

## PENGARUH KOMPETENSI PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BALAI PENGELOLA TRANSPORTASI DARAT (BPTD) KELAS III BENGKULU

Riken Syaputra<sup>1)</sup>; Rahmat Alhidayat<sup>2)</sup>; Siti Yuningsih<sup>3)</sup>

Program Studi Administrasi Bisnis, Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bengkulu

Email: <sup>1)</sup> [yynrahmad@gmail.com](mailto:yynrahmad@gmail.com)

### ARTICLE HISTORY

Received [15 November 2025]

Revised [08 Desember 2025]

Accepted [31 Januari 2026]

### KEYWORDS

Work Placement,  
Competency and Employee  
Performance

This is an open access  
article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)  
license



### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kompetensi Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Balai Pengelola Transportasi Darat (BPTD) Kelas III Bengkulu. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Di Balai Pengelola Transportasi Darat (BPTD) Kelas III Bengkulu. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 100 responden yang diambil dengan menggunakan penyebaran kuesioner dan Teknik analisis data. Analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis regresi linear sederhana dan uji t (uji parsial) yang diolah dengan menggunakan perhitungan statistik melalui aplikasi (SPSS) versi 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompetensi Penempatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Balai Pengelola Transportasi Darat (BPTD) Kelas III Bengkulu yang dibuktikan dengan nilai koefisien regresi (Kompetensi Penempatan Kerja X) sebesar 0,075 dan nilai t hitung sebesar 2.824 dengan nilai signifikan sebesar  $0,006 < 0.05$ . Artinya ini menjelaskan bahwa jika Kompetensi Penempatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Balai Pengelola Transportasi Darat (BPTD) Kelas III Bengkulu, yang menunjukkan Ketika kinerja karyawan yang dapat mengatur motivasi kerja, dengan keahlian yaitu dapat meningkatkan kualitas perusahaan.

### ABSTRACT

This research aims to find out and understand the Influence of Work Placement Competence on Employee Performance at the Land Transportation Management Center (BPTD) Class III Bengkulu. The type of research used in this research is a quantitative approach. The population in this study is all employees at the Land Transportation Management Center (BPTD) Class III Bengkulu. The sample used in this study was 100 respondents taken using the distribution of questionnaires and data analysis techniques. The data analysis used to test the hypothesis is the simple linear regression analysis and the t test (partial test) which is processed using statistical calculations through the application (SPSS) version 25. The results of this study show that Work Placement Competency has a positive and significant effect on employee performance at the Land Transportation Management Center (BPTD) Class III Bengkulu which is proven by the regression coefficient value (Work Placement Competency X) of 0.075 and the calculated t value of 2.824 with a significant value of  $0.006 < 0.05$ . This means that this explains that if Work Placement Competency has a positive and significant effect on employee performance at the Land Transportation Management Center (BPTD) Class III Bengkulu, which shows when the performance of employees who can manage work motivation, with expertise that is able to improve the quality of the company.

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Dalam era globalisasi sekarang ini, peran SDM (Sumber Daya Manusia) dalam organisasi baik instansi pemerintah maupun swasta menjadi isu penting. Sumber daya manusia memegang peran utama dalam setiap kegiatan organisasi, walaupun banyak sarana dan prasarana serta sumber daya yang dimiliki oleh organisasi, tanpa adanya dukungan sumber daya manusia yang handal, maka kegiatan organisasi tidak akan berjalan dengan baik. Dengan demikian, sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi.

Untuk menunjang keberhasilan organisasi dalam pencapaian tujuannya tidak hanya memiliki kinerja yang baik, namun juga mampu memperlihatkan prestasi kerjanya. Prestasi Kerja merupakan salah satu kebutuhan manusia yang terpenting dan selalu ingin di capai. Prestasi kerja merupakan keadaan dimana seseorang merasa bahwa telah berhasil dan dapat menyelesaikan pekerjaannya dan merasa bahwa hasil pekerjaannya itu merupakan kebutuhan orang lain. Menurut Hasibuan (2013:93), prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. (Juanita et al., 2021).

