

# **Analisis Kompetensi dan Penempatan kerja serta pengaruhnya terhadap Motivasi kerja**

**Fikri Zainun Nasishin, S.T., M.E.**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Syariah Riyadlul Jannah Mojokerto  
fznasihin@rijan.ac.id

**Mochamad Noval Nasrudin**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Syariah Riyadlul Jannah Mojokerto  
mnn@rijan.ac.id

**Siti Fairma**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Syariah Riyadlul Jannah Mojokerto  
sfairma@rijan.ac.id

## **Abstract**

*The purpose of this study was to analyze the simultaneous, partial and dominant influence of competence and job placement variables on work motivation. The research method explains that the location of Lesehan Dapur M'Riah Mojokerto, the type of research is explanatory research, namely research that aims to determine the relationship between two variables of competence and work placement on work motivation. The population of this research is the employees of Lesehan Dapur M'Riah Mojokerto. The number of samples is 30 people, while the data analysis uses multiple linear regression. The results showed that: 1) competence and work placement had a simultaneous effect on work motivation. 2) competence has a partial effect on work motivation and work placement does not partially affect work motivation. 3) competence has a dominant effect on work motivation.*

**Keywords:** *competence, job placement, work motivation*

## **A.Latar Belakang**

Meningkatnya globalisasi pekerjaan di abad ke-21, semakin diakui dalam proses analisis pekerjaan. Secara khusus, organisasi yang beroperasi di lingkungan multinasional perlu mengembangkan sistem analisis pekerjaan dan model kompetensi yang cukup fleksibel untuk mengintegrasikan berbagai konteks nasional. Misalnya, Organisasi Kesehatan Dunia (WHO), sebuah badan Perserikatan Bangsa-Bangsa yang berfokus pada kesehatan masyarakat di seluruh dunia, telah mengembangkan model kompetensi global yang mencakup kompetensi seperti mengetahui dan mengelola diri sendiri, menghasilkan hasil, dan menghormati serta mempromosikan perbedaan budaya, seperti serta kompetensi manajemen dan kompetensi kepemimpinan (Bauer, Erdogan, Caughlin, & Truxillo, 2018). Pimpin dengan memberi contoh, dan biarkan pemimpin menjadi orang yang bekerja paling keras dan paling kompeten Islam adalah iman yang didasarkan pada kenyataan (Khan, 2017:88).

“Suatu organisasi atau perusahaan memerlukan pengelolaan sumber daya manusia secara professional dalam melaksanakan proses kegiatan untuk mencapai hasil

yang diharapkan. Peran sumber daya manusia dalam suatu organisasi terdiri dari berbagai aktivitas fungsi manajemen”, (Martin, 2015 dalam Suhardi, 2019:297). Peningkatan kualitas dan kapasitas SDM dalam suatu organisasi, sangat penting, karena SDM merupakan unsur utama dalam organisasi. SDM berperan sebagai perencana, pelaksana, dan sekaligus pengendali terwujud dan tercapainya tujuan dan sasaran organisasi (Fathurrahman, 2013:13). Model kompetensi – seperti analisis pekerjaan – digunakan sebagai dasar untuk fungsi SDM lainnya, penting untuk dikembangkan dengan cermat agar akurat dan dapat dipertahankan secara hukum. Sebagai contoh, karena model kompetensi digunakan untuk menangkap berbagai pekerjaan di perusahaan, mungkin tergoda untuk menulis kompetensi yang begitu luas sehingga relatif tidak berguna. Pertimbangan lain dalam pengembangan model kompetensi yang kuat termasuk memastikan defensibilitas hukum mereka (misalnya, jika mereka akan digunakan sebagai dasar untuk keputusan pemilihan personel), menentukan tingkat perincian yang diperlukan untuk organisasi tertentu, dan memastikan bahwa daftar kompetensi tetap terkini dari waktu ke waktu seiring organisasi, tim, dan pekerjaan individu berkembang. Praktisi dan peneliti SDM telah mengembangkan praktik terbaik dalam pemodelan kompetensi, dan ini harus ditinjau sebelum melakukan pengembangan model kompetensi. Ini termasuk menggunakan metode analisis pekerjaan yang ketat untuk mengembangkan kompetensi, memikirkan kebutuhan organisasi di masa depan sambil menciptakan model, dan menghubungkan model dengan tujuan dan sasaran organisasi (Bauer, Erdogan, Caughlin & Truxillo, 2018)

Model kompetensi yang dikaitkan dengan strategi manajemen sumber daya manusia dimulai pada saat rekrutmen, seleksi, penempatan sampai dengan pengembangan karier pegawai sehingga pengembangan kompetensi pegawai tidak merupakan aktifitas yang “instan”, Sistem rekrutmen dan penempatan pegawai yang berbasis kompetensi perlu menekankan kepada usaha mengidentifikasi beberapa kompetensi calon pegawai seperti inisiatif, motivasi berprestasi dan kemampuan bekerja dalam tim. Usaha yang dilakukan adalah menggunakan sebanyak mungkin sumber informasi tentang calon sehingga dapat ditentukan apakah calon memiliki kompetensi yang dibutuhkan. Metode penilaian atas calon yang dapat dilakukan melalui berbagai cara seperti wawancara perilaku (behavioral event review) tes, simulasi lewat assessment center, menelaah laporan evaluasi kinerja atas penilaian untuk promosi atau ditetapkan pada suatu pekerjaan berdasarkan atas rangking dari total bobot skor berdasarkan kriteria kompetensi. Karyawan yang dinilai lemah pada aspek kompetensi tertentu dapat diarahkan untuk kegiatan pengembangan kompetensi tertentu sehingga diharapkan dapat memperbaiki kinerjanya (Darmadi, 2018:70). Berasal dari istilah “The Right Man on The Right Place” yang berarti bahwa dalam menempatkan seorang pegawai sesungguhnya harus sesuai dengan kemampuan atau keahliannya. Berawal dari filosofi tersebut maka kegiatan penempatan atau staffing merupakan hal yang sangat penting dalam Manajemen Sumber Daya Manusia dalam upaya meningkatkan Semangat Kerja pegawai juga meningkatkan kinerja organisasi. Meski proses ini tidak mudah namun apabila dilakukan melalui tahap dan proses yang benar maka proses

