

PENGARUH PENDIDIKAN, PENEMPATAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BIRO PENGADAAN BARANG DAN JASA SEKRETARIAT DAERAH PROVINSI SULAWESI BARAT

Reski Anita^{*1}, Andi Djalante², Azlan Azhari³

^{*1}Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: ^{*1}ekhy.804@gmail.com, ²andidjalante1960@gmail.com, ³azlanazhari77@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis Pengaruh Pendidikan, Penempatan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat.

Jenis penelitian ini ialah penelitian kuantitatif yang datanya dianalisis berdasarkan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini sebesar 72 orang responden yang merupakan pegawai Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat, sedangkan sampel ditentukan berdasarkan penentuan teknik sampel jenuh. Alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dan dokumentasi. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda untuk memprediksi kinerja pegawai melalui variabel pendidikan, penempatan, dan motivasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) pendidikan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai, (2) penempatan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai, (3) motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai, (4) pendidikan, penempatan, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai, (5) Variabel Penempatan yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap Kinerja Pegawai di Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat (X2).

Kata Kunci : Pendidikan, Penempatan, Motivasi, dan Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the influence of Education, Placement, and Motivation on Employee Performance at the Bureau of Procurement of Goods and Services of the Regional Secretariat of West Sulawesi Province.

This type of research is quantitative research in which the data is analyzed based on quantitative approach. The population in this study amounted to 72 respondents who were employees of the Bureau of Procurement of Goods and Services of the Regional Secretariat of West Sulawesi Province, while the sample was determined based on the determination of the saturated sample technique. The analytical tool used in this research is a questionnaire. This study uses multiple linear regression analysis to predict employee performance through the variables of education, placement, and motivation.

The results of this study indicate that (1) education have a positive and significant partial effect on employee performance, (2) placement have a positive and significant partial effect on employee performance, (3) motivation have a positive and significant partial effect on employee performance, (4) education, placement, and motivation have a positive and significant simultaneous effect on employee performance, (5) Variables that have a significant influence the most dominant on Employee Performance in the Bureau of Procurement of Goods and Services of the Secretariat of West Sulawesi Province, namely Placement (X2).

Keywords: Education, Placement, Motivation, and Employee Performance.

PENDAHULUAN

Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat yang merupakan unit kerja yang memiliki peran penting dalam melakukan pengadaan barang dan jasa di instansi pemerintah. Kinerja pegawai di dalam unit ini sangat penting untuk menjamin efektivitas dan efisiensi dalam pelaksanaan pengadaan barang dan jasa. Dalam konteks Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat, terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai di Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat, yaitu pendidikan, penempatan, dan motivasi. Pendidikan pegawai di Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat bervariasi, mulai dari pendidikan formal hingga non-formal. Penempatan pegawai di Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat juga dapat mempengaruhi kinerja mereka, terutama jika penempatan tersebut tidak sesuai dengan kompetensi dan keahlian yang dimiliki oleh pegawai. Motivasi juga merupakan faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja pegawai.

Berdasarkan kondisi dilapangan saat ini masih tergambar sejumlah masalah dalam pelaksanaan program kegiatan dan sub kegiatan di Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat, adanya beberapa masalah yang mempengaruhi kinerja pegawai di Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat. Masalah-masalah tersebut antara lain: Kurangnya personil pelaksana di Biro Pengadaan Barang dan Jasa: Kurangnya jumlah pegawai yang melakukan tugas-tugas pelaksanaan pengadaan barang dan jasa dapat menyebabkan keterlambatan atau bahkan kegagalan dalam pelaksanaan tugas-tugas tersebut. Tugas yang semestinya ditangani oleh beberapa orang harus ditangani oleh pegawai yang lebih sedikit, yang dapat mengganggu efisiensi dan efektivitas operasional biro tersebut.

Ketidaksesuaian jumlah personil Jabatan Fungsional Pengadaan Barang dan Jasa (JF PPBJ) dengan jumlah formasi yang tersedia: Ketidakeimbangan jumlah pegawai JF PPBJ dengan jumlah formasi yang tersedia dapat menyebabkan beban kerja yang tidak seimbang antara pegawai yang ada. Beban kerja yang berlebihan pada beberapa pegawai dapat mengganggu efisiensi dan efektivitas operasional biro. Tidak maksimalnya keikutsertaan dalam pelatihan/pendidikan pengembangan kompetensi SDM dikarenakan keterbatasan anggaran: Keterbatasan anggaran dapat menghambat pegawai untuk mengikuti pelatihan atau pendidikan yang dapat meningkatkan kompetensi mereka. Hal ini dapat berdampak negatif pada peningkatan kualitas kinerja pegawai dalam pelaksanaan pengadaan barang dan jasa. Kurangnya respon Perangkat Daerah dalam penginputan Rencana Umum Pengadaan (RUP): Ketidakresponsifan Perangkat Daerah dalam menginput RUP dapat mengganggu efisiensi pelaksanaan pengadaan barang dan jasa. Informasi tentang kebutuhan barang dan jasa yang tidak terkumpul dengan baik dapat mempengaruhi kualitas dan kecepatan dalam pelaksanaan pengadaan.