Upaya dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai adalah sangat ditunjang oleh adanya kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja akan mendorong karyawan untuk berprestasi lebih baik, prestasi yang lebih baik akan menimbulkan imbalan ekonomi yang lebih tinggi. Apabila imbalan tersebut dipandang pantas dan adil maka timbul kepuasan yang lebih besar karena karyawan merasa bahwa mereka menerima imbalan sesuai dengan prestasinya. (Manda, 2020). Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu sendiri, sedangkan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu. Sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

Untuk mencapai prestasi kerja dan kepuasan kerja pegawai, maka diperlukan landasan yang kuat berupa kompetensi dari para pegawainya. Menurut (Sedarmayanti & Safer, 2016). Kompetensi lebih dekat pada kemampuan/kapabilitas yang diterapkan dan menghasilkan yang baik/sangat baik. Kompetensi pada umumnya diartikan sebagai kecakapan, keterampilan dan kemampuan. Kompetensi merupakan kunci penentu bagi seseorang dalam menghasilkan prestasi kerja yang sangat baik, dalam situasi kolektif, kompetensi merupakan faktor yang penting karena dipercaya sebagai faktor kunci penentu bagi seseorang dalam menghasilkan kinerja yang baik. (Hidayat, 2021).

Pentingnya masalah kompetensi dan penempatan kerja dalam kaitannya dengan peningkatan kinerja dan kepuasan kerja, maka perlu diperhatikan oleh Balai Pengelola Transportasi Darat Kelas III Bengkulu. BPTD adalah Unit Pelaksana Teknis di Lingkungan Kementerian Perhubungan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Direktur Jenderal Perhubungan Darat. BPTD yang melaksanakan pengelola transportasi darat pada wilayah dengan karakteristik daratan yang terdapat pelayanan transportasi jalan, serta pelabuhan sungai, danau, dan penyeberangan komersial dan perintis. Dimana luasnya ruang lingkup yang dikelola oleh BPTD maka sangat diperlukan adanya prestasi kerja dari setiap pegawai. Namun kenyataan yang ada pada Balai Pengelola Transportasi Darat Kelas III Bengkulu, bahwa prestasi kerja pegawai masih rendah, hal ini disebabkan karena pegawai kurang memiliki kompetensi kerja melalui pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai, selain itu karena penempatan kerja yang dilakukan selama ini tidak sesuai dengan bidang ilmu yang dimiliki oleh pegawai sehingga berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai, karena dari permasalahan yang ada bahwa kurangnya ketersediaan SDM yang ada dan selanjutnya didiklatkan dalam berbagai pelatihan-pelatihan karena keterbatasan jumlah pegawai.

Penempatan kerja merupakan variabel mediasi yang berpengaruh antara kompetensi dan penempatan kerja terhadap prestasi kerja, sebagaimana penelitian menemukan bahwa penempatan kerja memediasi secara parsial antara kompetensi penempatan kerja terhadap kerja pegawai berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti mengambil judul Pengaruh Kompetensi Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Balai Pengelola Transportasi Darat BPTD Kelas III Bengkulu.

## LANDASAN TEORI

### Model DeLone dan McLean

#### Pengertian Kompetensi Penempatan Kerja

Setiap organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu dan apabila tercapai, barulah dapat disebut sebagai keberhasilan. Untuk mencapai keberhasilan, diperlukan landasan yang kuat berupa kompetensi. Menurut Sutrisno (2009, hal. 203) kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan ditempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan. (Mulia & Saputra, 2021).

