



## Pengaruh Penempatan Kerja, Beban Kerja, dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Agama Purbalingga

### *The Effect of Job Placement, Workload, and Competence on Employee Performance at the Purbalingga Religious Court*

Ludfi Chairil<sup>1</sup>, Dyah Supriatin<sup>2</sup>, Agustin Riyan Pratiwi<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Universitas Perwira Purbalingga

<sup>1</sup>[ludfichairil08@gmail.com](mailto:ludfichairil08@gmail.com)

<sup>2</sup>[dyah.raisha@unperba.ac.id](mailto:dyah.raisha@unperba.ac.id)

<sup>3</sup>[agustinriyan@unperba.ac.id](mailto:agustinriyan@unperba.ac.id)

#### **ABSTRACT**

*This study was motivated by employee performance issues at the Purbalingga Religious Court in 2025 related to job placement, workload, and competence. Based on observations and preliminary research data, several issues were identified, including inappropriate job placement, disproportionate workloads, and competency gaps that potentially affected employee performance. This study aimed to analyze the influence of these three variables on employee performance. This research employed a quantitative explanatory approach using SPSS version 26.0 for data analysis. The population consisted of 38 employees, and a saturated sampling technique was applied, whereby all members of the population were selected as research participants. The findings revealed that, partially, job placement had no significant effect on employee performance, while workload had a negative but insignificant effect on employee performance. In contrast, competence demonstrated a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, job placement, workload, and competence significantly influenced employee performance and were able to explain employee performance variation to a considerable extent. Therefore, competence emerged as the most influential factor in improving employee performance at the Purbalingga Religious Court.*

**Keywords:** Competence; Employee performance; Human resources; Job placement; Workload

#### **ABSTRAK**

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh permasalahan kinerja pegawai pada Pengadilan Agama Purbalingga tahun 2025 yang berkaitan dengan penempatan kerja, beban kerja, dan kompetensi. Berdasarkan observasi dan data pra-penelitian, ditemukan ketidaksesuaian penempatan, beban kerja yang belum proporsional, serta kesenjangan kompetensi yang berpotensi memengaruhi kinerja. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap kinerja pegawai. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis eksplanatori menggunakan SPSS versi 26.0. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 38 orang dengan teknik *non-probability sampling* dengan jenis sampel jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial penempatan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, penempatan kerja, beban kerja, dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai serta mampu menjelaskan variasi kinerja pegawai secara memadai. Dengan demikian, kompetensi menjadi faktor yang paling berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Pengadilan Agama Purbalingga.

**Kata Kunci:** Beban kerja; Kinerja pegawai; Kompetensi; Penempatan kerja; Sumber Daya Manusia



## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan faktor strategis yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan serta memberikan pelayanan yang berkualitas. Pada organisasi sektor publik, kualitas sumber daya manusia menjadi semakin penting karena berhubungan langsung dengan efektivitas pelayanan kepada masyarakat. Salah satu instansi yang sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusianya adalah lembaga peradilan, termasuk Pengadilan Agama sebagai institusi yang menjalankan fungsi kekuasaan kehakiman dalam menyelesaikan berbagai perkara masyarakat Muslim. Kinerja pegawai yang optimal menjadi prasyarat penting untuk menjamin pelayanan peradilan yang cepat, tepat, dan akuntabel.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi. Kinerja yang baik mencerminkan kemampuan pegawai dalam memenuhi ekspektasi organisasi serta berkontribusi terhadap pencapaian tujuan strategis organisasi secara keseluruhan. Sebaliknya, kinerja yang kurang optimal dapat menghambat efektivitas pencapaian tujuan organisasi karena output kerja yang tidak memenuhi standar yang telah ditetapkan (Prayogi et al., 2017). Kinerja pegawai dipengaruhi oleh sejumlah faktor, di antaranya penempatan kerja, beban kerja, dan kompetensi yang dimiliki pegawai (Abdillah, 2022; Azizah & Indrawan, 2024; Susanto & Pramono, 2020).

