

PENGARUH KOMPETENSI, PENEMPATAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PEMERINTAHAN KECAMATAN LEMBANG KABUPATEN PINRANG

Hamdiah^{*1}, Ahmad Firman², Muhammad Salim Sultan³

^{1,2,3} Program pascasarjana Magister Manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

Email: ^{*1}diahhamdiah456@gmail.com, ^{*2}a_firman25@yahoo.com,

^{*3}salimsultan0859@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi, penempatan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Pemerintahan Kecamatan Lembang, Kabupaten Pinrang, serta variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Pemerintahan Kecamatan Lembang, Kabupaten Pinrang.

Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di pegawai di Pemerintahan Kecamatan Lembang, Kabupaten Pinrang. Waktu penelitian dilakukan mulai bulan Oktober-Desember 2020. Populasi penelitian adalah pegawai dalam lingkup pemerintahan Kecamatan Lembang Kabupaten Pinrang. Jumlah sampel adalah sebanyak 61 orang. Pemilihan sampel dilakukan dengan menggunakan metode simple random sampling yakni pengambilan sampel dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut.

Hasil penelitian diperoleh bahwa; 1) Terdapat pengaruh yang nyata (signifikan) secara simultan (serempak) dari variabel Kompetensi, Penempatan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pemerintahan Kecamatan Lembang Kabupaten Pinrang, 2) Tidak terdapat pengaruh yang nyata (signifikan) variabel Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pemerintahan Kecamatan Lembang Kabupaten Pinrang, 3) Tidak terdapat pengaruh yang nyata (signifikan) variabel Penempatan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pemerintahan Kecamatan Lembang Kabupaten Pinrang, 4) Terdapat pengaruh yang nyata (signifikan) variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pemerintahan Kecamatan Lembang Kabupaten Pinrang, 5) Variabel penempatan merupakan yang paling berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pemerintahan Kecamatan Lembang Kabupaten Pinrang.

Kata kunci : Kompetensi, penempatan, kepuasan kerja, kinerja pegawai

Abstract

This study aims to find out and analyze the influence of comparative, placement and job satisfaction on the performance of the employee in the Lembang Subdistrict Government, Pinrang Regency, as well as the most dominant variables affecting the performance of the employees in the Lembang Subdistrict Government, Pinrang Regency.

This research approach uses quantitative research. This research was conducted in the employee in lembang sub-district government, Pinrang regency. The research time was conducted from October to December 2020. The research population is the employee within the scope of the government of Lembang Subdistrict Pinrang. The number of samples is as many as 61 people. Sample selection is done using simple random sampling method, i.e. sampling is done randomly regardless of the strata in the population.

The results of the study obtained that; 1) There is a real influence (significant) simultaneously (simultaneously) of the variable Competency, Placement and Job Satisfaction on Employee Performance in the Government Office of Lembang District Pinrang, 2) There is no real influence (significant) variable Competency on Employee Performance in the Government Office Lembang District Pinrang, 3) No real influence (significant) variable Placement on Employee Performance in the Government Office Lembang District Pinrang, 4) There is a real influence (significant) variable Job Satisfaction on Employee Performance in the Government Office Lembang District Pinrang, 5) Variable placement is the most influential to the Performance of Employees in the Government Office Lembang District Pinrang.

Keywords: Competency, placement, job satisfaction, employee performance

PENDAHULUAN

Salah satu fungsi pemerintah yang utama adalah menyelenggarakan pelayanan umum sebagai wujud dari tugas umum pemerintahan untuk kesejahteraan masyarakat. Birokrasi merupakan instrumen pemerintah untuk mewujudkan pelayanan publik yang efisien, efektif, berkeadilan, transparan dan akuntabel. Hal ini berarti bahwa untuk mampu melaksanakan fungsi pemerintah dengan baik maka organisasi birokrasi harus profesional, tanggap, aspiratif terhadap berbagai tuntutan masyarakat yang dilayani.

