

PENGARUH KOMPETENSI, TIM KERJA, DAN PENEMPATAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL SEKOLAH STAF DAN KOMANDO ANGKATAN UDARA DI LEMBANG

Oleh:

Stiefano Widyasprasetio¹, Sri Widodo²

^{1,2} Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma

Email: stiefanowidyasprasetio@yahoo.com, wiedsa82@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi, tim kerja dan penempatan terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Sekolah Staf dan Komando Angkatan Udara. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, metode survei dan analisis jalur. Populasi sebanyak 112 orang, dengan menggunakan teknik random sampling dan rumus Slovin diperoleh 88 responden. Data dianalisis dengan menggunakan perangkat lunak Excell dan SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Kompetensi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap penempatan sebesar 0,358; Tim kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap penempatan sebesar 0,248; Kompetensi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja sebesar 0,377; Tim kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja sebesar 0,365; Penempatan berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Sekolah Tinggi Ilmu Komando dan Staf TNI AU sebesar 0,284.

Kata kunci: kompetensi, tim kerja, penempatan, kinerja

ABSTRACT

This research aims to analyze the influence of competency, work teams and placement on the performance of civil servants at the Air Force Command and Staff College. This research uses a quantitative approach, survey methods and path analysis. The population was 112 people, using random sampling techniques and the Slovin formula, 88 respondents were obtained. Data were analyzed using Excell and SPSS version 25 software. The results showed that: Competency had a positive and significant direct effect on placement of 0.358; The work team has a direct positive and significant effect on placement of 0.248; Competency has a direct positive and significant effect on performance of 0.377; The work team has a direct positive and significant effect on performance of 0.365; Placement has a direct positive and significant effect on the performance of civil servants at the Air Force Command and Staff College of 0.284.

Keywords: competence, work team, placement, performance

PENDAHULUAN

Personel sebagai sumber daya manusia merupakan inti dari organisasi dan menjadi penentu keberhasilan tugas organisasi Seskoau. Keberhasilan tugas Seskoau sebagai Satuan di jajaran Kodiklatau dipengaruhi oleh kinerja personel Pegawai Negeri Sipil (PNS). Untuk mencapai kinerja tinggi, PNS Seskoau dipersyaratkan memiliki kompetensi sesuai profesinya. Namun, kompetensi PNS Seskoau tidak sesuai dengan yang dipersyaratkan. Hal ini ditunjukkan oleh kurangnya pengetahuan dalam pengambilan keputusan, tidak terampil dalam melaksanakan tugas rutin, dan tidak mampu kerja kelompok sehingga berpengaruh terhadap kinerja.

Tidak tercapainya target kinerja diduga PNS Seskoau tersebut tidak solid dan tidak kompak bekerjasama dalam melaksanakan tugas pekerjaan. Fenomena PNS Seskoau yang tidak kompak dalam kerjasama berimplikasi terhadap pencapaian target kinerjanya. Masalah lain terkait dengan belum tercapainya target kinerja diduga tidak tepatnya penempatan PNS Seskoau karena tidak sesuai dengan kualitas pendidikan, keterampilan, dan prestasi kerjanya. Fenomena tidak tepatnya penempatan PNS Seskoau tersebut diduga berpengaruh terhadap pencapaian target kinerjanya.

Faktor-faktor kompetensi, tim kerja, dan penempatan merupakan masalah yang berkaitan dengan kinerja. Namun demikian, belum dapat dipastikan bahwa kompetensi, tim kerja dan penempatan berpengaruh terhadap kinerja PNS Seskoau. Untuk membuktikan pengaruh kompetensi, tim kerja dan penempatan terhadap kinerja PNS Seskoau secara empirik, perlu dilakukan penelitian secara mendalam.

