

PENGARUH KOMPETENSI, KETERLIBATAN KERJA, DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI ASN DI DINAS PARIWISATA KOTA MANADO PADA MASA PANDEMI COVID-19

THE EFFECT OF COMPETENCE, WORK ENGAGEMENT, AND WORK PLACEMENT ON THE PERFORMANCE OF ASN EMPLOYEES IN THE TOURISM SERVICE OF MANADO CITY DURING THE COVID-19 PANDEMIC

Oleh:
Brayen Manopo¹
Lucky. O. H. Dotulong²
Yantje Uhing³

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi

E-mail:

brayenmanopo062@student.unsrat.ac.id¹

luckydotulong@unsrat.ac.id²

yantje_uhing@yahoo.com³

Abstrak: Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, diantaranya adalah kompetensi sebagai langkah untuk menganalisis juga menilai kemampuan pegawai dan penempatan sebagai upaya menciptakan efektifitas efisiensi kerja pegawai guna menghasilkan pendayagunaan sumber daya manusia yang optimal. Penempatan kerja berhubungan dengan upaya untuk menjamin bahwa kebutuhan jabatan dan karakteristik organisasi sangat cocok dengan keterampilan, pengetahuan serta kemampuan yang dimiliki oleh pegawainya. Dalam sebuah organisasi seringkali ditemukan pegawai yang tidak mampu menyelesaikan tugas yang harus diselesaikannya dengan baik karena kompetensinya tidak sesuai dengan tugas yang diberikan. Demi mencapai kinerja yang baik pada pegawai maka kompetensi pegawai perlu ditingkatkan agar dapat mencapai tujuan organisasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan penempatan kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, secara simultan kompetensi, keterlibatan kerja, penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan secara parsial kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan keterlibatan kerja dan penempatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

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

Abstract: There are many factors that can affect employee performance, including competence as a step to analyze as well as assess employee abilities and placement as an effort to create effective employee work efficiency in order to produce optimal utilization of human resources. Job placement relates to efforts to ensure that the job requirements and organizational characteristics are very compatible with the skills, knowledge and abilities possessed by employees. In an organization, it is often found that employees are unable to complete the tasks that must be completed properly because their competencies are not in accordance with the assigned tasks. In order to achieve good performance in employees, the competence of employees needs to be improved in order to achieve organizational goals. The purpose of this study was to determine the effect of competence and job placement partially and simultaneously on employee performance. This research is a quantitative study with a sampling method using a saturated sample. The results showed that, simultaneously, competence, work involvement, work placement had a significant effect on employee performance and partially competence had a positive and significant effect on employee performance, while job involvement and job placement had no significant effect on employee performance.

Keyword: competence, job involvement, job placement, performance.

Latar Belakang

Persaingan dalam dunia kerja yang semakin meningkat membuat instansi atau organisasi semakin terpacu untuk dapat terus meningkatkan kinerja. Kinerja yang dicapai perusahaan dapat mencerminkan keberhasilan manajer atau perusahaan (Adiputra dan Mandala, 2017). Berjalan atau tidaknya suatu organisasi salah satunya dipengaruhi oleh seberapa tinggi kualitas kinerja sumber daya manusia serta kemampuan organisasi dalam memanfaatkan sumber daya internal secara maksimal. Sayangnya, untuk menjalankan fungsi pengelolaan keuangan diserahkan kepada pegawainya yang memiliki latar pendidikan ekonomi atau akuntansi sehingga dalam pelaksanaan tugas tidak menemui hambatan. Namun kenyataan yang ada adalah penempatan pegawai terutama pada jabatan struktural di pegang oleh pegawai yang bukan dengan latar belakang yang sesuai. Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, diantaranya adalah kompetensi sebagai karakteristik-karakteristik yang mendasari individu untuk mencapai kerja superior (Pokotong, Mananeke dan Loindong, 2015).

Penempatan kerja merupakan proses penting dalam mendapatkan pegawai yang berkompoten dan sesuai dengan kemampuannya dalam pencapaian tujuan organisasi. Penempatan kerja pegawai dipusatkan pada pengembangan pegawai yang ada, harus memelihara keseimbangan antara perhatian organisasi terhadap efisiensi dengan keadilan (Muaja, Adolfina dan Dotulong, 2017). Penempatan kerja berhubungan dengan upaya untuk menjamin bahwa kebutuhan jabatan dan karakteristik organisasi sangat cocok dengan keterampilan, pengetahuan serta kemampuan yang dimiliki oleh pegawainya. Peningkatan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan pengelolaan sumber daya manusia yang baik, yakni melalui rekrutmen, pendidikan dan pelatihan serta penilaian kinerja pegawai sehingga kompetensi yang dimiliki pegawai lebih baik dari waktu ke waktu. Apabila kompetensi pegawai menjadi lebih baik maka mereka bisa bekerja dengan efisien, kualitas produk atau jasa yang dihasilkannya baik dan kuantitasnya terpenuhi, sehingga organisasi bisa mencapai tujuan yang lebih baik kedepannya.

