

Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Indra Dwi Nirwanto ¹ Achmad Gani ² Muchtar Lamo ³

Email

indradwiji@gmail.com ¹, achmad.gani@umi.ac.id ², muchtar.lamo@umi.ac.id ³

Universitas Muslim Indonesia

Abstrak: Penelitian dilakukan bertujuan untuk melihat pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi, dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional XIII Makassar. Penelitian ini dilakukan dengan metode survey dan mengumpulkan data melalui kuisioner untuk menganalisis fakta dan data-data yang menunjang keterangan yang diperlukan untuk mendukung pembahasan penelitian. Sedangkan jenis penelitian adalah deskriptif kuantitatif, yaitu menguraikan dan menjelaskan pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi, dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional XIII Makassar. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai, budaya organisasi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai dan penempatan kerja juga memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional XIII Makassar.

Keyword : *Budaya Organisasi; Kompetensi; Penempatan Kerja; Kinerja*

Pendahuluan

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi baik pemerintahan maupun swasta memegang peranan sangat penting. Karyawan atau pegawai memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas organisasi. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam organisasi harus dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal. Oleh karena itu, dibutuhkan suatu strategi dalam melakukan pengembangan sumber daya manusia dan harus menjadi prioritas utama sebagai faktor penentu keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya karena tanpa dukungan sumber daya manusia yang berkualitas, organisasi tidak akan mendapatkan kemajuan dan kemungkinan akan terjadi kegagalan.

Salah satu fenomena di kantor Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional 13 Makassar adalah belum maksimalnya produktivitas dan kinerja sumber daya manusia yang dimiliki. Hal ini dapat dibuktikan secara jelas pada berbagai program kerja yang mengalami hambatan serta tidak dapat tercapai secara maksimal. Ketersediaan modal, sarana atau prasarana kerja yang memadai tidak dapat difungsikan secara maksimal karena tenaga kerja yang tersedia kurang berkompeten sebagai penggerak sumber-sumber tersebut. Oleh karena itu berbagai unsur sumber daya manusia patut mendapatkan perhatian oleh setiap organisasi pemerintahan dalam upaya pembentukan kompetensi sumber daya manusia yang mampu diimplementasikan guna memberi pelayanan yang prima kepada masyarakat. Fenomena sumber daya manusia pada Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional 13 Makassar, kinerja para pegawai masih relatif rendah

disebabkan oleh beberapa faktor kinerja kerja pegawai antara lain : kompetensi, budaya organisasi dan penempatan.

Kompetensi merupakan kemampuan seseorang untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan teori dalam mengambil keputusan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan guna untuk mencapai tujuan organisasi. Maka perlu diamati pentingnya kompetensi yang dimiliki setiap sumber daya manusia dalam suatu organisasi untuk mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan rencana yang disusun dan mampu mencapai tujuannya sesuai dengan kompetensi yang dimiliki untuk peningkatan kinerja.

Faktor budaya organisasi sebagai pola pikir dan perilaku efektif dan efisien yang diulang terus menerus sehingga membentuk karakter (watak) untuk mencapai tujuan organisasi. Druicker (dalam Tika, 2006) Budaya organisasi adalah pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian mewariskan kepada anggota-anggota sebagai cara tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terhadap masalah yang ada.

Penempatan kerja adalah menempatkan pegawai sebagai unsur pelaksanaan pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan dan keahliannya. Setiap instansi dapat memilih dan menentukan pegawai yang berkompeten untuk mengisi jabatan yang kosong agar tugas pokok pada jabatan tersebut dapat dilaksanakan. Untuk itu harus diperoleh pegawai yang memiliki kemampuan sesuai dengan jabatan yang akan menjadi tanggung jawabnya.

Berdasarkan uraian di atas, maka Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional 13 Makassar dalam menghadapi kendala sumber daya manusia yang dimilikinya, terkait dengan peranan kompetensi, budaya organisasi dan penempatan kerja sebagai bagian dari pemberdayaan sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diembannya, berupaya menganalisis terbentuknya ketiga faktor di dalam menunjang peningkatan kinerja para pegawai.

Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi organisasi untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup sebuah lembaga tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Kinerja pegawai yang tinggi sangatlah diharapkan oleh Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional 13 Makassar terserbut. Semakin banyak pegawai yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas pegawai secara keseluruhan akan meningkat sehingga akan dapat bertahan dan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien.

Tercapai atau tidaknya tujuan organisasi akan ditentukan oleh sejauhmana pemahaman pegawai tentang pelaksanaan tugas dan fungsi, dalam pencapaian tujuan organisasi. Hal ini hanya akan tercapai bila pegawai mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas fungsi untuk mencapai tujuan tersebut. Hal ini kemudian dipertegas oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Anwar (2006), Helmiyah (2010), Aisah (2012), Muhammad (2014), Hamka (2016) dan Syamsul (2016) yang mengungkapkan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yang mencakup kompetensi, budaya dan penempatan.

