



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 2 Tahun 2023 Page 8600-8616

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Kompetensi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai BPKAD Provinsi Riau

Utami Permatasari^{1✉}, Harlen², Machasin³

Magister Prodi Manajemen, Universitas Riau

Email: utamipermatasari94@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Setiap instansi seringkali dihadapkan dengan masalah mengenai kinerja pegawainya. Setiap pimpinan di dalam instansi akan selalu berupaya agar setiap kegiatan yang dilaksanakan mencapai hasil yang maksimal dan dilakukan secara efektif dan efisien. Agar tercapai tingkat efektivitas dan efisiensi yang di inginkan, maka di dalam instansi tersebut harus memiliki sistem kerja yang baik atau memiliki kinerja yang baik. Oleh karena itu, keberhasilan organisasi sangat bergantung kepada baik atau buruknya kinerja dari organisasi tersebut. Dimana kinerja dari suatu organisasi tergantung dari kinerja para pegawainya yang merupakan motor bagi berjalannya sebuah organisasi. Penelitian ini dilakukan pada Kantor Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Provinsi Riau. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai BPKAD Provinsi Riau sebanyak 141 pegawai. peneliti menggunakan sampel jenuh. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan analisa SEM (Structural Equation Modeling). Hasil penelitian menunjukkan kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. penempatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang dimediasi kepuasan kerja dan penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang dimediasi kepuasan kerja.

Kata Kunci: *Kompetensi, Penempatan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai*

Abstract

Every agency is often faced with problems regarding the performance of its employees. Every leader in the agency will always try to ensure that every activity carried out achieves maximum results and is carried out effectively and efficiently. In order to achieve the desired level of effectiveness and efficiency, the agency must have a good work system or have good performance. Therefore, the success of the organization is very dependent on the good or bad performance of the organization. Where the performance of an organization depends on the performance of its employees who are the motor for the running of an organization. This research was conducted at the Regional Financial and Asset Management Agency Office of Riau Province. The type of research used in this study is a quantitative method. The population in this study were all 141 employees of BPKAD Riau Province. researchers use saturated samples. The data analysis method used in this study is SEM (Structural Equation Modeling) analysis. The results of the study show that content has an effect on job satisfaction. work placement effect on job satisfaction. Job satisfaction affects employee performance. Skills affect employee performance mediating job satisfaction and job placement affect employee performance mediating job satisfaction.

Keywords: *Needs, Job Placement, Job Satisfaction And Employees*

PENDAHULUAN

Peran sumber daya manusia atau di pemerintahan disebut aparatur sipil negara merupakan modal dasar dalam penentuan tujuan pemerintah. Tanpa peran sumber daya manusia, kegiatan dalam pemerintah tidak akan berjalan dengan baik. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi.

Setiap instansi seringkali dihadapkan dengan masalah mengenai kinerja pegawainya. Setiap pimpinan di dalam instansi akan selalu berupaya agar setiap kegiatan yang dilaksanakan mencapai hasil yang maksimal dan dilakukan secara efektif dan efisien. Agar tercapai tingkat efektivitas dan efisiensi yang di inginkan, maka di dalam instansi tersebut harus memiliki sistem kerja yang baik atau memiliki kinerja yang baik. Oleh karena itu, keberhasilan organisasi sangat bergantung kepada baik atau buruknya kinerja dari organisasi tersebut. Dimana kinerja dari suatu organisasi tergantung dari kinerja para pegawainya yang merupakan motor bagi berjalannya sebuah organisasi.

Salah satu instansi yang berada di lingkungan Pemerintahan Provinsi Riau adalah Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Provinsi Riau. Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah merupakan instansi yang memiliki tugas untuk membantu Gubernur melaksanakan fungsi penunjang Urusan Pemerintah yang menjadi kewenangan Daerah. Berdasarkan pengamatan awal penelitian di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Riau diindikasikan ada beberapa masalah yang menyebabkan menurunnya kinerja pegawai di instansi tersebut.