Kurangnya personil pelaksana di Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat dapat menyebabkan keterlambatan atau bahkan kegagalan dalam pelaksanaan pengadaan barang dan jasa, karena tugas-tugas yang semestinya dilakukan oleh beberapa orang harus ditangani oleh sejumlah pegawai yang lebih sedikit. Selain itu, hal ini dapat mengganggu efisiensi dan efektivitas operasional Biro Pengadaan Barang dan Jasa Provinsi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat. Ketidaksesuaian jumlah personil JF PPBJ dengan jumlah formasi yang tersedia dapat menyebabkan ketidakseimbangan beban kerja antara pegawai yang ada, karena beberapa

pegawai harus menangani tugas-tugas yang semestinya ditangani oleh pegawai yang lebih banyak. Hal ini dapat mengganggu efisiensi dan efektivitas operasional Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat. Tidak maksimalnya keikutsertaan dalam pelatihan atau pendidikan pengembangan kompetensi SDM dikarenakan keterbatasan anggaran dapat menyebabkan kurangnya peningkatan kompetensi pegawai, sehingga kinerja mereka dalam pelaksanaan pengadaan barang dan jasa tidak optimal. Hal ini dapat berdampak negatif pada efisiensi dan efektivitas operasional Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat.

Selanjutnya, kurangnya respon Perangkat Daerah dalam penginputan Rencana Umum Pengadaan (RUP) dapat mengganggu efisiensi pelaksanaan pengadaan barang dan jasa, karena informasi tentang kebutuhan barang dan jasa tidak terkumpul dengan baik. Hal ini dapat mempengaruhi kualitas dan kecepatan dalam pelaksanaan pengadaan barang dan jasa. Pengajuan Dokumen Rencana Pemilihan Penyedia (DRPP) yang tidak mengikuti jadwal perencanaan dapat menyebabkan keterlambatan dalam pelaksanaan pengadaan barang dan jasa, yang pada akhirnya dapat mengganggu efektivitas dan efisiensi operasional Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat. Keterbatasan sarana dan prasarana kantor, seperti keterbatasan ruangan kerja, peralatan, dan fasilitas pendukung lainnya, dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam pelaksanaan pengadaan barang dan jasa. Hal ini dapat mengganggu efisiensi dan efektivitas operasional Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat.

Fenomena-fenomena ini menunjukkan bahwa pendidikan, penempatan, dan motivasi pegawai memegang peranan penting dalam menciptakan kinerja yang baik di Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat. Pendidikan yang lebih tinggi dapat memberikan keuntungan bagi pegawai, namun terdapat keterbatasan aksesibilitas. Pendidikan memegang peranan penting dalam optimalisasi kinerja pegawai di Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat. Pendidikan pegawai yang lebih tinggi dapat memberikan keuntungan bagi pegawai, karena mereka mungkin memiliki pengetahuan dan keterampilan yang lebih baik dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Namun, pendidikan formal tidak selalu menjadi penentu kualitas kinerja pegawai.

Berdasarkan pada kondisi lapangan tentang dominasi pendidikan S1 dalam pegawai di Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat serta kurangnya jumlah pegawai yang memiliki pendidikan S2 dan S3, dapat disebabkan oleh beberapa faktor, salah satu faktor yang memengaruhi rendahnya jumlah pegawai dengan pendidikan S2 dan S3 adalah keterbatasan aksesibilitas pendidikan yang memadai di wilayah tersebut. Wilayah yang terletak di pelosok atau jauh dari pusat kota mungkin memiliki keterbatasan aksesibilitas terhadap program studi S2 dan S3 yang tersedia. Hal ini dapat menjadi hambatan bagi pegawai yang ingin melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.

Hal yang sama dari fenomena diatas sesungguhnya peranan pendidikan memang berpengaruh dalam mencapai kinerja yang optimal bagi organisasi, seperti temuan dari penelitian Hartati et al., (2021) "Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai dalam Melayani Masyarakat". Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan survei lapangan. 40 orang secara sukarela sebagai responden dengan tingkat respon 80%. Hasil uji regresi yang diperoleh adalah pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 38%. Dalam penelitian ini juga digunakan beberapa

variabel pemoderasi seperti pangkat atau jabatan pegawai, masa kerja, dan pengalaman pelatihan sehingga mempengaruhi hasil yang diperoleh, kualitas hasil kinerja juga menjadi sangat penting untuk meningkatkan nilai organisasi (Hidayat, M.,2022).