Dalam sebuah organisasi seringkali ditemukan pegawai yang tidak mampu menyelesaikan tugas yang harus diselesaikannya dengan baik karena kompetensinya tidak sesuai dengan tugas yang diberikan. Demi mencapai kinerja yang baik pada pegawai maka kompetensi pegawai perlu ditingkatkan agar dapat mencapai tujuan organisasi. Peningkatan kompetensi bisa dilakukan melalui program pendidikan dan pelatihan seperti Pra Jabatan, ADUM, SPAMA, SPAMEN, SPATI, diklat fungsional, diklat teknis dan sebagainya (kursus-kursus). Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa antara pendidikan dan pelatihan berhubungan dengan kompetensi. Kompetensi pegawai antara lain tercermin melalui pengetahuan. Sedangkan pengetahuan di peroleh melalui pendidikan formal. Oleh karena itu antara kompetensi dan kinerja memiliki hubungan yang sangat erat. Peningkatan kompetensi melalui diklat bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Dinas Pariwisata Kota Manado yang terletak di JL. Novena, Kawasan Megamas, Kota Manado, Sulawesi Utara. Keadaan sebelum pandemic terlihat bahwa jumlah ketidakhadiran masih belum sebanyak pandemic dan sesudah pandemic. Jumlah ketidakhadiran pada masa pandemic meningkat. Hal tersebut karena diberlakukannya *lockdown* untuk beberapa waktu. Namun bisa dilihat bahwa pada masa penyesuaian/new normal jumlah ketidakhadiran pun masih tinggi.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan penempatan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai
3. Untuk mengetahui pengaruh penempatan kinerja terhadap kinerja pegawai

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Pegawai

Menurut Rivai dan Sagala (2013), kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Kesiediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Simajuntak (2005), indikator kinerja pegawai yaitu:

1. Kualitas dan kemampuan pegawai
2. Sarana pendukung
3. Supra sarana

Kompetensi

Menurut Wibowo (2012), Kompetensi merupakan kemampuan melaksanakan pekerjaan atau tugas yang didasari ketrampilan maupun pengetahuan dan didukung oleh sikap kerja yang ditetapkan oleh pekerjaan. Kompetensi menunjukkan pengetahuan, ketrampilan dan sikap tertentu dari suatu profesi dalam ciri keahlian tertentu, yang menjadi ciri dari seorang professional.

Indikator Kompetensi

Menurut Gordon dalam Sutrisno (2010), indikator kompetensi yaitu:

1. Pengetahuan
2. Pemahaman
3. Nilai
4. Kemampuan
5. Sikap
6. Minat

Keterlibatan Kerja

Menurut Sutrisno (2014), Keterlibatan Kerja merupakan tingkat sampai sejauh mana individu mengidentifikasi dirinya dengan pekerjaan, secara aktif berpartisipasi didalamnya, dan menganggap performansi yang dilakukan untuk keberhargaan dirinya.

Indikator Keterlibatan Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2012), indikator keterlibatan kerja yaitu:

1. Aktif berpartisipasi dalam pekerjaan
2. menunjukkan pekerjaan sebagai yang utama
3. Melihat pekerjaan sebagai sesuatu yang penting bagi harga diri

Penempatan Kerja

Menurut Ardana (2012), penempatan kerja merupakan pencocokan atau membandingkan kualifikasi yang dimiliki dengan persyaratan pekerjaan, dan sekaligus memberikan tugas, pekerjaan kepada calon karyawan untuk dilaksanakan.

