



## Pengaruh Penempatan Kerja, terhadap Kinerja Pegawai dengan Kompetensi Sebagai Variabel Intervening

(Studi pada Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Daerah Kabupaten Morowali)

Muh Agus<sup>1\*</sup>, Mohammad Ega Nugraha<sup>2</sup>

<sup>1-2</sup>Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tadulako, Indonesia

E-mail: [muhagussaputra2019@gmail.com](mailto:muhagussaputra2019@gmail.com)<sup>1\*</sup>, [moh.eganugraha@gmail.com](mailto:moh.eganugraha@gmail.com)<sup>2</sup>

\*Penulis Korespondensi: [muhagussaputra2019@gmail.com](mailto:muhagussaputra2019@gmail.com)

**Abstract.** *This Study aims to examine the effect of job placement on employee performance through competence as an intervening variable the sample consisted of 64 employees of the Regional Office of Youth, Sport, and Tourism of Morowali Regency. The sampling technique used was saturated sampling. Data were collected using questionnaires and analyzed with the assistance of the SmartPLS 4 program. The result of the study indicate that job placement and competence have a direct thourism of Morowali Regency. In addition, job placement has an indirect effect on employee performancethought competence at the same institution. The coefficient of determination shows an R-square value of 0,182, indicating that 18.2% of the experience, while 80.8% is influenced by other factors not examined in this study. Meanwhile, competence obtained an R-square value of 1.134, indicating that 13.4% of the variance in competence is influenced by job placement, while 80.6% is influenced by other variable not examined is this study.*

**Keywords:** *Competence; Employee Performance; Human Resource Management; Job Placement; Organizational Performance.*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kompetensi. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 64 pegawai di Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Daerah Kabupaten Morowali. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, dengan bantuan program SmartPLS 4. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penempatan kerja dan kompetensi secara langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Daerah Kabupaten Morowali. Kemudian secara tidak langsung variabel penempatan kerja melalui variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Daerah Kabupaten Morowali. Koefisien determinasi memperlihatkan nilai R square sebesar 0,182 yang menunjukkan bahwa 18,2% variabel kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel penempatan kerja dan pengalaman kerja, sedangkan 80,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini, sementara itu kompetensi diperoleh nilai sebesar 0,134, hasil ini menunjukkan bahwa 13,4% variabel kompetensidapat dipengaruhi oleh penempatan kerja, sedangkan 80,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

**Kata Kunci:** Kinerja Karyawan; Kinerja Organisasi; Kompetensi; Manajemen Sumber Daya Manusia; Penempatan Kerja.

### 1. PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengantar hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan instansi, pegawai, dan masyarakat. Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan kompensasi, pengintergrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian. Pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif merupakan jalan bagi suatu organisasi untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan pertumbuhan di masa yang akan datang. Hal itu dikarenakan peran sumber daya manusia sebagai penggerak utama bagi setiap organisasi atau organisasi untuk menjalankan kegiatan atau proses kerja agar tercapainya tujuan organisasi. Menurut

