



Pengaruh Kompetensi Kerja, Penempatan Kerja, dan Pemberian Insentif Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada PT XY

Adinda Nur Halizah Putri

Universitas Negeri Jakarta

E-mail: dindanurhaliza48@email.com

Christian Wiradendi Wolor

Universitas Negeri Jakarta

Marsofiyati

Universitas Negeri Jakarta

Jl. R. Mangun Muka Raya No.11, RT.11/RW.14, Rawamangun, Kec. Pulo Gadung, Kota Jakarta Timur, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 13220

Abstract. *This study aims to determine how much influence work competence, job placement, and incentives have on employee performance at PT XY. The object of this research is employees who work at PT XY. The tool used for data collection in this study is a questionnaire with a Likert scale from point 1 to 5. This study uses non probability sampling technique by purposive sampling. The sample was taken as many as 100 respondents, namely employees who work at PT XY. The method used in this research is quantitative method with description analysis. The data analysis technique uses multiple linear regression analysis with the SMARTPLS 4 application through two sub models (outer model and inner model). Outer model consists of convergent validity, discriminant validity, average variance extracted (AVE), and Cronbach's Alpha. While the inner model consists of model feasibility test, variance inflation factor (VIF), path coefficients, and total direct effect. Based on the results of the study, it can be concluded that work competence has a positive and significant effect on employee work performance, job placement has a positive and significant effect on employee work performance, and incentive.*

Keywords: *Job competence, Job placement, Providing incentives, and Employee work performance*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi kerja, penempatan kerja, dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT XY. Objek penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT XY. Alat yang digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner dengan skala likert dari poin 1 sampai dengan 5. Penelitian ini menggunakan teknik non-probability sampling dengan cara purposive sampling. Sampel yang diambil sebanyak 100 responden yaitu karyawan yang bekerja di PT XY. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan analisis deskripsi. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan aplikasi SMARTPLS 4 melalui dua sub model (outer model dan inner model). Outer model terdiri dari validitas konvergen, validitas diskriminan, average variance Extracted (AVE), dan Cronbach's Alpha. Sedangkan inner model terdiri dari uji kelayakan model, variance inflasi faktor (VIF), koefisien jalur, dan total pengaruh langsung. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, dan insentif.

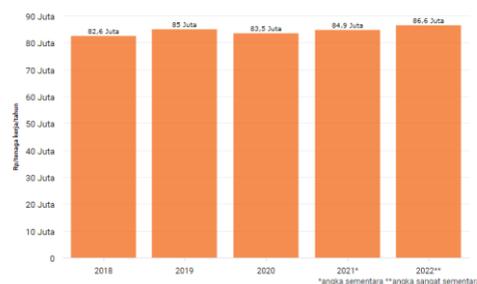
Kata Kunci: Kompetensi Kerja, Penempatan Kerja, Pemberian Insentif, dan Prestasi Kerja Pegawai

LATAR BELAKANG

Setiap perusahaan memiliki harapan di masa depan bahwa mereka akan mengalami perkembangan yang pesat dan mampu mencapai prestasi kerja dalam bidang usaha yang dijalankan. Oleh karena itu, keberadaan suatu perusahaan baik dalam skala besar maupun kecil tidak terlepas dari unsur sumber daya manusia. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya sangat bergantung pada kemampuan sumber daya manusianya dalam mengemban tugas dan tanggungjawab yang diberikan.

Dengan adanya perkembangan yang dialami oleh perusahaan dapat memberikan dampak positif, dimana perusahaan memiliki kesempatan untuk bersaing secara sehat dengan perusahaan lain, mampu mengikuti tuntutan dan perkembangan zaman, serta menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan perusahaan yang dinamis. Selain itu, perkembangan juga dapat membuat perusahaan menjadi lebih tangguh, maksudnya perusahaan bukan hanya mempertahankan eksistensinya saja tetapi juga mengembangkan kompetensi pegawainya secara maksimal guna mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, sebab mereka memiliki tanggungjawab dalam mengelola faktor-faktor produksi, peralatan kerja, mesin-mesin perusahaan, keuangan, dan lingkungan kerja. Sumber daya manusia juga menjadi aset utama perusahaan yang harus dijaga dengan baik, karena manusia merupakan sumber daya yang dinamis dan selalu dibutuhkan. Dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas dapat menciptakan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas perusahaan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.



Gambar 1. Perkembangan Produktivitas Pekerja Indonesia 5 Tahun Terakhir

(Sumber: katadata.co.id)

Melansir dari katadata.co.id (2023) berdasarkan data Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker), produktivitas tenaga kerja Indonesia mengalami peningkatan dalam lima tahun terakhir. Jika dihitung secara kumulatif, selama periode 2018-2022, produktivitas tenaga kerja Indonesia mengalami peningkatan sebesar 4,8%.