KAJIAN TEORETIK

Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja (Sutrisno, 2015: 151). Karakteristik dari perilaku seorang pegawai dalam melaksanakan tugas untuk mencapai hasil kerja. Kinerja dapat ditinjau dari berbagai pendekatan, yaitu: pendekatan hasil, perilaku, tujuan, dan ukuran (Priansa, 2014:46). Hasil kinerja dimaksudkan untuk tercapainya tugas pokok, peran dan fungsi organisasi. Ditinjau dari pendekatan perilaku dan hasil, Amstrong dan Taylor (2014: 132) menyatakan, *"performance means both behaviors and results. Behaviors emanate from the performer and transform performance from abstraction to action. Not just the instruments for results, behaviors are also outcomes in their own right - the product of mental and physical effort applied to tasks - and can be judged apart from results."*

Sebagai perilaku dan hasil kerja, kinerja merupakan aktivitas seorang pegawai yang diarahkan untuk pelaksanaan tugas organisasi. Pengarahan perilaku

tersebut dilakukan oleh organisasi melalui pedoman kerja, berbentuk deskripsi tugas pokok dan fungsi, peraturan, arahan dan otoritas organisasi. Otoritas organisasi mengarahkan perilaku pegawai dan memotivasi agar perilakunya dalam bekerja sesuai dengan tujuan organisasi yang akan dicapai.

Menurut Edison et al. (2016:206) dimensi dan indikator kinerja terdiri dari:

1. Dimensi Target dengan indikator: Fokus pada pencapaian target, target menantang dan realistis.
2. Dimensi Kualitas dengan indikator: Kualitas sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan, anggota memiliki komitmen tentang kualitas, memiliki prosedur tentang pencapaian kualitas, pelanggan puas atas kualitas yang dihasilkan.
3. Dimensi Waktu Penyelesaian dengan indikator: Pekerjaan selesai tepat waktu, pelanggan puas atas waktu penyelesaian, anggota berkomitmen terhadap pentingnya ketepatan waktu.
4. Dimensi Taat Asas dengan indikator: Dilakukan dengan cara yang benar; transparan dan dapat dipertanggung jawabkan

Sintesis dari kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi, yang tercermin dari dimensi: target, kualitas, waktu penyelesaian, taat asas, dengan indikator: ketelitian, keandalan, ketepatan waktu, hasil kerja, jalinan kerjasama, kekompakan, rasa tanggung jawab dalam mengambil keputusan, memanfaatkan sarana dan prasarana.

Kompetensi

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 pekerjaan tersebut (Wibowo, 2014: 271). Aguinis (2013: 112) menyatakan: *“Competencies are measurable clusters of knowledge, skills, and abilities (KSAs), that are critical in determining how results will be achieved.* Hal ini selaras dengan McShane & Glinov (2014: 360) yang mengemukakan: *“Competence are characteristics of a person that result in superior performance”*. Kompetensi adalah keterampilan, pengetahuan, bakat, nilai-nilai, pengaruh, dan karakteristik pribadi lainnya yang mendorong kinerja lebih unggul.

Untuk mengetahui kompetensi secara benar perlu alat ukur yaitu dimensi dan indikator dari variabel kompetensi itu sendiri. Menurut TNI AU (Keputusan Kasau Nomor:131/V/2019, Lampiran C) dimensi dan indikator kompetensi meliputi:

1. Dimensi pengetahuan, dengan indikator: Pemahaman tentang tugas, penguasaan terhadap uraian tugas, relevansi pendidikan dan pelatihan.
2. Dimensi keahlian/keterampilan dengan indikator: kemampuan dalam mengidentifikasi permasalahan kerja, kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan, keahlian mengoperasikan peralatan.
3. Dimensi perilaku dengan indikator: komitmen terhadap pelaksanaan pekerjaan, orientasi terhadap pelayanan, pengembangan diri, kerjasama, disiplin terkait pelaksanaan pekerjaan.

Sintesis dari kompetensi adalah kemampuan seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan berdasarkan pengetahuan, keahlian/keterampilan, dan perilaku, tercermin dari dimensi: pengetahuan, keahlian/keterampilan, perilaku, dengan indikator: pemahaman tentang tugas, penguasaan tentang uraian tugas, kemampuan dalam mengidentifikasi permasalahan kerja, kemampuan menyelesaikan pekerjaan, Keahlian mengoperasikan peralatan, Komitmen terhadap pelaksanaan tugas, Orientasi terhadap pelayanan, Pengembangan diri, kerjasama, disiplin terkait pelaksanaan pekerjaan.

