komputer merupakan bagian dari keterampilan kerja						
Pengalaman Kerja							
13	Pengalaman yang dimiliki pegawai merupakan hasil dari tantangan yang dihadapi pelaksanaan tugas						
14	Pengetahuan berkorelasi dengan pengalaman kerja						
15	Posisi strategis di organisasi harus ditempati oleh pegawai yang memiliki pengalaman kerja yang memadai.						

C. PERNYATAAN VARIABEL DISIPLIN KERJA

No.	Pernyataan Variabel Disiplin Kerja	Jawaban Responden				
		STS	TS	KS	S	SS
Tujuan dan Kemampuan						
1	Etos kerja pemimpin akan berdampak pada etos kerja pegawai dan penghormatan yang diberikan bawahannya					
2	Kejelasan tujuan kerja yang dimiliki pegawai, berpengaruh terhadap disiplin					
3	Pegawai yang memiliki kemampuan kerja akan mampu mendisiplinkan dirinya sendiri					
Teladan Pemimpin						
4	Pemimpin harus memberikan contoh sebelum memberikan sanksi disiplin					
5	Pimpinan organisasi merupakan <i>role figure</i> penerapan disiplin dalam organisasi					
6	Penegakkan disiplin kerja pegawai dimulai dari teladan yang diberikan pemimpin					
Balas Jasa						
7	Disiplin harus ditegakkan secara konsisten dan imparial					
8	Etos kerja pemimpin akan berdampak pada etos kerja pegawai dan penghormatan yang diberikan bawahannya					
9	Penerapan disiplin kerja di organisasi bersifat resiprokal					
Keadilan						
10	Keadilan merupakan asas dasar dalam penerapan disiplin kerja					
11	Penegakkan disiplin berlaku sama bagi semua pegawai tanpa memandang suku, agama dan ras					
12	Disiplin kerja akan berjalan optimal dengan mengedepankan asas keadilan					
Waskat						
13	Pegawai mampu bekerja dengan pengawasan minimal dari organisasi					

14	Pegawasan yang dilakukan merupakan bentuk penegakkan disiplin					
15	Pegawai yang memiliki disiplin kerja tidak memerlukan pengawasan inster dari pimpinan organisasi					
Sanksi dan Hukuman						
16	Sanksi yang diberikan tidak boleh malarakan harga diri seseorang					
17	Hukuman bagi pelanggar disiplin semestinya memberikan efek jera bagi pelanggar					
18	Sanksi dan hukuman yang diberikan bertujuan agar pelanggar disiplin menyadari kesalahannya					

D. PERNYATAAN VARIABEL KINERJA PEGAWAI

No.	Pernyataan Variabel Kinerja Pegawai	Jawaban Responden				
		STS	TS	KS	S	SS
Kualitas						
1	Kualitas kinerja yang dihasilkan pegawai sudah sesuai dengan standar yang ditetapkan organisasi					
2	Setiap pegawai pengurus barang mengacu pada Standar Operasional Prosedur (SOP) dalam proses kinerja					
3	Kualitas kerja dapat dilihat dari penyampaian laporan tahunan yang tepat waktu					
Kuantitas						
4	Kuantitas kerja pegawai pengurus barang sudah sesuai dengan harapan organisasi.					
5	Kuantitas kerja dapat dilihat dari realisasi capaian target kerja yang telah direncanakan.					
6	Tingginya beban kerja yang diterima pegawai pengurus barang dapat memengaruhi kuantitas kerja yang dihasilkan					
Ketepatan Waktu						
7	Pegawai mampu menyelesaikan tugas sesuai tenggat waktu yang diberikan					
8	Pegawai pengurus barang mampu mencapai target tugas harian yang diberikan					
9	Proses inventarisasi aset daerah berjalan sesuai dengan waktu yang telah direncanakan					
Efektivitas						
10	Tingkat efektivitas yang dimiliki pegawai dalam bekerja menentukan keberhasilan kerja					
11	Efektivitas diukur dari penggunaan sumber daya					
12	Penghematan anggaran yang dilakukan merupakan bentuk efektivitas kinerja					
Kemandirian						

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

13	Saya mampu bekerja tanpa adanya pengawasan dari atasan							
14	Tugas yang diberikan organisasi mampu saya selesaikan tanpa bantuan dari rekan kantor							
15	Saya memiliki inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan yang menantang							



Protected by PDF Anti-Copy Free

DOKUMENTASI FOTO

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