menempatkan orang yang tepat pada posisi yang tepat akan terwujud.

Banyak pengertian kinerja, yang disampaikan para pakar. Salah satu definisi yang penulis anggap dapat mewakili adalah apa yang disampaikan oleh Mangkunegara (2009) dalam (Fathurrahman, 2013:15) yang mengatakan bahwa "Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya." Berdasarkan definisi ini, maka, sebagai hasil dari pencapaian kerja seorang pegawai, kinerja bisa dilihat dan dinilai secara kualitas maupun secara kuantitas. Maksud kualitas adalah dilihat apakah hasil pekerjaan seorang pegawai mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan atau tidak. Sementara secara kuantitas, hasil pekerjaan seorang pegawai dilihat dari jumlah pekerjaan/ produk yang dihasilkan, jumlah rupiah yang didapatkan, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan. Menurut Triwiyatno (2011) dalam (Fathurrahman, 2013:15), "kompetensi dapat digambarkan sebagai kemampuan untuk melaksanakan tugas, peran dan tugas, kemampuan mengintegrasikan pengetahuan, keterampilan-keterampilan, sikap-sikap dan nilai-nilai pribadi dan kemampuan untuk membangun pengetahuan dan keterampilan yang didasarkan pada pengalaman dan pembelajaran yang dilakukan". Dari pengertian ini, dapat dikatakan bahwa kompetensi bukan merupakan karakter dasar, pengetahuan, keterampilan dan sikap yang terpisah-pisah, akan tetapi merupakan rangkaian dan perpaduan itu semua dan terumuskan dalam serangkaian/sekelompok perilaku. Menurut Sulistiyan, dkk (2009) dalam (Fathurrahman, 2013:15), "penempatan adalah suatu kebijakan yang diambil oleh pimpinan suatu instansi, atau bagian personalia untuk menentukan seseorang pegawai masih tetap atau tidak ditempatkan pada suatu posisi atau jabatan tertentu berdasarkan pertimbangan keahlian, keterampilan atau kualifikasi tertentu. Berdasarkan pengertian ini, penempatan kerja meliputi penempatan pertama pasca seleksi maupun penempatan berikutnya setelah seseorang aktif bekerja, yang dapat meliputi promosi, mutasi dan demosi". Menurut Hasibuan, (2003:92), motivasi berasal dari kata latin "Movere" yang berarti "Dorongan" atau "Daya Penggerak". Secara definitif, motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Sehubungan dengan peran penting dan krusial faktor motivasi dan pengaruhnya terhadap pembentukan perilaku setiap orang yang bekerja di suatu organisasi/perusahaan, maka perhatian para pakar terhadap kajian tentang motivasi sangatlah besar, dan sebagai hasilnya, telah melahirkan banyak teori tentang motivasi. Hal yang patut dipertanyakan adalah Bagaimana jika kompetensi dan penempatan kerja dilaksanakan atau setidaknya berjalan dengan baik, maka motivasi kerja akan sesuai dengan harapan?, Jika motivasi kerja dijalankan sesuai dengan harapan maka pegawai akan melaksanakan kompetensi dan penempatan kerja dengan baik dan sesuai dengan yang diharapkan dan motivasi kerja akan secara otomatis lepas dari beberapa hal yang mengarahkan motivasi kerja pada hal-hal yang tidak diinginkan.

---

Penelitian dilakukan pada hakekatnya untuk menjawab permasalahan. Harus dapat menjelaskan bahwa keinginan untuk meneliti masalah tersebut timbul, karena peneliti melihat adanya kesenjangan antara yang seharusnya dengan kenyataan di lapangan. Dalam konteks ini kompetensi dan penempatan kerja yang berjalan atau dilaksanakan dengan baik sesuai dengan harapan, maka motivasi kerja akan baik pula sehingga peran kompetensi dan penempatan kerja mampu menciptakan motivasi kerja yang sesuai dengan harapan. Dalam praktek kompetensi dan penempatan kerja tidak selalu mempengaruhi motivasi kerja, oleh karena itu perlu adanya kejelasan kedudukan Lesehan Dapur M'Riah Mojokerto dalam meningkatkan motivasi kerja. Dari latar belakang diatas, penulis tertarik menuangkan dalam penelitian yang berjudul: Analisis Kompetensi dan Penempatan kerja serta pengaruhnya terhadap Motivasi kerja.

## **B. Tujuan Penelitian**

1. Menganalisis kompetensi dan penempatan kerja berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja.
2. Menganalisis kompetensi dan penempatan kerja berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja.
3. Menganalisis variabel kompetensi dan penempatan kerja yang berpengaruh dominan terhadap motivasi kerja.