Tim Kerja

Tim kerja (*team work*) didefinisikan sebagai kumpulan individu yang bekerjasama untuk mencapai suatu tujuan (Amirullah, 2015: 160). Selain itu, tim kerja (*teamwork*) merupakan cara paling efektif untuk bisa menyatukan seluruh karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas mereka untuk mencapai tujuan perusahaan dengan hasil yang lebih baik (Wibowo, 2017: 406). Teori tim kerja tersebut menekankan individu-individu berusaha bersatu untuk mencapai tujuan. Suatu tim kerja membangkitkan sinergi positif lewat upaya yang terkoordinasi. Upaya-upaya individual mereka menghasilkan suatu tingkat kinerja yang lebih besar daripada jumlah masukan individu tersebut.

Menurut West (2012: 30) dimensi dan indikator tim kerja terdiri dari:

1. Dimensi kerjasama, dengan indikator: tanggung jawab, saling kontribusi, pengerahan kemampuan.
2. Dimensi kepercayaan, dengan indikator: kejujuran, pemberian tugas, integritas.
3. Dimensi kekompakan, dengan indikator: saling ketergantungan tugas, saling ketergantungan hasil, komitmen tinggi.

Sintesis dari tim kerja adalah aktivitas yang dilakukan oleh kelompok kerja yang bekerjasama secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang sama melalui mekanisme yang telah diatur dan disepakati, tercermin dari dimensi: Kerjasama, kepercayaan, kekompakan; dengan indikator: Komunikasi yang efektif,

saling berkontribusi, pengerahan kemampuan, kejujuran, pemberian tugas, integritas, tanggung jawab, komitmen.

Penempatan

Penempatan seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, kesesuaian orang dan pekerjaan berarti mencocokkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan orang dengan karakteristik pekerjaan (Sedarmayanti (2017: 86). Kesesuaian penempatan pegawai dengan bidang tugas sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang bersangkutan. Nurjaman (2014: 152-153) menyatakan bahwa penilaian pegawai merupakan evaluasi terhadap kualitas dan kuantitas pegawai meliputi kinerja, evaluasi kepribadian, dan evaluasi potensi. Dalam evaluasi kepribadian termasuk variabel perilaku meliputi: pengabdian, disiplin, kejujuran, tanggung jawab, ketabahan, moral dan etika, integritas, loyalitas, penampilan, dan kemampuan komunikasi.

Sintesis dari penempatan adalah penugasan atau penugasan kembali pegawai untuk melakukan suatu pekerjaan atau menempati suatu posisi baru di dalam organisasi, yang tercermin dari dimensi: kualitas individu, kepribadian, pengalaman, dan kemampuan fisik, dengan indikator: pendidikan, keterampilan, prestasi, moral dan etika, kejujuran, tanggung jawab, pengalaman kerja, pengalaman penugasan, kesehatan fisik, kesehatan psikis.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif (*quantitative approach*) dengan metode survei. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 68 orang PNS SESCOAU. Menggunakan teknik sampling jenuh (Arikunto, 2014: 132) diperoleh sampel sebanyak 68 orang. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dianalisis dengan skala Likert untuk mengungkapkan sikap responden. Instrumen skala sikap memuat pernyataan yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Data dianalisis menggunakan analisis jalur (*path analysis*) dengan software SPSS 25.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Tabel 1 Hasil Uji Signifikansi dan Uji Linearitas Regresi

Regresi	Uji Signifikansi		Uji Linearitas		Keterangan
	Sig.	α	Sig.	α	
X3 atas X1	0,002	0,05	0,358	0,05	Signifikan dan Linear
X2 atas X1	0,029	0,05	0,248	0,05	Signifikan dan Linear
X1 atas Y	0,000	0,05	0,377	0,05	Signifikan dan Linear
X2 atas Y	0,001	0,05	0,365	0,05	Signifikan dan Linear
X3 atas Y	0,001	0,05	0,284	0,05	Signifikan dan Linear

1. **Uji Signifikansi dan Linearitas Regresi Kompetensi (X1) atas Penempatan (X3)**

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai probabilitas Sig. (0,002) < taraf signifikan (0,05), maka persamaan regresi kompetensi (X1) atas penempatan (X3) dinyatakan signifikan. Nilai probabilitas Sig. pada baris *deviation from linearity* (0,358) > taraf signifikan (0,05). maka sebaran titik yang terestimasi membentuk garis linear.

