

**PENGARUH KOMPETENSI PEGAWAI, PENGALAMAN KERJA,  
DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
DI DPMPTSP KABUPATEN PEMALANG**

**Cristian Atanasius Sitohang<sup>1</sup>, Kasmari Kasmari<sup>2</sup>**  
Universitas STIKUBANK Semarang<sup>1,2</sup>  
[cristianatanasiussitohang@mhs.unisbank.ac.id](mailto:cristianatanasiussitohang@mhs.unisbank.ac.id)<sup>1</sup>

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi pegawai, pengalaman kerja, dan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Pemalang. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner menggunakan skala Likert, serta pengolahan data menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi pegawai berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan pengalaman kerja dan penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Simpulan dari penelitian ini adalah bahwa pengalaman kerja dan penempatan kerja merupakan faktor yang berkontribusi nyata dalam meningkatkan kinerja pegawai, sedangkan kompetensi pegawai belum menunjukkan pengaruh yang signifikan secara statistik.

**Kata Kunci:** Kompetensi, Pengalaman Kerja, Penempatan Kerja, Kinerja Pegawai, DPMPTSP

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of employee competence, work experience, and job placement on employee performance at the Pemalang Regency Investment and One-Stop Integrated Service Office (DPMPTSP). The research method used was a descriptive quantitative approach, with data collection using a Likert-type questionnaire and data processing using multiple linear regression analysis. The results showed that employee competence had a positive but insignificant effect on employee performance, while work experience and job placement had a positive and significant effect. The conclusion of this study is that work experience and job placement are significant contributing factors to improving employee performance, while employee competence has not shown a statistically significant effect.*

**Keywords:** Competence, Work Experience, Job Placement, Employee Performance, DPMPTSP

**PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam organisasi karena manusia inilah yang mampu menggerakkan seluruh komponen yang berada dalam organisasi. Organisasi tanpa manusia tidak akan berjalan. Manusia merupakan sumber daya yang mempunyai pikiran dan perasaan yang membedakannya dengan faktor-faktor produksi yang lain. Karena perbedaan karakter dan perannya yang sangat penting, maka organisasi harus senantiasa mengelola faktor produksi yang dimiliki secara efektif dan efisien agar mampu menciptakan keunggulan melalui sumber daya manusia itu sendiri dalam menciptakan pelayanan yang memuaskan. Dalam organisasi pemerintah, pencapaian tujuan ditetapkan melalui sarana dalam bentuk organisasi, yang digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan. Tercapainya tujuan organisasi hanya dapat dicapai melalui kinerja yang positif dari pegawainya, sebaliknya organisasi akan menghadapi hambatan dalam pencapaian tujuan manakala kinerja para pegawai tidak efektif dalam arti tidak dapat memenuhi tuntutan

pekerjaan yang diinginkan oleh organisasi (Gani, 2009). Sebagai bagian dari pemerintah daerah, DPMPTSP bertanggung jawab untuk mendukung pertumbuhan ekonomi daerah dengan memberikan kemudahan dalam proses perizinan dan layanan investasi. Fenomena pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pemalang yakni belum optimalnya kinerja pegawai.

Hal ini terlihat pada absensi tingkat kehadiran pegawai, kedisiplinan pegawai yang kurang dalam ketepatan waktu berangkat maupun pulang, kurangnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya, dokumen yang berserakan dan tidak tertata rapi yang bisa menyebabkan dokumen terselip, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat masalah pada kinerja pegawai. Mengacu pada fenomena yang terjadi dan rekapitulasi data finger print yang menunjukkan ketidakkonsistenan, dapat diindikasikan bahwa kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Satu Pintu rendah dan belum optimal (Kitta et al., 2023).