Salah satu cara untuk mencapai tujuan perusahaan adalah dengan melakukan penilaian prestasi kerja. Penilaian prestasi kerja merupakan suatu proses yang dilakukan oleh perusahaan dalam mengevaluasi kinerja dan prestasi karyawan ketika melakukan pekerjaannya. Dengan menilai prestasi kerja karyawan kemudian membandingkannya dengan standar kerja yang telah ditetapkan dan memberikan umpan balik kepada karyawan, bertujuan untuk memotivasi karyawan dalam memperbaiki, meningkatkan, dan mempertahankan prestasi kerja yang lebih baik. Melalui penilaian prestasi kerja, perusahaan dapat melihat perkembangan prestasi kerja karyawan dari waktu ke waktu sehingga dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan atau evaluasi terhadap pekerjaan yang telah dilakukan.

Pentingnya penilaian prestasi kerja didasarkan pada 2 (dua) kepentingan, yaitu kepentingan pegawai yang bersangkutan dan kepentingan perusahaan. Apabila penilaian prestasi kerja dilakukan dengan benar, proses penilaiannya terbuka, jujur, objektif, dan terdapat tahap tindak lanjut maka akan menguntungkan bagi perusahaan, sebab pegawai mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik yang mana hasilnya akan mempengaruhi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Meskipun tingkat produktivitas tenaga kerja di Indonesia mengalami peningkatan dalam lima tahun terakhir, namun masalah penilaian prestasi kerja merupakan masalah yang akan selalu dihadapi oleh setiap perusahaan, karena tidak semua penilaian sesuai dengan situasi dan kondisi nyata yang terjadi di lapangan. Salah satu perusahaan yang melakukan penilaian prestasi kerja adalah PT XY (nama samaran). PT XY merupakan sebuah institusi industri yang bergerak di bidang jasa transportasi dan logistik yang menawarkan jasa pengiriman barang sebagai produknya.

Pada akhir tahun 2021, banyak pelanggan PT XY yang mulai beralih ke perusahaan lain yang sejenis. Hal ini berarti posisi PT XY mengalami penurunan atau ketidakstabilan yang mengindikasikan adanya penurunan kinerja dan prestasi kerja karyawan sehingga produktivitas perusahaan belum maksimal.

Permasalahan yang menyebabkan penurunan produktivitas PT XY antara lain belum sesuai pemberian insentif kepada karyawan, karyawan tidak melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tupoksi yang diberikan, masih adanya kesalahan dan kekeliruan hasil pekerjaan (misalnya pembuatan laporan pengiriman, keterlambatan estimasi waktu pengiriman, lambatnya penelusuran surat masuk dan surat keluar). Dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan cenderung monoton, kurang tanggap dan cakap terhadap situasi pekerjaannya serta kurang inisiatif dalam menanggapi dan menyelesaikan setiap permasalahan pekerjaan yang

dihadapi. Banyaknya permasalahan yang dialami oleh PT XY dapat mengganggu kinerja dan produktivitas perusahaan, serta menurunkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Prestasi kerja adalah hasil kerja seseorang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan pengetahuan dan kreativitasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam kesatuan periode waktu (Riani, 2020). Prestasi kerja secara khusus dapat dilihat dari bidang pekerjaannya, yaitu penilaian yang dilakukan digunakan sebagai dasar pertimbangan dan kebijakan perencanaan kuantitas dan kualitas SDM serta kegiatan perancangan pekerjaan pegawai dalam perusahaan. Prestasi kerja juga dapat dilihat dari bidang pengangkatan dan penempatan, dimana penilaian prestasi kerja dijadikan sebagai pertimbangan dalam proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan pegawai dalam jabatan sesuai dengan kompetensi dan prestasi kerja (Setiawati, 2022). Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi pegawai menurut Handoko (2014:193), yaitu motivasi, kepuasan kerja, kompetensi kerja, penempatan, sistem kompensasi, dan insentif.

Berdasarkan hal tersebut, peneliti melakukan pra-riset terhadap 30 pegawai yang bekerja di PT XY untuk mengetahui dan menganalisa faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi prestasi kerja. Berdasarkan penyebaran kuesioner, diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 1. Data Pra-riset

No	Faktor yang Mendasari	Ya	Tidak	Jumlah
1	Motivasi	43,7%	56,3%	100%
2	Kepuasan kerja	38,2%	61,8%	100%
3	Kompetensi kerja	76,8%	23,2%	100%
4	Penempatan	70,2%	29,8%	100%
5	Sistem kompensasi	56,4%	43,6%	100%
6	Insentif	83,6%	16,4%	100%

(Sumber: Data Diolah oleh Peneliti, 2023)

Berdasarkan hasil yang diperoleh melalui data pra-riset tersebut, peneliti menyimpulkan bahwa terdapat faktor yang berpengaruh cukup besar terhadap prestasi kerja pegawai, yaitu kompetensi kerja, penempatan kerja, dan pemberian insentif.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan kajian secara mendalam mengenai **“Pengaruh Kompetensi Kerja, Penempatan Kerja, dan Pemberian Insentif terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada PT XY”**.

KAJIAN TEORITIS

1. Kompetensi Kerja

Wibowo (2004:45) mendefinisikan kompetensi sebagai suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Menurut Suparno (2001), kompetensi adalah kecakapan yang memadai untuk melakukan suatu tugas atau sebagai keterampilan dan kecakapan yang disyaratkan.

