

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dalam tinjauan pustaka memudahkan penulis dalam menentukan langkah-langkah yang sistematis dari teori maupun konseptual. Dalam pembahasan ini peneliti akan memaparkan beberapa penelitian yang relevan dengan “ **Pengaruh Kompetensi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Pendidikan Dan Pelatihan (BKDPP) Kabupaten Jombang) “**

Tabel 2. 1 Peneliti Terdahulu

NO	JUDUL, NAMA PENELITIAN, TAHUN	METODE	VARIABEL	HASIL
1	<p>Pengaruh Kompetensi dan Penempatan Pegawai Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Pegawai Dinas PKPO Kab. Ngada</p> <p><i>Wilfridus Djaga Ngebu, Desak Ketut Sintaasih, Made Subudi</i></p> <p><i>Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana Bali (2018)</i></p> <p>(Ngebu, Sintaasih, & Subudi, 2018)</p>	<p>Metode Kuantitatif dengan bentuk asosiatif (kausal) dan pengumpulan data dengan teknik kuesioner</p>	<p>Variabel X1 (Kompetensi)</p> <p>Variabel X2 (Penempatan Pegawai)</p> <p>Variabel Y (Kepuasan dan Kinerja)</p>	<p>Hasil penelitian membuktikan bahwa kompetensi dan penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai</p>
2	<p>Pengaruh Kompetensi Pegawai, Penempatan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kab. Solok</p> <p><i>Sitti Rizki Mulyani, Mona Agus Saputri</i></p> <p><i>Fakultas Pskologi Universitas Putra</i></p>	<p>Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi dan analisis korelasi.</p>	<p>Variabel X1 (Kompetensi Pegawai)</p> <p>Variabel X2 (Penempatan Kerja)</p> <p>Variabel X3</p> <p>Variabel Y (Kinerja Pegawai)</p>	<p>terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Penempatan terhadap Kinerja Pegawai,</p>

	<i>Indonesia "YPTK" Padang (2019)</i>			
3	<p>Pengaruh Penempatan Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Pasca Karya Ambon Bagian Transportasi Laut</p> <p><i>Kalsum Lussy</i></p> <p><i>Mahasiswa Fakultas Ekonomi Politeknik Negeri Ambon (2018)</i></p>	<p>Alat analisis dalam penelitian ini menggunakan regresi berganda.</p>	<p>Variabel X1 (Penempatan)</p> <p>Variabel X2 (Kompetensi Karyawan)</p> <p>Variabel Y (Kinerja)</p>	<p>Hasil yang ditemukan Secara parsial variabel penempatan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan</p>
4	<p>Pengaruh Kompetensi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dikabupaten Tapanuli Tengah</p> <p><i>Ahmad Kennedy Manullan, Tiara Puspa, Amalia Kusuma Wardini</i></p> <p><i>Mahasiswa Pascasarjana Universitas Terbuka, insonesia (2020)</i></p>	<p>Kriteria pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan teknik purposive sampling</p>	<p>Variabel X1 (Kompetensi)</p> <p>Variabel X2 (Penempatan)</p> <p>Variabel Y (Kinerja)</p>	<p>hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
5	<p>Pengaruh Kompetensi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Study Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bondowoso</p> <p><i>Fendy Ernawan S.N</i></p> <p><i>Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Jember (2021)</i></p>	<p>Teknik analisis yang digunakan adalah Structural Equation Model (SEM) dengan menggunakan WarpPLS 5.0.</p>	<p>Variabel X1 (Kompetensi)</p> <p>Variabel X2 (Penempatan)</p> <p>Variabel Y (Kinerja Dengan Kepuasan)</p>	<p>kompetensi pegawai dan penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kinerja sebagai variable intervening.</p>