2. **Uji Signifikansi dan Linearitas Regresi Tim Kerja (X2) atas Penempatan (X3)**

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai probabilitas Sig. (0,029) < taraf signifikan (0,05), maka persamaan regresi tim kerja (X2) atas penempatan (X3) dinyatakan signifikan. Nilai probabilitas Sig. pada baris *deviation from linearity* (0,248) > taraf signifikan (0,05). maka sebaran titik yang terestimasi membentuk garis linear.

3. **Uji Signifikansi dan Linearitas Regresi Kompetensi (X1) atas Kinerja (Y)**

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai probabilitas Sig. (0,000) < taraf signifikan (0,05), maka persamaan regresi kompetensi (X1) atas kinerja (Y) dinyatakan signifikan. Nilai probabilitas Sig. pada baris *deviation from linearity* (0,377) > taraf signifikan (0,05). maka sebaran titik yang terestimasi membentuk garis linear.

4. **Uji Signifikansi dan Linearitas Regresi Tim Kerja (X2) atas Disiplin Kerja (Y)**

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai probabilitas Sig. (0,001) < taraf signifikan (0,05), maka persamaan regresi tim kerja (X2) atas penempatan (Y) dinyatakan signifikan. Nilai probabilitas Sig. pada baris *deviation from linearity* (0,358) > taraf signifikan (0,05). maka sebaran titik yang terestimasi membentuk garis linear.

5. Uji Signifikansi dan Linearitas Regresi Penempatan (X₃) atas Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai probabilitas Sig. (0,001) < taraf signifikan (0,05), maka persamaan regresi penempatan (X₃) atas kinerja (Y) dinyatakan signifikan. Nilai probabilitas Sig. pada baris *deviation from linearity* (0,358) > taraf signifikan (0,05). maka sebaran titik yang terestimasi membentuk garis linear.

Analisis Jalur

Model Substruktural 1 terdiri dari constant, kompetensi (X₁) dan tim kerja (X₂). Penghitungan analisis jalur model Substruktural 1 ditampilkan pada Tabel 1.

Tabel 1
Penghitungan Analisis Jalur Model Substruktural 1
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.581	15.376		.168	.867
	Kompetensi	.642	.200	.358	3.215	.002
	Tim Kerja	.390	.175	.248	2.233	.029

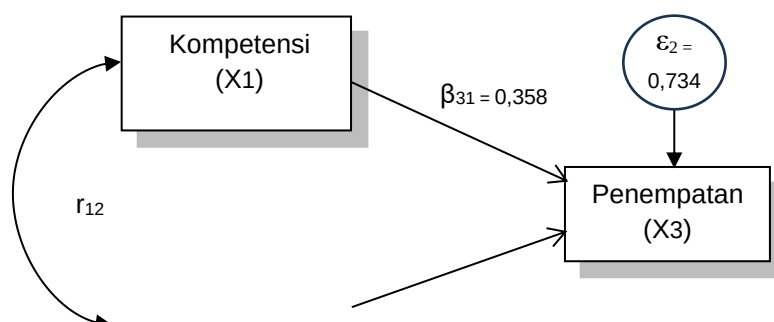
a. Dependent Variable: Penempatan

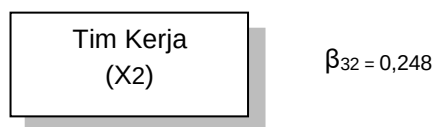
Tabel 2
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.691 ^a	.477	.461	12,922

a. Predictors: (Constant), Tim Kerja, Kompetensi

Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*) merupakan prosentase kontribusi ketiga variabel eksogen (kompetensi dan tim kerja) terhadap variabel endogen (penempatan) sebesar 0,461, maka besarnya koefisien residu $\varepsilon_1 = \sqrt{(1 - 0,461)} = \sqrt{0,539} = 0,734$. Hasil model substruktural 1 ditampilkan pada gambar 1.





Gambar 1 Diagram Jalur Empiris Model Substruktural 1

Substruktural 2 terdiri dari kompetensi (X₁), tim kerja (X₂) dan penempatan (X₃). Penghitungan analisis jalur model Substruktural 2 ditampilkan pada tabel 3.