Indikator Penempatan Kerja

Menurut Hasibuan (2009), indikator penempatan kerja yaitu:

1. Prestasi akademis
2. Pengalaman
3. Kesehatan fisik
4. Faktor usia

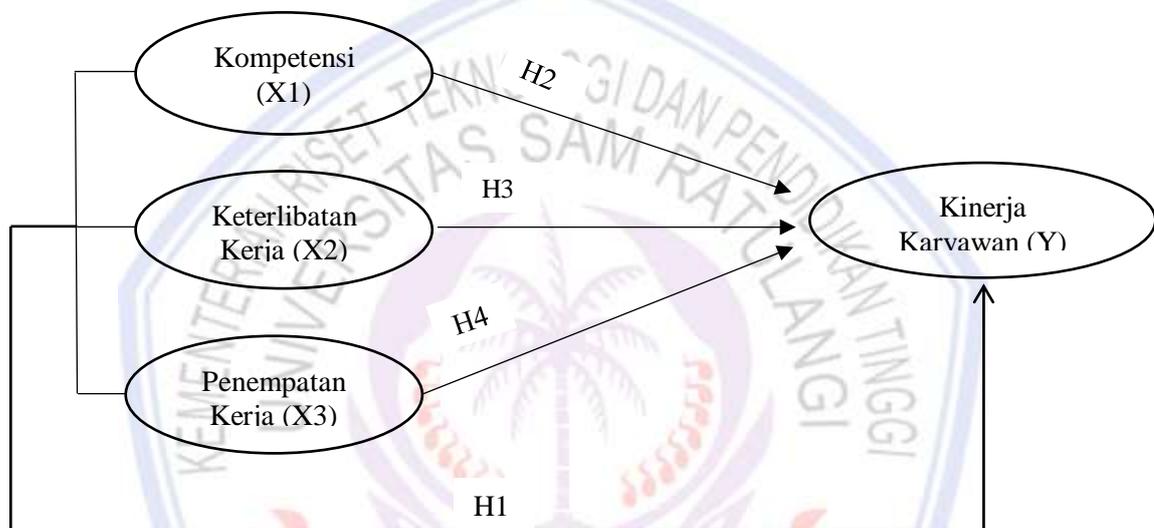
Penelitian Terdahulu

Adiputra dan Mandala (2017) dalam studinya "Pengaruh Kompetensi dan Kapabilitas Terhadap Keunggulan Kompetitif dan Kinerja Perusahaan" menggunakan jenis penelitian asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih, dimana dalam penelitian ini menjelaskan tentang pengaruh kompetensi dan kapabilitas terhadap keunggulan kompetitif dan kinerja perusahaan. Sumber data pada penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer dari penelitian ini yaitu, data yang diambil dari hasil kuisioner dan data sekunder dari penelitian ini yaitu, data statistik beserta data direktori dari Dinas Pariwisata Provinsi Bali. Populasi pada penelitian ini adalah pemilik Pondok Wisata (Villa) di Kota Denpasar-Bali sejumlah 67 villa. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, karena populasi pada penelitian ini relative kecil sebesar 67 villa. Jadi jumlah sampel yang digunakan adalah semua dari anggota populasi. Adiputra dan Mandala (2017) dalam studinya menemukan Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap keunggulan kompetitif, begitu pula dengan kapabilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap keunggulan kompetitif. Sedangkan kompetensi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja perusahaan. Tetapi kapabilitas berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja perusahaan, begitu pula dengan keunggulan kompetitif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan.

Muaja, Adolfina dan Dotulong (2017) dalam studinya “Pengaruh Penempatan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulutgo Kantor Cabang Utama Manado” Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di PT. Bank Sulut-Go Cabang Utama Manado yang berjumlah 110 orang. Sampel yang di olah sebanyak 53 karyawan. Metode yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Jenis data dalam penelitian ini menggunakan data kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kepustakaan (*library research method*), yaitu penelitian melalui buku – buku, literature manajemen sumber daya manusia dan literatur – literatur lainnya yang berhubungan dengan penelitian ini. Dan metode penelitian lapangan (*field research method*), yaitu pengumpulan data dengan menjalankan penelitian langsung ke instansi yang menjadi objek penelitian dengan cara : wawancara, observasi, dan daftar pertanyaan (kusioner).

Model Penelitian



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Sumber: Kajian Teori, 2021.

Hipotesis

- H₁. Diduga kompetensi, keterlibatan kerja, penempatan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- H₂. Diduga kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- H₃. Diduga keterlibatan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
- H₄. Diduga penempatan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2013) mengemukakan bahwa penelitian kuantitatif adalah metode ilmiah/*scientific* karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah, yaitu konkrit/empiris, objektif, terukur, rasional, dan sistematis.

Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai ASN Dinas Pariwisata Kota Manado, dengan sampel yang berjumlah 43 responden. Teknik sampling yang digunakan yaitu sampel jenuh.