Sutrisno (2011:204-205) menjelaskan bahwa kompetensi kerja dapat diukur melalui beberapa aspek yang menjadi indikator, diantaranya sebagai berikut :

- a. Pengetahuan (*knowledge*), yaitu kesadaran dalam bidang kognitif.
- b. Pemahaman (*understanding*), yaitu kedalaman kognitif dan afektif yang dimiliki oleh individu.
- c. Kemampuan (*skill*), adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya.
- d. Nilai (*value*), adalah suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang.
- e. Sikap (*attitude*), yaitu perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap rangsangan yang datang dari luar.
- f. Minat (*interest*), adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan.

Dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, nilai, sikap, dan karakteristik kepribadian yang diperlukan oleh seorang pegawai untuk menjalankan pekerjaannya dengan baik.

2. Penempatan Kerja

Tohardi (2002) mendefinisikan penempatan kerja sebagai proses menempatkan seseorang pada pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan yang dimiliki serta sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Menurut Siswanto (2012:162), penempatan kerja adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan serta mampu

mempertanggung jawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggung jawabnya.

Yuniarsih & Suwatno (2013) menyatakan bahwa indikator mengenai penempatan pegawai antara lain sebagai berikut :

- a. Pendidikan, pendidikan minimal yang dipersyaratkan meliputi latar belakang pendidikan (pendidikan yang telah diselesaikan) dan pendidikan yang sesuai dengan posisi yang dilamar.
- b. Pengetahuan kerja, meliputi pengetahuan dasar keterampilan, prosedur, dan metode selama proses kerja.
- c. Keterampilan kerja, meliputi keterampilan fisik, keterampilan mental, dan keterampilan sosial.
- d. Pengalaman kerja. Perusahaan perlu memperhatikan pengalaman kerja seseorang, terutama pada pekerjaan yang sejenis dengan pekerjaan baru yang akan dipegangnya dan pelatihan yang pernah diikutinya. Semakin lama tenaga kerja bekerja, maka semakin banyak pengalaman yang dimilikinya.

Proses penempatan merupakan suatu proses yang 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.

3. Pemberian Insentif

Panggabean (2014) mendefinisikan insentif sebagai penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan (Panggabean, 2014). Menurut Hasibuan (2010:18), insentif merupakan daya pendorong yang di berikan kepada karyawan tertentu berdasarkan prestasi kerjanya agar karyawan terdorong meningkatkan produktivitas kerjanya.

Terdapat lima indikator yang digunakan sebagai pertimbangan dalam pemberian insentif menurut Tandri, Sasongko dan Puspitaningtyas (2018), yaitu:

- a. Kinerja karyawan, yaitu seberapa besar kemampuan seorang karyawan dalam melaksanakan kewajibannya dan melihat prestasi kerja selama periode tertentu.
- b. Jumlah jam kerja. Besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya karyawan melaksanakan atau menyelesaikan tugas, perhitungannya dapat menggunakan jam, hari, minggu, atau bulan.
- c. Senioritas. sistem insentif ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas karyawan dalam suatu perusahaan.

- d. Kebutuhan. Metode ini menunjukkan bahwa pemberian insentif didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup layak karyawan.
- e. Keadilan dan Kelayakan. Dalam sistem insentif tidak harus sama rata tanpa pandang bulu, tetapi harus dikaitkan dengan hubungan antara pengorbanan (*input*) dan (*output*).

Insentif sebagai sarana yang mendorong para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah ditentukan.

4. Prestasi Kerja

Hasibuan (2008:94) mendefinisikan prestasi kerja sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu. Menurut Sunyoto (2012), prestasi merupakan perwujudan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan, dikatakan berprestasi apabila dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, artinya mencapai sasaran dengan standar yang telah ditentukan.

Mangkunegara (2017) menjelaskan bahwa prestasi kerja seseorang dapat diukur melalui beberapa indikator, yaitu:

- a. Kualitas kerja, merupakan kualitas yang dihasilkan oleh karyawan selama bekerja dan mampu mencerminkan seberapa baik pekerjaan tersebut diselesaikan.
- b. Kuantitas kerja, merupakan jumlah yang harus diselesaikan oleh karyawan selama waktu kerja yang telah ditentukan.
- c. Keandalan, berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam mengikuti instruksi, memiliki inisiatif, kehati-hatian, dan kerajinan dalam menyelesaikan pekerjaan.
- d. Sikap, meliputi sikap terhadap perusahaan, karyawan lain, pekerjaan dan kerja sama tim.
- e. Prestasi kerja merupakan salah unsur yang penting bagi sebuah perusahaan, sebab ia merujuk pada pencapaian target, kontribusi, atau hasil yang dicapai karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis deskriptif, yaitu metode penelitian yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik *non probability sampling* dengan cara *purposive sampling*, dimana peneliti mempertimbangkan pemilihan anggota populasi

yang dianggap sesuai dalam memberikan informasi yang dibutuhkan untuk penelitian. Teknik pengumpulan data menggunakan instrument penelitian berupa angket atau kuesioner.