Hasil pengamatan sementara dari segi kompetensi, budaya organisasi dan penempatan kerja pada kinerja pegawai Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional 13 Makassar saat ini, memperlihatkan adanya fenomena yang kurang mendukung terhadap

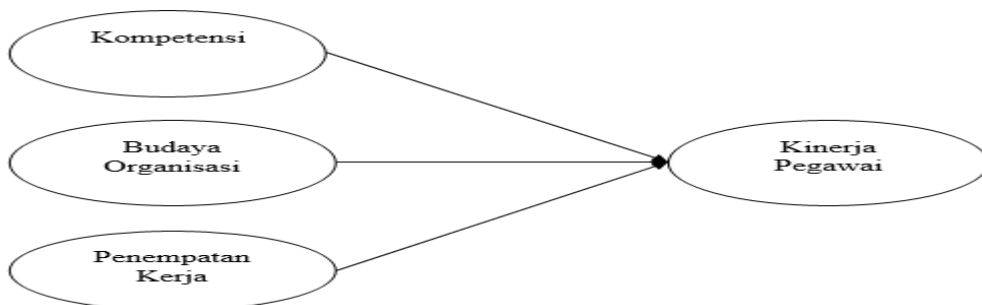
kompetensi, budaya organisasi dan penempatan kerja pegawai terhadap tugas yang diberikan.

Kompetensi pegawai adalah kemampuan yang harus dimiliki oleh pegawai negeri sipil berupa pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugasnya (LAN RI,2001). Menurut Wibowo (2010:268), untuk mencapai suatu kompetensi tertentu seseorang perlu memiliki sejumlah kapasitas yang biasanya merupakan kombinasi dari dimensi pengetahuan, keterampilan dan sikap.

Menurut Robbins (1999:294), menjelaskan tentang fungsi budaya organisasi, diantaranya adalah 1) Berperan untuk menetapkan tapal batas, 2) Menjadi identitas bagi suatu anggota organisasi, 3) Untuk mempermudah timbulnya komitmen, 4) Budaya meningkatkan kemantapan sistem social. Suwatno (2003:129), dalam melakukan penempatan pegawai hendaknya mempertimbangkan Pendidikan, pengetahuan kerja, keterampilan kerja dan pengalaman kerja.

Seorang pegawai yang di tempatkan bekerja kurang sesuai dengan pengetahuan, keahlian dan keilmuan akan membutuhkan waktu yang lama untuk bisa menyelesaikan tugas dibanding dengan pegawai yang ditempatkan sesuai dengan tugas dan fungsinya. Sebenarnya bukan hanya penempatan kerja yang menjadi faktor tunggal seorang lambat dalam menyelesaikan tugas karena dapat dilihat dari kompetensi pegawai pada bidangnya dan pemahaman pegawai terhadap budaya organisasi, namun penempatan kerja bagi orang yang tepat akan sangat berguna bagi pegawai tersebut dalam mencapai kinerja kerja yang baik. Jadi hal ini tentu juga perlu mendapat perhatian dari seorang pemimpin dalam menindak lanjuti setelah pegawai tersebut lolos seleksi bagi pegawai baru atau evaluasi kerja bagi pegawai lama.

Kunci keberhasilan pencapaian visi dan misi organisasi adalah dukungan sumber daya manusia yang memiliki integritas dan berkinerja tinggi dalam menjalankan tugasnya. Sumber daya manusia yang memadai harus memiliki kompetensi yang memadai, memahami budaya organisasi dan penempatan sesuai bidangnya, yang memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Lebih jelasnya dapat dilihat dikerangka konseptual di bawah ini :



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan tinjauan pustaka dan kerangka pemikiran yang telah diuraikan, maka dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut :

- H1 : Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional 13 Makassar;
- H2 : Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional 13 Makassar;
- H3 : Penempatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional 13 Makassar

Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan metode survey dan mengumpulkan data melalui kuisisioner untuk menganalisis fakta dan data-data yang menunjang keterangan yang diperlukan untuk mendukung pembahasan penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui proses observasi dan penyebaran kuesioner. Populasi merupakan jumlah keseluruhan yang akan menjadi obyek penelitian yaitu seluruh Pegawai Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional 13 Makassar dengan jumlah 80 orang. Dikarenakan jumlah populasi kurang dari 100, maka semua populasi diambil sebagai responden dengan menggunakan metode sensus (Sugiyono, 2010).