Hal tersebut mengindikasikan bahwa capaian kinerja organisasi dalam melaksanakan

program dan kegiatan masih belum optimal dan kinerja pegawai masing-masing bidang di Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Provinsi Riau tidak maksimal. Hal ini dikarenakan adanya defisit anggaran dan adanya APBD Perubahan pada Tahun 2020 yang menyebabkan pimpinan harus mengambil kebijakan dan inisiatif dengan merasionalisasi anggaran dan melakukan coaching clinic kepada seluruh OPD yang bertujuan untuk memilah program kegiatan mana yang prioritas untuk di laksanakan sehingga tidak terjadi tunda bayar pada tahun tersebut. Penurunan tersebut merupakan ancaman bagi sebuah instansi karena berdampak kepada tidak maksimalnya penyerapan anggaran di tahun tersebut. Dari riset sebelumnya, penurunan kinerja tersebut dipengaruhi juga oleh faktor lain, diantaranya kompetensi para pegawai yang masih minim dan penempatan kerja yang tidak sesuai dengan bidangnya. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi sesuai kemampuan yang dimiliki (Fitriani et al., 2019) Menurut (Andika, 2019) kinerja pegawai yang baik dapat ditunjukkan oleh seberapa kemampuan pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target perusahaan baik dalam kualitas, waktu, dan jumlah yang ditargetkan sedangkan kesalahan yang pernah dilakukan terbilang kecil. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor yang sangat dominan dalam meningkatkan kinerja organisasi. Penelitian ini juga menambahkan variabel kompetensi. Alasan menggunakan kompetensi sebagai variabel independen karena adanya ketidakkonsistenan dari hasil penelitian sebelumnya.

Literatur Review

Kinerja

Menurut (A. A. A. P. Mangkunegara, 2016) istilah kinerja berasal dari kata job performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (A. A. A. P. Mangkunegara, 2016). Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Emron et al., 2016) Secara umum kinerja dapat diartikan sebagai keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya.

Kepuasan Kerja

Dalam buku Psikologi Industri dan Organisasi (Ulbrich et al., 2018) terdapat pernyataan yang menyatakan bahwa kepuasan adalah suatu perasaan yang menyenangkan yang

merupakan hasil dari persepsi individu dalam rangka menyelesaikan tugas atau memenuhi kebutuhannya untuk memperoleh nilai-nilai kerja yang penting bagi dirinya. Hal tersebut dipertegas (Herzberg, 2017) yang mengutip ungkapan Locke bahwa kepuasan kerja adalah: "a pleasurable feeling that results from the perception that's one's job fulfills or allows for the fulfillment of one's important job values"

Penempatan Pegawai

Adapun definisi-definisi penempatan menurut beberapa ahli seperti berikut: Menurut (Sagala & Rivai, 2013) : penempatan kerja berarti mengalokasikan para pegawai pada posisi kerja tertentu. Lainhalnya menurut (Siregar et al., 2020) : "Penugasan kembali dari seorang pegawai pada sebuah pekerjaan baru. Kegiatan penempatan dilakukan berdasarkan tindak lanjut (follow up) dari hasil seleksi yang telah dilaksanakan sebelumnya. Kegiatan ini perlu dilakukan secara terencana karena akan mempengaruhi produktivitas dan loyalitas pegawai". Selain itu Menurut Siswanto (2015) : "Proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggungjawabnya".

Kompetensi

Pengertian kompetensi oleh (Spencer & Spencer, 2015) adalah sebagai karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan. Menurut (Spencer & Spencer, 2015) ini, kompetensi terletak pada bagian dalam setiap manusia dan selamanya ada pada kepribadian seseorang yang dapat memprediksikan tingkah laku dan performansi secara luas pada semua situasi dan tugas pekerjaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Provinsi Riau yang beralamat di Jl. Cut Nyak Dien II No.2, Kelurahan Jadirejo, Kecamatan Sukajadi, Kota Pekanbaru, Riau. Waktu Penelitian adalah bulan Maret/d April 2023. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menanyakan hubungan kausal (sebab-akibat). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai BPKAD Provinsi Riau pada Tahun 2022 yang berjumlah sebanyak 141 pegawai. Karena populasi memiliki jumlah yang kecil, maka peneliti menggunakan sampel jenuh dari populasi tersebut. Jadi, dapat disimpulkan sampel pada penelitian ini menggunakan 141

orang responden. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan analisa SEM (Structural Equation Modeling) atau Model Persamaan Struktural dengan menggunakan program PLS (Partial Least Square) untuk menguji hubungan antar variabel.

