

The Effect Of Competence, Job Placement And Organizational Commitment On The Performance Of Civil Servants At The Education And Culture Office Of East Nusa Tenggara Province

Pengaruh Kompetensi, Penempatan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pns Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Provinsi Nusa Tenggara Timur

Wilhem Marselinus Unun Fernandez Akoli^{1*}, Philipus Tule², Jou Sewa Adrianus³, Stanis Man⁴, Gaudensius Djuang⁵

Universitas Katolik Widya Mandira Kupang^{1,2,3,4,5}
fernandezmarcell@gmail.com¹

**Corresponding Author*

ABSTRACT

This study aims to find out the overview of competencies, employee placement, organizational commitment and performance of Civil Servants at the East Nusa Tenggara Provincial Education and Culture Office, to find out the significance of the influence of competence, work placement and partial organizational commitment on the performance of Employees at the East Nusa Tenggara Provincial Education and Culture Office, as well as to find out the significance of the influence of competence, work placement and organizational commitment simultaneously on the performance of the State Civil Apparatus at the NTT Provincial Education and Culture Office. This type of research is quantitative research. The data analysis techniques used are descriptive statistical analysis and inferential statistical analysis. The results of the descriptive analysis showed that the results were very agreeable in both employee performance variables, competencies, job placement and organizational commitment. The results of the research analysis showed that there was a positive and significant relationship both partially and simultaneously.

Keywords : *competencies, job placement, organizational commitment, civil servant performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran kompetensi, penempatan pegawai, komitmen organisasi dan kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Nusa Tenggara Timur, untuk mengetahui signifikansi pengaruh kompetensi, penempatan kerja dan komitmen organisasi secara parsial terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Nusa Tenggara Timur, serta untuk mengetahui signifikansi pengaruh kompetensi, penempatan kerja dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi NTT. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial. Hasil analisis deskriptif menunjukkan hasil sangat setuju baik variabel kinerja pegawai, kompetensi, penempatan kerja dan komitmen organisasi. Hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan baik secara parsial maupun secara simultan.

Kata kunci : *kompetensi, penempatan kerja, komitmen organisasi, kinerja PNS*

1. Pendahuluan

Organisasi dalam era keterbukaan saat ini memiliki informasi dan akses yang tidak terbatas mengenai perekrutan Sumber Daya Manusia, Seleksi dan Penempatan SDM sesuai kebutuhan. Sumber Daya Manusia memiliki peran untuk mengelola organisasi sesuai fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan, sehingga setiap program kerja yang ditargetkan bisa tercapai.

Setiap organisasi dalam melaksanakan fungsinya memiliki rencana strategis sebagai acuan, sehingga setiap orang yang ada di dalam organisasi, bekerja sesuai visi dan misi organisasi. Untuk mewujudkannya seorang pemimpin harus memiliki kemampuan untuk mengelola Sumber Daya Manusia, agar setiap personil dalam melaksanakan tugasnya dapat berjalan sesuai visi dan misi yang sudah disepakati bersama.

Sumber Daya Manusia yang berkembang akan menghasilkan nilai ekonomis yang lebih positif bagi organisasi dibandingkan dengan Sumber Daya Manusia yang tidak dikembangkan. Pegawai yang berkembang akan memberikan nilai lebih kepada organisasi, karena kemampuan pegawai tersebut membuat organisasi mampu menghasilkan produk yang tidak mudah diduplikasi oleh kompetitor. Dengan demikian organisasi akan mendapatkan manfaatnya yaitu: meningkatkan profitabilitas secara positif, menciptakan *image* positif dan menciptakan iklim organisasi yang lebih baik untuk pertumbuhan dan pengembangan (Frimayasa & Lawu, 2020).

Sumber Daya Manusia merupakan faktor ekonomi yang paling strategis dan menentukan keberhasilan atau kinerja sebuah organisasi. Untuk itu karyawan harus didistribusikan sesuai kemampuan dan keahliannya masing-masing. Kinerja karyawan yang baik dapat diperoleh apabila terdapat tiga kesadaran, yaitu: sadar bahwa manusia adalah aset yang paling berharga, sadar bahwa keberhasilan akan dicapai jika segala prosedur dan kebijakan dapat menguntungkan semua pihak dan sadar bahwa budaya serta nilai organisasi akan memberikan pengaruh besar terhadap pencapaian hasil terbaik (Sedarmayanti, 2017:3).

Istilah kinerja sudah dikenal sejak zaman pramodern. Beberapa sumber menyatakan bahwa istilah kinerja sudah dikenal pada masa kekaisaran Dinasti Wei (Tahun 221–265 Masehi). Kaisar yang berkuasa saat itu mempekerjakan seseorang sebagai "*imperial rater*" dengan tugas utama mencatat semua kegiatan para karyawan rumah tangga kerajaan dan sekaligus mengevaluasi serta menilai kegiatan tersebut. Pencatatan kegiatan karyawan kerajaan inilah yang dianggap sebagai cikal bakal dari konsep kinerja, penilaian kinerja dan manajemen kinerja, seperti yang dikenal dewasa ini (Wulandari, 2020).