Mangkunegara (2015 : 67), kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai. Kinerja yang berkualitas dan berhasil dalam mencapai tujuannya dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berasal dari dalam organisasi seperti budaya organisasi dan kompetensi yang sesuai dengan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya sehingga menghasilkan kinerja yang berkualitas. dalam melaksanakan pekerjaan karena mengejar target yang sudah di tetapkan. Berdasarkan hasil observasi awal yang peneliti lakukan dengan inisial (A) yang berkaitan dengan kompetensi bahwa masih terdapat pegawai yang kurang memahami tentang administrasi kantor, surat menyurat, serta pelaksanaan. Metode kerja yang belum terampil sehingga membuat target pekerjaan belum sesuai dengan perintah atasan, kurangnya pelatihan yang diberikan kepada pegawai, pelatihan yang mereka lakukan hanya 1 kali dalam setahun sehingga pegawai yang kurang pemahaman tentang pekerjaan mereka tidak bisa di atasi dengan baik. Berdasarkan hasil observasi awal yang peneliti lakukan dengan inisial (R) yang berkaitan dengan penempatan kerja bahwa banyaknya pegawai yang ditempatkan tidak sesuai dengan bidangnya atau latar belakang pendidikannya, hal ini menyebabkan kualitas kinerja pegawai menjadi rendah, dan kuantitas pekerjaan yang mereka dapat lebih banyak dari pekerjaan mereka sebelumnya dan pegawai kurang memahami tentang pekerjaannya karena tidak sesuai dengan bidangnya, maka dari itu pegawai perlu diberikan pelatihan-pelatihan agar memahami pekerjaan mereka. Dalam konteks ini, kompetensi dapat dilihat sebagai jembatan yang menghubungkan penempatan kerja yang tepat dengan peningkatan kinerja. Penelitian menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan pekerjaan mereka cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, berinovasi, dan berkontribusi secara positif terhadap tujuan dinas pemuda olahraga dan pariwisata daerah kabupaten morowali. Sugiyono (2019) Menyatakan bahwa variabel intervening berfungsi sebagai penghubung yang mempengaruhi hubungan antara variabel independen dan dependen. Berdasarkan fenomena diatas, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dan Kompetensi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Daerah Kabupaten Morowali)”.

### **Hipotesis penelitian**

- a. Penempatan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai pada dinas pemuda, olahraga dan pariwisata daerah kabupaten morowali.
- b. Penempatan kerja berpengaruh langsung terhadap kompetensi pada dinas pemuda,

- olahraga dan pariwisata daerah kabupaten morowali.
- c. Kompetensi berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai pada dinas pemuda, olahraga dan pariwisata daerah kabupaten morowali.
  - d. Penempatan kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai dengan kompetensi sebagai variabel intervening pada dinas pemuda, olahraga dan pariwisata daerah kabupaten morowali.

## 2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan hubungan antar variabel, yaitu pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kompetensi pada DISPORAPAR Daerah Kabupaten Morowali. Metode analisis yang digunakan untuk pengujian dan pembuktian hipotesis dengan metode deskriptif pendekatan kuantitatif dengan menggunakan SmartPLS 4 dengan beberapa tahap untuk menganalisis data sebagai berikut: Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Outer Model (uji Convergent Validity, Discriminant Validity, dan Composit Reliability), Inner Model (R-Square)

## 3. HASIL PENELITIAN

### Uji validitas

Uji validitas merupakan persamaan data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang diperoleh langsung yang terjadi pada subjek penelitian, Sugiyono (2018;267). Uji validitas digunakan untuk mengukur sah tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan yang akan diukur. Jika suatu nilai signifikan  $<$  dari  $\alpha = 0,03$  maka dapat dikatakan valid, sedangkan jika nilai signifikan  $>$   $\alpha = 0,03$  maka dapat dikatakan tidak valid. Apabila instrument dalam penelitian valid maka selanjutnya perlu dilakukan pengujian reliabilitas untuk menguji kendalan instrument penelitian. Untuk mengetahui kehandalan suatu alat ukur, maka peneliti melakukan pra test pada 30 responden yang dilakukan pada Dinas Transmigrasi dan Tenaga kerja Kabupaten Morowali.

**Tabel 1.** Uji validitas.

Variabel	Indikator	Item Pernyataan	Person Correlation	R Kritis	Status
Penempatan Kerja (X)	Pendidikan	X1.1	0.834	0,60	Valid
		X1.2	0.825	0,60	Valid
		X1.3	0.817	0,60	Valid
	Pengetahuan Kerja	X1.4	0.900	0,60	Valid
		X1.5	0.848	0,60	Valid