## **C. Landasan Teori**

### **1. Kompetensi**

Menurut Triwiyatno (2011) dalam Fathurrahman, (2013:15), "kompetensi dapat digambarkan sebagai kemampuan untuk melaksanakan tugas, peran dan tugas, kemampuan mengintegrasikan pengetahuan, keterampilan-keterampilan, sikap-sikap dan nilai-nilai pribadi dan kemampuan untuk membangun pengetahuan dan keterampilan yang didasarkan pada pengalaman dan pembelajaran yang dilakukan". Dari pendapat tersebut dapat dipahami bahwa kompetensi menunjuk pada kinerja seseorang dalam suatu pekerjaan yang bisa dilihat dari pikiran, sikap, dan perilaku (Hamzah, 2008:63), Secara lebih rinci, Spencer dan Spencer dalam Palan, (2007:84) mengemukakan bahwa kompetensi menunjukkan karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi (ciri khas), konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan atau keahlian yang dibawa seseorang yang berkinerja unggul (superior performer) di tempat kerja. Ada 5 (lima) karakteristik yang membentuk kompetensi yakni

- a. Faktor pengetahuan meliputi masalah teknis, administratif, proses kemanusiaan, dan sistem.
- b. Keterampilan; merujuk pada kemampuan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan.
- c. Konsep diri dan nilai-nilai; merujuk pada sikap, nilai-nilai dan citra diri seseorang, seperti kepercayaan seseorang bahwa dia bisa berhasil dalam suatu situasi.

- d. Karakteristik pribadi; merujuk pada karakteristik fisik dan konsistensi tanggapan terhadap situasi atau informasi, seperti pengendalian diri dan kemampuan untuk tetap tenang dibawah tekanan.
- e. Motif; merupakan emosi, hasrat, kebutuhan psikologis atau dorongan-dorongan lain yang memicu tindakan.

Pernyataan di atas mengandung makna bahwa kompetensi adalah karakteristik seseorang yang berkaitan dengan kinerja efektif dan atau unggul dalam situasi pekerjaan tertentu. Kompetensi dikatakan sebagai karakteristik dasar (*underlying characteristic*) karena karakteristik individu merupakan bagian yang mendalam dan melekat pada kepribadian seseorang yang dapat dipergunakan untuk memprediksi berbagai situasi pekerjaan tertentu. Kemudian dikatakan berkaitan antara perilaku dan kinerja karena kompetensi menyebabkan atau dapat memprediksi perilaku dan kinerja.

## **2. Penempatan kerja**

Menurut Sulistiyani, dkk (2009) dalam dalam Fathurrahman, (2013:15), "penempatan adalah suatu kebijakan yang diambil oleh pimpinan suatu instansi, atau bagian personalia untuk menentukan seseorang pegawai masih tetap atau tidak ditempatkan pada suatu posisi atau jabatan tertentu berdasarkan pertimbangan keahlian, keterampilan atau kualifikasi tertentu. Berdasarkan pengertian ini, penempatan kerja meliputi penempatan pertama pasca seleksi maupun penempatan berikutnya setelah seseorang aktif bekerja, yang dapat meliputi promosi, mutasi dan demosi". Menurut Rivai & Sagala, (2009:198): penempatan kerja berarti mengalokasikan para pegawai pada posisi kerja tertentu.

Sistem penempatan kerja dapat didefinisikan sebagai rangkaian komponen ketenagakerjaan, khususnya dalam menempatkan tenaga kerja yang tepat pada posisi yang tepat, dan dirancang dapat mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesarnya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Sistem penempatan tenaga kerja harus dirancang, yaitu komponen ketenagakerjaan harus diatur dalam beerapa perpaduan atau kombinasiguna mencapai tujuan yang diharapkan. Intruksi rinci harus disiapkan untuk melukis tugas, pekerjaan, dan tanggung jawab. Jika intruksi operasional ini semuanya telah dirancang, siaplah tenaga kerja dipekerjakan. Menurut (Siswanto, 2012:164) prosedur penempatan kerja adalah: "Suatu urutan kronologis untuk menempatkan pegawai yang tepat pada posisi yang tepat pula.

Prosedur penempatankerja yang diambil merupakan output pengambilan keputusan yang dilakukan berdasarkan pertimbangan rasional maupun berdasarkan pertimbangan obyektif ilmiah". Flippo dalam Rudianto & Juniarti, (2018:58) mengemukakan bahwa untuk memenuhi prosedur penempatan, personalia harus memenuhi tiga buah pernyataan pendahuluan:

- 1) Harus ada wewenang untuk penempatan personalia yang datang dari daftar permintaan personalia yang dikembangkan melalui analisis tenaga kerja.
-

- 2) Orang yang bertugas dalam penempatan harus mempunyai standar personalia yang digunakan untuk membandingkan calon pekerja. Standar ini dikemukakan oleh spesifikasi jabatan yang dikembangkan melalui analisis jabatan.
- 3) Petugas harus mempunyai pelamar pekerjaan yang akan diseleksi untuk ditempatkan.