Isu tentang "Kinerja" mulai menjadi perhatian sejak perang dunia kedua, sekitar tahun 1950-an, di mana kinerja mempunyai kaitan dengan masalah penilaian, pengukuran, dan evaluasi prestasi kerja dari setiap karyawan. Para akademisi mulai serius mendalami pengukuran kinerja ini karena berkaitan dengan kemampuan kerja para karyawan. Hal ini berkaitan erat dengan kemampuan akademis untuk menghasilkan konsultan dan praktisi yang terlibat dalam kebijakan organisasi; baik organisasi sosial, pendidikan, rumah sakit dan organisasi sosial lainnya (Meyer dalam Ramly, 2021:2). Pada era tahun 1990-an isu penilaian atau evaluasi kinerja mulai meluas menjadi sebuah disiplin ilmu baru yang dikenal dengan "manajemen kinerja". Manajemen Kinerja merupakan dasar keahlian bagi para manager untuk mengukur kinerja individu, kinerja kelompok, maupun kinerja organisasi (Meyer dalam Ramly, 2021:3). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017: 67). Kinerja merupakan alat ukur keberhasilan individu maupun kelompok dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepada yang bersangkutan, sehingga hasil kerja yang dicapai menunjukkan prestasi dari sebuah organisasi (Akbar, 2018 : 1-17). Tinggi rendahnya kinerja pegawai tergantung pada faktor-faktor yang mempengaruhinya. Kinerja seorang karyawan ditentukan oleh kesesuaian antara penempatan dan kompetensi serta komitmen yang baik untuk mewujudkan tujuan organisasi (Tail, 2020:101).

Kompetensi pegawai dan kinerja pegawai adalah dua faktor yang saling mempengaruhi (Tail, 2020:101). Tidak semua pegawai atau pejabat ataupun pemimpin yang mempunyai kewenangan atau otoritas dalam sebuah organisasi, otomatis mempunyai kompetensi. Hanya pegawai atau pejabat ataupun pemimpin yang menunjukkan kinerja tinggilah yang disebut mempunyai kompetensi. Kompetensi merupakan kombinasi dari pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang digunakan untuk meningkatkan kinerja. Kompetensi pegawai sangat penting dalam rangka pelaksanaan tugas dan tanggungjawab sesuai pekerjaan yang ditugaskan oleh

pimpinan. Rendahnya kompetensi karyawan akan menghambat kemajuan sebuah organisasi, sehingga indikator kompetensi adalah unjuk kinerja sampai pada tingkat baik atau sangat baik (Sedarmayanti, 2017:211-212).

Selain kompetensi, Bone, dkk (2018:26), mengatakan ada korelasi antara penempatan kerja dengan kinerja pegawai. Semakin tepat penempatan pegawai maka akan semakin tinggi pula pencapaian kerjanya. Sebaliknya apabila penempatan pegawai tidak sesuai dengan keahlian dan keterampilan yang dimiliki, maka akan semakin rendah kinerja yang dicapai oleh pegawai tersebut. Penempatan karyawan mempunyai pengaruh yang sangat kuat terhadap pekerjaan yang akan dilakukan oleh seorang karyawan. Apabila karyawan tersebut ditempatkan sesuai bidang keahlian dan keterampilan yang dimiliki, maka semua tugas dapat terselesaikan tepat pada waktunya dan akan memberi kontribusi besar bagi kemajuan organisasi. Menurut Sedarmayanti (2017: 185-186), penempatan pegawai berdasarkan prinsip "*The right man in the right place*" yang didahului dengan evaluasi kinerja secara terus menerus dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi kinerja organisasi. Tujuan dari penempatan pegawai adalah untuk memenuhi kebutuhan organisasi, meningkatkan semangat dan kegairahan kerja pegawai, sebagai upaya pengembangan pegawai dan merupakan tindakan preventif untuk mengamankan asset SDM dalam organisasi.

Demikian pula dengan komitmen karyawan dalam bekerja dan melaksanakan tugas sesuai aturan yang berlaku dalam organisasi. Semakin tinggi komitmen karyawan terhadap organisasinya, semakin besar pula kinerja yang dicapai (Bone, dkk 2018:27). Komitmen organisasi adalah sikap loyalitas karyawan terhadap organisasi, dengan cara tetap bertahan dalam organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun. Konsep ini berkembang dari teori pertukaran sosial yang mengakibatkan interaksi berkelanjutan yang menciptakan kewajiban dan saling ketergantungan antara pihak yang berinteraksi. Organisasi memberikan kepuasan kerja kepada karyawan dan karyawan memberikan komitmen penuhnya untuk memajukan organisasi (Yusuf & Syarif, 2017: 27).

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Nusa Tenggara Timur dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Nomor 1 Tahun 2019 Tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Nomor 9 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur. Dinas ini merupakan unsur Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Timur yang diberi tanggungjawab secara teknis dan administratif dalam bidang pendidikan dan kebudayaan. Dinas Pendidikan dan Kebudayaan dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur Nusa Tenggara Timur melalui Sekretaris Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur. Sesuai dengan Peraturan Gubernur Nomor 5 Tahun 2019, tugas pokok Dinas Pendidikan dan Kebudayaan (P & K) Provinsi Nusa Tenggara Timur adalah membantu Gubernur dalam melaksanakan urusan pemerintahan di bidang pendidikan dan kebudayaan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada daerah.