Tabel 1. Data jumlah pegawai pada Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional 13 Makassar

NO	Keterangan	Jumlah Pegawai
1	Golongan I	2 Orang
2	Golongan II	21 Orang
3	Golongan III	42 Orang
4	Golongan IV	15 Orang
	JUMLAH	80 Orang

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah 1) analisis dekriptif, uji kelayakan instrument penelitian berupa (uji validitas, reliabilitas), uji asumsi klasik berupa (uji linieritas, normalitas data, multikolinearitas dan heterokedastisitas). Selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis penelitian untuk menjawab hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dengan metode regresi linier berganda.

rumusan fungsional berikut :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e_i$$

Y	=	Kinerja Pegawai
b ₀	=	konstanta dari regresi
b ₁ -b ₃	=	koefisien regresi
X ₁	=	Kompetensi
X ₂	=	Budaya
X ₃	=	Penempatan
e _i	=	kesalahan regresi

Untuk meneliti keakurasian hasil analisis, maka peneliti mengembangkan dua metode pengujian, yaitu : (a) Uji F (uji serentak), dan (b) Uji t (uji parsial).

Hasil dan Pembahasan

Validitas adalah suatu ukuran yang merupakan tingkat kevalidan atau kepatuhan mengenai suatu instrument penelitian. Berikut disajikan tabel 2 hasil olahan data validitas atas instrument penelitian dengan menggunakan model analisis korelasi melalui tabel berikut ini :

Tabel 2. Hasil Uji Validasi

Variabel	Kode Indikator	Rhitung	Rtabel	Ket
Kompetensi	X1.1	0,787	0,2199	Valid
	X1.2	0,659	0,2199	Valid
	X1.3	0,357	0,2199	Valid
	X1.4	0,454	0,2199	Valid
Budaya Organisasi	X2.1	0,580	0,2199	Valid
	X2.2	0,462	0,2199	Valid
	X2.3	0,476	0,2199	Valid

	X2.4	0,642	0,2199	Valid
	X2.5	0,313	0,2199	Valid
Penempatan Kerja	X3.1	0,260	0,2199	Valid
	X3.2	0,671	0,2199	Valid
	X3.3	0,690	0,2199	Valid
	X3.4	0,713	0,2199	Valid
Kinerja	Y1	0,246	0,2199	Valid
	Y2	0,642	0,2199	Valid
	Y3	0,656	0,2199	Valid
	Y4	0,704	0,2199	Valid

Berdasarkan tabel 2, pengujian validitas atas ketiga variable independent (Kompetensi, Budaya Organisasi, dan Penempatan Kerja) terhadap kinerja pegawai sebagai variable dependen, nampak bahwa untuk semua variable yaitu Variabel Kompetensi (X1), Budaya Organisasi (X2), Penempatan Kerja (X3) dan Kinerja Pegawai (Y) dari empat item pertanyaan untuk setiap variable maka item pertanyaan tersebut sudah valid sebab nilai Rhitung tiap-tiap item pernyataan tersebut lebih besar dari Rtabel, yakni 0,2199 (Rhitung > Rtabel).

Berikut adalah hasil uji reliabilitas dengan menggunakan SPSS 21 :

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Varabel	Cronbach's	Rtabel	Keterangan
Kompetensi	0,331	0,2199	Reliabel
Budaya Organisasi	0,264	0,2199	Reliabel
Penempatan Kerja	0,422	0,2199	Reliabel
Kinerja	0,354	0,2199	Reliabel

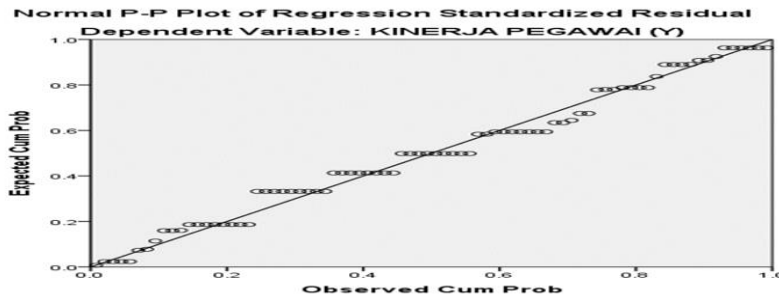
Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur dapat diandalkan dan tetap konsisten. Apabila Cronbach's Alpha yang diperoleh lebih besar dari 0,2199 maka alat ukur diterima. Berdasarkan tabel 3, terlihat bahwa ketiga variable memiliki tingkat keandalan atau tingkat reliabilitas yang dapat diterima, ini dapat dilihat pada nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari Rtabel. Variabel Kompetensi dengan empat item pertanyaan memiliki nilai cronbach's alpha 0,331 berarti data ini andal/reliable karena lebih besar dari 0,2199 begitu pun pada variabel Budaya Organisasi sebesar 0,264 dan Penempatan Kerja sebesar 0,422 serta Kinerja pegawai 0,354. Dengan demikian terlihat bahwa seluruh variabel dengan empat item pernyataan memiliki nilai cronbach's alpha yang lebih besar dari 0,2199 sehingga bisa dikatakan reliabel.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas dengan One Simple Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.44170176
Most Extreme Differences	Absolute	.092
	Positive	.079
	Negative	-.092
Kolmogorov-Smirnov Z		.819
Asymp. Sig. (2-tailed)		.514