Hasil

Uji Validitas

Validitas atau kesahihan suatu instrumen adalah ukuran seberapa tepat instrumen itu mampu menghasilkan data sesuai dengan ukuran yang sesungguhnya yang ingin diukur. Untuk pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan construct validity yang terbagi menjadi dua yaitu konvergen dan diskriminan (Ghozali & Latan, 2014:91).

Tabel 1 : Hasil Uji Validitas Convergent Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Loading Factor	AVE
Kompetensi	K1	0,747	0,627
	K2	0,875	
	K3	0,747	
Penempatan Kerja	PK1	0,795	0,677
	PK2	0,834	
	PK3	0,845	
	PK4	0,817	
Kepuasan Kerja	KK1	0,768	0,704
	KK2	0,806	
	KK3	0,882	
	KK4	0,895	
Kinerja Pegawai	KP1	0,753	0,568
	KP2	0,799	
	KP3	0,771	
	KP4	0,744	
	KP5	0,721	
	KP6	0,732	

Sumber : Data Hasil Olahan, 2023

Pada Tabel 1 dapat dilihat nilai indicator loading atau loading factor konstruk masing-masing variabel. Diketahui bahwa seluruh indikator memiliki nilai loading factor diatas 0,7. Kemudian juga diperoleh nilai average variance extracted (AVE) diatas 0,50 yang berarti bahwa seluruh indikator reflektif diatas memiliki korelasi terhadap variabel konstruk. Hal ini menjelaskan bahwa seluruh indikator yang ada pada konstruk variabel memenuhi persyaratan validitas convergent.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas dari suatu pengukuran mengindikasikan stabilitas dan konsistensi dari instrumen yang mengukur suatu konsep dan berguna untuk menguji suatu "kebaikan" dari pengukuran tersebut. Terdapat 2 (dua) kriteria dalam mengukur atau mengevaluasi reliabilitas yakni sebagai berikut:

Hasil uji reliabilitas dengan kriteria indicator reliability dapat dilihat pada tabel cronbach's alpha berikut:

Tabel 2: Hasil Uji Cronbach's Alpha Konstruk Variabel Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	Ukuran	Keputusan
Kompetensi	0,704	0,7	Reliabel
Penempatan Kerja	0,841	0,7	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,858	0,7	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,848	0,7	Reliabel

Sumber : Data Hasil Olahan, 2023

Pada Tabel 2 dapat dilihat seluruh nilai dari cronbach's alpha variabel konstruk penelitian berada diatas 0,70. Hal ini menjelaskan bahwa seluruh variabel konstruk memenuhi persyaratan reliabilitas.

Tabel 3 : Hasil Uji Composite Reliability Konstruk Variabel Penelitian

Variabel	Composite Reliability	Ukuran	Keputusan
Kompetensi	0,834	0,7	Reliabel
Penempatan Kerja	0,893	0,7	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,905	0,7	Reliabel

Kinerja Pegawai	0,888	0,7	Reliabel
-----------------	-------	-----	----------

Sumber : Data Hasil Olahan, 2023

Pada Tabel 3 dapat dilihat seluruh nilai dari composite reliability variabel konstruk variabel penelitian diatas 0,70. Hal ini menjelaskan bahwa seluruh variabel konstruk memenuhi persyaratan reliabilitas.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi menggunakan Adjusted R-squared yang menunjukkan berapa persentase variasi konstruk endogen/kriterion dapat dijelaskan oleh konstruk yang dihipotesiskan memengaruhinya (eksogen/prediktor). Adjusted R-squared hanya ada untuk variabel endogen (Sholihin dan Ratmono, 2013:62). Hasil nilai Adjusted R-squared dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4 : Hasil Uji Koefisien Determinasi

Struktur	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja	0,584	0,578
Kinerja Pegawai	0,553	0,550