Variabel	Indikator	Item Pernyataan	Person Correlation	R Kritis	Status	
Kompetensi (Z)	Keterampilan Kerja	X1.6	0.849	0,60	Valid	
		X1.7	0.838	0,60	Valid	
		X1.8	0.833	0,60	Valid	
		X1.9	0.918	0,60	Valid	
	Pengalaman Kerja	X1.10	0.838	0,60	Valid	
		X1.11	0.865	0,60	Valid	
		X1.12	0.835	0,60	Valid	
		Z.1	0.838	0,60	Valid	
	Pengetahuan	Z.2	0.834	0,60	Valid	
		Z.3	0.837	0,60	Valid	
		Z.4	0.858	0,60	Valid	
		Z.5	0.859	0,60	Valid	
Kinerja Pegawai (Y)	Keterampilan	Z.6	0.849	0,60	Valid	
		Z.7	0.850	0,60	Valid	
		Sikap	Z.8	0.839	0,60	Valid
			Z.9	0.814	0,60	Valid
	Kualitas Kerja		Y.1	0.852	0,60	Valid
			Y.2	0.816	0,60	Valid
		Y.3	0.904	0,60	Valid	
		Y.4	0.886	0,60	Valid	
	Kuantitas Kerja	Y.5	0.899	0,60	Valid	
		Y.6	0.836	0,60	Valid	
		Y.7	0.822	0,60	Valid	
		Kerjasama	Y.8	0.816	0,60	Valid
Y.9	0.815		0,60	Valid		
Y.10	0.838		0,60	Valid		
Tanggungjawab	Y.11		0.890	0,60	Valid	
	Y.12	0.826	0,60	Valid		

Sumber : hasil pengolahan data *SmartPLS 4* 2025

### Uji reliabilitas

Melnurut Sugiyono (2019) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban dari responden pertanyaan adalah konsisten dari waktu ke waktu.

Jika nilai Cronbach Alpha  $\alpha > 0,60$  maka reliabel.

Jika nilai Cronbach Alpha  $\alpha < 0,60$  maka tidak reliabel.

**Tabel 2.** Uji reliabilitas.

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
Penempatan Kerja (X)	0,938	Reliabel
Kompetensi (Z)	0,809	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,925	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan *SmartPLS 4*, 2025

**Model pengukuran (*outer model*) dengan menggunakan uji *Convergent Validity*, *Discriminant Validity*, dan *Composit Reliability*.**

***Convergent validity***

Pengujian *convergent validity* dapat dilihat dari *loading factor* untuk tiap indikator konstruk. Nilai *loading factor* > 0,7 adalah nilai ideal, artinya indikator tersebut valid mengukur konstruk yang dibuat. Dalam penelitian empiris, nilai *loading factor* > 0,5 masih diterima. Bahkan, sebagian ahli menerima 0,4. Nilai ini menunjukkan persentasi konstruk mampu menerangkan variasi yang ada dalam indikator (Haryono, 2017). Setelah menetapkan batas *loading factor* sebesar 0,7 dilakukan analisis terhadap data yang telah diolah menggunakan *SmartPLS* dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 3.** Uji Convergent validity.

<b><i>OUTER LOADING - MATRIX</i></b>			
	<b>KINERJA</b>	<b>KOMPETENSI</b>	<b>PENEMPATAN KERJA</b>
X.12			0.835
X.1			0.834
X.10			0.838
X.11			0.865
X.2			0.825
X.3			0.817
X.4			0.900
X.5			0.848
X.6			0.849
X.7			0.838
X.8			0.833
X.9			0.918
Y.1	0.852		
Y.10	0.838		
Y.11	0.890		
Y.12	0.826		
Y.2	0.816		
Y.3	0.904		
Y.4	0.886		
Y.5	0.899		
Y.6	0.836		
Y.7	0.822		
Y.8	0.816		
Y.9	0.815		
Z.1		0.838	
Z.2		0.834	
Z.3		0.837	
Z.4		0.858	
Z.5		0.859	
Z.6		0.849	

