

## **PENGARUH KOMPETENSI PEGAWAI DAN PENEMPATAN PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS LINGKUNGAN HIDUP KABUPATEN CIANJUR**

R. Ani Sukmawati<sup>1</sup>, Ednawan Prihana<sup>2</sup>, Bambang Rusdiansah<sup>3</sup>  
anisukmawati76@gmail.com<sup>1</sup>, ednawan@gmail.com<sup>2</sup>, Rudiansahb79@gmail.com<sup>3</sup>  
Universitas Langlangbuana

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi pegawai dan penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Cianjur. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif analisis, dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner dan studi literatur. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Cianjur, yang berjumlah 417 orang, ukuran sampel yang digunakan sebanyak 81 orang, dan teknik sampling yang digunakan adalah teknik sampling acak stratifikasi proporsional (proportional stratified random sampling). Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana.

Hasil penelitian menunjukkan, bahwa: (1) Terdapat pengaruh kompetensi pegawai yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Cianjur. Kemudian besarnya pengaruh Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar 33,1%, dan sisanya 66,9% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain; (2) Terdapat pengaruh penempatan pegawai yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Cianjur. Kemudian besarnya pengaruh Penempatan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar 25,3%, dan sisanya 74,7% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain.

**Kata Kunci:** Kompetensi Pegawai, Penempatan Pegawai, Kinerja Pegawai

### **ABSTRACT**

*This study aims to identify and analyze the influence of employee competence and employee placement on employee performance at the Environmental Agency (Dinas Lingkungan Hidup) of Cianjur Regency. The research method used in this study is a descriptive analysis method with a quantitative approach. Data collection techniques include questionnaires and literature studies. The population in this study consists of all employees at the Environmental Agency of Cianjur Regency, totaling 417 individuals. The sample size used is 81 individuals, and the sampling technique employed is proportional stratified random sampling. The data analysis technique used is simple linear regression analysis.*

*The research findings indicate that: (1) There is a positive and significant influence of employee competence on employee performance at the Environmental Agency of Cianjur Regency. The magnitude of the influence of employee competence on performance is 33.1%, with the remaining 66.9% influenced by other variables or factors; (2) There is a positive and significant influence of employee placement on employee performance at the Environmental Agency of Cianjur Regency. The magnitude of the influence of employee placement on performance is 25.3%, with the remaining 74.7% influenced by other variables or factors.*

**Keywords:** *Employee Competence, Employee Placement, Employee Performance*

### **1. PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling penting bagi setiap organisasi. Karena sumber daya manusia merupakan pelaku utama dalam kegiatan manajemen, yang sangat menentukan atas pencapaian tujuan organisasi. Berdasarkan hal

tersebut, maka sangat pentinglah Sumber daya manusia dimaksud untuk diutamakan diperhatikan pengelolaannya dengan baik, baik untuk ketersediannya maupun kinerjanya.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan aset pemerintah yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh pemerintah agar dapat

memberikan kontribusi yang optimal. Pemerintah bukan hanya sebagai abdi negara saja, tetapi juga sebagai abdi masyarakat yang mengayomi dan memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan sebaik-baiknya. PNS merupakan salah satu sumber daya manusia yang dimiliki oleh pemerintah dalam menjalankan tugas-tugas pemerintahan (UU No. 25 Tahun 2009). Salah satu hal yang menjadi perhatian utama pemerintah mengenai sumber daya manusianya adalah kinerja pelayanan yang diberikan kepada masyarakat.

Kinerja pegawai merupakan salah satu unsur utama dalam menunjang pencapaian tujuan organisasi. Begitupun dijelaskan dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Bab I Pasal 1 (10): Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada organisasi/unit sesuai dengan

Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan Perilaku Kerja. Dengan demikian, setiap individu PNS dinilai kinerjanya dengan memperhitungkan realisasi yang telah dicapai dari hasil kerja yang diperoleh sebagian, sesuai, atau melebihi target atas indikator kinerja individu yang telah ditentukan.

Berdasarkan Peraturan Bupati Nomor: 70 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Cianjur. Dinas Lingkungan Hidup mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan di bidang lingkungan Hidup, Dinas Lingkungan Hidup dalam melaksanakan tugas dan kewajiban menyelenggarakan fungsi:

- 1) Perumusan kebijakan dinas di bidang perencanaan, pelaksanaan, pembinaan, evaluasi dan laporan penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah dibidang lingkungan hidup;
- 2) Pelaksanaan kebijakan urusan pemerintahan daerah dibidang lingkungan hidup;
- 3) Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan dinas sesuai dengan ketentuan dan/atau peraturan perundang undangan yang berlaku;
- 4) Pelaksanaan administrasi dinas dan pelayanan umum sesuai dengan ketentuan dan/atau peraturan perundang undangan yang berlaku;
- 5) Pelaksanaan fungsi dan yang diberikan oleh Bupati terkait tugas dan fungsinya.

