

The Influence of Competence, Training and Employee Placement in Employee Performance in Technical Executive Unit of Regional Finance Agency, Bangka Belitung Islands Province, Bangka Regency

Submission date: 08-Mar-2023 03:47PM (UTC+0700)
by Hamsani Jesi

Submission ID: 2031991758

File name: ham-_m_yusuf.pdf (380.6K)

Word count: 4162

Character count: 24024

Jurnal Ekonomi dan Statistik Indonesia

2021, Vol. 1, No. 3, 171 – 181

<http://dx.doi.org/10.11594/jesi.01.03.05>

E ISSN : 2777-0028

Research Article

The Influence of Competence, Training and Employee Placement in Employee Performance in Technical Executive Unit of Regional Finance Agency, Bangka Belitung Islands Province, Bangka Regency

Muhammad Yusuf Khalied Mufti*, Reniati Reniati, Hamsani Hamsani

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Bangka Belitung

Article history:

Submission November 2021

Revised November 2021

Accepted November 2021

*Corresponding author:

E-mail:

yusufkhalied98@gmail.com

ABSTRACT

The research was motivated by the existing condition showing that employees have not been able to work optimally in a government agency. This study aimed to analyze and examine the influence of competence, training, and employee placement on employee performance in the Technical Executive Unit of Regional Financial Agency of Bangka Belitung Islands Province, Bangka Regency. This study is descriptive research. The method used was the quantitative research method because the data obtained was in the form of numbers derived from questionnaires. The number of samples was 44 respondents generated by the saturated sample method. The analysis model utilized multiple linear regression, with the t-test, f-test, and coefficient of determination. Based on multiple linear regression analysis found $Y = 8,669 + 0,283 X_1 + 0,447 X_2 + 0,256 X_3$. Based on the results of research on competence, training and employee placement partially have a positive and significant effect on the performance of the employee of the Regional Finance Office of Bangka Regency, Bangka Belitung. Based on the results of the simultaneous test, it is known that competence, training and employee placement together have a significant effect on the performance of the employees, while the results of the analysis of the coefficient of determination (R²) show the determination of R² in this study is 76% and there are still 24% of other variables outside the study that can still be developed for further research.

Keyword: competence, training, employee placement, employee performance.

Introduction

Suatu organisasi baik itu organisasi pemerintah maupun swasta dalam menjalankan aktivitasnya akan selalu

berhadapan dengan manusia sebagai sumber daya yang dinamis dan memiliki kemampuan untuk terus berkembang. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu penentu

How to cite:

Mufti, M. Y. K., Hamsani, & Reniati (2021). The Influence of Competence, Training and Employee Placement on Employee Performance in Technical Executive Unit of Regional Finance Agency, Bangka Belitung Islands Province, Bangka Agency. *Jurnal Ekonomi dan Statistik Indonesia*. 1 (3), 171 – 181. doi: 10.11594/jesi.01.03.05

keberhasilan organisasi karena peran sumber daya manusia sebagai aset berharga adalah merencanakan, melaksanakan serta mengendalikan berbagai kegiatan operasional organisasi (Ardana, dkk., 2012).

UPT Badan Keuangan Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Wilayah Kabupaten Bangka merupakan perpanjangan tangan dari Badan Keuangan Daerah Provinsi

Kepulauan Bangka Belitung yang bertugas di wilayah Kabupaten Bangka. Beralamat di Jl. Ahmad Yani, Parit Padang, Sungailiat, Kabupaten Bangka, Kepulauan Bangka Belitung 33211.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi (Wibowo, 2015).