Penempatan kerja yang tepat menjadi salah satu aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia karena berkaitan dengan kesesuaian antara karakteristik individu dan tuntutan pekerjaan yang dijalankan. Penempatan yang sesuai memungkinkan pegawai bekerja secara lebih efektif, meningkatkan motivasi kerja, serta mendorong peningkatan kinerja secara berkelanjutan (Permatasari et al., 2023). Sebaliknya, ketidaksesuaian antara kompetensi pegawai dengan jabatan yang ditempati dapat menimbulkan kesalahan kerja, menurunkan produktivitas, dan menghambat pencapaian tujuan organisasi (Neha et al., 2025). Selain penempatan kerja, beban kerja juga menjadi faktor yang berpengaruh terhadap efektivitas pelaksanaan pekerjaan. Beban kerja yang seimbang memungkinkan pegawai menyelesaikan tugas secara optimal, sedangkan beban kerja yang terlalu tinggi berpotensi menimbulkan kelelahan fisik maupun psikologis yang berdampak pada penurunan produktivitas kerja (Sinaga & Pakpahan, 2025). Di sisi lain, kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki pegawai dalam bentuk pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas secara efektif. Pegawai dengan tingkat kompetensi yang baik cenderung memberikan kontribusi positif terhadap proses kewajibannya melalui kinerja yang optimal (Widodo & Yandi, 2022). Kompetensi tersebut berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai apabila didukung oleh sikap profesional, yang tercermin melalui kemampuan bekerja sama dengan rekan kerja dalam penyelesaian tugas, sehingga menghasilkan kinerja yang optimal dan membentuk pegawai yang andal (Sarumaha, 2022).

Permasalahan terkait kinerja pegawai masih menjadi isu penting dalam berbagai organisasi sektor publik, termasuk pada lembaga peradilan. Salah satu institusi yang menghadapi tantangan tersebut adalah Pengadilan Agama Purbalingga. Pengadilan Agama Purbalingga merupakan lembaga peradilan tingkat pertama di bawah Mahkamah Agung Republik Indonesia yang memiliki tanggung jawab dalam menyelenggarakan pelayanan peradilan bagi masyarakat pencari keadilan beragama Islam. Pada tahun 2025, Pengadilan Agama Purbalingga didukung oleh 38 pegawai yang tersebar dalam berbagai jabatan struktural, fungsional, dan pelaksana. Struktur kepegawaian tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar sumber daya manusia difokuskan pada kegiatan operasional peradilan dan pelayanan administrasi kepada masyarakat. Namun demikian, hasil observasi dan pra-penelitian menunjukkan masih terdapat sejumlah permasalahan yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai.

Tabel 1. Data Jumlah Penyelesaian Perkara Pengadilan Agama Purbalingga Tahun 2021 - 2024

| Tahun | Jumlah Total Perkara | Waktu Penyelesaian Perkara |           | Jumlah Perkara Diselesaikan | Persetase (%) | Sisa Perkara |
|-------|----------------------|----------------------------|-----------|-----------------------------|---------------|--------------|
|       |                      | < 5 Bulan                  | > 5 Bulan |                             |               |              |
| 2021  | 3.427                | 3.261                      | 16        | 3.277                       | 95,6          | 150          |
| 2022  | 3.070                | 2.932                      | 6         | 2.938                       | 95,7          | 133          |
| 2023  | 2.962                | 2.756                      | 3         | 2.759                       | 93,1          | 203          |
| 2024  | 2.947                | 2.796                      | 7         | 2.803                       | 95,1          | 144          |

Sumber: Pengadilan Agama Purbalingga, 2025

Berdasarkan Tabel 1, data penyelesaian perkara selama periode 2021–2024 menunjukkan bahwa kinerja organisasi relatif stabil dengan tingkat penyelesaian perkara di atas 93%. Akan tetapi, pada tahun 2023 terjadi peningkatan jumlah sisa perkara menjadi 203 perkara, lebih tinggi dibandingkan tahun 2022 yang berjumlah 133 perkara. Pada tahun yang sama, jumlah perkara yang berhasil diselesaikan juga mengalami penurunan dibandingkan tahun sebelumnya. Kondisi tersebut mengindikasikan adanya tantangan dalam efektivitas penyelesaian perkara yang berpotensi berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan organisasi.