Kinerja atau performa merupakan hasil kerja yang diperoleh oleh individu atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab. Hal ini dilakukan sebagai bagian dari upaya untuk mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Mulia & Saputra, 2021) menunjukkan bahwa kompetensi pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja. Namun menurut (Kitta et al., 2023) kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Faktor kedua yang diindikasikan terhadap kinerja pegawai yaitu pengalaman kerja, (Pandhita et al., 2022) menjelaskan Pengalaman kerja adalah proses yang dialami oleh SDM individu yang dapat memengaruhi banyak sikap dan perilaku ketika melakukan kegiatan kerja sesuai dengan persyaratan proses yang dialami, pengalaman kerja yang dimiliki setiap individu sangat berpengaruh dalam aktivitas kerjanya. Faktor ketiga yang diindikasikan terhadap kinerja pegawai adalah penempatan kerja. Sastrohadiry (Siahaan & Bahri, 2019) penempatan karyawan melibatkan menempatkan karyawan di posisi sebagai elemen eksekutif pekerjaan sesuai dengan keterampilan dan keahlian individu.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang dilakukan dengan mengumpulkan data dalam bentuk angka, yang kemudian diolah dan dianalisis secara statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Desain penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif, yang bertujuan untuk mendeskripsikan keadaan atau fenomena yang terjadi secara objektif melalui angka. Prosesnya mencakup pengumpulan data, penghitungan, serta penafsiran hasil data tersebut. Menurut Sugiyono (2020), “populasi merupakan area generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari”. Dalam penelitian ini, populasi adalah pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Pemalang yang berjumlah 49 pegawai. Sampel diambil sebagai bagian dari populasi yang dianggap mampu mewakili keseluruhan. Accidental Sampling yang merupakan metode pengambilan sampel yang didasarkan pada kemudahan atau ketersediaan subjek yang dapat dijangkau oleh peneliti. Dalam teknik ini, sampel dipilih atau diambil berdasarkan kemudahan akses atau kebetulan ditemui oleh peneliti, tanpa adanya kriteria khusus yang ditentukan sebelumnya (Subhaktiyasa, 2024). Sedangkan teknik penentuan jumlah sampel yaitu sampel jenuh yang menggunakan seluruh jumlah populasi untuk dijadikan sampel. Sampel pada penelitian ini adalah 49 pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Pemalang.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer adalah informasi yang langsung dikumpulkan oleh peneliti di lapangan melalui responden, yaitu pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan

Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Pematang Jaya. Sementara itu, data sekunder mencakup referensi dari literatur, teks akademis, dan dokumen perusahaan yang relevan dengan topik penelitian. Data sekunder yang digunakan terkait dengan Variabel Independen, dan Variabel Dependen, diambil dari jurnal-jurnal dan sumber lain yang relevan. Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data yang diterapkan adalah survei dengan menggunakan kuesioner. Menurut Sugiyono (2020) kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang melibatkan pemberian seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab”. Kuesioner ini mencakup pertanyaan mengenai data pribadi responden serta indikator-indikator dari setiap variabel yang diteliti. Untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi responden terkait fenomena sosial, pertanyaan dalam kuesioner dirancang menggunakan Skala Likert. Skala ini memiliki rentang 1-5 yang mencerminkan pendapat responden.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**Tabel 1.**  
**Jenis Kelamin**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Jumlah</b>
Laki-laki	29	59%
Perempuan	20	41%
Jumlah	49	100%

Pada Tabel 1 diatas menunjukkan bahwa responden laki-laki berjumlah 29 responden dengan persentase 59%. Sementara itu, responden perempuan berjumlah 20 orang, dengan persentase 41%. Hal tersebut menunjukkan bahwa jumlah responden laki-laki lebih besar dibandingkan responden perempuan.

**Tabel 2.**  
**Umur**

<b>Usia</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Jumlah</b>
18-30	46	94%
31-40	3	6%
Jumlah	49	100%

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan bahwa responden dikisaran umur 18 – 30 tahun dengan jumlah 46 responden dengan persentase 94% dan berkisar umur 31 - 40 tahun memiliki jumlah 3 responden dengan persentase 6%. Hal tersebut menunjukkan bahwa jumlah responden di kisaran umur 18 – 30 tahun lebih besar dibandingkan responden umur yang lainnya.

**Tabel 3.**  
**Pendidikan**

<b>Pendidikan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Jumlah</b>
SMA Sederajata	3	6%
Diploma	16	31%
Strata 1	27	53%
Strata 2	5	10%
Jumlah	49	100%

Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan bahwa responden pendidikan SMA atau sederajat dengan jumlah 3 responden dengan persentase 6%, responden pendidikan Diploma (D1,D2,D3) dengan jumlah 16 responden dengan persentase 31%, responden Strata 1 (S1) dengan jumlah 27 responden dengan persentase 53% dan responden pendidikan Strata (S2) dengan jumlah 5 responden dengan persentase 10%. Hal tersebut menunjukkan bahwa jumlah responden pendidikan Strata (S1) lebih besar dibandingkan responden pendidikan yang lainnya.