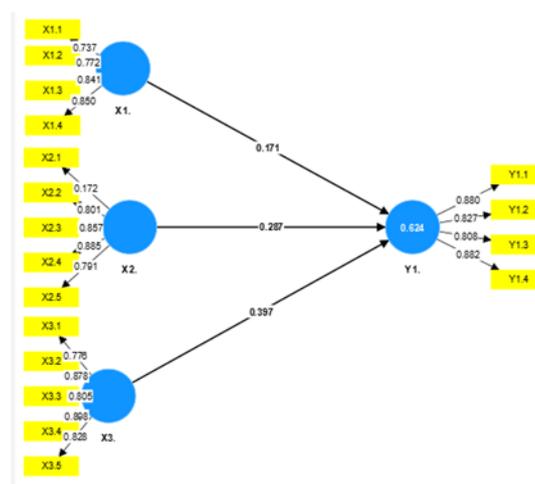
Sedangkan teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda, sebab variabel independen yang digunakan berjumlah lebih dari satu. Analisis regresi linier berganda merupakan analisis yang digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh antara dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen, serta memprediksi nilai variabel dependen dengan menggunakan variabel independen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan di salah satu perusahaan yang menyediakan jasa pengiriman dan berlokasi di Cardig Cargo Area, Halim Perdanakusuma, Jakarta Timur. Alasan peneliti memilih perusahaan tersebut sebagai tempat penelitian karena peneliti ingin mengetahui lebih dalam mengenai produktivitas perusahaan dan prestasi kerja dari pegawai yang bekerja di perusahaan tersebut. Waktu dalam penelitian ini dilaksanakan selama kurang lebih satu bulan terhitung sejak awal bulan Oktober sampai dengan akhir bulan Oktober 2023.

Outer Model

Analisis *outer model* bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel dengan melihat nilai reliabilitas. Dibawah ini merupakan hasil olah data *outer model* oleh peneliti.



Gambar 2. Hasil Pengukuran *Outer Model*

(Sumber: Data Diolah oleh Peneliti, 2023)

1. Validitas Konvergen

Aturan praktis yang biasanya digunakan untuk menilai validitas konvergen ialah nilai *loading factor* harus $> 0,7$ agar dapat dikatakan valid.

Tabel 2. Uji Validitas Konvergen

	<i>Outer loadings</i>
X1.1 <- Prestasi Kerja	0.737
X1.2 <- Prestasi Kerja	0.772
X1.3 <- Prestasi Kerja	0.841
X1.4 <- Prestasi Kerja	0.850
X2.1 <- Prestasi Kerja	0.172
X2.2 <- Prestasi Kerja	0.801
X2.3 <- Prestasi Kerja	0.857
X2.4 <- Prestasi Kerja	0.885
X2.5 <- Prestasi Kerja	0.791
X3.1 <- Prestasi Kerja	0.776
X3.2 <- Prestasi Kerja	0.878
X3.3 <- Prestasi Kerja	0.805
X3.4 <- Prestasi Kerja	0.898
X3.5 <- Prestasi Kerja	0.828
Y1.1 <- Prestasi Kerja	0.880
Y1.2 <- Prestasi Kerja	0.827
Y1.3 <- Prestasi Kerja	0.808
Y1.4 <- Prestasi Kerja	0.882

(Sumber : Data Diolah oleh Peneliti, 2023)

Berdasarkan tabel 2 diatas, dapat diketahui bahwa pada setiap indikator variabel yang dihitung memiliki nilai refleksi yang tinggi, yaitu lebih besar dari 0,7. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang diuji dalam penelitian ini adalah valid.

2. Validitas Diskriminan

Cara untuk menguji validitas diskriminan yaitu dengan melihat nilai *cross loading* untuk setiap variabel harus $> 0,7$.

Tabel 3. Uji Validitas Diskriminan

	X1	X2	X3	Y
X1.1	0.737	0.436	0.488	0.454
X1.2	0.772	0.617	0.600	0.510
X1.3	0.841	0.702	0.694	0.652
X1.4	0.850	0.611	0.633	0.563
X2.1	0.221	0.172	0.070	0.066
X2.2	0.668	0.801	0.623	0.579
X2.3	0.607	0.857	0.654	0.621
X2.4	0.634	0.885	0.639	0.623
X2.5	0.581	0.791	0.698	0.602
X3.1	0.706	0.631	0.776	0.600
X3.2	0.703	0.631	0.878	0.688
X3.3	0.501	0.616	0.805	0.486
X3.4	0.669	0.750	0.898	0.683
X3.5	0.586	0.640	0.828	0.655
Y1.1	0.674	0.677	0.676	0.880
Y1.2	0.561	0.593	0.567	0.827
Y1.3	0.533	0.565	0.661	0.808
Y1.4	0.562	0.624	0.644	0.882

(Sumber : Data Diolah oleh Peneliti, 2023)

Berdasarkan tabel 3 diatas, dapat diketahui bahwa setiap indikator memiliki nilai yang lebih besar dibanding nilai loading konstruk lainnya sehingga validitas diskriminan *cross loading* terpenuhi.

3. AVE (*Average Variance Extracted*)

Besaran nilai AVE yang telah ditetapkan adalah 0,5. Apabila nilai AVE > 0,5 maka indikator dalam model yang dikembangkan sudah benar untuk mengukur konstruk laten yang telah dibuat.