### 3. Motivasi kerja

Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Tiga elemen utama dalam definisi ini diantaranya adalah intensitas, arah, dan ketekunan (Robbins & Judge, 2017:222). Berdasarkan teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow, teori X dan Y Douglas McGregor maupun teori motivasi kontemporer, arti motivasi adalah alasan yang mendasari sebuah perbuatan yang dilakukan oleh seorang individu. Seseorang dikatakan memiliki motivasi tinggi dapat diartikan orang tersebut memiliki alasan yang sangat kuat untuk mencapai apa yang diinginkannya dengan mengerjakan pekerjaannya yang sekarang. Berbeda dengan motivasi dalam pengertian yang berkembang di masyarakat yang seringkali disamakan dengan semangat, seperti contoh dalam percakapan "saya ingin anak saya memiliki motivasi yang tinggi". Statemen ini bisa diartikan orang tua tersebut menginginkan anaknya memiliki semangat belajar yang tinggi. Maka, perlu dipahami bahwa ada perbedaan penggunaan istilah motivasi di masyarakat. Ada yang mengartikan motivasi sebagai sebuah alasan, dan ada juga yang mengartikan motivasi sama dengan semangat (S P Robbins, 2009:223). Motivasi merupakan suatu hal yang penting dimiliki oleh setiap guru dalam menjalankan tugas dan kewajibannya dalam sebuah lembaga pendidikan. Motivasi mempersoalkan apa yang menjadi alasan dan bagaimana upaya untuk mendorong suatu gairah kerja para guru agar mereka mau untuk bekerja dengan sabaik mungkin dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan sekolah.

Pengertian motivasi kerja menurut Sergiovanni dalam Yudana, (2011:55) adalah "keinginan (desire) dan kemauan (willingness) seseorang untuk mengambil keputusan, bertindak, dan menggunakan seluruh kemampuan psikis, sosial, dan kekuatan fisiknya dalam rangka mencapai tujuan tertentu".Terkait dengan bagaimana seseorang melakukan sesuatu untuk mencapai tujuannya ini Abraham Maslow mengemukakan teori Hierarki Kebutuhan yang dapat digunakan untuk mengukur hal tersebut dengan membagi lima kebutuhan dasar manusia antaranya: (1) kebutuhan fisiologis, (2) kebutuhan akan rasa aman, (3) kebutuhan sosial, (4) kebutuhan harga diri, (5) kebutuhan aktualisasi diri. Sehingga berdasarkan atas teori Maslow tersebut, asumsinya apabila kelima kebutuhan dasar manusia tersebut terpenuhi maka kepuasan kerjapun akan terwujud.

### D. Metode Penelitian

Objek penelitian ini adalah Pegawai Lesehan Dapur M'Riah Mojokerto. tujuan penelitian yang bersifat eksplanasi (menerangkan) adalah "untuk menguji hipotesis-hipotesis adanya hubungan sebab-akibat antara gejala (variabel) yang diteliti. Karena

tujuan penelitian eksplanasi untuk menguji hipotesis-hipotesis, maka dengan sendirinya dalam penelitian tersebut diajukan hipotesis hipotesis. Peneliti menguji apakah hipotesis yang diajukan itu benar atau salah. Hasil penelitian tersebut akan memperkuat teori yang menjadi landasan pemikiran peneliti yang bersangkutan” (Wekke, 2018:30). Variabel yang akan diuji dalam penelitian ini adalah pengaruh variabel dependen Kompetensi (X1) dan Penempatan kerja (X2) terhadap variabel (variabel independen) Motivasi kerja (Y). Jenis data yang digunakan adalah jenis data kuantitatif yang dikuantitatifkan dengan memakai skala likert. “Data primer secara khusus dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian. Data primer dapat berupa pendapat subjek penelitian (orang), baik secara individu maupun kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan, dan hasil pengujian” (Supriyono, 2018:18). Data primer dalam penelitian ini dikumpulkan sendiri oleh penulis melalui penyebaran kuesioner penelitian yang dibagikan kepada pegawai Lesehan Dapur M’Riah Mojokerto. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Lesehan Dapur M’Riah Mojokerto sejumlah 30 orang.

Model analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda (multiple regression analysis) yang diolah melalui program aplikasi komputer, yaitu melalui paket program SPSS (Statistical Program for Social Sciences) 24.0. Setelah data diolah dan dianalisa secara kuantitatif, kemudian dilakukan analisis kuantitatif untuk memberikan penjelasan atau makna dari analisis kuantitatif tersebut. Adapun formula dari regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon$$

Keterangan:

Y: Variabel terikat (motivasi kerja)

b<sub>0</sub>: Konstanta (intereseption point)

X<sub>1</sub>: kompetensi

X<sub>2</sub>: penempatan kerja

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>: Koefisien regresi

€: Epsilon (Variabel error)

Untuk membuktikan Hipotesis yang dirumuskan dalam Penelitian ini dilakukan dengan Uji F dan Uji t. dalam Penelitian ini ditetapkan tingkat kepercayaan (confidence interval) = 95% (α = 5%). Pengujian hipotesis dalam penelitian ini mencakup pengujian terhadap pengaruh simultan maupun parsial dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun uji statistik yang digunakan adalah:

a) Pengujian hipotesis distribusi F pada model regresi berganda

Tabel F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

---

Langkah-langkah/ urutan menguji hipotesa dengan distribusi F

1) Merumuskan hipotesa

Ho:  $\beta_1 = \beta_2 = 0$ , berarti secara bersama-sama tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Ha:  $\beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$ , berarti secara bersama-sama ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

2) Menentukan daerah keputusan, yaitu daerah dimana hipotesa nol diterima atau tidak

Ho diterima apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , artinya semua variabel bebas secara bersama-sama bukan merupakan variabel penjelas yang signifikan terhadap variabel terikat.