Berdasarkan tabel 4, hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov ternyata memiliki nilai Asymp. Sig 0,514. Hal ini menunjukkan bahwa pada nilai hasil uji normalitas lebih besar dari 0,05 ($0,514 > 0,05$) berarti dapat diketahui bahwa data yang digunakan dalam pengujian regresi memiliki distribusi normal.

Uji normalitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan grafik normal plot probabilitas, apabila data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas, seperti tampak pada gambar sebagai berikut :



Gambar 2. Diagram Hasil Uji Normalitas dengan Grafik P-Plot

Berdasarkan gambar 2, terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Sehingga model regresi layak dipakai dalam memprediksi kinerja pegawai pada Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional XIII Makassar.

Uji multikolinieritas timbul sebagai akibat adanya hubungan kausalitas antara tiga variable bebas atau lebih atau adanya kenyataan bahwa tiga variable penjelas atau lebih bersama-sama dipengaruhi oleh variable ketiga yang berada diluar model. Menurut Agus (2009:78) yang menyatakan bahwa jika nilai Variance inflation factor (VIF) tidak lebih daripada 10 ($VIF < 10,00$) maka model terbebas dari Multikolinieritas. Berikut ini akan disajikan hasil olahan data uji multikolinieritas dengan menggunakan SPSS release 21 yang dapat disajikan pada tabel berikut ini :

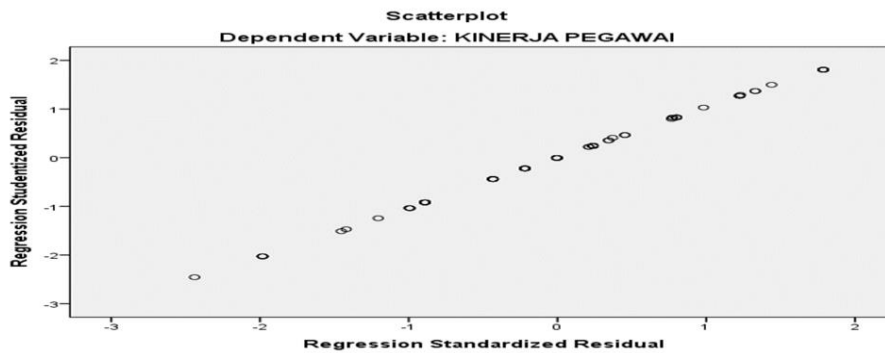
Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas dengan menggunakan SPSS Release 21

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.921	1.141		.807	.422	
	KOMPETENSI (X1)	.253	.110	.253	2.300	.024	.263 3.797
	BUDAYA ORGANISASI (X2)	.206	.088	.213	2.335	.022	.381 2.626
	PENEMPATAN KERJA (X3)	.444	.105	.468	4.235	.000	.261 3.838

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI (Y)

Berdasarkan tabel 5, dapat dilihat bahwa nilai VIF dari setiap variabel bebas kurang dari 10,00. Kompetensi $3,797 < 10,00$, Budaya Organisasi $2,626 < 10,00$ dan Penempatan Kerja $3,838 < 10,00$, hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas

Uji asumsi heterokedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dan residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain tetap, maka disebut heterokedastisitas. Jika sebaran titik dalam plot terpecah disekitar angka nol pada sumbu Y dan tidak membentuk pola atau trend garis tertentu, maka dapat dikatakan bahwa model tidak memenuhi asumsi heterokedastisitas atau model regresi dikatakan memenuhi syarat untuk memprediksi. Heterokedastisitas diuji dengan menggunakan grafik scatterplot. Hasil uji heterokedastisitas ditunjukkan pada gambar dibawah ini :



Gambar 3. Grafik Scatterplot

Berdasarkan hasil pengujian mengenai uji kualitas data dari setiap instrument penelitian, maka dapat dilakukan pengujian mengenai pengaruh kompetensi, budaya organisasi dan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional XIII Makassar.