Berdasarkan kondisi empiris yang ditemukan, masih terdapat beberapa permasalahan yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia di Pengadilan Agama Purbalingga, antara lain belum terpenuhinya kebutuhan pegawai pada beberapa posisi, adanya perbedaan antara kualifikasi pendidikan aktual dan kualifikasi ideal jabatan tertentu, serta meningkatnya tuntutan pekerjaan yang memerlukan kompetensi dan kemampuan adaptasi yang memadai. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa aspek penempatan kerja, beban kerja, dan kompetensi menjadi faktor yang penting dalam mendukung kinerja pegawai. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh penempatan kerja, beban kerja, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Agama Purbalingga.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Kinerja

Kinerja dapat dipahami sebagai tingkat pencapaian hasil kerja yang diperoleh pegawai melalui perbandingan antara output yang dihasilkan dengan standar atau kriteria yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja tidak hanya mencerminkan hasil akhir pekerjaan, tetapi juga menggambarkan sejauh mana individu mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya secara efektif dan efisien (Rosmaini & Tanjung, 2019).

Kinerja memegang peranan penting bagi sebuah organisasi karena akan menentukan seberapa efektifnya organisasi tersebut. Selain itu, kinerja juga mencerminkan seberapa berhasil seorang manajer dalam mengatur organisasi dan mengelola sumber daya manusia. Target-target organisasi dapat diraih berkat kinerja yang tinggi dari pegawai. Sebaliknya, jika kinerja pegawai tidak optimal, organisasi akan mengalami kesulitan untuk mencapai target yang telah ditetapkan, terutama jika mereka tidak mampu memenuhi ekspektasi pekerjaan yang diinginkan oleh organisasi (Yuwono et al., 2023).

Menurut Miswanto et al. (2019), kinerja pegawai dapat diukur melalui empat indikator, yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan kemandirian. Kualitas mengukur tingkat kesesuaian hasil kerja dengan standar yang ditetapkan, sedangkan kuantitas menilai jumlah pekerjaan yang berhasil diselesaikan sesuai target. Ketepatan waktu menunjukkan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal yang telah ditentukan. Sementara itu, kemandirian mencerminkan

kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya tanpa memerlukan pengawasan secara terus-menerus.

### **Penempatan Kerja**

Penempatan kerja menurut Simanjuntak & Edy (2022) merupakan proses penugasan seorang pegawai pada posisi atau jabatan yang kosong, disertai pemberian tugas dan wewenang tertentu, sehingga dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik sesuai dengan deskripsi tugas yang telah ditetapkan. Selain itu, menurut Hasibuan (2016) dalam Arifudin & Rusmana (2020) penempatan pegawai merupakan kelanjutan dari proses seleksi, yaitu proses menempatkan calon pegawai yang telah dinyatakan diterima ke dalam posisi atau pekerjaan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, sekaligus pelimpahan wewenang kepada pegawai tersebut.

Penempatan pegawai merupakan tahap yang sangat menentukan dalam mendapatkan tenaga kerja yang kompeten sesuai kebutuhan perusahaan, karena penempatan yang tepat pada posisi yang sesuai akan mempermudah pencapaian tujuan organisasi. Penempatan pegawai yang dilakukan secara tepat dan sesuai dengan keahlian yang dimiliki akan memberikan dorongan positif terhadap semangat dan sikap kerja pegawai. Kesesuaian antara posisi kerja dan kemampuan individu mampu menumbuhkan rasa antusias, tanggung jawab, serta komitmen dalam menyelesaikan pekerjaan (Sumanti et al., 2018). Dengan demikian, penempatan kerja yang tepat menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Menurut Ayuningtyas et al. (2021), penempatan kerja dapat diukur melalui empat indikator, yaitu pendidikan, pengetahuan kerja, keterampilan kerja, dan pengalaman kerja. Pendidikan menunjukkan kesesuaian latar belakang pendidikan dengan pekerjaan yang dijalani, sedangkan pengetahuan kerja mencerminkan pemahaman tenaga kerja terhadap tugas dan tanggung jawabnya. Keterampilan kerja berkaitan dengan kemampuan teknis dan praktis dalam melaksanakan pekerjaan secara efektif. Sementara itu, pengalaman kerja menunjukkan lamanya serta relevansi pengalaman yang dimiliki dalam mendukung pelaksanaan tugas pada pekerjaan saat ini.