6	<p>Influence Competence And Placement of Employee On Employee Performance At PT. Xylo Indah Pratama in Musi Rawas Regency of Muara Beliti</p> <p><i>Ronal Aprianto, Fitria, Suyadi, Suwarno, Yulpa Rabeta</i></p> <p><i>Lecturer in Bina Insan University Lubuklinggau (2020)</i></p>	<p>Metode kualitatif dengan bentuk asosiatif (kausal) dan pengumpulan data dengan teknik angket</p>	<p>Variabel X1 (Kompetensi)</p> <p>Variabel X2 (Penempatan)</p> <p>Variabel Y (Kinerja)</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompetensi dan Penempatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan</p>
7	<p>THE INFLUENCE OF COMPETENCE TOWARD EMPLOYEE PERFORMANCE IN HARBORMASTER'S OFFICE AND PORT AUTHORITY</p> <p><i>Anwar</i></p> <p><i>Master's Study Program of Management, University of Mataram, Mataram, West Nusa Tenggara, Indonesia (2020)</i></p>	<p>Dengan pendekatan metode kuantitatif Uji validitas dari kuesioner dilakukan</p>	<p>Variabel X1 (Kompetensi)</p> <p>Variabel Y (Kinerja)</p>	<p>Hasil dari penelitian tersebut positif serta signifikan dan simultan terhadap kinerja pegawai KSOP</p>

Berdasarkan tabel penelitian terdahulu diatas terdapat beberapa perbedaan dan persamaan yang mendasar dari penelitian ini. Persamaan yang dilakukan penelitian terdahulu yaitu sama-sama meneliti Kompetensi (X1), Penempatan kerja (X2) dan kinerja Karyawan (Y). Sedangkan perbedaan pada penelitian terdahulu menggunakan variabel Kepuasan dan pengembangan karir. Perbedaan selanjutnya terletak pada tempat objek penelitian penelitian terdahulu menggunakan objek seperti Dinas PKPO, Sekretariat DPRD, Perusahaan Daerah Pasca

Karya Ambon Bagian Transportasi Laut, Pegawai Negeri Sipil, PT. Xylo Indah Pratama, Kantor Harbormaster dan Otoritas Pelabuhan, sedangkan objek peneliti dapatkan bertempat pada instansi pemerintahan daerah yaitu Badan Kepegawaian Daerah (BKDPP) kabupaten Jombang.

2.2 Tinjauan Teori

2.2.1 Kompetensi

2.2.1.1 Pengertian Kompetensi

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) 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.

(Wibowo, 2016) 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.

(Pianda, 2018) berpendapat bahwa 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.

Dari uraian pengertian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kompetensi adalah keterampilan, pengetahuan, dan bagian kepribadian seseorang yang dimiliki guna melaksanakan tugas dengan efektif. Setiap orang memiliki kompetensi yang berbeda-beda sesuai bidang yang ditekuni.

2.2.1.2 Jenis-jenis Kompetensi

Menurut (Hutapea & Thoha, 2008) ada tiga jenis kompetensi, yaitu:

- 1) Kompetensi teknis (*technical competency*)
- 2) Kompetensi perilaku (*behavioral competency*)
- 3) Kompetensi yang diartikan sebagai pengetahuan dan keterampilan individu.

2.2.1.3 Tujuan dan Manfaat Kompetensi

Menurut (Fahmi, 2016) adapun tujuan penilaian kompetensi adalah:

- 1) Untuk mengetahui berapa nilai kompetensi karyawan tersebut, apakah ada peningkatan yang signifikan setiap periode waktunya atau malah terjadi penurunan.
- 2) Sebagai acuan untuk menetapkan di posisi mana karyawan tersebut akan ditempatkan serta jika diberi promosi jabatan maka pada posisi jabatan seperti apa ia layak diberikan.
- 3) Untuk mengetahui kendala-kendala yang dialami selama ini yang menyebabkan kompetensinya sulit untuk meningkat, atau kita menyebutnya sebagai diagnosis kompetensi.

- 4) Nilai kompetensi karyawan dapat dijadikan sebagai acuan yang mampu mempengaruhi nilai reputasi perusahaan khususnya dalam mengajak para *stakeholders* untuk bergabung, berinvestasi, dan menjadi mitra bisnis di perusahaan yang bersangkutan.