Data dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara dan kuisioner

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi (R^2), Uji F dan t.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengujian Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Indikator	PearsonCor	NilaiSig	Status
Kompetensi (X1)	X1.1	0,647	0,000	VALID
	X1.2	0,734	0,000	VALID
	X1.3	0,573	0,000	VALID
	X1.4	0,740	0,000	VALID
Keterlibatan Kerja (X2)	X2.1	0,741	0,000	VALID
	X2.2	0,855	0,000	VALID
	X2.3	0,860	0,000	VALID
	X2.4	0,747	0,000	VALID
Penempatan Kerja (X3)	X3.1	0,666	0,000	VALID
	X3.2	0,746	0,000	VALID
	X3.3	0,761	0,000	VALID
	X3.4	0,732	0,000	VALID
Kinerja (Y)	Y.1	0,674	0,000	VALID
	Y.2	0,612	0,000	VALID
	Y.3	0,770	0,000	VALID
	Y.4	0,801	,000	VALID

Sumber: Data Olahan, 2022.

Berdasarkan hasil pada tabel 1, menunjukkan bahwa semua pernyataan dari setiap indikator pada Kompetensi (X1), Keterlibatan Kerja (X2), Penempatan Kerja (X3), dan Kinerja (Y) memiliki nilai korelasi yang lebih besar dari rtabel (0,301). Jadi semua pernyataan dari variable penelitian adalah valid.

Uji Reliabilitas

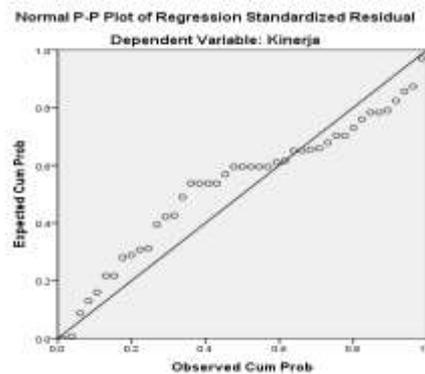
Tabel 2. Uji Realiabilitas

VARIABEL	CRONBACH'SALPHA	STATUS
Kompetensi (X1)	0,576	RELIABEL
Keterlibatan Kerja (X2)	0,792	RELIABEL
Penempatan Kerja (X3)	0,645	RELIABEL
Kinerja (Y)	0,630	RELIABEL

Sumber: Data Olahan, 2021.

Berdasarkan hasil pada tabel 2, menunjukkan bahwa semua variable Kompetensi (X1), Keterlibatan Kerja (X2), Penempatan Kerja (X3), dan Kinerja (Y) memiliki nilai Cronbach Alpha yang lebih besar dari 0,301. Ini berarti bahwa alat ukur tersebut dapat dipercaya (reliabel).

Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas



Gambar 2. Uji Normalitas
Sumber: Kajian Teori, 2021.

Berdasarkan hasil pada gambar 2, menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal pada grafik histogram. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pola distribusi normal. Jadi dapat disimpulkan bahwa pada grafik *P-Plot* model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

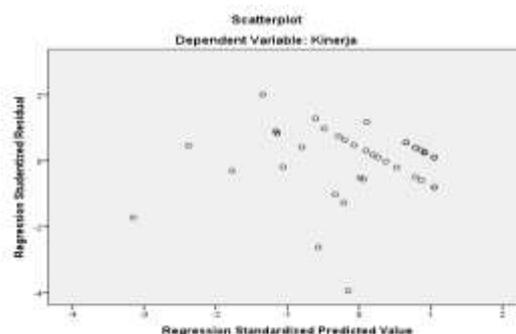
Tabel 3. Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kompetensi	.522	1.914
Keterlibatan Kerja	.568	1.760
Penempatan Kerja	.833	1.200

Sumber: Data Olahan, 2021.

Berdasarkan hasil pada tabel 3, menunjukkan bahwa nilai *Tolerance* variable independent > 0,1 yaitu Kompetensi 0,522, Keterlibatan Kerja 0,568, Penempatan Kerja 0,833. Sementara itu hasil perhitungan nilai VIF dari variable independent juga menunjukkan hal serupa yaitu tidak adanya nilai VIF lebih dari 10 dengan nilai VIF variable independent yaitu Kompetensi 1,914, Keterlibatan Kerja 1,760, Penempatan Kerja 1,200. Berdasarkan perhitungan nilai *Tolerance* dan VIF dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variable independen dalam model regresi.