### **Beban Kerja**

Beban kerja menurut Saputri & Farhani (2024) merupakan tingkat pemanfaatan kapasitas individu tenaga kerja dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Beban kerja tersebut dapat diidentifikasi melalui jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan, ketersediaan dan batasan waktu dalam penyelesaian tugas, serta penilaian subjektif individu terhadap tuntutan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Selain itu, menurut Aprilia (2017) beban kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan aktivitas atau rangkaian tugas yang menjadi tanggung jawab suatu unit organisasi atau individu pemangku jabatan untuk diselesaikan dalam periode waktu tertentu.

Beban kerja yang melebihi kemampuan fisik dan mental pegawai dapat menimbulkan stres, kelelahan, dan tekanan psikologis yang memengaruhi fokus serta motivasi mereka (Wardana et al., 2025). Kondisi ini dapat menurunkan kinerja pegawai dalam menyelesaikan tugas, mengurangi kualitas hasil kerja, meningkatkan risiko kesalahan, dan menimbulkan ketidakpuasan kerja. Oleh karena itu, penting untuk menyesuaikan beban kerja dengan kapasitas individu agar kinerja tetap optimal dan kesejahteraan pegawai terjaga.

Menurut Sihotang & Saputra (2024), beban kerja dapat diukur melalui tiga indikator, yaitu target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, dan standar pekerjaan. Target yang harus dicapai menunjukkan jumlah atau tingkat hasil kerja yang ditetapkan organisasi dan harus dipenuhi oleh pegawai dalam periode tertentu. Kondisi pekerjaan berkaitan dengan situasi dan lingkungan kerja, termasuk tingkat kesulitan pekerjaan, ketersediaan fasilitas, serta tekanan waktu yang dihadapi pegawai. Sementara itu, standar pekerjaan merujuk pada ketentuan atau ukuran kinerja yang ditetapkan organisasi sebagai

acuan dalam pelaksanaan dan penilaian pekerjaan, yang dapat memengaruhi tingkat beban kerja yang dirasakan pegawai.

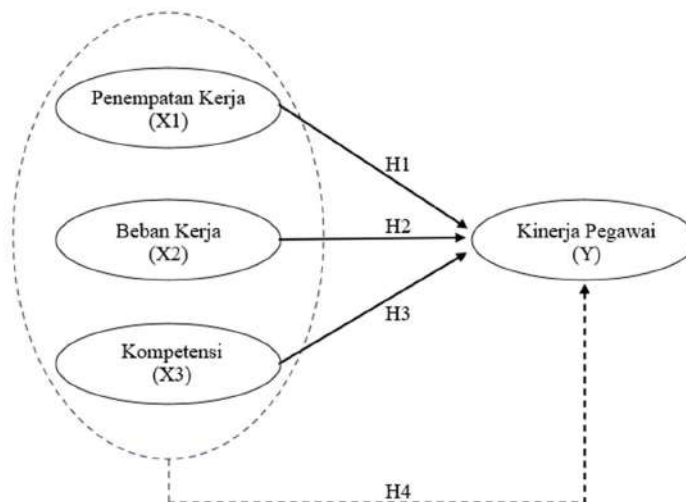
### Kompetensi

Kompetensi menurut Ferawati et al. (2024) merupakan karakteristik fundamental yang dimiliki oleh individu dan memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja atau dapat digunakan untuk menggambarkan kinerja yang unggul. Dengan kata lain, kompetensi mencerminkan perilaku yang lebih sering ditunjukkan oleh individu berprestasi tinggi dalam berbagai situasi sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan individu dengan kinerja rata-rata. Selain itu, menurut Wahyuni & Martini (2022) Kompetensi merupakan gabungan pengetahuan, keterampilan, perilaku, dan pengalaman yang dimiliki individu, yang memungkinkan mereka untuk melaksanakan pekerjaan, tugas, atau peran tertentu secara efektif.

Kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai menjadi sangat penting untuk memenuhi kebutuhan organisasi dalam menghadapi perubahan lingkungan yang cepat (Putra, 2021). Kompetensi tersebut tidak hanya memungkinkan pegawai melaksanakan tugas dengan efektif, tetapi juga memperkuat kemampuan organisasi untuk beradaptasi, berinovasi, dan menjaga daya saing di tengah dinamika pasar dan tuntutan pekerjaan yang terus berubah. Selain itu, pengembangan kompetensi pegawai secara berkelanjutan menjadi faktor utama dalam menciptakan pegawai yang produktif dan mampu memberikan kontribusi signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Yandina & Suryan (2025), kompetensi dapat diukur melalui lima indikator, yaitu pengetahuan, pemahaman, keterampilan, sikap, dan minat. Pengetahuan berkaitan dengan penguasaan informasi dan konsep yang diperlukan dalam pekerjaan, sedangkan pemahaman menunjukkan kemampuan individu dalam menginterpretasikan dan menerapkan pengetahuan tersebut. Keterampilan mencerminkan kemampuan praktis dalam melaksanakan tugas secara efektif dan sesuai standar. Sikap menggambarkan perilaku, nilai, serta etika kerja yang ditunjukkan dalam pelaksanaan tugas, seperti tanggung jawab, disiplin, dan profesionalisme. Sementara itu, minat menunjukkan tingkat ketertarikan dan keinginan individu untuk terlibat aktif serta mengembangkan diri dalam bidang pekerjaannya.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat disusun suatu kerangka konseptual yang menggambarkan hubungan antar variabel yang diteliti, sebagaimana disajikan pada Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

## METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan pada penelitian ini yaitu kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori (*explanatory research*). Menurut Sugiyono & Lestari (2021) metode kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, yang digunakan untuk meneliti populasi dan sampel tertentu. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan instrumen penelitian, sedangkan analisis data dilakukan secara kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menggambarkan serta menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Menurut Sugiyono (2019) *explanatory research* merupakan penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan posisi variabel-variabel yang dikaji serta hubungan pengaruh antara satu variabel dengan variabel lainnya.

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 38 pegawai Pengadilan Agama Purbalingga. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh (*saturated sampling*), sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian sebanyak 38 responden. Teknik ini digunakan karena jumlah populasi relatif kecil dan memungkinkan seluruh populasi untuk dijadikan responden penelitian.

Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner, observasi, wawancara, dan dokumentasi. Pengukuran variabel dilakukan menggunakan skala Likert lima poin yang digunakan untuk mengukur persepsi responden terhadap variabel penempatan kerja, beban kerja, kompetensi, dan kinerja pegawai. Analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 26.0 yang meliputi uji instrumen penelitian berupa uji validitas dan uji reliabilitas, analisis deskriptif, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas, serta analisis regresi linear berganda. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji *t* (parsial), uji *F* (simultan), dan koefisien determinasi (Adjusted  $R^2$ ) untuk mengetahui besarnya kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

## HASIL

Untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja, beban kerja, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai secara parsial, dilakukan uji *t*. Hasil pengujian tersebut disajikan pada Tabel 2 sebagai berikut:

| Variabel         | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | <i>t</i> | Sig.  |
|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|----------|-------|
|                  | B                           | Std. Error | Beta                      |          |       |
| (Constant)       | 3,900                       | 2,011      |                           | 1,940    | 0,061 |
| Penempatan Kerja | 0,175                       | 0,166      | 0,188                     | 1,059    | 0,297 |
| Beban Kerja      | -0,070                      | 0,124      | -0,071                    | -0,565   | 0,576 |
| Kompetensi       | 0,522                       | 0,157      | 0,638                     | 3,315    | 0,002 |

Sumber: Data penelitian yang diolah

Berdasarkan hasil uji *t* pada Tabel 2, variabel penempatan kerja (*X*<sub>1</sub>) memperoleh nilai *t* hitung sebesar 1,059 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,297. Selanjutnya, variabel beban kerja (*X*<sub>2</sub>) menunjukkan nilai *t* hitung sebesar -0,565 dengan nilai signifikansi sebesar 0,576. Sementara itu, variabel kompetensi (*X*<sub>3</sub>) memperoleh nilai *t* hitung sebesar 3,315 dengan nilai signifikansi sebesar 0,002.