<b>OUTER LOADING - MATRIX</b>			
	KINERJA	KOMPETENSI	PENEMPATAN KERJA
Z.7		0.850	
Z.8		0.839	
Z.9		0.814	

Sumber : Hasil Pengolahan *SmartPLS* 4, 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil dari beberapa indikator memenuhi syarat nilai signifikansi 7% serta indikatornya memiliki nilai loading faktor di atas 0,7. Dengan demikian, konstruk dikatakan valid dan telah memenuhi syarat validitas karena loading factornya diatas 0,7. Tahap selanjutnya yakni melakukan penilaian terhadap *convergen validity* melalui nilai AVE (*Average Variance Extracted*). Hair (2010) menegemukakan bahwa jika suatu model mempunyai nilai AVE di atas 0,6 maka model tersebut dikategorikan mempunyai validitas konvergen (*convergent validity*) yang tinggi. Setelah eliminiasi dari loading faktor yang dibawah 0,6 maka model tersebut mempunyai nilai AVE yang didapatkan nilai sebagai berikut.

**Tabel 4.** Uji AVE.

<i>Construct reability and validity</i>	
	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Kinerja	0.724
Kompetensi	0.709
Penempatan kerja	0.723

Sumber : Hasil Pengolahan *SmartPLS* 4, 2025

Berdasarkan tabel di atas, nilai AVE (*average variance extracted*) dari setiap konstruk dalam model, disimpulkan bahwa nilai AVE (*average variance extracted*) berada di atas 0,6. Hasil tersebut menunjukkan bahwa data yang terdapat dalam penelitian ini telah memenuhi syarat validitas konvergen (*convergent validity*). Gabungan dari penilaian dari *outer loading* dan uji AVE (*average variance extracted*) menunjukkan bahawa data dalam penelitian ini valid konvergen dan memenuhi syarat untuk dilanjutkan ke tahap berikutnya.

***Discriminant Validity***

Ukuran *discriminant validity* lainnya adalah bahwa nilai akar AVE harus lebih tinggi daripada korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya atau nilai AVE lebih tinggi dari kuadrat korelasi antara konstruk (Haryanto, 2017). Menurut Duryadi (2021) bahwa pengujian validitas didasarkan kepada validitas konvergen dan juga validitas diskriminan, untuk validitas konvergen dapat diketahui dari nilai *rule of thumbs* yakni > 0,7 atau bisa diketahui dari nilai *Average Variance Extracted (AVE)* > 0,5. Untuk memastikan apakah model penelitian memiliki validitas diskriminan (*discriminant validity*) yang baik, maka ada dua tahapan yang

mesti dilakukan yaitu hasil *cross loading* dan *hasil fornell larcker criterion*. Adapun hasil uji *cross loading* dengan menggunakan smartPLS dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

**Tabel 5.** Discriminant validity.

<i>Discriminant validity - Cross loading</i>			
	KINERJA	KOMPETENSI	PENEMPATAN KERJA
X.12	0.076	0.326	0.835
X.1	0.155	0.285	0.834
X.10	0.286	0.439	0.838
X.11	0.172	0.284	0.865
X.2	0.220	0.303	0.825
X.3	0.141	0.275	0.817
X.4	0.209	0.275	0.900
X.5	0.187	0.351	0.848
X.6	0.091	0.262	0.849
X.7	0.281	0.320	0.838
X.8	0.169	0.252	0.833
X.9	0.173	0.255	0.918
Y.1	0.852	0.275	0.206
Y.10	0.838	0.356	0.178
Y.11	0.890	0.389	0.175
Y.12	0.826	0.512	0.394
Y.2	0.816	0.307	0.105
Y.3	0.904	0.302	0.148
Y.4	0.886	0.385	0.229
Y.5	0.899	0.311	0.119
Y.6	0.836	0.292	0.069
Y.7	0.822	0.279	0.201
Y.8	0.816	0.270	0.107
Y.9	0.815	0.416	0.169
Z.1	0.257	0.838	0.370
Z.2	0.285	0.834	0.368
Z.3	0.444	0.837	0.269
Z.4	0.320	0.858	0.290
Z.5	0.457	0.859	0.242
Z.6	0.218	0.849	0.216
Z.7	0.306	0.850	0.379
Z.8	0.296	0.839	0.288
Z.9	0.505	0.814	0.267