Perubahan yang terjadi pada bidang sumber daya manusia diikuti oleh perubahan pada kompetensi dan kemampuan dari seseorang yang menkonsentrasikan diri pada Manajemen Sumber Daya Manusia. Perkembangan kompetensi yang semakin luas dari praktisi Sumber Daya Manusia. Manusia memastikan bahwa manajemen Sumber Daya Manusia memegang peranan penting dalam kesuksesan organisasi. Kompetensi kini menjadi bagian dari bahasa Manajemen pengembangan, Standar pekerjaan atau pernyataan kompetensi telah di buat untuk sebagian besar jabatan sebagai basis penentuan pelatihan dan kualitas keterampilan. Kompetensi menggambarkan dasar pengetahuan dan standar kinerja yang dipersyaratkan agar berhasil menyelesaikan suatu pekerjaan atau memegang suatu jabatan. Metode yang di gunakan untuk mengidentifikasi kompetensi untuk mendukung kemampuan dikonsentrasikan pada hasil perilaku. Masyarakat berharap pelayanan yang di berikan oleh pemerintah Kecamatan Lembang Kabupaten Pinrang dapat dengan lebih mudah, lancar, cepat, tepat, ramah, terdapat kepastian dan kejelasan prosedur serta persyaratan pelayanan yang memenuhi aturan pelayanan publik oleh aparatur pemerintah masi dijumpai kelemahan.

Kecamatan Lembang merupakan wilayah Kabupaten Pinrang berbatasan dengan Sulawesi Barat dengan luas wilayah 73.309 Ha dengan ketinggian dari permukaan laut yaitu 2-1908 (MDPL), terdiri dari empat belas (14) Desa dan dua (2) Kelurahan, dua (2) Desa daerah pesisir, empat (4) Desa dan dua (2) Kelurahan dataran dan delapan (8) Desa pegunungan.

Dengan melihat kondisi Desa di Kecamatan Lembang rata-rata desa pegunungan dan masih sulit di jangkau kendaraan roda dua dan empat, sehingga membutuhkan perhatian khusus dari pemerintah Kecamatan Lembang dan pemerintah Kabupaten Pinrang, Jika musim hujan turun kondisi jalan makin parah. Demi kelancaran kebutuhan masyarakat Kecamatan Lembang, Pemerintah Kecamatan Lembang dan pemerintah Kabupaten Pinrang Selalu berupaya dalam membangun kecamatan lembang demi kemajuan desa yang ada di Kecamatan Lembang, kendaraan dinas yang dapat menjangkau desa pegunungan merupakan hal utama.

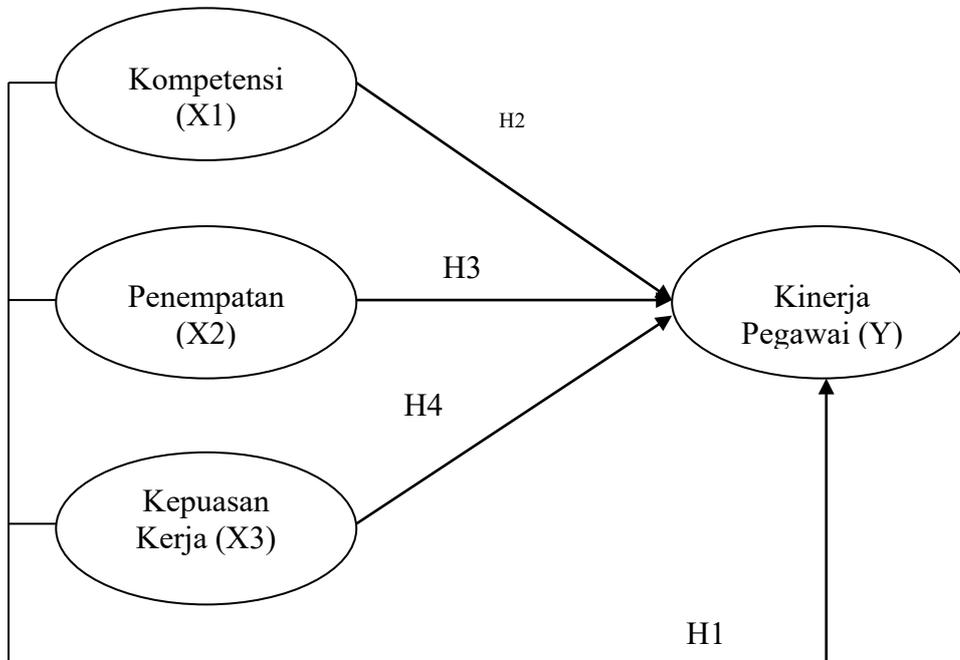
Pemerintah Kecamatan Lembang berupaya memberikan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat yang biasa di sebut pelayanan prima. Standar pelayanan adalah tolak ukur yang di pergunakan sebagai pedoman penyelenggaraan pelayanan dan acuan penilaian kualitas pelayanan sebagai kewajiban dan janji penyelenggara pelayanan kepada masyarakat dalam rangka pelayanan yang berkualitas, cepat, mudah, terjangkau, dan terukur. Menurut Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi

Berdasarkan telaah pada literatur-literatur terkait sebagaimana telah diuraikan sebelumnya dan ditambah beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja maka disusun sebuah kerangka pemikiran teoritis yang secara diagramatis menggambarkan alur penelitian ini. Secara garis besar, kerangka konseptual penelitian menjelaskan hubungan langsung antara variabel-

variabel independen (kompetensi, budaya kerja dan kepuasan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

Sehingga dengan demikian kerangka konseptual penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian



HIPOTESIS PENELITIAN

1. Diduga variabel kompetensi, penempatan dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pemerintahan Kecamatan Lembang Kabupaten Pinrang
2. Diduga variabel kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Pemerintahan Kecamatan Lembang Kabupaten Pinrang.
3. Diduga variabel penempatan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Pemerintahan Kecamatan Lembang Kabupaten Pinrang
4. Diduga variabel penempatan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Pemerintahan Kecamatan Lembang Kabupaten Pinrang
5. Variable mana yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Pemerintahan Kecamatan Lembang Kabupaten Pinrang

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Penelitian ini merupakan penelitian penjelas (*explanatory research*). Penelitian ini dilaksanakan di Pemerintahan Kecamatan Lembang, Kabupaten Pinrang, termasuk di Pemerintahan Desa dan Kelurahan dalam lingkup wilayah Kecamatan Lembang Kabupaten Pinrang. Waktu penelitian dilakukan mulai bulan Oktober sampai Desember 2020. Pada penelitian ini, yang menjadi populasi adalah pegawai yang bekerja pada Kantor Kelurahan/Desa dan Pegawai di kantor Kecamatan Lembang Kabupaten Pinrang

yakni sebanyak 61 orang. Teknik pengumpulan data terdiri dari interview atau wawancara dan kuesioner atau angket. Jenis dan sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

Metode analisis data meliputi; uji deskriptif (statistic deskriptif), uji data (uji normalitas), uji instrument (uji validitas dan reliabilitas), dan uji beda atau uji statistic dengan menggunakan uji t (parsial) dan uji F (simultan). Uji data atau disebut pula dengan uji asumsi klasik dimaksudkan untuk mengetahui apakah data yang akan analisis untuk memprediksi model telah memenuhi syarat-syarat uji paramaterik, yakni; data berdistribusi normal.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

HASIL

Statistik deskriptif adalah metode-metode yang berkaitan dengan pengumpulan dan penyajian suatu gugus data sehingga menaksir kualitas data berupa jenis variabel, ringkasan statistik (mean, median, modus, standar deviasi, etc), distribusi, dan representasi bergambar (grafik), tanpa rumus probabilitistik apapun (Walpole, 1993).