Pada penelitian ini dilakukan pengujian dengan Analisis Linear Berganda dengan menggunakan program SPSS Release 21 yang dapat disajikan seperti pada tabel 6 :

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.921	1.141		.807	.422
1 KOMPETENSI (X1)	.253	.110	.253	2.300	.024
BUDAYA ORGANISASI (X2)	.206	.088	.213	2.335	.022
PENEMPATAN KERJA (X3)	.444	.105	.468	4.235	.000

Berdasarkan tabel 6, maka persamaan regresi dalam penelitian ini adalah

$$Y = 0,921bo + 0,253X1 + 0,206X2 + 0,444X3.$$

Dari persamaan ini dapat diuraikan sebagai berikut :

Bo = 0,921, angka ini berupa angka konstan yang dapat diartikan bahwa besarnya kinerja pegawai saat Kompetensi (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Penempatan Kerja (X3) dengan konstan atau 0 adalah 0,921 dengan kata lain jika X1X2X3 adalah 0 maka Kinerja Pegawai adalah 0,921.

B1X1 = 0,253, angka ini dapat diartikan bahwa semakin baik dan setiap

kenaikan kompetensi kerja pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai yaitu sebesar 0,253.

$B2X2 = 0,206$, angka ini dapat diartikan bahwa semakin baik dan setiap kenaikan budaya organisasi pegawai akan dapat meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,206.

$B3X3 = 0,444$, angka ini dapat diartikan bahwa semakin baik dan setiap kenaikan penempatan kerja pegawai akan dapat meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,444.

Selanjutnya untuk mengetahui keterkaitan hubungan antara kompetensi, budaya organisasi dan penempatan kerjaterhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional XIII Makassar maka dapat dilihat dari model Summary sebagai berikut :

Tabel 7. Model Summary

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.871 ^a	.758	.749	.450

Berdasarkan tabel 7, diperoleh nilai koefisien determinasi (R Square) = 0,758. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 75,8% efektivitas kerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel kompetensi, budaya organisasi dan penempatan kerja. Sedangkan sisanya (100% - 75,8% = 24,2%) dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Selanjutnya berdasarkan dengan tabel 7, R = 0,871, menjelaskan bahwa antara variabel X1, X 2 dan X3 terdapat korelasi yang sangat kuat dan searah positif terhadap perubahan variabel Y. Menurut V. Wiratna Sujarweni Keeratan korelasi dapat dikelompokkan sebagai berikut :

Tabel 8. Hasil Uji Parsial

Kode	Variabel	Signifikan		T _{tabel}	Batas Toleransi	Keputusan
		T _{hit}	Sig			
X ₁	Kompetensi	2,300	0,024	1,990	0,05	Signifikan
X ₂	Budaya Organisasi	2,335	0,022	1,990	0,05	Signifikan
X ₃	Penempatan Kerja	4,235	0,000	1,990	0,05	Signifikan

Dari tabel 8, diatas yaitu hasil uji parsial antara kompetensi, budaya organisasi dan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai, dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut :

Pengaruh antara Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai diperoleh nilai thitung>t_{tabel} yaitu 2,300>1,990 serta memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (0,024<0,05). Hal ini dapatlah dikatakan bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional XIII Makassar;

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja pegawai diperoleh angka thitung>t_{tabel} yaitu 2.335>1,990 serta memiliki nilai signifikansi lebih kecil daripada 0,05 (0,022<0,05) hal ini dapatlah dikatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh

signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional XIII Makassar;

Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,235 > 1,990$ serta memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), hal ini berarti bahwa Penempatan Kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional XIII Makassar;

Dari hasil pengujian regresi linear berganda tersebut, maka dapat diketahui pula bahwa variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah variabel X3 (Penempatan Kerja) karena memiliki nilai t_{hitung} paling besar yaitu 4,235 serta memiliki nilai signifikansi paling kecil yaitu 0,000 dibandingkan dengan variabel X1 (Kompetensi) dan Variabel X2 (Budaya Organisasi). Hal ini berarti bahwa semakin tepat Penempatan Kerja pegawai pada bidang/organisasi maka akan mempengaruhi kinerja pegawai.

Uji Serentak atau Uji F digunakan untuk menguji pengaruh secara bersamaan atau secara simultan dari ketiga variabel yaitu kompetensi, Budaya Organisasi dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja pegawai pada Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional XIII Makassar, maka dapat dilihat dari hasil uji Serentak (Uji F) yang dapat disajikan pada tabel berikut :

Tabel 9. Hasil Uji Anova

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	48.387	3	16.129	79.531	.000 ^b
Residual	15.413	76	.203		
Total	63.800	79			

Hasil uji Anova dapat dilakukan dengan membandingkan antara nilai F_{hitung} dan F_{tabel} , jikalau F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} maka dapat dikatakan mempunyai pengaruh secara serempak atau secara bersamaan. Berdasarkan tabel 9, diperoleh nilai F_{hitung} 79,531 dan nilai signifikansi 0,000. Karena nilai F_{hitung} ($79,531$) $>$ F_{tabel} ($2,720$) dan angka signifikansi jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen, atau dengan kata lain variabel kompetensi, budaya organisasi dan penempatan kerja secara bersama-sama atau secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional XIII Makassar.