Tabel 4. AVE (*Average Variance Extracted*)

	<i>AVE</i>
Kompetensi Kerja (X1)	0.642
Penempatan Kerja (X2)	0.563
Pemberian Insentif (X3)	0.703
Prestasi Kerja (Y)	0.722

(Sumber : Data Diolah oleh Peneliti, 2023)

Berdasarkan tabel 4 diatas, dapat diketahui bahwa setiap variabel memiliki nilai AVE > 0,5. Maka dapat disimpulkan bahwa semua konstruk dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria validitas diskriminan dan reliabel.

4. Validitas Komposit

Apabila nilai *composite reliability* masih berada di rentang 0,6 sampai 0,7, maka hasilnya masih dapat diterima.

Tabel 5. Uji Validitas Komposit

	<i>Composite reliability (rho_c)</i>
Kompetensi Kerja (X1)	0.878
Penempatan Kerja (X2)	0.849
Pemberian Insentif (X3)	0.922
Prestasi Kerja (Y)	0.912

(Sumber : Data Diolah oleh Peneliti, 2023)

Hasil pengujian validitas komposit pada tabel 5 menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai validitas komposit > 0,6. Maka dapat disimpulkan bahwa setiap variabel memiliki reabilitas yang baik.

5. Cronbach's Alpha

Variabel dianggap memenuhi syarat apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,7.

Tabel 6. Cronbach's Alpha

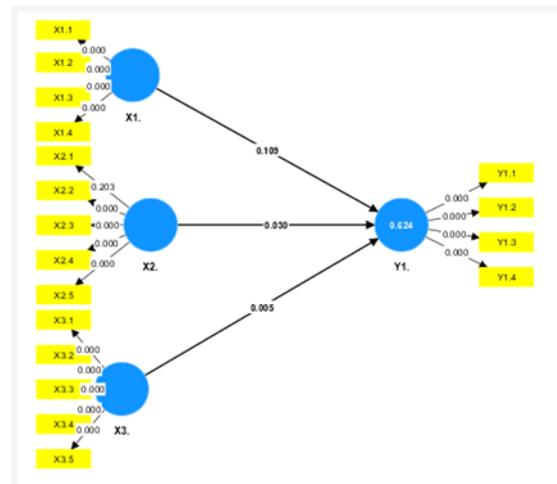
	<i>Cronbach's Alpha</i>
Kompetensi Kerja (X1)	0.815
Penempatan Kerja (X2)	0.772
Pemberian Insentif (X3)	0.894
Prestasi Kerja (Y)	0.871

(Sumber: Data Diolah oleh Peneliti, 2023)

Berdasarkan tabel 6 diatas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,7$ sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

Inner Model

Inner model atau model struktural bertujuan untuk memprediksi hubungan antar variabel laten. Dibawah ini merupakan hasil olah data *inner model* oleh peneliti.

**Gambar 3. Hasil Pengukuran Inner Model**

(Sumber : Data Diolah oleh Peneliti, 2023)

1. Uji Kelayakan Model (*Goodness of Fit*)

R-Square berfungsi untuk mengetahui seberapa besar rasio variabel dependen yang mampu dijelaskan oleh variabel independen. Nilai *R-square* dianggap kuat jika $> 0,67$, moderat jika $> 0,33$, dan lemah jika $> 0,19$.

Tabel 7. Uji Kelayakan Model

	<i>R-square</i>
Prestasi kerja (Y)	0.624

(Sumber : Data Diolah oleh Peneliti, 2023)

Berdasarkan hasil yang diperoleh pada tabel 7 diatas menunjukkan bahwa nilai *R-square* pada variabel prestasi kerja sebesar 0,624. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai *R-square* pada variabel Y termasuk kategori moderat.

2. VIF (Variance Inflation Factor)

Apabila besaran VIF $> 5,00$ maka terdapat masalah pada uji multikolinearitas yang dilakukan. Sebaliknya apabila besaran VIF $< 5,00$ maka tidak terdapat masalah pada uji multikolinearitas yang dilakukan.

Tabel 8. VIF (Variance Inflation Factor)

	VIF
X1.1	1.544
X1.2	1.645
X1.3	1.934
X1.4	2.114
X2.1	1.301
X2.2	2.028
X2.3	2.212
X2.4	2.699
X2.5	2.052
X3.1	1.998
X3.2	2.765
X3.3	2.395
X3.4	3.316
X3.5	2.253
Y1.1	2.481
Y1.2	2.289
Y1.3	2.016
Y1.4	2.630

(Sumber: Data Diolah oleh Peneliti, 2023)

Berdasarkan hasil yang diperoleh pada tabel 8 diatas menunjukkan bahwa nilai VIF berada dibawah 5,00 yang berarti bahwa data pada penelitian ini tidak memiliki masalah pada uji multikolinearitas.

3. Koefisien Jalur (*Path Coefficient*)

Yaitu koefisien regresi standar yang menunjukkan pengaruh langsung dari suatu variabel independen terhadap variabel dependen dalam suatu model jalur tertentu.