Ho ditolak apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , artinya semua variabel bebas secara bersama-sama merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel terikat.

b) Uji F (Beta) juga digunakan untuk menguji hipotesis pada variabel-variabel bebas bebas (X) yang berpengaruh dominan terhadap variabel terikat (Y) dilakukan dengan menggunakan. Uji ini dimaksudkan untuk menguji hipotesis pada variabel-variabel yang mempunyai nilai beta tertinggi dibandingkan dengan nilai variabel lainnya.

c) Pengujian hipotesis distribusi t (Uji t) pada model Regresi berganda. Pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Tujuan dari uji t adalah untuk menguji koefisien regresi secara individual.

## E. Hasil

### 1. Uji Validitas dan Realibilitas

Uji validitas pada penelitian ini menggunakan software SPSS (Statistical package for Social Science) For Windows versi 26. Hasil uji validitas terhadap variabel operasional yang akan dianalisis dalam penelitian ini disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Nilai Korelasi	Nilai Singnifikansi	Ket
kompetensi (X1)	X1.1	0,885	0,000	Valid
	X1.2	0,896	0,000	Valid
	X1.3	0,779	0,000	Valid
	X1.4	0,821	0,000	Valid
	X1.5	0,942	0,000	Valid
	X1.6	0,838	0,000	Valid
	X1.7	0,896	0,000	Valid
	X1.8	0,775	0,000	Valid

	X1.9	0,658	0,000	Valid
	X1.10	0,638	0,000	Valid
	X1.11	0,858	0,000	Valid
	X1.12	0,843	0,000	Valid
	X1.13	0,809	0,000	Valid
	X1.14	0,876	0,000	Valid
	X1.15	0,885	0,000	Valid
penempatan kerja (X2)	X2.1	0,6210	0,076	Tidak Valid
	X2.2	0,984	0,003	Valid
	X2.3	0,652	0,069	Tidak Valid
	X2.4	0,827	0,033	Valid
	X2.5	0,827	0,033	Valid
	X2.6	0,756	0,048	Valid
	X2.7	0,902	0,019	Valid
	X2.8	0,878	0,023	Valid
	X2.9	0,576	0,086	Tidak Valid
	X2.10	0,531	0,096	Tidak Valid
	X2.11	0,659	0,067	Tidak Valid
	X2.12	0,625	0,075	Tidak Valid
	X2.13	0,833	0,032	Valid
	X2.14	0,924	0,015	Valid
	X2.15	0,935	0,012	Valid
motivasi kerja (Y)	Y1	0,935	0,000	Valid
	Y2	0,948	0,000	Valid
	Y3	0,724	0,000	Valid
	Y4	0,905	0,000	Valid
	Y5	0,935	0,000	Valid
	Y6	0,756	0,000	Valid
	Y7	0,93	0,000	Valid
	Y8	0,858	0,000	Valid
	Y9	0,93	0,000	Valid
	Y10	0,826	0,000	Valid
	Y11	0,724	0,000	Valid

Berdasarkan tabel hasil uji validitas, item X2.1, X2.3, X2.9, X2.10, X2.11, X2.12, tidak valid. Masing-masing item dinyatakan valid jika nilai signifikansinya lebih kecil dari nilai  $\alpha$  (0,05), sebaliknya jika nilainya lebih besar dari nilai  $\alpha$  (0,05), maka item dinyatakan tidak valid dan gugur. Item yang dinyatakan tidak valid tidak akan dipergunakan kembali untuk pengujian selanjutnya (dihilangkan).

Uji reliabilitas yang digunakan adalah dengan Cronbach Alpha. Bila alpha lebih kecil dari 0.6 maka dinyatakan tidak reliabel dan jika sebaliknya lebih besar dari 0.6 maka dinyatakan reliabel. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel

berikut:

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Item	Crombach alpha	r batas	Keterangan
X1.1	0,875	0,6	Reliabel
X1.2	0,877	0,6	Reliabel
X1.3	0,783	0,6	Reliabel
X1.4	0,806	0,6	Reliabel
X1.5	0,931	0,6	Reliabel
X1.6	0,845	0,6	Reliabel
X1.7	0,884	0,6	Reliabel
X1.8	0,780	0,6	Reliabel
X1.9	0,617	0,6	Reliabel
X1.10	0,634	0,6	Reliabel
X1.11	0,825	0,6	Reliabel
X1.12	0,811	0,6	Reliabel
X1.13	0,762	0,6	Reliabel
X1.14	0,873	0,6	Reliabel
X1.15	0,862	0,6	Reliabel
X2.1	0,932	0,6	Reliabel
X2.2	0,951	0,6	Reliabel
X2.3	0,716	0,6	Reliabel
X2.4	0,896	0,6	Reliabel
X2.5	0,896	0,6	Reliabel
X2.6	0,624	0,6	Reliabel
X2.7	0,848	0,6	Reliabel
X2.8	0,571	0,6	Tidak Reliabel
X2.9	0,640	0,6	Reliabel
X2.10	0,790	0,6	Reliabel
X2.11	0,845	0,6	Reliabel
X2.12	0,951	0,6	Reliabel
X2.13	0,780	0,6	Reliabel
X2.14	0,928	0,6	Reliabel
X2.15	0,932	0,6	Reliabel
Y1	0,939	0,6	Reliabel
Y2	0,977	0,6	Reliabel
Y3	0,660	0,6	Reliabel
Y4	0,879	0,6	Reliabel
Y5	0,939	0,6	Reliabel
Y6	0,780	0,6	Reliabel
Y7	0,910	0,6	Reliabel
Y8	0,766	0,6	Reliabel
Y9	0,910	0,6	Reliabel
Y10	0,774	0,6	Reliabel
Y11	0,660	0,6	Reliabel

Berdasarkan pada Tabel 2. uji reliabilitas variabel, terdiri dari 41 item pertanyaan, 40 item mempunyai nilai crombach alpha yang lebih besar dari 0.6, dan 1 item mempunyai nilai crombach alpha yang lebih kecil dari 0.6.