**Tabel 4.**  
**Masa Kerja**

<b>Pengalaman</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Jumlah</b>
1 – 5 Tahun	30	61%
6 – 10 Tahun	10	21%
11 – 15 Tahun	9	18%
	49	100%

Berdasarkan Tabel 4 menunjukkan bahwa responden tingkat masa kerja dengan waktu 1-5 tahun berjumlah 30 responden dengan persentase 61%, responden dengan masa kerja 6-10 tahun berjumlah 10 responden dengan persentase 21%, sementara itu responden dengan masa kerja 11-15 tahun berjumlah 9 responden dengan persentase 18%. Hal tersebut menunjukkan bahwa jumlah responden dengan masa kerja 1-5 tahun lebih besar dibandingkan responden masa kerja yang lainnya.

**Tabel 5.**  
**Variabel Kompetensi Pegawai (X1)**

<b>Indikator</b>	<b>Mean</b>	<b>Median</b>	<b>Mode</b>
X1.1	3,98	4,00	5
X1.2	3,98	4,00	4
X1.3	3,96	4,00	4
X1.4	4,22	5,00	5
X1.5	4,12	4,00	5
X1.6	4,10	4,00	4
X1.7	4,18	4,00	5
X1.8	4,10	4,00	5
X1.9	4,22	5,00	5
X1.10	4,29	5,00	4
X1.11	4,20	4,00	5
X1.12	4,18	4,00	5
X1.13	4,24	5,00	5
X1.14	4,10	4,00	5
X1.15	4,24	5,00	5
Rata-rata	4,14	4,33	5

Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan preferensi sangat setuju terhadap indikator variabel kompetensi pegawai.

**Tabel 6.**  
**Variabel Pengalaman Kerja (X2)**

<b>Indikator</b>	<b>Mean</b>	<b>Median</b>	<b>Mode</b>
X1.1	3,93	4,00	4
X1.2	4,04	5,00	5

X1.3	4,20	4,00	5
X1.4	4,18	4,00	5
X1.5	4,08	4,00	5
X1.6	4,20	4,00	5
X1.7	4,26	5,00	5
X1.8	4,14	4,00	5
X1.9	4,20	5,00	5
Rata-rata	4,14	4,33	5

Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan preferensi sangat setuju terhadap indicator variabel pengalaman kerja.

**Tabel 7.**  
**Variabel Penempatan Kerja (X3)**

<b>Indikator</b>	<b>Mean</b>	<b>Median</b>	<b>Mode</b>
X1.1	3,93	4,00	4
X1.2	4,04	5,00	5
X1.3	4,20	4,00	5
X1.4	4,18	4,00	5
X1.5	4,08	4,00	5
X1.6	4,20	4,00	5
X1.7	4,26	5,00	5
X1.8	4,14	4,00	5
X1.9	4,20	5,00	5
Rata-rata	4,14	4,33	5

<b>Indikator</b>	<b>Mean</b>	<b>Median</b>	<b>Mode</b>
X1.1	3,93	4,00	4
X1.2	4,04	5,00	5
X1.3	4,20	4,00	5
X1.4	4,18	4,00	5
X1.5	4,08	4,00	5
X1.6	4,20	4,00	5
X1.7	4,26	5,00	5
X1.8	4,14	4,00	5
X1.9	4,20	5,00	5
Rata-rata	4,14	4,33	5

Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan preferensi sangat setuju terhadap indicator variabel penempatan kerja.

**Tabel 8.**  
**Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

<b>Indikator</b>	<b>Mean</b>	<b>Median</b>	<b>Mode</b>
X1.1	4,24	5,00	5
X1.2	4,16	4,00	5
X1.3	4,20	5,00	5
X1.4	4,14	4,00	5
X1.5	4,10	4,00	4
X1.6	4,24	5,00	5

X1.7	4,18	5,00	5
X1.8	4,14	5,00	5
X1.9	4,24	5,00	5
X1.10	4,12	5,00	5
X1.11	4,00	4,00	4
X1.12	3,89	4,00	5
X1.13	4,08	4,00	5
X1.14	4,28	5,00	5
X1.15	4,20	5,00	5
Rata-rata	4,12	4,63	5