Data yang diperoleh dari Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi NTT Tahun 2021 yang dipublikasikan pada 21 September 2022 menunjukkan sebagian besar capaian kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi NTT belum mencapai 80% dari yang ditargetkan, kecuali administrasi perkantoran, pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja keuangan dan sarana dan prasarana aparatur yang mencapai 100%. Hal ini sesuai juga dengan Rapor Pendidikan Provinsi Nusa Tenggara Timur berdasarkan Surat Kepala Badan Standar dan Asesmen Pendidikan Nomor 012/H/M/2023 Tahun 2023 tentang Indikator Profil Satuan Pendidikan dan Profil Pendidikan Daerah Tahun 2022.

Berdasarkan Rapor Pendidikan tersebut, indeks pencapaian Standar Pelayanan Minimal (SPM) Pendidikan dari hampir semua kabupaten / kota di Provinsi NTT berada pada kategori "belum tuntas" (nilai capaian di bawah 60), kecuali Kabupaten Lembata, Kabupaten Nagekeo dan Kabupaten Ngada yang berada pada kategori "tuntas muda" (nilai capaian 60 sampai 69). Angka Partisipasi Sekolah (APS) usia 16 sampai 18 tahun di Provinsi NTT Tahun 2023 juga masih tergolong rendah dengan skor capaian 75,55 atau turun 0,22 poin dari Tahun 2022 dengan

skor 75,77. Sebaliknya APS usia 4 sampai 18 tahun untuk penyandang disabilitas pada Tahun 2023 juga masuk kategori rendah dengan skor 43. Sebagian besar peserta didik SMA dan SMK di Provinsi NTT juga belum mencapai kompetensi minimum untuk literasi membaca. Kemampuan literasi peserta didik SMA hanya sampai pada skor 35,95, sedangkan kemampuan literasi peserta didik SMK hanya mendapat skor 27,18. Demikian juga halnya dengan kemampuan numerasi peserta didik SMA yang mendapat skor 28,33 dan peserta didik SMK mendapat skor 21,81.

Fenomena rendahnya rapor pendidikan di Provinsi NTT yang tidak berjalan sesuai target kinerja, disinyalir terjadi karena faktor kompetensi, penempatan pegawai dan komitmen organisasi. Adapun kompetensi pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi NTT dapat diketahui dari jenjang pendidikannya, sebanyak 110 orang PNS dari total 211 orang PNS pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi NTT berijazah SMA atau sederajat. Hanya 75 orang PNS saja yang berijazah S1 dan 20 orang berijazah S2, sedangkan sisanya berijazah D3. Kemampuan berkomunikasi dan membangun kerjasama tim menjadi kurang optimal dan menyebabkan proses kerja untuk melakukan suatu pekerjaan, selalu terhambat. Fenomena lainnya adalah faktor penempatan pegawai. Berdasarkan hasil wawancara dengan 8 (delapan) orang PNS pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi NTT, diketahui bahwa mayoritas pegawai merasa tidak memiliki latar belakang pendidikan atau keahlian yang cukup untuk menyelesaikan seluruh permasalahan pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan. Lebih banyak PNS mengambil sikap “menunggu arahan” ketika menghadapi hambatan kerja dari pada mengambil inisiatif.

Fenomena lainnya yang disinyalir adalah faktor komitmen organisasi. Para karyawan belum terlibat secara emosional dan belum menunjukkan komitmen yang tinggi dalam menyelesaikan persoalan-persoalan yang dihadapi organisasi. Keterlibatan karyawan dalam organisasi tidak terjadi secara berkesinambungan, sehingga kontribusi dalam menghidupkan organisasi menjadi rendah. Hasil wawancara dengan 8 (delapan) orang Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi NTT, mengatakan bahwa kurang adanya perhatian dari organisasi kepada pegawai-pegawai yang berprestasi yang menyebabkan menurunnya rasa tanggungjawab dari karyawan untuk memajukan organisasi. Para pegawai merasa persoalan yang dihadapi organisasi tidak menjadi tanggungjawab mereka, sehingga tidak terpacu untuk menyelesaikan pekerjaan secara lebih maksimal.

Selain fenomena masalah di atas, penelitian ini perlu dilakukan karena masih ada perbedaan hasil penelitian terdahulu. Berdasarkan hasil penelitian Rosmaini dan Tanjung, (2019); Purwanto dan Soliha, (2017); Rusminingsih dan Soliha (2014); menyimpulkan bahwa faktor kompetensi berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai. Namun hasil penelitian Susanso dan Sukoco, (2019) kompetensi tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai. Selain itu, faktor penempatan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan (Maimunah dkk, 2020; Siahaan dan Bahri, 2019; Montolalu dkk, (2016). Akan tetapi hasil penelitian Lussy, (2018) menyimpulkan bahwa penempatan pegawai tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja. Sebaliknya penelitian Hayati dkk, (2020); Mulyanto dan Hardaya (2009); Mulyani dan Soliha (2014); Rusminingsih dan Soliha (2014) hasilnya komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun hasil penelitian Purwanto dan Soliha, (2017) menyimpulkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2. Tinjauan Pustaka