Sumber : Data Hasil Olahan, 2023

Dari Tabel 4 diatas dapat diperoleh nilai R Square kepuasan kerja sebesar 0,584. Artinya adalah sebesar 58,4% kepuasan kerja dipengaruhi oleh kompetensi dan penempatan kerja. Kemudian diperoleh nilai R Square kinerja pegawai sebesar 0,553. Artinya adalah sebesar 55,3% kepuasan kerja dipengaruhi oleh kompetensi, penempatan kerja dan kepuasan kerja.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis menggunakan Partial Least Square (PLS) akan memperlihatkan lima hipotesis. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan uji t (t-test) pengaruh antara variabel. Dalam PLS pengujian secara statistik setiap hubungan yang dihipotesiskan dilakukan dengan menggunakan simulasi. Dalam hal ini dilakukan metode bootstrapping terhadap sampel, pengujian dengan bootstrapping juga dimaksudkan untuk meminimalkan masalah pada data penelitian. Hasil pengujian dengan bootstrapping dari analisis PLS dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5 : Hasil Uji Hipotesis Langsung

Pengaruh	Koefisien Path	T Statistics	P Values
Kompetensi -> Kepuasan Kerja	0,345	6,442	0,000

Penempatan Kerja -> Kepuasan Kerja	0,542	10,156	0,000
Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai	0,744	23,079	0,000

Sumber: Data hasil olahan 2023

Kompetensi -> Kepuasan Kerja

Diperoleh nilai koefisien sebesar 0,345 dengan t-statistics sebesar 6,442 dan P value 0,000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa t statistik (6,442) lebih besar dari t table (1,96) atau P value (0,000) lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian maka dapat diartikan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Setiap peningkatan kompetensi sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,345 dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain konstan.

Penempatan Kerja -> Kepuasan Kerja

Diperoleh nilai koefisien sebesar 0,542 dengan t-statistics sebesar 10,156 dan P value 0,000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa t statistik (10,156) lebih besar dari t table (1,96) atau P value (0,000) lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian maka dapat diartikan bahwa penempatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Setiap peningkatan penempatan kerja sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,542 dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain konstan.

Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai

Diperoleh nilai koefisien sebesar 0,744 dengan t-statistics sebesar 23,079 dan P value 0,000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa t statistik (23,079) lebih besar dari t table (1,96) atau P value (0,000) lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian maka dapat diartikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Setiap peningkatan kepuasan kerja sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,744 dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain konstan.

Tabel 6 : Hasil Uji Hipotesis Tidak Langsung

Pengaruh	Koefisien Path	T Statistics	P Values
Kompetensi -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai	0,257	6,011	0,000

Penempatan Kerja -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai	0,403	9,686	0,000
---	-------	-------	-------

Sumber: Data Hasil Olahan, 2023

Kompetensi ->Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai

Diperoleh nilai koefisien sebesar 0,257 dengan t-statistics sebesar 6,011 dan P value 0,000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa t statistik (6,011) lebih besar dari t table (1,96) atau P value (0,000) lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian maka dapat diartikan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang dimediasi kepuasan kerja. Setiap peningkatan kompetensi sebesar 1 satuan yang dimediasi kepuasan kerja, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,257 dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain konstan.

Penempatan Kerja ->Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai

Diperoleh nilai koefisien sebesar 0,403 dengan t-statistics sebesar 9,686 dan P value 0,000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa t statistik (9,686) lebih besar dari t table (1,96) atau P value (0,000) lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian maka dapat diartikan bahwa penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang dimediasi kepuasan kerja. Setiap peningkatan penempatan kerja sebesar 1 satuan yang dimediasi kepuasan kerja, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,403 dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain konstan

Pembahasan

Pengaruh kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil penelitian mendapatkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada BPKAD Provinsi Riau. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh pegawai BPKAD maka kepuasan kerja akan semakin meningkat. Sebaliknya, semakin kurang kompetensi yang dimiliki oleh pegawai BPKAD maka kepuasan kerja akan semakin rendah. hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari kompetensi karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian operasional produksi di Wilayah Jawa Barat. Variabel kompetensi karyawan memberikan pengaruh terbesar terhadap kepuasan kerja karyawan. I Putu Purnawa Putra dan Ni Wayan Mujiati (2016:286), hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif pada variabel kepuasan kerja karyawan. Ester Manik dan Wiarah (2014:71), menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil penelitian mendapatkan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada BPKAD Provinsi Riau. Semakin tepat penempatan kerja yang dilakukan oleh pimpinan BPKAD maka kepuasan kerja akan semakin meningkat. Sebaliknya, semakin kurang tepat penempatan kerja yang dilakukan oleh pimpinan BPKAD maka kepuasan kerja akan semakin rendah. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh wijaya (2015) tentang pengaruh penempatan dan pengalaman Terhadap kepuasan dan kinerja karyawan. Hasil penelitiannya mendapatkan bahwa penempatan dan pengalaman berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan dan kinerja karyawan serta kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja

Dari hasil penelitian mendapatkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada BPKAD Provinsi Riau dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Semakin baik kompetensi yang dimiliki oleh pegawai maka akan meningkatkan kepuasan kerja dan akan meningkatkan kinerja pegawai. Sebaliknya, Semakin kurang baik kompetensi yang dimiliki oleh pegawai maka akan menurunkan kepuasan kerja serta akan menurunkan kinerja pegawai. Temuan penelitian ini sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh Desi Saputro Raffie et al., (2018) memberikan pandangan bahwa kompetensi berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan dan kinerja dan pengujian pengaruh tidak langsung juga menunjukkan hasil yang sama. Supiyanto, (2015) yang mengatakan bahwa kompetensi memiliki pengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dan kompetensi menuju kepuasan kerja berpengaruh signifikan.

Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja

Dari hasil penelitian mendapatkan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada BPKAD Provinsi Riau dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Semakin tepat penempatan kerja yang dilaksanakan oleh pimpinan maka akan meningkatkan kepuasan kerja dan akan meningkatkan kinerja pegawai. Sebaliknya, Semakin kurang tepat penempatan kerja yang dilaksanakan oleh pimpinan maka akan menurunkan kepuasan kerja serta akan menurunkan kinerja pegawai. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Mathis and Jackson (2002) yang menyatakan bahwa ketepatan menempatkan para karyawan pada posisi yang sesuai merupakan faktor yang penting dalam upaya membangkitkan semangat dan kegairahan kerja karyawan. Penempatan yang tidak sesuai dapat menyebabkan

karyawan menampilkan kinerja yang rendah, merasa jenuh dan bosan sehingga sulit mencapai kinerja yang diharapkan. Demikian juga Kumar dan Sharma (2001) yang mengungkapkan bahwa penempatan pegawai yang tepat akan mengurangi turnover pegawai, absenteeism dan tingkat kecelakaan, serta meningkatkan moral pegawai yang muncul akibat perasaan puas dengan kebijakan tersebut.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil penelitian mendapatkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada BPKAD Provinsi Riau. Semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki oleh pegawai BPKAD maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja yang dimiliki oleh pegawai maka kinerja pegawai akan semakin rendah. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Pushpakumari (2009) yang menyimpulkan bahwa ada dampak yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada organisasi. Pegawai yang merasa puas juga memiliki komitmen tinggi dalam bekerja dibanding pegawai yang tidak puas. Demikian pun Hussin (2011), yang menguji pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan menemukan bahwa kepuasan kerja karyawan serta komponennya yakni promosi, pekerjaan itu sendiri, pengawasan dan rekan kerja kecuali gaji terhadap berpengaruh positif terhadap kinerja kerja karyawan. Selain itu Penelitian oleh Al-Aameri (2000) dan Al-Ahmadi (2009) sejalan dengan hasil penelitian ini pula, dimana kepuasan kerja perawat berpengaruh langsung dan positif terhadap kinerjanya. Hasil ini juga menunjukkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh aspek-aspek psikologi yang meliputi: kepuasan kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi. Artinya kepuasan kerja hanya salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Dengan demikian kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karena sikap seorang pegawai terhadap organisasi, terhadap pekerjaan maupun terhadap lingkungan tempat kerjanya berdampak pada bagaimana pegawai tersebut kemudian bekerja demi mencapai tujuan organisasi dan mencapai kinerja yang baik

SIMPULAN

Dari hasil penelitian yang telah dipaparkan pada sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan penelitian ini sebagai berikut:

1. kompetensi belum semuanya sesuai dengan jenis pekerjaan yang dimiliki oleh pegawai. Kompetensi yang sesuai akan dapat meningkatkan kepuasan kerja karena pegawai bekerja sesuai dengan kemampuan dan pengalaman yang dimilikinya, sehingga Pegawai yang mendapatkan posisi sesuai dengan kompetensinya dapat

memberikan kinerja yang lebih optimal.