Pengujian selanjutnya dilakukan melalui uji *F* untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja, beban kerja, dan kompetensi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Adapun hasil uji *F* ditunjukkan pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji F (Simultan)

| Model      | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.  |
|------------|----------------|----|-------------|--------|-------|
| Regression | 65,346         | 3  | 21,782      | 15,910 | 0,000 |
| Residual   | 46,549         | 34 | 1,369       |        |       |
| Total      | 111,895        | 37 |             |        |       |

Sumber: Data penelitian yang diolah

Berdasarkan hasil pengujian simultan yang disajikan pada Tabel 3, diperoleh nilai  $F$  hitung sebesar 15,910 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000.

Adapun hasil uji koefisien determinasi ( $\text{Adjusted } R^2$ ) pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi

| R     | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|----------|-------------------|----------------------------|
| 0,764 | 0,584    | 0,547             | 1,178                      |

Sumber: Data penelitian yang diolah

Berdasarkan Tabel 4 hasil uji koefisien determinasi, diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,547. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel penempatan kerja ( $X_1$ ), beban kerja ( $X_2$ ), dan kompetensi ( $X_3$ ) mampu menjelaskan sebesar 54,7% variasi kinerja pegawai ( $Y$ ) pada Pengadilan Agama Purbalingga, sedangkan 45,3% sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pada variabel penempatan kerja ( $X_1$ ), hasil uji  $t$  menunjukkan nilai  $t$  hitung sebesar 1,059 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,297. Nilai  $t$  tabel diperoleh dari ( $df = n - k - 1$ ), yaitu ( $38 - 3 - 1 = 34$ ) sebesar 2,032. Dengan demikian, nilai  $t$  hitung  $< t$  tabel ( $1,059 < 2,032$ ) dan nilai signifikansi  $> 0,05$  ( $0,297 > 0,05$ ), sehingga hipotesis ( $H_1$ ) ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa penempatan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hermawan & Handayani (2025) bahwa penempatan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tidak ditemukannya pengaruh signifikan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa kesesuaian antara individu dan posisi jabatan tidak secara langsung menentukan tingkat kinerja. Penempatan kerja pada dasarnya hanya menggambarkan kesesuaian awal antara pegawai dan jabatan yang ditemati, sedangkan kinerja merupakan hasil dari pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dalam proses kerja sehari-hari. Oleh karena itu, penempatan kerja yang sesuai belum tentu menghasilkan kinerja yang optimal apabila tidak didukung oleh pelaksanaan tugas yang efektif.

Dalam konteks organisasi sektor publik, setiap jabatan umumnya memiliki standar tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan sehingga perbedaan penempatan tidak selalu menimbulkan perbedaan kinerja yang signifikan. Kinerja pegawai dapat tetap terjaga melalui faktor lain, seperti pengalaman kerja, kemampuan adaptasi, profesionalisme, sistem kerja yang terstruktur, serta pengawasan organisasi yang mendukung pelaksanaan tugas secara optimal meskipun penempatan kerja belum sepenuhnya ideal.

### **Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Pada variabel beban kerja (X2), hasil uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar -0,565 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,576. Nilai t tabel diperoleh dari ( $df = n - k - 1$ ), yaitu ( $38 - 3 - 1 = 34$ ) sebesar 2,032. Dengan demikian, nilai t hitung  $< t$  tabel ( $-0,565 < 2,032$ ) dan nilai signifikansi  $> 0,05$  ( $0,576 > 0,05$ ), sehingga hipotesis (H2) ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri & Endratno, (2023) bahwa beban kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Meskipun demikian, adanya pengaruh negatif dan tidak signifikan beban kerja terhadap kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa kondisi. Pegawai cenderung telah terbiasa menghadapi tuntutan pekerjaan yang relatif tinggi, sehingga beban kerja yang ada dipandang sebagai bagian dari rutinitas kerja yang harus dijalankan. Selain itu, keberadaan standar operasional prosedur (SOP) yang jelas membantu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan secara sistematis, sehingga beban kerja yang tinggi tidak selalu berdampak pada penurunan kinerja. Sistem kerja yang bersifat kolektif juga memungkinkan adanya kerja sama antarpegawai dalam menyelesaikan tugas, sehingga ketidakseimbangan beban kerja dapat diatasi melalui koordinasi tim.