Sumber : Hasil Pengolahan *SmartPLS* 4, 2025

Berdasarkan tabel di atas, metode yang digunakan adalah dengan mengukur *cross loading*, dimana hasil *cross loading* harus menunjukkan bahwa indikator dari tiap konstruk telah mempunyai nilai yang lebih tinggi dibanding indikator pada konstruk lainnya. dapat memberikan kesimpulan bahwa model data yang diuji di dalam penelitian ini telah memenuhi syarat dan kriteria yang menunjukkan bahwa konstruk pada model tersebut mempunyai

*discriminant validity*.

### **Composit Reability**

Mengukur reabilitas suatu konstruk menggunakan indikator reflektif dapat dilakukan dengan dua cara yaitu *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reability* atau *Dillon-Goldstein's* (Ghozali dan Latan, 2015).

**Tabel 6.** Composit Reability.

	<b>Construct reability and validity</b>		
	<i>Cronbach's alpha</i>	<i>Composite reability (rho a)</i>	<i>Composite reability (rho c)</i>
Kinerja	0.965	0.980	0.969
Kompetensi	0.949	0.952	0.956
Penempatan Kerja	0.965	0.975	0.969

Hasil Pengolahan *SmartPLS 4*, 2025

Berdasarkan tabel di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa semua konstruk reliabel, baik *composite reliability* maupun *cronbach's alpha* mempunyai nilai di atas 0,70. Hal ini mengindikasikan bahwa semua variabel pada model penelitian ini memiliki *internal consistency reliability*. Berdasarkan beberapa tabel sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini mempunyai *convergent validity* yang baik, *discriminant validity* yang baik, dan *internal consistency reliability* yang baik.

### **Pengujian model struktural (*inner model*)**

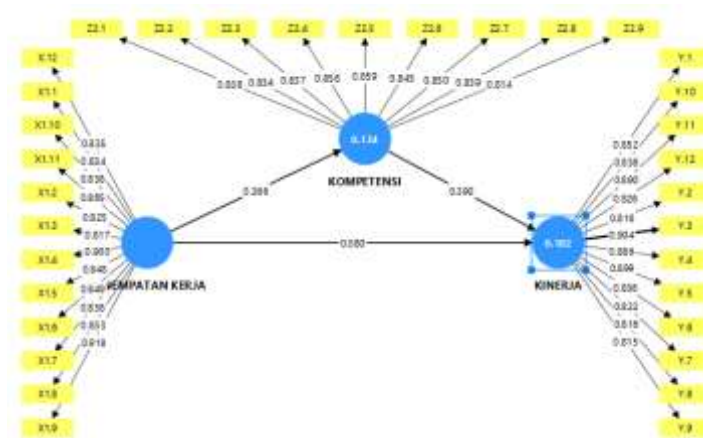
Pengujian data penelitian dengan menggunakan Model Struktural (*Inner Model*) dilakukan untuk mengetahui hubungan antara konstruk, nilai signifikansi dan *R-square* dan model penelitian. Model ini akan dievaluasi dengan menggunakan *R-square* untuk konstruk dependen Uji T dan signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. Penggunaan proses penilaian model penelitian dengan metode PLS, diawali dengan melihat *R-square* untuk setiap variabel laten dependen. Menurut Ghozali dan Latan (2015: 78) pengujian model struktural dilakukan dengan melihat hubungan antar konstruk. Hubungan antar konstruk adalah dengan melihat nilai signifikan dan nilai *R-Square* untuk setiap variabel laten independen sebagai kekuatan prediksi dari model struktural. Perubahan nilai *R-Square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten oksogen tertentu terhadap variabel independen apakah mempunyai pengaruh yang substantif. Berikut tabel yang merupakan hasil estimasi *R-square* dengan menerapkan metode PLS.