Tabel 3
Penghitungan Analisis Jalur Model Substruktural 2

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27.711	5.333		5.196	.000
	Kompetensi	.351	.092	.377	3.827	.000
	Tim Kerja	.239	.066	.365	3.604	.001
	Penempatan	.118	.034	.284	3.473	.001

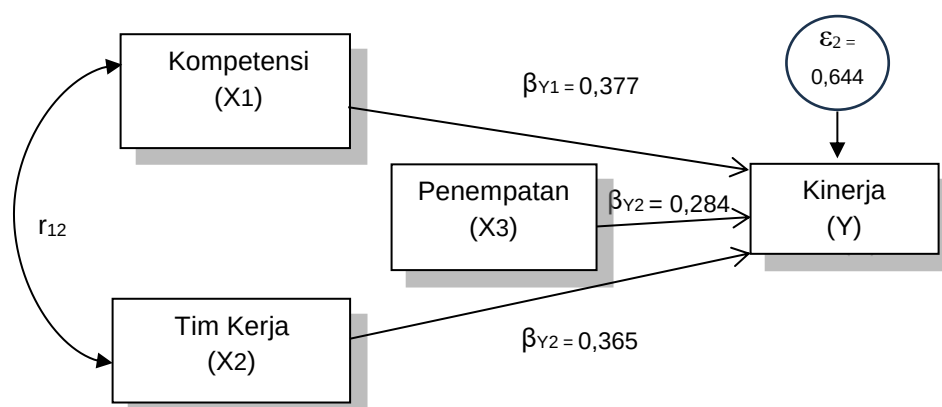
a. Dependent Variable: Kinerja

Tabel 4
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.823 ^a	.678	.585	4.732

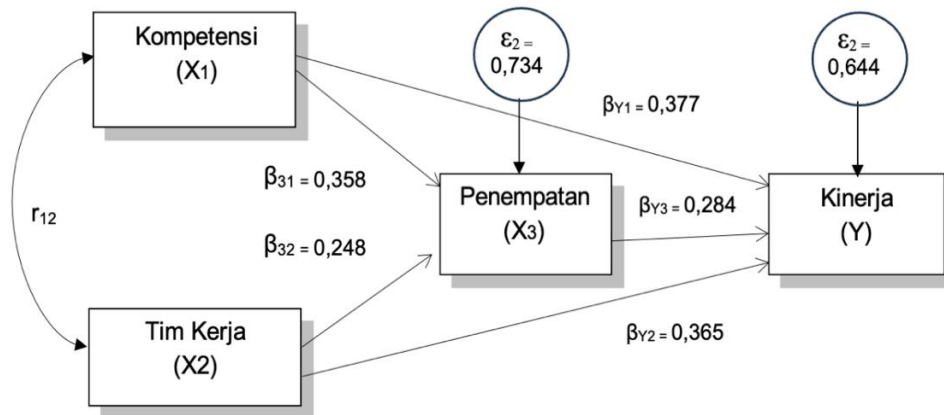
a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Tim Kerja, Penempatan

Koefisien determinasi merupakan prosentase kontribusi ketiga variabel eksogen (kompetensi, tim kerja, dan penempatan) terhadap variabel endogen (kinerja) sebesar 0,585, maka besarnya koefisien residu $\varepsilon_2 = \sqrt{(1 - 0,585)} = \sqrt{0,415} = 0,644$. Hasil estimasi model Substruktural 2 ditampilkan pada gambar 2



Gambar 2
Diagram Jalur Empiris Model Substruktural 2

Model Empiris Antar Variabel ditampilkan pada Gambar 3



Gambar 3
Model Empiris Antar Variabel

Pengujian Hipotesis

- Pengaruh langsung Kompetensi (X₁) terhadap Penempatan (X₃)

Nilai koefisien jalur (β_{31}) = 0,358 dengan t_{hitung} (3,215) lebih besar dari t_{tabel} (1,995) dan pada taraf signifikansi hasil sebesar $0,002 < 0,05$ yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini H₀ ditolak dan H₁ diterima. Disimpulkan kompetensi (X₁) berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap penempatan (X₃) dengan demikian koefisien jalur signifikan.
- Pengaruh langsung Tim Kerja (X₂) terhadap Penempatan (X₃).