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional XIII Makassar.

Berdasarkan hasil analisis melalui pengamatan dilapangan, dapat diperoleh temuan-temuan bahwa kompetensi bagi setiap pegawai yang bekerja pada Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional XIII Makassar sudah baik artinya pegawai memiliki kemampuan intelektual atau pengetahuan dalam menyelesaikan pekerjaan, pegawai memiliki keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan, memiliki keahlian menggunakan teknologi untuk menyelesaikan pekerjaan, serta memiliki sikap professional termasuk tanggungjawab terhadap pekerjaan. Empat indikator kompetensi ini memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai pada variabel

kompetensi, menurut Terry (2005:151) menyatakan bahwa setiap sumber daya manusia memiliki kompetensi. Kompetensi ideal jika ditunjang oleh pengetahuan, keterampilan, keahlian dan professional dalam bersikap..

Uji Koefisien regresi diperoleh hasil koefisien regresi untuk variabel kompetensi, dimana kompetensi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional XIII Makassar dengan sumbangan melalui $B_1 = 0,253$ atau 25%. Kemudian dari Hasil Uji Parsial (Uji t) terlihat bahwa kompetensi berpengaruh Signifikan terhadap kinerja pegawai melalui $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,300 > 1,990$ dan nilai signifikansi = $0,024 < 0,05$.

Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sutrisno (2014:222) bahwa kompetensi terdiri dari sejumlah perilaku kunci yang dibutuhkan untuk melaksanakan peran tertentu untuk menghasilkan prestasi atau kinerja kerja yang memuaskan. Perilaku ini biasanya dibutuhkan secara konsisten oleh para pegawai yang melakukan aktifitas kerja. Selain itu penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Helmiyah Yakub (2010) Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Koordinasi Penanaman Modal Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Begitupula dengan penelitian yang dilakukan oleh Aisyah Alkatiri (2012) meneliti tentang Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin, Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Bagian Umum dan Perlengkapan Kabupaten Sula Provinsi Maluku Utara, dan yang dilakukan oleh Sigit Cahyono Santosa (2013) meneliti Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai BPK RI Perwakilan Provinsi Sulawesi Barat. Hasil penelitian ketiganya menemukan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai. Sedangkan Hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti menemukan bahwa setiap kenaikan Kompetensi kerja pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai dan berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional XIII Makassar.

Berdasarkan analisis data yang diperoleh dari kuesioner dalam penelitian ini, diperoleh temuan empirik yang menyatakan bahwa budaya organisasi yang diterapkan pada Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional XIII Makassar berpengaruh positif dan signifikan dalam menunjang kapasitas kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa beberapa indikator budaya organisasi yang digunakan dalam penelitian ini dapat digunakan untuk membaca, menganalisis dan mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dalam organisasi.

Dalam penelitian ini digunakan 5 item pernyataan yang tiap-tiap pernyataan masing-masing mempresentasikan 5 indikator budaya organisasi yang digunakan. Hasil analisis data yang diperoleh dari kuesioner menunjukkan bahwa beberapa item pernyataan mendapatkan tanggapan yang cukup variatif yang tingkatannya didasarkan pada skala likert yang digunakan.

Setiap organisasi memiliki budaya (culture) yang saling berbeda, sehingga dapat membedakan organisasi satu dengan organisasi yang lainnya. Budaya akan mendorong seseorang untuk berperilaku tertentu dalam organisasi. Budaya organisasi dapat mempengaruhi semua kegiatan pegawai dalam organisasi, bagaimana mereka berkinerja, cara memandang pekerjaan, bekerja dengan kolega dan melihat ke masa depan (Gibson, 2003:128)

Pada tahap selanjutnya, setelah melakukan serangkaian pengujian terkait validitas dan reliabilitas data hingga melalui analisis regresi, maka dapat dikemukakan hasil koefisien regresi yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh ke arah positif terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional XIII Makassar. Ini dibuktikan melalui persamaan regresi yang diperoleh yang menunjukkan bahwa dalam satu peningkatan taraf budaya organisasi akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,206. Sementara pada uji parsial terlihat bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,335 > 1,990$ dan nilai signifikansi = $0,022 < 0,05$. Besar kecilnya budaya organisasi tergantung bagaimana kultur dan relasi sosial yang baik terbangun di lingkungan kerja dan beberapa indikator lainnya yang mendukung peningkatan budaya organisasi secara keseluruhan.

