

**PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN BEBAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KOMPETENSI
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA DINAS PUPR
PEMERINTAHAN PROVINSI SUMATERA UTARA**

TUGAS AKHIR

*Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen*



Oleh:

Nama : Farhan Ramdhana
NPM : 2105160136
Program Studi : Manajemen
Konsetrasi : Sumber Daya Manusia

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2025**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN TUGAS AKHIR

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Jum'at, tanggal 25 April 2025, pukul 11.46 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : FARHAN RAMDHANA
NPM : 2105160136
Program Studi : MANAJEMEN
Konsepsi : SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KOMPETENSI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA DINAS PUPR PEMERINTAHAN PROVINSI SUMATERA UTARA

Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

Tim Penguji

Penguji I

Penguji II

Assoc. Prof. Dr. H. Rakhmad Bahagia, S.E., M.Si.)

(Dedek Kurniawan Gultom, S.E., M.Si.)

Pembimbing

Rini Astuti, S.E., M.M.

Panitia Ujian

Ketua

Sekretaris

(Assoc. Prof. Dr. H. Januri, S.E., M.M., *FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS*) (Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si.)



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Tugas Akhir ini disusun oleh :

Nama Lengkap : FARHAN RAMDHANA
N.P.M : 2105160136
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul : PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KOMPETENSI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA DINAS PUPR PEMERINTAHAN PROVINSI SUMATERA UTARA

Disetujui dan telah memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan tugas akhir.

Medan, Maret 2025

Pembimbing Tugas Akhir



(RINI ASTUTI, S.E., M.M.)

Diketahui/Disetujui

Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU



(JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.)

Dekan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU



(Assoc. Prof. Dr. H. JANURI, S.E, M.M, M.Si, CMA)

BERITA ACARA PEMBIMBINGAN TUGAS AKHIR

Nama Mahasiswa : Farhan Ramdhana
 NPM : 2105160136
 Dosen Pembimbing : Rini Astuti, S.E., M.M.
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
 Judul Tugas Akhir : Pengaruh Penempatan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kompetensi Sebagai *Variabel Intervening* pada Dinas PUPR Pemerintah Provinsi Sumatera Utara

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Penulisan kata harus konsisten. Rumusan Masalah agar ditulis secara konsisten dan sesuai dgn hipotesis	15/1-25	fri
Bab 2	ditambahkan variabel yang tanghtkan faktor yang Pabrik: hipotesis	21/1-25	fri
Bab 3	Tambahkan uji validitas & uji Reliabilitas	4/2-25	fri
Bab 4	Point pembahasan: Hasil Penelitian Pendapat Penelitian, teori & hasil penelitian terdahulu.	13/2-25	fri
Bab 5	Kesimpulan sesuai dg hasil penelitian. Berikan saran bagi dinas PUPR yg sesuai dg hasil penelitian	22/2-25	fri
Daftar Pustaka	Mohon seluruh referensi tercantum pada daftar pustaka sesuai dengan abjad boleh menggunakan	11/3-25	fri
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Acc sidang meja hijau	21/3-25	fri

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

(Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si.)

Medan, Maret 2025

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

(Rini Astuti, S.E., M.M.)

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : FARHAN RAMDHANA
N.P.M : 2105160136
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KOMPETENSI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA DINAS PUPR PEMERINTAHAN PROVINSI SUMATERA UTARA

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi.
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut :
 - Menjiplak/Plagiat hasil karya penelitian orang lain.
 - Merekayasa tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/makalah/skripsi dan penghunjakkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, Januari 2025
Pembuat Pernyataan



FARHAN RAMDHANA

NB :

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat pengajuan judul
- Foto copy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi

ABSTRAK

PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KOMPETENSI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA DINAS PUPR PEMERINTAHAN PROVINSI SUMATERA UTARA

Farhan Ramdhana

Program Studi Manajemen

Email: farhanramdhana12@gmail.com

ABSTRAK: Permasalahan pada penelitian ini berupa rendahnya kinerja pegawai di bidang sumber daya air Dinas PUPR Provinsi Sumatera Utara yang dipengaruhi oleh ketidaksesuaian penempatan kerja dengan latar belakang pendidikan, beban kerja yang tidak proporsional, serta kompetensi yang belum optimal. Data menunjukkan terdapat variasi kinerja yang signifikan, dimana pegawai dengan penempatan kerja yang sesuai dengan latar belakang pendidikan menunjukkan kinerja lebih baik dibandingkan pegawai yang penempatannya tidak sesuai. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh penempatan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai melalui kompetensi sebagai variabel intervening pada bidang sumber daya air Dinas PUPR Provinsi Sumatera Utara. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai bidang sumber daya air berjumlah 59 orang dengan menggunakan teknik sampling total (sensus). Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, studi dokumentasi, dan angket menggunakan *skala Likert*. Teknik analisis data menggunakan *Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* dengan *software SmartPLS versi 4.0*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi dan kinerja pegawai. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi dan kinerja pegawai. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompetensi terbukti secara efektif memediasi pengaruh penempatan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: penempatan kerja, beban kerja, kompetensi, kinerja pegawai.

ABSTRACT

THE EFFECT OF JOB PLACEMENT AND WORKLOAD ON EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH COMPETENCE AS AN INTERVENING VARIABLE AT PUPR DEPARTMENT OF NORTH SUMATERA PROVINCE GOVERNMENT

Farhan Ramdhana

Management Study Program

Email: farhanramdhana12@gmail.com

ABSTRACT: *The problem in this research is the low performance of employees in the water resources division of the Public Works and Spatial Planning Department of North Sumatra Province, which is influenced by mismatches between job placement and educational background, disproportional workload, and suboptimal competence. Data show significant performance variations, where employees with job placements aligned with their educational backgrounds demonstrate better performance compared to those with mismatched placements. This research aimed to analyze the effect of job placement and workload on employee performance through competence as an intervening variable in the water resources division of the Public Works and Spatial Planning Department of North Sumatra Province. This research employed a quantitative method with a causal associative approach. The research population consisted of all 59 employees in the water resources division, using total sampling (census) technique. Data were collected through interviews, documentation studies, and questionnaires using a Likert scale. The data analysis technique used Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) with SmartPLS version 4.0 software. The results showed that job placement had a positive and significant effect on both competence and employee performance. Workload had a positive and significant effect on both competence and employee performance. Competence had a positive and significant effect on employee performance. Competence effectively mediated the effect of job placement and workload on employee performance.*

Keywords: *job placement, workload, competence, employee performance.*

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum wr. wb.

Alhamdulillah rabbil'alamin, dengan segala kerendahan hati, penulis memanjatkan puji dan syukur yang tak terhingga ke hadirat Allah SWT, Sang Pencipta dan Penggenggam semesta, yang telah melimpahkan rahmat, hidayah, dan karunia-Nya yang begitu besar sehingga penulis dapat menyelesaikan perjalanan akademik ini dengan penuh hikmat. Shalawat dan salam senantiasa tercurahkan kepada junjungan kita, suri tauladan sepanjang masa, Nabi Muhammad SAW, beserta keluarga, para sahabat, dan pengikutnya hingga akhir zaman.

Di balik setiap lembar tugas akhir ini tersimpan ribuan doa, harapan, dan perjuangan yang tak ternilai. Penulisan tugas akhir ini diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Tugas akhir ini berjudul "**Pengaruh Penempatan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kompetensi Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas PUPR Pemerintahan Provinsi Sumatera Utara**".

Dalam menyelesaikan karya sederhana ini, penulis menyadari bahwa kesempurnaan hanyalah milik Allah SWT semata. Dengan segala keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki, tugas akhir ini tidak akan pernah terwujud tanpa adanya doa, dukungan, dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan hati yang tulus dan penuh rasa hormat, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Kedua malaikat tak bersayap yang Allah SWT karuniakan dalam hidup penulis, Ayahanda tercinta Alfianto dan Ibunda tersayang Febrina. Tak ada kata yang mampu menggambarkan besarnya pengorbanan dan kasih sayang yang telah kalian curahkan. Setiap tetes keringat, setiap doa di sepertiga malam, dan setiap senyum yang kalian berikan telah menjadi kekuatan terbesar bagi penulis untuk terus melangkah maju. Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat dan kasih sayangnya kepada Ayah dan Ibu, dan memberikan penulis kesempatan untuk dapat membahagiakan kalian.
2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, yang telah memimpin kampus ini dengan penuh kebijaksanaan.
3. Bapak Assoc. Prof. Dr. H. Januri, SE, MM, M.Si, CMA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Terima kasih atas kepemimpinan dan kebijaksanaan Bapak dalam memajukan fakultas ini.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, SE, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Terima kasih atas bimbingan dan arahan yang telah diberikan.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Terima kasih atas dukungan dan motivasi yang menginspirasi.
6. Bapak Jasman Syarifuddin, SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen yang telah memberikan arahan dan bimbingan dalam proses akademik.
7. Ibu Rini Astuti, SE., M.M selaku dosen pembimbing yang luar biasa. Kesabaran, ketulusan, dan kearifan Ibu dalam membimbing telah memberikan pelajaran berharga tidak hanya dalam akademik tetapi juga dalam kehidupan.

Di tengah kesibukan yang padat, Ibu selalu meluangkan waktu untuk memberikan arahan dan motivasi yang membangun. Semoga Allah SWT membalas kebaikan Ibu dengan keberkahan yang berlipat ganda.

8. Ibu Linzzy Pratami Putri, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan bimbingan, arahan, serta dukungan selama proses perkuliahan hingga tersusunnya laporan ini.
9. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membagikan ilmu pengetahuan yang bermanfaat dan pengalaman yang berharga selama masa perkuliahan.
10. Seluruh Staff dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan pelayanan dan bantuan administratif dengan penuh keramahan.
11. Bapak Mulyono, ST, M.Si selaku Kepala Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Utara yang telah memberikan izin dan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian di instansi yang Bapak pimpin.
12. Untuk seseorang yang special, Luthfia Azwa Safrina, yang telah menjadi bagian penting dalam perjalanan ini. Terima kasih atas segala dukungan, perhatian, dan motivasi yang telah diberikan selama proses penyelesaian tugas akhir ini.
13. Abangku Rizki Azhari dan adikku Rafly Ramadhan yang telah memberikan dukungan dan semangat selama proses penyelesaian tugas akhir ini. Terima kasih atas bantuan dan motivasi yang telah diberikan.
14. Kepada sahabat-sahabat seperjuangan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, khususnya Datuk Muda Muhammad Ikhsan Al Hafiz, Reza Ami Wardana,

Zuhry Ananta dan Bambang Andhika terima kasih atas dukungan, persahabatan, dan kebersamaan yang telah diberikan selama masa perkuliahan.

15. Kepada seluruh pegawai Dinas PUPR Provinsi Sumatera Utara, khususnya di bidang sumber daya air, yang telah memberikan kesempatan dan bantuan kepada penulis dalam melakukan penelitian.

16. Kepada semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, yang telah memberikan doa, dukungan, dan bantuan dalam penyelesaian tugas akhir ini, semoga Allah SWT membalas kebaikan kalian dengan nikmat yang berlimpah.

Akhir kata, dengan penuh kerendahan hati penulis menyadari bahwa tugas akhir ini masih jauh dari kesempurnaan. Namun, penulis berharap karya sederhana ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan menjadi amal jariyah yang mengalir pahalanya hingga hari akhir. Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua.

Wassalamu'alaikum wr. wb.

Medan, 2025

Penulis,

Farhan Ramdhana
2105160136

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	10
1.3 Batasan Masalah.....	11
1.4 Rumusan Masalah	11
1.5 Tujuan Penelitian.....	12
1.6 Manfaat Penelitian	13
1.6.1 Manfaat Teoritis.....	13
1.6.2 Manfaat Praktis.....	13
BAB 2 KAJIAN TEORI	14
2.1 Uraian Teori.....	14
2.1.1 Kinerja	14
2.1.1.1 Pengertian Kinerja	14
2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	15
2.1.1.3 Manfaat Penilaian Kinerja	16
2.1.1.4 Indikator Kinerja Karyawan	17
2.2 Penempatan Kerja	18
2.2.1 Pengertian Penempatan Kerja.....	18
2.2.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Penempatan Kerja ..	19
2.2.3 Tujuan Penempatan Kerja.....	21
2.2.4 Indikator Penempatan Kerja	21
2.3 Beban Kerja.....	23
2.3.1 Pengertian Beban Kerja	23
2.3.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja.....	24
2.3.3 Manfaat Analisis Beban Kerja	25
2.3.4 Indikator Beban Kerja	26
2.4 Kompetensi	27
2.4.1 Pengertian Kompetensi.....	27
2.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi	28
2.4.3 Manfaat Kompetensi Bagi Perusahaan.....	29
2.4.4 Indikator Kompetensi	31

2.5 Kerangka Konseptual	32
2.5.1 Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai ...	32
2.5.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	33
2.5.3 Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kompetensi.....	33
2.5.4 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kompetensi.....	34
2.5.5 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai	34
2.5.6 Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kompetensi	35
2.5.7 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kompetensi.....	36
2.6 Hipotesis	37
BAB 3 METODE PENELITIAN	38
3.1 Jenis Penelitian.....	38
3.2 Definisi Operasional.....	38
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian.....	40
3.3.1 Tempat.....	40
3.3.2 Waktu Penelitian.....	40
3.4 Teknik Pengumpulan Sampel.....	41
3.4.1 Populasi.....	41
3.4.2 Sampel.....	41
3.5 Teknik Pengumpulan Data	42
3.6 Teknik Analisis Data	44
3.6.1 Pengujian Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	45
3.6.2 Pengujian Model Struktural (<i>Inner model</i>).....	49
3.6.3 Pengujian Hipotesis.....	49
BAB 4 HASIL PENELITIAN.....	51
4.1 Deskripsi Data	51
4.2 Karakteristik Identitas Responden	51
4.2.2 Data Responden Berdasarkan Usia.....	52
4.2.3 Data Responden Berdasarkan Pendidikan.....	52
4.2.4 Data Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	53
4.3 Distribusi Jawaban	53
4.3.1 Variable Kinerja Pegawai (Y).....	54
4.3.2 Variabel Penempatan Kerja (X1)	56
4.3.3 Variabel Beban Kerja (X2)	58
4.3.4 Variabel Kompetensi (Z).....	61
4.4 Analisis Data	63
4.4.1 Analisis Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	63
4.4.1.1 Uji Validitas.....	64
4.4.1.2 Uji Relibilitas.....	67
4.4.2 Analisis Model Struktural (Inner model).....	68
4.4.2.1 <i>R-Square (R²)</i>	68
4.4.2.2 Hasil Uji <i>F-Square</i>	69
4.4.3 Pengujian Hipotesis	70
4.4.3.1 Pengaruh Langsung (<i>Direct Effect</i>).....	70
4.4.3.2 Pengaruh Tidak Langsung (<i>indirect Effect</i>).....	72

4.5 Pembahasan.....	74
4.5.1 Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	74
4.5.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	75
4.5.3 Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kompetensi	76
4.5.4 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kompetensi	77
4.5.5 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai.....	78
4.5.6 Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kompetensi.....	79
4.5.7 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kompetensi.....	81
BAB 5 PENUTUP.....	82
5.1 Kesimpulan	82
5.2 Saran	83
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	84
DAFTAR PUSTAKA.....	86
LAMPIRAN.....	92

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Kinerja Pegawai.....	5
Tabel 1.2 Penempatan Pegawai.....	6
Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian	39
Tabel 3.2 Jadwal Penelitian.....	40
Tabel 3.3 Skala <i>Likert</i>	44
Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y).....	45
Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Variabel Penempatan Kerja (X1).....	46
Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X2)	46
Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi (Z)	47
Tabel 3.8 Hasil Uji Reliabilitas	48
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	51
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	52
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	52
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	53
Tabel 4.5 Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Pegawai (Y)	54
Tabel 4.6 Skor Angket Untuk Variabel Penempatan Kerja (X1).....	56
Tabel 4.7 Skor Angket Untuk Variabel Beban Kerja (X2)	59
Tabel 4.8 Skor Angket Untuk Variabel Kompetensi (Z)	61
Tabel 4.9 Hasil <i>Outer Loading</i>	64
Tabel 4.10 Hasil <i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	66
Tabel 4.11 Hasil <i>Discriminant Validity</i>	66
Tabel 4.12 Hasil <i>Cronbach's Alpha Dan Composite Reliability</i>	67
Tabel 4.13 Hasil Uji <i>R-Square</i>	68
Tabel 4.14 Hasil Uji <i>F-Square</i>	69
Tabel 4.15 Hasil <i>Path Coefficient</i> (Hipotesis).....	71
Tabel 4.16 Hasil Pengaruh Tidak Langsung	73

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	36
Gambar 4.1 Hasil Model Struktural PLS	63

DAFTAR LAMPIRAN

1. Cover
2. Pengesahan Tugas Akhir Warna
3. Berita Acara Tugas Akhir
4. Pernyataan Keaslian Tugas Akhir
5. Tugas Akhir mulai abstrak - bab 5
6. Daftar pustaka
7. Lampiran Data-Data Tugas Akhir
8. Lembar Permohonan Judul Tugas Akhir
9. Lembar Persetujuan
10. Izin Riset Pendahuluan
11. SK Dosen Pembimbing
12. Izin Riset Dari Perusahaan
13. Berita Acara Bimbingan Proposal
14. Berita Acara Seminar Proposal
15. Menyelesaikan Riset
16. Menyelesaikan Riset Dari Perusahaan
17. Daftar Riwayat Hidup

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi, masalah sumber daya manusia menjadi sorotan maupun tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan. Walaupun banyaknya sarana dan prasarana serta sumber daya dana, tanpa dukungan sumber daya manusia kegiatan perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Dengan demikian, sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dalam segala kebutuhannya (Paais, 2019). Dalam konteks pengelolaan SDM, kinerja karyawan memiliki peran vital dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Kinerja yang optimal akan mendorong pencapaian tujuan perusahaan secara efektif, sementara kinerja yang rendah dapat menghambat dan bahkan mengakibatkan kerugian bagi organisasi. Sebagai parameter keberhasilan, kinerja pegawai mencerminkan tingkat pencapaian dalam memenuhi tuntutan pekerjaan yang diberikan. Oleh karena itu, kinerja pegawai perlu mendapat perhatian serius dari manajemen, mengingat dampaknya yang signifikan terhadap keseluruhan performa organisasi (Fauzan, Tupti, Pasaribu, & Tanjung, 2023). Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan sangat tergantung pada kemampuan SDM atau karyawannya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan sehingga karyawan dituntut untuk selalu mampu mengembangkan diri secara proaktif dalam suatu perusahaan, dan peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi organisasi untuk bertahan dalam persaingan bisnis yang tidak stabil (Putra, Zefriyenni, & Pratiwi, 2024).

Dalam konteks ini, kinerja pegawai menjadi aspek fundamental yang perlu diperhatikan. Kinerja pegawai merupakan masalah yang sentral dalam kehidupan sebuah organisasi karena sebuah organisasi atau perusahaan akan mampu mencapai tujuan atau tidak, sangat tergantung pada sebaik apa kinerja yang ditunjukkan oleh para pegawainya (Hasrival, Sari, & Pratiwi, 2024). Pemahaman akan pentingnya kinerja ini menjadikannya instrumen vital dalam mengukur pencapaian tujuan organisasi, baik dalam jangka pendek, menengah, maupun panjang. Melalui pengukuran indikator kinerja yang sistematis, para manajer dapat mengevaluasi efektivitas individu maupun kelompok secara objektif. Hasil evaluasi ini kemudian menjadi landasan kuat dalam pengambilan keputusan strategis untuk kemajuan organisasi, baik dalam konteks pemerintahan maupun sektor swasta (Hsb & Khair, 2021).

Untuk mengoptimalkan kinerja tersebut, penempatan kerja menjadi faktor krusial yang perlu diperhatikan. Suatu cara dalam menghasilkan sumber daya manusia yang terampil dan andal perlu adanya suatu perencanaan dalam menentukan pegawai yang akan mengisi pekerjaan yang ada dalam perusahaan bersangkutan. Keberhasilan dalam pengadaan tenaga kerja terletak pada ketepatan dalam penempatan pegawai baru maupun pegawai lama pada posisi jabatan baru. Proses penempatan sangat menentukan dalam mendapatkan pegawai yang kompeten yang dibutuhkan perusahaan, karena penempatan yang tepat dalam posisi jabatan yang tepat akan dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan (Usman, Rambe, & Jufrizen, 2021).

Bersamaan dengan penempatan kerja, aspek beban kerja juga memainkan peran vital dalam menentukan kinerja pegawai. Beban kerja yang terlalu berlebihan

dapat menimbulkan dampak negatif bagi pegawai, baik secara fisik maupun mental. Dampak tersebut meliputi kelelahan, sakit kepala, gangguan pencernaan, serta reaksi emosional seperti mudah marah. Sebaliknya, beban kerja yang terlalu ringan juga dapat menyebabkan pengurangan aktivitas fisik, yang pada gilirannya memicu kebosanan. Rasa bosan akibat pekerjaan yang terlalu sedikit akan mengurangi perhatian terhadap tugas, sehingga berpotensi membahayakan pegawai (Nabawi, 2019).

Pengaruh penempatan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai telah terbukti secara empiris. Penelitian terbaru oleh (Irawan, 2023) mengungkapkan bahwa ketika penempatan tenaga kerja dilakukan dengan memperhatikan kemampuan pegawai, hal ini akan berpengaruh positif terhadap kinerja mereka. Studi tersebut juga menemukan bahwa ketika dianalisis secara bersamaan, penempatan kerja dan beban kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, dengan beban kerja menunjukkan dampak yang lebih dominan.

Kompetensi kerja memainkan peran strategis sebagai variabel yang memediasi pengaruh penempatan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah dilakukan oleh (Krisnawati & Bagia, 2021) kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini tentu memberi arti dengan adanya kompetensi kerja yang dimiliki maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan tersebut, sehingga apabila karyawan memiliki kompetensi kerja yang tinggi, kinerja karyawan yang dihasilkan juga tinggi.

Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Provinsi Sumatera Utara merupakan instansi pemerintah yang memiliki peran penting dalam

pembangunan infrastruktur dan pengelolaan tata ruang di wilayah Provinsi Sumatera Utara. Dinas ini bertanggung jawab dalam merumuskan, melaksanakan, dan mengevaluasi kebijakan di sektor sumber daya air, bina marga, cipta karya, bina konstruksi, dan penataan ruang untuk mendukung pembangunan yang berkelanjutan dan terintegrasi. Dinas PUPR Provinsi Sumatera Utara terus berupaya meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam pengelolaan proyek-proyek infrastruktur, seperti jalan dan jembatan, serta pengelolaan sumber daya air, sambil memperhatikan prinsip tata ruang yang baik.

Salah satu bidang penting yang dikelola oleh Dinas PUPR adalah bidang sumber daya air. Bidang Sumber Daya Air mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam melaksanakan tugas pengelolaan sumber daya air dan bangunan pengaman pantai pada wilayah sungai lintas Kabupaten/Kota serta melaksanakan pengembangan dan pengelolaan sistem irigasi primer dan skunder pada daerah irigasi yang menjadi kewenangan Provinsi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Sub Bagian Kepegawaian serta pejabat fungsional ahli muda teknik pengairan di Dinas PUPR Provinsi Sumatera Utara, teridentifikasi adanya permasalahan serius terkait kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh ketidaksesuaian penempatan kerja. Data kinerja pegawai menunjukkan pola yang menarik, dimana dari total 59 pegawai di bidang sumber daya air, terdapat variasi kinerja yang signifikan yang tampaknya berkorelasi dengan kesesuaian penempatan kerja mereka. Fenomena ini dapat dilihat dari data kinerja berikut:

Tabel 1.1 data kinerja pegawai

No	Kategori Kinerja	Rentang Nilai	Jumlah Pegawai	Persentase Pegawai (%)
1	Sangat Baik	95 – 100 %	36	61.02%
2	Baik	90-94.99 %	7	11.87%
3	Cukup	85-89.99%	2	3.39%
4	Kurang	70-84.99%	9	15.25%
5	Sangat Kurang	<70%	5	8.47%
TOTAL			59	100%

Sumber: Amprah *Tunjangan Tambahan Penghasilan (TTP)*.

Kasus yang paling signifikan terlihat pada 1 orang di posisi Pengadministrasi Keuangan yang ditempati oleh pegawai tanpa latar belakang keuangan, mencatatkan nilai kinerja terendah yaitu 46.55%. Fenomena serupa juga terlihat pada 3 orang di posisi Penelaah Data Statistik DAS yang ditempati lulusan teknik tanpa keahlian statistik, mencatatkan nilai kinerja 78.58%, 81.45%, dan 67.91%. Selanjutnya, 1 orang di posisi Penata Laporan Keuangan dengan nilai 61.59% yang ditempati lulusan teknik tanpa latar belakang keuangan. Ketidaksesuaian penempatan juga terlihat pada 2 orang di posisi Pemelihara Sarana dan Prasarana yang tidak memiliki latar belakang teknik mencatatkan nilai kinerja 62.27% dan 82.90%. Situasi serupa ditemukan pada posisi Pengadministrasi Sistem Informasi Pengendalian, dimana 2 orang pegawai tanpa latar belakang TI mencatatkan nilai 72.42% dan 74.50%. Lebih lanjut, 3 orang di posisi Penyusun Rencana Penguatan Kelembagaan Masyarakat dengan latar belakang hukum mencatatkan nilai kinerja 78.96%, 84.20%, dan 84.20%. Sementara itu, 1 orang di posisi Pengolah Data Kelembagaan tanpa latar belakang pengolahan data mencatatkan nilai 83.15%. Permasalahan kinerja juga teridentifikasi pada 2 orang di posisi Pemelihara Bangunan yang tidak memiliki latar belakang teknik sipil, masing-masing mencatatkan nilai 65.44% dan 80.36%. Ketidaksesuaian kompetensi juga berdampak pada kinerja 1 orang di posisi Penyusun Rencana Kegiatan berlatar belakang teknik yang hanya mencapai nilai 80.44%.

Fenomena ini berbanding terbalik dengan pegawai yang memiliki latar belakang sesuai dengan penempatannya. Pada posisi keuangan, pegawai berlatar belakang ekonomi seperti Penata Laporan Keuangan dan Penata Keuangan mencatatkan kinerja sempurna 100%, serta Penyusun Rencana Kegiatan dan Anggaran mencapai 99.90%. Demikian pula dengan posisi teknis yang ditempati lulusan teknik seperti Kepala Bidang SDA, Pengelola SDA, dan Penelaah Mutu Konstruksi yang mencapai kinerja 100%, serta Pengawas Irigasi dan Pemeriksa Jalan dan Jembatan yang mencapai kinerja di atas 99%.

Fenomena ini mengindikasikan bahwa kesesuaian latar belakang pendidikan dengan penempatan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Untuk memahami akar permasalahan ini lebih dalam, analisis terhadap data penempatan pegawai menunjukkan pola yang mengkhawatirkan dalam praktik penempatan kerja di bidang sumber daya air. Dari hasil analisis terhadap latar belakang pendidikan dan posisi kerja seluruh pegawai, ditemukan beberapa kasus ketidaksesuaian yang signifikan, sebagaimana terlihat dalam data penempatan pegawai berikut:

Tabel 1.2 Penempatan Pegawai

No.	Nama	Jabatan	Latar Belakang Pendidikan	Status Kesesuaian	Keterangan
1	Ir. Edy Suparjan, ST, MM	Kepala Bidang Sumber Daya Air	S2 Manajemen, S1 Teknik	Sesuai	Memiliki latar belakang teknik dan manajemen
2	Jones Hendra M. Sirait, ST.MSi	Pengelola SDA Ahli Muda	S2 Sains, S1 Teknik	Sesuai	Memiliki latar belakang teknik
3	Indra Syahputra, ST	Pengelola SDA Ahli Muda	S1 Teknik	Sesuai	Memiliki latar belakang teknik
4	Habibi El Hadidhy, ST	Pengelola SDA Ahli Muda	S1 Teknik	Sesuai	Memiliki latar belakang teknik
5	Sriyanti Sitorus, S.T.	Pengelola SDA Ahli Muda	S1 Teknik	Sesuai	Memiliki latar belakang teknik
6	Amir Hasan, ST, MT	Kepala Seksi Sungai Danau & Pantai	S2 Teknik, S1 Teknik	Sesuai	Memiliki latar belakang teknik pengairan

7	Mahadi Sucipto, ST	Penelaah Mutu Konstruksi	S1 Teknik	Sesuai	Memiliki latar belakang teknik
8	Alam Basri Harahap, ST, M.Si	Penelaah Mutu Konstruksi	S2 Sains, S1 Teknik	Sesuai	Memiliki latar belakang teknik
9	Irwansyah, ST	Analisis Pengelola SDA	S1 Teknik	Sesuai	Memiliki latar belakang teknik
10	Evy Mahlani, Amd	Pengolah Data Kelembagaan	D3	Tidak Sesuai	Tidak spesifik di bidang data/TI
11	Achmad Ansyari Hutasuhut, ST	Analisis Pengelola SDA	S1 Teknik	Sesuai	Memiliki latar belakang teknik
12	Bonario Hasiholan Nadaek, ST	Analisis Pengelola SDA	S1 Teknik	Sesuai	Memiliki latar belakang teknik
13	Juliani Sihombing, SH	Penyusun Rencana Penguatan Kelembagaan	S1 Hukum	Tidak Sesuai	Tidak memiliki latar belakang manajemen/sosial
14	Mutia Syafriani Batubara, ST	Penelaah Data Statistik DAS	S1 Teknik	Tidak Sesuai	Tidak memiliki latar belakang statistik/data
15	Joko Purwo Sosilo, SH	Penyusun Rencana Penguatan Kelembagaan	S1 Hukum	Tidak Sesuai	Tidak memiliki latar belakang manajemen/sosial
16	Zulherika Kumala Sari Dewi, SE	Penata Laporan Keuangan	S1 Ekonomi	Sesuai	Memiliki latar belakang ekonomi
17	Rayani, SH	Penyusun Rencana Penguatan Kelembagaan	S1 Hukum	Tidak Sesuai	Tidak memiliki latar belakang manajemen/sosial
18	Henny Sahara, ST	Penelaah Data Statistik DAS	S1 Teknik	Tidak Sesuai	Tidak memiliki latar belakang statistik/data
19	Karsianto, SH	Penyusun Rencana Penguatan Kelembagaan	S1 Hukum	Tidak Sesuai	Tidak memiliki latar belakang manajemen/sosial
20	Alfan, SE	Penata Laporan Keuangan	S1 Ekonomi	Sesuai	Memiliki latar belakang ekonomi
21	T.Eko Rizal Tafly, SE	Penyusun Kebutuhan Barang Inventaris	S1 Ekonomi	Sesuai	Memiliki latar belakang ekonomi/manajemen
22	Fatimah, SH	Penyusun Rencana Penguatan Kelembagaan	S1 Hukum	Tidak Sesuai	Tidak memiliki latar belakang manajemen/sosial
23	Herianto, SE	Penata Keuangan	S1 Ekonomi	Sesuai	Memiliki latar belakang ekonomi
24	Suriyono	Pengadministrasi Umum	SMA/Sederajat	Sesuai	Sesuai untuk tugas administrasi umum
25	Parlaungan Panggabean	Pemeliharaan Sarana dan Prasarana	SMA/Sederajat	Sesuai	Sesuai untuk tugas pemeliharaan

26	Rapingusnadi	Pengadministrasi SI Pengendalian	SMA/Sederajat	Tidak Sesuai	Tidak memiliki latar belakang TI
27	Nurhafni	Pemelihara Sarana dan Prasana	SMA/Sederajat	Sesuai	Sesuai untuk tugas pemeliharaan
28	Susanto	Pengadministrasi Sarana dan Prasarana	SMA/Sederajat	Sesuai	Sesuai untuk tugas administrasi
29	Herianto	Pemelihara Sarana dan Prasana	SMA/Sederajat	Sesuai	Sesuai untuk tugas pemeliharaan
30	Julia Fitri	Pengadministrasi Keuangan	SMA/Sederajat	Tidak Sesuai	Tidak memiliki latar belakang keuangan
31	Masrona Harahap	Pemelihara Bangunan	SMA/Sederajat	Sesuai	Sesuai untuk tugas pemeliharaan
32	T. Zultuah	Pengadministrasi Persuratan	SMA/Sederajat	Sesuai	Sesuai untuk tugas administrasi
33	T. Hafizh Zuhaimi	Pramu Bakti	SMA/Sederajat	Sesuai	Sesuai untuk tugas pelayanan
34	Wendi Prayudi, ST	Kepala Seksi Irigasi & Rawa	S1 Teknik	Sesuai	Memiliki latar belakang teknik
35	Tengku Harun Adrian, ST	Penata Laporan Keuangan	S1 Teknik	Tidak Sesuai	Tidak memiliki latar belakang keuangan
36	Ahyar Abdi Nasution, ST	Pengawas Irigasi	S1 Teknik	Sesuai	Memiliki latar belakang teknik
37	Tengku Fenti Effendi, SE	Penata Keuangan	S1 Ekonomi	Sesuai	Memiliki latar belakang ekonomi
38	Erwati, SE	Penata Keuangan	S1 Ekonomi	Sesuai	Memiliki latar belakang ekonomi
39	Nina O.E Sianipar, ST	Analisis Pengelola SDA	S1 Teknik	Sesuai	Memiliki latar belakang teknik
40	Silviani Hasibuan, ST	Penyusun Rencana Kegiatan	S1 Teknik	Tidak Sesuai	Tidak memiliki latar belakang manajemen
41	Eko Pemandu A Sitanggang, ST	Analisis Pengelola SDA	S1 Teknik	Sesuai	Memiliki latar belakang teknik
42	Frans Darwin Sianipar, ST	Penelaah Data Statistik DAS	S1 Teknik	Tidak Sesuai	Tidak memiliki latar belakang statistik/data
43	Alfrina Nasution, SE	Penyusun Rencana Kegiatan	S1 Ekonomi	Sesuai	Memiliki latar belakang ekonomi/manajemen
44	Jimmi Maratur Sihite, ST	Pengawas Irigasi	S1 Teknik	Sesuai	Memiliki latar belakang teknik
45	Zul Chaidir Sinaga, SE	Penata Laporan Keuangan	S1 Ekonomi	Sesuai	Memiliki latar belakang ekonomi
46	Esther Ria Aurora S, ST	Pemeriksa Jalan Dan Jembatan	S1 Teknik	Sesuai	Memiliki latar belakang teknik
47	Supardiana, SE	Penata Laporan Keuangan	S1 Ekonomi	Sesuai	Memiliki latar belakang ekonomi
48	Jumaida	Pemelihara Bangunan	SMA/Sederajat	Sesuai	Sesuai untuk tugas pemeliharaan
49	Wayan Aprianto	Pemelihara Bangunan	SMA/Sederajat	Sesuai	Sesuai untuk tugas pemeliharaan
50	Waladun Fadli	Pemelihara Bangunan	SMA/Sederajat	Sesuai	Sesuai untuk tugas pemeliharaan
51	Nurbaity Lubis	Pengadministrasi SI Pengendalian	SMA/Sederajat	Tidak Sesuai	Tidak memiliki latar belakang TI

52	Syafrizal Nasution	Pengadministrasi SI Pengendalian	SMA/Sederajat	Tidak Sesuai	Tidak memiliki latar belakang TI
53	Amir Hasan Pasaribu	Pengadministrasi SI Pengendalian	SMA/Sederajat	Tidak Sesuai	Tidak memiliki latar belakang TI
54	Ridwan Ardiansyah Lubis	Pengadministrasi SI Pengendalian	SMA/Sederajat	Tidak Sesuai	Tidak memiliki latar belakang TI
55	Revan Idaman	Pemelihara Bangunan	SMA/Sederajat	Sesuai	Sesuai untuk tugas pemeliharaan
56	Doni Irwanto	Pemelihara Bangunan	SMA/Sederajat	Sesuai	Sesuai untuk tugas pemeliharaan
57	Adlan Rusly	Pemelihara Sarana dan Prasana	SMA/Sederajat	Sesuai	Sesuai untuk tugas pemeliharaan
58	Erick Franky P. Sitanggang	Pemelihara Bangunan	SMA/Sederajat	Sesuai	Sesuai untuk tugas pemeliharaan
59	Sopar Sirait	Pengadministrasi Sarana dan Prasarana	SMA/Sederajat	Sesuai	Sesuai untuk tugas administrasi

Sumber: Daftar Personil Bidang Sumber Daya Air

Data penempatan kerja di atas menunjukkan adanya permasalahan ketidaksesuaian penempatan pada 17 pegawai (28.81%) dari total 59 pegawai di bidang sumber daya air Dinas PUPR Provinsi Sumatera Utara. Ketidaksesuaian ini terutama terlihat pada beberapa posisi kunci seperti Penelaah Data Statistik *DAS* yang ditempati oleh pegawai berlatar belakang teknik tanpa keahlian khusus statistik, Pengadministrasi Sistem Informasi yang ditempati oleh pegawai tanpa latar belakang TI, dan Penyusun Rencana Penguatan Kelembagaan yang didominasi oleh lulusan hukum tanpa latar belakang manajemen atau sosial. Selain itu, ditemukan juga kasus penempatan pegawai teknik di posisi keuangan yang membutuhkan pemahaman akuntansi dan manajemen keuangan. Ketidaksesuaian ini berpotensi mempengaruhi efektivitas kerja dan kualitas *output* yang dihasilkan, mengingat beberapa posisi tersebut membutuhkan keahlian dan pengetahuan spesifik yang seharusnya didukung oleh latar belakang pendidikan yang relevan.

Permasalahan penempatan kerja tersebut semakin kompleks ketika dikaitkan dengan distribusi beban kerja yang menunjukkan Ketidaksesuaian penempatan kerja memicu tingginya beban kerja pegawai di Bidang Sumber Daya

Air Dinas PUPR Provinsi Sumatera Utara. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan Kepala Sub Bagian Kepegawaian, ditemukan bahwa pegawai yang ditempatkan tidak sesuai dengan kompetensinya mengalami kesulitan dalam mengelola dan menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab mereka. Hal ini menyebabkan banyak pekerjaan yang tidak terselesaikan karena pegawai merasa terbebani dengan tugas yang berada di luar kapasitas dan kemampuan mereka. Fenomena ini juga diperkuat dengan seringnya pegawai mengeluhkan kesulitan dalam memahami dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan karena tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan dan keahlian mereka.

Berdasarkan rangkaian permasalahan di atas, terlihat bahwa penempatan kerja dan beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, dengan kompetensi sebagai variabel intervening yang dapat memediasi pengaruh tersebut. Oleh karena itu, peneliti mengambil judul "**Pengaruh Penempatan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kompetensi Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas PUPR Pemerintahan Provinsi Sumatera Utara**".

1.2 Identifikasi Masalah

1. Penempatan kerja pegawai bidang sumber daya air di Dinas PUPR Provinsi Sumatera Utara belum sesuai dengan latar belakang pendidikan dan keahlian sehingga mempengaruhi kompetensi mereka dalam bekerja
2. Tingginya beban kerja yang dihadapi pegawai, terutama pada pegawai yang ditempatkan tidak sesuai dengan kompetensinya, mengakibatkan banyak pekerjaan yang tidak terselesaikan dengan baik.
3. Kompetensi pegawai belum optimal karena ketidaksesuaian antara penempatan kerja dengan latar belakang Pendidikan yang dimiliki.

4. Kinerja pegawai mengalami penurunan diakibatkan ketidaksesuaian penempatan kerja dan tingginya beban kerja serta kompetensi yang belum optimal.

1.3 Batasan Masalah

Sumber daya manusia memiliki peran sentral dalam kehidupan organisasi karena merekalah yang secara riil menjalankan aktivitas sehari-hari organisasi. Baik buruknya kinerja organisasi sangat dipengaruhi oleh faktor individu seperti kompetensi, kemampuan menjalankan tugas, pengetahuan, sikap kerja, komitmen, dan motivasi serta efikasi diri pegawai (Hartini, 2023) . Berdasarkan pertimbangan tersebut, penelitian ini dibatasi pada empat variabel yaitu kinerja pegawai (variabel terikat), penempatan kerja dan beban kerja (variabel bebas), serta kompetensi (variabel *intervening*). Subjek penelitian dibatasi pada pegawai bidang sumber daya air Dinas PUPR Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara.

1.4 Rumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai bidang sumber daya air di Dinas PUPR Provinsi Sumatera Utara?
2. Apakah ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai bidang sumber daya air di Dinas PUPR Provinsi Sumatera Utara?
3. Apakah ada pengaruh penempatan kerja terhadap kompetensi pegawai bidang sumber daya air di Dinas PUPR Provinsi Sumatera Utara?
4. Apakah ada pengaruh beban kerja terhadap kompetensi pegawai bidang sumber daya air di Dinas PUPR Provinsi Sumatera Utara?
5. Apakah ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai bidang sumber daya air di Dinas PUPR Provinsi Sumatera Utara?

6. Apakah ada pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kompetensi sebagai variabel *intervening* pada bidang sumber daya air di Dinas PUPR Provinsi Sumatera Utara?
7. Apakah ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai melalui kompetensi sebagai variabel *intervening* pada bidang sumber daya air di Dinas PUPR Provinsi Sumatera Utara?

1.5 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai bidang sumber daya air di Dinas PUPR Provinsi Sumatera Utara.
2. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai bidang sumber daya air di Dinas PUPR Provinsi Sumatera Utara
3. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh penempatan kerja terhadap kompetensi pegawai bidang sumber daya air di Dinas PUPR Provinsi Sumatera Utara.
4. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh beban kerja terhadap kompetensi pegawai bidang sumber daya air di Dinas PUPR Provinsi Sumatera Utara.
5. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai bidang sumber daya air di Dinas PUPR Provinsi Sumatera Utara.
6. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kompetensi sebagai variabel *intervening* pada bidang sumber daya air di Dinas PUPR Provinsi Sumatera Utara.

7. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai melalui kompetensi sebagai variabel *intervening* pada bidang sumber daya air di Dinas PUPR Provinsi Sumatera Utara.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

1. Memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam kajian penempatan kerja, beban kerja, kompetensi, dan kinerja pegawai.
2. Menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan topik serupa

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Memberikan masukan kepada Dinas PUPR Provinsi Sumatera Utara dalam memperbaiki sistem penempatan kerja dan distribusi beban kerja pegawai.
2. Membantu organisasi dalam mengembangkan program peningkatan kompetensi dan kinerja pegawai yang lebih efektif.
3. Memberikan pemahaman kepada pegawai tentang pentingnya pengembangan kompetensi dan pengelolaan beban kerja dalam meningkatkan kinerja.

BAB 2

KAJIAN TEORI

2.1 Uraian Teori

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi (Fahmi, 2021). Kinerja karyawan dapat digambarkan sebagai fungsi proses dari respon individu terhadap kinerja yang diharapkan organisasi, yang mencakup desain kinerja, proses pemberdayaan, dan pembimbingan, serta dari sisi individu itu sendiri yang mencakup keterampilan, kemampuan dan pengetahuan kinerja merupakan hasil suatu proses pekerjaan dan organisasi (Astuti & Sari, 2018). Menurut (Lestari, 2023), kinerja pegawai adalah suatu kerangka pemahaman dan penilaian mengenai kinerja individu dalam konteks organisasi. Hal ini melibatkan penilaian terhadap kontribusi dan prestasi pegawai dalam mencapai tujuan organisasi serta kemampuan mereka dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan. Melengkapi pandangan sebelumnya, kinerja memiliki arti penting tidak hanya bagi organisasi sebagai pendorong kesuksesan bisnis, tetapi juga bagi individu karena pencapaian tugas dapat menjadi sumber kepuasan (Syahputra & Jufrizen, 2019).

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat saya simpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang berkaitan erat dengan tujuan organisasi, dimana hal ini dapat dilihat dari bagaimana seorang karyawan menghasilkan pekerjaan yang berkualitas dan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Keberhasilan

kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor dari dalam diri karyawan dan lingkungan kerja, tetapi juga memiliki peran penting bagi organisasi dalam mencapai kesuksesan usaha, serta bagi karyawan sendiri dalam mendapatkan kepuasan ketika berhasil menyelesaikan tugasnya dengan baik.