Nilai koefisien jalur (β_{32}) = 0,248 dengan t_{hitung} (3,827) > t_{tabel} (1,995) dan pada taraf signifikansi hasil sebesar $0,029 < 0,05$ yang berarti hipotesis dalam penelitian ini H₀ ditolak dan H₁ diterima. Disimpulkan tim kerja (X₂) berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap penempatan (X₃) dengan demikian koefisien jalur signifikan.
- Pengaruh langsung Kompetensi (X₁) terhadap Kinerja (Y)

Nilai koefisien jalur (β_{Y1}) = 0,377 dengan t_{hitung} (3,827) > t_{tabel} (1,995) dan pada taraf signifikansi hasil sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini H₀ ditolak dan H₁ diterima. Disimpulkan kompetensi (X₁)

berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) dengan demikian koefisien jalur signifikan.

4. Pengaruh langsung Tim Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y).

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien jalur (β_{y2}) = 0,365 dengan t_{hitung} (3,604) > t_{tabel} (1,995) dan pada taraf signifikansi hasil sebesar $0,001 < 0,05$ yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini H_0 ditolak dan H_1 diterima. Disimpulkan tim kerja berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) dengan demikian koefisien jalur signifikan.

5. Pengaruh langsung Penempatan (X_3) terhadap Kinerja (Y).

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien jalur (β_{y3}) = 0,284 dengan t_{hitung} (3,473) > t_{tabel} (1,995) dan pada taraf signifikansi hasil sebesar $0,001 < 0,05$ yang berarti hipotesis dalam penelitian ini H_0 ditolak dan H_1 diterima. Disimpulkan bahwa penempatan berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) dengan demikian koefisien jalur signifikan.

Tabel 4 Rangkuman Pengaruh Langsung Antar Variabel

No	Pengaruh Langsung	Koefisien Jalur	Sig.	α	Keterangan
1.	(X_1) terhadap (X_3) β_{31}	0,358	0,002	0,05	Signifikan
2.	(X_2) terhadap (X_3) β_{32}	0,248	0,029	0,05	Signifikan
3.	(X_1) terhadap (Y) β_{y1}	0,377	0,000	0,05	Signifikan
4.	(X_2) terhadap (Y) β_{y2}	0,365	0,001	0,05	Signifikan
5.	(X_3) terhadap (Y) β_{y3}	0,284	0,001	0,05	Signifikan

Pembahasan

1. Kompetensi berpengaruh langsung terhadap Penempatan.

Hasil analisis hipotesis menunjukkan kompetensi berpengaruh secara langsung positif dan signifikan terhadap penempatan sebesar 0,358. Apabila kompetensi ditingkatkan, maka akan meningkatkan ketepatan persyaratan penempatan PNS Seskoau. Jika PNS Seskoau memiliki kualitas kompetensi sesuai dengan yang dipersyaratkan, maka memenuhi kualitas persyaratan penempatan personel sehingga relevan dengan pernyataan “*The right man on the right place and job*”.

Secara teoretik hasil penelitian ini selaras dengan (Yuniarsih, 2014: 116-117) yang menyatakan bahwa dalam membuat keputusan tentang penempatan pegawai perlu mempertimbangkan beberapa faktor yang terkait dengan syarat penempatan, yaitu pendidikan, pengetahuan kerja, keterampilan kerja, dan pengalaman kerja. Artinya, kompetensi berpengaruh kuat terhadap penempatan.

Secara empirik hasil penelitian ini relevan dengan penelitian Handono dan Widodo, (2022) menyimpulkan bahwa tim kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap penempatan pegawai.

2. Tim Kerja Berpengaruh Langsung Terhadap Penempatan.

Hasil analisis hipotesis menunjukkan tim kerja berpengaruh secara langsung positif dan signifikan terhadap penempatan sebesar 0,248. Apabila tim kerja ditingkatkan, maka akan meningkatkan ketepatan persyaratan penempatan PNS Seskoau.