Sedangkan menurut Tannady (2017, hal. 388) kompetensi yaitu sifat dasar yang dimiliki atau bagian kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan sebagai dorongan untuk mempunyai prestasi dan keinginan berusaha agar melaksanakan tugas dengan efektif. (Agung et al., 2024).

kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. kompetensi merupakan sebuah karakteristik dasar seseorang yang mengidentifikasi cara berpikir, bersikap dan bertindak serta menarik kesimpulan yang dapat dilakukan dan dipertahankan oleh seseorang pada periode waktu tertentu. (Wibowo, 2021).

### **Pengertian Kompetensi Penempatan Kerja**

Setiap organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu dan apabila tercapai, barulah dapat disebut sebagai keberhasilan. Untuk mencapai keberhasilan, diperlukan landasan yang kuat berupa kompetensi. Menurut Sutrisno (2009, hal. 203) kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan ditempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan. (Mulia & Saputra, 2021).

Sedangkan menurut Tannady (2017, hal. 388) kompetensi yaitu sifat dasar yang dimiliki atau bagian kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan sebagai dorongan untuk mempunyai prestasi dan keinginan berusaha agar melaksanakan tugas dengan efektif. (Agung et al., 2024).

kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. kompetensi merupakan sebuah karakteristik dasar seseorang yang mengidentifikasi cara berpikir, bersikap dan bertindak serta menarik kesimpulan yang dapat dilakukan dan dipertahankan oleh seseorang pada periode waktu tertentu. (Wibowo, 2021).

### **Pengertian Kompetensi Penempatan Kerja**

Setiap organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu dan apabila tercapai, barulah dapat disebut sebagai keberhasilan. Untuk mencapai keberhasilan, diperlukan landasan yang kuat berupa kompetensi. Menurut Sutrisno (2009, hal. 203) kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan ditempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan. (Mulia & Saputra, 2021).

Sedangkan menurut Tannady (2017, hal. 388) kompetensi yaitu sifat dasar yang dimiliki atau bagian kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan sebagai dorongan untuk mempunyai prestasi dan keinginan berusaha agar melaksanakan tugas dengan efektif. (Agung et al., 2024).

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. kompetensi merupakan sebuah karakteristik dasar seseorang yang mengidentifikasi cara berpikir, bersikap dan bertindak serta menarik kesimpulan yang dapat dilakukan dan dipertahankan oleh seseorang pada periode waktu tertentu. (Wibowo, 2021). Selain itu, studi tentang Sistem Informasi Akademik Universitas Khairun menemukan bahwa meskipun kualitas sistem dengan sendirinya tidak mempengaruhi kepuasan pengguna, kombinasi dari kualitas sistem, keakuratan informasi, dan kualitas layanan memiliki dampak (Aswidani, 2024). Penelitian- penelitian ini menggambarkan penerapan model DeLone dan McLean yang menganalisis sistem informasi seperti DMS dan mengidentifikasi cara-cara untuk meningkatkan kepuasan pengguna dan fungsionalitas sistem dengan wawasan yang dapat diterapkan dari model tersebut (Safitri, 2020).

## **METODE PENELITIAN**

Dalam membahas permasalahan ini penulis menggunakan metode deskriptif kuantitatif yaitu dengan mengadakan perbandingan antara pengaruh kompetensi penempatan kerja terhadap kinerja karyawan di Balai Pengelola Transportasi Darat (BPTD) Kelas III Bengkulu.

### Tempat Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Balai Pengelola Transportasi Darat (BPTD) Kelas III Bengkulu yang beralamatkan di Gedung B, Kompleks Bandara Fatmawati Soekarno Bengkulu Jl. Raya Padang Kemiling KM 14.

### Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara atau metode yang digunakan peneliti untuk memperoleh informasi, fakta, atau keterangan yang relevan dengan masalah penelitian. Data yang terkumpul melalui teknik ini nantinya akan dianalisis untuk menjawab rumusan masalah, menguji hipotesis, serta menarik kesimpulan penelitian. Berikut ini teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

#### a. Observasi

Observasi merupakan salah satu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengamati secara langsung suatu objek, individu, kelompok, perilaku, atau fenomena tertentu, kemudian mencatat hasil pengamatan tersebut secara sistematis agar dapat digunakan sebagai bahan analisis. Metode ini sangat penting dalam penelitian karena memungkinkan peneliti memperoleh data yang faktual, nyata, dan sesuai dengan keadaan sebenarnya di lapangan.