2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut (Romy & Ardansyah, 2022) beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja individu dalam organisasi meliputi:

1. Kuantitas Pekerjaan

Merupakan jumlah beban atau pekerjaan yang harus diselesaikan seseorang. Diukur dari kemampuan secara kuantitatif dalam mencapai target sesuai dengan beban yang diberikan.

2. Kualitas Pekerjaan

Menunjukkan tingkat baik atau buruknya hasil pekerjaan pegawai. Dapat dinilai dari ketelitian, kerapian, kecepatan penyelesaian, keterampilan, dan kecekatan dalam bekerja.

3. Pengetahuan Kerja

Berkaitan dengan penempatan seseorang sesuai latar belakang pendidikan atau keahliannya. Ditinjau dari kemampuan memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas mereka.

4. Kerjasama Tim

Menilai bagaimana seseorang bekerja dengan orang lain dalam menyelesaikan pekerjaan. Mencakup kerjasama vertikal antar pegawai dan horizontal antara pimpinan dan pegawai untuk menciptakan hubungan yang kondusif dan menguntungkan.

5. Kreativitas

Kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan cara atau inisiatif sendiri yang efektif dan efisien, serta mampu menciptakan perubahan untuk kemajuan organisasi.

2.1.1.3 Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut (Juniarti & Putri, 2021) kegunaan penilaian kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Sebagai dasar pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan balas jasa
2. Mengukur sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan
4. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan pengawasan
5. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berbeda di dalam organisasi
6. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai performance yang baik
7. Sebagai kriteria menentukan, seleksi dan penempatan karyawan
8. Sebagai alat untuk melihat kekurangan atau kelemahan dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya
9. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan

10. Sebagai dasar untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas (job description)

2.1.1.4 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Sudja & Salasa Gama, 2020) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu yaitu:

a. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit atau jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c. Ketepatan Waktu

Merupakan tingkat aktivitas yang diselesaikan pada waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) yang dimaksimalkan dengan tujuan untuk meningkatkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya tersebut.

Sedangkan menurut (Setyaningrum, Soelistya, Desembrianita, Noor, & Salamah, 2022) indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan yaitu:

1. Pengetahuan yang Dimiliki

Pengetahuan seorang karyawan mengenai pekerjaan sangat penting karena menjadi bagian dari tanggung jawabnya.

2. *Self Confidence*

Seberapa jauh karyawan memiliki ketergantungan terhadap karyawan lain dalam menyelesaikan pekerjaannya, karena hal ini berkaitan dengan kemandirian (*self confidence*) seseorang dalam melaksanakan pekerjaan.

3. Kemampuan Mengatur Pekerjaan

Kemampuan karyawan dalam mengatur pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya termasuk membuat jadwal kerja. Secara umum hal ini mempengaruhi kinerja seorang karyawan.

2.2 Penempatan Kerja

2.2.1 Pengertian Penempatan Kerja

Penempatan karyawan berarti mengalokasikan para karyawan pada posisi kerja tertentu, hal ini khusus terjadi pada karyawan baru. Kepada para karyawan lama yang telah menduduki jabatan atau pekerjaan termasuk sasaran fungsi penempatan karyawan dalam arti mempertahankan pada posisinya atau memindahkan pada posisi lain (Sukamdani, 2023). Penempatan kerja harus menganut prinsip *The Right Man and The Right Job* (penempatan orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat). Ketika prinsip ini diterapkan dengan baik, karyawan akan menunjukkan kemampuan optimal dalam melaksanakan tugas, tingkat kreativitas dan inisiatif yang tinggi, serta memiliki rasa tanggung jawab dan kepemilikan terhadap pekerjaannya. Penempatan yang efektif tidak hanya menguntungkan organisasi melalui peningkatan produktivitas, tetapi juga

memberikan kepuasan kerja bagi karyawan (Carcia, Lamawitak, Goo, & Da Silva, 2023). Proses penempatan merupakan suatu proses yang sangat menentukan dalam mendapatkan karyawan yang kompeten yang dibutuhkan perusahaan, karena penempatan yang tepat dalam posisi jabatan yang tepat akan dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan (Siahaan & Bahri, 2019). Penempatan merupakan salah satu fungsi terpenting dalam manajemen sumber daya manusia. Tepat tidaknya seseorang ditempatkan pada satu posisi tertentu tergantung pada penempatan. Jika fungsi penempatan tidak dilaksanakan dengan baik, maka dengan sendirinya akan berakibat fatal terhadap pencapaian tujuan-tujuan organisasi (Parera, Areros, & Rumawas, 2021). Penempatan merupakan fungsi yang dilakukan setelah tahap seleksi. Hal tersebut dimaksudkan untuk memastikan tujuan tercapai secara optimal dan maksimal. Dengan penerapan konsep penempatan berbasis profesional diharapkan pekerjaan terlaksana dengan baik dan menghasilkan hasil kerja yang berkualitas (Kusuma, Yulinda, & Arianto, 2021).

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat saya simpulkan bahwa penempatan kerja adalah suatu proses strategis dalam manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk menempatkan karyawan pada posisi yang tepat sesuai dengan kompetensi, keterampilan, dan kemampuannya, dimana ketepatan dalam proses ini akan menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya secara optimal melalui kinerja karyawan yang berkualitas.

2.2.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Penempatan Kerja

Menurut (Mirnawati, Utha, & Aminuddin, 2023) faktor-faktor yang Mempengaruhi penempatan kerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Pendidikan

Pendidikan adalah salah satu faktor penting dalam penempatan pegawai. Tingkat pendidikan menunjukkan kemampuan akademis dan pengetahuan teoritis yang dimiliki oleh calon pegawai. Pendidikan formal memberikan dasar pemahaman konseptual yang diperlukan dalam pekerjaan. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, biasanya semakin baik pula kemampuan analitis dan cara berpikirnya. Pendidikan juga mencerminkan dedikasi seseorang dalam mengembangkan diri dan mencapai target pembelajaran tertentu.

2. Pengetahuan Kerja

Pengetahuan kerja berkaitan dengan pemahaman seseorang tentang lingkup pekerjaan yang akan dijalani. Ini mencakup pengetahuan tentang prosedur kerja, aturan dan kebijakan perusahaan, serta pemahaman tentang industri terkait. Pengetahuan kerja yang baik membantu pegawai beradaptasi lebih cepat dengan tanggung jawab barunya. Selain itu, pengetahuan kerja juga meliputi pemahaman tentang standar keselamatan, protokol komunikasi, dan *best practices* dalam bidang tertentu.

3. Keahlian atau Keterampilan Kerja

Keahlian kerja merupakan kemampuan teknis yang dimiliki seseorang untuk melaksanakan tugas-tugas spesifik. Ini bisa berupa keterampilan mengoperasikan peralatan tertentu, kemampuan menggunakan *software* khusus, atau keahlian dalam mengelola proyek. Keterampilan kerja bisa didapat melalui pelatihan khusus, sertifikasi profesional, atau pembelajaran mandiri. Keahlian yang relevan dengan posisi yang dituju akan sangat mempengaruhi produktivitas dan efektivitas kerja pegawai.

4. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja menunjukkan sejauh mana seseorang telah terlibat dalam pekerjaan serupa sebelumnya. Pengalaman memberikan pembelajaran praktis yang tidak bisa didapat hanya dari pendidikan formal. Melalui pengalaman, seseorang belajar mengatasi berbagai situasi kerja, menangani masalah nyata, dan membangun jaringan profesional. Pengalaman kerja juga membantu mengembangkan *soft skills* seperti kemampuan berkomunikasi, bekerja dalam tim, dan mengelola stress kerja. Semakin relevan pengalaman kerja seseorang dengan posisi yang dituju, semakin besar potensi keberhasilannya dalam pekerjaan tersebut.

2.2.3 Tujuan Penempatan Kerja

Setiap pekerjaan yang dilaksanakan pada dasarnya mempunyai tujuan. Tujuan berfungsi untuk mengarahkan perilaku, begitu juga dengan penempatan karyawan, manajer SDM menempatkan seorang karyawan atau calon karyawan dengan tujuan agar karyawan bersangkutan lebih berdaya guna dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan, serta untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan sebagai dasar kelancaran tugas (Sabrina, 2021).

2.2.4 Indikator Penempatan Kerja

Indikator penempatan kerja digunakan sebagai pengukur kesesuaian calon karyawan atau karyawan yang akan dipindahkan ke tempat kerja barunya. Menurut (Nopianti, Purwadhi, & Sukajie, 2022) indikator penempatan kerja terdiri dari:

1. Pengetahuan Kerja

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

2. Keterampilan Kerja

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

3. Pengalaman Kerja

Pengalaman seseorang tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan tertentu.

Sedangkan menurut (Tijow, Areros, & Rumawas, 2021), indikator penempatan kerja terdiri dari:

1. Pendidikan merupakan aspek fundamental dalam penempatan kerja yang mencerminkan tingkat pengetahuan dan kapasitas intelektual seseorang. Pendidikan formal menjadi dasar kompetensi yang mempengaruhi kemampuan dalam memahami dan menganalisis tugas. Kesesuaian latar belakang pendidikan dengan posisi kerja akan memungkinkan pegawai untuk lebih mudah memahami dan menguasai tanggung jawab pekerjaannya secara konseptual.
2. Keterampilan merupakan kemampuan teknis dan praktis yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas spesifik dalam pekerjaan. Keterampilan dapat diperoleh melalui pendidikan formal, pelatihan khusus, sertifikasi profesional, atau pengalaman kerja. Indikator ini mencerminkan kapasitas seseorang dalam menerapkan pengetahuan teoritis ke dalam praktik kerja nyata untuk mencapai hasil yang optimal.

3. Minat menggambarkan kecenderungan dan ketertarikan alami seseorang terhadap bidang pekerjaan tertentu. Ketika penempatan kerja selaras dengan minat pegawai, hal ini akan meningkatkan motivasi intrinsik, semangat kerja, dan dorongan untuk mengembangkan diri. Minat yang tinggi terhadap suatu bidang pekerjaan juga mendorong pegawai untuk lebih proaktif dalam memberikan kontribusi dan mencapai prestasi kerja.
4. Pengalaman mencerminkan akumulasi pembelajaran dan pemahaman yang diperoleh dari keterlibatan langsung dalam pekerjaan sebelumnya. Pengalaman kerja memberikan wawasan praktis, kemampuan mengatasi masalah, dan pengembangan soft skills yang penting dalam lingkungan profesional. Semakin relevan pengalaman dengan bidang pekerjaan, semakin besar potensi seseorang untuk berhasil dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

2.3 Beban Kerja

2.3.1 Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah volume pekerjaan yang dibebankan kepada tenaga kerja baik berupa fisik maupun mental dan menjadi tanggung jawabnya (Mahawati, et al., 2021). Sedangkan menurut (Tinambunan, Sipahutar, & Manik, 2022) Beban kerja merupakan sejauh mana kapasitas individu pekerja dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, yang dapat diindikasikan dari jumlah pekerjaan yang harus dilakukan, waktu/batasan waktu yang dimiliki oleh pekerja dalam menyelesaikan tugasnya, serta pandangan subjektif individu tersebut sendiri mengenai pekerjaannya. Setiap karyawan ditugaskan untuk menyelesaikan beban kerja yang ada dan setiap beban kerja yang diterima karyawan harus sesuai

dan seimbang terhadap kemampuan fisik maupun mental karyawan yang menerima beban kerja tersebut agar tidak terjadi kelelahan (Nabila & Syarvina, 2022). Beban kerja merupakan suatu konsep yang timbul akibat adanya keterbatasan kapasitas dalam memproses informasi (Husin, Nurwati, & Aisyah, 2021).

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat saya simpulkan bahwa beban kerja merupakan suatu ukuran tuntutan pekerjaan yang mencerminkan sejauh mana kapasitas individu dimanfaatkan dalam pelaksanaan tugasnya, dengan mempertimbangkan aspek keterbatasan dalam memproses informasi serta keseimbangan antara volume pekerjaan dan batasan waktu yang tersedia, dimana implementasinya harus diselaraskan dengan kemampuan fisik dan mental karyawan untuk mencegah terjadinya kelelahan yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja.

2.3.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut (Rohman, Ambarwati, & Saptaria, 2023) ada beberapa faktor yang mempengaruhi beban kerja, yakni:

1. Faktor eksternal adalah faktor beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja (dikenal sebagai *work stressor*), meliputi: (1) tugas fisik yang melibatkan situasi kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, dan sikap kerja. Selain itu, faktor ini juga mencakup tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, pelatihan atau pendidikan yang diterima, dan tingkat tanggung jawab pekerjaan; (2) organisasi kerja, termasuk aspek masa kerja, waktu istirahat, sistem kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, struktur organisasi, serta pelimpahan tugas dan

wewenang; (3) lingkungan kerja yang mencakup lingkungan fisik, biologis, dan psikologis di tempat kerja.

2. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh pekerja sebagai reaksi terhadap beban kerja eksternal. Reaksi tubuh ini disebut sebagai *strain*, dan tingkat beratnya *strain* dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Faktor internal mencakup: (1) faktor somatik, seperti jenis kelamin, usia, ukuran tubuh, status gizi, dan kondisi kesehatan; (2) faktor psikis, seperti motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, dan kepuasan.

2.3.3 Manfaat Analisis Beban Kerja

Menurut (Rismawati, 2022) analisis beban kerja juga memiliki manfaat dalam hal sebagai berikut:

1. Sarana peningkatan kinerja kelembagaan
2. Penyusunan standar beban kerja jabatan/kelembagaan
3. Penyusunan rencana kebutuhan pegawai secara riil sesuai dengan beban kerja organisasi
4. Program mutasi pegawai dari unit yang berlebihan ke unit yang kekurangan
5. Program promosi pegawai
6. Reward and punishment terhadap unit atau pejabat
7. Bahan penyempurnaan program diklat
8. Bahan penetapan kebijakan bagi pimpinan dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia (SDM)
9. Penilaian prestasi kerja jabatan dan prestasi kerja unit
10. Bahan penyempurnaan sistem dan prosedur kerja

2.3.4 Indikator Beban Kerja

Menurut (budiasa, 2021) adapun dimensi dan indikator beban kerja adalah sebagai berikut:

1. Beban mental (*mental effort load*) adalah beban kerja yang timbul saat karyawan melakukan aktivitas mental/psikis di lingkungan kerjanya. Adapun indikator dari beban mental yaitu: pekerjaan dengan kesulitan tinggi dan pekerjaan tidak sesuai kompetensi.
2. Beban waktu (*time load*) adalah beban kerja yang timbul saat karyawan dituntut untuk menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Adapun indikator dari beban waktu yaitu: kecepatan dalam mengerjakan pekerjaan, deadline, target yang harus dicapai, penambahan jam kerja (lembur), dan tidak punya waktu luang.
3. Beban fisik (*physical load*) adalah beban kerja yang berdampak pada gangguan kesehatan seperti pada sistem faal tubuh, jantung, pernapasan, serta alat indera pada tubuh seseorang yang disebabkan oleh kondisi pekerjaan. Adapun indikator dari beban fisik yaitu: pekerjaan berlebih, tugas tambahan, dan fasilitas kesehatan.

Sedangkan Menurut (Sumantrie, 2021) menjelaskan bahwa dalam dunia kerja terdapat beberapa indikator untuk mengetahui seberapa besar beban kerja yang harus diemban oleh karyawan. Indikator tersebut antara lain:

1. Kuantitas Kerja yang Ditargetkan

Merupakan jumlah atau volume pekerjaan yang harus diselesaikan oleh pegawai dalam periode waktu tertentu. Target ini ditetapkan berdasarkan kemampuan dan kapasitas kerja normal pegawai.

2. Kualitas Kerja yang Dituntut

Menunjukkan standar mutu atau tingkat kesempurnaan yang diharapkan dari hasil pekerjaan. Hal ini meliputi ketelitian, ketepatan, dan kesesuaian dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi.

3. Jumlah Jam Kerja yang Ditetapkan

Merupakan batasan waktu yang dialokasikan untuk menyelesaikan pekerjaan, termasuk jam kerja normal dan tambahan yang diperlukan untuk mencapai target yang ditetapkan.

2.4 Kompetensi

2.4.1 Pengertian Kompetensi

Kata kompetensi berasal dari bahasa Inggris *competence* yang dalam bahasa Indonesia diartikan sebagai keterampilan, kognitif, dan kewibawaan. Dalam konteks pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM), kompetensi dapat didefinisikan sebagai gabungan antara wawasan, keahlian, dan karakter personal yang dapat meningkatkan *performa* pekerja, yang pada akhirnya berperan penting dalam keberhasilan dan kesuksesan organisasi (Sabrina, 2021). Ainanur & Tirtayasa (2018) menekankan bahwa kompetensi merupakan kemampuan melaksanakan pekerjaan atau tugas yang didasari keterampilan maupun pengetahuan dan didukung oleh sikap kerja yang ditentukan oleh pekerjaan tersebut. Lebih lanjut, mereka menegaskan bahwa kompetensi menunjukkan pengetahuan, keterampilan dan sikap tertentu dari suatu profesi dalam ciri keahlian tertentu, yang menjadi ciri khas dari seseorang. Mengembangkan perspektif tersebut, Cindy & Tanjung (2024) menyoroti bahwa kompetensi merupakan kombinasi kompleks dari pengetahuan, keahlian, dan karakteristik personal yang memungkinkan seseorang menghasilkan kinerja unggul

dalam pekerjaannya. Menurutnya, kompetensi tidak hanya terbatas pada aspek teknis, tetapi juga mencakup kemampuan untuk mengintegrasikan berbagai elemen keterampilan dalam konteks organisasional yang lebih luas.

Dalam konteks kinerja organisasi, peningkatan kompetensi memiliki peran yang sangat penting. Hal ini dikarenakan peningkatan kompetensi dapat mendukung kemampuan kerja pegawai sekaligus meningkatkan kinerja pegawai. Dengan kata lain, semakin tinggi kompetensi seorang pegawai, maka kinerja pegawai tersebut juga akan semakin tinggi (Krisnandi & Saputra, 2021).

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat saya simpulkan bahwa kompetensi merupakan suatu kombinasi fundamental dari kapabilitas individu yang mencakup aspek wawasan, keterampilan, dan sikap profesional, yang tercermin melalui kemampuan seseorang dalam mengeksekusi tugas dan tanggung jawabnya, dimana penguasaan kompetensi yang optimal tidak hanya berkontribusi pada pengembangan personal karyawan tetapi juga berperan sebagai faktor kunci dalam mendorong peningkatan kinerja dan pencapaian tujuan organisasi secara menyeluruh.

2.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Menurut (Mardianty, 2023) faktor-faktor yang memengaruhi kompetensi seseorang:

1. Keterampilan

Keterampilan menjadi dasar penting dalam pembentukan kompetensi. Kemampuan seperti presentasi di depan umum dan penulisan dapat ditingkatkan melalui latihan dan umpan balik yang rutin. Peningkatan keterampilan khusus terutama dalam komunikasi tidak hanya bermanfaat bagi

individu tetapi juga mendukung perkembangan budaya organisasi yang lebih baik.

2. Pengalaman

Kompetensi seseorang berkembang melalui pengalaman praktis seperti memimpin tim, berkomunikasi dengan kelompok, dan memecahkan masalah.

Tanpa pengalaman dalam organisasi besar, seseorang akan kesulitan memahami kompleksitas organisasi dan cara mengelola hubungan di dalamnya.

3. Karakteristik Kepribadian

Kepribadian seseorang dapat berubah seiring waktu meskipun prosesnya tidak mudah. Kepribadian mempengaruhi berbagai kompetensi penting seperti kemampuan mengatasi konflik, bekerja dalam tim, membangun hubungan, dan mempengaruhi orang lain. Misalnya, orang yang sulit mengendalikan emosi akan menghadapi tantangan lebih besar dalam menyelesaikan konflik dibanding yang lebih tenang.

4. Kemampuan Intelektual

Kompetensi juga dipengaruhi oleh kemampuan berpikir, terutama dalam hal konseptual dan analitis. Meski kemampuan ini bersifat dasar, pengalaman dapat membantu mengembangkannya menjadi lebih baik.

2.4.3 Manfaat Kompetensi Bagi Perusahaan

Menurut (Enny, 2019) manfaat kompetensi bagi perusahaan yaitu:

1. Memperjelas Standar dan Target Kerja

Model kompetensi membantu menjawab dua hal penting: apa saja kemampuan dan karakter yang diperlukan dalam suatu pekerjaan, serta bagaimana perilaku

seseorang dapat mempengaruhi kinerjanya. Kedua aspek ini membantu mengurangi penilaian subjektif dalam manajemen SDM.

2. Sistem Pemilihan Pegawai

Dengan menggunakan standar kompetensi sebagai acuan seleksi, organisasi dapat menemukan kandidat terbaik dengan lebih mudah. Ketika kriteria perilaku yang diinginkan sudah jelas, proses rekrutmen menjadi lebih terarah dan efisien. Hal ini dilakukan dengan merancang kriteria perilaku untuk setiap posisi dan menggunakannya sebagai panduan dalam wawancara.

3. Mengoptimalkan Hasil Kerja

Organisasi modern perlu beroperasi secara efisien. Karena itu, penting untuk memiliki karyawan yang bisa dikembangkan secara sistematis untuk mengisi berbagai kebutuhan keterampilan, baik dalam perpindahan ke posisi yang lebih tinggi maupun ke bidang yang berbeda.

4. Landasan Sistem Penggajian

Model kompetensi dapat dijadikan dasar untuk membuat sistem pemberian gaji dan tunjangan yang lebih adil. Kebijakan pemberian imbalan menjadi lebih jelas dan terbuka karena dikaitkan dengan perilaku dan kinerja yang diharapkan dari setiap karyawan.

5. Meningkatkan Kemampuan Beradaptasi

Di era yang serba cepat ini, tuntutan pekerjaan terus berubah dan kebutuhan akan keahlian baru terus bertambah. Model kompetensi membantu mengidentifikasi keterampilan apa saja yang diperlukan untuk menghadapi perubahan tersebut.