Kerangka Pikir Penelitian

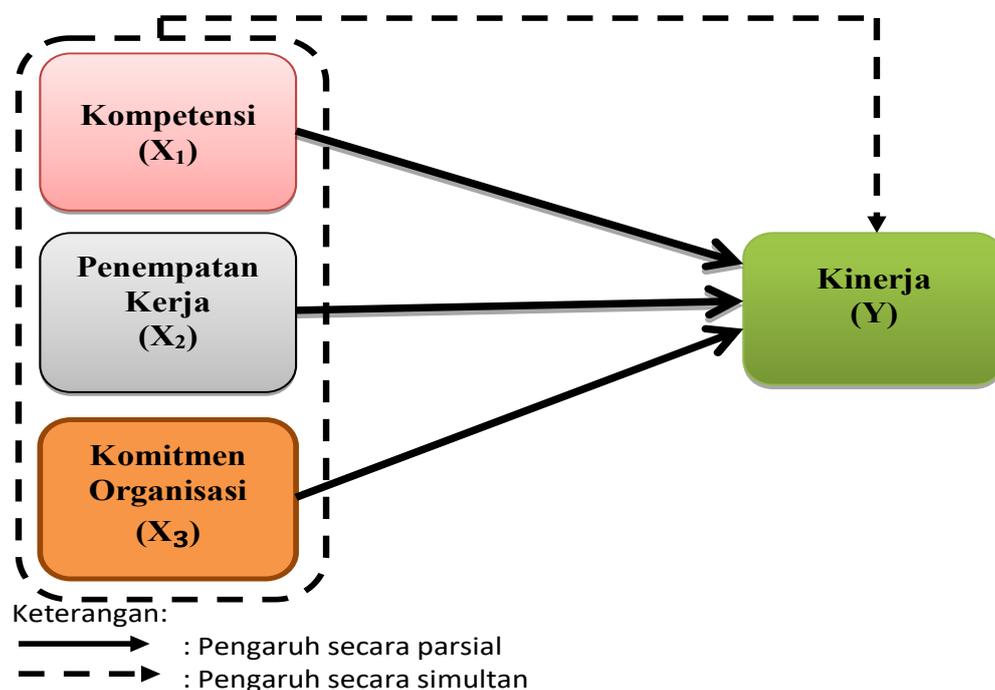
Kerangka pikir penelitian merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai hal yang penting dalam sebuah penelitian. Sebuah pemahaman yang melandasi pemahaman-pemahaman yang lainnya

dan menjadi fundamen atau pemahaman paling mendasar dari keseluruhan konsep penelitian yang akan dilaksanakan Sugiyono (2017:60).

Penelitian ini berfokus untuk melihat hubungan antara tiga variabel bebas yaitu kompetensi, komitmen organisasi dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan sebagai variabel terikat pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi NTT. Kinerja pegawai merupakan perilaku nyata yang ditampilkan karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi (Rivai, 2004:309). Kinerja pegawai mempengaruhi kinerja organisasi. Kinerja organisasi sering menjadi tidak maksimal karena beberapa sebab antara lain kurangnya dukungan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Karyawan sering merasa bahwa tugas dan tanggung jawabnya sebagai sesuatu yang tidak sepadan dengan kemampuan yang dimiliki.

Karyawan sering merasa bahwa kompetensi yang dimiliki berdasarkan pendidikan yang ditempuh, pekerjaan, minat, pengetahuan, keterampilan serta kompleksitas pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sering tidak diperhitungkan para pimpinan ketika akan menempatkan karyawan pada jabatan dan tugas tertentu. Upaya meningkatkan kemampuan karyawan dengan kompetensi kerja tersebut dapat ditempuh melalui pengembangan sumber daya manusia agar dapat berkontribusi bagi peningkatan kinerja. Kinerja merupakan sebuah produk kompetensi yang dikombinasikan dengan faktor-faktor terkait individu seperti kesehatan, hubungan pribadi, serta berkaitan dengan sistem dalam organisasi. Karyawan yang memiliki kemampuan dan sikap profesional dalam bekerja sangat mungkin dapat mencapai hasil kerja yang diharapkan. Kompetensi yang meningkat mendorong kinerja pegawai yang semakin tinggi (Rethans at al., 2002).

Tuntutan untuk dapat bekerja secara profesional dapat dipenuhi apabila pegawai ditempatkan sesuai dengan kompetensi, pengalaman kerja, minat terhadap pekerjaan tersebut serta dukungan kebijakan organisasi. Penempatan karyawan atau placement merupakan proses memanfaatkan kompetensi yang dimiliki karyawan (pengetahuan, keterampilan dan keahlian) dengan menempatkan pada bidang pekerjaan yang dianggap sesuai serta mendistribusikan karyawan berdasarkan potensi-potensi yang dimiliki kandidat untuk berhasil pada pekerjaannya. Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka kerangka pemikiran penelitian ini dapat dilukiskan dalam Gambar berikut.



Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian

Hipotesis

Berdasarkan landasan teori, penelitian terdahulu dan kerangka pemikiran maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Gambaran kompetensi, penempatan kerja, komitmen organisasi dan kinerja PNS pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Nusa Tenggara Timur berada pada kategori Cukup Baik.
2. Ada pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi, penempatan kerja, dan komitmen organisasi secara parsial terhadap kinerja PNS pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Nusa Tenggara Timur.
3. Ada pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi, penempatan kerja, dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja PNS pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Nusa Tenggara Timur.

3. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yaitu dengan meneliti pada populasi atau sampel tertentu, mulai dari pengumpulan data dan analisis dengan menggunakan statistik. Selanjutnya hipotesis yang telah dirumuskan akan diuji untuk mengetahui adanya pengaruh faktor kompetensi, penempatan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi NTT. Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi NTT yang beralamat di Jalan Jenderal Soeharto Nomor 57, Naikoten I, Kecamatan Kota Raja, Kota Kupang, Nusa Tenggara Timur, 85142. Penelitian ini berlangsung dari bulan Agustus 2023 sampai Juni 2024. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial.

4. Hasil dan Pembahasan

Analisis Deskriptif

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel kinerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Nusa Tenggara Timur sangat setuju atau dalam kategori sangat baik, hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 1 ditolak. Variabel penempatan kerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Nusa Tenggara Timur sangat setuju atau dalam kategori sangat baik, hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 1 ditolak. Variabel komitmen organisasi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Nusa Tenggara Timur sangat setuju atau dalam kategori sangat baik, hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 1 ditolak.

Analisis Inferensial

Uji Asumsi Klasik

Pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis regresi linear berganda, menggunakan program SPSS 25. Ada beberapa asumsi yang perlu yang harus diperhatikan sebelum melakukan pengujian dengan penekatan regresi linear berganda. yaitu sebagai berikut :

Pengujian Multikolinearitas

Tabel 1. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11,970	4,022		2,976	0,004		
	Kompetensi	0,257	0,053	0,130	3,373	0,037	0,525	1,680
	Penempatan_Kerja	0,627	0,080	0,712	7,796	0,000	0,573	1,745
	Komiten_Organisasi	0,124	0,061	0,192	2,013	0,048	0,528	1,895

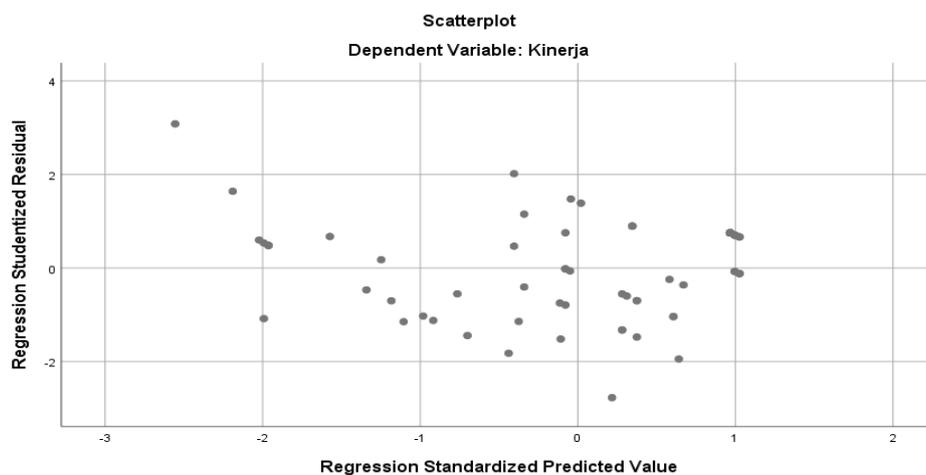
a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 25, 2024

Menurut Ghozali (2017:36) *Tolerance* mengukur variabel-variabel independen terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya, *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tidak tinggi. Asumsi dari *tolerance* dan *variance inflation faktor* (VIF) dapat dinyatakan jika $VIF > 10$ dan $Tolerance < 0,10$ maka terjadi multikolinearitas dan jika $VIF < 10$ dan nilai $Tolerance > 0,10$ maka tidak terjadi multikolinearitas. Berdasarkan pada tabel 4.11 di atas menunjukkan bahwa nilai $Tolerance > 0,1$ dan VIF dari masing-masing variabel juga menunjukkan hasil < 10 , sehingga dari hasil pengujian di atas dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

Menurut Priyanto (2009) uji heterokedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi penyimpangan asumsi klasik heterokedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan *Variance* dari *Residual* untuk semua pengamatan. Model persamaan regresi yang baik harus bebas dari masalah heterokedastisitas. Menurut Santoso, (2001:210) deteksi masalah heterokedastisitas dilakukan dengan melihat grafik *Scaterplot* dengan pola tertentu dimana jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y (vertikal) maka berarti tidak terjadi masalah heterokedastisitas, sedangkan jika ada pola yang teratur bentuknya maka berarti terjadi masalah heterokedastisitas. Jika terjadi masalah heterokedastisitas maka model persamaan regresi linear berganda dapat digunakan dalam estimasi terhadap nilai variabel dependen.