## 2. Uji Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui pengaruh variabel Kompetensi dan Penempatan kerja terhadap Motivasi kerja secara simultan adalah dari hasil perhitungan dalam tabel model summary, khususnya angka R square sebagai berikut:

Tabel 3 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,941 <sup>a</sup>	,886	,877	1,71058	2,355

a. Predictors: (Constant), penempatan\_kerja\_X2, kompetensi\_X1

b. Dependent Variable: mitovasi\_kerja\_Y

Besarnya angka Adjusted R square (R<sup>2</sup>) adalah 0,877. Angka tersebut digunakan untuk mengetahui besarnya analisis Kompetensi dan Penempatan kerja serta pengaruhnya terhadap Motivasi kerja dengan cara menghitung Koefisien Determinasi (KD) dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$KD = R^2 \times 100 \%$$

$$KD = 0,877 \times 100 \%$$

$$KD = 87,7\%$$

Angka tersebut mempunyai arti bahwa analisis Kompetensi dan Penempatan kerja serta pengaruhnya terhadap Motivasi kerja secara simultan (bersama-sama) adalah 87,7%. Sedangkan sisanya 12,3% (100% - 87,7%) dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar model ini, sehingga besarnya dihitung dengan menggunakan rumus  $1 - R^2$  adalah  $1 - R^2 = 1 - 0,877 = 0,122$

### 3. Uji Hipotesis

#### a) Uji F (Simultan)

Pengujian secara simultan bertujuan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4 Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	612,863	2	306,431	104,724	,000 <sup>b</sup>
	Residual	79,004	27	2,926		
	Total	691,867	29			

a. Dependent Variable: mitovasi\_kerja\_Y

b. Predictors: (Constant), penempatan\_kerja\_X2, kompetensi\_X1

Tabel 4 analisis varian (anova) ditampilkan hasil uji F yang dapat digunakan untuk menguji model apakah variabel Kompetensi dan Penempatan kerja berpengaruh secara simultan terhadap variabel Motivasi kerja. Dari Tabel 4.

didapatkan nilai signifikansi 0,000 dengan F hitung 104,7 dimana nilai signifikansi tersebut lebih kecil daripada  $\alpha = 5\%$  ( $0,000 < 0,05$ ) berarti bahwa terdapat kecocokan antara model dengan data. Sehingga dapat dijelaskan bahwa variabel kompetensi dan penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel motivasi kerja.

**b) Uji T (Parsial)**

Pengujian secara parsial dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5 Hasil Uji t

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,458	3,487		,418	,679
	kompetensi_X1	,466	,172	,623	2,707	,012
	penempatan_kerja_X2	,249	,175	,327	1,422	,166

a. Dependent Variable: mitovasi\_kerja\_Y

Berdasarkan Tabel 5 dapat diketahui hasil pengujian dari:

1. Pengaruh variabel Kompetensi (X1) pegawai terhadap Motivasi kerja (Y).

Hasil pengujian pada Tabel 5, menjelaskan bahwa nilai signifikansi variabel kompetensi (X1) adalah 0,012 dengan t hitung 2,706. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari nilai  $\alpha$  ( $0,012 < 0,05$ ) sehingga dapat dijelaskan bahwa variabel kompetensi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel motivasi kerja (Y). Besarnya pengaruh variabel kompetensi (X1) terhadap motivasi kerja (Y) adalah 0,622 atau 62,3% yang ditunjukkan dari besarnya nilai Standardized Coefficients  $\beta$  dari penelitian.

2. Pengaruh variabel Penempatan kerja (X2) terhadap Motivasi kerja (Y).

Hasil pengujian pada Tabel 5, menjelaskan bahwa nilai signifikansi variabel penempatan kerja (X2) adalah 0,166 dengan t hitung 1,422. Nilai signifikansi ini lebih besar dari nilai  $\alpha$  ( $0,166 > 0,05$ ) sehingga dapat dijelaskan bahwa variabel penempatan kerja (X2) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel motivasi kerja (Y). Besarnya pengaruh variabel penempatan kerja (X2) terhadap motivasi kerja (Y) adalah 0,327 atau 32,7% yang ditunjukkan dari besarnya nilai Standardized Coefficients  $\beta$  dari penelitian.