6. Menyelaraskan Perilaku dengan Nilai Perusahaan

Model kompetensi menyediakan cara yang efektif untuk menyampaikan nilai-nilai organisasi dan aspek-aspek penting yang harus diperhatikan dalam kinerja karyawan.

2.4.4 Indikator Kompetensi

Menurut (Muhammad, 2019) Variabel kompetensi yang akan digunakan untuk mengukur kompetensi yaitu pengalaman kerja, Pendidikan, Pengetahuan, Keterampilan.

1. Pengalaman Kerja

Suatu dasar/acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil risiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja, dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya.

2. Pendidikan

Adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan guna mencapai tujuan. Upaya ini dilakukan untuk memperbaiki kontribusi produktif para karyawan dan mengembangkan sumber daya manusia menghadapi segala kemungkinan yang terjadi akibat perubahan lingkungan.

3. Pengetahuan (*knowledge*)

Pengetahuan atau informasi seseorang dalam bidang spesifik tertentu.

Sedangkan, Menurut (Sinurat, 2021) kompetensi diukur dengan dimensi dan indikator sebagai berikut:

1. *Technical Skill berupa Knowledge (pengetahuan)*

Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Pengetahuan adalah kompetensi yang kompleks. Skor atas tes pengetahuan sering gagal untuk memprediksi kinerja karena skor tersebut tidak berhasil mengukur pengetahuan dan keahlian seperti yang seharusnya dilakukan dalam pekerjaan.

2. *Conceptual Skill (keahlian)*

Keahlian adalah kemampuan baik secara fisik maupun mental untuk melakukan suatu tugas tertentu.

3. *Human Skill Attitude (sikap)*

Sikap sering digunakan untuk mendeskripsikan orang atau menjelaskan perilaku. Sikap ditandai dengan tiga komponen yaitu emosi, informasi, dan perilaku. Komponen emosi mencakup perasaan orang, komponen informasi terdiri dari kepercayaan dan informasi yang dimiliki individu mengenai obyek. Komponen perilaku terdiri dari keenderungan seseorang untuk berperilaku tertentu terhadap obyek.

2.5 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan kerangka yang menghubungkan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Kerangka konseptual dalam penelitian bertujuan untuk memberikan penjelasan mengenai pengaruh antara variabel dalam suatu penelitian.

2.5.1 Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Penempatan kerja merupakan proses pemberian pekerjaan terhadap karyawan sesuai dengan ruang lingkup dan mampu bertanggung jawab terhadap

tugas dan pekerjaannya. Penempatan kerja yang tepat akan menghasilkan kinerja yang optimal dari pegawai.

(Praditha & Swasti, 2023) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa penempatan kerja memiliki pengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini didukung oleh penelitian (Ohorella, Pattiasina, & Kokmala, 2023) yang menemukan bahwa secara parsial variabel penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun berbeda dengan penelitian (Baqir, Abdullah, & Said, 2024) yang menemukan bahwa penempatan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2.5.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Beban kerja merupakan sejauh mana kapasitas individu pekerja dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. beban kerja yang sesuai dengan tingkat dan tekanan kerja akan membuat kinerja tinggi sebab karyawan mampu mengatasi beban kerja tanpa menurunkan kinerja namun apabila beban kerja terlalu tinggi akan menyebabkan kinerja menurun (Arif & Prahiawan, 2024). Penelitian (Baqir, Abdullah, & Said, 2024) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian (Hasrival, Sari, & Pratiwi, 2024) menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.5.3 Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kompetensi

Penempatan kerja adalah proses pemberian pekerjaan terhadap karyawan baru sesuai dengan ruang lingkup dan mampu bertanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaannya (Siswanto dalam Setiawan & Bagia, 2021). Penempatan kerja

yang sesuai dengan latar belakang pendidikan dan keahlian akan memungkinkan pegawai untuk mengembangkan kompetensinya secara *optimal*.

(Lombogia, Areros, & Rumawas, 2022) menemukan bahwa penempatan berpengaruh positif terhadap kompetensi SDM, dimana perusahaan memanfaatkan kompetensi SDM secara tepat sehingga mencapai hasil maksimal sesuai harapan.

2.5.4 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kompetensi

Beban kerja yang proporsional akan mendorong pegawai untuk mengembangkan kompetensinya dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. (Sumiyati & Siregar, 2021) menemukan bahwa beban kerja memiliki pengaruh langsung dan signifikan terhadap kompetensi pegawai.

2.5.5 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Kompetensi memiliki peran strategis dalam menentukan kinerja pegawai karena merupakan karakteristik fundamental yang mempengaruhi pola pikir dan tindakan seseorang dalam menghadapi berbagai situasi kerja. Ketika seorang pegawai memiliki kompetensi yang tinggi, mereka akan mampu menerapkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja secara optimal dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Hal ini dibuktikan melalui beberapa penelitian *empiris*. (Krisnawati & Bagia, 2021) dalam penelitiannya menemukan bahwa kompetensi kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti peningkatan kompetensi secara langsung berkontribusi pada peningkatan kinerja. Temuan ini diperkuat oleh penelitian (Mukhtar, Toto, & Mutmainnah, 2021) yang juga mengonfirmasi adanya hubungan positif dan signifikan antara kompetensi dengan kinerja karyawan. Lebih lanjut, penelitian (Rosita, Yusuf, & Hasan, 2022)

semakin menegaskan bahwa kompetensi karyawan tidak hanya berpengaruh positif dan signifikan, tetapi juga memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan.

2.5.6 Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kompetensi

Penempatan kerja dan kompetensi memiliki keterkaitan yang erat dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Karyawan yang ditempatkan pada jabatan tertentu harus memiliki kompetensi yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien. (Utami, Purnamasari, dan Handayani, 2023) menegaskan bahwa proses penempatan pegawai yang tidak tepat akan menyebabkan kinerja yang tidak optimal.

Lebih lanjut, (Yusril, 2024) mengemukakan bahwa kompetensi karyawan dapat meningkatkan kinerja jika mereka ditempatkan dalam peran yang sesuai dengan kemampuan mereka. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh antara penempatan kerja, kompetensi, dan kinerja pegawai.

Beberapa penelitian empiris telah membuktikan pengaruh ini. (Usman, Rambe, dan Jufrizen, 2021) menemukan bahwa ada pengaruh signifikan antara penempatan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini diperkuat oleh penelitian (Sudiantini, Suhatman, Meilizar, Ismawan, dan Aristawidya, 2023) yang menunjukkan bahwa penempatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil. Mereka menyimpulkan bahwa semakin baik penempatan kerja, maka semakin meningkat pula kinerja pegawai tersebut.

Rangkaian temuan ini mengindikasikan bahwa penempatan kerja yang tepat, didukung dengan kompetensi yang sesuai, dapat menjadi faktor penting

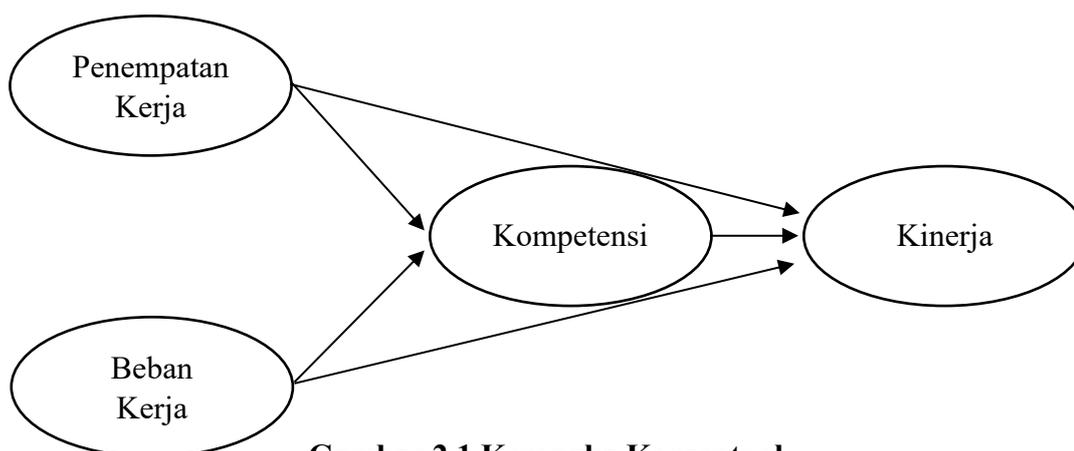
dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini menekankan pentingnya mempertimbangkan kedua aspek tersebut dalam manajemen sumber daya manusia.

2.5.7 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kompetensi

Beban kerja yang sesuai akan mendorong pengembangan kompetensi pegawai yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja. Beban kerja yang proporsional memungkinkan pegawai untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan mereka dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.

Penelitian (Sumiyati & Siregar, 2021) menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh langsung dan signifikan terhadap kompetensi pegawai, namun dalam pengaruhnya terhadap kinerja, hanya variabel beban kerja yang menunjukkan pengaruh langsung dan signifikan.

kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat dilihat dari gambar dibawah ini:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.6 Hipotesis

Hipotesis adalah suatu penjelasan sementara tentang perilaku, fenomena, atau Keadaan tertentu yang telah terjadi atau akan terjadi (Prasetia, 2022). Berikut adalah hipotesis dari penelitian ini:

1. Ada pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai bidang sumber daya air di Dinas PUPR Provinsi Sumatera Utara.
2. Ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai bidang sumber daya air di Dinas PUPR Provinsi Sumatera Utara.
3. Ada pengaruh penempatan kerja terhadap kompetensi pegawai bidang sumber daya air di Dinas PUPR Provinsi Sumatera Utara.
4. Ada pengaruh beban kerja terhadap kompetensi pegawai bidang sumber daya air di Dinas PUPR Provinsi Sumatera Utara.
5. Ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai bidang sumber daya air di Dinas PUPR Provinsi Sumatera Utara.
6. Ada pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kompetensi pada bidang sumber daya air di Dinas PUPR Provinsi Sumatera Utara.
7. Ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai melalui kompetensi pada bidang sumber daya air di Dinas PUPR Provinsi Sumatera Utara.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal. Penelitian kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh antar variabel yang dapat diukur secara numerik, yaitu penempatan kerja, beban kerja, kompetensi, dan kinerja pegawai. Penelitian kuantitatif adalah proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui (Prasetia, 2022). Pendekatan asosiatif kausal digunakan karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat antara variabel independen (penempatan kerja dan beban kerja) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) melalui variabel intervening (kompetensi). Hal ini tercermin dari rumusan masalah dan hipotesis penelitian yang menganalisis pengaruh langsung maupun tidak langsung antar variabel. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif kausal, penelitian ini dapat menguji secara empiris bagaimana penempatan kerja dan beban kerja mempengaruhi kinerja pegawai, baik secara langsung maupun melalui kompetensi sebagai variabel intervening, sehingga dapat menghasilkan kesimpulan yang terukur dan dapat digeneralisasi.

3.2 Definisi Operasional

Definisi operasional adalah penjelasan yang menggambarkan bagaimana suatu variabel akan diukur dalam penelitian. Dalam penelitian ini definisi operasional yang dimaksud adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian

No.	Variabel	Konsep	Indikator
1	Kinerja (Y)	Kinerja merupakan hasil kerja yang berkaitan erat dengan tujuan organisasi, dimana hal ini dapat dilihat dari bagaimana seorang karyawan menghasilkan pekerjaan yang berkualitas dan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Keberhasilan kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor dari dalam diri karyawan dan lingkungan kerja, tetapi juga memiliki peran penting bagi organisasi dalam mencapai kesuksesan usaha, serta bagi karyawan sendiri dalam mendapatkan kepuasan ketika berhasil menyelesaikan tugasnya dengan baik.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas (Sudja & Salasa Gama, 2020)
2	Penempatan Kerja (X ₁)	Penempatan kerja adalah suatu proses strategis dalam manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk menempatkan karyawan pada posisi yang tepat sesuai dengan kompetensi, keterampilan, dan kemampuannya, dimana ketepatan dalam proses ini akan menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya secara optimal melalui kinerja karyawan yang berkualitas.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengetahuan kerja 2. Keterampilan Kerja (Mirnawati, Utha, & Aminuddin, 2023) 3. Minat 4. Pengalaman (Tijow, Areros, & Rumawas, 2021)
3	Beban Kerja (X ₂)	Beban kerja merupakan suatu ukuran tuntutan pekerjaan yang mencerminkan sejauh mana kapasitas individu dimanfaatkan dalam pelaksanaan tugasnya, dengan mempertimbangkan aspek keterbatasan dalam memproses informasi serta keseimbangan antara volume pekerjaan dan batasan waktu yang tersedia, dimana implementasinya harus diselaraskan dengan kemampuan fisik dan mental karyawan untuk mencegah terjadinya kelelahan yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Beban mental (<i>mental effort load</i>) 2. Beban fisik (<i>physical load</i>) (budiasa, 2021) 3. Kuantitas Kerja yang Ditargetkan 4. Kualitas Kerja yang Dituntut (Sumantrie, 2021)
4	Kompetensi (Z)	Kompetensi merupakan suatu kombinasi fundamental dari kapabilitas individu yang mencakup aspek wawasan, keterampilan, dan sikap profesional, yang tercermin melalui kemampuan seseorang dalam mengeksekusi tugas dan tanggung jawabnya, dimana penguasaan kompetensi yang optimal tidak hanya berkontribusi pada pengembangan personal karyawan tetapi juga berperan sebagai faktor kunci dalam mendorong peningkatan kinerja dan pencapaian tujuan organisasi secara menyeluruh.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pendidikan 2. Pengetahuan (Muhammad, 2019) 3. Kehlian 4. Sikap (Sinurat, 2021)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat

Penelitian dilakukan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Provinsi Sumatera Utara yang beralamat di Jl. Sakti Lubis, Sitirejo II, Kec. Medan Amplas, Kota Medan, Sumatera Utara 20217 yang diselenggarakan pada bulan November 2024 - April 2025.

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian dimulai dari bulan November 2024 sampai dengan bulan April 2025

Tabel 3.2 Jadwal Penelitian

No	Jenis Kegiatan	Tahun 2024 - 2025																								
		November				Desember				Januari				Februari				Maret				April				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1	Pra riset	■	■																							
2	Pengajuan Judul			■																						
3	Penyusunan Proposal				■	■	■																			
4	Bimbingan Proposal						■	■																		
5	Seminar Proposal								■																	
6	Revisi Proposal										■															
7	Pengumpulan Data											■														
8	Pengolahan dan analisis data												■	■												
9	Penyusunan Skripsi														■	■	■									
11	Bimbingan Skripsi																	■	■	■	■					
12	Sidang Meja Hijau																							■		

3.4 Teknik Pengumpulan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut (Sugiono, 2020), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan definisi tersebut, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai bidang sumber daya air di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 59 orang.

3.4.2 Sampel

Dalam konteks penelitian kuantitatif, (Sugiono, 2020) mendefinisikan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Lebih lanjut, (Sugiono, 2020) menjelaskan bahwa Sensus atau sampling total adalah teknik pengembalian sampel di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel semua. Penelitian yang dilakukan pada populasi di bawah 100 sebaiknya dilakukan dengan sensus, sehingga seluruh anggota populasi tersebut dijadikan sampel semua sebagai subyek yang dipelajari atau sebagai responden pemberi informasi.

Berdasarkan pertimbangan tersebut, penelitian ini menggunakan teknik sensus atau sampling total dalam pengambilan sampel, mengingat jumlah populasi yang relatif kecil yaitu 59 pegawai di bidang sumber daya air Dinas PUPR Provinsi Sumatera Utara. Penggunaan teknik sensus ini memungkinkan peneliti untuk mendapatkan data yang komprehensif dari seluruh pegawai, sehingga dapat

memberikan gambaran yang lebih akurat tentang pengaruh penempatan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai melalui kompetensi sebagai variabel intervening.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Berdasarkan karakteristik penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal yang saya lakukan di bidang sumber daya air Dinas PUPR Provinsi Sumatera Utara, berikut adalah teknik pengumpulan data yang relevan:

1. Wawancara

Dalam penelitian ini, wawancara dilakukan pada tahap awal untuk mengidentifikasi permasalahan terkait penempatan kerja dan beban kerja di bidang sumber daya air Dinas PUPR Provinsi Sumatera Utara. Wawancara terstruktur dilakukan dengan Kepala Sub Bagian Kepegawaian untuk memperoleh informasi mengenai kebijakan penempatan pegawai dan sistem penilaian kinerja, serta dengan pejabat fungsional ahli muda teknik pengairan untuk mendapatkan pemahaman mendalam tentang distribusi beban kerja dan kompetensi yang dibutuhkan dalam pelaksanaan tugas. Hasil wawancara ini menjadi dasar dalam mengidentifikasi fenomena ketidaksesuaian penempatan kerja dan ketidakmerataan beban kerja yang terjadi, sebagaimana tercermin dalam data *TTP (Tunjangan Tambahan Penghasilan)* dan penempatan pegawai yang telah diuraikan dalam latar belakang penelitian.

2. Studi Dokumentasi

Penelitian ini menggunakan teknik dokumentasi dengan menganalisis dokumen-dokumen yang relevan seperti data *Tunjangan Tambahan Penghasilan (TTP)* untuk mengukur beban kerja, data penempatan dan latar belakang pendidikan

pegawai untuk menganalisis kesesuaian penempatan kerja, serta data kinerja pegawai yang tercatat dalam sistem penilaian kinerja Dinas PUPR Provinsi Sumatera Utara.

3. Angket

Menurut (Sugiono, 2020), angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawabnya. angket merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.

Dalam penelitian ini, angket menjadi instrumen utama pengumpulan data karena sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengukur pengaruh antar variabel secara kuantitatif. Angket akan didistribusikan kepada seluruh populasi yang berjumlah 59 pegawai bidang sumber daya air Dinas PUPR Provinsi Sumatera Utara. Pengukuran variabel dalam kuesioner menggunakan skala *Likert* untuk mengukur persepsi responden terhadap indikator-indikator penelitian. Skala mengenai pendapat yang biasanya pada kertas angket terdiri dari lima pilihan, yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS) (Prasetia, 2022).

Tabel 3.3 Skala *Likert*

KETERANGAN	SKOR
Sangat Setuju (SS)	1
Setuju (S)	2
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	4
Sangat Tidak Setuju (STS)	5

3.6 Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data dengan software *SmartPLS*. Menurut (Sayyida, 2023), *SmartPLS* merupakan software yang banyak digunakan dalam penelitian manajemen karena mampu menyelesaikan permasalahan yang rumit tanpa adanya asumsi normalitas. Software ini digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel yaitu penempatan kerja, beban kerja, kompetensi, dan kinerja pegawai.

SmartPLS menjadi pilihan yang tepat untuk penelitian ini karena karakteristik penelitian yang memiliki model kompleks dengan pengaruh langsung dan tidak langsung, jumlah responden terbatas sebanyak 59 pegawai, dan penggunaan skala *Likert* dalam pengukuran variabel. Hal ini sesuai dengan pendapat (Paramarta, et al, 2023) yang menyatakan bahwa *SmartPLS* sangat dianjurkan ketika peneliti memiliki keterbatasan jumlah sampel sementara model yang dibangun kompleks, dan pendekatan ini dianggap *powerful* karena tidak mendasarkan pada berbagai asumsi, serta mampu menguji model dengan skala pengukuran indikator yang berbeda dalam satu model.

3.6.1 Pengujian Model Pengukuran (*Outer Model*)

Menurut (Sihombing, et al., 2024) Analisis model pengukuran dilakukan untuk menilai validitas dan reliabilitas model. evaluasi model pengukuran meliputi:

a. Uji Validitas

1) *Convergent validity*

Nilai *convergent validity* adalah nilai *loading* faktor pada variabel *laten* dengan indikator-indikatornya. *Convergent validity* dinilai berdasarkan korelasi antara *item score / compound score* dengan *construct score* yang dihitung dengan PLS. Ukuran reflektif dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,60 dengan konstruk yang ingin diukur. Selain itu nilai *convergent validity* juga dapat diukur dengan *Average Variance Extracted (AVE)* setiap konstruk dalam model. Jika $AVE > 0.5$ maka dianggap valid.

Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

No Butir	R hitung	Rtabel	Status
Y.1	0.932	0.60	Valid
Y.2	0.913	0.60	Valid
Y.3	0.899	0.60	Valid
Y.4	0.915	0.60	Valid
Y.5	0.920	0.60	Valid
Y.6	0.933	0.60	Valid
Y.7	0.925	0.60	Valid
Y.8	0.930	0.60	Valid
Y.9	0.893	0.60	Valid
Y.10	0.899	0.60	Valid
Y.11	0.926	0.60	Valid
Y.12	0.931	0.60	Valid

Sumber: Data diolah *SmartPLS* 2025

Berdasarkan tabel 3.4 di atas, dapat dilihat bahwa seluruh butir pernyataan untuk variabel Kinerja (Y) memiliki nilai r hitung di atas 0,60. Nilai *loading factor* berkisar antara 0,893 hingga 0,933, yang semuanya lebih besar dari nilai r tabel (0,60). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator untuk variabel Kinerja (Y) dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Variabel Penempatan Kerja (X1)

No Butir	R hitung	R tabel	Status
X1.1	0.918	0.60	Valid
X1.2	0.883	0.60	Valid
X1.3	0.928	0.60	Valid
X1.4	0.928	0.60	Valid
X1.5	0.917	0.60	Valid
X1.6	0.885	0.60	Valid
X1.7	0.910	0.60	Valid
X1.8	0.863	0.60	Valid
X1.9	0.923	0.60	Valid
X1.10	0.922	0.60	Valid
X1.11	0.919	0.60	Valid
X1.12	0.924	0.60	Valid

Sumber: Data diolah *SmartPLS* 2025

Berdasarkan tabel 3.5 di atas, dapat dilihat bahwa seluruh butir pernyataan untuk variabel Penempatan Kerja (X1) memiliki nilai r hitung di atas 0,60. Nilai *loading factor* berkisar antara 0,863 hingga 0,928, yang semuanya lebih besar dari nilai r tabel (0,60). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator untuk variabel Penempatan Kerja (X1) dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X2)

No Butir	R hitung	R tabel	Status
X2.1	0.909	0.60	Valid
X2.2	0.910	0.60	Valid
X2.3	0.904	0.60	Valid
X2.4	0.894	0.60	Valid
X2.5	0.909	0.60	Valid
X2.6	0.904	0.60	Valid
X2.7	0.911	0.60	Valid
X2.8	0.875	0.60	Valid
X2.9	0.916	0.60	Valid
X2.10	0.898	0.60	Valid
X2.11	0.905	0.60	Valid
X2.12	0.883	0.60	Valid

Sumber: Data diolah *SmartPLS* 2025

Berdasarkan tabel 3.6 di atas, dapat dilihat bahwa seluruh butir pernyataan untuk variabel Beban Kerja (X2) memiliki nilai r hitung di atas 0,60. Nilai *loading factor* berkisar antara 0,875 hingga 0,916, yang semuanya lebih besar dari nilai r tabel

(0,60). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator untuk variabel Beban Kerja (X2) dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi (Z)

No Butir	R hitung	R tabel	Status
Z.1	0.858	0.60	Valid
Z.2	0.874	0.60	Valid
Z.3	0.916	0.60	Valid
Z.4	0.825	0.60	Valid
Z.5	0.926	0.60	Valid
Z.6	0.848	0.60	Valid
Z.7	0.923	0.60	Valid
Z.8	0.818	0.60	Valid
Z.9	0.906	0.60	Valid
Z.10	0.898	0.60	Valid
Z.11	0.928	0.60	Valid
Z.12	0.829	0.60	Valid

Sumber: Data diolah *SmartPLS* 2025

Berdasarkan tabel 3.7 di atas, dapat dilihat bahwa seluruh butir pernyataan untuk variabel Kompetensi (Z) memiliki nilai r hitung di atas 0,60. Nilai *loading factor* berkisar antara 0,818 hingga 0,928, yang semuanya lebih besar dari nilai r tabel (0,60). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator untuk variabel Kompetensi (Z) dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

2) *Discriminant validity*

Salah satu melihat validitas adalah dengan melihat nilai *cross loading* faktor yang berguna untuk mengetahui apakah konstruk memiliki diskriminan yang memadai yaitu dengan cara membandingkan nilai *loading* pada konstruk yang dituju harus lebih besar dibandingkan dengan nilai *loading* dengan konstruk yang lain. Selain itu juga dapat melihat dengan metode *Fornell dan Larcker* yaitu membandingkan nilai *square root of Average Variance Extracted (AVE)* setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model. Jika nilai akar kuadrat *AVE* setiap konstruk

lebih besar daripada nilai korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, maka dikatakan memiliki nilai *discriminant validity* yang baik.

b. Uji Reliabilitas

Disamping uji validitas konstruk, dilakukan juga uji reliabilitas konstruk yang diukur dengan *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* dari blok indikator yang mengukur konstruk. Konstruk dinyatakan reliabel jika memiliki nilai *Composite Reliability* di atas 0,70 dan *Cronbach's Alpha* di atas 0,70.

Tabel 3.5 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	Status
Penempatan Kerja (X1)	0.981	0.981	Reliabel
Beban Kerja (X2)	0.979	0.980	Reliabel
Kinerja (Y)	0.983	0.983	Reliabel
Kompetensi (Z)	0.973	0.974	Reliabel

Sumber: Data diolah *SmartPLS* 2025

Berdasarkan tabel 3.5 di atas, dapat dilihat bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* di atas 0,70. Variabel Penempatan Kerja (X1) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,981 dan *Composite Reliability* sebesar 0,981. Variabel Beban Kerja (X2) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,979 dan *Composite Reliability* sebesar 0,980. Variabel Kinerja (Y) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,983 dan *Composite Reliability* sebesar 0,983. Variabel Kompetensi (Z) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,973 dan *Composite Reliability* sebesar 0,974. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki reliabilitas yang baik dan dapat digunakan dalam pengujian hipotesis. Hasil ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki konsistensi yang tinggi dalam mengukur konstruk atau variabel yang diteliti.

3.6.2 Pengujian Model Struktural (*Inner model*)

Menurut (Sihombing, et al., 2024) Model struktural dievaluasi dengan menggunakan *R-Square* untuk variabel dependen dan nilai koefisien path untuk variabel independen yang kemudian dinilai signifikansinya berdasarkan nilai *T-statistic* setiap path.

a. *R Square*

Nilai *R Square* adalah koefisien determinasi pada konstruk *endogen*. Pada umumnya nilai *R Square* sebesar 0.67 (kuat), 0.33 (*moderat*) dan 0.19 (lemah). Koefisien determinasi (*R Square Adjusted*) digunakan untuk menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang dipengaruhi. Perubahan nilai *R-Square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel *laten independen* tertentu terhadap variabel *laten dependen* apakah mempunyai pengaruh yang *substantive*.

b. *Effect size (f square)*

Effect size (f²) dilakukan untuk mengetahui kebaikan model. Diharapkan nilainya lebih besar dari 0.15 sehingga model dikatakan minimal cukup baik (*moderat*).

3.6.3 Pengujian Hipotesis

Dalam mengevaluasi signifikansi model prediksi pada pengujian model struktural, penting untuk memeriksa nilai *T-statistic* dan *P-values* antara variabel independen dan dependen. Menurut (Iba, Wardhana, & CHRA, 2024) , hipotesis penelitian dianggap terbukti apabila nilai *T-statistic* > 1.96 dan *P-values* < 0.05.

Menurut (Suwardi & Yuliasri, 2024) Analisis pengujian hipotesis terbagi menjadi dua bagian utama: pengujian pengaruh langsung dan pengujian pengaruh tidak langsung.

1. Pengujian Pengaruh Langsung (*Direct Effects*)

Pengujian pengaruh langsung dilakukan dengan menganalisis nilai *path coefficient* yang menggambarkan pengaruh langsung variabel *eksogen* terhadap variabel *endogen*. Dalam pengujian ini, hipotesis diterima jika memenuhi dua kriteria utama: nilai *t-statistik* lebih besar dari 1,96 dan *P-value* lebih kecil dari 0,05. Sebaliknya, hipotesis ditolak jika nilai *t-statistik* lebih kecil dari 1,96 dan *P-value* lebih besar dari 0,05. Arah pengaruh dapat diidentifikasi melalui nilai *original sample*, di mana nilai positif mengindikasikan pengaruh positif dan nilai negatif mengindikasikan pengaruh negatif. Pengujian ini mencakup hipotesis H1 hingga H5 yang merepresentasikan pengaruh langsung antar variabel.

2. Pengujian Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effects*)

Untuk menganalisis peran variabel *intervening*, dilakukan pengujian pengaruh tidak langsung dengan mengevaluasi nilai *specific indirect effects*. Kriteria pengujian yang diterapkan serupa dengan pengujian pengaruh langsung, yaitu hipotesis diterima bila nilai *t-statistik* lebih besar dari 1,96 dan *P-value* lebih kecil dari 0,05. Hasil yang signifikan mengindikasikan bahwa variabel *intervening* berperan efektif dalam memediasi hubungan antara variabel *eksogen* dan *endogen*. Pengujian ini diterapkan pada hipotesis H6 dan H7 yang menggambarkan pengaruh tidak langsung melalui variabel *intervening*.

BAB 4

HASIL PENELITIAN

4.1 Deskripsi Data

Berdasarkan hasil tabulasi angket yang diterima dapat diketahui karakteristik responden yang akan di bahas dibawah ini meliputi: Jenis kelamin, usia dan Pendidikan. Dalam penelitian ini peneliti mengolah data dalam bentuk angket yang terdiri dari 12 pertanyaan untuk variabel kinerja pegawai (Y), 12 pertanyaan untuk variable penempatan kerja (X1), 12 pertanyaan untuk variable beban kerja (X2) dan 12 pertanyaan untuk variable kompetensi (Z). Angket yang disebar ini diberikan kepada 59 orang responden yaitu pada pegawai bidang sumber daya air Dinas PUPR Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan metode skala *Likert* dan kemudian ditabulasi serta diolah menggunakan Smart PLS.

4.2 Karakteristik Identitas Responden

4.2.1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentasi
1	Laki-laki	38	64.41%
2	Perempuan	21	35.59%
Total		59	100.00%

Sumber: Excel 2025

Dari tabel diatas diketahui bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh laki-laki sebanyak 38 orang (64,41%) sedangkan perempuan sebanyak 21 orang

(35,59%). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai bidang sumber daya air Dinas PUPR Provinsi Sumatera Utara mayoritas adalah laki-laki.

4.2.2 Data Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil penelitian karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase
1	< 30	1	2%
2	31-40	9	15%
3	41-50	40	68%
4	> 50	9	15%
Total		59	100%

Sumber: Excel 2025

Dari tabel diatas diketahui bahwa responden didominasi oleh kelompok usia 41-50 tahun sebanyak 40 orang (68%), diikuti oleh kelompok usia 31-40 dan >50 tahun masing-masing 9 orang (15%), dan kelompok usia <30 tahun hanya 1 orang (2%). Ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai berada pada usia produktif matang.

4.2.3 Data Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan hasil penelitian karakteristik responden berdasarkan Pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	frekuensi	persentase
1	SMA/SMK/SMU/STM	22	37%
2	D3	1	2%
3	S1	32	54%
4	S2	4	7%
5	S3	0	0%
Total		59	100%

Sumber: Excel 2025

Dari tabel diatas diketahui bahwa tingkat pendidikan responden didominasi oleh S1 sebanyak 32 orang (54%), diikuti SMA/SMK/SMU/STM sebanyak 22 orang (37%), S2 sebanyak 4 orang (7%), D3 sebanyak 1 orang (2%), dan tidak ada yang berpendidikan S3 (0%). Data ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai memiliki latar belakang pendidikan sarjana.

4.2.4 Data Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan hasil penelitian karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1	< 10 tahun	4	7%
2	11-20 tahun	50	85%
3	> 20 tahun	5	8%
Total		59	100%

Sumber: Excel 2025

Dari tabel diatas diketahui bahwa mayoritas responden memiliki masa kerja 11-20 tahun sebanyak 50 orang (85%), diikuti masa kerja >20 tahun sebanyak 5 orang (8%), dan masa kerja <10 tahun sebanyak 4 orang (7%). Ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai telah memiliki pengalaman kerja yang cukup lama di instansi tersebut.

4.3 Distribusi Jawaban

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 4 variabel yaitu: Kinerja Pegawai (Y), Penempatan Kerja (X1), Beban Kerja (X2) dan Kompetensi (Z). Deskripsi dari pernyataan akan menampilkan opsi jawaban setiap responden terhadap setiap item pernyataan yang diberikan penulis kepada responden.

4.3.1 Variable Kinerja Pegawai (Y)

Variabel kinerja pegawai diukur menggunakan 12 item pernyataan yang mencakup aspek kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan efektivitas kerja. Berikut ini adalah distribusi jawaban responden untuk variabel kinerja pegawai yang disajikan dalam Tabel 4.5:

Tabel 4.5
Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No Pertanyaan	Jawaban Kinerja Pegawai (Y)											
	SS		S		N		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	21	35.6%	23	39.0%	4	6.8%	10	16.9%	1	1.7%	59	100.0%
2	22	37.3%	17	28.8%	11	18.6%	8	13.6%	1	1.7%	59	100.0%
3	17	28.8%	21	35.6%	11	18.6%	10	16.9%	0	0.0%	59	100.0%
4	18	30.5%	24	40.7%	7	11.9%	9	15.3%	1	1.7%	59	100.0%
5	17	28.8%	21	35.6%	9	15.3%	12	20.3%	0	0.0%	59	100.0%
6	22	37.3%	18	30.5%	9	15.3%	8	13.6%	2	3.4%	59	100.0%
7	18	30.5%	24	40.7%	7	11.9%	10	16.9%	0	0.0%	59	100.0%
8	20	33.9%	22	37.3%	7	11.9%	10	16.9%	0	0.0%	59	100.0%
9	19	32.2%	19	32.2%	10	16.9%	11	18.6%	0	0.0%	59	100.0%
10	20	33.9%	21	35.6%	11	18.6%	6	10.2%	1	1.7%	59	100.0%
11	17	28.8%	22	37.3%	9	15.3%	10	16.9%	1	1.7%	59	100.0%
12	22	37.3%	20	33.9%	7	11.9%	8	13.6%	2	3.4%	59	100.0%

Sumber: Excel 2025

1. Jawaban responden atas pernyataan "Hasil pekerjaan saya memenuhi standar mutu yang ditetapkan", mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 23 orang (39,0%).
2. Jawaban responden atas pernyataan "Saya teliti dalam melaksanakan setiap tugas", mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 22 orang (37,3%).
3. Jawaban responden atas pernyataan "Saya mampu meminimalkan kesalahan dalam pekerjaan", mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 21 orang (35,6%).
4. Jawaban responden atas pernyataan "Saya mencapai target volume pekerjaan yang ditetapkan", mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 24 orang (40,7%).

5. Jawaban responden atas pernyataan "Saya menyelesaikan seluruh beban kerja yang diberikan", mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 21 orang (35,6%).
6. Jawaban responden atas pernyataan "*Output* kerja saya sesuai dengan harapan pimpinan", mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 22 orang (37,3%).
7. Jawaban responden atas pernyataan "Saya menyelesaikan tugas sesuai deadline yang ditetapkan", mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 24 orang (40,7%).
8. Jawaban responden atas pernyataan "Saya efektif dalam mengelola waktu kerja", mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 22 orang (37,3%).
9. Jawaban responden atas pernyataan "Saya konsisten dalam ketepatan waktu penyelesaian tugas", mayoritas responden menjawab sangat setuju dan setuju masing-masing sebanyak 19 orang (32,2%).
10. Jawaban responden atas pernyataan "Saya mengoptimalkan penggunaan sumber daya dalam bekerja", mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 21 orang (35,6%).
11. Jawaban responden atas pernyataan "Saya menerapkan metode kerja yang efisien", mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 22 orang (37,3%).
12. Jawaban responden atas pernyataan "Saya mencapai hasil maksimal dengan sumber daya yang tersedia", mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 22 orang (37,3%).

Tabel 4.5 menunjukkan distribusi jawaban responden untuk variabel kinerja pegawai yang diukur melalui 12 item pernyataan. Dari data tersebut, mayoritas responden memberikan tanggapan positif pada seluruh pernyataan dengan dominasi

jawaban "Setuju" (S) dan "Sangat Setuju" (SS). Pernyataan nomor 4 dan 7 tentang pencapaian target volume pekerjaan dan penyelesaian tugas sesuai deadline memperoleh respons "Setuju" tertinggi (40,7%). Sementara itu, pernyataan nomor 2, 6, dan 12 tentang ketelitian dalam tugas, output kerja sesuai harapan pimpinan, dan pencapaian hasil maksimal mendapatkan respons "Sangat Setuju" tertinggi (37,3%).

4.3.2 Variabel Penempatan Kerja (X1)

Variabel penempatan kerja diukur menggunakan 12 item pernyataan yang mencakup aspek pengetahuan kerja, keterampilan kerja, minat, dan pengalaman. Distribusi jawaban responden untuk variabel penempatan kerja dapat dilihat pada Tabel 4.6 berikut:

Tabel 4.6
Skor Angket Untuk Variabel Penempatan Kerja (X1)

No Pertanyaan	Penempatan kerja (X1)											
	SS		S		N		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	17	28.8%	21	35.6%	10	16.9%	10	16.9%	1	1.7%	59	100.0%
2	20	33.9%	17	28.8%	16	27.1%	4	6.8%	2	3.4%	59	100.0%
3	18	30.5%	22	37.3%	9	15.3%	10	16.9%	0	0.0%	59	100.0%
4	21	35.6%	18	30.5%	10	16.9%	9	15.3%	1	1.7%	59	100.0%
5	14	23.7%	25	42.4%	8	13.6%	11	18.6%	1	1.7%	59	100.0%
6	18	30.5%	19	32.2%	15	25.4%	6	10.2%	1	1.7%	59	100.0%
7	16	27.1%	21	35.6%	11	18.6%	11	18.6%	0	0.0%	59	100.0%
8	18	30.5%	18	30.5%	14	23.7%	8	13.6%	1	1.7%	59	100.0%
9	14	23.7%	25	42.4%	9	15.3%	10	16.9%	1	1.7%	59	100.0%
10	20	33.9%	17	28.8%	14	23.7%	7	11.9%	1	1.7%	59	100.0%
11	19	32.2%	16	27.1%	14	23.7%	10	16.9%	0	0.0%	59	100.0%
12	21	35.6%	17	28.8%	13	22.0%	8	13.6%	0	0.0%	59	100.0%

Sumber: Excel 2025

1. Jawaban responden atas pernyataan "Latar belakang pendidikan saya sesuai dengan posisi saat ini", mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 21 orang (35,6%).

2. Jawaban responden atas pernyataan "Saya memahami seluruh aspek teknis dalam pekerjaan", mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang (33,9%).
3. Jawaban responden atas pernyataan "Pengetahuan saya mendukung pelaksanaan tugas dengan baik", mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 22 orang (37,3%).
4. Jawaban responden atas pernyataan "Saya memiliki keterampilan teknis yang sesuai jabatan", mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 21 orang (35,6%).
5. Jawaban responden atas pernyataan "Saya menguasai penggunaan peralatan/teknologi dalam pekerjaan", mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 25 orang (42,4%).
6. Jawaban responden atas pernyataan "Keterampilan saya memungkinkan bekerja secara efektif", mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 19 orang (32,2%).
7. Jawaban responden atas pernyataan "Posisi saat ini sesuai dengan minat dan passion saya", mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 21 orang (35,6%).
8. Jawaban responden atas pernyataan "Saya antusias dalam mengembangkan diri di posisi ini", mayoritas responden menjawab sangat setuju dan setuju masing-masing sebanyak 18 orang (30,5%).
9. Jawaban responden atas pernyataan "Saya termotivasi untuk berprestasi dalam bidang ini", mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 25 orang (42,4%).
10. Jawaban responden atas pernyataan "Pengalaman kerja saya relevan dengan posisi saat ini", mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang (33,9%).

11. Jawaban responden atas pernyataan "Track record saya sesuai dengan tuntutan jabatan", mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 19 orang (32,2%).
12. Jawaban responden atas pernyataan "Pengalaman saya membantu mengatasi tantangan kerja", mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 21 orang (35,6%).

Pada tabel 4.6 tentang variabel penempatan kerja, distribusi jawaban menunjukkan kecenderungan positif dengan mayoritas responden menjawab "Setuju" dan "Sangat Setuju". Pernyataan nomor 5 dan 9 tentang penguasaan peralatan/teknologi dan motivasi berprestasi memperoleh respons "Setuju" tertinggi (42,4%). Pernyataan nomor 4 dan 12 mengenai keterampilan teknis yang sesuai jabatan dan pengalaman dalam mengatasi tantangan kerja mendapatkan respons "Sangat Setuju" tertinggi (35,6%). Hasil ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden memiliki persepsi positif tentang kesesuaian penempatan kerja mereka.

4.3.3 Variabel Beban Kerja (X2)

Variabel beban kerja diukur menggunakan 12 item pernyataan yang mencakup aspek beban mental, beban fisik, kuantitas kerja, dan kualitas kerja. Distribusi jawaban responden untuk variabel beban kerja disajikan dalam Tabel 4.7 berikut

Tabel 4.7
Skor Angket Untuk Variabel Beban Kerja (X2)

No Pertanyaan	Beban Kerja (X2)											
	SS		S		N		TS		STS		jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	15	25.4%	27	45.8%	8	13.6%	7	11.9%	2	3.4%	59	100.0%
2	22	37.3%	19	32.2%	11	18.6%	5	8.5%	2	3.4%	59	100.0%
3	17	28.8%	26	44.1%	8	13.6%	8	13.6%	0	0.0%	59	100.0%
4	22	37.3%	21	35.6%	8	13.6%	8	13.6%	0	0.0%	59	100.0%
5	13	22.0%	28	47.5%	8	13.6%	8	13.6%	2	3.4%	59	100.0%
6	21	35.6%	20	33.9%	11	18.6%	3	5.1%	4	6.8%	59	100.0%
7	20	33.9%	24	40.7%	8	13.6%	7	11.9%	0	0.0%	59	100.0%
8	21	35.6%	22	37.3%	7	11.9%	8	13.6%	1	1.7%	59	100.0%
9	17	28.8%	26	44.1%	6	10.2%	8	13.6%	2	3.4%	59	100.0%
10	22	37.3%	19	32.2%	12	20.3%	3	5.1%	3	5.1%	59	100.0%
11	18	30.5%	25	42.4%	8	13.6%	8	13.6%	0	0.0%	59	100.0%
12	23	39.0%	19	32.2%	10	16.9%	6	10.2%	1	1.7%	59	100.0%

Sumber: Excel 2025

1. Jawaban responden atas pernyataan "Tingkat kesulitan pekerjaan sesuai dengan kapasitas saya", mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 27 orang (45,8%).
2. Jawaban responden atas pernyataan "Saya mampu mengelola tekanan kerja dengan baik", mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 22 orang (37,3%).
3. Jawaban responden atas pernyataan "Tuntutan kognitif dalam pekerjaan masih dalam batas wajar", mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 26 orang (44,1%).
4. Jawaban responden atas pernyataan "Beban kerja fisik sesuai dengan kemampuan saya", mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 22 orang (37,3%).
5. Jawaban responden atas pernyataan "Saya mendapat waktu istirahat yang memadai", mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 28 orang (47,5%).
6. Jawaban responden atas pernyataan "Kondisi kerja mendukung kesehatan dan stamina", mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 21 orang (35,6%).

7. Jawaban responden atas pernyataan "Volume pekerjaan sesuai dengan kapasitas kerja", mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 24 orang (40,7%).
8. Jawaban responden atas pernyataan "Jumlah tugas yang dibebankan masih dalam batas wajar", mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 22 orang (37,3%).
9. Jawaban responden atas pernyataan "Target kerja yang ditetapkan realistis untuk dicapai", mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 26 orang (44,1%).
10. Jawaban responden atas pernyataan "Standar kualitas sesuai dengan kompetensi saya", mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 22 orang (37,3%).
11. Jawaban responden atas pernyataan "Tuntutan ketelitian masih dalam batas kemampuan", mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 25 orang (42,4%).
12. Jawaban responden atas pernyataan "Saya mampu memenuhi standar mutu tanpa kesulitan berarti", mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 23 orang (39,0%).