**Tabel 9.**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi Pegawai**

Variabel	Indikator	KMO > 0,50	Loading Factor	Keterangan
Kompetensi Pegawai (X1)	X1.1	0.891	0,824	Valid
	X1.2		0,807	Valid
	X1.3		0,836	Valid
	X1.4		0,911	Valid
	X1.5		0,915	Valid
	X1.6		0,905	Valid
	X1.7		0,892	Valid
	X1.8		0,875	Valid
	X1.9		0,908	Valid
	X1.10		0,877	Valid
	X1.11		0,845	Valid
	X1.12		0,883	Valid
	X1.13		0,885	Valid
	X1.14		0,873	Valid
	X1.15		0,933	Valid

Berdasarkan tabel diatas hasil uji validitas di atas menunjukkan bahwa masing-masing variabel memiliki nilai KMO-MSA > 0,50 yang artinya kecukupan sampel terpenuhi semua. Selain itu, masing-masing indikator memiliki nilai *loading factor* > 0,4 yang artinya indikator dalam variabel kompetensi kerja dinyatakan valid.

**Tabel 10.**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Pengalaman Kerja**

Variabel	Indikator	KMO > 0,50	Loading Factor	Keterangan
Pengalaman Kerja (X2)	X2.1	0.866	0,804	Valid
	X2.2		0,840	Valid
	X2.3		0,827	Valid
	X2.4		0,893	Valid
	X2.5		0,885	Valid
	X2.6		0,937	Valid
	X2.7		0,935	Valid
	X2.8		0,914	Valid

X2.9	0,901	Valid
------	-------	-------

Berdasarkan tabel 10 hasil uji validitas di atas menunjukkan bahwa masing-masing variabel memiliki nilai KMO-MSA > 0,50 yang artinya kecukupan sampel terpenuhi semua. Selain itu, masing-masing indikator memiliki nilai *loading factor* > 0,4 yang artinya indikator dalam variabel pengalaman kerja dinyatakan valid.

**Tabel 11.**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Penempatan Kerja**

Variabel	Indikator	KMO > 0,50	Loading Factor	Keterangan
Penempatan Kerja (X3)	X3.1	0.918	0,931	Valid
	X3.2		0,915	Valid
	X3.3		0,927	Valid
	X3.4		0,924	Valid
	X3.5		0,911	Valid
	X3.6		0,912	Valid
	X3.7		0,906	Valid
	X3.8		0,909	Valid
	X3.9		0,911	Valid

Berdasarkan tabel 11 hasil uji validitas di atas menunjukkan bahwa masing-masing variabel memiliki nilai KMO-MSA > 0,50 yang artinya kecukupan sampel terpenuhi semua. Selain itu, masing-masing indikator memiliki nilai *loading factor* > 0,4 yang artinya indikator dalam variabel penempatan kerja dinyatakan valid.

**Tabel 12.**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai**

Variabel	Indikator	KMO > 0,50	Loading Factor	Loading Factor
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,937	0,912	Valid
	Y.2		0,929	Valid
	Y.3		0,952	Valid
	Y.4		0,882	Valid
	Y.5		0,937	Valid
	Y.6		0,903	Valid
	Y.7		0,925	Valid
	Y.8		0,898	Valid
	Y.9		0,946	Valid
	Y.10		0,923	Valid
	Y.11		0,938	Valid
	Y.12		0,857	Valid
	Y.13		0,899	Valid
	Y.14		0,931	Valid
	Y.15		0,934	Valid

Berdasarkan tabel 12 hasil uji validitas di atas menunjukkan bahwa masing-masing

variabel memiliki nilai KMO-MSA > 0,50 yang artinya kecukupan sampel terpenuhi semua. Selain itu, masing-masing indikator memiliki nilai *loading factor* > 0,4 yang artinya indikator dalam variabel kinerja kerja dinyatakan valid.

**13.**  
**Hasil Uji Reabilitas Variabel**

Variabel	N= 49		Standart Alpha	Keterangan
	Jumlah Item Pertanyaan	Cronbach Alpha (a)		
Kompetensi Pegawai (X1)	15	0.978	> 0,70	Reliabel
Pengalaman Kerja (X2)	9	0.963		Reliabel
Penempatan Kerja (X3)	9	0.976		Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	15	0.986		Reliabel

Berdasarkan analisis reliabilitas atas variabel penelitian menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk semua varaibel adalah di atas 0,7 untuk itu seluruh variabel bisa dikatakan *reliabel* (handal).