**c) Uji Analisis Regresi Linier Berganda**

Berdasarkan data penelitian yang dikumpulkan baik untuk variabel bebas Kompetensi (X1) dan Penempatan kerja (X2) maupun variabel terikat Motivasi kerja (Y) yang diolah menggunakan SPSS Version 26 for windows, maka diperoleh perhitungan sebagaimana Tabel 5 dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 1,4577 + 0,466X1 + 0,249X2$$

Persamaan diatas dijelaskan sebagai berikut:

$a = 1,4577$  merupakan nilai konstanta, jika nilai kompetensi (X1) dan penempatan kerja (X2) dianggap 0, maka nilai dari motivasi kerja (Y) adalah sebesar 1,4577.  $b_1 = 0,466$  artinya variabel kompetensi (X1) berpengaruh positif terhadap motivasi kerja (Y), apabila variabel kompetensi (X1) meningkat 1 satuan, maka variabel motivasi kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,466 dengan asumsi variabel penempatan kerja (X2) konstan.  $b_2 = 0,249$  artinya variabel penempatan kerja (X2) berpengaruh positif terhadap motivasi kerja (Y), apabila variabel penempatan kerja (X2) meningkat 1 satuan, maka variabel motivasi kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,249 dengan asumsi variabel kompetensi (X1) konstan. Hasil regresi dapat dilihat bahwa variabel kompetensi (X1) memiliki pengaruh positif dan terbesar atau lebih dominan. Hal ini berarti variabel kompetensi (X1) merupakan variabel yang paling mempengaruhi variabel terikat motivasi kerja (Y).

## **F. Pembahasan**

### **1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Motivasi kerja**

Berdasarkan perhitungan analisis program SPSS didapatkan bahwa nilai signifikansi variabel kompetensi (X1) adalah 0,011 dengan t hitung 2,706. Nilai signifikansi ini lebih besar dari nilai  $\alpha$  ( $0,011 < 0,05$ ) sehingga dapat dijelaskan bahwa variabel kompetensi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel motivasi kerja (Y). Besarnya pengaruh variabel kompetensi (X1) terhadap motivasi kerja (Y) adalah 0,622 atau 62,3% yang ditunjukkan dari besarnya nilai Standardized Coefficients  $\beta$  dari penelitian.  $b_1 = 0,466$  artinya variabel kompetensi (X1) berpengaruh positif terhadap motivasi kerja (Y), apabila variabel kompetensi (X1) meningkat 1 satuan, maka variabel motivasi kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,466 dengan asumsi variabel penempatan kerja (X2) konstan.

Menurut Triwiyatno (2011) dalam Ahrul Tsnai, (2013:15), "kompetensi dapat digambarkan sebagai kemampuan untuk melaksanakan tugas, peran dan tugas, kemampuan mengintegrasikan pengetahuan, keterampilan-keterampilan, sikap-sikap dan nilai-nilai pribadi dan kemampuan untuk membangun pengetahuan dan keterampilan yang didasarkan pada pengalaman dan pembelajaran yang dilakukan". Adisaputra, (2019) menjelaskan "Tujuan reformasi birokrasi adalah membangun kepercayaan masyarakat (public trust building) dan menghilangkan citra negatif birokrasi pemerintahan. Visi reformasi birokrasi adalah terwujudnya aparatur Negara yang professional dan

---

kepemerintahan yang baik (good governance). Misi reformasi birokrasi adalah mengubah pola/alam pikiran (mindset), pola budaya (cultural set), dan system tata kelola pemerintahan. Adapun sasaran reformasi birokrasi adalah terwujudnya birokrasi yang: bersih, efektif, efisien, produktif, transparan dan terdesentralisasi”.

## **2. Pengaruh Penempatan kerja Terhadap Motivasi kerja**

Berdasarkan perhitungan analisis program SPSS didapatkan bahwa nilai signifikansi variabel penempatan kerja (X2) adalah 0,166 dengan t hitung 1,422. Nilai signifikansi ini lebih besar dari nilai  $\alpha$  ( $0,166 > 0,05$ ) sehingga dapat dijelaskan bahwa variabel penempatan kerja (X2) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel motivasi kerja (Y). Besarnya pengaruh variabel penempatan kerja (X2) terhadap motivasi kerja (Y) adalah 0,327 atau 32,7% yang ditunjukkan dari besarnya nilai Standardized Coefficients  $\beta$  dari penelitian.  $b_2 = 0,249$  artinya variabel penempatan kerja (X2) berpengaruh positif terhadap motivasi kerja (Y), apabila variabel penempatan kerja (X2) meningkat 1 satuan, maka variabel motivasi kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,249 dengan asumsi variabel kompetensi (X1) konstan. Menurut Sulistiyani, dkk (2009) dalam Ahrul Tsnaei, (2013:15), “penempatan adalah suatu kebijakan yang diambil oleh pimpinan suatu instansi, atau bagian personalia untuk menentukan seseorang pegawai masih tetap atau tidak ditempatkan pada suatu posisi atau jabatan tertentu berdasarkan pertimbangan keahlian, keterampilan atau kualifikasi tertentu. Berdasarkan pengertian ini, penempatan kerja meliputi penempatan pertama pasca seleksi maupun penempatan berikutnya setelah seseorang aktif bekerja, yang dapat meliputi promosi, mutasi dan demosi”.

## **3. Analisis Kompetensi dan Penempatan kerja serta pengaruhnya terhadap Motivasi kerja**

Berdasarkan perhitungan analisis program SPSS didapatkan bahwa nilai signifikansi 0,000 dengan F hitung 104,72 dimana nilai signifikansi tersebut lebih kecil daripada  $\alpha = 5\%$  ( $0,000 < 0,05$ ) berarti bahwa terdapat kecocokan antara model dengan data. Sehingga dapat dijelaskan bahwa variabel kompetensi dan penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel motivasi kerja. Berdasarkan Hasil regresi dapat dilihat bahwa variabel kompetensi (X1) memiliki pengaruh positif dan terbesar atau lebih dominan. Hal ini berarti variabel kompetensi (X1) merupakan variabel yang paling mempengaruhi variabel terikat motivasi kerja (Y). Perubahan pola pikir PNS dari ingin dilayani menjadi pelayan (pamong) yang menyenangkan masyarakat. Dari pola budaya santai, malas-malasan dan tidak berdisiplin, menjadi pola budaya kerja keras, bersemangat, inovatif, kreatif dan berdisiplin. Dari system tatakelola (manajemen) pemerintahan yang birokratik ke system pemerintahan bercorak bisnis/wirausaha.