Tabel 9. *Path Coefficient*

	<i>Path Coefficient</i>
Kompetensi Kerja (X1) -> Prestasi Kerja (Y)	0.328
Penempatan Kerja (X2) -> Prestasi Kerja (Y)	0.287
Pemberian Insentif (X3) -> Prestasi Kerja (Y)	0.397

(Sumber : Data Diolah oleh Peneliti, 2023)

Berdasarkan tabel 9 diatas menunjukkan bahwa nilai path coefficient Kompetensi Kerja (X1) terhadap Prestasi Kerja (Y) sebesar 0,328 ; nilai path coefficient Penempatan Kerja (X2) terhadap Prestasi Kerja (Y) sebesar 0,287 ; dan nilai path coefficient Pemberian Insentif (X3) terhadap Prestasi Kerja (Y) sebesar 0,397.

4. Total Direct Effect

Dapat dihitung apabila nilai signifikansi $t < 0,05$ maka H_0 diterima, yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen. Namun, apabila nilai signifikansi $t > 0,05$ maka H_0 ditolak yang berarti bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara satu variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 10. Total Direct Effect

	<i>Standard deviation (STDEV)</i>	<i>T statistics (IO/STDEV)</i>	<i>P-values</i>
X1 -> Prestasi Kerja (Y)	0.107	2.603	0.048
X2 -> Prestasi Kerja (Y)	0.132	2.168	0.030
X3 -> Prestasi Kerja (Y)	0.142	2.785	0.005

(Sumber : Data Diolah oleh Peneliti, 2023)

Pembahasan

1. Pengaruh Kompetensi Kerja (X1) Terhadap Prestasi Kerja (Y)

Pengujian pertama dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompetensi kerja terhadap prestasi kerja. Dari hasil pengujian yang dilakukan, diperoleh nilai koefisien parameter sebesar 0,328, nilai *t-statistics* sebesar 2.603, dan nilai *p-values* sebesar 0,048. Maka dapat dinyatakan bahwa variabel kompetensi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja (Y). Hasil ini mengindikasikan bahwa apabila karyawan memiliki kompetensi kerja yang baik sesuai dengan bidang pekerjaannya, maka prestasi kerja yang dihasilkan akan meningkat. Begitu pun sebaliknya, jika karyawan tidak memiliki kompetensi kerja yang cukup maka prestasi kerjanya juga akan menurun seiring berjalannya waktu.

2. Pengaruh Penempatan Kerja (X2) Terhadap Prestasi Kerja (Y)

Pengujian kedua dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh penempatan kerja terhadap prestasi kerja. Dari hasil pengujian yang dilakukan, diperoleh nilai koefisien parameter sebesar 0,287, nilai *t-statistics* sebesar 2.168, dan nilai *p-values* sebesar 0,030. Maka dapat dinyatakan bahwa variabel brand image berpengaruh secara positif dan signifikan prestasi kerja. Hasil ini mengindikasikan bahwa apabila karyawan ditempatkan

pada posisi yang sesuai dengan pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki, maka prestasi kerja yang dihasilkan akan meningkat. Begitu pun sebaliknya, jika karyawan tidak ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan bidang keahliannya maka prestasi kerjanya juga akan menurun.

3. Pengaruh Pemberian Insentif (X3) Terhadap Prestasi Kerja (Y)

Pengujian ketiga dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh pemberian insentif terhadap prestasi kerja. Dari hasil pengujian yang dilakukan, diperoleh nilai koefisien parameter sebesar 0,397, nilai *t-statistics* sebesar 2.785, dan nilai *p-values* sebesar 0,005. Maka dapat dinyatakan bahwa variabel pemberian insentif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Hasil ini mengindikasikan bahwa apabila perusahaan mampu memberikan insentif yang sesuai dengan kinerja dan pencapaian karyawannya, maka prestasi kerja yang dihasilkan para karyawan akan meningkat. Begitu pun sebaliknya, jika perusahaan belum mampu memberikan insentif yang sesuai kepada karyawannya maka prestasi kerja mereka akan menurun.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil perhitungan dan analisis uji hipotesis yang sudah dilakukan untuk mengetahui pengaruh Kompetensi Kerja, Penempatan Kerja, dan Pemberian Insentif terhadap Prestasi Kerja Pegawai di PT XY, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh langsung yang positif dan signifikan antara Kompetensi Kerja (X1) terhadap Prestasi Kerja (Y) sehingga H1 diterima. Artinya semakin baik kompetensi kerja yang dikuasai oleh pegawai, maka semakin baik pula prestasi kerja yang akan dihasilkan bagi perusahaan. Begitupun sebaliknya.
2. Terdapat pengaruh langsung yang positif dan signifikan antara Penempatan Kerja (X2) terhadap Prestasi Kerja (Y) sehingga H2 diterima. Artinya semakin tinggi kesesuaian proporsi penempatan pegawai yang dilakukan oleh perusahaan, maka semakin tinggi pula prestasi kerja pegawai yang akan dihasilkan bagi perusahaan. Begitupun sebaliknya.
3. Terdapat pengaruh langsung yang positif dan signifikan antara Pemberian Insentif (X3) terhadap Prestasi Kerja (Y) sehingga H3 diterima. Artinya semakin tinggi kesesuaian perusahaan dalam memberikan insentif bagi pegawai, maka semakin tinggi pula prestasi kerja pegawai yang akan dihasilkan bagi perusahaan. Begitupun sebaliknya.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti lakukan mengenai pengaruh Kompetensi Kerja (X1), Penempatan Kerja (X2), dan Pemberian Insentif (X3) terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) di PT XY, dapat diketahui implikasi dari hasil penelitian ini yakni sebagai berikut:

1. Hasil dari analisis data variabel kompetensi kerja indikator dengan rata-rata skor terendah yakni minat. Oleh karena itu penelitian ini diharapkan menjadi masukan dan referensi bagi pihak perusahaan agar terus berupaya memotivasi pegawainya, baik dengan penyediaan pelatihan atau pengembangan karir yang dapat mendorong minat kerja pegawai untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik. Apabila pegawai telah memiliki minat yang tinggi dalam pekerjaannya, maka hal tersebut dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan produktivitas dan mencapai target yang telah ditentukan.
2. Hasil dari analisis data variabel penempatan kerja indikator dengan rata-rata skor terendah yakni keterampilan. Oleh karena itu penelitian ini diharapkan mampu menjadi masukan dan referensi bagi pihak perusahaan agar dapat mengembangkan pelatihan khususnya mengenai keterampilan bagi para pegawai. Dengan berfokus pada peningkatan keterampilan kerja pegawai, perusahaan dapat mengevaluasi dan memperbaiki kebijakan mengenai penempatan kerja pegawai serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih efisien dan berkualitas sehingga dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik guna mencapai tujuan bisnis perusahaan.
3. Hasil dari analisis data variabel pemberian insentif indikator dengan rata-rata skor terendah yakni kebutuhan. Oleh karena itu penelitian ini diharapkan mampu menjadi masukan dan referensi bagi pihak perusahaan agar lebih memperhatikan pemberian insentif bagi para pegawainya sesuai dengan kebutuhan. Apabila perusahaan dapat memberikan insentif dengan jumlah yang sesuai kepada pegawainya, maka perusahaan dapat memunculkan rasa kepuasan dan mendorong peningkatan prestasi kerja para pegawainya, yang pada akhirnya akan memberikan dampak positif pada kinerja perusahaan secara keseluruhan.
4. Hasil dari analisis data variabel prestasi kerja indikator dengan rata-rata skor terendah yakni sikap. Oleh karena itu penelitian ini diharapkan mampu menjadi masukan dan referensi bagi pihak perusahaan agar dapat meningkatkan sikap kerja bagi setiap pegawai kedepannya. Dengan fokus pada peningkatan sikap pegawai, perusahaan dapat menciptakan lingkungan dan budaya kerja yang lebih positif, serta memotivasi karyawan untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja mereka secara keseluruhan. Apabila hal

tersebut dapat terealisasi dengan baik, maka pegawai dapat menghasilkan prestasi kerja yang optimal yang mampu mendukung kemajuan bagi perusahaan.

DAFTAR REFERENSI

- Abid, M. (2021). Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Berdikari Pondasi Perkasa Di Jakarta Pusat. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(3), 344–350. <https://doi.org/10.32493/jee.v3i3.10531>
- Al-abbadi, L. (2022). *the Effect of Employee Sustainable*. 2(October 2021), 25–37.
- Andi, D. (2020). The effect of Training and Placement of Employees on Employee Performance in PT. Bank Danamon tbk, Kuningan-Jakarta. *Jurnal Ad'ministrare*, 6(2), 207. <https://doi.org/10.26858/ja.v6i2.13504>
- Aprilda. (2012). PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI (Studi pada Bagian Pengelolaan Keuangan Balai Pengembangan Pendidikan Nonformal dan Informal Regional I Medan). *Jurnal Administrasi Publik (Public Administration Journal)*, 2(2), 181–206.
- Arifuddin. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Penempatan Kerja terhadap Prestasi Karyawan melalui Kepuasan. *Jurnal Mirai Manajemen*, 7(1), 340–351. Retrieved from journal.stieamkop.ac.id
- Buulolo, M. (2021). Pengaruh Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Lolowau Kabupaten Nias Selatan. *Pareto: Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 6(1), 39–44. Retrieved from <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/pareto/article/view/214%0Ahttps://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/pareto/article/download/214/170>
- Erita, E., Radiansyah, H., Kasdi, J., Kurniawan, Y., & Patih, A. S. (2021). Pengaruh Pemberian Insentif, Pengawasan Kerja & Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT. Armada Bandar Bangun Persada. *Majalah Ilmiah Bahari Jogja*, 19(1), 104–112. <https://doi.org/10.33489/mibj.v19i1.261>
- Hamid, A., & Ismuni, M. (2022). Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Prestasikerja Karyawan pada PT. Indonesia Multi Colour Printing di Cileungsi-Bogor. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2), 89–93. <https://doi.org/10.56145/ekonomibisnis.v2i2.53>
- Hutahaean, H. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT. Sinar Deli Medan. *Journal Ilmiah Simantek*, 4(3), 76–84.
- Issn, P., Penempatan, P., Kerja, K., Kompetensi, D. A. N., Sari, C. P., & Andri, G. (2022). *E - ISSN : 2654-5837 , Hal 42 - 48 Oleh : 10(1)*, 42–48.
- Jubaedah, J., Suryadi, S., & Santosa, H. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru Di Smpn Kec Jati Asih Kota Bekasi. *Visipena*, 12(1), 67–83. <https://doi.org/10.46244/visipena.v12i1.1477>
- Karier, P. P., Jabatan, P., Motivasi, D., & Puspita, S. (n.d.). *Pengaruh Pengembangan Karier, Penempatan Jabatan Dan Motivasi (Muhammad Kurniawan, Santi Puspita, Riski Panduwinata) ISSN 2745-3963 E-ISSN 2962-7745*. 50–61.
- L., N. H., Hartutiningsih, & Jamal Amin. (2014). Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Kantor Dinas Kehutanan Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Administrative Reform*, 2(4), 458–470.