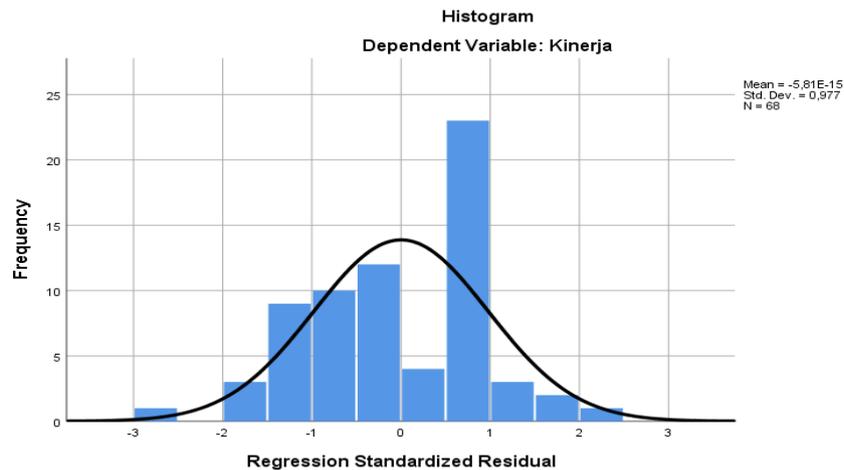
Gambar 2. Uji Heterokedastisitas

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 25, 2024

Menurut Ghozali (2017 : 49) metode grafik ini dilakukan dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel independen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID jika terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka menunjukkan bahwa telah terjadi heterokedastisitas, jika tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y secara acak maka tidak terjadi masalah heterokedastisitas. Dari gambar 4.2 di atas menunjukkan bahwa tampak titik-titik hasil perhitungan analisis regresi menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta menyebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y (*Regression studentized residual*) dan ini berarti bahwa dalam model tersebut tidak memiliki problem atau masalah heterokedastisitas.

Uji Normalitas

Uji normalitas menguji apakah dalam model regresi, variabel independen dan variabel dependen, keduanya terdistribusikan secara normal atau tidak.



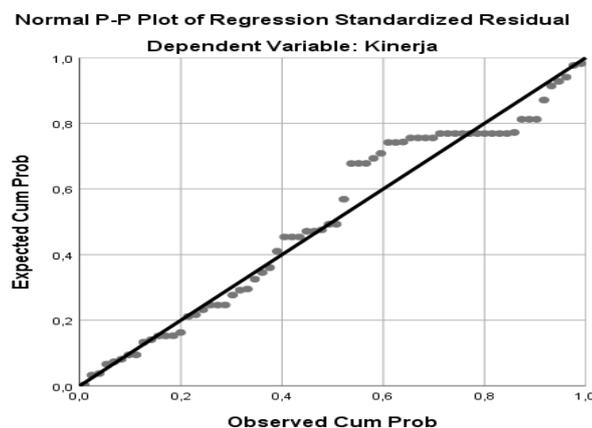
Gambar 3. Uji Normalitas

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 25, 2024

Menurut Ghazali (2017:127) analisis grafik ini salah satu cara termudah untuk mengetahui normalitas dengan melihat histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal jika apabila data menyebar disekitar garis diagonal serta mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya hal ini menunjukkan bahwa pola berdistribusi normal dan sebaliknya. Berdasarkan hasil pengolahan data yang ditunjuk oleh grafik histogram, maka didapatkan hasil bahwa semua data berdistribusi dengan normal dan tidak terjadi penyimpangan.

Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear (Garis Lurus) atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Maka dalam penelitian ini linearitas dapat dilihat dari penyebaran data (Titik-titik) pada sumbu diagonal dari grafik normal p-p plot (normal p-p plot of regression standardized residual). Jika garis regresi semuanya mengarah ke kanan atas, maka variabel independen maupun dependen dapat dikatakan memiliki hubungan linear.



Grafik 4. Uji Linearitas

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 25, 2024

Menurut Singgih Santoso (2014:355) persyaratan linearitas dalam model regresi dikatakan sudah terpenuhi jika terdapat pola yang jelas dari plotting data untuk menunjukkan arah hubungan positif atau negatif. Sementara jika data plotting tidak membentuk pola yang jelas, maka asumsi linearitas tidak terpenuhi. Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel independen dan variabel dependen memiliki hubungan yang linear, hal ini ditunjukkan dengan garis regresi yang mengarah ke kanan atas.

Analisis Model Regresi Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah pengaruh secara linear satu atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis ini untuk mengetahui arah pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen; apakah masing-masing variabel independen berpengaruh positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai dari variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

**Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11,970	4,022		2,976	0,004		
	Kompetensi	0,257	0,053	0,130	3,373	0,037	0,525	1,680
	Penempatan_Kerja	0,627	0,080	0,712	7,796	0,000	0,573	1,745
	Komitmen_Organisasi	0,124	0,061	0,192	2,013	0,048	0,528	1,895

a. Dependent Variable: Kinerja

sumber : Hasil Olahan Data SPSS 25, 2024

Hasil analisis statistik pada tabel diatas dapat membuat rumusan fungsi regresi dengan hasil perhitungan unstandardized coefficients sebagai berikut :

$$Y = 11,970 + 0,257X_1 + 0,627X_2 + 0,124X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat diketahui bahwa :