Uji Heterokedastisitas



Gambar 3. Uji Heterokedastisitas
Sumber: Data Olahan, 2021.

Berdasarkan hasil pada gambar 3, menunjukkan bahwa koefisien parameter untuk semua variable bebas yang digunakan dalam penelitian tidak terjadi heterokedastisitas yang terlihat dari sebaran yang menyebar dan tidak membentuk pola tertentu.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Analisis Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-1.909	2.904			-.657	.515
	Kompetensi	.862	.200	.623		4.305	.000
	Keterlibatan Kerja	.061	.166	.051		.367	.716
	Penempatan Kerja	.167	.100	.192		1.670	.103

Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan pada hasil tabel 4, dari persamaan regresi linier berganda di atas maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Konstanta dari persamaan regresi linier berganda adalah -1.909. Hal ini menjelaskan bahwa jika Kompetensi, Keterlibatan Kerja, dan Penempatan Kerja nilainya adalah (nol), maka Kinerja adalah sebesar -1.909.
2. Koefisien regresi untuk variable Kompetensi adalah sebesar 0,862 dan bertanda positif, hal ini menjelaskan bahwa setiap perubahan sebesar satu satuan pada Kompetensi, sementara Keterlibatan Kerja dan Penempatan Kerja diasumsikan tetap, maka besarnya Kinerja akan mengalami perubahan yang akan meningkatkan sebesar 0,862.
3. Koefisien regresi untuk variable Keterlibatan Kerja adalah sebesar 0,061 dan bertanda positif, hal ini menjelaskan bahwa setiap perubahan sebesar satu satuan pada Keterlibatan Kerja sementara Kompetensi dan Penempatan Kerja diasumsikan tetap, maka besarnya Kinerja akan mengalami perubahan yang akan meningkatkan sebesar 0.061
4. Koefisien regresi untuk variable Penempatan Kerja adalah sebesar 0,167 dan bertanda positif, hal ini menjelaskan bahwa setiap perubahan sebesar satu satuan pada Penempatan Kerja sementara Kompetensi dan Keterlibatan Kerja diasumsikan tetap, maka besarnya Kinerja akan mengalami perubahan yang akan meningkatkan sebesar 0,167.

Uji Hipotesis

Tabel 5. Uji F

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	67.913	3	22.638	17.417	.000 ^b
	Residual	50.692	39	1.300		
	Total	118.605	42			

Sumber: Data Olahan, 2021.

Berdasarkan hasil pada tabel 5, menunjukkan bahwa secara Bersama-sama maupun simultan digunakan uji F. table di atas menunjukkan nilai F hitung sebesar 17.417 dengan taraf signifikan 0,000. Karena taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 dan F hitung lebih besar dari F table maka Kompetensi, Keterlibatan Kerja, Penempatan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai.

Tabel 6. Uji t

Model		T	Sig.
1	(Constant)	-.657	.515
	Kompetensi	4.305	.000
	Keterlibatan Kerja	.367	.716
	Penempatan Kerja	1.670	.103

Sumber: Data Olahan, 2021.

Berdasarkan hasil pada tabel 6, dari uji t di atas maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Untuk variable Kompetensi diperoleh angka t hitung sebesar $4.305 > 1.68488$ ttable dan taraf signifikansi lebih kecil dari $= 0,05$ yaitu sebesar 0.000 dengandemikian artinya ada pengaruh yang signifikan dari kompetensi terhadapkinerja.
2. Untuk variable Keterlibatan Kerja diperoleh angka t hitung sebesar $0,367 < 1.68488$ t table dan taraf signifikansi lebih besar dari $= 0,05$ yaitu sebesar $0,716$ dengan demikian artinya ada pengaruh yang tidak signifikan antara Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja.
3. Untuk variable Penempatan Kerja diperoleh angka t hitung sebesar $1.670 < 1.68488$ dan taraf signifikansi lebih besar dari $= 0,05$ yaitu sebesar 0.103 , dengan demikian artinya adanya pengaruh yang tidak signifikan antara variable Penempatan Kerjaterhadap Kinerja

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 7. Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.757 ^a	.573	.540	1.140	2.096

Sumber: Data Olahan, 2021.