Selanjutnya (Busro, 2018) konsep kompetensi menjadi semakin populer dan sudah banyak digunakan oleh perusahaan besar dengan berbagai alasan, yaitu:

- 1) Memperjelas standar kerja dan harapan.
- 2) Alat seleksi karyawan
- 3) Memaksimalkan produktivitas
- 4) Dasar untuk pengembangan sistem remunerasi
- 5) Memudahkan adaptasi terhadap perubahan.

2.2.1.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Pada sebuah instansi seluruh pegawainya memiliki kompetensi yang berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya. Suksesnya organisasi dalam mencapai visi dan misinya dipengaruhi oleh kualitas dari orang-orang yang tergabung pada suatu organisasi tersebut.

(Wibowo, 2010) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi kompetensi seseorang. Yaitu, keyakinan dan nilai-nilai, keterampilan, pengalaman, karakteristik kepribadian, motivasi, emosional, kemampuan intelektual, dan budaya organisasi.

(Syamsul & Hendri, 2003) mengemukakan faktor yang mempengaruhi kompetensi. Yaitu, kepribadian dan motivasi

(*personality and motivation*), daya nalar (*sense making*), daya cipta dan pengetahuan (*knowledge creating*), daya mengambil keputusan (*decision making*), budaya organisasi (*organization culture*).

Dalam jurnal (Sidharta & Lusyana, 2014) faktor kompetensi yaitu: faktor pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), kemampuan (*ability*).

2.2.1.5 Indikator Kompetensi

(Dison, Anwar, & Qomariyah, 2017) mengemukakan indikator kompetensi, yaitu:

- 1) Pengetahuan (*knowledge*). Memiliki pengetahuan yang didapatkan dari belajar secara formal dan/atau dari pelatihan-pelatihan atau kursus-kursus yang terkait dengan bidang pekerjaan yang ditanganinya.
- 2) Keahlian (*skill*). Memiliki keahlian terhadap bidang pekerjaan yang ditanganinya dan mampu menanganinya secara detail. Meski demikian, selain ahli, ia harus memiliki kemampuan (*ability*) memecahkan masalah dan menyelesaikannya dengan cepat dan efisien.
- 3) Sikap (*attitude*). Menjunjung tinggi etika organisasi, dan memiliki sikap positif (ramah dan sopan) dalam bertindak. Sikap ini tidak bisa dipisahkan dari tugas seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dengan benar, ini merupakan elemen penting bagi usaha jasa/pelayanan, bahkan memiliki pengaruh terhadap citra perusahaan/organisasi.

(Jimmy, 2014) mengemukakan bahwa standarkompetensi yaitu pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja.

Berdasarkan indikator kompetensi menurut ahli, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah pengetahuan (*performance*), keahlian (*skill*), sikap (*attitude*), keterampilan, sifat, motif, dan konsep diri.

2.2.2 Penempatan Kerja

2.2.2.1 Pengertian Penempatan Kerja

Proses penempatan merupakan suatu proses yang sangat menentukan dalam mendapatkan pegawai yang kompeten yang dibutuhkan instansi, karena penempatan yang tepat dalam posisi jabatan yang tepat akan dapat membantu instansi dalam mencapai tujuan yang diharapkan.

(Karyoto, 2016) mengungkapkan bahwa penempatan kerja adalah suatu proses pengisian kekosongan jabatan untuk melaksanakan pekerjaan-pekerjaan yang telah ditentukan oleh organisasi. Menurut (Triharso, 2012) penempatan kerja adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada pegawai yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, dan si pegawai mampu mempertanggungjawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan serta wewenang dan tanggung jawab yang diterimanya.

Menurut (Hanggraeni, 2012) penempatan atau *placement* adalah proses penugasan atau penugasan kembali pekerja untuk mengerjakan suatu pekerjaan atau menempati suatu posisi baru didalam instansi .