Konstanta ($\beta_0 = 11,970$) menunjukkan bahwa jika variabel independen dianggap tetap dan bernilai nol maka kinerja pegawai adalah sebesar 11,970. Hal ini memberikan gambaran bahwa jika tidak ada variabel independen yaitu Kompetensi, Penempatan Kerja dan Komitmen Organisasi maka responden dalam hal ini pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Prov.NTT memiliki kinerja pegawai yang baik. Hipotesis 1 menguji tentang pengaruh positif Kompetensi terhadap kinerja pegawai. Tabel 4.9 menunjukkan bahwa Kompetensi (X_1) memiliki nilai signifikansi $0,037 < 0,05$. Sehingga **hipotesis 1 diterima**. Koefisien regresi variabel Kompetensi ($\beta_1 = 0,257$) yang bernilai positif dan variabel lain pada *ceteris paribus* menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antar variabel Kompetensi dengan kinerja pegawai, jadi jika variabel Kompetensi meningkat maka kinerja pegawai juga akan meningkat.

Hipotesis 2 menguji tentang pengaruh positif Penempatan Kerja terhadap kinerja pegawai, tabel 4.9 menunjukkan bahwa Penempatan (X_2) memiliki nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga **hipotesis 2 diterima**. Koefisien regresi variabel Penempatan Kerja ($\beta_2 = 0,627$) yang bernilai positif dan variabel lain pada kondisi *ceteris paribus* menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara variabel Penempatan Kerja terhadap kinerja pegawai, jadi jika variabel penempatan kerja meningkat maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Hipotesis 3 menguji tentang pengaruh positif Komitmen Organisasi terhadap kinerja pegawai. tabel 4.9 menunjukkan bahwa komitmen organisasi (X_3) memiliki nilai koefisien $0,048 < 0,05$, sehingga **hipotesis 3 diterima**. Koefisien regresi variabel komitmen organisasi ($\beta_3 = 0,124$) yang bernilai positif dan variabel lain pada kondisi *ceteris paribus* menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara variabel komitmen organisasi dengan kinerja pegawai dalam pengelolaan keuangan, jadi jika variabel komitmen organisasi meningkat maka kinerja pegawai juga akan meningkat.

Pengujian Hipotesis Statistik Uji Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis secara parsial (uji t) dimaksud untuk mengetahui pengaruh variabel kompetensi, penempatan kerja, komitmen organisasi terhadap variabel kinerja pegawai :

Tabel 3. Uji t

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11,970	4,022		2,976	0,004		
	Kompetensi	0,257	0,053	0,130	3,373	0,037	0,525	1,680
	Penempatan_Kerja	0,627	0,080	0,712	7,796	0,000	0,573	1,745
	Komiten_Organisasi	0,124	0,061	0,192	2,013	0,048	0,528	1,895

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 25, 2024

- Hasil uji statistik untuk variabel kompetensi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)
Nilai $b_1 = 0,257$, standar errornya = $0,053$ dengan signifikansi $0,037$. Nilai sig $0,037 < 0,05$, berarti variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
- Hasil uji statistik untuk variabel penempatan kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)
Nilai $b_2 = 0,627$, standar errornya = $0,080$ dan dengan signifikansi = $0,000$. Nilai sig $0,000 < 0,05$, berarti variabel penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- Hasil uji statistik untuk Komitmen Organisasi (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)
Nilai $b_3 = 0,124$, standar errornya = $0,061$ dengan signifikansi = $0,048$. Nilai sig $0,048 < 0,05$, berarti variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Jadi berdasarkan hasil uji hipotesis statistik variabel kompetensi, variabel penempatan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji Simultan (Uji f)

Pengujian hipotesis secara simultan (uji f) dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel kompetensi, variabel penempatan kerja dan variabel komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai diperoleh hasil sebagai berikut : Nilai signifikan $< 0,05$ maka f signifikan, sebaliknya jika nilai sig $> 0,05$ maka f tidak signifikan.

Tabel 4. Hasil Uji f (ANOVA^b)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	248,453	3	82,818	48,436	,000 ^b
	Residual	109,429	64	1,710		
	Total	357,882	67			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Komiten_Organisasi, Kompetensi, Penempatan_Kerja

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 25, 2024

Berdasarkan hasil uji diatas menunjukkan bahwa nilai $f = 48,436$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti pengaruh variabel kompetensi, penempatan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Nilai R² menunjukkan besarnya tingkat kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Nusa Tenggara Timur yang disebabkan oleh beberapa faktor antara lain

kompetensi, penempatan kerja dan komitmen organisasi. Besarnya nilai R^2 dapat dilihat dari nilai R square pada model *Summary* berikut ini :

Tabel 5. Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,833 ^a	0,694	0,680	1,30761
a. Predictors: (Constant), Komiten_ Organisasi, Kompetensi,				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 25, 2024

Menurut Sujarweni (2015:164) koefisien deterninasi (R^2) digunakan untuk mengetahui presentase perubahan variabel dependen yang disebabkan oleh variabel indepeden, jika nilai R^2 semakin besar, maka presesntase perubahan variabel dependen yang disebabkan oleh variabel independen semakin tinggi begutua juga sebaliknya. Tabel 4.14 menunjukkan bahwa nilai $R = 0,833$, artinya ada hubungan yang positif dan kuat antara variabel bebas kompetensi, penempatan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. nilai $R^2 = 0,694$ yang berarti bahwa kompetensi, penempatan kerja dan komitmen organisasi memberikan sumbangan positif terhadap kinerja pegawai sebesar 69% sedangkan sisanya 31% di tentukan oleh variabel diluar model yang diteliti seperti pendidikan, pelatihan dan lainnya.