2. Penempatan kerja belum semuanya sesuai dengan kompetensi yang dimiliki oleh pegawai. Penempatan yang sesuai akan dapat meningkatkan kepuasan kerja karena pegawai bekerja sesuai dengan kemampuan dan pengalaman yang dimilikinya, sehingga Pegawai yang mendapatkan posisi sesuai dengan kemampuannya dapat memberikan kinerja yang lebih optimal. Adanya pegawai yang belum merasakan kepuasan dalam bekerja, baik dilihat dari aspek finansial maupun non finansial. Dari aspek non finansial ketersediaan fasilitas dan interaksi sosial masih menjadi kendala untuk bekerja secara maksimal. Kurangnya dukungan dari pimpinan juga menjadikan kepuasan kerja pegawai kurang maksimal. Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini lah yang dapat meningkatkan kinerja pada diri seorang pegawai

Dari hasil penelitian dan kesimpulan yang sudah dijelaskan sebelumnya, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Didalam proses penempatan kerja sebaiknya pimpinan harus dapat menyesuaikan dengan kompetensi yang dimiliki oleh pegawai. Banyaknya permintaan untuk pindah ke BPKAD haruslah disesuaikan dengan peta jabatan yang tersedia, agar kesalahan didalam bekerja yang disebabkan oleh penempatan kerja yang kurang tepat dapat diminimalisir. Sebaiknya pegawai yang baru menjabat suatu jabatan perlu diberi pelatihan dan bimbingan didalam menjalankan tugas yang diamanahkan.
2. Diharapkan kepada BPKAD untuk dapat lebih memperhatikan mengenai seleksi penempatan yang sesuai dengan pengalaman kerja dan kemampuan pegawai didalam bekerja.
3. Bagi pimpinan BPKAD perlu meningkatkan kerjasama antar pegawai dengan cara menempatkan pegawai yang memiliki kompetensi di bagian yang dirasa pegawainya kurang kompetensinya. Dengan adanya kerjasama ini, diharapkan pegawai yang kurang kompetensi menjadi pegawai yang memiliki kompetensi yang cukup.
4. Pimpinan BPKAD harus menyesuaikan atau menyetarakan fasilitas kerja dan tunjangan atau insentif agar kesenjangan sosial didalam bekerja dapat

diminimalisir.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmudi, A., Farida, N., Susanty, A., & Purwaningsih, R. (2018a). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. XYZ).
- Ahmudi, A., Farida, N., Susanty, A., & Purwaningsih, R. (2018b). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. XYZ).
- Akbar, F. H., Hamid, D., & Djudi, M. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PG Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 38(2), 79-88.
- Andika, R. (2019). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Mandiri Mitra Usahakuala Bahorok. *Jurnal Manajemen Tools*, 11(2), 127-135.
- Anoraga, P., & Suyati, S. (2015). *Perilaku Organisasi*. Cetakan Keempat. PT. Dunia Pustaka Jaya.
- Aristarini, L., Kirya, I. K., Yulianthini, N. N., & SE, M. M. (2014). Pengaruh pengalaman kerja, kompetensi sosial dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian pemasaran pt adira finance singaraja. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 2(1).
- Asa'ad, F. (2019). Shared decision?making (SDM) in dentistry: a concise narrative review. *Journal of Evaluation in Clinical Practice*, 25(6), 1088-1093.
- Aulia, N., Indarti, S., & Efni, Y. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Cabang Pekanbaru. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 5(2), 235-250.
- Basalamah, M. S. A., & As'ad, A. (2021). The Role of Work Motivation and Work Environment in Improving Job Satisfaction. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 94-103.
- Bili, W., Resmawan, E., & Kondorura, D. (2018). Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Laham Kabupaten Mahakam Ulu. *Ejournal Pemerintahan Integratif*, 6(3), 465-474.
- Busro, M. (2018a). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Prenada Media.
- Busro, M. (2018b). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Prenada Media.
- Cahyati. (2018). Pengaruh Penempatan Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Semarang (Doctoral dissertation, IAIN SALATIGA).