Untuk mewujudkan dan menjalankan fungsi Dinas Lingkungan hidup agar berjalan optimal maka harus didukung oleh pegawai yang memenuhi syarat jabatan berdasarkan kompetensi dan pendidikan yang menunjang. Kemudian, untuk mewujudkan kinerja pegawai yang baik pada suatu organisasi tidaklah mudah.

Permasalahan kinerja pegawai dalam sebuah organisasi menjadi masalah penting dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. Pegawai adalah aset yang paling berharga dari setiap organisasi karena mereka dapat membuat atau menghancurkan reputasi organisasi dan dapat efek negatif terhadap produktivitas kerja pegawai. Kinerja pegawai merupakan blok bangunan penting dari suatu organisasi dan faktor yang meletakkan dasar untuk kinerja tinggi harus dianalisis dengan organisasi. Karena setiap organisasi tidak dapat maju oleh satu atau dua upaya individu, itu adalah upaya kolektif dari semua anggota organisasi (Abbas & Yaqoob dalam Rivai, A., 2022). Fenomena kurang optimalnya permasalahan kinerja merupakan faktor utama saat ini yang harus dijalani oleh banyak organisasi, sebagian organisasi menyadari betapa pentingnya meningkatkan kinerja pegawai dan mengetahui bagaimana menentukan keberhasilan sebuah organisasi (Tran & Thao dalam Rivai, A., 2020).

Permasalahan Kinerja Pegawai masih menjadi permasalahan serius bagi banyak Negara terutama pada sektor lembaga pemerintahan. Pada sektor pemerintahan, layanan yang responsif, memadai, sopan dan efisien kepada publik diharapkan menjadi tujuan dari setiap lembaga untuk lebih meningkatkan kinerja pegawai. Untuk mencapai tujuan ini, lembaga yang bertanggung jawab atas sumber daya manusia di pemerintah harus fokus pada peningkatan kinerja pegawai dalam melayani publik (Capadosa & Bernard dalam Rivai, A., 2020). Selain itu, sumber daya manusia berperan dalam mencapai tujuan organisasi dan sumber daya manusia juga merupakan faktor dinamis yang mampu menentukan maju atau mundurnya suatu organisasi (Masharyono & Sumiyati, 2021).

Belum optimalnya kinerja pegawai terjadi pula pada sektor pemerintahan di Indonesia. Dalam hasil survei Political and Economic Risk Consultancy (2020) menunjukkan bahwa, kualitas birokrasi di Indonesia termasuk yang terburuk bersama Vietnam dan India. Sementara itu hasil penelitian serupa juga ditunjukkan The World Competitiveness Yearbook (2020) yang

dikeluarkan oleh Institute for Management Development (IMD) yang menggolongkan indeks 2 dari 60 Negara kompetitif birokrasi Indonesia di kelompok terendah sebelum India dan Vietnam.

Sementara itu, menurut laporan Global Competitiveness Report dari World Economic Forum, menyebutkan ranking kemampuan daya saing Indonesia pada tahun 2016 berada pada peringkat 51 dan tahun 2017 kembali menurun kepada peringkat 54. Studi dari Booz-Allen dan Hamilton menemukan fakta bahwa Indonesia merupakan negara dengan tingkat good governance paling rendah diantara negara-negara tetangganya. Indeks good governance Indonesia memperoleh hasil 2,8, sangat rendah jika dibandingkan dengan Negara lain seperti Singapura 8,9; Malaysia 7,7; Thailand 4,8; dan Filipina 3,47 (Nugroho, 2021:35). Dikatakan juga dalam laporan itu bahwa Kemampuan Manajemen birokrasi menempati urutan ke-42 dari 48 negara dan kemampuan daya saing terhadap negara-negara lain menempati urutan ke-41 dari 48 negara.

Menteri Aparatur Pendayagunaan Negara (MenPan) menyatakan bahwa, lebih dari 1.998.293 orang ASN dari total 3.633.261 orang ASN di Indonesia mempunyai kinerja yang dapat dikatakan buruk. Hal senada dikatakan oleh Ombudsman Republik Indonesia 22/07/2021 mengatakan bahwa, dalam hasil surveinya 42,90 persen pelayanan di 18 Kementrian yang di survei tidak memajang standar waktu dan pelayanan yang baik. (Inovasi.lan.go.id 25/03/2021 Pukul 18.30 WIB)

Kurang optimalnya kinerja tersebut dipastikan terjadi juga di beberapa kota di provinsi Jawa Barat yang mengalami penurunan kinerja ASN dan kota yang kinerjanya belum optimal adalah Kota Bekasi. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (R. Setiawan, Sumantri, Iskandar, & Sulastiana, 2021) menyatakan bahwa, rendahnya kinerja aparatur publik pada pelayanan dikalangan internal di Kota Bekasi menunjukkan hasil yang belum optimal.

Begitu juga, permasalahan kinerja pegawai tersebut terjadi di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Cianjur. Permasalahan kinerja tersebut dipicu kurang optimalnya kompetensi yang dimiliki pegawai, dan penempatan jabatan pegawai yang tidak sesuai bersasarkan persyaratan analisis jabatan yang telah ditetapkan.