Hal ini sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya yang membuktikan budaya organisasi berpengaruh pada kinerja pegawai, antara lain : Aisah Alkatiri (2012) yang meneliti tentang pengaruh budaya organisasi, disiplin, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Bagian Umum dan Perlengkapan Kabupaten Sula Provinsi Maluku Utara dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Begitu pun dengan penelitian Hamka Darwis (2016) yang meneliti mengenai pengaruh kompetensi, kompensasi dan budaya terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa baik secara simultan maupun secara parsial variabel budaya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar. Sedangkan Hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti menemukan bahwa setiap kenaikan budaya organisasi kerja pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai dan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu.

Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional XIII Makassar.

Berdasarkan serangkaian pengujian, hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan sangat signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional XIII Makassar. Uji Koefisien regresi diperoleh hasil koefisien regresi untuk variabel penempatan kerja, dimana penempatan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional XIII Makassar dengan sumbangan melalui $B_3 = 0,444$ atau 44%. Dan melalui uji parsial yang telah dilakukan, diperoleh nilai melalui $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $4,235 > 1,990$ dan nilai signifikansi = $0,000 < 0,05$. Ini berarti bahwa penempatan kerja secara parsial sangat berpengaruh positif dan sangat signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional XIII Makassar.

Penempatan pegawai menurut Sastrohadiwiryono yang dikutip oleh Suwatno (2003:138) “Penempatan pegawai adalah untuk menempatkan pegawai sebagai unsur pelaksanaan pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan dan keahliannya”. Evayanti (2002:81) bahwa penempatan suatu posisi dalam organisasi kerja sangat memperhatikan peranan dari pendidikan yang dimiliki oleh individu sumber daya manusia. Penilaian terhadap pengetahuan ditentukan oleh jenjang pendidikan yang diikuti, latar belakang pendidikan yang memberikan warna terhadap wawasan yang

dimiliki serta disiplin ilmu yang ditekuni dalam mengembangkan bidang ilmu pengetahuan dan teknologi dari pendidikan yang dimilikinya.

Penelitian yang dilakukan oleh Syamsul Qamar Zam (2016) dengan judul pengaruh penempatan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Balai Wilayah Sungai Sulawesi III Provinsi Sulawesi Tengah. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian yang dilakukan peneliti menemukan bahwa penempatan kerja itu sendiri mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional XIII Makassar. Sehingga penelitian ini bisa dianggap sejalan dengan penelitian sebelumnya.

Berdasarkan hasil tanggapan pegawai terhadap penempatan kerja yang telah dijalankan oleh Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional XIII Makassar sudah dianggap baik dan tepat karena dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan hasil analisis regresi untuk tiga variabel bebas pada penelitian ini membuktikan bahwa penempatan kerja paling dominan berpengaruh atau sangat signifikan terhadap peningkatan Kinerja pegawai khususnya pada Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional XIII Makassar

Simpulan Dan Saran

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai, budaya organisasi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai dan penempatan kerja juga memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional XIII Makassar.

Hasil penelitian ini menyarankan Perlunya Kepala Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional XIII Makassar untuk lebih memperhatikan kompetensi pegawai. Perlunya Kepala Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional XIII Makassar untuk lebih memperhatikan budaya organisasi Pegawai. Perlunya Kepala Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional XIII Makassar untuk lebih memperhatikan kerjasama antar pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Variabel Penempatan Kerja memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja pegawai Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional XIII Makassar.

Referensi

- Alimin, Shadik, 2004. Pengembangan Diri Menuju Kompetensi Optimal. Penerbit: Harvarindo, Jakarta.
- As'ad S.U. Muh. 2001. Psikologi Industri : Seri Ilmu Sumber Daya Manusia. Edisi keempat. Cetakan keenam. Yogyakarta: Liberty.
- 2002. Psikologi Industri : Seri Ilmu Sumber Daya Manusia. Edisi keempat. Yogyakarta: Liberty.
- Arifin, Anwar, 2000. Kinerja dan Pelayanan Publik. Penerbit : Rineka Cipta, Jakarta.
- Barry, Joseph, 2012. The Educational is Very Important for Us. Penerbit: Addison-Wesley Publishing Company.
- Darsono & Siswandoko, T, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21, Jakarta: Nusantara Konsulting.
- Evayanti, 2002, Penempatan SDM dalam Tinjauan Kualitas Pendidikan. Penerbit: Harvavindo. Jakarta.
- Gibson, J.L, 2003. Struktur Organisasi dan Manajemen. Erlangga 5, Jakarta.