#### b. Kuesioner atau Angket

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada para responden untuk dijawab. Kisi-kisi skor dalam kuesioner atau angket adalah :

Keterangan	Skor
STS (Sangat Tidak Setuju)	1
TS (Tidak Setuju)	2
N (Netral)	3
S (Setuju)	4
SS (Sangat Setuju)	5

#### c. Dokumentasi

Dokumentasi adalah kegiatan untuk merekam dan menyimpan berbagai data penting yang dihasilkan oleh kegiatan. Kegiatan dokumentasi pada penelitian digunakan untuk mendapatkan gambar atau foto pada saat melakukan penelitian.

Data ini akan dikumpulkan melalui wawancara mendalam dan focus group discussion (FGD) dengan para pegawai yang memiliki pengalaman langsung menggunakan aplikasi DMS. Melalui wawancara semi-terstruktur, pengguna akan diberikan keleluasaan untuk berbagi pengalaman individu mereka, yang akan dilengkapi dengan data FGD yang menangkap perspektif kelompok dan tantangan kolektif. Pengumpulan data tambahan melalui observasi partisipatif yang ditujukan untuk interaksi langsung dengan sistem juga dimungkinkan.

Informan pada penelitian ini diambil dari pegawai BKN yang menggunakan aplikasi DMS dengan *purposive sampling*; pegawai BKN. Kriteria pemilihan informan bertujuan untuk memperoleh data yang relevan dan representatif. Oleh karena itu, data yang diperoleh akan mencerminkan tantangan teknis, kualitas layanan, dan kepuasan pengguna dari berbagai kalangan pegawai. Data yang diperoleh akan diolah menggunakan analisis tematik, sehingga dapat diidentifikasi tema-tema utama yang berhubungan dengan pengalaman serta persepsi pengguna terhadap DMS. Dengan pendekatan ini, diharapkan studi ini dapat mengungkap penerimaan aplikasi DMS dan area yang perlu diperbaiki untuk efisiensi pengelolaan arsip di BKN.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Data

#### Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu pengujian yang dilakukan untuk mengetahui sejauh mana suatu instrumen penelitian (misalnya kuesioner/angket) mampu Menguji apakah instrumen benar-benar mencerminkan variabel yang diukur.



Tabel 1. Uji Validitas Variabel X dan Y

No	Variabel	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	P (sig.)	Keterangan
1	Kompetensi Penempatan Kerja	X1	0,463	0,196	0,000	Valid
		X2	0,622	0,196	0,000	Valid
		X3	0,622	0,196	0,000	Valid
		X4	0,499	0,196	0,000	Valid
		X5	0,552	0,196	0,000	Valid
		X6	0,566	0,196	0,000	Valid
		X7	0,622	0,196	0,000	Valid
		X8	0,534	0,196	0,000	Valid
2	Kinerja Karyawan	Y1	0,540	0,196	0,000	Valid
		Y2	0,505	0,196	0,000	Valid
		Y3	0,487	0,196	0,000	Valid
		Y4	0,621	0,196	0,000	Valid
		Y5	0,517	0,196	0,000	Valid
		Y6	0,492	0,196	0,000	Valid
		Y7	0,359	0,196	0,000	Valid
		Y8	0,634	0,196	0,000	Valid
		Y9	0,705	0,196	0,000	Valid

Sumber : Hasil olah data 2025

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 1. di atas, diperoleh bahwa variabel Kompetensi Penempatan Kerja (X) seluruh item pernyataan X1 sampai dengan X8 memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,196) serta nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel Kompetensi Penempatan Kerja adalah valid sehingga layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Sedangkan hasil perhitungan variabel kinerja karyawan (Y), diperoleh bahwa seluruh item pernyataan Y1 sampai dengan Y9 memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,196) dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel Kinerja Karyawan adalah valid.