Menurut (Larasati, 2018) penempatan adalah kebijaksanaan sumber daya manusia untuk menentukan posisi/jabatan seseorang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki agar dapat melaksanakan pekerjaannya dalam suatu jabatan secara efektif dan efisien. Berdasarkan definisi yang dikemukakan oleh para ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa penempatan adalah kebijaksanaan sumber daya manusia untuk menentukan posisi/jabatan seseorang. Penempatan kerja tidak hanya berlaku untuk karyawan baru, bisa juga untuk karyawan lama.

2.2.2.2 Jenis-jenis Penempatan Kerja

Menurut (Jurdi, 2018) jenis-jenis penempatan karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) **Promosi.** Promosi adalah pemindahan pegawai dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang lebih tinggi dalam penggajian, tanggung jawab dan atau level.
- 2) **Transfer dan Demosi.** Transfer adalah pemindahan pegawai dari satu bidang tugas ke bidang lainnya yang tingkatnya hampir sama baik tingkat gaji, tanggung jawab, maupun tingkat strukturalnya. Demosi adalah pemindahan pegawai dari satu posisi ke posisi lainnya yang lebih rendah tingkatnya, baik tingkat gaji, tanggung jawab, maupun tingkat strukturalnya.
- 3) **Job-Posting Program.** *Job posting* program adalah program yang memberikan informasi pada pegawai tentang lowongan kerja dan persyaratannya. Tujuan dari program ini adalah untuk memberikan

dorongan bagi pegawai yang mencari promosi dan transfer serta membantu departemen di dalam mengisi jabatan internal.

Selanjutnya menurut (Riniwati, 2016) jenis penempatan ada beberapa macam, yaitu:

- 1) Promosi
- 2) Demosi dan Transfer
- 3) Pemberhentian

2.2.2.3 Tujuan Penempatan Kerja

Menurut (Batjo & Shaleh, 2018) perusahaan melakukan penempatan karyawan dengan tujuan, antara lain:

- 1) **Pengembangan Karyawan.**

Karyawan perusahaan yang mendapatkan program promosi dan transfer tujuan utamanya untuk mengembangkan kemampuan karyawan, sehingga karyawan akan semakin mandiri dan bertanggung jawab dalam posisi dan skala yang berbeda.

- 2) **Penyegaran Organisasi.**

Perusahaan yang selalu memposisikan karyawan di posisi yang sama dalam jangka waktu lama akan menyebabkan kejenuhan pada karyawan. Sehingga penempatan karyawan, utamanya melalui program promosi dan transfer dapat menghilangkan kejenuhan karyawan dan menyebabkan organisasi makin bergairah.

- 3) **Kebutuhan Perusahaan.**

Perusahaan yang mengalami penambahan kapasitas, seperti

penambahan cabang, penambahan struktur organisasi, ataupun penambahan usaha baru, akan menyebabkan posisi yang lowong yang harus segera diisi. Penambahan kapasitas ini merupakan tujuan utama dari setiap perusahaan, dan salah satu efeknya adalah kebutuhan karyawan baru bagi perusahaan.

Sedangkan menurut (Larasati, 2018) tujuan penempatan berfungsi untuk mengarahkan perilaku, begitu juga dengan penempatan karyawan, manajer sumber daya manusia, menempatkan seorang karyawan atau calon karyawan dengan tujuan antara lain agar karyawan bersangkutan lebih berdaya guna dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan, serta untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan sebagai dasar kelancaran tugas.

2.2.2.4 Faktor-faktor Yang dipertimbangkan Dalam Penempatan Kerja

Menurut (Sastrohadiwiryo & Syuhada, 2019) sebelum menempatkan tenaga kerja ditempat mereka harus bekerja, perlu dipertimbangkan beberapa faktor, antara lain prestasi akademis, pengalaman, kesehatan fisik dan mental, status perkawinan, dan usia.

Sedangkan menurut (Komang, Mujiati, & Utama, 2014) faktor yang dipertimbangkan dalam penempatan SDM adalah latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, kesehatan fisik dan mental, status perkawinan, faktor umur, faktor jenis kelamin, minat dan hobi.