Statistik deskriptif dimaksudkan untuk menggambarkan penyebaran data. Penelitian ini menganalisis hubungan dari 4 (empat) buah variabel meliputi; 3 (tiga) variabel independen yakni variabel kompetensi (X_1), variabel penempatan (X_2), variabel kepuasan kerja (X_3), dan 1 (satu) variabel dependen yakni kinerja karyawan (Y). Secara rinci data disajikan pada tabel berikut:

Tabel 1. Output Statistic Deskriptif

		Kompetensi (X1)	Penempatan (X2)	Kepuasan (X3)	Kinerja (Y)
N (Jumlah Data)	Statistic	61	61	61	61
Range	Statistic	10	10	11	8
Minimum	Statistic	9	9	9	7
Maximum	Statistic	19	19	20	15
Sum	Statistic	849	852	842	641
Mean	Statistic	13.91803	13.96721	13.80328	10.5082
	Std. Error	0.299631	0.293804	0.316935	0.275228
Std. Deviation	Statistic	2.340193	2.294684	2.475343	2.149596
Variance	Statistic	5.476503	5.265574	6.127322	4.620765
Skewness	Statistic	0.029357	-0.12111	0.172043	0.170546
	Std. Error	0.30627	0.30627	0.30627	0.30627
Kurtosis	Statistic	-0.45931	-0.22039	-0.4558	-0.58219
	Std. Error	0.603837	0.603837	0.603837	0.603837

Sumber: Hasil analisis SPSS (2021)

Hasil analisis deskriptif diperoleh bahwa jumlah data untuk keempat variabel adalah sama yakni N=61, yang berarti tidak terdapat data missing (hilang) dan secara keseluruhan semua data valid. Parameter statistik yang ingin digambarkan meliputi; nilai minimum, maksimum, rata-rata dan standar deviasi atau simpangan baku.

Uji Normalitas

Uji Normalitas data dilakukan untuk memenuhi syarat atau asumsi dari uji parametris yang akan dilakukan yakni uji F (Anova). Uji F dilakukan mengingat data memiliki 4 variabel yakni; Kompetensi (X₁), Penempatan (X₂) dan Kepuasan (X₃) sebagai variabel independent dan Kinerja sebagai variabel dependent (Y). Uji Normalitas juga disebut dengan istilah distribusi normal yang merupakan salah satu distribusi probabilitas yang penting dalam analisis statistika. Distribusi normal memiliki parameter berupa *mean* (rata-rata) dan simpangan baku.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test					
		X1	X2	X3	Y
N		61	61	61	61
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	13.92	13.97	13.80	10.51
	Std. Deviation	2.340	2.295	2.475	2.150
	Most Extreme Differences				
	Absolute	.104	.112	.105	.102
	Positive	.076	.097	.101	.102
	Negative	-.104	-.112	-.105	-.084
Test Statistic		.104	.112	.105	.102
Asymp. Sig. (2-tailed)		.097^c	.054^c	.089^c	.188^c
a. Test distribution is Normal.					
b. Calculated from data.					
c. Lilliefors Significance Correction.					

Berdasarkan tabel di samping, diperoleh bahwa keseluruhan variabel memiliki nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* > 0.05 yang berarti data berdistribusi normal. Dengan demikian analisis uji beda atau uji statistic untuk uji t (uji parsial) dan uji f (uji serempak) dapat dilakukan, mengingat data tersebut telah memenuhi syarat/asumsi pengujian statistic paramterik Uji regresi berganda bertujuan untuk melihat pengaruh dari 2 (dua) variabel independent (X) terhadap variabel dependent (Y), baik secara parsial (terpisah) maupun secara simultan (serentak).

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan terhadap instrument berupa sejumlah item pertanyaan yang digunakan dalam wawancara (kuesioner). Instrumen yang valid akan menghasilkan data yang diperoleh juga tergolong valid. Berikut adalah hasil analisis uji validitas terhadap serangkaian pertanyaan untuk 4 variabel utama yang diuji yakni, kompetensi, penempatan, kepuasan dan kinerja.