- Ulbrich, J., Deli, M., Mitrović, S., & Ulbrich, D. (2018). Job satisfaction, organizational commitment and job involvement: The mediating role of job involvement. *Frontiers in Psychology*, 9, 132.
- Darmawan, D. (2016). Peranan Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Indonesia*, 2(3), 109-118.
- Davidescu, A. A., Apostu, S.-A., Paul, A., & Casuneanu, I. (2020). Work Flexibility, Job Satisfaction, and Job Performance among Romanian Employees-Implications for Sustainable Human Resource Management. In *Sustainability* (Vol. 12, Issue 15). <https://doi.org/10.3390/su12156086>
- Emron, E., Yohny, A., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung.
- Ernur, M. M. H., Harlen, H., & Sasmita, J. (2017). Pengaruh penghargaan dan kompetensi terhadap kinerja melalui loyalitas karyawan hotel bintang lima di pekanbaru. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 9(3), 131-142.
- Ferdinand, A. (2014). *Metodologi pedoman penelitian untuk penulisan skripsi tesis dan disertasi ilmu manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Fitriani, D., Nurlaela, N., & Sudarwadi, D. (2019). Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Guru Smk Negeri 1 Manokwari. *Cakrawala Management Business Journal*, 1(1), 119-133.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Konsep, teknik, aplikasi menggunakan Smart PLS 3.0 untuk penelitian empiris*. BP Undip. Semarang.
- Gibson. (2014). *Organisasi (perilaku, struktur dan proses)*. Binarupa Aksara. Jakarta.
- Hamzah, N. (2015). Pengaruh komitmen organisasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Primatama Mulya jaya (PMJ) kabupaten pasaman barat. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 3(3), 198-206.
- Handoko, H. K., & Jennie, L. (2015). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional di Dream of Kahyangan Art Resto. *Jurnal Hospitality Dan Manajemen Jasa*, 3(1), 280-291.
- Harahap, R. (2018). Analisa kepuasan kerja karyawan di cv. rezeki medan. *Jumant*, 8(2), 97-102.
- Hasibuan, M. S. P., & Hasibuan, H. M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Herzberg, F. (2017). *Job Satisfaction*. Routledge.
- Hidayah, N., & Aisyah, M. N. (2016). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi kasus pada karyawan bagian keuangan

- dan akuntansi UNY). *Jurnal Profita: Kajian Ilmu Akuntansi*, 4(4).
- Khaerudin, R. (2018a). A., & Riyanto, M. The effect of placement and competency on performance through employee commitment in Financial Center Office Ministry of Defense Indonesia. *IOSR Journal of Business and Management*, 20(2), 54-61.
- Khaerudin, R. (2018b). A., & Riyanto. The effect of placement and competency on performance through employee commitment in Financial Center Office Ministry of Defense Indonesia. *IOSR Journal of Business and Management*, 20(2), 54-61.
- Khan, A. H., Nawaz, M. M., Aleem, M., & Hamed, W. (2012). Impact of job satisfaction on employee performance: An empirical study of autonomous Medical Institutions of Pakistan. *African Journal of Business Management*, 6(7), 2697.
- Kock, N. (2015). Using WarpPLS in e-collaboration studies: Mediating effects, control and second order variables, and algorithm choices. *International Journal of E-Collaboration (IJeC)*, 7(3), 1-13. <https://doi.org/10.4018/jec.2011070101>
- Kurnia Rahayu, S. (2014). The influence of organizational culture and organizational structure to implementation of accounting information system in public sector (survey in small taxpayers office in Bandung and Jakarta). *Majalah Ilmiah UNIKOM*.
- Liu, Y., Aunguroch, Y., & Yunibhand, J. (2016). Job satisfaction: a concept analysis study. *International Review*, 63(1), 84-91.
- Lupiyoadi, R. (2018). *Manajemen Pemasaran Jasa: Berbasis Kompetensi; Edisi 3*.
- Lussy, K. (2018). Pengaruh Penempatan dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Panca Karya Ambon Bagian Transportasi Laut. *Jurnal Maneksi*, 7(1), 26-38.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Margono, A., & Riady, G. (2017). Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur. *Jurnal Administrative Reform*, 1(2), 366-376.
- Mlfta Anggun Sari, Myrna Sofia, & Nurhasanah. (2019). Pengaruh Pemberdayaan dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor X dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Umrah*.
- Moorhead, G., & Griffin, R. W. (2014). *Organizational behavior managing people and organizations*. Dreamtech Press.
- Naliebrata, A. (2017). Analisis pengaruh penempatan pegawai berbasis kompetensi terhadap