Menurut Larasati (2018) faktor-faktor yang harus dipertimbangkan dalam penempatan tenaga kerja adalah prestasi akademis, pengalaman,

kesehatan fisik dan mental, status perkawinan, usia.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan dalam penempatan kerja adalah prestasi akademis, pengalaman, kesehatan fisik dan mental, status perkawinan, usia, faktor jenis kelamin, minat dan hobi.

2.2.2.5 Indikator Penempatan Kerja

Dalam bukunya yang berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia” Yuniarsih dan Suwatno (2013) tentang penempatan karyawan menyangkut beberapa indikator dari penempatan pegawai itu sendiri yaitu:

1) Pendidikan

- Pendidikan minimum yang disyaratkan yaitu menyangkut: Pendidikan yang seharusnya, artinya pendidikan yang harus dijalankan syarat.
- Pendidikan alternatif, yaitu pendidikan lain apabila terpaksa, dengan tambahan latihan tertentu dapat mengisi syarat pendidikan yang seharusnya.

2) Pengetahuan Kerja

Pengetahuan yang harus dimiliki oleh seorang tenaga kerja agar dapat melakukan kerja dengan wajar. Pengalaman kerja ini sebelum ditempatkan dan harus diperoleh pada ia bekerja dalam pekerjaan tersebut. Indikatornya adalah:

- Pengetahuan mendasari keterampilan

- Peralatan kerja
- Prosedur Pekerjaan
- metode proses pekerjaan

3) Keahlian Kerja

Kecakapan/keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang hanya diperoleh dalam praktek:

- Keahlian mental, seperti menganalisa data, membuat keputusan, menghitung, menghafal, dan lain-lain.
- Keahlian fisik, dapat bertahan lama dengan pekerjaan yang dikerjakannya.
- Keahlian sosial, seperti mempengaruhi orang lain, berpidato, dan lainnya.

4) Pengalaman Kerja

Pengalaman seseorang tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan tertentu. Pengalaman pekerjaan ini indikatornya adalah: Pekerjaan yang harus dilakukan.

2.2.3 Kinerja

2.2.3.1 Pengertian Kinerja

Kinerja dalam sebuah organisasi dapat dikatakan sebagai salah satu unsur yang tidak dapat dipisahkan di dalam instansi. Kinerja di dalam instansi dapat ditentukan oleh unsur pegawainya karena itu dalam mengukur kinerja suatu instansi sebaiknya diukur dari keterampilan kerja pegawainya.

Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang

pegawai atau organisasi dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sesuai tanggung jawab dan seseorang yang di berikan kepadanya, (D. P, Nimran, & Hamid, 2015). Sedangkan (Mathis & Jackson, 2012) berpendapat bahwa kinerja pada dasarnya adalah hal hal yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaanya.

Pada umumnya kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang di dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab dan tujuan masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi, secara legal tidak melanggar hukum dan moral atau etika. Dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama.

2.2.3.2 Arti Penting Kinerja

Setiap karyawan dituntut memberikan kontribusi yang positif melalui kinerja yang baik dalam bekerja, mengingat kinerja organisasi tergantung pada kinerja karyawan tersebut. ada beberapa pengertian menurut ahli.

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan/ pegawai dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya menurut (Mangkunegara, 2011)

“Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu” (Kasmir, 2016)

Menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah suatu aktivitas atau kegiatan yang dilakukan karyawan dalam sebuah perusahaan sesuai dengan tuntutan pekerjaan masing- masing yang telah ditentukan oleh pimpinan setiap bagian dalam perusahaan tersebut.