**Tabel 14.**  
**Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.960	3.378		.284	.778
Kompetensi_Pegawai	-.079	.099	-.072	-.804	.426
Pengalaman_Kerja	.663	.189	.387	3.511	.001
Penempatan_Kerja	1.115	.221	.646	5.040	.000

Hasil persamaan regresi linerar bergandanya yaitu :

$$Y = \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + e$$

$$Y = -0,72X_1 + 0,387X_2 + 0,646X_3 + e$$

Dari persamaan regresi tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa :

- 1) Nilai koefisien b1 = -0,72 artinya setiap kenaikan 1 unit kompetensi pegawai, kinerja pegawai menurun sebesar -0,72 atau 72% (negatif). Namun, koefisien ini tidak signifikan (\*p=0.426 > 0.05\*), artinya kompetensi pegawai tidak berpengaruh nyata terhadap kinerja.
- 2) Nilai koefisien b2 = 0,387 artinya setiap kenaikan 1 unit pengalaman kerja, kinerja pegawai meningkat sebesar 0,387 atau 38%. Pengaruh ini signifikan (\*p=0.001 < 0.05\*).
- 3) Nilai koefisien b3 = 0,646 artinya setiap kenaikan 1 unit penempatan kerja, kinerja pegawai meningkat sebesar 0,646 atau 64%. Pengaruh ini sangat signifikan (\*p=0.000 < 0.05\*).

**Tabel 15.**  
**Hasi Analisis Uji F (Simultan)**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	10459.767	3	3486.589	136.457	.000 <sup>b</sup>
Residual	1149.784	45	25.551		

Total	11609.551	48
-------	-----------	----

Nilai signifikan tersebut menunjukkan lebih kecil dari 0,005. Dengan demikian  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau ( $136.457 > 3.195$ ) yang mempunyai arti bahwa variabel kompetensi kerja, variabel pengalaman kerja dan variabel penempatan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada DPMPTSP Pamalang. Dengan demikian model regresi dalam penelitian ini layak digunakan untuk memprediksi kinerja pegawai.

**Tabel 16.**  
**Analisis Uji Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.949 <sup>a</sup>	.901	.894	5.05478

Berdasarkan table di atas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi atau *Adjusted R Square* menunjukkan hasil sebesar 0,901 atau 90,1 %. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh variable independen (kompetensi pegawai, penempatan kerja, pengalaman kerja) terhadap variable dependent (kinerja pegawai) adalah sebesar 90,1 % dan dalam kategori kuat sedangkan 9,9 % dipengaruhi oleh factor lain seperti lingkungan kerja, disiplin pegawai, promosi pegawai dan lainnya sebagainya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Kompetensi kerja memang seharusnya berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, tetapi ada beberapa alasan mengapa pengaruhnya bisa terlihat tidak signifikan dalam beberapa penelitian. Salah satu faktor utama adalah adanya faktor-faktor lain yang lebih kuat yang mempengaruhi kinerja pegawai, seperti motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Puji Salvano et al., 2023) dengan hasil penelitian bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan t-hitung  $-0,663 < t_{tabel}$  2,03011. Kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena instansi kurang mempertimbangkan keahlian dan pengalaman yang dimiliki oleh pegawai sehingga kinerja pegawai kurang optimal di bidangnya. Kompetensi merupakan Sebuah Kebiasaan yang dimiliki oleh seseorang berupa ilmu pengetahuan, skill, dan akhlak yang dibutuhkan dalam pelaksanaan tugas dan kewajibannya, sehingga pegawai dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien. Kompetensi yang baik merupakan salah satu kunci keberhasilan untuk memberikan hasil yang sesuai dengan yang diharapkan (Pancasasti, 2023).