Selain dari pendidikan seperti dimaksud diatas, pentingnya juga untuk mendapat perhatian pada suatu organisasi yaitu masalah penempatan pegawai. Secara teoretis, penempatan pegawai dapat dijelaskan oleh teori *profile matching*. Teori *profile matching* atau penempatan yang tepat menyatakan bahwa untuk memperoleh kinerja yang optimal, perlu dilakukan penempatan pegawai yang tepat pada posisi yang sesuai dengan kemampuan dan keahlian mereka.

Dalam hal ini, penempatan pegawai pada Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat yang sesuai dengan kompetensi dan keahlian mereka dapat meningkatkan kinerja pegawai. Khususnya pada Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekeretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat terdapat fenomena dalam penempatan pegawai, diantaranya penempatan yang tidak sesuai dengan jurusan pendidikan. Faktor yang mempengaruhi fenomena ini adalah keterbatasan jumlah pegawai yg tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan terhadap bidang pekerjaan yang dihadapinya. Faktor lain yang juga menjadikan masalah pada penempatan pegawai seperti pengalaman kerja yang kurang memadai di berbagai bidang pekerjaan yang di butuhkan pada Biro Pengadaan barang dan Jasa Sekertariat Provinsi Sulawesi Barat.

Selain dari pendidikan dan penempatan pegawai, motivasi juga merupakan faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja pegawai di Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekertariat Daearah Provinsi Sulawesi Barat. Motivasi dapat mempengaruhi perilaku dan kinerja pegawai dalam melakukan tugas-tugas mereka. Pegawai yang termotivasi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan pegawai yang kurang termotivasi. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi motivasi pegawai di Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekertariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat dan bagaimana cara meningkatkan motivasi tersebut untuk meningkatkan kinerja pegawai di Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Sulawesi Barat.

Motivasi pegawai juga merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi dapat memengaruhi perilaku dan sikap pegawai dalam menjalankan tugasnya. Pegawai yang termotivasi cenderung lebih produktif, kreatif, dan inovatif dalam bekerja. Sebaliknya, pegawai yang kurang termotivasi cenderung kurang produktif dan kurang kreatif dalam menjalankan tugasnya. Dalam konteks Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Sulawesi Barat, kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja pegawai. pegawai yang termotivasi kerja tentunya menunjukkan kinerja yang optimal, mencintai pekerjaan mereka, dan merasa bertanggung jawab atas tugas serta fungsi mereka dalam organisasi. Sebaliknya, jika motivasi kerja pegawai rendah, kinerja pegawai dapat menurun dan berdampak negatif pada kualitas layanan dan efisiensi kerja di Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Sulawesi Barat. Selain itu, pegawai yang kurang termotivasi cenderung lebih sering absen atau terlambat, kurang inovatif, dan kurang produktif, yang dapat mengganggu efektivitas operasional organisasi.

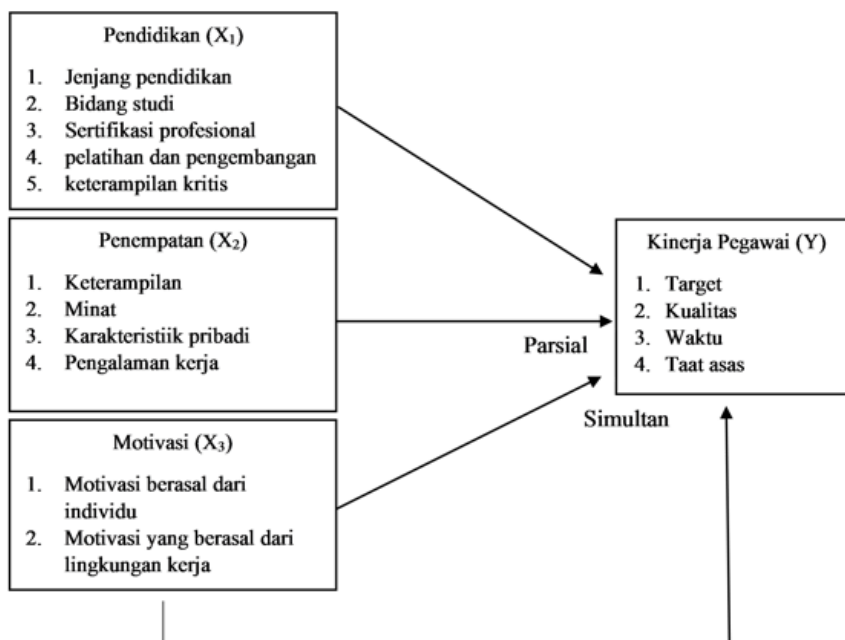
Motivasi memainkan peran penting dalam memaksimalkan kinerja pegawai. Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas, komitmen, dan kepuasan kerja pegawai, sehingga berdampak positif pada kinerja mereka. Dalam konteks penelitian "Analisis Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Motivasi, dan Penempatan Kerja terhadap

Kinerja pegawai pada PT. Indonesia Power PLTU Pangkalan Susu Omu" oleh Pratiwi et al. (2022), penelitian tersebut menunjukkan adanya pengaruh signifikan dari variabel motivasi terhadap kinerja pegawai.