Tabel 3. Uji validitas variabel penelitian

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test					
		X1	X2	X3	Y
N		61	61	61	61
No	Item Pertanyaan	Nilai r_{hitung} (Pearson Correlation)	Nilai r_{tabel} (df=61-2)	Kriteria Validasi	10.51
A	Variabel Kompetensi (X1)				2.150
1	Item1	.706**	.2521	Valid	
2	Item2	.799**	.2521	Valid	
3	Item3	.682**	.2521	Valid	
4	Item4	.690**	.2521	Valid	
B	Variabel Penempatan (X2)				
1	Item1	.575**	.2521	Valid	
2	Item2	.444**	.2521	Valid	
3	Item3	.807**	.2521	Valid	
4	Item4	.779**	.2521	Valid	
C	Variabel Kepuasan (X3)				
1	Item1	.518**	.2521	Valid	.102
2	Item2	.486**	.2521	Valid	.102
3	Item3	.849**	.2521	Valid	-.084
4	Item4	.789**	.2521	Valid	.102
D	Variabel Kinerja (Y)				.188^c
1	Item1	.645**	.2521	Valid	
2	Item2	.726**	.2521	Valid	
3	Item3	.662**	.2521	Valid	

Hasil uji validitas untuk kelimabelas pertanyaan yang diajukan dari keempat variable, yang meliputi; a) variabel kompetensi, b) variabel penempatan, c) variabel kepuasan dan d) variabel kinerja, diperoleh bahwa keseluruhan instrumen (pertanyaan) yang digunakan tergolong valid. Hal tersebut tampak dari nilai koefisien korelasi pearson yang merupakan nilai r-hitung kesemuanya lebih besar dari nilai r-tabel pada $df=0.05$ atau pada tingkat kepercayaan 95%, dengan jumlah data $n=61$ ($df=59$).

Uji Reliabilitas

Berikut adalah hasil analisis uji reliabilitas dengan pendekatan nilai Cronbach's Alpha, dengan kriteria konsistensi mengacu pada Rochaety et al., (2007) bahwa syarat minimum koefisien korelasi adalah 0.5 karena dianggap memiliki titik aman dalam penentuan reliabilitas instrumen dan juga secara umum banyak digunakan dalam penelitian. Berikut adalah hasil analisis uji reliabilitas pada 4 variabel utama, yakni; a)

variabel kompetensi, b) variabel penempatan, c) variabel kepuasan dan d) variabel kinerja.

Tabel 4. Uji reliabilitas variable penelitian

No	Variable Observed	Reliability Statistics	
		Cronbach's Alpha	N of Indicators
1	Kompetensi	.689	4
2	Penempatan	.557	4
3	Kepuasan	.603	4
4	Kinerja	.514	3

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa keseluruhan variable memiliki instrumen penelitian yang reliable (handal/ konsisten), dimana keempatnya memiliki nilai Cronbach's Alpha >0.5 yang artinya instrumen reliable/handal, dan keseluruhan instrumen dianggap cukup baik digunakan sebagai instrumen dalam penelitian ini.

Uji T (Parsial)

Uji T atau uji parsial dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial atau sendiri-sendiri, dalam hal ini bagaimana pengaruh kompetensi (X₁) terhadap kinerja pegawai (Y), bagaimana pengaruh penempatan (X₂) terhadap kinerja pegawai (Y), dan bagaimana pengaruh kepuasan (X₃) terhadap kinerja pegawai (Y). Berikut hasil analisisnya.