Tabel 1. Data Kinerja UPT Badan Keuangan Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Wilayah Kabupaten Bangka Tahun 2019 & 2020

| No. | Program/ Kegiatan | Indikator Kinerja (Output) | Anggaran Tahun 2019 (Rp) | Realisasi Tahun 2019 (Rp) / (%) | Anggaran Tahun 2020 (Rp) | Realisasi Tahun 2020 (Rp) / (%) |
|-----|---|---|--------------------------|---------------------------------|--------------------------|---------------------------------|
| 1 | Peningkatan Tata Kelola Pendapatan Pajak Daerah | Peningkatan pelayanan pemerintahan pada UPTB wilayah Kabupaten Bangka | 897.879.750 | 791.072.989 (88,10%) | 1.255.440.000 | 1.078.027.553 (87,97%) |

Sumber: UPT Badan Keuangan Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Wilayah Kabupaten Bangka, 2020

Berdasarkan tabel 1 mengenai data kinerja diatas, program atau kegiatan peningkatan tata kelola pendapatan pajak daerah pada tahun 2019 dan 2020 tingkat realisasinya tidak mencapai 100%. Pada tahun 2019, tingkat realisasi program atau kegiatan peningkatan tata kelola pendapatan pajak daerah sebesar 88,10%. Sedangkan pada tahun 2020, tingkat realisasi program atau kegiatan peningkatan tata kelola pendapatan pajak daerah mengalami penurunan yaitu sebesar 87,97%. Belum tercapainya target realisasi tersebut disebabkan oleh kinerja pegawai yang belum optimal, dimana para pegawai belum didukung oleh

kemampuan yang memadai dalam memenuhi capaian target realisasi tersebut.

Untuk menetapkan kinerja yang optimal diperlukan adanya pemberian kompetensi yang baik. Seorang pegawai yang memiliki kompetensi terhadap suatu pekerjaan, maka akan berdampak pada kinerjanya. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai, maka akan semakin baik pula kinerjanya. Begitupun sebaliknya, semakin rendah kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai, maka akan semakin rendah pula kinerjanya. (Suparno, 2014)

Tabel 2. Data Pendidikan Pegawai di UPT Badan Keuangan Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Wilayah Kabupaten Bangka Tahun 2020

| No. | Tingkat Pendidikan | Jumlah (Orang) | Persentase |
|-----|--------------------|----------------|------------|
| 1 | SLTP | 1 Orang | 1,69 % |
| 2 | SLTA | 25 Orang | 42,4% |
| 3 | D3 | 10 Orang | 16,9% |
| 4 | S1 | 23 Orang | 38,9% |
| 5 | S2 | - | - |
| | Jumlah | 59 Orang | 100% |

Sumber: UPT Badan Keuangan Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Wilayah Kabupaten Bangka, 2020

Berdasarkan Tabel 2 diatas, menunjukkan bahwa pendidikan pegawai di UPT Badan Keuangan Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Wilayah Kabupaten Bangka didominasi oleh pegawai berpendidikan SLTA/SMA sebanyak 42,4%. Banyaknya pegawai yang didominasi oleh pegawai berpendidikan SLTA/SMA kemungkinan menjadi indikator masih rendahnya kompetensi pegawai di UPT

Badan Keuangan Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Wilayah Kabupaten Bangka.

Setelah pegawai merasakan kurangnya kompetensi sebaiknya diikuti dengan pelatihan pegawai itu sendiri. Pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan intelektual dan kepribadian manusia (Handoko,2012).

Tabel 3. Data Diklat Pegawai UPT Badan Keuangan Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Wilayah Kabupaten Bangka Tahun 2020

| Jenis Diklat | Nama Diklat | Sudah Mengikuti | Belum Mengikuti |
|------------------------------|---|-----------------|-----------------|
| Diklat Teknis/ Fungsional | Diklat Keuangan Daerah | 19 | 7 |
| | Diklat Pelayanan Publik | 27 | 6 |
| | Diklat Perpajakan Daerah | 20 | 7 |
| | Diklat SDM | 1 | - |
| | Diklat Pajak dan Retribusi Daerah | 3 | 2 |
| | Diklat Administrasi Perkantoran | 2 | - |
| | Diklat Sistem Informasi | 1 | - |
| | Diklat Administrasi Barang Daerah | 1 | - |
| | Diklat Administrasi Kepegawaian | 1 | - |
| | Diklat Pajak Daerah | 9 | 3 |
| | Diklat Kehumasan | 1 | - |
| | Diklat Barang Daerah | 2 | - |
| | Diklat Teknik Mesin | - | 1 |
| | Diklat Kearsipan | 3 | 4 |
| | Diklat Pelayanan dan Operasional Aplikasi SAMSAT Setempoh | 9 | 14 |
| | TOTAL | 99 | 44 |