Dari dasar identifikasi masalah tersebut diatas dapat dikatakan untuk peningkatan kinerja pegawai pada Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat, dipandang perlu dilakukan penelitian pada masalah-masalah pendidikan, penempatan, dan motivasi. Dengan demikian itu judul penelitian ini adalah : **“Pengaruh Pendidikan, Penempatan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat”**.

Berdasarkan pada uraian di atas, maka penelitian ini disusun melalui konsep kerangka pemikiran yang dapat ditunjukkan sebagai berikut :

Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian



Dengan melihat kerangka konseptual di atas, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut :

1. Diduga bahwa pendidikan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat.
2. Diduga bahwa penempatan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat.
3. Diduga bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat.
4. Diduga bahwa pendidikan, penempatan, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat

- Diduga bahwa penempatan merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Lawrence dalam (Sugiyono, 2019) menjelaskan bahwa menjelaskan bahwa survei mengajukan pertanyaan kepada banyak orang (yang disebut responden) mengenai keyakinan, opini, karakteristik, dan perilaku masa lalu atau sekarang. Lokasi penelitian ini dilakukan di Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat yang beralamat di Jl. K. H. Abd. Malik Pattana Endeng, Mamuju. Waktu yang dibutuhkan dalam menyelesaikan penelitian ini adalah 1 (satu) bulan.

Adapun Populasi yang digunakan adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat yang berjumlah 72 orang. Dalam penelitian ini untuk menentukan jumlah sampel dengan menggunakan teknik sampel jenuh, dengan mengambil semua elemen populasi yaitu sebanyak 72 orang.

Teknik analisis data yang digunakan adalah uji kualitas data yaitu uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis melalui uji t dan uji f serta koefisien determinasi (R square).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengolahan data pada penelitian ini menggunakan Program Statistical Package for Social Science (SPSS) for windows. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS selengkapnya ada pada lampiran dan selanjutnya dijelaskan pada tabel-tabel berikut ini :

Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Pendidikan	Saya percaya bahwa Pendidikan yang lebih tinggi dapat meningkatkan kinerja pegawai	0.837	0.235	Valid
	Saya percaya bahwa pegawai yang memiliki latar belakang pendidikan beragam dalam bidang yang berbeda dapat membawa nilai tambah dan meningkatkan kinerja tim secara keseluruhan	0.835	0.235	Valid
	Saya percaya bahwa sertifikasi profesional dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam bidang tertentu	0.821	0.235	Valid
	Saya percaya bahwa program pelatihan dan pengembangan yang disesuaikan dengan kebutuhan individu dapat meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan	0.86	0.235	Valid
	Saya percaya bahwa keterampilan kritis, seperti kemampuan analitis dan kreativitas, dapat meningkatkan kinerja pegawai	0.776	0.235	Valid

Variabel	Item Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Penempatan	Pegawai memiliki minat yang sesuai dengan tugas atau tanggungjawab kerja yang mereka emban.	0.765	0.235	Valid
	Pegawai memiliki minat yang sesuai dengan tugas atau tanggungjawab kerja yang mereka emban	0.769	0.235	Valid
	Karakteristik pribadi pegawai sesuai dengan lingkungan kerja	0.782	0.235	Valid
	Pengalaman kerja pegawai sesuai dengan tugas yang diberikan	0.769	0.235	Valid
	Penempatan untuk posisi baru disesuaikan dengan kinerja masa lalu pegawai	0.764	0.235	Valid
Motivasi	Saya merasa memiliki tujuan yang jelas dalam pekerjaan saya	0.716	0.235	Valid
	Saya merasa terampil dalam melakukan pekerjaan saya	0.733	0.235	Valid
	Saya merasa memiliki otonomi dan kendali yang cukup dalam pekerjaan saya	0.757	0.235	Valid
	Saya merasa merasa terlibat dan memiliki peran yang penting dalam pekerjaan saya	0.69	0.235	Valid
	Saya merasa bahwa pekerjaan saya sangat penting bagi organisasi ini	0.599	0.235	Valid
	Saya merasa diberikan dukungan yang cukup dari atasan dan rekan kerja saya	0.798	0.235	Valid
	Saya merasa memiliki sumber daya dan alat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan saya	0.832	0.235	Valid
	Saya merasa lingkungan kerja yang aman dan nyaman	0.757	0.235	Valid
	Saya merasa diberikan pengakuan dan apresiasi atas pekerjaan yang telah saya lakukan	0.717	0.235	Valid
	Saya merasa lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan dan perkembangan karir saya	0.798	0.235	Valid
Kinerja Pegawai	Seberapa setuju Anda bahwa target kinerja yang diberikan memotivasi untuk meningkatkan kinerja	0.683	0.235	Valid
	Seberapa setuju Anda bahwa kinerja Anda ditentukan oleh kualitas pekerjaan yang dihasilkan?	0.621	0.235	Valid
	Seberapa setuju Anda bahwa menyelesaikan pekerjaan tepat waktu merupakan bagian dari kinerja yang baik?	0.697	0.235	Valid
	Seberapa setuju Anda bahwa taat asas dan menjalankan aturan dan prosedur adalah bagian penting dari kinerja yang baik?	0.834	0.235	Valid
	Anda selalu melampaui target kinerja yang diberikan?	0.76	0.235	Valid