5. Penutup

Berdasarkan hasil analisis data dapat di simpulkan bahwa hasil analisis deskriptif menunjukkan hasil sangat setuju baik variabel kinerja pegawai, kompetensi, penempatan kerja dan komitmen organisasi. Hasil analisis penenlitan menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan baik secara parsial maupun secara simultan.

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya, dan kemudian disarankan bagi ruang lingkup penelitian selanjutnya untuk bisa dilakukan dalam ruang lingkup yang lebih luas dari populasi yang dilakukan dalam penelitian ini. Sehingga sampel yang digunakan lebih banyak agar dapat memberikan gambaran yang lebih spesifik mengenai kompetensi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.

Daftar Pustaka

- Akbar, Surya. 2018. Analisa Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. Indragiri : *Jurnal Ilmu Administrasi Negara STIA Vol.3 No.1*.
- Bone Yusran, Aneta Yanti, Bokingo Agus Hakri. Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*. ISSN 2620-9551 (2018).
- Frimayasa, A., & Lawu, S. H. (2020). Pengaruh komitmen organisasi dan human capital terhadap kinerja pada karyawan pt. Frisian flag. *Equilibrium: Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 9(1).
- Hayati, R., Arafat, Y., dan Sari, A. P. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jmksp (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*. 5(2): 100–111.
- Lussy, K. 2018. Pengaruh Penempatan Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Panca Karya Ambon Bagian Transportasi Laut. *Jurnal Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi*. 7 (1): 26-38. DOI:<https://doi.org/10.31959/jm.v7i1.88>
- Maimunah,S.E., D. Subiyanto, dan J. Herawati. 2020. Kolaborasi Penempatan Kerja Dan Komitmen Afektif Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Sains Manajemen dan Bisnis Indonesia*. 10 (1): 103-108.
- Mangkunegara, A.A., dan A. Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Meyer, J.P., Allen, N.J., dan Smith, C.A. 1993. Commitment to Organizational and Occupations: Extention and Test of a Three Component Conceptualization. *Journal Of Applied Psychology*. 78(4): 538-551.
- Montolalu, R., L. Kawet., dan O. Nelwan. 2016. .Pengaruh Kepribadian, Orientasi Kerja Dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA. (Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi)*. 4(1): 12221-1335. DOI; <https://doi.org/10.35794/emba.4.1.2016.12342>
- Mulyani, S. dan E. Soliha. (2014) "Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Motivasi terhadap Komitmen Organisasional, serta dampaknya terhadap Kinerja Guru," *Performance Jurnal Personalita, Financial, Operational, Marketing & Sistem Informasi*. 20 (2)
- Mulyanto dan S. Hardaya. (2009). "Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta," *Jurnal Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Purwanto, B.H., dan E. Soliha. (2017). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Melalui Komitmen Organisasional. *Jurnal Manajemen*. 21(2): 227–240. <https://doi.org/10.24912/jm.v21i2.233>.
- Ramly, Amir Tengku, DR, M.Si (2021). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Bintang Pustaka Madani.
- Rethans, J.J, Norcini, M. Baron Maldonado, D. Blackmore, B. C. Jolly, T. Laduca, S. Lew, G.G. Page, L.H. Southgate (2002). *The Relationship Between Competence And Performance: Implications For Assessing Practice Performance*. Netherlands: Maastricht.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Press.
- Rosmaini, R., dan Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1): 1–15.
- Rusminingsih dan E. Soliha. (2014) "Pengaruh Kompetensi Guru dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja dengan Mediasi Komitmen Organisasional (Studi pada Pendidik Pendidikan Anak Usia Dini di Kecamatan Pati)," *Jurnal Bisnis dan Manajemen*. 2 (1).
- Sedarmayanti, Prof.Dr.Hj, 2017. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.*
- Siahaan, S. dan S. 2019. Pengaruh Penempatan, Motivasi, dan Lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai. *Maneggio. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1): 16-30.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Susanoso, Y. dan Sukoco. 2019. Pengaruh Kompetensi, Komitmen Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Lubuklinggau. *Jurnal Media Ekonomi (JURMEK)*. 24 (2): 1-15.
- Tail Robert Napoleon Isak (2020). Pengaruh Kompetensi, Penempatan Kerja, Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Balai Pengelolaan Transportasi Darat Wilayah XIII Provinsi Nusa Tenggara Timur. (Tesis), Unika Widya Mandira, Kupang.
- Wulandari, T. A. (2020). KINERJA STAF ADMINISTRASI PROGRAM STUDI DI PERGURUAN TINGGI SWASTA DALAM MEMENUHI KEBUTUHAN INFORMASI MAHASISWA. *Jurnal Common*, 4(1), 108-125.
- Yusuf, Ria Mardiana & Syarif, Darman (2017). *Komitmen Organisasi, Definisi Dipengaruhi Mempengaruhi*. Makasar: Nas Media Pustaka.