Sumber : UPT Badan Keuangan Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Wilayah Kabupaten Bangka, 2020

Berdasarkan Tabel 3, terdapat 8 macam pelatihan yang belum memenuhi persyaratan diantaranya Diklat Keuangan Daerah sebanyak 7 pegawai, Diklat Pelayanan Publik sebanyak 6 pegawai, Diklat Perpajakan Daerah sebanyak 7 pegawai, Diklat Pajak dan Retribusi Daerah sebanyak 2 pegawai, Diklat Pajak Daerah sebanyak 3 pegawai, Diklat Kearsipan sebanyak 4 pegawai, Diklat

Pelayanan dan Operasional Aplikasi SAMSAT Setempoh sebanyak 14 pegawai, serta Diklat Teknik Mesin sama sekali belum ada yang mengikuti pelatihan sedangkan di prasyarat harus diikuti sekali.

Ketepatan penempatan pegawai tidak hanya diwajibkan pada lingkup UPT Provinsi, tetapi berlaku juga untuk UPT wilayah Kabupaten, karena penataan pegawai sesuai dengan kemampuan dan keahliannya merupakan salah satu upaya untuk mewujudkan kinerja pegawai agar lebih baik. (Mangkunegara, 2017).

Penempatan juga harus di dasarkan *job description* dan *job spesification* yang telah ditentukan serta berpedoman kepada prinsip “penempatan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat” atau “*the right man in the right place and the right man behind the right job*” (Mangkunegara, 2017).

Tabel 4. Data Ketidaksesuaian Penempatan Pegawai di UPT Badan Keuangan Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Wilayah Kabupaten Bangka berdasarkan Jabatan yang dimiliki dengan Pendidikan Terakhir

| No. | Struktur Jabatan/Kepegawaian | Pendidikan Terakhir | Pendidikan yang Dipersyaratkan |
|-----|---------------------------------------|-------------------------|--------------------------------------|
| 1 | Analisis Data dan Informasi | S 1 Hukum | S1 Ekonomi, Manajemen dan Komunikasi |
| 2 | Pengelola Surat | S 1 Administrasi Negara | S1 Ekonomi / Manajemen |
| 3 | Pranata Komputer Muda | S1 Sistem Informasi | S1 Ekonomi, Manajemen dan Komunikasi |
| 4 | Pengelola Sarana dan Prasarana Kantor | D 3 Teknik Informatika | D3 Manajemen, Ekonomi dan Komputer |
| 5 | Pengelola Data Keuangan Daerah | D 3 Perbankan | D3 Manajemen, Ekonomi dan Komputer |
| 6 | Pengelola Data Pemeriksaan Pajak | D 3 Kesekretariatan | D3 Manajemen, Ekonomi dan Komputer |
| 7 | Bendahara (Penerimaan) | D 3 Teknik Sipil | D3 Manajemen, Ekonomi dan Komputer |
| 8 | Pengadministrasi Pajak | SLTA IPA | SMK Akuntansi |
| 9 | Pengelola Data Pelayanan Perpajakan | S 1 Administrasi Publik | D3 Manajemen, Ekonomi dan Komputer |
| 10 | Analisis Pajak Daerah | S 1 Ilmu Pemerintahan | S1 Ekonomi dan Manajemen |
| 11 | Analisis Penagihan Pajak | S 1 Ilmu Komunikasi | S1 Ekonomi dan Manajemen |
| 12 | Pengelola Layanan Kehumasan | S 1 Ilmu Komunikasi | D3 Manajemen, Ekonomi dan Komputer |
| 13 | Analisis Penagihan Pajak | S 1 Ilmu Pemerintahan | S1 Ekonomi dan Manajemen |
| 14 | Analisis Pajak Daerah | S 1 Perpajakan | S1 Ekonomi dan Manajemen |
| 15 | Pengelola Data Penagihan Pajak | S 1 Administrasi Publik | D3 Manajemen, Ekonomi dan Komputer |
| 16 | Pramu Kebersihan | SLTP (Paket B) | SLTA |