Terdapat beberapa hal yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu instansi, salah satunya kompetensi yang dimiliki. Kinerja

individu tiap pegawai dapat dilihat dari kompetensi yang dimilikinya, oleh sebab itu pemegang jabatan diharapkan memiliki kompetensi yang berhubungan dengan tugas dan tanggung jawabnya agar dapat menghasilkan kinerja yang baik dan maksimal sesuai dengan target yang diberikan pimpinan. Kompetensi pegawai adalah suatu kemampuan seorang pegawai yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan (Sutrisno, 2021:203). Dengan demikian, pegawai dituntut untuk memiliki kompetensi yang handal yang meliputi pengetahuan, keterampilan dan sikap pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Hal tersebut ditunjukkan oleh beberapa hasil penelitian terdahulu, diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Sudiantini, et al. (2023), Assa, H. et. al. (2020), Lombogia, Areros, dan Rumawas (2022), Farisi, Yusnandar, dan Nadya (2022), Kusumawardana, Rosidi, dan Halim (2023), Wahyuni dan Martini (2022), menyatakan bahwa kompetensi pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Kemudian faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah penempatan kerja pegawai. Penempatan kerja pegawai yang sesuai dengan keahliannya juga sangat berperan penting dalam mempengaruhi kinerja yang dihasilkan oleh organisasi itu sendiri, dimana penempatan kerja yang tepat dapat membuat pegawai yang bekerja tersebut dapat menikmati jabatan yang ia pegang karena sesuai dengan keahliannya tanpa adanya tekanan apapun.

Penempatan ini harus didasarkan job description dan job specification yang telah ditentukan serta berpedoman kepada the right man in the right place and the right man behind the right job. Akan tetapi, berdasarkan hasil pengamatan awal, dalam penempatan pegawai belum sesuai dengan kompetensi yang dimiliki masing masing pegawai sehingga dalam pelaksanaan tugas masing-masing pegawai mengalami keterlambatan tidak sesuai dengan target yang telah ditentukan, seperti dalam hal membuat laporan hasil pelaksanaan tugas dari masing masing bidang sering mengalami keterlambatan.

## 2. METODE PENELITIAN

Metode deskriptif analisis, dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data

menggunakan kuisisioner dan studi literatur. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Cianjur, yang berjumlah 417 orang, ukuran sampel yang digunakan sebanyak 81 orang, dan teknik sampling yang digunakan adalah teknik sampling acak stratifikasi proporsional (*proportional stratified random sampling*). Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Peraturan Bupati No. 70 Tahun 2021 tentang Kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi, serta Tata Kerja Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Cianjur Dinas Lingkungan Hidup melaksanakan tugas pokok penyusunan dan pelaksanaan kebijakan urusan pemerintah daerah di bidang pengelolaan Urusan Lingkungan Hidup dan Pengelolaan Persampahan.

#### 1) Kedudukan

- a) Dinas Lingkungan Hidup merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan bidang Lingkungan hidup.
- b) Dinas Lingkungan Hidup dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan dibawah dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

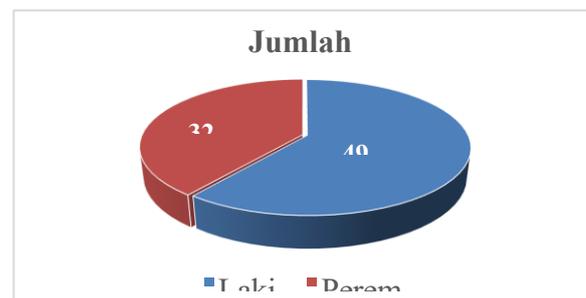
#### 2) Tugas dan Fungsi

- a) Dinas Lingkungan Hidup mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan di bidang lingkungan hidup,
- b) Dinas Lingkungan Hidup dalam melaksanakan tugas dan kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1), menyelenggarakan fungsi:
  - a. Perumusan kebijakan teknis dinas dibidang perencanaan, pelaksanaan, pembinaan, evaluasi dan laporan penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah bidang lingkungan hidup;
  - b. Pelaksanaan kebijakan urusan pemerintahan daerah bidang lingkungan hidup;
  - c. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan dinas sesuai dengan ketentuan dan/atau peraturan perundang undangan yang berlaku;
  - d. Pelaksanaan administrasi dinas dan pelayanan umum sesuai dengan

- ketentuan dan/atau peraturan perundang undangan yang berlaku;
- e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya

#### 3) Deskripsi Responden

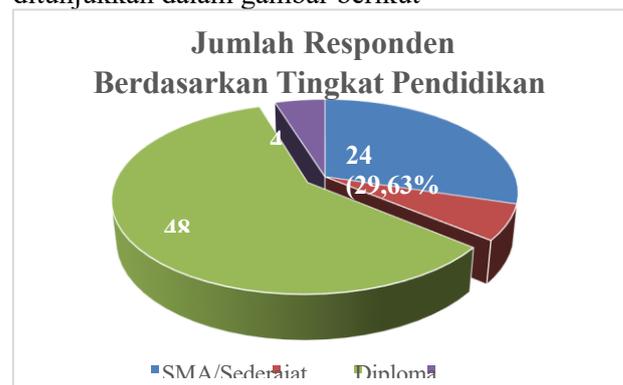
Berdasarkan hasil pengumpulan data yang dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada responden diperoleh data deskripsi responden berdasarkan “Jenis Kelamin” dapat ditunjukkan dalam gambar sebagai berikut:



Gambar 1. Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin (Sumber: Kuesioner)

Responden berjenis kelamin Laki-laki lebih banyak dari Perempuan. Responden dari jenis kelamin Laki-laki sebanyak 49 orang (60,49%). Kemudian responden dari jenis kelamin Perempuan sebanyak 32 orang (39,51%). Perbedaan banyaknya responden berdasarkan jenis kelamin tidak mempengaruhi dalam memberikan penilaian atas kuesioner penelitian.

Selanjutnya deskripsi responden berdasarkan “Tingkat Pendidikan” dapat ditunjukkan dalam gambar berikut

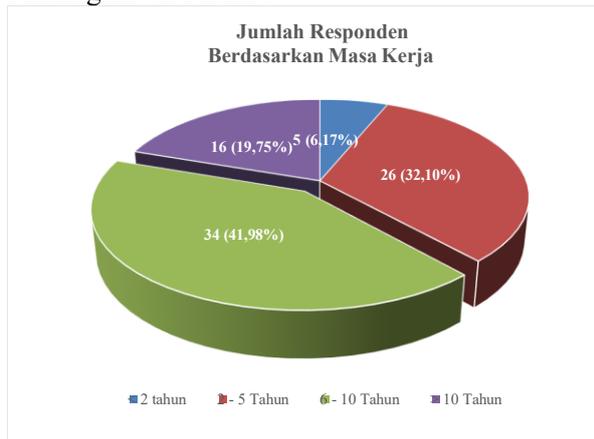


Gambar 2. Jumlah Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan (Sumber: Kuesioner)

Responden terbanyak adalah responden yang berpendidikan Sarjana yaitu sebanyak 48 orang (59,26%), kemudian diikuti oleh responden terbanyak kedua, yaitu responden yang berpendidikan SMA/Sederajat, yaitu sebanyak 24

orang 29,63%), selanjutnya responden yang berpendidikan Diploma, yaitu sebanyak 5 orang (6,17%), dan terakhir responden yang berpendidikan Magister, yaitu sebanyak 4 orang (4,94%). Berdasarkan data tersebut, bahwa responden memiliki tingkat pendidikan yang baik untuk dapat memberikan respon atas penilaian kuesionernya.

Selanjutnya deskripsi responden berdasarkan “Masa Kerja” dapat ditunjukkan dalam gambar berikut:



Gambar 3. Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja  
 (Sumber: Kuesioner)

Responden terbanyak adalah responden yang memiliki Masa Kerja 6-10 tahun, yaitu sebanyak 34 orang (41,98%), kemudian diikuti oleh responden terbanyak kedua, yaitu responden yang memiliki Masa Kerja 2-5 tahun, yaitu sebanyak 26 orang (32,10%), selanjutnya responden yang memiliki Masa Kerja > 10 tahun, yaitu sebanyak 16 orang (19,75%), dan terakhir responden yang memiliki Masa Kerja < 2 tahun, yaitu sebanyak 5 orang (6,17%). Berdasarkan data tersebut, bahwa responden telah memiliki rata-rata Masa Kerja yang cukup lama, hal ini menunjukkan bahwa responden akan dapat memberikan respon yang baik atas penilaian kuesioner

4) Deskripsi Hasil Penelitian

Berdasarkan masalah yang diajukan dalam penelitian ini dan banyaknya variabel yang diteliti, maka deskripsi data disajikan atas 3 (tiga) variabel, yaitu: Kompetensi Pegawai (X<sub>1</sub>), Penempatan Pegawai (X<sub>2</sub>), dan Kinerja Pegawai (Y). Hasil perhitungan statistik deskriptif masing-masing variabel secara lengkap dapat dilihat pada Lampiran 4. Hasil analisis statistik deskriptif tersebut sebagai berikut

a) Kompetensi Pegawai (X<sub>1</sub>)

Berdasarkan hasil pengolahan data statistik dengan menggunakan program aplikasi IBM SPSS Statistics 27.0 pada Lampiran 4 menunjukkan, bahwa rentangan skor variabel Kompetensi Pegawai (X<sub>1</sub>) berada pada nilai minimum 20 sampai dengan maksimum 30 dengan skor rata-rata (mean) sebesar 25,26, sehingga skor rata-rata perbutir pernyataan dari 6 butir pernyataan adalah sebesar 4,21. Berdasarkan tabel Interval Range nilai rata-rata skor 4,21 tersebut masuk kedalam interval 3,50 – 4,29 (lihat Tabel 3.5) dengan kategori “Baik”.