Selain itu, karakteristik pekerjaan di lingkungan peradilan yang menuntut ketelitian, tanggung jawab, dan profesionalisme tinggi turut mendorong pegawai untuk tetap menjaga kualitas kinerja meskipun menghadapi tekanan pekerjaan. Dengan demikian, beban kerja tidak secara langsung memengaruhi kinerja pegawai karena telah diimbangi oleh kemampuan adaptasi individu, sistem kerja yang terstruktur, serta budaya kerja yang profesional.

### **Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai**

Pada variabel kompetensi (X3), hasil uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,315 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,002. Nilai t tabel diperoleh dari ( $df = n - k - 1$ ), yaitu ( $38 - 3 - 1 = 34$ ) sebesar 2,032. Dengan demikian, nilai t hitung  $> t$  tabel ( $3,315 > 2,032$ ) dan nilai signifikansi  $< 0,05$  ( $0,002 < 0,05$ ), sehingga hipotesis (H3) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muslimat (2020) bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kompetensi memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, karena berkaitan langsung dengan kemampuan individu dalam melaksanakan tugas secara efektif dan efisien. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi pula kualitas kinerja yang dihasilkan, sehingga upaya peningkatan kompetensi melalui pelatihan, pengembangan, dan pembelajaran berkelanjutan menjadi hal yang perlu diperhatikan oleh organisasi.

### **Pengaruh Penempatan Kerja, Beban Kerja, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Secara Simultan**

Pada pengujian secara simultan, hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 15,910 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Nilai F tabel diperoleh dari ( $df = n - k - 1$ ), yaitu ( $38 - 3 - 1 = 34$ ) sebesar 3. Dengan demikian, nilai F hitung  $> F$  tabel ( $15,910 > 2,883$ ) dan nilai signifikansi  $< 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ), sehingga hipotesis (H4) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel penempatan kerja (X1), beban kerja (X2), dan kompetensi (X3) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Pratama & Sutioningsih, 2025) bahwa penempatan kerja, beban kerja, serta kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Temuan tersebut mengindikasikan bahwa kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh masing-masing variabel secara terpisah, tetapi juga oleh keterkaitan antara penempatan kerja, beban kerja, dan kompetensi secara bersama-sama. Meskipun penempatan kerja dan beban kerja tidak berpengaruh secara parsial, kombinasi ketiga variabel tersebut mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Kondisi ini menunjukkan bahwa kompetensi memiliki peran penting dalam mendukung efektivitas penempatan kerja dan pengelolaan beban kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan.

Kondisi tersebut mencerminkan realitas di Pengadilan Agama Purbalingga yang masih menghadapi ketidaksesuaian penempatan kerja, ketidakseimbangan beban kerja, dan perbedaan tingkat kompetensi antarpegawai. Dalam konteks organisasi sektor publik, kinerja pegawai tidak hanya ditentukan oleh satu faktor, tetapi oleh keseimbangan antara kemampuan individu, tuntutan pekerjaan, dan sistem pengelolaan kerja. Oleh karena itu, peningkatan kinerja perlu dilakukan secara terintegrasi melalui penempatan kerja yang tepat, pembagian beban kerja yang proporsional, dan pengembangan kompetensi pegawai secara berkelanjutan.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa penempatan kerja secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Agama Purbalingga, sehingga belum menjadi faktor penentu utama dalam meningkatkan kinerja pegawai. Beban kerja juga berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, yang mengindikasikan bahwa pegawai mampu menyesuaikan diri dengan beban kerja yang ada sehingga tidak secara langsung memengaruhi kinerja. Sementara itu, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki pegawai, semakin optimal pula kinerja yang dihasilkan. Selain itu, penempatan kerja, beban kerja, dan kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil dari keterkaitan ketiga variabel tersebut secara bersama-sama dalam mendukung efektivitas dan produktivitas kerja.

## **UCAPAN TERIMA KASIH**

Penulis menyampaikan terima kasih kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Perwira Purbalingga, atas dukungan yang telah diberikan selama proses penelitian dan penyusunan artikel jurnal ini.

## **PERNYATAAN PENGGUNAAN KECERDASAN BUATAN (AI)**

Penulis menyatakan bahwa alat kecerdasan buatan (AI): ChatGPT digunakan secara khusus untuk penyuntingan bahasa dan/atau perbaikan tata bahasa. Penggunaan AI tidak memengaruhi konten ilmiah, desain studi, analisis data, interpretasi data, hasil, maupun kesimpulan artikel ilmiah. Tanggung jawab penuh atas konten tetap berada pada penulis.