Variabel	Item Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
	Anda mendapat umpan balik (feedback) dari atasan terkait kualitas pekerjaan Anda?	0.654	0.235	Valid
	Anda menyelesaikan pekerjaan tepat waktu?	0.799	0.235	Valid
	Seberapa setuju Anda bahwa melanggar aturan dan prosedur yang telah ditetapkan merupakan pelanggaran yang ceroboh?	0.351	0.235	Valid

Hasil pengujian validitas yang telah dilakukan menunjukkan bahwa setiap item dalam variabel penelitian menghasilkan nilai r hitung > r tabel yang berarti semua pernyataan dalam penelitian ini valid atau layak sebagai alat pengumpul data.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Batas	Keterangan
Pendidikan	0,880	0,60	Reliabel
Penempatan	0,822	0,60	Reliabel
Motivasi	0,906	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,827	0,60	Reliabel

Hasil pengujian reliabilitas yang ditunjukkan tabel di atas membuktikan bahwa setiap variabel yang diukur > 0,6 yang berarti reliabel atau andal sebagai alat pengumpul data.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	T Hitung	Signifikan	Keterangan
Pendidikan (X ₁)	0,335	3,048	0,003	Signifikan
Penempatan (X ₂)	0,526	4,297	0,000	Signifikan
Motivasi (X ₃)	0,191	2,656	0,010	Signifikan
Konstanta	7,538	2,152	0,000	Signifikan
F	65,032			
Prob F	0,000			
R	0,861			
R Square	0,742			

Sumber: Data primer diolah, 2023

Hasil pengujian regresi linear berganda di atas dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + 0,05$$

$$Y = \alpha 7,538 + 0,335 + 0,526 + 0,191 + 0,05$$

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan dalam uraian berikut ini:

- Konstanta sebesar 7,538 menyatakan bahwa jika nilai variabel Pendidikan, Penempatan, dan Motivasi adalah (0) maka Kinerja Pegawai pada Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat adalah sebesar 7,538.

- b. Koefisien regresi X_1 sebesar 0,335, artinya – jika nilai variabel Pendidikan bertambah sebesar 1, maka akan berdampak terhadap peningkatan Kinerja Pegawai di Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat sebesar 0,335. Sebaliknya, apabila terjadi penurunan sebesar 1 pada variabel Pendidikan maka berdampak pada penurunan Kinerja Pegawai di Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat sebesar 0,335.
- c. Koefisien regresi X_2 sebesar 0,526, artinya – jika nilai variabel Penempatan bertambah sebesar 1, maka akan berdampak terhadap peningkatan Kinerja Pegawai di Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat sebesar 0,526. Sebaliknya, apabila terjadi penurunan sebesar 1 pada variabel Penempatan maka berdampak pada penurunan Kinerja Pegawai di Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat sebesar 0,526.
- d. Koefisien regresi X_3 sebesar 0,191, artinya – jika nilai variabel Motivasi bertambah sebesar 1, maka akan berdampak terhadap peningkatan Kinerja Pegawai di Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat sebesar 0,191. Sebaliknya, apabila terjadi penurunan sebesar 1 pada variabel motivasi maka berdampak pada penurunan Kinerja Pegawai di Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat sebesar 0,191.

Uji Parsial (Uji T)

Tabel 4. Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.538	1.974		3.819	.000
	Pendidikan	.335	.110	.276	3.048	.003
	Penempatan	.526	.122	.420	4.297	.000
	Motivasi	.191	.072	.263	2.656	.010

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data primer diolah, 2023

- Hasil pengujian parsial (uji t) yang dihasilkan tabel di atas menunjukkan bahwa :
- 1) Nilai t hitung Pendidikan sebesar $3,048 > 1,995$ dan nilai signifikansi $0,003 < 0,05$, maka disimpulkan bahwa *pendidikan* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat.
 - 2) Penempatan memiliki nilai t hitung sebesar $4,297 > 1,995$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka disimpulkan bahwa *penempatan* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat.
 - 3) Motivasi memiliki nilai t hitung sebesar $2,656 > 1,995$ dan nilai signifikansi $0,10 < 0,05$. Jadi berdasarkan interpretasi dari hasil pengujian parsial (uji t) tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa *motivasi* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 5. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	449.856	3	149.952	65.032	.000 ^b
	Residual	156.796	68	2.306		
	Total	606.653	71			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Motivasi, Pendidikan, Penempatan						

Sumber: Data primer diolah, 2023

Hasil pengujian di atas menunjukkan nilai F hitung sebesar $65,032 > 2,739$, dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel independen yang terdiri dari Pendidikan, Penempatan, dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai di Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat.