b) Penempatan Pegawai (X<sub>2</sub>)

Berdasarkan hasil pengolahan data statistik dengan menggunakan program aplikasi IBM SPSS Statistics 27.0 pada Lampiran 4. menunjukkan, bahwa rentangan skor variabel Penempatan Pegawai (X<sub>2</sub>) berada pada nilai minimum 16 sampai dengan maksimum 25 dengan skor rata-rata (mean) sebesar 19,47, sehingga skor rata-rata perbutir pernyataan dari 5 butir pernyataan adalah sebesar 3,89. Berdasarkan tabel Interval Range nilai rata-rata skor 3,89 tersebut masuk kedalam interval 3,50 – 4,29 (lihat Tabel 3.5) dengan kategori “Baik”

c) Kinerja Pegawai (Y).

Berdasarkan hasil pengolahan data statistik dengan menggunakan program aplikasi IBM SPSS Statistics 27.0 pada Lampiran 4.3 menunjukkan bahwa rentangan skor variabel Kinerja Pegawai (Y) berada pada nilai minimum 36 sampai dengan maksimum 60 dengan skor rata-rata (mean) sebesar 49,91, sehingga skor rata-rata perbutir pernyataan dari 12 butir pernyataan adalah sebesar 4,16. Berdasarkan tabel Interval Range nilai rata-rata skor 4,16 tersebut masuk kedalam interval 3,50 – 4,29 (lihat Tabel 3.5) dengan kategori “Baik”.

5) Uji Validitas Instrumen

Berdasarkan hasil uji validitas untuk variabel Kompetensi Pegawai (X<sub>1</sub>) pada dapat ditunjukkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi Pegawai (X<sub>1</sub>)

No.	r Hitung	r Kritis	Keterangan
1	0,378	0,30	Valid
2	0,711	0,30	Valid
3	0,711	0,30	Valid
4	0,637	0,30	Valid
5	0,487	0,30	Valid
6	0,690	0,30	Valid

Sumber: Hasil Analisis Data

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan, bahwa seluruh item, yaitu sebanyak 6 item pernyataan instrumen dari variabel Kompetensi Pegawai ( $X_1$ ) disimpulkan valid karena semua nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  kritis atau nilai  $r$  hitung  $>$  0,30.

Selanjutnya berdasarkan hasil uji validitas untuk variabel Penempatan Pegawai ( $X_2$ ) dapat ditunjukkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Penempatan Pegawai ( $X_2$ )

No.	r Hitung	r Kritis	Keterangan
1	0,726	0,30	Valid
2	0,689	0,30	Valid
3	0,613	0,30	Valid
4	0,543	0,30	Valid
5	0,450	0,30	Valid

Sumber: Hasil Analisis Data

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan, bahwa seluruh item, yaitu sebanyak 5 item pernyataan instrumen dari variabel Penempatan Pegawai ( $X_2$ ) disimpulkan valid karena semua nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  kritis atau nilai  $r$  hitung  $>$  0,30.

Terakhir, berdasarkan hasil uji validitas Kinerja Pegawai ( $Y$ ) dapat ditunjukkan dalam tabel pada halaman sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai ( $Y$ )

No.	r Hitung	r Kritis	Keterangan
1	0,475	0,30	Valid
2	0,708	0,30	Valid
3	0,688	0,30	Valid
4	0,737	0,30	Valid
5	0,655	0,30	Valid
6	0,665	0,30	Valid
7	0,708	0,30	Valid
8	0,688	0,30	Valid
9	0,737	0,30	Valid
10	0,655	0,30	Valid
11	0,665	0,30	Valid
12	0,708	0,30	Valid

Sumber: Hasil Analisis Data

Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan, bahwa seluruh item, yaitu sebanyak 12 item pernyataan instrumen dari variabel Kinerja Pegawai ( $Y$ ) disimpulkan valid karena semua nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  kritis atau nilai  $r$  hitung  $>$  0,30.

#### 6) Uji Reliabilitas Instrumen

Berdasarkan hasil uji reliabilitas untuk ketiga variabel penelitian pada Lampiran 3 dapat ditunjukkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Ketiga Variabel Penelitian

No.	Variabel Penelitian	Crobach's Alpha	Hasil Uji Reliabilitas
1	Kompetensi Pegawai ( $X_1$ )	0,764	Reliabel
2	Penempatan Pegawai ( $X_2$ )	0,813	Reliabel

3	Kinerja Pegawai ( $Y$ )	0,922	Reliabel
---	-------------------------	-------	----------

Sumber: Hasil Analisis Data

Berdasarkan Tabel 4 menunjukkan, bahwa nilai Cronbach's Alpha ketiga variabel penelitian menunjukkan lebih besar dari 0,60, dengan demikian seluruh pernyataan dari ketiga variabel penelitian tersebut dinyatakan reliabel

#### 7) Uji Normalitas

Berikut ini adalah hasil uji normalitas yang ditunjukkan dari tabel sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas Variabel Penelitian One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		81
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.69880835
Most Extreme Differences	Absolute	.085
	Positive	.046
	Negative	-.085
Test Statistic		.085
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.200 <sup>d</sup>

Sumber: Hasil Analisis Data

Berdasarkan hasil Uji Normalitas dalam Tabel 4.5 menunjukkan, bahwa nilai Asymp. Sig  $>$  0.05 atau 0,200  $>$  0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel adalah mengikuti pola distribusi Normal.