**Tabel 6.** Pengujian model structural.

	<i>R-square</i>	
	<i>R-square</i>	<i>R-square adjusted</i>
KINERJA	0.182	0.155
KOMPETENSI	0.134	0.120

Hasil Pengolahan *SmartPLS 4*, 2025

Tabel di atas menunjukkan nilai *R-Square* untuk variabel nilai *R-Square* untuk variabel Kinerja diperoleh nilai sebesar 0,182. Hasil ini menunjukkan bahwa 18,2% variabel Kinerja dapat dipengaruhi oleh Penempatan Kerja dan Kompetensi, sedangkan 80,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar yang diteliti. Sementara itu, Kompetensi diperoleh nilai sebesar 0,134. Hasil ini menunjukkan bahwa 13,4% variabel Kompetensi dapat dipengaruhi oleh Penempatan Kerja, sedangkan 80,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar yang diteliti.

**Gambar 1.** Pengujian model structural.

Hasil Pengolahan *SmartPLS 4*, 2025

### Pengujian Hipotesis

Indikator yang digunakan dalam pengujian hipotesis adalah nilai yang terdapat pada *output path coefficients* dengan menggunakan *SmartPLS* dengan metode bootstrapping terhadap data penelitian. Menurut Duryadi (2021) apabila nilai t-statistik lebih tinggi ( $>$ ) 1,96 dan juga nilai *p-value* kurang dari ( $<$ ) 0.05 dapat diartikan bahwa ( $H_1$ ) hipotesis diterima. Berikut tabel output estimasi untuk pengujian model structural.

**Tabel 7.** Pengujian Hipotesis.

<i>Path</i>	<i>Original Sample</i>	<i>T-value</i>	<i>P-Value</i>	<i>Hipotesis</i>
Penempatan Kerja -> Kinerja	0,223	3,114	0,002	<b>Diterima</b>
Penempatan Kerja-> Kompetensi	0,336	2,938	0,003	<b>Diterima</b>
Kompetensi -> Kinerja	0,390	3,107	0,002	<b>Diterima</b>

<b>Penempatan kerja-&gt; Kompetensi-&gt; Kinerja</b>	0,169	2,086	0,032	<b>Diterima</b>
--	-------	-------	-------	-----------------

Hasil Pengolahan *SmartPLS* 4, 2025

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut:

- a. Pengujian Hipotesis H1 (Diduga Penempatan Kerja berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja).Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa *p-value* sebesar 0,002 dan t-statistik atau *T-value* sebesar 3,114. Karena *p-value* <0,05, maka H1 diterima. Jadi penempatan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja.
- b. Pengujian Hipotesis H2 (Diduga penempatan kerja berpengaruh secara langsung terhadap kompetensi).Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa *p-value* sebesar 0,003 dan t-statistik atau *T-value* sebesar 2,938. Karena *p-value* <0,05, maka H2 diterima. Jadi penempatan kerja berpengaruh langsung terhadap kompetensi.
- c. Pengujian Hipotesis H3 (Diduga kompetensi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja). Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa *p-value* sebesar 0,002 dan t-statistik atau *T-value* sebesar 3,107. Karena *p-value* <0,05, maka H3 diterima. Jadi kompetensi berpengaruh langsung terhadap kinerja.
- d. Pengujian Hipotesis H4 (Diduga penempatan kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja melalui kompetensi). Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa *p-value* sebesar 0,032 dan t-statistik atau *T-value* sebesar 2,086. Karena *p-value* <0,05, maka H4 diterima. Jadi penempatan kerja berpengaruh melalui kompetensi. kompetensi memberikan pengaruh secara tidak langsung dilihat dari data nilai hubungan langsung kompetensi terhadap kinerja yakni *p-value* 0,002 sedangkan nilai hubungan secara tidak langsung memiliki *p-value* sebesar 0,032