Sumber: UPT Badan Keuangan Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Wilayah Kabupaten Bangka, 2020

Berdasarkan data pada tabel 4 menunjukkan 16 formasi jabatan yang tidak sesuai penempatannya di UPT Badan Keuangan Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Wilayah Kabupaten dan masih belum sepenuhnya dilaksanakan sesuai dengan ketepatan latar belakang pendidikan serta kesesuaian keahliannya. (hasil data peneliti, November 2020).

Berdasarkan teori dan fenomena yang diuraikan dalam latar belakang pada penelitian ini, maka peneliti ingin mengungkapkan serta mengkaji seberapa besar Pengaruh Kompe-

tensi, Pelatihan dan Penempatan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai UPT Badan Keuangan Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Wilayah Kabupaten Bangka.

Materials and Methods

Pendekatan penelitian yang dilakukan oleh peneliti menggunakan analisis deskriptif dan metode kuantitatif. Penelitian ini dilakukan pada UPT Badan Keuangan Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Wilayah Kabupaten Bangka.

Data sekunder dan data primer merupakan jenis data yang digunakan dalam penelitian ini. Data kinerja UPT Badan Keuangan Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Wilayah Kabupaten Bangka, data tingkat pendidikan, data kesesuaian formasi jabatan, data pelatihan, data penempatan pegawai, profil, visi dan misi, tupoksi dan struktur organisasi merupakan data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini. Sementara data primer dalam penelitian ini berasal dari penyebaran kuesioner kepada pegawai UPT Badan Keuangan Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Wilayah Kabupaten Bangka.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan, kuesioner dan metode literatur. Analisis dilakukan pada hasil

penyebaran kuesioner dengan menggunakan metode Analisis Statistik Deskriptif, kemudian di uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi berganda, uji t, uji f, uji koefisien determinasi (r^2) dan data diolah menggunakan *Statistical Package for Social Science (SPSS) version 25*.

Results and Discussion

Uji validitas ini digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu butir kuesioner yang digunakan sebagai instrumen penelitian. Perhitungan r tabel dalam penelitian ini yaitu $44-2 = 42$, maka diperoleh nilai r tabel sebesar 0,297. Hasil uji validitas pada penelitian ini yakni sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Validitas

| Variabel | Item | R Hitung | R Tabel | Keterangan |
|--------------------|-------|----------|---------|------------|
| Kompetensi | X1.1 | 0,706 | 0,297 | Valid |
| | X1.2 | 0,659 | 0,297 | Valid |
| | X1.3 | 0,567 | 0,297 | Valid |
| | X1.4 | 0,764 | 0,297 | Valid |
| | X1.5 | 0,793 | 0,297 | Valid |
| | X1.6 | 0,699 | 0,297 | Valid |
| | X1.7 | 0,672 | 0,297 | Valid |
| | X1.8 | 0,821 | 0,297 | Valid |
| | X1.9 | 0,674 | 0,297 | Valid |
| | X1.10 | 0,678 | 0,297 | Valid |
| | X1.11 | 0,653 | 0,297 | Valid |
| | X1.12 | 0,714 | 0,297 | Valid |
| | X1.13 | 0,714 | 0,297 | Valid |
| | X1.14 | 0,693 | 0,297 | Valid |
| Pelatihan | X2.1 | 0,672 | 0,297 | Valid |
| | X2.2 | 0,661 | 0,297 | Valid |
| | X2.3 | 0,753 | 0,297 | Valid |
| | X2.4 | 0,611 | 0,297 | Valid |
| | X2.5 | 0,595 | 0,297 | Valid |
| | X2.6 | 0,570 | 0,297 | Valid |
| | X2.7 | 0,659 | 0,297 | Valid |
| | X2.8 | 0,656 | 0,297 | Valid |
| | X2.9 | 0,524 | 0,297 | Valid |
| | X2.10 | 0,550 | 0,297 | Valid |
| | X2.11 | 0,592 | 0,297 | Valid |
| | X2.12 | 0,715 | 0,297 | Valid |
| | X2.13 | 0,496 | 0,297 | Valid |
| Penempatan Pegawai | X3.1 | 0,662 | 0,297 | Valid |
| | X3.2 | 0,623 | 0,297 | Valid |
| | X3.3 | 0,801 | 0,297 | Valid |