- kinerja pegawai (Studi kasus dinas perhubungan Pemkab Bogor).
- Nasir, M. (2011). *Metode penelitian cetak ke 6*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Pascual, J. A., & Miguel-Alonso, J. (2008). Effects of job placement on scheduling performance. *Actas de Las XIX Jornadas de Paralelismo*, 393-398.
- Priyono, P., & Darma, U. B. (2016). *Buku manajemen sumber daya manusia (2)*. Surabaya: Penerbit Zifatama.
- Robbins, S., Judge, T. A., Millett, B., & Boyle, M. (2013). *Organisational behaviour*: Pearson Higher Education AU.
- Robbins, S. R., & Judge, T. A. (2019). *Organization Behavior (Perilaku Organisasi)(Edisi 16)*. Alih Bahasa: Ratna Saraswati & Febriella Sirait, Salemba Empat Jakarta.
- Runtunuwu, H. J., Lopian, J., & Dotulong, L. (2015). Pengaruh disiplin, penempatan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada badan pelayanan perizinan terpadu kota manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(3).
- Sagala, R. D. E., & Rivai, V. (2013). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Rajawali Pers, Jakarta.
- Saputra, B. Y., Hendriani, S., & Machasin, M. (2017). Pengaruh Kompetensi dan Penempatan terhadap Semangat Kerja dan Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Bengkalis. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 9(2), 1-20.
- Sholihin, M., & Ratmono, D. (2013). *SEM-PLS analysis with WarpPLS 3.0 for nonlinear relationships in social and business research*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Sinambela, L. P., & Sinambela, S. (2019). *Manajemen Kinerja Pengelolaan, Pengukuran, Dan Implikasi Kinerja*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Siregar, R. T., Sahir, S. H., Sisca, S., Candra, V., Wijaya, A., Masrul, M., Sianturi, E., Simarmata, H. M. P., Revida, E., & Purba, S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Yayasan Kita Menulis.
- Spencer, L. M., & Spencer, P. S. M. (2015). *Competence at Work models for superior performance*. John Wiley & Sons.
- Sufentri, E., Mulatsih, L. S., & Kamener, D. (2016a). Pengaruh Penempatan, Sistem Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas di Wilayah Kota Sungai Penuh. *Abstract of Undergraduate Research, Faculty of Post Graduate, Bung Hatta University*, 9(2).
- Sufentri, E., Mulatsih, L. S., & Kamener, D. (2016b). Pengaruh Penempatan, Sistem Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas di Wilayah Kota Sungai Penuh. *Abstract of Undergraduate Research, Faculty of Post Graduate, Bung Hatta University*, 9(2).
- Sugiyono. (2015). *Sugiyono, Metode Penelitian dan Pengembangan Pendekatan Kualitatif*,

- Kuantitatif, dan R&D , (Bandung: Alfabeta, 2015), 407 1. In Metode Penelitian dan Pengembangan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D.
- Teresia, K.-L., & James, K. K. (2013). The effect of placement practices on employee Performance in small service firms in the information technology sector in Kenya.
- Tumanggor, R. O. (2020). Kepuasan Kerja dan Subjective Well-Being dari Perspektif Psikologi Industri & Organisasi. Penerbit Andi.
- Wijayanto, A., Hubeis, M., Affandi, M. J., & Hermawan, A. (2014). Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi kerja Karyawan. *Manajemen IKM: Jurnal Manajemen Pengembangan Industri Kecil Menengah*, 6(2), 1-9.
- Yanti, E. D., Hendriani, S., & Maulida, Y. (2017). Pengaruh Penempatan, Perencanaan Karir, Dan Kepemimpinan Terhadap Komitmen Pegawai Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Riau. *Kurs: Jurnal Akuntansi, Kewirausahaan Dan Bisnis*, 2(1), 55-67.
- Yuniarsih Tjutju, S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Zwell, M. (2017). *Human Motivation*. New York Cambrigde University.