Secara teoretik hasil penelitian ini selaras dengan Quick dan Nelson (2014: 290): *“Teamwork is an essential feature of program like total quality management” and successful teamwork rests on three foundations that are working together.* Kerjasama tim merupakan fitur penting dari program seperti manajemen kualitas total dan kerja tim yang sukses bertumpu pada tiga fondasi yang bekerja sama.

Salah satu kriteria dalam penempatan pegawai adalah kerjasama tim yang solid dan kompak serta saling percaya satu sama lain. Dengan kerjasama dan saling percaya akan menimbulkan rasa saling ketergantungan tugas dan saling ketergantungan hasil serta saling berkontribusi dalam rangka mencapai tujuan bersama yaitu tercapainya tujuan organisasi. Dapat dikatakan bahwa tim kerja memiliki pengaruh kuat terhadap penempatan.

Secara empirik hasil penelitian ini relevan dengan penelitian Handono dan Widodo (2022) yang menyimpulkan tim kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap penempatan pegawai.

3. Kompetensi berpengaruh langsung terhadap Kinerja.

Hasil analisis hipotesis menunjukkan kompetensi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja sebesar 0,377. Apabila kompetensi ditingkatkan, maka akan meningkatkan kinerja PNS Seskoau.

Secara teoretik penelitian ini relevan dengan McShane dan Glinov (2014: 36) mengemukakan: *“Competence are characteristics of a person that result in superior performance”*. Kompetensi adalah keterampilan, pengetahuan, bakat, nilai-nilai, pengaruh, dan karakteristik pribadi lainnya yang mendorong kinerja lebih unggul.

Secara empirik hasil penelitian ini relevan dengan penelitian Widodo (2020), Daryanto dan Subagio (2022), Handono dan Widodo, (2022), Rahayu dan Subagio (2021) menyimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4. Tim Kerja Berpengaruh Langsung Terhadap Kinerja

Analisis hipotesis menunjukkan tim kerja berpengaruh secara langsung positif dan signifikan terhadap kinerja sebesar 0,365. Apabila tim kerja ditingkatkan, maka akan meningkatkan kinerja PNS Seskoau.

Secara teoretik penelitian ini relevan dengan Robbins dan Judge (2015:406) yang menyatakan bahwa tim kerja (*teamwork*) adalah cara paling efektif untuk dapat menyatukan seluruh karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas mereka untuk mencapai tujuan perusahaan dengan hasil yang lebih baik. Salah satu indikator kinerja adalah kerjasama, yaitu kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik (Mangkunegara, 2016: 21).

Secara empirik hasil penelitian ini relevan dengan penelitian Ibrahim et al., (2021), Rahayu dan Subagio (2021) menyimpulkan tim kerja berpengaruh secara langsung positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Penempatan Berpengaruh Langsung Terhadap Kinerja

Analisis hipotesis menunjukkan penempatan berpengaruh secara langsung positif dan signifikan terhadap kinerja sebesar 0,284. Perbaikan persyaratan penempatan secara tepat dan sesuai dengan syarat kualitas serta kualifikasi personel akan meningkatkan kinerja PNS Seskoau.

Secara teoretik hasil penelitian ini relevan dengan Yuniarsih dan Suwatno (2014: 116-117) yang menyatakan bahwa penempatan pegawai tidak sekedar menempatkan saja, melainkan harus mencocokkan kualifikasi yang dimiliki pegawai dengan kebutuhan dan persyaratan dari suatu jabatan atau pekerjaan. Beberapa faktor yang perlu dipertimbangkan dalam melakukan penempatan pegawai yaitu pendidikan, pengetahuan kerja, keterampilan kerja, dan pengalaman kerja. Kebijakan dasar penempatan dalam jabatan yaitu penempatan personel yang tepat pada jabatan yang tepat sesuai dengan kualifikasi personel. Simanjuntak (2011: 50-53) menyatakan bahwa dalam proses promosi harus disesuaikan dengan syarat jabatan, diantaranya yaitu syarat kualitas meliputi pendidikan, latihan dan pengalaman.