| Variabel | Item | R Hitung | R Tabel | Keterangan |
|-----------------|-------|----------|---------|------------|
| Kinerja Pegawai | X3.4 | 0,670 | 0,297 | Valid |
| | X3.5 | 0,682 | 0,297 | Valid |
| | X3.6 | 0,725 | 0,297 | Valid |
| | X3.7 | 0,664 | 0,297 | Valid |
| | X3.8 | 0,704 | 0,297 | Valid |
| | Y.1 | 0,453 | 0,297 | Valid |
| | Y.2 | 0,470 | 0,297 | Valid |
| | Y.3 | 0,536 | 0,297 | Valid |
| | Y.4 | 0,600 | 0,297 | Valid |
| | Y.5 | 0,547 | 0,297 | Valid |
| Y.6 | 0,711 | 0,297 | Valid | |
| Y.7 | 0,683 | 0,297 | Valid | |
| Y.8 | 0,463 | 0,297 | Valid | |
| Y.9 | 0,666 | 0,297 | Valid | |
| Y.10 | 0,505 | 0,297 | Valid | |

Sumber: Data primer diolah peneliti, 2021

Berdasarkan tabel dimana validitas pengujian instrumen penelitian dengan masing-masing pernyataan mendapatkan nilai r hitung > r tabel, sehingga keseluruhan instrumen penelitian dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai *Cronbach Alpha* > 0,60, sehingga dapat dikatakan instrumen kuesioner dari setiap variabel penelitian ini reliabel atau handal.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Item | Cronbach Alpha | Keterangan |
|--------------------|------|----------------|------------|
| Kompetensi | X1 | 0,920 | Reliabel |
| Pelatihan | X2 | 0,864 | Reliabel |
| Penempatan Pegawai | X3 | 0,844 | Reliabel |
| Kinerja Pegawai | Y | 0,759 | Reliabel |

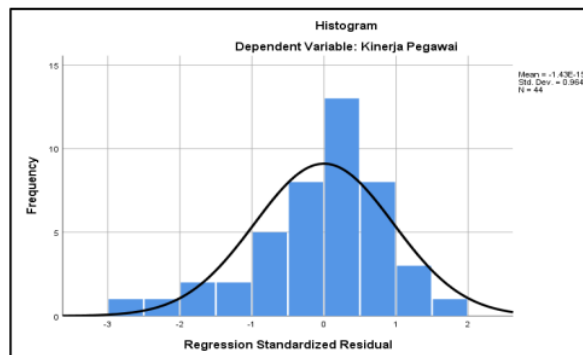
Sumber: Data primer diolah peneliti, 2021

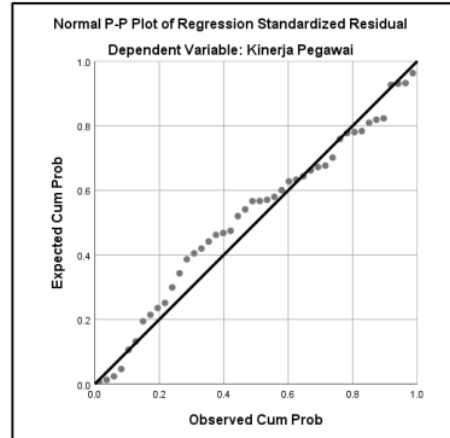
Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi

normal. Upaya untuk mengetahui data terdistribusi normal atau tidak dapat dilihat pada grafik histogram dan *normal probability plot* (Ghozali, 2013).