Tabel 5 Output uji parsial (uji T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.334	2.306		.145	.885
	Kompetensi	.150	.107	.164	1.408	.164
	Penempatan	.312	.109	.333	2.862	.006
	Kepuasan	.270	.099	.311	2.741	.008

a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil analisis uji-t menunjukkan bahwa variabel kompetensi (X₁) tidak berpengaruh nyata terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Hal tersebut tampak dari nilai t-hitung (1.408) < dari nilai t-tabel (2.002) dengan derajat bebas df=n-k (61-4=57) dengan selang kepercayaan 95% atau toleransi kesalahan sebesar 5% (0.05).

Uji F (Simultan)

Uji F (uji simultan) merupakan uji statistic atau uji hipotesis yang dimaksudkan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari keseluruhan variabel independen (X) secara bersama-sama (simultan) dalam hal ini pengaruh variabel kompetensi (X_1), penempatan (X_2) dan kepuasan (X_3) terhadap variabel dependent (Y) yaitu kinerja pegawai. Hasil analisis uji serempak dengan pendekatan Anova atau uji F diperoleh sebagai berikut:

Tabel 6. Output analisis uji serempak (Anova)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	73.956	3	24.652	6.912	.000 ^b
	Residual	203.289	57	3.566		
	Total	277.246	60			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Kepuasan, Kompetensi, Penempatan						

Hasil analisis menunjukkan bahwa secara simultan (serempak) ketiga variabel independen yaitu; kompetensi (X_1), penempatan (X_2) dan kepuasan (X_3) berpengaruh nyata (signifikan) terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Hal tersebut tampak dari nilai Sig. $0.000 < 0.05$ yang berarti signifikan atau tolak H_0 dan terima H_1 . Selain itu juga tampak pada nilai F hitung ($6.912 > F$ table (2.770)) yang diperoleh dari $N1=df1=k-1$ ($4-1=3$) dan $N2=df2=n-k$ ($61-4=57$).

PEMBAHASAN

1. Pengaruh variabel kompetensi, penempatan dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pemerintahan Kecamatan Lembang Kabupaten Pinrang

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F) diperoleh bahwa secara bersama-sama ketiga variabel bebas (independen) yaitu; kompetensi (X_1), penempatan (X_2) dan kepuasan kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan (nyata) terhadap variabel terikat (dependen) yaitu kinerja ASN (Y). Hal tersebut tampak dari nilai Sig. $0.000 < 0.05$ yang berarti signifikan atau tolak H_0 dan terima H_1 . Selain itu juga tampak pada nilai F hitung ($6.912 > F$ table (2.770)) yang diperoleh dari $N1=df1=k-1$ ($4-1=3$) dan $N2=df2=n-k$ ($61-4=57$). Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama ketiga variabel bebas tersebut memberikan pengaruh positif dan nyata terhadap peningkatan kinerja ASN di Kantor Kecamatan Lembang Kabupaten Pinrang.

2. Pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai di Kantor Pemerintahan Kecamatan Lembang Kabupaten Pinrang.

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) diperoleh bahwa variabel bebas (independen) yaitu; kompetensi (X_1) tidak berpengaruh nyata terhadap variabel terikat (dependen) yaitu kinerja ASN (Y). Hal tersebut tampak dari nilai t-hitung ($1.408 <$ dari nilai t-tabel (2.002)) dengan derajat bebas $df=n-k$ ($61-4=57$) dengan selang kepercayaan 95% atau

toleransi kesalahan sebesar 5% (0.05). Tidak nyatanya faktor kompetensi dapat terjadi dikarenakan terbatasnya sumberdaya manusia yang tersedia, sehingga sangat sulit untuk menyesuaikan antara jabatan (jobs) dengan kompetensi yang dimiliki. Selain itu, umumnya pegawai ASN yang ada dilingkup kantor Kecamatan Lembang Kabupaten Pinrang merupakan sarjana yang berasal dari berbagai disiplin ilmu, seperti; sarjana hukum, sarjana sosial, sarjana politik hingga sarjana teknik dan sarjana sains.