Berdasarkan hasil penelitian melalui pengujian hipotesis, akan dibahas sebagai berikut:

#### a. Pengaruh Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan, bahwa: Terdapat pengaruh kompetensi pegawai yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Cianjur.

Temuan penelitian tersebut dapat ditunjukkan dari hasil analisis regresi linear sederhana antara Kompetensi Pegawai ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) dapat dilihat pada Tabel 4.10, dimana diketahui bahwa nilai koefisien regresi  $b$  yang diperoleh adalah 1,225 menunjukkan nilai yang positif, dan nilai  $a$  (constant) adalah 18,970. Dengan demikian pola hubungan antara kedua variabel ini dinyatakan oleh persamaan regresi  $\hat{Y} = 18,970 + 1,225 X_1$ .

Berdasarkan teori menunjukkan model persamaan ini memberikan informasi, bahwa setiap perubahan satu unit skor Kompetensi Pegawai ( $X_1$ ) akan dapat menjelaskan terjadinya perubahan skor Kinerja Pegawai ( $Y$ ) sebesar 1,225 pada konstanta 18,970.

Kemudian berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  ( $6,258 > 1,991$ ) atau nilai  $\text{Sig} < \text{taraf signifikan}$   $\alpha = 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ). Jadi dari hasil analisis tersebut dilihat dari koefisien regresi linear sederhana dan hasil uji  $t$  menunjukkan bahwa:

Terdapat pengaruh kompetensi pegawai yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Cianjur. Kemudian besarnya pengaruh Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar 33,1%, dan sisanya 66,9% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain.

Hasil penelitian tersebut juga membuktikan, bahwa apa yang dikemukakan oleh para ahli sebelumnya, sebagaimana dikemukakan oleh Wibowo (2018:324) bahwa “kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, seorang pegawai yang memiliki kompetensi, yaitu pegawai yang memiliki keterampilan, pengetahuan, dan didukung oleh sikap kerja yang sesuai dengan tuntutan kerja, maka pegawai tersebut akan dapat meningkatkan kinerjanya dengan baik. Spencer dan Spencer (dalam Sedarmayanti, 2019:20) menambahkan, bahwa kompetensi adalah 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, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau situasi tertentu.

Hasil temuan penelitian tersebut juga, sejalan dengan beberapa hasil penelitian terdahulu diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Sudiantini, et al. (2023), Assa, H. et. al. (2020), Lombogia, Areros, dan Rumawas (2022), Farisi, Yusnandar, dan Nadya (2022), Kusumawardana, Rosidi, dan Halim (2023), Wahyuni dan Martini (2022), menyatakan bahwa kompetensi pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dengan demikian, bahwa kompetensi pegawai merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Oleh karenanya, peningkatan kompetensi

pegawai merupakan suatu upaya yang harus dilakukan baik oleh pegawai itu sendiri maupun oleh pimpinan instansi pemerintah dalam rangka untuk meningkatkan kinerja pegawai pada instansi pemerintah tersebut.

b. Pengaruh Penempatan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai

Pengujian hipotesis kedua menunjukkan, bahwa “Terdapat pengaruh penempatan pegawai yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Cianjur”.

Hasil temuan di atas dapat dikemukakan, bahwa hasil analisis regresi sederhana antara Penempatan Pegawai ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) dapat dilihat pada pada Tabel 4.11, dimana diketahui bahwa nilai koefisien regresi  $b$  yang diperoleh adalah 1,093 dan nilai  $a$  (constant) adalah 28,633. Dengan demikian pola hubungan antara kedua variabel ini dinyatakan oleh persamaan regresi  $\hat{Y} = 28,633 + 1,093 X_2$ .

Berdasarkan teori menunjukkan model persamaan ini memberikan informasi, bahwa setiap perubahan satu unit skor Penempatan Pegawai ( $X_2$ ) akan dapat menjelaskan terjadinya perubahan skor Kinerja Pegawai ( $Y$ ) sebesar 1,093 pada konstanta 28,633. Kemudian berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  ( $5,166 > 1,991$ ) atau nilai  $\text{Sig} < \text{taraf signifikan}$   $\alpha = 0,05$  ( $0,003 < 0,05$ ). Jadi dari hasil analisis tersebut dilihat dari koefisien regresi linear sederhana dan hasil uji  $t$  menunjukkan bahwa: Terdapat pengaruh penempatan pegawai yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Cianjur. Kemudian besarnya pengaruh Penempatan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar 25,3%, dan sisanya 74,7% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain.