Gambar 1. Hasil Uji Normalitas
 Sumber: Data SPSS diolah peneliti, 2021

Berdasarkan hasil pengujian normalitas pada gambar dapat diketahui bahwa tampilan grafik histogram memberikan suatu pola distribusi yang normal, grafik tidak cenderung condong ke arah kanan maupun ke arah kiri. Sedangkan grafik *probability plot* juga memberikan pola distribusi yang normal, karena

titik-titik terlihat menyebar di sekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Maka dapat disimpulkan bahwa kedua grafik ini menunjukkan bahwa model regresi layak digunakan karena memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | Unstandardized Residual |
|------------------------------------|------------------------|-------------------------|
| | N | 44 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 1.84421010 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .109 |
| | Positive | .078 |
| | Negative | -.109 |
| | Test Statistic | .109 |
| | Asymp. Sig. (2-tailed) | .200 ^{c,d} |

Sumber: Data SPSS diolah peneliti, 2021

Berdasarkan tabel menunjukkan hasil uji normalitas yang dihasilkan responden memiliki nilai signifikansi pada Kolmogorov-Smirnov sebesar $0,200 > 0,05$, maka dinyatakan bahwa model regresi terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi yang terjadi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Model regresi yang baik itu seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas.

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinieritas

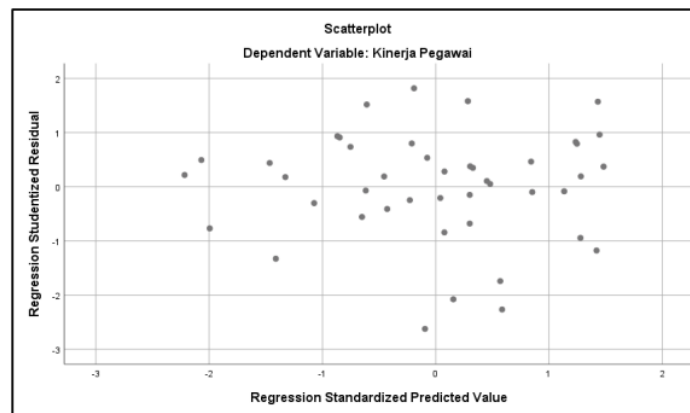
| Variabel | Tolerance | VIF | Keterangan |
|--------------------|-----------|-------|-------------------------|
| Kompetensi | 0,419 | 2,386 | Tidak Multikolinieritas |
| Pelatihan | 0,408 | 2,453 | Tidak Multikolinieritas |
| Penempatan Pegawai | 0,496 | 2,017 | Tidak Multikolinieritas |

Sumber: Data SPSS diolah peneliti, 2021

Berdasarkan tabel dari hasil pengujian multikolinieritas, dalam perhitungan nilai *tolerance* terlihat bahwa semua variabel bebas memiliki nilai *tolerance* >0,01 dan nilai VIF <10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antara variabel independen dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan dan ke pengamatan yang lainnya. (Ghozali, 2013).



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data SPSS diolah peneliti, 2021

Berdasarkan hasil grafik pada gambar di atas memperlihatkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu y, serta tidak

mempunyai pola yang jelas atau tidak membentuk suatu pola tertentu. Untuk itu dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Tabel 9. Hasil Uji Heteroskedastisitas

| Model | Coefficients ^a | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|--------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | Unstandardized Coefficients | Std. Error | | | |
| | B | | Beta | | |
| (Constant) | .137 | 1.683 | | .082 | .935 |
| 1 Kompetensi | -.017 | .040 | -.103 | -.429 | .670 |
| Pelatihan | .050 | .050 | .243 | .997 | .325 |
| Penempatan Pegawai | -.012 | .062 | -.041 | -.186 | .854 |

Sumber : Data SPSS diolah peneliti, 2021

Kemudian berdasarkan tabel menunjukkan bahwa setiap nilai signifikansi setiap variabel berada di atas 0,05 sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan tabel yang merupakan hasil analisis regresi linear berganda, maka dalam penelitian ini diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 8,669 + 0,283X_1 + 0,447X_2 + 0,256X_3$$