Secara empirik hasil penelitian ini relevan dengan penelitian Handono dan Widodo (2022) yang menyimpulkan bahwa penempatan berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, disimpulkan sebagai berikut:

1. Kompetensi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap penempatan PNS SESCOAU sebesar 0,358. Jika kompetensi PNS SESCOAU meningkat, maka akan meningkatkan ketepatan penempatan sebesar 0,358.
2. Tim kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap penempatan PNS SESCOAU sebesar 0,248. Jika tim kerja PNS SESCOAU meningkat, maka akan meningkatkan ketepatan penempatan sebesar 0,248.
3. Kompetensi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja PNS SESCOAU sebesar 0,377. Jika kompetensi PNS SESCOAU meningkat, maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,377.
4. Tim Kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja PNS SESCOAU sebesar 0,365. Jika tim kerja PNS SESCOAU meningkat, maka akan meningkatkan ketepatan kinerja sebesar 0,365.
5. Penempatan berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja PNS SESCOAU sebesar 0,284. Jika ketepatan penempatan PNS SESCOAU meningkat, maka akan meningkatkan ketepatan kinerja sebesar 0,284.

DAFTAR PUSTAKA

- Aguinis, H. (2013). *Performance Management Third Edition*. New Jersey: Pearson Education Inc.
- Amirullah. (2015). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Amstrong, M. & Taylor, S. (2014). *Amstrong's Handbook of Human Resource Management Practice 13th Edition*. Philadelphia: Kogan Page.
- Arikunto, S. (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan, Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Daryanto, E. & Subagio, M. (2022). Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi ABC. *Jurnal Ilmiah Manajemen Surya Pasca Scientia*, 11(1). 55-68. ISSN: 1418704627.
- Edison, E., Anwar, Y., Komariyah, & Imas. (2016). *Manajemen Sumber Daya*

Manusia Cetakan Ke-1. Bandung: Alfabeta.

Ibrahim, F. E., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan di PT Lion Superindo. *Jurnal Arastirma*, 1(2).

Handono, T. A. & Widodo, S. (2022). Pengaruh Kompetensi, Tim Kerja, dan Penempatan Terhadap Kinerja Personel Badan Penelitian dan Pengembangan Kementerian Pertahanan. *Inovasi Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 9(2). 88-96. E-ISSN: 2598-4950. P-ISSN 2356-2005

Mabesau. Keputusan Kepala Staf Angkatan Udara Nomor Kep/131/V/2019 tanggal 31 Mei 2019 tentang Buku Petunjuk Teknis TNI AU tentang Penilaian Kinerja Individu. Jakarta: Setumau.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

McShane, S. L., & Glinov, M. A. V. (2010). *Organization Behavior: emerging knowledge and practice for the real world fifth edition*. New York: McGraw-Hill/Irwin International Edition.

Nurjaman, K. (2014). *Manajemen Personalia*. Bandung: Pustaka Setia.

Nurraya & Widodo, S. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Teknik dan Operasional PT. Madia Asriprima, Jakarta. *JIMEN: Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(2). 83-94. ISSN: 1418704627

Priansa, D. J. (2014). *Manajemen Kinerja Kepegawaian (Dalam Pengelolaan SDM Perusahaan)*. Bandung: Pustaka Setia.

Quick, J. C., & Nelson, D. L. (2011). *Principles of Organization Behavior*. Canada: South-Western College

Rahayu, D. D., & Subagio, M. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Tim Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Ditkersinhan Ditjen Strategi Pertahanan Kementerian Pertahanan RI. *Jurnal Ilmiah Manajemen Surya Pasca Scientia*, 10(2).

- Riqko & Halilintar, M. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Yong Ma Electronics Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen FE-UB*, 10(1), p-ISSN: 2338-6584, e-ISSN: 2746-3680, 87-108
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi Keduabelas*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil)*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Simanjuntak, P. J. (2011). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja edisi 3*. Jakarta: FEUI.
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada).
- West, M. A. (2012). *Effective Teamwork: Practical Lessons From Organizational Research*. Chichester: John Wiley & Sons.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja (Edisi Keem)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widodo, S. (2020). The Effect of Task Competence, Placement, and Organisational Commitment on Performance: A Study in Airforce Command and Staff College in Lembang, Bandung. *International Journal of Innovation, Creativity and Change (Ijicc)*, 11(8).
- Yuniarsih, T. dan S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian*. Bandung: Alfabeta.