Uji Beta (Secara Dominan)

Variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap Kinerja Pegawai di Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat yaitu Penempatan (X_2), hal tersebut ditandai dari nilai *standardized coefficient beta* yang dihasilkan sebesar 0,420 lebih besar dibandingkan nilai koefisien beta variabel Pendidikan (0,276) (X_1) dan Motivasi (0,263) (X_3).

Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.861 ^a	.742	.730	1.518
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Pendidikan, Penempatan				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Sumber: Data primer diolah, 2023

Hasil nilai *R Square* di atas menunjukkan angka 0,742 atau 74,2%, nilai tersebut berarti besaran pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen. Jadi berdasarkan nilai *R Square* yang dihasilkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama (simultan) Pendidikan, Penempatan, dan Motivasi memengaruhi Kinerja Pegawai Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat sebesar 74,2%, sisanya sebesar 25,8% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, misalkan lingkungan kerja, peralatan kerja dan disiplin kerja.

PEMBAHASAN

Pengaruh Parsial Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan koefisien regresi X_1 sebesar 0,335, artinya – jika nilai variabel Pendidikan bertambah sebesar 1, maka akan berdampak terhadap peningkatan Kinerja Pegawai di Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah

Provinsi Sulawesi Barat sebesar 0,335. Sebaliknya, apabila terjadi penurunan sebesar 1 pada variabel Pendidikan maka berdampak pada penurunan Kinerja Pegawai di Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat sebesar 0,335.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengujian parsial (uji t) yang diperlihatkan pada tabel 5.13 di atas menunjukkan bahwa nilai t hitung Pendidikan sebesar $3,048 > 1,995$ dan nilai signifikansi $0,003 < 0,05$. Hal ini berarti Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat.

Hasil pengujian ini di dukung pula sejumlah penelitan-penelitian terdahulu, seperti yang dilakukan oleh Hartati et al., (2021) “Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai dalam Melayani Masyarakat”. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan survei lapangan. 40 orang secara sukarela sebagai responden dengan tingkat respon 80%. Hasil uji regresi yang diperoleh adalah pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 38%. Dalam penelitian ini juga digunakan beberapa variabel pemoderasi seperti pangkat atau jabatan pegawai, masa kerja, dan pengalaman pelatihan sehingga mempengaruhi hasil yang diperoleh.

Pengaruh Parsial Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian menunjukkan bahwa koefisien regresi X2 sebesar 0,348, artinya jika nilai variabel Penempatan bertambah sebesar 1, maka akan berdampak terhadap peningkatan Kinerja Pegawai sebesar 0,348. Sebaliknya, apabila terjadi penurunan sebesar 1 pada variabel Penempatan maka berdampak pada penurunan Kinerja Pegawai pada Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat sebesar 0,348.

Hasil pengujian parsial (uji t) yang dihasilkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai t hitung penempatan sebesar $4,297 > 1,995$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Jadi berdasarkan interpretasi dari hasil pengujian parsial (uji t) tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa penempatan berpengaruh parsial secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Akbar et al., (2022) “Pengaruh Penempatan Pegawai dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Badan Pendapatan Daerah Kota Jayapura”. Dari hasil uji analisis data diperoleh hasil bahwa secara parsial penempatan pegawai dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai, demikian pula hasil uji simultan diketahui bahwa variable penempatan pegawai dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Diketahui pula bahwa variable lingkungan kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Kantor badan Pendapatan Daerah Kota Jayapura.

Pengaruh Parsial Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian menunjukkan bahwa koefisien regresi X2 sebesar 0,338, artinya jika nilai variabel Motivasi bertambah sebesar 1, maka akan berdampak terhadap peningkatan Kinerja Pegawai pada Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat sebesar 0,338. Sebaliknya, apabila terjadi penurunan sebesar 1 pada variabel motivasi maka berdampak pada penurunan Kinerja Pegawai pada Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat sebesar 0,338.