Tabel 10. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

| Model | Coefficients ^a | | Standardized Coefficients Beta |
|--------------------|----------------------------------|------------|-----------------------------------|
| | Unstandardized Coefficients B | Std. Error | |
| (Constant) | 8.669 | 2.623 | |
| 1 Kompetensi | .155 | .063 | .283 |
| Pelatihan | .298 | .078 | .447 |
| Penempatan Pegawai | .233 | .097 | .256 |

Sumber: Data SPSS diolah peneliti, 2021

Uji Parsial (Uji t)

Berdasarkan tabel dapat diketahui variabel mana yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai UPT Badan Keuangan Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Wilayah Kabupaten Bangka sebagai berikut:

H1: Uji Hipotesis Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil perhitungan yang diperoleh t hitung untuk X1 sebesar 2,458 > dari t tabel 2,02108 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,018 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai UPT Badan Keuangan Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Wilayah Kabupaten Bangka.

H2: Uji Hipotesis Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil perhitungan yang diperoleh t hitung untuk X2 sebesar 3,825 > dari t tabel 2,02108 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai UPT Badan Keuangan Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Wilayah Kabupaten Bangka.

H3: Uji Hipotesis Penempatan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai

Hasil perhitungan yang diperoleh t hitung untuk X3 sebesar 2,412 > dari t tabel 2,02108 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,021 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa penempatan pegawai secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai UPT Badan Keuangan Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Wilayah Kabupaten Bangka.

Tabel 11. Hasil Analisis Uji t

| Model | Unstandardized Coefficients | | Coefficients ^a Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|--------------------|-----------------------------|------------|--|-------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| (Constant) | 8.669 | 2.623 | | 3.305 | .002 | | |
| 1 Kompetensi | .155 | .063 | .283 | 2.458 | .018 | .419 | 2.386 |
| Pelatihan | .298 | .078 | .447 | 3.825 | .000 | .408 | 2.453 |
| Penempatan Pegawai | .233 | .097 | .256 | 2.412 | .021 | .496 | 2.017 |

Sumber: Data SPSS diolah peneliti, 2021

Uji F

Berdasarkan tabel hasil uji f diketahui f hitung sebesar $46,497 > 2,84$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_4 diterima, berarti hal ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi, pelatihan, dan penempatan pegawai secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di UPT Badan

Keuangan Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Wilayah Kabupaten Bangka. Dengan kata lain, dengan meningkatkan kompetensi, pelatihan, dan penempatan pegawai mampu meningkatkan kinerja pegawai di UPT Badan Keuangan Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Wilayah Kabupaten Bangka.

Tabel 12. Hasil Analisis Uji f

| | | ANOVA ^a | | | | |
|-------|----------------|--------------------|-------------|---------|--------|-------------------|
| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. | |
| 1 | Regression | 510.002 | 3 | 170.001 | 46.497 | .000 ^b |
| | Residual | 146.248 | 40 | 3.656 | | |
| | Total | 656.250 | 43 | | | |

Sumber: Data SPSS diolah peneliti, 2021

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Dilihat dari tabel koefisien determinasi (R^2) menunjukkan angka *Adjusted R Square* 0,760 atau 76%. Hal ini berarti variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel

kompetensi, pelatihan, dan penempatan pegawai sebesar 76%, sisanya sebesar 24% dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari variabel penelitian.

Tabel 13. Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

| | | Model Summary ^b | | |
|-------|-------------------|----------------------------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .882 ^a | .777 | .760 | 1.912 |