Tabel 4.7 menampilkan distribusi jawaban untuk variabel beban kerja yang menunjukkan persepsi positif dari responden. Pernyataan nomor 5 tentang waktu istirahat yang memadai memperoleh respons "Setuju" tertinggi (47,5%), diikuti pernyataan nomor 1 tentang tingkat kesulitan pekerjaan yang sesuai kapasitas (45,8%). Pernyataan nomor 12 tentang kemampuan memenuhi standar mutu tanpa kesulitan berarti mendapatkan respons "Sangat Setuju" tertinggi (39,0%). Secara keseluruhan, mayoritas responden menilai bahwa beban kerja yang diberikan masih dalam batas kemampuan mereka.

4.3.4 Variabel Kompetensi (Z)

Variabel kompetensi diukur menggunakan 12 item pernyataan yang mencakup aspek pendidikan, pengetahuan, keahlian, dan sikap. Berikut ini adalah distribusi jawaban responden untuk variabel kompetensi yang disajikan dalam Tabel 4.8:

Tabel 4.8
Skor Angket Untuk Variabel Kompetensi (Z)

No Pertanyaan	Kompetensi (Z)											
	SS		S		N		TS		STS		jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	18	30.5%	25	42.4%	7	11.9%	5	8.5%	4	6.8%	59	100.0%
2	18	30.5%	22	37.3%	13	22.0%	3	5.1%	3	5.1%	59	100.0%
3	13	22.0%	25	42.4%	12	20.3%	5	8.5%	4	6.8%	59	100.0%
4	16	27.1%	25	42.4%	13	22.0%	3	5.1%	2	3.4%	59	100.0%
5	13	22.0%	24	40.7%	12	20.3%	6	10.2%	4	6.8%	59	100.0%
6	14	23.7%	24	40.7%	14	23.7%	4	6.8%	3	5.1%	59	100.0%
7	15	25.4%	21	35.6%	12	20.3%	7	11.9%	4	6.8%	59	100.0%
8	15	25.4%	21	35.6%	17	28.8%	3	5.1%	3	5.1%	59	100.0%
9	16	27.1%	16	27.1%	15	25.4%	8	13.6%	4	6.8%	59	100.0%
10	15	25.4%	20	33.9%	15	25.4%	6	10.2%	3	5.1%	59	100.0%
11	12	20.3%	23	39.0%	14	23.7%	6	10.2%	4	6.8%	59	100.0%
12	17	28.8%	25	42.4%	11	18.6%	4	6.8%	2	3.4%	59	100.0%

Sumber: Excel 2025

1. Jawaban responden atas pernyataan "Tingkat pendidikan saya sesuai dengan persyaratan jabatan", mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 25 orang (42,4%).
2. Jawaban responden atas pernyataan "Latar belakang pendidikan relevan dengan bidang kerja", mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 22 orang (37,3%).
3. Jawaban responden atas pernyataan "Pendidikan formal mendukung pelaksanaan tugas", mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 25 orang (42,4%).
4. Jawaban responden atas pernyataan "Saya memahami secara mendalam bidang pekerjaan saya", mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 25 orang (42,4%).

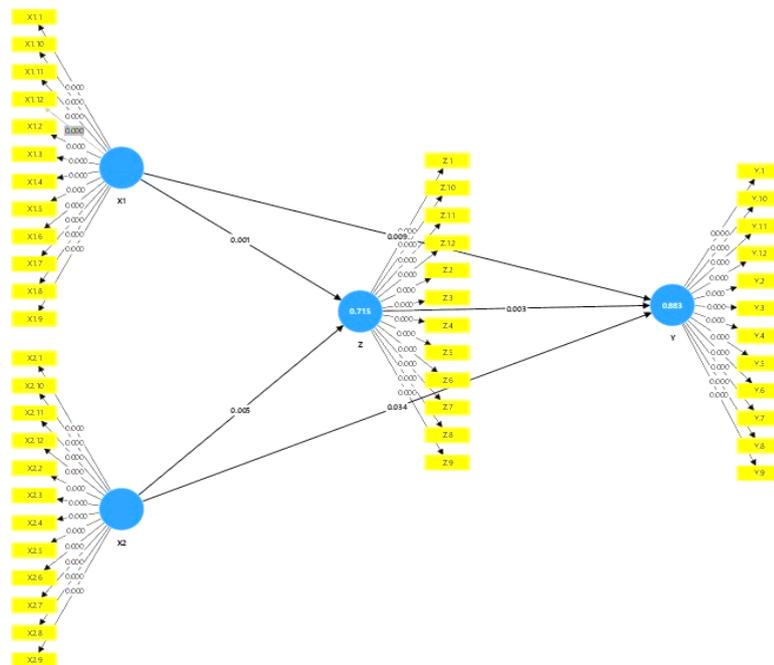
5. Jawaban responden atas pernyataan "Saya menguasai prosedur dan regulasi terkait pekerjaan", mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 24 orang (40,7%).
6. Jawaban responden atas pernyataan "Saya mengikuti perkembangan teknologi dalam bidang kerja", mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 24 orang (40,7%).
7. Jawaban responden atas pernyataan "Saya memiliki keahlian teknis yang dibutuhkan", mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 21 orang (35,6%).
8. Jawaban responden atas pernyataan "Saya mampu menerapkan keahlian dalam pemecahan masalah", mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 21 orang (35,6%).
9. Jawaban responden atas pernyataan "Keahlian saya sesuai dengan tuntutan pekerjaan", mayoritas responden menjawab sangat setuju dan setuju masing-masing sebanyak 16 orang (27,1%).
10. Jawaban responden atas pernyataan "Saya menunjukkan profesionalisme dalam bekerja", mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 20 orang (33,9%).
11. Jawaban responden atas pernyataan "Saya memiliki integritas dalam melaksanakan tugas", mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 23 orang (39,0%).
12. Jawaban responden atas pernyataan "Saya konsisten menjaga kualitas kerja", mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 25 orang (42,4%).

Pada tabel 4.8 tentang variabel kompetensi, mayoritas responden memberikan tanggapan positif. Pernyataan nomor 1, 3, 4, dan 12 tentang tingkat pendidikan yang sesuai, dukungan pendidikan formal, pemahaman mendalam terhadap pekerjaan, dan kemampuan bekerja secara efisien memperoleh respons "Setuju" tertinggi (42,4%). Walaupun persentase jawaban "Sangat Setuju" tidak

setinggi variabel lainnya, tetapi secara keseluruhan responden cenderung menilai positif kompetensi yang mereka miliki untuk menjalankan pekerjaan.

4.4 Analisis Data

Berdasarkan data hasil angket yang telah dikumpulkan dari 59 responden di bidang sumber daya air Dinas PUPR Provinsi Sumatera Utara, berikut adalah hasil analisis menggunakan pendekatan *Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* dengan software *SmartPLS versi 4.0*.



Gambar 4.1 Hasil Model Struktural PLS

Terdapat beberapa tahapan kelompok untuk menganalisis *SEM-PLS* yaitu evaluasi model pengukuran (*Outer Model*), dan evaluasi model struktural (*inner model*). Kedua evaluasi ini akan dilakukan secara bertahap untuk memastikan validitas dan reliabilitas hasil penelitian.

4.4.1 Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)

Analisis model pengukuran (*Outer Model*) dilakukan untuk menilai validitas dan reliabilitas model. Evaluasi model pengukuran meliputi pengujian validitas

konvergen (*convergent validity*), validitas diskriminan (*discriminant validity*), dan reliabilitas.

4.4.1.1 Uji Validitas

1. *Convergent validity*

Convergent validity menunjukkan sejauh mana suatu indikator berkorelasi positif dengan indikator lain pada konstruk yang sama. Uji *convergent validity* dilihat melalui nilai *loading factor* dan *Average Variance Extracted (AVE)*.

a. *Loading factor*

Menurut (Sihombing et al., 2024), *loading factor* digunakan untuk mengukur korelasi antara skor item/komponen dengan skor konstruk. Ukuran dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,60 dengan konstruk yang ingin diukur. Berikut adalah hasil perhitungan *loading factor*:

Tabel 4.9 Hasil *Outer Loading*

	X1	X2	Y	Z
X1.1	0.918			
X1.10	0.922			
X1.11	0.919			
X1.12	0.924			
X1.2	0.883			
X1.3	0.928			
X1.4	0.928			
X1.5	0.917			
X1.6	0.885			
X1.7	0.910			
X1.8	0.863			
X1.9	0.923			
X2.1		0.909		
X2.10		0.898		
X2.11		0.905		
X2.12		0.883		
X2.2		0.910		
X2.3		0.904		
X2.4		0.894		
X2.5		0.909		

X2.6		0.904		
X2.7		0.911		
X2.8		0.875		
X2.9		0.916		
Y.1			0.932	
Y.10			0.899	
Y.11			0.926	
Y.12			0.931	
Y.2			0.913	
Y.3			0.899	
Y.4			0.915	
Y.5			0.920	
Y.6			0.933	
Y.7			0.925	
Y.8			0.930	
Y.9			0.893	
Z.1				0.858
Z.10				0.898
Z.11				0.928
Z.12				0.829
Z.2				0.874
Z.3				0.916
Z.4				0.825
Z.5				0.926
Z.6				0.848
Z.7				0.923
Z.8				0.818
Z.9				0.906

Sumber: Data diolah *SmartPLS* 2025

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa seluruh indikator memiliki nilai *loading factor* di atas 0,60. Nilai *loading factor* untuk variabel Penempatan Kerja (X1) berkisar antara 0,863 hingga 0,928, variabel Beban Kerja (X2) berkisar antara 0,875 hingga 0,916, variabel Kinerja (Y) berkisar antara 0,893 hingga 0,933, dan variabel Kompetensi (Z) berkisar antara 0,818 hingga 0,928. Dengan demikian, seluruh indikator telah memenuhi syarat *convergent validity* dan dapat dikatakan valid untuk mengukur konstruksinya masing-masing.

b. *Average Variance Extracted (AVE)*

Selain *loading factor*, *convergent validity* juga dapat dilihat dari nilai *Average Variance Extracted (AVE)*. Nilai AVE menggambarkan besarnya varian atau keragaman variabel yang dapat dikandung oleh konstruk *laten*. Menurut (Sihombing et al., 2024), nilai AVE harus lebih besar dari 0,5 untuk dapat dikatakan valid.

Tabel 4.10 Hasil *Average Variance Extracted (AVE)*

Variabel Penelitian	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Penempatan Kerja (X1)	0.828
Beban Kerja (X2)	0.813
Kinerja (Y)	0.843
Kompetensi (Z)	0.774

Sumber: Data diolah *SmartPLS* 2025

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai AVE untuk variabel Penempatan Kerja (X1) sebesar 0,828, Beban Kerja (X2) sebesar 0,813, Kinerja (Y) sebesar 0,843, dan Kompetensi (Z) sebesar 0,774. Seluruh nilai *AVE* tersebut lebih besar dari 0,5, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua konstruk dalam model memenuhi kriteria *convergent validity*.

2. *Discriminant validity*

Discriminant validity mengukur sejauh mana suatu konstruk benar-benar berbeda dari konstruk lainnya. Salah satu metode untuk menilai *discriminant validity* adalah dengan kriteria *Fornell-Larcker*, yaitu dengan membandingkan akar kuadrat dari nilai AVE dengan korelasi antar variabel *laten*.

Tabel 4.11 Hasil *Discriminant validity*

	X1	X2	Y	Z
X1	0.910			
X2	0.813	0.902		
Y	0.888	0.862	0.918	
Z	0.809	0.800	0.879	0.880

Sumber: Data diolah *SmartPLS* 2025

Berdasarkan tabel di atas, nilai akar kuadrat AVE untuk variabel X1 adalah 0,910, X2 adalah 0,902, Y adalah 0,918, dan Z adalah 0,880. Setiap nilai akar kuadrat AVE tersebut lebih besar dari korelasi antara konstruk bersangkutan dengan konstruk lainnya. Misalnya, nilai akar kuadrat AVE untuk X1 (0,910) lebih besar dari korelasi X1 dengan X2 (0,813), korelasi X1 dengan Y (0,888), dan korelasi X1 dengan Z (0,809). Dengan demikian, semua konstruk dalam model telah memenuhi kriteria *discriminant validity* berdasarkan kriteria *Fornell Larcker*.

4.4.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi alat ukur dalam mengukur suatu konsep. Dalam *PLS-SEM*, reliabilitas konstruk diukur dengan *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*. Konstruk dinyatakan reliabel jika nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* di atas 0,70.

Tabel 4.12 Hasil *Cronbach's Alpha* Dan *Composite reliability*

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>
Penempatan Kerja (X1)	0.981	0.981
Beban Kerja (X2)	0.979	0.980
Kinerja (Y)	0.983	0.983
KOMPETENSI (Z)	0.973	0.974

Sumber: Data diolah *SmartPLS* 2025

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel Penempatan Kerja (X1) sebesar 0,981, Beban Kerja (X2) sebesar 0,979, Kinerja (Y) sebesar 0,983, dan Kompetensi (Z) sebesar 0,973. Sementara itu, nilai *Composite Reliability* untuk variabel Penempatan Kerja (X1) sebesar 0,981, Beban Kerja (X2) sebesar 0,980, Kinerja (Y) sebesar 0,983, dan Kompetensi (Z) sebesar 0,974. Seluruh nilai tersebut berada di atas 0,70, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua konstruk dalam model memiliki reliabilitas yang baik.

4.4.2 Analisis Model Struktural (*Inner model*)

Analisis model struktural dilakukan untuk mengevaluasi hubungan antar variabel *laten* yang telah dihipotesiskan. Evaluasi model struktural dalam *PLS-SEM* dapat dilihat dari nilai *R-Square* (R^2), *F-Square*, dan nilai signifikansi *path coefficient*.

4.4.2.1 *R-Square* (R^2)

Menurut Sihombing et al. (2024), nilai *R Square* adalah koefisien determinasi pada konstruk endogen. Pada umumnya nilai *R Square* sebesar 0.67 (kuat), 0.33 (moderat) dan 0.19 (lemah). Koefisien determinasi (*R Square Adjusted*) digunakan untuk menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang dipengaruhi.

Tabel 4.13 Hasil Uji *R-Square*

	<i>R-Square</i>	<i>R-Square adjusted</i>
Y	0.883	0.876
Z	0.715	0.705

Sumber: Data diolah *SmartPLS* 2025

Berdasarkan tabel diatas mengenai nilai *R-Square*, diperoleh hasil bahwa nilai *R-Square* untuk variabel Kinerja (Y) sebesar 0,883 atau 88,3%, yang berarti variabel Penempatan Kerja, Beban Kerja, dan Kompetensi mampu menjelaskan variabel Kinerja sebesar 88,3%, sedangkan sisanya 11,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai *R-Square* sebesar 0,883 termasuk dalam kategori kuat ($>0,67$).

Untuk variabel Kompetensi (Z), nilai *R-Square* sebesar 0,715 atau 71,5%, yang berarti variabel Penempatan Kerja dan Beban Kerja mampu menjelaskan variabel Kompetensi sebesar 71,5%, sedangkan sisanya 28,5% dijelaskan oleh

variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai *R-Square* 0,715 juga termasuk dalam kategori kuat ($>0,67$).

4.4.2.2 Hasil Uji *F-Square*

Menurut Sihombing et al. (2024), *Effect size (f²)* dilakukan untuk mengetahui kebaikan model. Diharapkan nilainya lebih besar dari 0.15 sehingga model dikatakan minimal cukup baik (moderat).

Kriteria *F-Square* yaitu sebagai berikut:

1. Nilai 0,02 menunjukkan pengaruh yang lemah
2. Nilai 0,15 menunjukkan pengaruh yang moderat
3. Nilai 0,35 menunjukkan pengaruh yang kuat

Tabel 4.14 Hasil Uji *F-Square*

	<i>F-Square</i>
X1 -> Y	0.338
X1 -> Z	0.261
X2 -> Y	0.168
X2 -> Z	0.210
Z -> Y	0.310

Sumber: Data diolah *SmartPLS* 2025

Berdasarkan tabel diatas mengenai Nilai *F-Square* diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Pengaruh Penempatan Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y) memiliki nilai *F-Square* sebesar 0,338, yang berarti Penempatan Kerja memiliki pengaruh yang moderat mendekati kuat terhadap Kinerja.
2. Pengaruh Penempatan Kerja (X1) terhadap Kompetensi (Z) memiliki nilai *F-Square* sebesar 0,261, yang berarti Penempatan Kerja memiliki pengaruh yang moderat terhadap Kompetensi.
3. Pengaruh Beban Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) memiliki nilai *F-Square* sebesar 0,168, yang berarti Beban Kerja memiliki pengaruh yang moderat terhadap Kinerja.

4. Pengaruh Beban Kerja (X_2) terhadap Kompetensi (Z) memiliki nilai *F-Square* sebesar 0,210, yang berarti Beban Kerja memiliki pengaruh yang moderat terhadap Kompetensi.
5. Pengaruh Kompetensi (Z) terhadap Kinerja (Y) memiliki nilai *F-Square* sebesar 0,310, yang berarti Kompetensi memiliki pengaruh yang moderat mendekati kuat terhadap Kinerja.

4.4.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel dengan menggunakan metode bootstrapping pada *SmartPLS*. Kriteria pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis diterima jika nilai *T-statistic* $> 1,96$ dan *P-value* $< 0,05$
2. Hipotesis ditolak jika nilai *T-statistic* $< 1,96$ dan *P-value* $> 0,05$

4.4.3.1 Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Menurut (Suwardi & Yuliasri, 2024), pengujian pengaruh langsung dilakukan dengan menganalisis nilai *path coefficient* yang menggambarkan pengaruh langsung variabel eksogen terhadap variabel endogen. Dalam pengujian ini, hipotesis diterima jika memenuhi dua kriteria utama: nilai *t-statistik* lebih besar dari 1,96 dan *P-value* lebih kecil dari 0,05. Sebaliknya, hipotesis ditolak jika nilai *t-statistik* lebih kecil dari 1,96 dan *P-value* lebih besar dari 0,05. Arah pengaruh dapat diidentifikasi melalui nilai original sample, di mana nilai positif mengindikasikan pengaruh positif dan nilai negatif mengindikasikan pengaruh negatif.

Tabel 4.15 Hasil *Path coefficient* (Hipotesis)

	<i>Original sample (O)</i>	<i>Sample mean (M)</i>	<i>Standard deviation (STDEV)</i>	<i>T statistics (O/STDEV)</i>	<i>P values</i>
X1 -> Y	0.383	0.389	0.146	2.619	0.009
X1 -> Z	0.468	0.469	0.138	3.386	0.001
X2 -> Y	0.265	0.269	0.125	2.118	0.034
X2 -> Z	0.420	0.419	0.149	2.810	0.005
Z -> Y	0.357	0.348	0.122	2.930	0.003

Sumber: Data diolah *SmartPLS* 2025

Berdasarkan tabel diatas mengenai hasil path coefficient diperoleh bahwa hasil seluruh nilai path coefficient positif (dilihat pada T-statistic), antara lain:

1. Pengaruh Penempatan Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y) memiliki nilai *path coefficient* sebesar 0,383 dengan nilai *T-statistic* 2,619 > 1,96 dan *P-values* 0,009 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Penempatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian, hipotesis H4 yang menyatakan "Ada pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai bidang sumber daya air di Dinas PUPR Provinsi Sumatera Utara" diterima.
2. Pengaruh Penempatan Kerja (X1) terhadap Kompetensi (Z) memiliki nilai *path coefficient* sebesar 0,468 dengan nilai *T-statistic* 3,386 > 1,96 dan *P-values* 0,001 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Penempatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kompetensi. Dengan demikian, hipotesis H1 yang menyatakan "Ada pengaruh penempatan kerja terhadap kompetensi pegawai bidang sumber daya air di Dinas PUPR Provinsi Sumatera Utara" diterima.
3. Pengaruh Beban Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) memiliki nilai *path coefficient* sebesar 0,265 dengan nilai *T-statistic* 2,118 > 1,96 dan *P-values* 0,034 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian, hipotesis H5 yang menyatakan "Ada

pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai bidang sumber daya air di Dinas PUPR Provinsi Sumatera Utara" diterima.

4. Pengaruh Beban Kerja (X_2) terhadap Kompetensi (Z) memiliki nilai *path coefficient* sebesar 0,420 dengan nilai *T-statistic* 2,810 > 1,96 dan *P-values* 0,005 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kompetensi. Dengan demikian, hipotesis H2 yang menyatakan "Ada pengaruh beban kerja terhadap kompetensi pegawai bidang sumber daya air di Dinas PUPR Provinsi Sumatera Utara" diterima.
5. Pengaruh Kompetensi (Z) terhadap Kinerja (Y) memiliki nilai *path coefficient* sebesar 0,357 dengan nilai *T-statistic* 2,930 > 1,96 dan *P-values* 0,003 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian, hipotesis H3 yang menyatakan "Ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai bidang sumber daya air di Dinas PUPR Provinsi Sumatera Utara" diterima.

4.4.3.2 Pengaruh Tidak Langsung (*indirect Effect*)

Menurut (Suwardi & Yuliasri, 2024), untuk menganalisis peran variabel intervening, dilakukan pengujian pengaruh tidak langsung dengan mengevaluasi nilai *specific indirect effects*. Kriteria pengujian yang diterapkan serupa dengan pengujian pengaruh langsung, yaitu hipotesis diterima bila nilai *t-statistik* lebih besar dari 1,96 dan *P-value* lebih kecil dari 0,05. Hasil yang signifikan mengindikasikan bahwa variabel intervening berperan efektif dalam memediasi hubungan antara variabel eksogen dan endogen.