2.2.3.3 Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut (Sastrohadiwiryono & Syuhada, 2019) penilaian kinerja dilakukan dengan tujuan sebagai:

- 1) Sumber data untuk perencanaan ketenagakerjaan dan kegiatan pengembangan jangka panjang bagi perusahaan yang bersangkutan.
- 2) Nasihat yang perlu disampaikan kepada para tenaga kerja dalam perusahaan.
- 3) Alat untuk memberikan umpan balik (*feedback*) yang mendorong ke arah kemajuan dan kemungkinan memperbaiki/meningkatkan kualitas kerja bagi para tenaga kerja.
- 4) Salah satu cara untuk menetapkan kinerja yang diharapkan dari seseorang pemegang tugas dan pekerjaan.
- 5) Landasan atau bahan informasi dalam pengambilan keputusan pada bidang ketenagakerjaan, baik promosi, mutasi maupun kegiatan ketenagakerjaan lainnya.

2.2.3.4 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut (Kasmir, 2016) yaitu:

1. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja

2. Disiplin kerja

Merupakan usaha pegawai untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang dikerjakan. Pegawai yang disiplin akan mempengaruhi kinerjanya.

3. Loyalitas

merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela diaman tempatnya bekerja.

2.2.3.5 Indikator –Indikator Kinerja

Pada penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Daerah pada (Peraturan Pemerintah (PP) tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil, 2019) dinilai berdasarkan 5 komponen yaitu:

1. Orientasi pelayanan

Sikap dan perilaku kerja pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat yang dilayani.

2. Integritas

Integritas Pegawai berarti keadaan yang dapat dipercaya dan terpercayanya. Sebutan ini menunjukkan bahwa pegawai profesional menampilkan kinerja secara hati-hati, teliti dan kegiatan pegawai dilaporkan secara jujur.

3. Komitmen

Memberikan pelayanan BKDPP, sehingga pegawai secara moral berkewajiban untuk melayani semua keluhan masyarakat.

4. Disiplin

Seorang pegawai yang mentaati peraturan Badan Kepegawaian Daerah Pendidikan Dan Pelatihan dan peraturan profesi pegawai ASN.

5. Kerja sama

Suatu proses dimana para pegawai bekerjasama dengan Sekretariat daerah untuk mengatur administrasi yang berhubungan dengan pegawai, seperti pengembangan PNS Maupun pemutasian.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Kompetensi selalu mengandung maksud dan tujuan tertentu yang merupakan dorongan motif dan sifat, pengetahuan, keterampilan, sehingga karyawan dengan cepat dapat mengatasi permasalahan kerja yang dihadapi, melakukan pekerjaan dengan tenang, dan penuh dengan rasa percaya diri, memandang pekerjaan suatu kewajiban dan tanggung jawab yang harus dilakukan didalam organisasi.

Menurut (Sutrisno, 2009) kompetensi terdiri dari sejumlah perilaku kunci yang dibutuhkan untuk melaksanakan peran tertentu untuk dapat menghasilkan prestasi kerja yang memuaskan.

Sedangkan menurut (Wibowo, 2018) salah satu sasaran yang menjadi

objek penilaian kinerja adalah kompetensi.

Penelitian ini pernah diteliti oleh peneliti sebelumnya (Ngebu, Sintaasih, & Subudi, 2018) dengan judul “Pengaruh Pelatihan dan Komepetensi Terhadap Kepuasan dan Kinerja Pegawai Pegawai Dinas PKPO Kab.Ngada” yang hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pegawai Dinas PKPO Kab. Ngada.

2.3.2 Pengaruh Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai

Setiap karyawan mempunyai potensi dan kemampuan yang berbeda-beda dengan karyawan lainnya, perbedaan itu membuat setiap karyawan bekerja dengan kemampuan yang berbeda pula. Perbedaan tersebut sangatlah berpengaruh terhadap penempatan karyawan pada posisi yang tepat dan sesuai dengan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dimiliki. Hal ini sangat penting bagi perusahaan guna mencapai kinerja secara maksimal.

Menurut (Triharso A. , 2012) dengan penempatan yang tepat, gairah kerja, mental kerja, dan kinerja akan mencapai hasil optimal bahkan dapat mengembangkan kreativitas karyawan. Penelitian ini pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya (Mulyani & Saputri , 2019) dengan judul “Pengaruh Kompetensi Pegawai, Penempatan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kab. Solok” yang hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Penempatan terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kab. Solok.