Pengalaman kerja berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai Hasil ini mengindikasikan bahwa naik turunnya kinerja pegawai mampu dipengaruhi oleh pengalaman kerja yang dimiliki oleh pegawai tersebut. Semakin tinggi pengalaman kerja maka akan menaikkan kinerja pegawai tersebut. Pengalaman kerja seorang pegawai akan memberikan keterampilan dan pemahaman yang baik atas pekerjaan dibandingkan dengan pegawai yang tidak memiliki pengalaman kerja. Penelitian lainnya yang sejalan adaah penelitian yang dilakukan oleh (Santoso, 2017) dan (Eni et al., 2022) hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini memberi gambaran bahwa mayoritas pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Pemalang, setuju jika pengalaman kerja yang ada sudah cenderung baik. Karena Pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang yang dapat diukur dari masa kerja seorang. Sehingga semakin lama seseorang bekerja semakin bertambah pengalamannya terhadap pekerjaannya. Dengan banyaknya pengalaman kerja yang dimiliki seseorang pekerja maka

orang tersebut akan lebih menguasai pekerjaannya, sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik ini berarti orang tersebut mempunyai kinerja kerja yang baik. Penempatan tenaga kerja mempengaruhi kinerja pegawai. Penempatan yang tepat, di mana pegawai ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan dan keahlian mereka, akan meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan kinerja secara keseluruhan. Sebaliknya, penempatan yang tidak tepat dapat menghambat kinerja dan menyebabkan masalah seperti kurangnya motivasi dan produktivitas yang rendah.

Hal ini dapat dilihat dari tanggung jawab pegawai bekerja, ketepatan waktu datang untuk bekerja serta tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas dalam bekerja (Jamilus & Basri, 2024). Penelitian sejalan lainnya dilakukan oleh (Jamilus & Basri, 2024) dan (Safana Mahenicha Praditha1, 2023) yang menyatakan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa penempatan kerja yang dimiliki pegawai mampu meningkatkan kinerja pegawai pada kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Pematang Siantar.

## **SIMPULAN**

Bahwa kompetensi pegawai memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, yang berarti peningkatan kompetensi belum tentu secara langsung meningkatkan kinerja secara nyata. Pengalaman kerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikan, mengindikasikan bahwa semakin tinggi pengalaman kerja pegawai, maka kinerjanya cenderung meningkat. Selain itu, penempatan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang menunjukkan bahwa penempatan pegawai yang sesuai dengan bidang dan keahliannya dapat meningkatkan kinerja secara optimal di lingkungan DPMPTSP Kabupaten Pematang Siantar.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Eni, N. ., Razak, M., & Dandu, S. (2022). Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pengalaman Kerja, Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Kecamatan Maritengngae Kabupaten Sidenreng Rappang. *Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan MASSARO*, 4(1), 1–15. <https://doi.org/10.37476/massarov4i1.2686>
- Gani, A. (2009). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Bumi dan Bangunan Kota Makassar. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Bumi Dan Bangunan Kota Makassar*, 7(1), 220–228.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25* (9th ed.). Universitas Diponegoro.
- Jamilus, J., & Basri, H. H. (2024). Pengaruh Penempatan Tenaga Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai. *Indo-MathEdu Intellectuals Journal*, 5(2), 2110–2121. <https://doi.org/10.54373/imeij.v5i2.1007>
- Kitta, S., Nurhaeda, N., & Idris, M. (2023). Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jesya*, 6(1), 297–309. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.933>
- Mulia, R. A., & Saputra, N. (2021). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang. *Jurnal Ilmiah Ekotrans & Erudisi*, 1(1), 1–24. <https://doi.org/10.69989/t1m78k36>
- Pancasasti, R. (2023). Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. M. Al-Kharaj: *Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(2), 2348–2365. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i2.5273>

- Pandhita, A., Karnadi, K., & Tulhusnah, L. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pt. Pegadaian Cabang Pembantu Asembagus). *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*, 1(7), 1525. <https://doi.org/10.36841/jme.v1i7.2198>
- Puji Salvano, D., Ode Labsin Naadu, L., & Mahendri Hara, T. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Cabang Bri Kota Bekasi. *Jurnal Sosial Dan Sains*, 3(2), 185–198. <https://doi.org/10.59188/jurnalsosains.v3i2.696>
- Safana Mahenicha Praditha<sup>1</sup>, I. K. S. (2023). *Pengaruh Penempatan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Safana*. 19(01), 166–173.
- Santoso, E. A. (2017). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Kantor Kecamatan Wonosari Kabupaten Bondowoso). *E-Journal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi*, 1–10.
- Siahaan, S., & Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16–30. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3402>