3. Pengaruh variabel penempatan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pemerintahan Kecamatan Lembang Kabupaten Pinrang

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) diperoleh bahwa variabel bebas (independen) yaitu; penempatan (X_2) berpengaruh positif dan signifikan (nyata) terhadap variabel terikat (dependen) yaitu kinerja ASN (Y). Hal tersebut tampak dari hasil analisis uji t diperoleh nilai t-hitung (2.862) > nilai t-tabel (2.002), yang berarti tolak H_0 dan terima H_1 . Selain itu, tampak pula pada nilai Sig. 0.008 < 0.05 yang artinya bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh nyata (signifikan) terhadap kinerja ASN di Kantor Kecamatan Lembang Kabupaten Pinrang.

4. Pengaruh variabel penempatan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pemerintahan Kecamatan Lembang Kabupaten Pinrang

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) diperoleh bahwa variabel bebas (independen) yaitu; kepuasan kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan (nyata) terhadap variabel terikat (dependen) yaitu kinerja ASN (Y). Hal tersebut tampak dari hasil analisis uji t diperoleh nilai t-hitung (2.741) > nilai t-tabel (2.002), yang berarti tolak H_0 dan terima H_1 . Selain itu, tampak pula pada nilai Sig. 0.006 < 0.05 yang artinya variabel kepuasan kerja mempengaruhi secara signifikan (nyata) terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

5. Variabel paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Pemerintahan Kecamatan Lembang Kabupaten Pinrang

Berdasarkan hasil uji beda diperoleh bahwa variabel bebas (independen) yaitu; penempatan (X_2) merupakan yang paling berpengaruh terhadap kinerja ASN di Kantor Pemerintahan Kecamatan Lembang Kabupaten Pinrang. Penempatan karyawan menjadi faktor utama yang paling mempengaruhi kinerja pegawai (ASN) di lingkup kantor Kecamatan Lembang Kabupaten Pinrang. Hasil uji beda menunjukkan bahwa nilai koefisien variabel penempatan (2.862) lebih tinggi dibandingkan dengan nilai koefisien variabel kepuasan kerja (2.741).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan penelitian Pengaruh Kompetensi, Penempatan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Di Pemerintahan Kecamatan Lembang Kabupaten Pinrang, diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang nyata (signifikan) secara simultan (serempak) dari variabel Kompetensi, Penempatan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pemerintahan Kecamatan Lembang Kabupaten Pinrang.
2. Tidak terdapat pengaruh yang nyata (signifikan) variabel Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pemerintahan Kecamatan Lembang Kabupaten Pinrang.
3. Tidak terdapat pengaruh yang nyata (signifikan) variabel Penempatan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pemerintahan Kecamatan Lembang Kabupaten Pinrang.

4. Terdapat pengaruh yang nyata (signifikan) variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pemerintahan Kecamatan Lembang Kabupaten Pinrang.
5. Variabel penempatan merupakan yang paling berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pemerintahan Kecamatan Lembang Kabupaten Pinrang.