Berdasarkan pada hasil tabel 7, menunjukkan bahwa nilai R^2 yang dihasilkan sebesar $0,573$ atau $57,3\%$. Angka ini menjelaskan bahwa kinerja pada Dinas Pariwisata Kota Manado di pengaruhi oleh factor Kompetensi, Keterlibatan Kerja, Penempatan Kerja sebanyak $57,3\%$, sedangkan sisanya sebesar $42,7\%$ dipengaruhi oleh factor-faktor atau variable yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Kompetensi, Keterlibatan Kerja, Penempatan Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji F menunjukkan nilai signifikan lebih kecil dari $0,05$ yaitu $0,000$. Dengan demikian diperoleh kesimpulan bahwa variable kompetensi, keterlibatan kerja, penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini dikarenakan semakin baik kompetensi, keterlibatan dalam sebuah pekerja dan penempatan kerja yang baik maka semakin baik juga kinerja pegawai di Dinas pariwisata kota manado.

Berdasarkan hasil analisis variable Kompetensi diperoleh angka t hitung sebesar $4.305 > 1.68488$ ttable dan taraf signifikansi lebih kecil dari $= 0,05$ yaitu sebesar 0.000 dengandemikian artinya ada pengaruh yang signifikan dari kompetensi terhadapkinerja. Hal ini menunjukkan adanya keterkaitan kompetensi dengan kinerja pegawai. Semakin baik kompetensi pegawai yang ada maka akan semakin baik pula kinerjanya. Pegawai yang ada di dinas pariwisata kota manado selalu berperilaku jujur, jujur, kritis, bertanggung jawab, dan inovasi ketika mengaplikasikan pengetahuan, ketrampilan serta sikap tentang keselamatan, kesehatan kerja dalam lingkungan kerja.

Hasil analisis variable Keterlibatan Kerja diperoleh angka t hitung sebesar $0,367 < 1.68488$ t table dan taraf signifikansi lebih besar dari $= 0,05$ yaitu sebesar $0,716$ dengan demikian artinya ada pengaruh yang tidak signifikan antara Keterlibatan KerjaterhadapKinerja. Hal ini menunjukkan saling keterlibatan dalam sebuah pekerjaan tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis variable Penempatan Kerja diperoleh angka t hitung sebesar $1.670 < 1.68488$ dan taraf signifikansi lebih besar dari $= 0,05$ yaitu sebesar 0.103 , dengan demikianartinya adanya pengaruh yang tidak signifikan antara variable Penempatan Kerja terhadap Kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja seorang pegawai tidak bergantung pada penempatan kerja.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan penelitian ini adalah:

1. Kompetensi, Keterlibatan Kerja, Penempatan Kerja secara silmultan berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan nilai R^2 yang dihasilkan sebesar $0,573$ atau $57,3\%$. Angka ini menjelaskan bahwa kinerja pada Dinas Pariwisata Kota Manado di pengaruhi oleh factor Kompetensi, Keterlibatan Kerja,

- Penempatan Kerja sebanyak 57,3%, sedangkan sisanya sebesar 42,7% dipengaruhi oleh factor-faktor atau variable yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Kota Manado. Hal ini dikarenakan taraf signifikansi lebih kecil dari 0,05.
 3. Keterlibatan kerja berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Kota Manado. Hal ini dikarenakan taraf signifikansi yang lebih besar dari 0,05.
 4. Penempatan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Kota Manado. Hal ini dikarenakan taraf signifikansi yang lebih besar dari 0,05.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka saran dalam penelitian ini, yaitu pihak organisasi sebaiknya memperhatikan kompetensi dari pegawainya agar kinerja pegawai akan semakin baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiputra.I.P.P., dan Mandala, K. (2017).Pengaruh Kompetensi dan Kapabilitas Terhadap Keunggulan Kompetitif dan Kinerja.*E-Jurnal Manajemen Unud* Perusahaan.Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNUD., Vol. 6, No. 11, 2017:6090-6119.ISSN:2302-8912. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/33441/21238>. diakses 18 februari 2021
- Muaja, K.O., Adolfina., dan Dotulong, O.H. L. (2017). Pengaruh Penempatan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Bank Sulutgo Kantor Cabang Utama Manado.*Jurnal EMBA.Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNSRAT.Vol.5 No.2 Juni 2017, Hal. 2211 – 2220. ISSN 2303-1174. https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/16520/16012*. diakses 26 februari 2021
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Cetakan Ketiga, Kencana Prenada Media Group
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
-, (2012). *Manajemen Kinerja* (Edisi ke 3). Jakarta: Rajawali Pers.
-, (2014). *Manajemen Kinerja, Edisi keempat*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Ardana. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu
- Arikunto.S. (2002).*Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.