Tabel 4.16 Hasil Pengaruh Tidak Langsung

	<i>Original sample (O)</i>	<i>Sample mean (M)</i>	<i>Standard deviation (STDEV)</i>	<i>T statistics (O/STDEV)</i>	<i>P values</i>
X1 -> Z -> Y	0.167	0.164	0.078	2.142	0.032
X2 -> Z -> Y	0.150	0.143	0.071	2.110	0.035

Sumber: Data diolah *SmartPLS* 2025

Berdasarkan tabel diatas mengenai hasil pengujian *indirect effect* (pengaruh tidak langsung) diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Pengaruh tidak langsung Penempatan Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y) melalui Kompetensi (Z) sebagai variabel intervening menunjukkan nilai *path coefficient* sebesar 0,167 dengan nilai *T-statistic* 2,142 > 1,96 dan *P-values* 0,032 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung yang signifikan dari Penempatan Kerja terhadap Kinerja melalui Kompetensi. Dengan demikian, hipotesis H6 yang menyatakan "Ada pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kompetensi sebagai variabel intervening pada bidang sumber daya air di Dinas PUPR Provinsi Sumatera Utara" diterima.
2. Pengaruh tidak langsung Beban Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) melalui Kompetensi (Z) sebagai variabel intervening menunjukkan nilai *path coefficient* sebesar 0,150 dengan nilai *T-statistic* 2,110 > 1,96 dan *P-values* 0,035 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung yang signifikan dari Beban Kerja terhadap Kinerja melalui Kompetensi. Dengan demikian, hipotesis H7 yang menyatakan "Ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai melalui kompetensi sebagai variabel intervening pada bidang sumber daya air di Dinas PUPR Provinsi Sumatera Utara" diterima.

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai bidang sumber daya air di Dinas PUPR Provinsi Sumatera Utara. Hal ini dibuktikan dengan nilai *path coefficient* sebesar 0,383 dengan *T-statistic* $2,619 > 1,96$ dan *P-values* $0,009 < 0,05$. Nilai *F-Square* sebesar 0,338 menunjukkan bahwa penempatan kerja memiliki pengaruh yang moderat mendekati kuat terhadap kinerja pegawai.

Fenomena ini dapat dilihat secara nyata pada data kinerja pegawai di bidang sumber daya air Dinas PUPR Provinsi Sumatera Utara. Pegawai dengan latar belakang yang sesuai dengan posisinya menunjukkan kinerja yang lebih optimal. Sebagai contoh, pada posisi keuangan, pegawai berlatar belakang ekonomi seperti Penata Laporan Keuangan dan Penata Keuangan mencatatkan kinerja sempurna 100%, sementara Penyusun Rencana Kegiatan dan Anggaran mencapai 99.90%. Begitu pula dengan posisi teknis yang diisi oleh lulusan teknik seperti Kepala Bidang SDA, Pengelola SDA, dan Penelaah Mutu Konstruksi yang mencapai kinerja 100%, serta Pengawas Irigasi dan Pemeriksa Jalan dan Jembatan dengan kinerja di atas 99%.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori penempatan kerja yang dikemukakan oleh (Carcia, Lamawitak, Goo, dan Da Silva, 2023) tentang prinsip *The Right Man and The Right Job* (penempatan orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat). Ketika prinsip ini diterapkan dengan tepat, karyawan mampu menunjukkan kemampuan optimal dalam melaksanakan tugas, memiliki tingkat kreativitas dan inisiatif yang tinggi, serta mengembangkan rasa tanggung jawab dan kepemilikan terhadap pekerjaannya.

Lebih lanjut, hasil penelitian ini juga sejalan dengan studi Praditha dan Swasti (2023) yang menemukan bahwa penempatan kerja memiliki pengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Demikian pula dengan penelitian (Ohorella, Pattiasina, & Kokmala, 2023) yang mengonfirmasi bahwa secara parsial variabel penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa ketepatan dalam penempatan kerja berdasarkan kesesuaian latar belakang pendidikan, keahlian, dan pengalaman sangat mempengaruhi kemampuan pegawai dalam menghasilkan kinerja yang optimal sesuai dengan tuntutan pekerjaan.

4.5.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai bidang sumber daya air di Dinas PUPR Provinsi Sumatera Utara. Hal ini dibuktikan dengan nilai *path coefficient* sebesar 0,265 dengan *T-statistic* $2,118 > 1,96$ dan *P-values* $0,034 < 0,05$. Nilai *F-Square* sebesar 0,168 menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang moderat terhadap kinerja pegawai.

Fenomena ini tercermin pada distribusi jawaban responden pada variabel beban kerja, dimana mayoritas responden menjawab setuju pada pernyataan Tingkat kesulitan pekerjaan sesuai dengan kapasitas saya (45,8%), Volume pekerjaan sesuai dengan kapasitas kerja (40,7%), dan Target kerja yang ditetapkan realistis untuk dicapai (44,1%). Data ini menunjukkan bahwa pegawai merasa beban kerja yang mereka terima masih dalam batas wajar dan sesuai dengan kapasitas mereka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori (Arif & Prahiawan, 2024) bahwa beban kerja yang sesuai dengan tingkat dan tekanan kerja akan membuat kinerja tinggi

sebab karyawan mampu mengatasi beban kerja tanpa menurunkan kinerja. Ketika pegawai merasa beban kerja yang dihadapi sesuai dengan kapasitas dan kemampuan mereka, mereka cenderung lebih produktif dan menunjukkan kinerja yang optimal.

Lebih lanjut, hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Baqir, Abdullah, & Said, 2024) yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja di Dinas PUPR Provinsi Sumatera Utara telah dikelola dengan baik sehingga berdampak positif terhadap kinerja.

Hal ini mengindikasikan bahwa pengelolaan beban kerja yang tepat, sesuai dengan kapasitas dan kemampuan pegawai, merupakan faktor penting dalam mengoptimalkan kinerja pegawai di Bidang Sumber Daya Air Dinas PUPR Provinsi Sumatera Utara.

4.5.3 Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kompetensi

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi pegawai bidang sumber daya air di Dinas PUPR Provinsi Sumatera Utara. Hal ini dibuktikan dengan nilai *path coefficient* sebesar 0,468 dengan *T-statistic* $3,386 > 1,96$ dan *P-values* $0,001 < 0,05$. Nilai *F-Square* sebesar 0,261 menunjukkan bahwa penempatan kerja memiliki pengaruh yang moderat terhadap kompetensi.

Fenomena ini tercermin dari hasil observasi dan wawancara dengan Kepala Sub Bagian Kepegawaian yang menyatakan bahwa pegawai yang ditempatkan tidak sesuai dengan kompetensinya mengalami kesulitan dalam mengelola dan menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab mereka

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori (Setiawan & Bagia, 2021) bahwa penempatan kerja yang tepat akan memungkinkan pegawai untuk mengembangkan kompetensinya secara optimal. Sebagaimana dinyatakan dalam penelitian, penempatan kerja yang sesuai dengan latar belakang pendidikan dan keahlian akan memungkinkan pegawai untuk mengembangkan kompetensinya secara optimal.

Lebih lanjut, hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Lombogia, Areros, & Rumawas, 2022) yang menemukan bahwa penempatan berpengaruh positif terhadap kompetensi SDM, dimana perusahaan memanfaatkan kompetensi SDM secara tepat sehingga mencapai hasil maksimal sesuai harapan.

Hal ini mengindikasikan bahwa ketika pegawai ditempatkan sesuai dengan latar belakang pendidikan, keahlian, dan minatnya, mereka memiliki dasar pengetahuan dan keterampilan yang relevan untuk mengembangkan kompetensi dalam bidang tersebut. Sebaliknya, ketika penempatan tidak sesuai, pengembangan kompetensi menjadi lebih sulit karena pegawai harus belajar dari awal.

4.5.4 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kompetensi

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi pegawai bidang sumber daya air di Dinas PUPR Provinsi Sumatera Utara. Hal ini dibuktikan dengan nilai *path coefficient* sebesar 0,420 dengan *T-statistic* 2,810 > 1,96 dan *P-values* 0,005 < 0,05. Nilai *F-Square* sebesar 0,210 menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang moderat terhadap kompetensi.

Fenomena ini tercermin dari distribusi jawaban responden pada variabel beban kerja, dimana mayoritas responden menjawab setuju pada pernyataan standar

kualitas sesuai dengan kompetensi saya (37,3%). Ini menunjukkan bahwa pegawai merasa beban kerja yang mereka terima mendorong mereka untuk mengembangkan kompetensi.

hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu oleh (Sumiyati & Siregar, 2021) yang menemukan bahwa beban kerja memiliki pengaruh langsung dan signifikan terhadap kompetensi pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa beban kerja yang proporsional dapat mendorong pegawai untuk mengembangkan kompetensinya dalam upaya menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.

Hal ini mengindikasikan bahwa ketika pegawai dihadapkan pada beban kerja yang menantang namun masih dalam batas kemampuan mereka, mereka akan termotivasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap profesional mereka.

4.5.5 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai bidang sumber daya air di Dinas PUPR Provinsi Sumatera Utara. Hal ini dibuktikan dengan nilai *path coefficient* sebesar 0,357 dengan *T-statistic* 2,930 > 1,96 dan *P-values* 0,003 < 0,05. Nilai *F-Square* sebesar 0,310 menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang moderat mendekati kuat terhadap kinerja pegawai.

Fenomena ini tercermin dalam konteks Dinas PUPR Provinsi Sumatera Utara, dimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja ini dapat dijelaskan karena kompetensi merupakan karakteristik fundamental yang mempengaruhi pola pikir dan tindakan seseorang dalam menghadapi berbagai situasi kerja. Ketika seorang pegawai memiliki

kompetensi yang tinggi, mereka akan mampu menerapkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja secara optimal dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Temuan ini sejalan dengan teori (Krisnandi & Saputra, 2021) bahwa dalam konteks kinerja organisasi, peningkatan kompetensi memiliki peran yang sangat penting. Hal ini dikarenakan peningkatan kompetensi dapat mendukung kemampuan kerja pegawai sekaligus meningkatkan kinerja pegawai. Dengan kata lain, semakin tinggi kompetensi seorang pegawai, maka kinerja pegawai tersebut juga akan semakin tinggi.

Lebih lanjut, hasil penelitian ini juga sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu. (Krisnawati & Bagia, 2021) dalam penelitiannya menemukan bahwa kompetensi kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti peningkatan kompetensi secara langsung berkontribusi pada peningkatan kinerja. Selain itu, (Mukhtar, Toto, & Mutmainnah, 2021) yang juga mengonfirmasi adanya hubungan positif dan signifikan antara kompetensi dengan kinerja karyawan. Lebih lanjut, (Rosita, Yusuf, & Hasan, 2022) semakin menegaskan bahwa kompetensi karyawan tidak hanya berpengaruh positif dan signifikan, tetapi juga memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan.

Hal ini mengindikasikan bahwa temuan-temuan ini secara konsisten mendukung gagasan bahwa kompetensi merupakan faktor kunci dalam menentukan kinerja pegawai.

4.5.6 Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kompetensi

Hasil Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung yang signifikan dari penempatan kerja terhadap kinerja pegawai melalui

kompetensi sebagai variabel intervening pada bidang sumber daya air di Dinas PUPR Provinsi Sumatera Utara. Hal ini dibuktikan dengan nilai *path coefficient* sebesar 0,167 dengan *T-statistic* $2,142 > 1,96$ dan *P-values* $0,032 < 0,05$.

Fenomena ini tercermin pada kasus penempatan kerja di bidang sumber daya air Dinas PUPR Provinsi Sumatera Utara, dimana ketidaksesuaian penempatan pada 17 pegawai (28.81%) dari total 59 pegawai menyebabkan variasi kinerja yang signifikan. Pegawai yang ditempatkan sesuai dengan kompetensinya menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan pegawai yang tidak sesuai penempatannya.

Temuan ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh (Utami, Purnamasari, dan Handayani, 2023) bahwa proses penempatan pegawai yang tidak tepat akan menyebabkan kinerja yang tidak optimal. Lebih lanjut, (Yusril, 2024) mengemukakan bahwa kompetensi karyawan dapat meningkatkan kinerja jika mereka ditempatkan dalam peran yang sesuai dengan kemampuan mereka. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh antara penempatan kerja, kompetensi, dan kinerja pegawai.

Lebih lanjut, hasil penelitian ini juga sejalan dengan temuan (Usman, Rambe, dan Jufrizen, 2021) yang menemukan bahwa ada pengaruh signifikan antara penempatan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini diperkuat oleh penelitian (Sudiantini, Suhatman, Meilizar, Ismawan, dan Aristawidya, 2023) yang menunjukkan bahwa penempatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil.

Hal ini mengindikasikan bahwa penempatan kerja tidak hanya berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai, tetapi juga berpengaruh tidak langsung melalui peningkatan kompetensi pegawai.

4.5.7 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kompetensi

Hasil Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung yang signifikan dari beban kerja terhadap kinerja pegawai melalui kompetensi sebagai variabel intervening pada bidang sumber daya air di Dinas PUPR Provinsi Sumatera Utara. Hal ini dibuktikan dengan nilai *path coefficient* sebesar 0,150 dengan *T-statistic* $2,110 > 1,96$ dan *P-values* $0,035 < 0,05$.

Fenomena ini tercermin pada hasil observasi di bidang sumber daya air Dinas PUPR Provinsi Sumatera Utara, dimana pegawai yang ditempatkan tidak sesuai dengan kompetensinya mengalami kesulitan dalam mengelola dan menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab mereka. Hal ini menyebabkan banyak pekerjaan yang tidak terselesaikan karena pegawai merasa terbebani dengan tugas yang berada di luar kapasitas dan kemampuan mereka.

Lebih lanjut, hasil penelitian ini juga sejalan dengan temuan (Sumiyati & Siregar, 2021) yang menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh langsung dan signifikan terhadap kompetensi pegawai, namun dalam pengaruhnya terhadap kinerja, hanya variabel beban kerja yang menunjukkan pengaruh langsung dan signifikan.

Hal ini mengindikasikan bahwa beban kerja tidak hanya berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai, tetapi juga berpengaruh tidak langsung melalui pengembangan kompetensi pegawai.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh penempatan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai melalui kompetensi sebagai variabel intervening pada Dinas PUPR Provinsi Sumatera Utara, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi pegawai bidang sumber daya air di Dinas PUPR Provinsi Sumatera Utara. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tepat penempatan kerja berdasarkan latar belakang pendidikan dan keahlian, semakin tinggi pula kompetensi yang dapat dikembangkan oleh pegawai.
2. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi pegawai bidang sumber daya air di Dinas PUPR Provinsi Sumatera Utara. Temuan ini mengindikasikan bahwa beban kerja yang proporsional dapat mendorong pegawai untuk mengembangkan kompetensinya dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan.
3. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai bidang sumber daya air di Dinas PUPR Provinsi Sumatera Utara. Hasil ini menegaskan bahwa pegawai dengan kompetensi yang tinggi akan mampu menunjukkan kinerja yang lebih optimal.
4. Penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai bidang sumber daya air di Dinas PUPR Provinsi Sumatera Utara. Temuan ini

membuktikan bahwa penempatan pegawai pada posisi yang sesuai dengan latar belakang pendidikan dan keahliannya akan meningkatkan kinerja pegawai.

5. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai bidang sumber daya air di Dinas PUPR Provinsi Sumatera Utara. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja yang sesuai dengan kapasitas dan kemampuan pegawai dapat meningkatkan kinerja.
6. Penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kompetensi sebagai variabel intervening pada bidang sumber daya air di Dinas PUPR Provinsi Sumatera Utara. Temuan ini menegaskan bahwa penempatan kerja yang tepat tidak hanya berdampak langsung pada kinerja tetapi juga melalui peningkatan kompetensi pegawai.
7. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kompetensi sebagai variabel intervening pada bidang sumber daya air di Dinas PUPR Provinsi Sumatera Utara. Hasil ini membuktikan bahwa beban kerja yang proporsional dapat meningkatkan kinerja pegawai melalui pengembangan kompetensi.

5.2 Saran

Berdasarkan dari hasil simpulan yang diperoleh, maka penulis ingin memberikan saran bagi pihak yang berkepentingan yakni sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan
 - a. Alangkah baiknya jika dilakukan evaluasi dan perbaikan sistem penempatan kerja secara berkala
 - b. Kiranya dapat dipertimbangkan untuk menerapkan analisis beban kerja secara berkala guna memastikan distribusi yang lebih proporsional.

- c. Mohon dipertimbangkan untuk mengembangkan program peningkatan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan yang relevan.
 - d. Sebaiknya disusun standar kinerja yang terukur dan dilakukan evaluasi kinerja secara berkala.
2. Bagi Pegawai
 - a. Diharapkan dapat mengembangkan kompetensi diri secara proaktif melalui pelatihan, pendidikan lanjutan, atau pembelajaran mandiri, terutama jika ada kesenjangan antara latar belakang pendidikan dengan posisi yang saat ini ditempati.
 - b. Mohon kiranya dapat mengkomunikasikan beban kerja dan tantangan kepada pimpinan dengan cara yang konstruktif untuk mendapatkan solusi yang saling menguntungkan.
 - c. Sebaiknya menerapkan manajemen waktu dan prioritas yang lebih efektif dalam menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

3. Bagi Penelitian Masa Depan

Bagi peneliti selanjutnya, direkomendasikan untuk mengeksplorasi faktor-faktor internal dan eksternal tambahan yang berpotensi mempengaruhi kinerja pegawai, memperluas cakupan objek dan populasi penelitian, serta menerapkan metodologi analisis data yang lebih beragam sehingga dapat memberikan kontribusi signifikan bagi studi-studi berikutnya.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Ruang lingkup penelitian terbatas pada pegawai bidang sumber daya air di Dinas PUPR Provinsi Sumatera Utara, sehingga hasil penelitian mungkin tidak dapat digeneralisasi untuk konteks organisasi yang berbeda.
2. Keterbatasan dalam penelitian ini mencakup penggunaan program *Smart PLS* sebagai satu-satunya perangkat lunak untuk analisis data, padahal tersedia berbagai alternatif aplikasi lain yang dapat dimanfaatkan untuk pengolahan data penelitian.
3. pengumpulan data melalui kuesioner memiliki kelemahan tersendiri, karena terdapat kemungkinan bahwa responden tidak memberikan jawaban secara jujur dan akurat sesuai dengan kondisi sebenarnya yang mereka alami

DAFTAR PUSTAKA

- Ainanur, & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1-14.
- Arif, R., & Prahiawan, W. (2024). Pengaruh Kompetensi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Dunia Perusahaan (Kajian Empiris Dan Teoritis Dalam Implementasi). *Jurnal Jumanis-Baja*, 6(1), 22-29.
- Astuti, R., & Sari, I. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Seminar Nasional Royal (SENAR)*, 461 – 464.
- Baqir, M. A., Abdullah, & Said, M. (2024). Pengaruh Kompetensi, Penempatan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas II Maros. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 5(1), 128 – 142.
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia* (1 ed.). Purwokerto: Pena Persada.
- Carcia, M. S., Lamawitak, P. L., Goo, E. E., & Da Silva, Y. O. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1 ed.). Purbalingga: Eureka Media Aksara.
- Cindy, M., & Tanjung, H. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Dalam Organisasi Publik Di PT BPRS Al Washliyah Kota Medan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Inovasi dan Manajemen Bisnis*, 6(2), 105-123.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1 ed.). Surabaya: Ubhara Manajemen Press.
- Fahmi, I. (2021). *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Fauzan, A., Tupti, Z., Pasaribu, F., & Tanjung, H. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai dimediasi oleh Komitmen Organisasi. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 6(1), 517-534.
- Hadiwijaya, D., & Mintarsih, E. (2021). Pengaruh Penilaian Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 10(2), 269-273.
- Hartini. (2023). *Manajemen Kinerja (Perspektif Balanced Scorecard)*. Bandung: CV. Media sains indonesia.

- Hasrival, Sari, V. N., & Pratiwi, N. (2024). Pengaruh Penempatan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kinerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 3(1), 41-54.
- Hsb, F. N., & Khair, H. (2021). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Sistem Informasi Manajemen Dan Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kominfo Labuhanbatu Utara. *Jurnal Humaniora*, 5(1), 15-30.
- Husin, Nurwati, & Aisyah, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Konawe Selatan. *Equilibrium*, 10(1), 69 - 78.
- Iba, Z., Wardhana, A., & CHRA. (2024). *Analisis Regresi Dan Analisis Jalur Untuk Riset Bisnis Menggunakan Spss 29.0 & Smart-Pls 4.0* (1 ed.). Purbalingga: CV. eureka media aksara.
- Irawan, Y. T. (2023). Penempatan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Mahasiswa Ekonomi (RITMIK)*, 5(1), 70-80.
- Jufrizen, & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35-54.
- Juniarti, A. T., & Putri, D. G. (2021). *Faktor-Faktor Dominan Yang Mempengaruhi Kinerja* (1 ed.). Purwokerto: CV. Pena Persada.
- Kompri. (2020). *Manajemen Kinerja* (1 ed.). Yogyakarta: Expert.
- Krisnandi, H., & Saputra, N. A. (2021). Kompetensi, Komunikasi, Kedisiplinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 17(1), 13-26.
- Krisnawati, K. D., & Bagia, I. (2021). Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 7(1), 29-38.
- Kusuma, M., Yulinda, A. T., & Arianto, T. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Tunjangan, Dan Penempatan Pegawai Terhadap Semangat Kerja Pegawai Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (Bptp) Balitbangtan Bengkulu. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 4(1), 140-149.
- Lestari, D. (2023). *Kinerja Pegawai* (1 ed.). Bandung: Widina Media Utama.
- Lombogia, S. A., Areros, W. A., & Rumawas, W. (2022). Pengaruh Penempatan dan Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Manado. *Productivity*, 3(5), 476-481.
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Fani, P. R., Sari, A. P., Setijaningsih, R. A., . . . Bahri, S. (2021). *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja* (1 ed.). Semarang: Penerbit Yayasan Kita Menulis.