Pengujian parsial (uji t) yang dihasilkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai t hitung Motivasi sebesar $2,656 > 1,995$ dan nilai signifikansi $0,033 < 0,05$. Jadi berdasarkan interpretasi dari hasil pengujian parsial (uji t) tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh parsial secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Robby Chahyadi, (2022) "Pengaruh Pendidikan, Disiplin Kerja, Motivasi Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Asahan". Pengujian secara serempak menunjukkan bahwa nilai F hitung (109,088) lebih besar dibandingkan dengan nilai Ftabel (2,55), dan sig. α (0,000a) lebih kecil dari alpha 5% (0,05). Hal ini menunjukkan bahwa variabel pendidikan, disiplin kerja, motivasi dan iklim kerja secara serempak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada inspektorat Kabupaten Asahan. Pengujian secara parsial diperoleh hasil untuk pendidikan (2,338), disiplin kerja (2,289), motivasi (3,567) dan iklim kerja (5,360). Dengan demikian secara parsial pengaruh yang dominan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Asahan adalah variabel iklim kerja.

Pengaruh Simultan Pendidikan, Penempatan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian yang disajikan menunjukkan hasil pengujian yang relevan untuk memahami hubungan antara variabel independen (Pendidikan, Penempatan, dan Motivasi) dan variabel dependen (Kinerja Pegawai) di Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat.

Dalam pengujian simultan, digunakan nilai F hitung sebesar 43,187 yang dibandingkan dengan nilai F tabel (2,739). Hasilnya menunjukkan bahwa nilai F hitung lebih besar daripada nilai F tabel. Hal ini menandakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen dan variabel dependen. Selanjutnya, dalam pengujian signifikansi ditemukan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang dibandingkan dengan tingkat signifikansi 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi kurang dari 0,05, yang merupakan tingkat signifikansi yang umumnya digunakan dalam penelitian. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel-variabel independen (Pendidikan, Penempatan, dan Motivasi) secara simultan terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai).

Dari hasil tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa Pendidikan, Penempatan, dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat. Artinya, semakin tinggi tingkat pendidikan pegawai, semakin baik penempatan mereka dalam pekerjaan, dan semakin tinggi motivasi mereka, maka kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas pengadaan barang dan jasa di Biro tersebut juga akan semakin baik.

Hasil penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Biro Pengadaan Barang dan Jasa. Informasi ini dapat digunakan oleh manajemen dalam pengambilan keputusan terkait pengembangan sumber daya manusia, penempatan pegawai yang tepat, dan peningkatan motivasi pegawai guna meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Selanjutnya dalam analisis koefisien determinasi, nilai R Square sebesar 0,742 atau 74,2% menunjukkan sejauh mana variabel-variabel independen (Pendidikan,

Penempatan, dan Motivasi) mampu menjelaskan variasi dalam kinerja pegawai di Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat.

Dalam penelitian ini, R Square dapat diinterpretasikan sebagai koefisien determinasi, yaitu persentase variasi kinerja pegawai yang dapat dijelaskan oleh kombinasi variabel independen dalam penelitian ini. Dengan nilai R Square sebesar 0,742, hal ini menunjukkan bahwa sekitar 74,2% variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh Pendidikan, Penempatan, dan Motivasi yang diteliti. Artinya, Pendidikan, Penempatan, dan Motivasi secara bersama-sama memberikan kontribusi yang signifikan dalam mempengaruhi kinerja pegawai di Biro tersebut.

Namun, penting untuk diingat bahwa terdapat 25,8% variasi dalam kinerja pegawai yang tidak dapat dijelaskan oleh Pendidikan, Penempatan, dan Motivasi yang diteliti dalam penelitian ini. Faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini, seperti faktor kepribadian, pengalaman kerja, atau faktor organisasional, kemungkinan juga berperan dalam mempengaruhi kinerja pegawai di Biro Pengadaan Barang dan Jasa. Oleh karena itu, untuk pemahaman yang lebih komprehensif, penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan faktor-faktor tambahan yang mungkin memengaruhi kinerja pegawai.

Beberapa faktor yang mungkin memiliki pengaruh pada kinerja pegawai dan tidak diteliti dalam penelitian ini antara lain:

1. **Pengalaman Kerja:** Pengalaman kerja merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki pengalaman kerja yang lebih luas dan beragam mungkin memiliki keterampilan dan pengetahuan yang lebih baik dalam menjalankan tugas-tugas mereka.
2. **Kepribadian:** Faktor kepribadian juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Misalnya, karakteristik seperti kejujuran, disiplin, kerjasama, dan kemampuan beradaptasi dapat berkontribusi pada kinerja pegawai.
3. **Dukungan Organisasi:** Faktor dukungan organisasi, seperti kebijakan manajemen, lingkungan kerja yang kondusif, dan sistem insentif yang baik, juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Dukungan dan fasilitas yang disediakan oleh organisasi dapat memotivasi pegawai untuk bekerja dengan lebih baik.
4. **Teknologi dan Sumber Daya:** Ketersediaan dan penggunaan teknologi yang tepat serta sumber daya yang memadai juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Teknologi yang modern dan efisien dapat meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja, sementara sumber daya yang memadai seperti anggaran dan peralatan yang memadai dapat memfasilitasi pelaksanaan tugas dengan baik.
5. **Faktor Lingkungan Eksternal:** Faktor-faktor di lingkungan eksternal seperti perubahan regulasi, situasi politik, dan dinamika ekonomi juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Perubahan dalam lingkungan eksternal ini dapat memberikan tantangan atau peluang yang berdampak pada kinerja pegawai.