DAFTAR PUSTAKA

- A.M.Anwar Prabu. 2014. *Evaluasi kinerja SDM*.Cetakan ke enam. Bandung Rafika Aditama.
- A.M.Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia.Perusahaan: PT.Remaja Rosdakarya*. Bandung.
- Achmad. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 2 Cetakan Kedua. Jakarta. Penerbit Fajar.
- Alamsyah, Hidayat. 2006. Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap karyawan Pada Bank Permata cabang Yogyakarta. *Skripsi*, Universitas Diponegoro.
- Amstrong Michael. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Elexmedia Komputindo. Jakarta.
- Atkhan., Anthonius Margono., Gunthar Riady., 2013. Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur. *Jurnal Administrative Reform*. Vol 1, No 2. Hal 366-376.
- B. Siswanto Sastrohadiryo, 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Bandung Manulang, M. 2004. *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Bone Yusran., Yanti Aneta., Agus Hakri Bokingo., 2019. Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Perencanaan Penelitian Dan Pengembangan Daerah Provinsi Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*. Hal 19-27.
- Dessler, Gary. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Himan Resource Management 7e. PT Prehallindo, Jakarta.
- Dharma Surya. 2012. *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Dharma. 2005. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Pustaka Pelajar.
- Febryansyah, Bayu. 2012. Analisis Kinerja Birokrasi Pemerintahan pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Karimun (Studi Kasus di Kecamatan Karimun. *Skripsi*, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFEE- Yogyakarta.
- Hariandja, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Grafindo. cet. ke-3, hal. 45.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, S.P. 2003. *Melayu, Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, cet. ke-6, hal. 27.
- Lukman. 2009. Analisis Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Bumi dan Bangunan Makasar. *Skripsi*, Universitas Hasanuddin.
- Mahsun, Mohammad. 2009. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Edisi ketiga BPFEE. Yogyakarta.
- Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung, PT Remaja Rosdakarya.
- Moehriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Muaja Karina Octavia., Adolfina., Lucky.O.H.Dotulong., 2017. Pengaruh Penempatan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Bank Sulutgo Kantor Cabang Utama Manado. *Jurnal EMBA Vol.5 No.2*, Hal. 2211 – 2220.
- Mulyanto dan Mini Setiyarti. 2013. Pengaruh Komitmen Organisasi Dan disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kinerja Dalam Upaya meningkatkan Kinerja pegawai. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*. Vol.13. No. 1.
- Namirah Mardin Amin, 2015 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai di Sekertariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang. *Skripsi Universitas Hasanuddin*.
- Nasution, Mulia. 1999. *Manajemen Personalia*. Jambatan, Jakarta.
- Nogroho, Rakhmat. 2006. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Empiris PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Cabang Bandung). Tesis, Universitas Diponegoro.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta, Jakarta.

- Oktavia, Lisa. 2009. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Semarang Tengah. *Skripsi*, Universitas Diponegoro.
- Pangabean S, Mutiara. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Rivai & Ella Sagala. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk. Perusahaan, Rajawali Pers, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. 2012. Management, Eleventh Edition, (United States of America: Pearson Education Limited).
- Rofiatun dan Masluri. 2011, Pengaruh iklim Organisasi dan Kompetensi Pegawai dengan Mediasi Motivasi pada Dinas- dinas di Kabupaten Kudus.
- Sedarmayanti. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia dan Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung : PT. Rafika Aditama.
- Silalahi, Ulbert. 2013. Studi tentang Ilmu Administrasi. Bandung: Sinar Baru Algesindo.
- Sitorus, Risma. 2009. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Kepala Desa Dalam Pelaksanaan Tugas Pemerintahan Desa Di Kabupaten Toba Samosir Provinsi Sumatera Utara. Tesis, Universitas Sumatera Utara.
- Sondang, P. Siagian. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Bandung: Alfabeta.
- Sutama, C., D., & Stiven, F. (2014). Analisis pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional di Kowloon Palace International Restaurant Surabaya. *Jurnal Hospitality dan Manajemen jasa*, 2(2), 139–153.
- Sutrisno Edy. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana Prenada Media Group
- Suwatno, dan Tjutju Yuniarsih. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Trigunawan, Daffa. 2006. Pengaruh Budaya Kerja, Locus of Control dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Sumatera Barat. *Skripsi*, Universitas Sumatera Utara.
- UUD 1945 :
- Wibowo. 2012..Manajemen Kinerja. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

Wijaya Iwan Kurnia. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Bukit Sanomas. AGORA Vol. 6, No. 2. Halaman 11-20.

Yovita Aldilaningsari., Mochammad Al Musadieg., Moch. Soe'oad Hakam., 2014. Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT. Bank Jatim Cabang Malang). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)| Vol. 9 No. 1. Hal 1-7.

Yusuf, M & Daris. L. 2018. Analisis Data Penelitian. Teori dan Aplikasi. IPB Press. Bogor. 212 Hal.