- Makatita, B., Aponno, E. H., & Hahurya, J. J. (2023). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pada PT. Hasjrat Abadi Ambon. *Jurnal Administrasi Terapan*, 2(1), 8-17.
- Mardianty, D. (2023). *Msdm Internasional* (1 ed.). Depok: Pt Rajagrafindo Persada.
- Mirawati, Utha, A., & Aminuddin. (2023). Analisis Penempatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Wakatobi. *Jurnal Administrasi Negara*, 9(2), 33-44.
- Muhammad. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Besar. *SIMEN (Akuntansi dan Manajemen) STIES*, 10(1), 57-75.
- Mukhtar, A., Toto, H. D., & Mutmainnah, I. (2021). Hubungan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *Nobel Management Review*, 2(2), 282-290.
- Muslimat, A. (2020). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gramedia di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Kreatif*, 2(4), 586-592.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170 - 183.
- Nabila, V. S., & Syarvina, W. (2022). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(2), 2788-2797.
- Nopianti, P. F., Purwadhi, & Sukajie, B. (2022). Pengaruh Penempatan Pegawai Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Jasa*, 2(2), 112-122.
- Nurhasanah, Jufrizen, & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5(1), 245-261.
- Ohorella, D., Pattiasina, C., & Kokmala, M. (2023). Pengaruh Penempatan Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pengadilan Negeri Sorong. *JUIIM- Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 5(2), 1-14.
- Paais, M. (2019). Pengaruh Faktor-Faktor Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Nusantra Pers Kabupaten Kepulauan Aru. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(3), 180-190.
- Paramarta, W. A., Laswitarni, N. K., Menuh, N. N., Parta, I. N., Seri Astini, N. N., & Melaratini, P. (2023). Pelatihan Penggunaan *Smart PLS* Bagi Mahasiswa Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia Handayani. *Journal of Human And Education*, 3(4), 19-28.

- Parera, A. A., Areros, W. A., & Rumawas, W. (2021). Pengaruh Penempatan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan PT. Royal Coconut. *Productivity*, 2(5), 353-359.
- Praditha, S. M., & Swasti, I. K. (2023). Pengaruh Penempatan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *AKUISISI: Jurnal Akuntansi*, 19(1), 166-173.
- Prasetia, I. (2022). *Metodologi Penelitian, Pendekatan Teori dan Praktik* (1 ed.). Medan: UMSUpress.
- Putra, H. D., Zefriyenni, & Pratiwi, N. (2024). Pengaruh Penempatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Kantor Dinas PUPR Kabupaten Tanah Datar. *Jurnal Nuansa: Publikasi Ilmu Manajemen dan Ekonomi Syariah*, 2(1), 136-152.
- Rismawati, L. (2022). *Pedoman Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja*. Yogyakarta: Pena Baja.
- Rohman, S. N., Ambarwati, D., & Saptaria, L. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Karunia Ultima Kemasan Jatikalen Nganjuk. *Jurnal Penelitian Mahasiswa*, 2(4), 22-37.
- Romy, E., & Ardansyah, M. (2022). *Teori dan Perilaku Organisasi* (1 ed.). Medan: UMSUpress.
- Rosita, I., Yusuf, R., & Hasan, R. N. (2022). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Cv Geulis Kreatif Indonesia. *Jurnal JAGADDHITA*, 1(1), 48-55.
- Sabrina, R. (2021). *Peranan Manajemen Sdm Dalam Organisasi* (1 ed.). Medan: UMSUpress.
- Sayyida. (2023). Structural Equation Modeling (Sem) Dengan *SmartPLS* Dalam Menyelesaikan Permasalahan Di Bidang Ekonomi. *Journal MISSY (Management and Business Strategy)*, 4(1), 6-13.
- Setiawan, M., & Bagia, I. (2021). Pengaruh Penempatan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(1), 20-28.
- Setyaningrum, R. P., Soelistya, D., Desembrianita, E., Noor, A., & Salamah, U. (2022). *Evaluasi Kinerja* (1 ed.). Sidoarjo: Nizamia Learning Center.
- Siahaan, S., & Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16-30.
- Sihombing, P. R., Arsani, A. M., Oktaviani, M., Nugraheni, R., Wijaya, L., & Muhammad, I. (2024). *Aplikasi Smart PLS 4.0 untuk Statistisi Pemula* (1 ed.). Tangerang: Minhaj Pustaka.

- Sinurat, S. N. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Kompetensi Manajerial* (1 ed.). Yogyakarta: expert.
- Sudiantini, D., Suhatman, R. C., Meilizar, R. K., Ismawan, R. J., & Aristawidya, S. (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*, 1(2), 199-211.
- Sudiantini, D., Suhatman, R. C., Meilizar, R. K., Ismawan, R. J., & Aristawidya, S. (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*, 1(2), 199-211.
- Sudja, I. N., & Salasa Gama, A. W. (2020). *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (1 ed.). Yogyakarta: GRAHA ILMU.
- Sugiono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (2 ed.). Bandung: Alfabeta.
- Sukamdani, N. B. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1 ed.). Samarinda: Yayasan Prima Agus Teknik.
- Sumantrie, P. (2021). *Manajemen dalam Berorganisasi* (1 ed.). Malang: Ahlimedia Press.
- Sumiyati, I., & Siregar, E. (2021). Pengaruh Penempatan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kompetensi. *Jurnal Satya Mandiri*, 7(1), 11-19.
- Suwardi, & Yuliasri. (2024). Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Semangat Kerja Terhadap Kepuasan Masyarakat Dengan Kecerdasan Sosial Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Camat Tiltang Kamang. *Journal of Economics and Business*, 4(3), 936-946.
- Syahputra, I., & Jufrizen. (2019). Pengaruh Diklat, Promosi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 104-116.
- Syamsudding. (2022). Kepemimpinan, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Studi pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Luwu). *JENIUS (Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(3), 603-612.
- Tijow, G., Areros, W. A., & Rumawas, W. (2021). Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Manado. *Productivity*, 2(1), 26-30.
- Tinambunan, A. P., Sipahutar, R., & Manik, S. M. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan nusantara III (PERSERO) Medan. *JRAK*, 8(1), 24-33.

- Trikastrianto, Y. (2022). Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci. *EBISMA (Economics, Business, Management, & Accounting Journal)*, 2(1), 32 – 38.
- Usman, S., Rambe, M. F., & Jufrizen. (2021). Pengaruh Penempatan, Kompensasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal. *Jurnal Humaniora*, 5(1), 90-101.
- Utami, P., Purnamasari, E. D., & Handayani, S. (2023). Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Megang Sakti Kabupaten Musi Rawas. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & Sumber Daya Manusia*, 4(1), 26-30.
- Yusril, B. (2024). Peran Kompetensi dalam Mendorong Efektivitas Penempatan. *YUME : Journal of Management*, 7(3), 769-780

LAMPIRAN

Kinerja											
Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12
5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4
4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5
4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4
5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4
5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5
2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	3	2	4	3	3	2
2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3
4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2
3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4
4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4
4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4
4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3
3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4
4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3
4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3
4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4
3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5
4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
2	3	2	3	2	1	2	3	2	3	2	1
5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5
5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5
5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5
4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4
4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4
4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4
2	3	2	1	2	3	2	2	2	3	2	1

5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	
4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5
4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5
2	3	2	3	2	1	2	3	2	3	2	2	1
5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4
4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4
4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2
2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	3
2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2
2	1	2	3	2	1	2	2	2	2	1	2	3
5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5
4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5

Kompetensi											
Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6	Z.7	Z.8	Z.9	Z.10	Z.11	Z.12
5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4
5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5
5	5	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4
4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4
4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5
5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2
5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3
4	3	4	4	4	2	4	4	3	2	3	2
3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3
4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
3	3	2	3	2	2	2	1	2	2	3	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4
5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4
4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4
3	4	3	4	5	4	5	4	5	4	4	4
4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 4275/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/19/10/2024

Kepada Yth.
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di Medan

Medan, 19/10/2024

Dengan hormat.
Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Farhan Ramdhana
NPM : 2105160136
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : SUMBER DAYA MANUSIA

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

Identifikasi Masalah : Judul 1 =

1. Terdapat perbedaan persepsi pegawai dalam menerima perubahan organisasi baru.
2. Timbulnya kesulitan adaptasi pegawai terhadap perubahan struktur dan budaya organisasi setelah merger.
3. Terjadi perubahan tingkat motivasi kerja pegawai dalam menghadapi situasi pasca merger.

judul 2 =

1. Kurang efektivitas bekerja akibat perubahan pembagian tugas dan tanggung jawab dalam struktur baru.
2. Terdapat perbedaan tingkat kepuasan pegawai terhadap kondisi kerja yang ada.
3. Terdapat perbedaan kualitas hasil kerja antar pegawai.

judul 3 =

1. Menurunnya semangat kerja tenaga honorer akibat status kepegawaian yang tidak tetap.
2. Terbatasnya fasilitas dan kondisi kerja yang mendukung aktivitas tenaga honorer.
3. Terjadinya fluktuasi dalam pencapaian hasil kerja tenaga honorer

Rencana Judul : 1. Persepsi Pegawai Terhadap Perubahan Organisasi Dan Motivasi Kerja Pasca Merger
2. Pengaruh Perubahan Struktur Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
3. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Honorer

Objek/Lokasi Penelitian : Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Pemerintahan Provinsi Sumatera Utara

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya
Pemohon

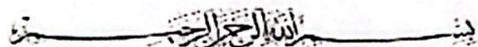
(Farhan Ramdhana)



PERMOHONAN IZIN PENELITIAN

Medan, 9 JUM. AWAL 1446 H
11 NOVEMBER 2024 M

Kepada Yth,
Ketua/Sekretaris Program Studi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU
Di
Medan



Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap : F A R H A N R A M D H A N A

NPM : 2 1 0 5 1 6 0 1 3 6

Tempat.Tgl. Lahir : M E D A N
2 2 N O V E M B E R 2 0 0 3

Program Studi : ~~Akuntansi~~
Manajemen

Alamat Mahasiswa : J L S U K A S U B U R N O 9
L K V I I M E D A N

Tempat Penelitian : D I N A S P E K E R J A A N U M U M
D A N P E N A T A A N R U A N G

Alamat Penelitian : J L S A K T I L U B I S S I T I -
R E J O I I K E C M E D A N
A M P L A S K O T A M E D A N

Memohon kepada Bapak untuk pembuatan izin Penelitian sebagai syarat untuk memperoleh data dan identifikasi masalah dari perusahaan tersebut guna pengajuan judul penelitian.

Berikut saya lampirkan syarat-syarat lain:

1. Transkrip nilai sementara
2. Kwitansi SPP tahap berjalan

Demikianlah permohonan ini saya buat dengan sebenarnya, atas perhatian Bapak saya ucapkan terima kasih

Diketahui
Ketua/Sekretaris Program Studi

Wassalam
Pemohon


(.....)
JASMAN SARIFUDDIN HASIBUAN, SE.,M.Si


(.....)
FARHAN RAMOHANA



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 4275/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/19/10/2024

Nama Mahasiswa : Farhan Ramdhana

NPM : 2105160136

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : SUMBER DAYA MANUSIA

Tanggal Pengajuan Judul : 19/10/2024

Nama Dosen Pembimbing*) :

Rini Astuti, FE, MM.

Judul Disetujui**)

PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN
BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
MELALUI KOMPETENSI SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA DINAS PUPR PEMERINTAH
PROVINSI SUMATERA UTARA.

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen

(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan, 11 NOVEMBER 2024.

Dosen Pembimbing

(Rini Astuti, SE., MM.)

Keterangan:

*) Diisi oleh Pimpinan Program Studi

***) Diisi oleh Dosen Pembimbing

Setelah disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan/foto dan uploadlah lembaran ke-2 ini pada form online "Upload Pengesahan Judul Skripsi"



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bea menyedekah untuk di agar meningkatkan sumber daya lingkungan

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/II/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://feb.umsu.ac.id>

feb@umsu.ac.id

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

Nomor : 2991 /IL.3-AU/UMSU-05/ F / 2024
Lampiran :
Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Medan, 11 Jumadil Awwal 1446 H
13 November 2024 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
Dinas PUPR Pemerintahan Provsu
Jl.Sakti Lubis No.7 R Medan Amplas
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan Tugas Akhir yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program Studi Strata Satu (S-1)

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : Farhan Ramdhana
Npm : 2105160136
Jurusan : Manajemen
Semester : VII (Tujuh)
Judul : Pengaruh Penempatan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kompetensi Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas PUPR Pemerintahan Provinsi Sumatera Utara.

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Dr. H. JANURI, SE., MM., M.Si., CMA.
NIDN : 0109086502

Tembusan :
1. Pertinggal





UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bisa menjadi suri teladan di lingkungan
rumah dan masyarakat

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://feb.umsu.ac.id>

feb@umsu.ac.id

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
TUGAS AKHIR MAHASISWA**

NOMOR : 2991 / TGS / II.3-AU / UMSU-05 / F / 2024

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Tugas Akhir / Jurnal dari Ketua / Sekretaris :

Program Studi : Manajemen

Pada Tanggal : 19 Oktober 2024

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Tugas Akhir/ Jurnal Mahasiswa :

Nama : Farhan Ramdhana

N P M : 2105160136

Semester : VII (Tujuh)

Program Studi : Manajemen

Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Penempatan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kompetensi Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas PUPR Pemerintahan Provinsi Sumatera Utara

Dosen Pembimbing : Rini Astuti, SE., M.M.

Dengan demikian di izinkan menulis Tugas Akhir / Jurnal dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Tugas Akhir/ Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Tugas Akhir / Jurnal harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Tugas Akhir
3. **Tugas Akhir dinyatakan " BATAL " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : 13 November 2025**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan

Pada Tanggal : 11 Jumadil Awwal 1446 H

13 November 2024 M



Dekan

Dr. H. JANURI, SE., MM., M.SI., CMA

NTDN : 0109086502

Tembusan :

1. Pertinggal.





**PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA
DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG**

Jl. Sakti Lubis No. 7R Tel. (061) 7867465 – 7860466, Fax. (061) 7867338

E-Mail : dispupr@sumutprov.go.id

MEDAN

Medan, 21 November 2024

Nomor : 423 / DPUPR-UM / 8496 / 2024
Sifat :
Lampiran :
Hal : Izin Riset

Kepada Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di-

Tempat

Sehubungan dengan surat Saudara Nomor : 299/TGS/II.3-AU/UMSU-05/F/2024 Tanggal 13 November 2024 Hal Izin Riset Pendahuluan

Berdasarkan hal tersebut di atas, dapat dijelaskan bahwa pada prinsipnya kami tidak keberatan dan memberikan kesempatan kepada Mahasiswa tersebut untuk Riset pada Subbag Umum dan Kepegawaian Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Utara, An :

Nama : Farhan Ramdhana
NPM : 2105160136
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Penempatan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kompetensi Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Utara.

Demikian kami sampaikan untuk dapat dipergunakan seperlunya.



KEPALA DINAS PEKERJAAN UMUM
DAN PENATAAN RUANG

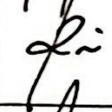
MULYONO, ST, M.Si
PEMBINA UTAMA MUDA
NIP. 19740511 200003 1 003

Tembusan :

1. Kasubbag Umum & Kepegawaian
Dinas PUPR PROVSU
2. Mahasiswa yang bersangkutan
3. Peringgal

BERITA ACARA PEMBIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : Farhan Ramdhana
 NPM : 2105160136
 Dosen Pembimbing : Rini Astuti, S.E., M.M.
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
 Judul Penelitian : Pengaruh Penetapan Kerja dan Beban Kerja Terhadap kinerja Pegawai Melalui Kompetensi Sebagai *Variabel Intervening* Pada Dinas PUPR Pemerintahan Provinsi Sumatera Utara

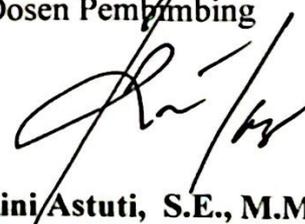
Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Mohon sesuaikan dgn template penyusunan proposal. Perbaiki sistematika penulisan. - Tambahkan data kinerja pegawai. - Tambahkan gambaran yg mendetail variabel yg diteliti	2/11-2024	
Bab 2	Perbaiki sistematika penulisan. Tambah referensi, serta detail etd ke dua bab. Tambahkan indikator yg mendetail	7/11-2024	
Bab 3	Definisi operasional sesuaikan dg pendapa Rendi. Indikator sesuaikan dg permasalahan bab 1	20/11-2024	
Daftar Pustaka	Seluruh referensi tercapai pd daftar pustaka. Mohon gunakan medley	11/12-2024	
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian	Menggunakan Angket	21/12-2024	
Persetujuan Seminar Proposal	Ace Seminar Proposal	30/12-2024	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi



Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E, M.Si.

Medan, Desember 2024
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing



Rini Astuti, S.E., M.M.

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini *Jumat, 10 Januari 2025* telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

N a m a : Farhan Ramdhana
N .P.M. : 2105160136
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 22 November 2003
Alamat Rumah : Jl. Suka Subur No 9 Lk VII Medan
Judul Proposal : Pengaruh Penempatan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kompetensi Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas PUPR Pemerintahan Provinsi Sumatera Utara.

Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul	Pengaruh Penempatan kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kompetensi Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas PUPR Pemerintahan Provinsi Sumatera Utara
Bab I	1. Penulisan kata Pengaruh harus konsisten 2. Rumusan masalah harus ditulis secara konsisten dan sesuai hipotesis
Bab II	1. Semua kutipan harus menggunakan Sumber Pertama
Bab III	-
Lainnya	-
Kesimpulan	<input type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, *Jumat, 10 Januari 2025*

TIM SEMINAR

Pembimbing



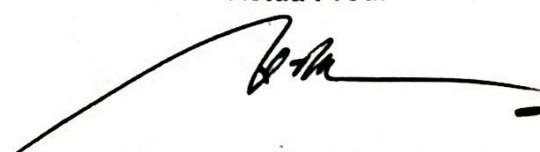
Rini Astuti SE., M.M

Pembanding



Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.

Ketua Prodi



Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari *Jumat*, *10 Januari 2025* menerangkan bahwa:

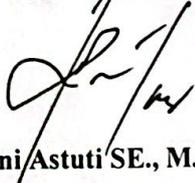
Nama : Farhan Ramdhana
N.P.M. : 2105160136
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 22 November 2003
Alamat Rumah : Jl. Suka Subur No 9 Lk VII Medan
Judul Proposal : Pengaruh Penempatan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kompetensi Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas PUPR Pemerintahan Provinsi Sumatera Utara

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Tugas Akhir / Jurnal Ilmiah dengan pembimbing : *Rini Astuti SE., M.M*

Medan, Jumat, 10 Januari 2025

TIM SEMINAR

Pembimbing



Rini Astuti SE., M.M

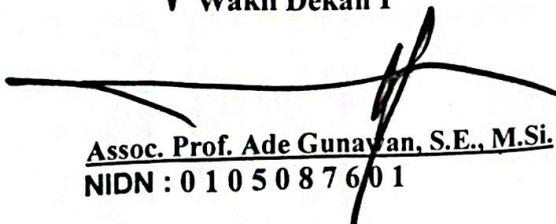
Pembanding



Jasman Saripuddin, S.E.,-M.Si.

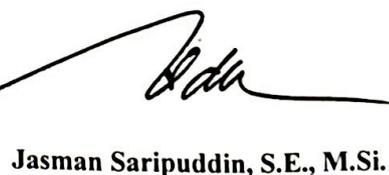
Diketahui / Disetujui

A.n. Dekan
Wakil Dekan I



Assoc. Prof. Ade Gunawan, S.E., M.Si.
NIDN : 0105087601

Ketua Prodi



Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menerima surat ini agar disebarkan nomor dan langganannya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAN-PT/AK.Ppj/PT/III/2024

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://feb.umsu.ac.id>

feb@umsu.ac.id

[fumsumedan](#)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

Nomor : 600 /II.3-AU/UMSU-05/F/2025
Lamp. : -
Hal : **MENYELESAIKAN RISET**

Medan, 26 Sya'ban 1446 H
25 Februari 2025 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
Dinas PUPR Pemerintahan Provsu
Di
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di **Perusahaan/ instansi** yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk *melanjutkan Penyusunan / Penulisan Tugas Akhir pada Bab IV – V*, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpinan, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu (S1)** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **Farhan Ramdhana**
N P M : **2105160136**
Semester : **VII (Tujuh)**
Jurusan : **Manajemen**
Judul Skripsi : **Pengaruh Penempatan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kompetensi Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas PUPR Pemerintahan Provinsi Sumatera Utara**

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

Dr.H. JANURI, SE., MM., M.Si., CMA
NIDN : 0109086502

Tembusan :
1. Pertiinggal





PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA
DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG

Jl. Sakti Lubis No 7R Telp (061) 7867465-7860466, Fax m(061) 7867338

Email : dispupr@sumutprov.go.id

Medan Kode Pos 20219

SURAT KETERANGAN

Nomor : 008/DPUPR-UM/1308/2025

Sehubungan dengan surat Kepala Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Utara Nomor : 423/DPUPR-UM/8496/2024 Tanggal 21 November 2024 Perihal Izin Riset dengan ini menerangkan bahwa :

No	Nama	NPM	Prodi
1.	FARHAN RAMADHANA	2105160136	Manajemen

Mahasiswa dari Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara telah selesai melaksanakan Izin Riset pada Subbag Umum dan Kepegawaian Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Utara.

Demikian kami sampaikan untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 27 Maret 2025

An. KEPALA DINAS PEKERJAAN UMUM
DAN PENATAAN RUANG
KEPALA BIDANG SUMBER DAYA AIR


Ir. EDY SURARJAN, S.T., M.M.
PEMBINA
NIP. 196906041997031003

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DATA PRIBADI

1. Nama : Farhan Ramdhana
NPM : 2105160136
Tempat/ Tanggal Lahir : Medan, 22 November 2003
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Alamat Rumah : Jl. Suka Subur No. 9 LK VII
Program Studi : Manajemen
Agama : Islam
Warga Negara : Indonesia
Email : farhanramdhana12@gmail.com
HP : 0812-6955-6881
2. Nama Orang Tua
Ayah : Alfianto
Ibu : Febrina
3. Jenjang Pendidikan
 - SD Swasta Abdi Sukma Tahun 2012
 - SMP Swasta Eria Medan Tahun 2018
 - SMA Negeri 13 Medan Tahun 2021
 - Tercatat sebagai Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Tahun 2025 sampai sekarang.

Medan, April 2025

Hormat Saya



Farhan Ramdhana