### Uji Reabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi instrumen penelitian, sehingga dapat dipastikan bahwa butir-butir pernyataan pada kuesioner mampu memberikan hasil yang ajeg dan stabil apabila digunakan dalam kondisi yang sama. Dalam penelitian ini, uji reliabilitas menggunakan teknik Cronbach's Alpha dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

Tabel 2. Uji Reabilitas variabel X dan Y

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Standa Reliabilitas	Keterangan
1.	Kompetensi Penempatan Kerja	0,684	0,60	Reliabel
2.	Kinerja Karyawan	0,708	0,60	Reliabel

Sumber : Hasil olah data 2025

Berdasarkan pada Tabel 2. hasil uji reliabilitas dengan menggunakan teknik Cronbach's Alpha, diperoleh nilai pada variabel Kompetensi Penempatan Kerja sebesar 0,684 dan variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,708. Kedua nilai tersebut lebih besar dari batas minimum yang ditetapkan, yaitu 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian pada masing-masing variabel memiliki tingkat konsistensi yang baik, sehingga dapat dinyatakan reliabel.

## Uji Asumsi Klasik

### 1) Uji Normalitas

Tabel 3. Uji Normalitas

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.60607307
Most Extreme Differences	Absolute	.084
	Positive	.049
	Negative	-.084
Test Statistic		.084
Asymp. Sig. (2-tailed)		.080 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : Hasil olah data 2025

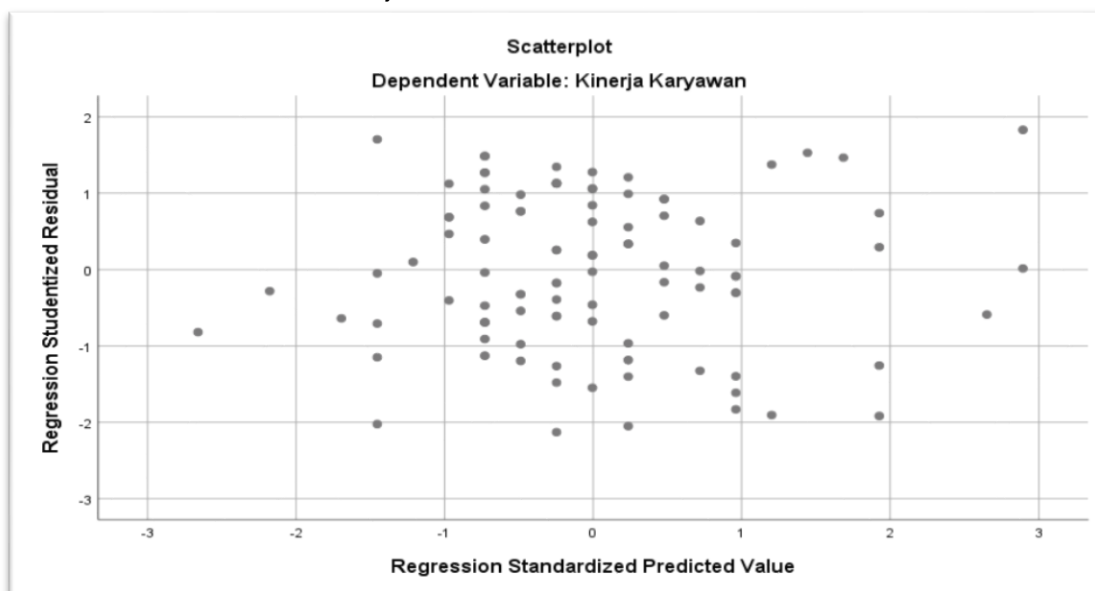
Berdasarkan pada Tabel 3. Hasil pengujian menunjukkan nilai signifikansi (Asymp. Sig. 2-tailed) sebesar 0,080. Nilai tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada setiap nilai prediksi. Ketentuan Tidak Terjadi Heteroskedastisitas jika :

1. Titik-titik residual menyebar secara acak.
2. Tidak membentuk pola tertentu (tidak mengerucut, melebar, atau bergelombang).
3. Titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y.

Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil olah data 2025

Berdasarkan pada Gambar 1. Hasil scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol serta tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pada model regresi penelitian ini tidak terdapat gejala heteroskedastisitas, sehingga asumsi homoskedastisitas terpenuhi dan model layak digunakan untuk analisis regresi lebih lanjut.

## Regresi Linier Sederhana

Regresi linier sederhana adalah metode analisis statistik yang digunakan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara satu variabel independen Kompetensi Penempatan Kerja (X) terhadap satu variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) dengan membentuk persamaan garis lurus.

Tabel 4. Regresi Linier Sederhana  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.240	3.182		7.618	.000
	Kompetensi Penempatan Kerja	.317	.112	.274	2.824	.006

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil olah data 2025

Berdasarkan pada Tabel 4. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa konstanta sebesar 24.240. Artinya, setiap peningkatan Kompetensi Penempatan Kerja (X) sebesar satu satuan akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.317. Nilai koefisien regresi positif menunjukkan bahwa hubungan antara X dan Y adalah searah, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompetensi Penempatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

## Uji Hipotesis

### Uji parsial (uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel dependen (Y) dalam model regresi.

Tabel 5. Uji Parsial (uji t)  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.240	3.182		7.618	.000
	Kompetensi Penempatan Kerja	.317	.112	.274	2.824	.006

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil olah data 2025

Berdasarkan pada Tabel 4.9 hasil variabel Kompetensi Penempatan Kerja (X) memiliki nilai t hitung sebesar 2.824 dengan tingkat signifikansi 0.006. Nilai ini lebih kecil dari taraf signifikansi 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompetensi Penempatan Kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi penempatan kerja yang dimiliki, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

## Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) merupakan salah satu ukuran statistik dalam analisis regresi yang digunakan untuk menunjukkan seberapa besar variabel independen (X) mampu menjelaskan variasi atau perubahan pada variabel dependen (Y).

Tabel 6. Uji Koefisien Determinasi

### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.274 <sup>a</sup>	.075	.066	4.630
a. Predictors: (Constant), Kompetensi Penempatan Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber : Hasil olah data 2025

Berdasarkan pada Tabel 6. hasil analisis regresi linier sederhana, diperoleh nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0.075. Nilai ini berarti bahwa variabel Kompetensi Penempatan Kerja (X) mampu menjelaskan variasi pada variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 7,5%, sedangkan sisanya yaitu 92,5% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini, seperti motivasi kerja, disiplin, kepemimpinan, atau lingkungan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun kompetensi penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, tetapi kontribusinya relatif kecil dan masih banyak faktor lain yang lebih dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan.

### **Pembahasan Hasil Penelitian**

Pembahasan dalam Penelitian ini bertujuan agar dapat menganalisa pengaruh kompetensi penempatan kerja terhadap kinerja karyawan di balai pengelola transportasi darat (BPTD) kelas III bengkulu, dari hasil penelitian maka diperoleh kompetensi penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di balai pengelola transportasi darat (BPTD) kelas III bengkulu. Hasil analisis regresi linier sederhana menunjukkan bahwa variabel Kompetensi Penempatan Kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.317 dan nilai signifikansi  $0.006 < 0.05$ . Hal ini berarti semakin baik kompetensi penempatan kerja, maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Sedangkan pada hasil Koefisien determinasi (R Square) sebesar 0.075 mengindikasikan bahwa 7,5% variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh Kompetensi Penempatan Kerja, sedangkan sisanya 92,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Dengan demikian, meskipun berpengaruh signifikan, kontribusi kompetensi penempatan kerja terhadap kinerja karyawan masih relatif kecil dan perlu didukung oleh faktor lain seperti motivasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja.