Hasil penelitian tersebut juga membuktikan, bahwa apa yang dikemukakan oleh ahli sebelumnya, sebagaimana dikemukakan oleh Mathis dan Jackson (2020 :102) bahwa penempatan kerja adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang pegawai cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kuantitas dan kualitas pekerjaan. Sedangkan pegawai yang mampu bekerja sesuai dengan kuantitas dan kualitas yang telah ditetapkan adalah pegawai yang memiliki kinerja yang baik. Dengan demikian,

penempatan kerja pegawai yang sesuai memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hasil temuan penelitian tersebut juga, sejalan dengan beberapa hasil penelitian terdahulu, diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Sudiantini, et al. (2023), Assa, H. et. al. (2020), Lombogia, Areros, dan Rumawas (2022), Farisi, Yusnandar, dan Nadya (2022), Kusumawardana, Rosidi, dan Halim (2023), Wahyuni dan Martini (2022), menyatakan bahwa penempatan kerja pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, bahwa penempatan pegawai merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Oleh karenanya, penempatan pegawai merupakan suatu upaya pihak pimpinan yang harus dilakukan sebaik mungkin agar penempatan pegawai sesuai dengan kemampuan, kecakapan, dan keahlian dari pegawai yang bersangkutan (Hartatik, 2020:74).

#### 4. SIMPULAN DAN SARAN

##### Simpulan

Ada dua kesimpulan yang dapat dikemukakan dari hasil penelitian ini, sebagai berikut:

- 1) Terdapat pengaruh kompetensi pegawai yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Cianjur. Kemudian besarnya pengaruh Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar 33,1%, dan sisanya 66,9% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain.
- 2) Terdapat pengaruh penempatan pegawai yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Cianjur. Kemudian besarnya pengaruh Penempatan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar 25,3%, dan sisanya 74,7% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain.

##### Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, maka diajukan beberapa saran dalam rangka untuk meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Cianjur. Adapun saran-saran yang dapat dikemukakan adalah sebagai berikut.:

- 1) Disarankan kepada Kepala Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Cianjur, agar dapat

meningkatkan kompetensi pegawainya, khususnya perihal “pengetahuan kerja pegawai” melalui peningkatan pendidikan baik formal maupun non formal, kemudian juga melalui pembinaan yang intensif dari unsur pimpinan. Perihal ini diperoleh berdasarkan penilaian responden, bahwa indikator tersebut memiliki nilai terendah dibandingkan dengan indikator-indikator lainnya dalam dimensi “pengetahuan (knowledge)”.

- 2) Disarankan kepada Kepala Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Cianjur, agar dapat mengevaluasi dalam hal penempatan kerja pegawai, khususnya perihal “pengetahuan kerja pegawai” melalui monitoring, evaluasi kerja, dan penilaian kerja pegawai. Perihal ini diperoleh berdasarkan penilaian responden, bahwa indikator tersebut memiliki nilai terendah dibandingkan dengan indikator-indikator lainnya dalam dimensi “kemampuan”.
- 3) Disarankan kepada Kepala Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Cianjur, agar dapat meningkatkan kinerja pegawainya, perihal “kerapihan dalam bekerja” melalui monitoring dan evaluasi kerja. Perihal ini diperoleh berdasarkan penilaian responden, bahwa indikator tersebut memiliki nilai terendah dibandingkan dengan indikator-indikator lainnya dalam dimensi “kualitas kerja”

#### DAFTAR PUSTAKA

##### Buku

- Abidin, Said Zainal. 2021. Kebijakan Publik. Jakarta: Salemba Humanika Abdi, Usman Rianse. 2020. Metodologi Penelitian Sosial dan Ekonomi, Bandung: Alfabeta.
- Afandi. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Yogyakarta: Nusa Media.
- Anselm Strauss, Juliet Corbin. 2021. Dasar-dasar Penelitian Kualitatif, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Gaffar, A. 2021. Politik Indonesia: Transisi Menuju Demokrasi. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Ghozali, Imam. 2020. Desain Penelitian Kuantitatif & Kualitatif Untuk Akuntansi, Bisnis, dan Ilmu Sosial Lainnya. Semarang: Yogi Pratama.