Untuk memahami faktor-faktor tersebut dengan lebih jelas, penelitian lanjutan atau analisis lebih mendalam dapat dilakukan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai secara lebih rinci.

Variabel Dominan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap Kinerja Pegawai di Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat adalah Penempatan (X1). Hal ini dapat dilihat dari nilai

koefisien beta yang dihasilkan, yaitu sebesar 0,416, yang lebih besar dibandingkan dengan nilai koefisien regresi variabel Pendidikan (X1) dan Motivasi (X3).

Koefisien beta adalah ukuran standar yang digunakan untuk membandingkan pengaruh relatif dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dalam analisis regresi. Dalam penelitian ini, nilai koefisien beta yang lebih tinggi pada variabel penempatan menunjukkan bahwa penempatan memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap Kinerja Pegawai dibandingkan dengan pendidikan dan motivasi.

Hal ini menunjukkan bahwa faktor Penempatan, yaitu penempatan pegawai dalam pekerjaan yang sesuai dengan kompetensi dan keahlian mereka, memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat. Faktor Penempatan yang baik dapat memberikan kesesuaian antara tugas yang diemban dengan kualifikasi dan minat pegawai, sehingga mendorong kinerja yang lebih baik.

Meskipun Pendidikan dan Motivasi juga memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai, pengaruhnya relatif lebih kecil dibandingkan dengan Penempatan. Hasil ini menunjukkan bahwa dalam konteks Biro Pengadaan Barang dan Jasa, penting untuk memperhatikan penempatan pegawai secara strategis agar sesuai dengan kualifikasi dan minat mereka. Dengan melakukan penempatan yang tepat, dapat diharapkan peningkatan kinerja pegawai secara signifikan.

Namun, penting juga untuk memperhatikan bahwa meskipun Penempatan memiliki pengaruh dominan, pendidikan dan motivasi juga tetap memiliki peran penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Variabel-variabel tersebut masih memberikan kontribusi dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai, meskipun pengaruhnya lebih kecil dibandingkan dengan penempatan. Oleh karena itu, dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan, penting untuk memperhatikan dan mengoptimalkan semua variabel yang memiliki pengaruh signifikan.

KESIMPULAN

1. Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik tingkat pendidikan yang dimiliki maka akan meningkatkan kinerja pegawai pada Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat.
2. Penempatan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat. Hal ini menunjukkan bahwa jika penempatan pegawai sesuai dengan kompetensinya maka akan meningkatkan kinerja pegawai pada Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat.
3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi seorang pegawai maka akan meningkatkan kinerja pegawai pada Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat.
4. Pendidikan, penempatan, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat. Hal ini menunjukkan bahwa jika aktualisasi pendidikan, penempatan dan motivasi semakin baik maka akan secara bersama-sama

meningkatkan kinerja pegawai pada Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat.

5. Penempatan merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap peningkatan Kinerja Pegawai Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat. Hal ini menunjukkan bahwa aktualisasi betupa keterampilan minat, karakteristik pribadi, pengalaman kerja sudah dianggap optimal sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, M. A., Taher, F., Salim, M., & Dabamona, S. A. (2022). Pengaruh Penempatan Pegawai dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Badan Pendapatan Daerah Kota Jayapura. *Ekonomika*, 6, 156–164.
- Arifin, N. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Kasus*. Unisnu Press.
- Badu, S. Q., & Djafri, N. (2017). *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi*. Ideas Publishing.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia.
- Dwinanda, G., Zulhj, R. A. A., & Islam, M. F. (2023). Pengaruh Kompetensi Disiplin Kerja dan Etos Kerja Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 9(1), 61-71.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi)*. Alfabeta. CV.
- Fahmi, I. (2018). *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Alfabeta. CV.
- Firman, A. (2019). *Strategi Teknologi Informasi dan Penciptaan Nilai Untuk Kinerja Organisasi*. Nobel Press, Makassar.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartati, S., Beni Saputra, A., & Andriani, S. (2021). Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai dalam Melayani Masyarakat. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(1), 298–307. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i1.1741>
- Hidayat, M. (2022). Strategy Modeling to improve Organizational competitiveness Sustainability (A reformulation of the model for implementation). *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(1), 120-129.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Rajagrafindo Persada.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Kelima)*. Rajagrafindo.