#### 4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis dengan pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pemuda olahraga dan pariwisata daerah kabupaten morowali dapat di Tarik Kesimpulan sebagai berikut: (1) Adanya pengaruh secara langsung penempatan kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini menjelaskan bahwa penempatan kerja salah satu faktor yang mempengaruhi hasil kinerja pegawai pada dinas pemuda olahraga dan pariwisata daerah kabupaten morowali, dibuktikan dengan hasil *p-value* 0,002 karena < 0,05 maka dikatakan memiliki pengaruh secara langsung penempatan kerja terhadap kinerja pegawai. (2) Terdapat pengaruh secara langsung penempatan kerja terhadap kompetensi. Hal ini menjelaskan bahwa penempatan kerja merupakan faktor penyebab karena tidak sesuai

dengan bidang yang dikuasai pegawai, sehingga kompetensi yang dimiliki pegawai tersebut tidak terealisasi dengan baik, dibuktikan dengan hasil *p-value* 0,003, karena  $< 0,05$  maka dikatakan memiliki pengaruh secara langsung. (3) Adanya pengaruh secara langsung kompetensi terhadap kinerja pegawai pada pemuda olahraga dan pariwisata daerah kabupaten morowali. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai masih perlu dibuatkan pelatihan agar dapat beradaptasi ditempat baru, serta dapat meningkatkan kerjasama antar pegawai, hasil ini buktikan dengan *p-value* sebesar 0,002, karena *p-value*  $< 0,05$  maka dikatakan berpengaruh secara langsung. (4) Adanya pengaruh secara tidak langsung penempatan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kompetensi. Hal ini menjelaskan bahwa penempatan kerja terhadap kinerja melalui kompetensi mampu memberikan pengaruh secara secara tidak langsung, dibuktikan dengan hasil *p-value* sebesar 0,032, karena *p-value*  $< 0.05$  maka dikatakan berpengaruh secara tidak langsung.

### Saran

Berdasarkan kesimpulan dari uraian pembahasan diatas maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut: (1) Bagi Pegawai Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Daerah Kabupaten Morowali diharapkan untuk dapat memperhatikan penempatan kerja, menyesuaikan dengan pengalaman kerja yang dimiliki masing-masing pegawai agar pekerjaan dapat terlaksana dengan efektif. dan diharapkan pula untuk mampu berkoordinasi dengan baik sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan dengan mengupayakan untuk selalu ikut terlibat dalam kegiatan Kantor. (2) Bagi Pimpinan Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Daerah Kabupaten Morowali diharapkan untuk lebih memperhatikan kompetensi pegawai dalam hal sikap yang mampu berkolaborasi dengan rekan kerja baik di dalam maupun di luar organisasi dalam menjalankan tugas kantor sehingga tercipta keakraban dan keharmonisan serta memudahkan pegawai untuk menyesuaikan di tempat yang baru. (3) Bagi Pegawai Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Daerah Kabupaten Morowali perlu meningkatkan kuantitas kerja dengan melakukan pekerjaan dengan cepat sehingga hasil yang di capai maupun tugas yang di berikana atasan dapat terselesaikan dengan waktu yang tepat.

### DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W., & Jogiyanto, H. (2016). *Partial least squares: Teori, teknik, dan aplikasi menggunakan SmartPLS 3.0*. Andi Offset.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator*. Zanafa Publishing.
- Ardi, N., & Isnayanti. (2020). Structural equation modelling–partial least square to determine the correlation of factors affecting poverty in Indonesian provinces. *IOP Conference*

Series: *Materials Science and Engineering*, 846(1), 012054.  
<https://doi.org/10.1088/1757-899X/846/1/012054>