Kompetensi Penempatan Kerja (X) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Artinya, semakin tepat dan sesuai kompetensi karyawan dalam penempatan kerja, maka kinerja karyawan akan meningkat. Sebaliknya, jika penempatan tidak sesuai dengan kompetensi, maka kinerja bisa menurun.

Hasil dari pembahasan penelitian terdahulu, Dari hasil penelitian terlihat bahwa semua variabel bebas (kompetensi dan penempatan kerja) mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Dari hasil uji statistik kompetensi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Dikarenakan hasil t hitung  $2,488 > t$  tabel 1,68 dengan nilai signifikan  $0,017 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Kompetensi penempatan kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Semakin baik kompetensi penempatan kerja, semakin meningkat pula kinerja karyawan. Namun, kontribusi X hanya kecil (7,5%), sehingga faktor lain juga sangat memengaruhi kinerja.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian ini mengenai pengaruh kompetensi penempatan kerja terhadap kinerja karyawan di balai pengelola transportasi darat (BPTD) kelas III Bengkulu. maka disimpulkan sebagai berikut :

- Hasil analisis regresi linier sederhana diperoleh persamaan yang berarti bahwa setiap peningkatan Kompetensi Penempatan Kerja (X) akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y).
- Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan nilai Sig.  $0.006 < 0.05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompetensi Penempatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- Hasil uji koefisien determinasi sebesar 0.075 menunjukkan bahwa Kompetensi Penempatan Kerja menjelaskan 7,5% variasi Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya 92,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

- Bagi Perusahaan Perlu meningkatkan kualitas kompetensi karyawan melalui pelatihan, workshop, maupun pengembangan keterampilan agar penempatan kerja sesuai dengan keahlian masing-masing.
- Bagi Karyawan diharapkan dapat terus mengembangkan diri, baik dari segi pengetahuan maupun keterampilan, agar mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Karyawan juga perlu meningkatkan kedisiplinan dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, sehingga kompetensi yang dimiliki dapat optimal dalam meningkatkan kinerja.
- Bagi Akademik Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi tambahan bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya yang terkait dengan kompetensi penempatan kerja dan kinerja karyawan



Bagi Peneliti Selanjutnya Diharapkan dapat menambahkan variabel lain, seperti motivasi, gaya kepemimpinan, kompensasi, maupun lingkungan. Dalam hal ini, Berdasarkan kesimpulan yang ada maka penulis memberikan saran diarahkan kepada:

1. Kantor Manajemen Personil Regional II BKN Surabaya mengenai pengembangan antarmuka sistem yang kurang rumit dan lebih ramah pengguna, terutama untuk pengguna lanjut usia yang mungkin tidak terlalu akrab dengan teknologi digital modern.
2. Semua pegawai negeri sipil telah diberikan pelatihan mengenai aplikasi DMS, yang terbukti bermanfaat; oleh karena itu, upaya pelatihan yang lebih intensif dan berkelanjutan harus diakses oleh semua karyawan. Selain itu, dukungan teknis yang lebih responsif untuk menyelesaikan masalah yang muncul selama penggunaan aplikasi seperti kecepatan akses dan gangguan server sangat dibutuhkan.
3. Mengenai peneliti selanjutnya, disarankan agar penelitian lebih lanjut tentang dampak jangka panjang penggunaan DMS terhadap pengelolaan arsip kantor pemerintah dilakukan, serta memeriksa dampak budaya organisasi terhadap adopsi teknologi baru. Penelitian tambahan juga dapat memanfaatkan teknologi terbaru yang dapat diintegrasikan dengan DMS untuk regulasi dan administrasi data yang lebih baik di sektor publik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aguilar, E. (2024). La gestión tecnológica del trámite documentario y la satisfacción del usuario en el Andriani, A. D. (2022). *MAGung*, I. A., Kesumawati, D., Suardhika, N., Ni, D., Cempaka, P., & Atmaja, D. (2024). *Pengaruh Kompetensi, Loyalitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bpr Pusaka Denpasar*. 5.
- Evitha, Y., & HS, F. M. (2019). Pengaruh Penerapan Metode Economic Order Quantity (EOQ) Terhadap Pengendalian Persediaan Bahan Baku Produksi di PT. Omron Manufacturing Of Indonesia. *Jurnal Logistik Indonesia*, 3(2), 88–100. <https://doi.org/10.31334/logistik.v3i2.615>
- Garcia, A. R., Filipe, S. B., Fernandes, C., Estevão, C., & Ramos, G. (2020). *penempatan kinerja*. 1–73.
- Hamdiah, H., Firman, A., & Sultan, M. S. (2023). Pengaruh Kompetensi, Penempatan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Pemerintahan Kecamatan Lembang Kabupaten Pinrang. *Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan MASSARO*, 5(1), 1–13. <https://doi.org/10.37476/massaro.v5i1.3417>
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 16–23. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v5i1.8838>
- Hildawati, Latip, & Candra Simamora, B. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Wilayah Riau Dan Kepulauan Riau Area Dumai. *Jurnal Administrasi Publik Dan Bisnis*, 3(1), 19–27. <https://doi.org/10.36917/japabis.v3i1.35>
- Irfansyah, F. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Skripsi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*.
- Juanita, S. M., Subiyanto, D., & Kurniawan, I. S. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Perizinan Dan Penanaman Modal Daerah Istimewa Yogyakarta (Dppm Diy). *Journal Competency of Business*, 5(1), 36–47. <https://doi.org/10.47200/jcob.v5i1.875>
- Kalengkongan, N., Lengkong, V. P. K., & Saerang, R. T. (2023). Efektivitas Program Pelatihan Dan Pengembangan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Kasus Dinas Kominfo Kota Manado). *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(4), 860–866. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i4.52256>
- Manda, B. D. (2020). Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Manegggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 160–170.
- Manullang, A. K., Puspa, T., Wardini, A. K., Pascasarjana, P., Terbuka, U., & Kerja, P. (2020). *Issn 1412-2936 Eissn 2549-7308 Pengaruh Kompetensi Dan Penempatan Kerja Kabupaten Tapanuli Tengah Issn 1412-2936 Eissn 2549-7308*. 5(2), 107–119.
- Martinus, E. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Devina Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 5, 2–15.
- Mulia, R. A., & Saputra, N. (2021). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang. *Jurnal Ilmiah Ekotrans & Erudisi*, 1(1), 1–24. <https://doi.org/10.69989/t1m78k36>
- Nabila, V. S., & Syarvina, W. (2022). Analisis Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(2), 2788–2797.
- Perdana, C. A. (2023). *Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Utama Kementerian Investasi / Bkpm the Effect of Competency , Job Placement , and Job Satisfaction on Employee Performance At the Main Secretariat Ministry of Investment / Bkpm*.
- Surip, I. Z. dan N. (2013). No Title Детская неврология. *Екр*, 13(3), 1–111.

- Wibowo. (2021a). kinerja karyawan. *Management, Business, and Accounting*, 271.
- Wibowo. (2021b). kompetensi penempatan kerja. *Manegggio:Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 271.
- Yurika Nur Annisa, Suriyanti, Husain, A., & Syahnur, M. H. (2021). Pengaruh Kompetensi, Penempatan Kerja dan Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karwayan. *Center of Economic Students Journal*, 4(4), 440–446.  
<https://doi.org/10.56750/csej.v4i4.516>
- <https://doi.org/10.32702/2306-6814.2023.24.163>