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. Ketidaksihesuaian dalam kompetensi-kompetensi inilah yang membedakan seorang pelaku unggul dari pelaku yang berprestasi terbatas. Kompetensi terbatas dan kompetensi istimewa untuk suatu pekerjaan tertentu merupakan pola atau pedoman dalam pemilihan pegawai (personal selection), perencanaan pengalihan tugas (succession planning), penilaian kerja (performance appraisal) dan pengembangan (development). Menurut Rivai dan Sagala (2011:198): penempatan kerja berarti mengalokasikan para pegawai pada posisi kerja tertentu. Lain halnya menurut Mangkuprawira (2011:166): "Penugasan kembali dari seorang pegawai pada sebuah pekerjaan baru. Kegiatan penempatan dilakukan berdasarkan tindak lanjut (follow up) dari hasil seleksi yang telah dilaksanakan sebelumnya. Kegiatan ini perlu dilakukan secara terencana karena akan mempengaruhi produktivitas dan loyalitas pegawai". Selain itu Menurut Siswanto (2012:162): "Proses pemberiantugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggungjawabnya".

Menurut Suwatno & Yuniarsih (2013:116) penempatan pegawai tidak hanya menempatkan saja, melainkan harus mencocokkan dan membandingkan kualifikasi yang dimiliki pegawai dengan kebutuhan dan persyaratan dari suatu jabatan atau pekerjaan. Berdasarkan pengertian para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa penempatan pegawai baik pegawai baru dan pegawai lamapada posisi yang tepat dan haruslah mencocokkan kualifikasi pegawai dengan persyaratan jabatan, seorang pegawawi juga harus bisa mempertanggungjawabkan segala resikoatas tugas yang diberikan kepadanya. Secara teori dapat dinyatakan bahwa Pengaruh Kompetensi dan Penempatan kerja baik secara parsial maupun simultan, maka diharapkan Motivasi kerja akan semakin meningkat sehingga tujuan organisasi atau institusi akan tercapai.

## **G. Kesimpulan**

Berdasarkan pengujian hipotesis yang dilakukan, maka hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. kompetensi dan penempatan kerja berpengaruh simultan terhadap motivasi kerja.
2. kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja dan penempatan kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja
3. kompetensi berpengaruh dominan terhadap motivasi kerja.

## **H. Daftar Pustaka**

- Bauer, T., Erdogan, B., Caughlin, D., & Truxillo, D. (2018). *Human resource management: People, data, and analytics*. SAGE Publications.
- Darmadi, S. (2018). *Konservasi Sumber Daya Manusia dalam Ekosistem Pendidikan Islam*. JSI Press.
- Fathurrahman, A. T. (2013). *Pengaruh Kompetensi, Penempatan Kerja dan Motivasi Terhadap*
-

# FADZAT Jurnal Ekonomi Syariah

Volume 2 Nomor 1 Desember 2021 ISSN 2746-7864 (Printed) ISSN 2746-7872. (Online)

| DOI: <https://doi.org/10.58787/fdzt.v2i1.22>

- Kinerja Pegawai Sekretariat Jenderal Kementerian Luar Negeri. Universitas Mercu Buana.*
- Hamzah, B. U. (2008). Teori motivasi dan pengukurannya. *Jakarta: Bumi Aksara.*
- Hasibuan, M. S. P. (2003). Organisasi dan motivasi. *Jakarta: Bumi Aksara.*
- Khan, N. (2017). *Tried and Tested: 123 Guidelines for Collective Islamic Work.* Lulu Publishing Services.
- Palan, R. (2007). Competency management. *Jakarta: PPM, 30-41.*
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2009). Manajemen sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, edisi kedua. *Penerbit: Rajawali Pers, Jakarta.*
- Robbins, S P. (2009). *organisational behaviour in Southern Africa, 2nd edition.* Pearson Education South Africa.
- Robbins, Stephen P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior (17th ed.).* England: Pearson Education Limited.
- Rudianto, A. B., & Juniarti, A. T. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Penempatan Pegawai Terhadap Semangat Kerja Pegawai di PT. Taspen (Persero) KCU Bandung.* Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas Bandung.
- Siswanto, V. A. (2012). Strategi dan langkah-langkah penelitian. *Yogyakarta: Graha Ilmu.*
- Suhardi, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwa di Kota Batam Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Benefita, 4(2), 296-315.*
- Supriyono, R. A. (2018). *Akuntansi Keperilakuan.* Yogyakarta: UGM PRESS.
- Wekke, I. S. (2018). *Potret Madrasah Minoritas Muslim Papua Barat: Diandra Kreatif.* Diandra Kreatif.
- Yudana, M. (2011). Supervisi Akademik dalam Peningkatan Profesionalisme Guru. *Buku Ajar. Program Studi Administrasi Pendidikan, Program Pascasarjana, Universitas Pendidikan Ganesha.*