- Dama, O. (2018). Pengaruh inovasi dan kreativitas terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(1), 41–50.
- Duryadi. (2021). *Metode penelitian ilmiah: Model path analysis dan analisis menggunakan SmartPLS*. Yayasan Prima Agus Teknik.
- Eldanto, dkk. (2018). Penerapan metode statistika inferensial sebagai alat bantu hitung dengan solusi komprehensif. *Jurnal InTekSis*, 5(2).
- Fitriansyah, A. (2020). *[Laporan penelitian]*. Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Hukum, Politik dan Psikologi, Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial least squares: Konsep, teknik, dan aplikasi menggunakan SmartPLS 3.0*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2021). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (3rd ed.). Sage.  
<https://doi.org/10.1007/978-3-030-80519-7>
- Harahap, L. K. (2019). *Analisis SEM (structural equation modelling) dengan SmartPLS (partial least square)*. Fakultas Sains dan Teknologi, UIN Walisongo.
- Haryanto, A. (2017). *Analisis validitas dan reliabilitas dalam penelitian kuantitatif*. Deepublish.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen: Dasar, pengertian, dan masalah*. Bumi Aksara.
- Ika Sumiyati, & Siregar, E. (2021). Pengaruh penempatan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai melalui kompetensi. <https://doi.org/10.54964/satyamandiri.v7i1.349>
- Karyoto. (2016). *Dasar-dasar manajemen: Teori, definisi dan konsep* (1st ed.). Andi Offset.
- Kasmir. (2016). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan praktik*. Rajawali Pers.
- Komang, A., Mujiati, W., & Utama, W. M. (2014). *Manajemen sumber daya manusia* (1st ed.). Graha Ilmu.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen sumber daya manusia* (1st ed.). Budi Utama.  
<https://doi.org/10.30659/jspi.v1i1.2425>
- Lengkey, S. J., Lengkong, V. P. K., Dotulong, L. O. H., & Lengkong, V. P. K. (2021). Pengaruh kompetensi, inovasi, dan kreativitas terhadap kinerja karyawan (studi pada kantor PDAM Dua Sudara Kota Bitung). *Jurnal EMBA*, 9(1), 1242–1251.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2015). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Manullang, A. K., Puspa, T., & Wardini, A. K. (2020). Pengaruh kompetensi dan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Kabupaten Tapanuli Tengah.
- Moeherton. (2015). *Indikator kompetensi dan kinerja*. RajaGrafindo Persada.
- Mulyani, S. R., & Saputri, M. A. (2019). Pengaruh kompetensi pegawai, penempatan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Psyche*, 12(1), 51–63.

<https://doi.org/10.29165/psikologi.v12i1.76>

- Ompusunggu, A., & Hery, S. (2023). Validitas konvergen dan diskriminan dalam penelitian. *Jurnal Ilmiah*.
- Purnomo, M. V., Perizade, B., & Syapril, Y. (2022). Pengaruh pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja dengan kompetensi sebagai variabel intervening pada kepala unit pelaksana teknis PT Kereta Api Indonesia.
- Riadi, M. (2019). Penempatan kerja karyawan atau pegawai. *KajianPustaka.com*. <https://www.kajianpustaka.com/2013/05/penempatan-kerja-karyawan.html>
- Ruhiat, A., & Herman, F. (2023). Pengaruh penempatan kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. *Diversity: Jurnal Ilmiah Pascasarjana*, 3, 60–71. <https://doi.org/10.32832/djip-uika.v3i3.14406>
- Sastrohadiwiryo, S., & Syuhada, A. H. (2019). *Manajemen tenaga kerja Indonesia: Pendekatan administratif dan operasional* (Rev. ed.). Bumi Aksara.
- Sholikhah, A. (2016). Statistik deskriptif dalam penelitian kualitatif. *Jurnal Komunika*, 10(2).
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (2nd ed.). Alfabeta.
- Wibowo, A. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Yayasan Prima Agus Teknik.
- Wulandari, F. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Gerbang Media Aksara.