2.4 Kerangka Konseptual

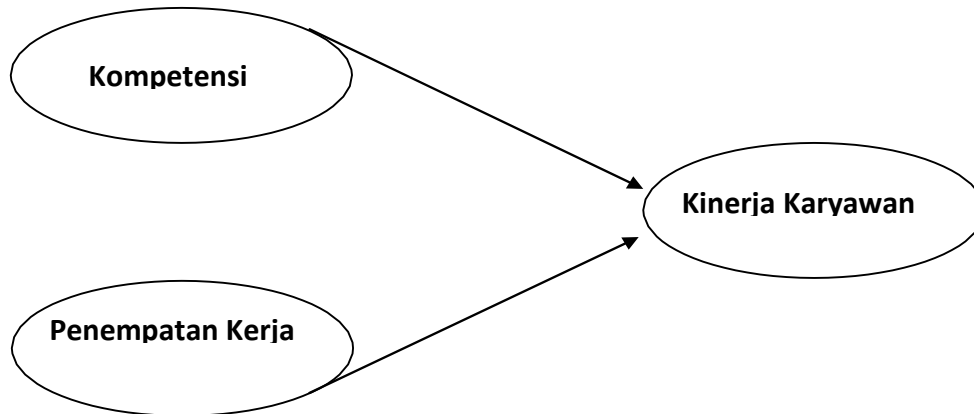
Berdasarkan uraian diatas dan landasan teori maka peneliti berpendapat bahwa ,dirumuskan paradigma mengenai pengaruh kompetensi dan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai badan kepegawaian daerah kabupaten jombang pada berikut ini :

Menurut (Mangkunegara, 2017) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh seorang karyawan dan sesuai dengan tuntutan peran pekerjaan maka kinerja karyawan tersebut akan semakin meningkat. Karyawan yang kompeten biasanya memiliki pengetahuan dan keterampilan yang baik sehingga mereka lebih bisa memanfaatkan potensi-potensi yang mereka miliki dan bisa dengan mudah memahami apa yang harus dikerjakan.

Menempatkan karyawan sesuai dengan bidangnya akan lebih memudahkan karyawan tersebut untuk lebih memahami tugas dan mengetahui apa yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan sesuai dengan standar perusahaan. Kemudahan dalam memahami tugas yang diberikan berdasarkan kemampuan dan pengetahuan yang dimilikinya akan lebih mempercepat proses penyelesaian pekerjaan dan akan menghasilkan kinerja karyawan yang optimal.

Penelitian ini pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya (Manullang, Puspa, & Wardini, 2020) dengan judul “Pengaruh Kompetensi dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dikabupaten Tapanuli Tengah” yang hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari uraian pemikiran di atas dapat diperjelas menggunakan kerangka konseptual dalam hal ini variabel yaitu pengaruh kompetensi dan penempatan kerja dan terhadap kinerja Badan Kepegawaian Daerah Pendidikan dan Pelatihan Kab. Jombang. Berikut gambar kerangka konseptual dibawah ini.



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual Penelitian

Keterangan :

- X1 = Kompetensi sebagai variabel independen
 X2 = Penempatan kerja sebagai variabel independen
 Y = Kinerja karyawan sebagai variabel dependen
 → = Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen

2.5 Hipotesis

Hipotesis adalah kesimpulan sementara atas jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada pertemuan masalah penelitian. Kesimpulan atas jawaban sebenarnya pada penelitian yang dilakukan tersebut akan dikemukakan apabila peneliti telah melakukan analisis data penelitian (Sugiyono : 2017).

Berdasarkan pada kerangka konseptual di atas maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H1: Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan, Dan Pelatihan (BKDPP) Kabupaten Jombang.

H2: Penempatan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Badan

Kepegawaian Daerah, Pendidikan, Dan Pelatihan (BKDPP) Kabupaten Jombang.