Sumber: Data SPSS diolah peneliti, 2021

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah peneliti uraikan pada bab IV mengenai kompetensi, pelatihan, dan penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai di UPT Badan Keuangan Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Wilayah Kabupaten Bangka, maka peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil analisis deskriptif tentang gambaran kompetensi, pelatihan, penempatan pegawai dan kinerja pegawai masuk ke dalam kategori tinggi karena berada pada interval 3,41-4,20. Berdasarkan pernyataan yang diajukan pada responden diperoleh skor rata-rata variabel kompetensi (X1) sebesar 3,85, variabel pelatihan (X2) sebesar 3,91, variabel penempatan pegawai (X3) sebesar 3,82, variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 3,93.
2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di UPT Badan Keuangan Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Wilayah Kabupaten Bangka.
3. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di UPT Badan Keuangan Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Wilayah Kabupaten Bangka.
4. Penempatan Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di UPT Badan Keuangan Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Wilayah Kabupaten Bangka.
5. Kompetensi, pelatihan dan penempatan pegawai secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di UPT Badan Keuangan Daerah Provinsi

Kepulauan Bangka Belitung Wilayah Kabupaten Bangka.

6. Hasil koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai *Adjusted R Square* 0,760 atau 76%.

Acknowledgment

Berdasarkan kesimpulan yang telah diperoleh dari hasil penelitian, maka ada beberapa saran yang diberikan agar dapat dijadikan sebagai referensi penelitian selanjutnya:

- a. Bagi UPT Badan Keuangan Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Wilayah Kabupaten Bangka
 1. Berdasarkan hasil analisis regresi berganda, koefisien regresi variabel kompetensi sebesar 0,283. Oleh karena itu, diharapkan pegawai mampu meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan motivasi baik untuk diri sendiri maupun rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.
 2. Berdasarkan hasil analisis regresi berganda, koefisien regresi variabel pelatihan sebesar 0,447. Oleh karena itu, diharapkan pegawai UPT Badan Keuangan Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Wilayah Kabupaten Bangka dapat meningkatkan kerja sama yang baik antar pegawai pasca pelatihan agar *output* yang dihasilkan selama pelatihan dapat dirasakan oleh para pegawai serta para pegawai lebih sering untuk mengikuti pelatihan sehingga kinerja pegawai akan meningkat.
 3. Berdasarkan hasil analisis regresi berganda, koefisien regresi variabel penempatan pegawai sebesar 0,256. Oleh karena itu, diharapkan pegawai UPT Badan Keuangan Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Wilayah Kabupaten Bangka dapat bekerja sesuai dengan pengetahuan yang pegawai miliki dan lebih memperhatikan penempatan pegawai berdasarkan

pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh para pegawai.

- b. Bagi akademisi/peneliti selanjutnya
 1. Bagi peneliti selanjutnya, hendaknya penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan menggunakan instrumen penelitian lebih diperdalam dan dikembangkan lagi serta menggunakan alat analisis seperti PLS (*Partial Least Square*) dan SEM (*Structural Equation Model*), sehingga kemampuan mengukurnya lebih baik sehingga dapat mengkaji lebih dalam mengenai variabel-variabel dalam penelitian ini dengan objek yang berbeda serta pertanyaan yang berbeda pada item-item kuesioner.

References

- Ardana, I. K. M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS*. Edisi 7. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadari, A. (2013). *Manajemen Perilaku Organisasi*. Edisi II. Jakarta: Gramedia.
- Handoko, H. . T. (2012). *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*. Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Mangkunegara, A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (Cetakan Kesebelas)*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Panggabean, S., & Mutiara. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Manajemen (ke-5)*. Alfabeta, Bandung.
- Sunyoto, S. (2011). *Analisis Regresi untuk Uji Hipotesis*, Yogyakarta. Caps.
- Suparno, S. (2014). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen. *Jurnal Paradigma*, 12, No.1, Hal 12-25.
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi pertama. Cetakan ke tujuh, Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Tjutju. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian)*, Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. (2015). *Manajemen Kinerja (ke-10)*. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.

The Influence of Competence, Training and Employee Placement in Employee Performance in Technical Executive Unit of Regional Finance Agency, Bangka Belitung Islands Province, Bangka Regency

ORIGINALITY REPORT

12% EN

SIMILARITY INDEX

12%

INTERNET SOURCES

2%

PUBLICATIONS

3%

STUDENT PAPERS

MATCH ALL SOURCES (ONLY SELECTED SOURCE PRINTED)

7%

★ **jurnaljesi.com**

Internet Source

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off