- Gregory, Michael, 2002. Application of Human Resource in High Performance. Journal of Human Resource, Vol. 5,1-10. <http://google.com>
- Greny, Machesry, 2004. Human Resource Management. Journal of Human Resource, Vol. 5,1-8. <http://google.com>
- Hasibuan, Malayu, 1997, Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan, Gunung Agung, Jakarta.
- 2001, Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi revisi, Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta.
- 2005, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit: Bumi Aksara, Jakarta.
- Henry Simamora, 1999, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi kedua: Yogyakarta, STIE YKPN.
- Husein Umar, 1999, Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. Penerbit: Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- JP. Kotter & JL. Heskett (Terjemahaan Benyamin Moulan), 1997, Dampak Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja, Jakarta: Prenhallindo.
- Lembaga Administrasi Negara, 1999, Pedoman Penyusunan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Jakarta.
- Makmuri, Muchlas, 2005. Perilaku Organisasi. Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Mathis, L.R dan J.H Jackson, 2006, Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Management). Jakarta, Salemba Empat.
- McKenna, Eufene dan Nic Beech, 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi satu, cetakan satu, penerbit: Andi, Yogyakarta
- Metria, K. dan Riana, G. 2018. Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Pegawai. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 7.9 (2018).
- Moekijat, 2002. Manajemen Kepegawaian. Cetakan ke-VII, Penerbit: Mandar Maju, Jakarta.
- Naliebrata, Anita, 2007, Analisis Pengaruh Penempatan Pegawai Berbasis Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Dinas Perhubungan Pemkab Bogor).
- Paradiansyah, A., 1999, Menciptakan Komunikasi dan Sistem SDM yang terpadu: Upaya Mewujudkan Hubungan Industrial yang Harmonis. Manajemen Usahawan Indonesia.
- Pabundu, 2008. Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja. Penerbit: PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Rivai, Veithzar, 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Murai Kencana, Jakarta.
- Robbins, Stephen P., 1999. Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi. Alih Bahasa Hadyana Pujatmaka. Jakarta: Prenhalilindo.
- 2001. Organizational Behavior, 9th Edition, Upper Sadle River, New Jersey, Rentice Hall International.
- 2007. Teori Organisasi: Struktur, Desain dan Aplikasi. Alih Bahasa Jusuf Udaya. Jakarta.
- Sasongko, Noer, 2001, Budaya Organisasi Membawa Pengaruh terhadap Kinerja. Jurnal Akuntansi dan Keuangan. Volume 1.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto B, 2002, Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Jakarta, Bumi Aksara.

- Schein, 2002. *Budaya Kerja*. Penerbit: Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil)*. Refrika Aditama, Bandung.
- Sudirman, 2003, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Penerbit: PT. Raja. Jakarta. <http://google.com>
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep, Teori dan Pengembangan dalam konteks Organisasi Publik*, Penerbit: Garaha Ilmu, Yogyakarta.
- Susanto A.B, 2007, *Budaya Perusahaan*, Jakarta: Alex Media Computindo.
- Sutrisno. 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Penerbit: Kencana Pradana Media Group. Jakarta.
- Suwatno, 2003, *Azas – Azas Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung, Suci Press.
- Terry, George, 2005, *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- 2008. *Human Resource Management*. Penerbit: McGraw Hill. USA.
- Tika, P., 2006, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Timpe, Dole, 1999, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Personalia) FT*, Alex Madia Komputindo Gramedia, Jakarta.
- Undang – Undang RI No. 43 Tahun 1999, *Tentang Pokok – Pokok Kepegawaian*.
- Undang – Undang RI No. 13 Tahun 2002, *Tentang Ketenagakerjaan*.
- Wibowo, 2010, *Budaya Organisasi Sebuah Kebutuhan untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Yuli Sri Budi Cantika, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan pertama, Penerbit : UMM Press, Malang

Penelitian Terdahulu

- Anwar, 2006. *Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor DPRD Sulawesi Tenggara*. Tesis PPs UMI Makassar
- Helmiyah Yakub, 2010. *Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Koordinasi Penanaman Modal Daerah Provinsi Sulawesi Selatan*. Tesis PPs UMI Makassar.
- Aisah Alkatiri, 2012. *Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin, Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Bagian Umum dan Perlengkapan Kabupaten Sula Provinsi Maluku Utara*. Tesis PPs UMI Makassar.
- Sigit Cahyono Santosa, 2013. *Analisis Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai BPK RI Perwakilan Provinsi Sulawesi Barat*. Tesis PPs UMI Makassar.
- Muhammad Haris, 2014. *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Pegawai pada Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional VI Makassar*. Tesis PPs UMI Makassar.
- Hamka Darwis, 2016. *Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar*. Tesis PPs UMI Makassar.
- Syamsul Qamar Zam, 2016. *Pengaruh Penempatan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Balai Wilayah Sungai Sulawesi III Provinsi Sulawesi Tengah*. Tesis PPs UMI Makassar.