- Lestari, N. E. puji. (2019). Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Wahyu Promo Citra Jakarta. *Cakrawala - Jurnal Humaniora*, 19(2), 201–206. <https://doi.org/10.31294/jc.v19i2.5912>
- Mulyasari, rismansyah. (2020). *Pengaruh Kompetensi dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan*. 3(1). Retrieved from <https://jurnal.univpgri-palembang.ac.id/index.php/Ekonomika/index>
- Nabila, S., Handoko, B., & Azhmy, M. F. (2021). Kesesuaian Penempatan Kerja dan Kompetensi terhadap Prestasi Kerja yang Dimoderasi oleh Tingkat Pendidikan pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan. *Target : Jurnal Manajemen Bisnis*, 3(1), 25–36. <https://doi.org/10.30812/target.v3i1.1046>
- Nikmah, W., & Armaniah, H. (2021). Effect of employee selection and work placement on employee work achievement at PT Kereta Api Indonesia DAOP 1 Jakarta. *Journal of Economics and Business Letters*, 1(1), 5–12. <https://doi.org/10.55942/jebl.v1i1.86>
- Nurahma, rien anisa, Hamid, D., & Hakam, mohammad soe'oed. (2013). Pengaruh insentif terhadap peningkatan motivasi dan prestasi kerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2(1), 204–212.
- Patras, D., Murni, S., & Jan, A. B. . (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado. *Riset Akuntansi Going Concern*, 12(109), 98–107.
- Pegawai, P. K. (2021). *PENGARUH SISTEM PEREKRUTAN DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI (Suatu Studi pada PT. Pos Indonesia Cabang Ciamis)*. 3, 1–12.
- Pramesti, N. K. M. A., Landra, N. dan Widiadnya, I. B. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Insentif Dan Pelatihan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Mitra Prodin. *Jurnal Emas*, 2(1), 51–70.
- Putri, D., & Hatta, U. B. (2011). *Pengaruh Kompetensi Terhadap*. 6(1), 104–113.
- Rantung, P. M. A., Sendow, G. M., & Saerang, R. T. (2020). Analisis Pengaruh Kompetensi, Pemberdayaan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Hasjrat Abadi Sudirman Kota Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(4), 1049–1058.
- Saputri, A. D., Handayani, S., & DP, M. K. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Putra Karisma Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(1), 25–42. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v2i1.211>
- Sarboini, Zulfan, Y., Mariati, & Muhammad. (2021). Penempatan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan Pt. Pln (Persero) Up3 Banda Aceh Unit Layanan Pelanggan Sabang. *Sosiohumaniora Kodepena*, 2(01), 142–293. Retrieved from <https://jsk.kodepena.org/index.php/jsk/article/view/73>
- Sari Sitompul, S., & Hendriko, S. (2023). The Influence Of Compensation, Workload And Employee Placement To The Employee Perfomance At Pt Putra Cahaya Mandiri. *Jurnal BANSI - Jurnal Bisnis Manajemen Akutansi*, 2(2), 94–108. <https://doi.org/10.58794/bns.v2i2.405>
- Sem Appah, Y., A. Manafe, H., Fernandez, C., & Djuang, G. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja , Dan Kompetensi Pegawai Melalui Disiplin Kerja sebagai Variabel Mediasi terhadap

- Prestasi Kerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 4(1), 89–103. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v4i1.1380>
- Setiawati, E., & Rosnaida. (2022). PENGARUH INSENTIF, BEBAN KERJA DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI HONORER PADA KANTOR BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH KABUPATEN BATU BARA Evi Setiawati 1 , Rosnaida 2. *Jurnal Sains Ekonomi (JSE)*, 66–76.
- Toreh, F. A., Sendow, G., & Trang, I. (2022). Pengaruh Kompetensi Kerja, Pengembangan Karir Dan Penempatan Terhadap Kepuasan Kerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulut. *Emba*, 10(1), 1305–1314.
- Usman, S., Muis, F. R., & Jufrizen. (2021). Pengaruh Penempatan, Kompensasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal. *Jurnal Humaniora*, 5(1), 90–101.
- Vitaloka, N. C. (2021). Pengaruh Rekrutmen, Penempatan Kerja, Pengawasan dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Kantor Pos Kisaran. *Jurnal Sains Ekonomi (JSE)*, 67–80. Retrieved from <http://www.jurnal.una.ac.id/index.php/jse/article/view/2487%0Ahttp://www.jurnal.una.ac.id/index.php/jse/article/viewFile/2487/1907>
- Yuniarto Rahmad Satato, & Hendrajaya, H. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Pemberian Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Gumaya Tower Hotel Semarang. *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 1(3), 28–34. <https://doi.org/10.55606/jimek.v1i3.61>