- Ghozali, Imam. 2020. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasan, Iqbal. 2019. Analisis Data Penelitian Dengan Statistik. Jakarta: Bumi Aksara
- Haudi. 2021. Pengantar Ilmu Pemerintahan. Solok: Insan Cendekia Mandiri. Hartatik, P. I. 2020. Buku Praktis Mengembangkan SDM. Yogyakarta: Suka
- Hasibuan, M. 2022. Manajemen Sumberdaya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ismail, Fajri. 2020. Statistika untuk Penelitian Pendidikan dan Ilmu-ilmu Sosial, Jakarta: Prenadamedia Group
- Kasmir. 2022. Manajemen Sumber Daya Manusia. Depok: Rajawali Pers.
- Labolo, M. 2022. Dialektika Ilmu Pemerintahan, Bogor: Ghalia Indonesia Mangkunegara, A.A.A.P. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Salemba Empat.
- Masram. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Sidoarjo: Zifatama Mathis, R. L., and Jackson, J. H. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Pramono, J. 2020. Implementasi dan Evaluasi Kebijakan Publik. Surakarta: Unisri Press.
- Saebani, B.A. dan Sutisna, Y. 2022. Metode Penelitian Pengantar. Bandung: Pustaka Setia
- Sedarmayanti. 2020. Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negri Sipil. Edisi Revisi. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. 2020. Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2022. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Bandung: PT. Refika Adhitama.
- Sekaran, Uma dan Bougie, Roger. 2020. Metode Penelitian. Jakarta: Salemba Empat.
- Setiawan, G. 2022. Implementasi Dalam Birokrasi Pembangunan. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Sudarmanto. 2021. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sudjana. 2020. Metoda Statistika. Bandung: Tarsito
- Sugiyono. 2022. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2022. Statistika Untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta. Suharsaputra, Uhar. 2021. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan. Bandung: Refika Aditama.
- Sujarweni, V.W. 2020. Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sukmalana, Soelaiman. 2021. Metode dan Tehnik Penulisan Karya Ilmiah (Tesis dan Disertasi). Jakarta: Universitas Suryadharma.
- Sunyoto, D. 2021. Dasar-Dasar Manajemen Pemasaran (Konsep, Strategi, dan Kasus). Yogyakarta: CAPS
- Sutrisno. E. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan Kedua. Jakarta: Kencana Prenada Group.
- Syafie, I. K. 2021. Manajemen Pemerintahan. Jakarta: PT PERCA.
- Tarjono. 2022. Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Contoh Analisis SPSS dan Penggunaan Mendeley. Edisi Revisi. Sukabumi: Budhi Mulia Publishing.
- Wahab, A.S. 2021. Analisis Kebijakan: dari Formulasi ke Implementasi Kebijakan Negara. Jakarta: Bumi Aksara
- Wibowo. 2021. Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Pres
- Yulianto, B. 2020. Prilaku Penggunaan APD Sebagai Alternatif Meningkatkan Kinerja Karyawan yang Terpapar Bisnis Intensitas Tinggi. Surabaya: Scopindo Media Pustaka
- Jurnal**
- Abbas, Qaisar & Sara, Yaqoob. 2022. Effect Leadership Development on Employee Performance in Pakistan. Pakistan Economic and Social Review. Vol. 47 (2), 269-292.
- Assa, H. et. al. 2020. Pengaruh Kompetensi dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja PNS Kementerian PUPR pada Divisi Sekretariat Direktorat Jenderal SDA. Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Perbankan, Vol 6(1): 24-30.
- Farisi, Yusnandar, dan Nadya. 2022. Peranan Kinerja Pegawai: Kompetensi, Penempatan Kerja Dan Disiplin Kerja. Jurnal Salman

- (Sosial dan Manajemen), Vol. 2 (1), 121-133.
- Kusumawardana, Rosidi, dan Halim. 2023. Pengaruh Kompetensi dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Probolinggo. *Jurnal Al-Idarah*, Vol. 4 (1), 88- 100
- Lombogia, Areros, dan Rumawas. 2022. Pengaruh Penempatan dan Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Manado. *Jurnal Productivity*, Vol. 3 (5): 476-481.
- Masharyono, M., & Sumiyati, S. 2021. Analisis Kinerja Pegawai Dilihat Dari Gender. *Journal of Business Management Education*, Vol. 6 (1), 6-10
- Rivai, A. 2020. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 213–223.
- Rusvitawati, Devi, Tinik Sugiati, dan Maya Sari Dewi. 2021. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Sari Mulia Banjarmasin. *JWM (Jurnal Wawasan Manajemen)*, Vol. 7(1):1-9.
- Setiawan, R., Sumantri, S., Iskandar, Tb. Z., & Sulastiana, M. 2021. pengaruh kepemimpinan pelayan dan iklim organisasi terhadap kinerja pelayanan publik pegawai negeri sipil pada pemerintah kota bekasi. *Indonesian Journal of Applied Sciences*, 5(3)
- Sudiantini, et al. 2023. Pengaruh Kompetensi dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*, Vol.1 (2): 199-211.
- Sutrisno dan Saifuddin Zuhri. 2021. “PKM Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Pelatihan Penulisan Artikel Ilmiah Penelitian Tindakan Kelas.” *Journal of Dedicators Community*. Vol. 3(1):53–61.
- Triastuti, D. A. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management Review*, Vol. 2(2), 203-212.
- Wahyuni dan Martini. 2022. Pengaruh Kompetensi dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karawang. *Jurnal Ilmiah Keperawatan Gigi (JIKG)*, Vol. 3 (2), 425-433.
- Peraturan Perundang-undangan**
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil
- Peraturan Bupati Nomor: 70 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Cianjur