## **KONFLIK KEPENTINGAN**

Penulis menyatakan tidak ada konflik kepentingan.

## **PENDANAAN**

Penelitian ini tidak menerima dukungan finansial apa pun.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Abdillah, N. S. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Pada Direktorat Sistem Informasi Dan Teknologi Perbendaharaan. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 13(1), 168–187.

- Aprilia, F. (2017). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Universitas Riau*, 87–100.
- Arifudin, O., & Rusmana, F. D. (2020). Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Efektivitas Kerja Pada PT Agro Bumi. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 15, 14–21.
- Ayuningtyas, D. V., Survival, & Hastuti, T. (2021). Pengaruh penempatan pegawai terhadap motivasi kerja yang dimediasi komitmen organisasi. *Widyagama National Conference on Economics and Business (WNCEB)*, 25–37.
- Azizah, L., & Indrawan, M. I. (2024). The Influence of Employee Competence on Employee Performance in The Department of Women ' s Empowerment , Child Protection and Community of Binjai City. *Proceedings of the International Conference on Multidisciplinary Science*, 1(1), 64–72.
- Ferawati, A., Jaya, F., Musfira, R., & Julistira, D. (2024). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor PT Jasa Raharja Kabupaten Bone. *YUME: Journal of Management*, 7(3), 1859–1875.
- Hermawan, H., & Handayani, R. (2025). Pengaruh Penempatan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Karsa Bersama Mandiri Jakarta. *JIIC: Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 1(7), 12890–12902.
- Kusumawardana, D., Rosidi, & Halim, A. (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Probolinggo. *Al-Idarah: Journal of Islamic Education Management*, 4(1), 88–100.
- Miswanto, Tesa, E. S., & Wibowo, B. S. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasional, Perencanaan Karir, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Miswanto. *Telaah Bisnis*, 20(2), 9–24.
- Muslimat, A. (2020). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Gramedia Di Jakarta. *JURNAL EKONOMI EFEKTIF*, 2(4), 586–592.
- Neha, Yuliani, F., & Mashur, D. (2025). Penempatan Pegawai Kecamatan Di Kabupaten Kuantan Singingi. *Jurnal Niara*, 18(2), 526–537.
- Permatasari, U., Harlen, & Machasin. (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai BPKAD Provinsi Riau. *NNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 3, 8600–8616.
- Pratama, B. I., & Sutianingsih. (2025). Examine the influence of competencies, placements, and workloads on employee performance. *Journal of Management and Digital Business*, 5(3), 841–854.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2017). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 6681, 665–670.
- Putra, A. S. E. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Integritas terhadap Kinerja Perangkat Desa. *JESS (Journal of Education on Social Science)*, 5(1), 24–35.
- Putri, L. D., & Endratno, H. (2023). Pengaruh Beban Kerja , Kompensasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Jawa Tengah Cabang Purwokerto. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(4), 375–386.
- Rosmaini, & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai 1,2. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Saputri, D., & Farhani, A. (2024). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Karya Jalur Bersama Desa Tamiyang Kecamatan Tanta Kabupaten Tabalong. *JAPB: Jurnal Administrasi Publik & Administrasi Bisnis*, 7.
- Sarumaha, W. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *JURNAL AKUNTANSI, MANAJEMEN DAN EKONOMI (JAMANE)*, 1(1), 28–36.
- Sihotang, N. H., & Saputra, A. (2024). Pengaruh Beban Kerja , Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Volex. *ECo-Buss*, 12, 1007–1020.

- Simanjuntak, F. A., & Edy. (2022). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Penempatan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT . Masa Mitra Pratama Medan. *Lensa Ilmiah – Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 1, 62–68.
- Sinaga, I. N., & Pakpahan, B. (2025). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Salah Satu Penyedia Jasa Pengiriman Di Medan Belawan). *Jurnal Visi Ekonomi Akuntansi Dan Manajemen*, 7(1), 22–34.
- Sumanti, I. C., Rumawas, W., & Mukuan, D. D. S. (2018). Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Fifgroup Cab. Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(1), 1–7.
- Wahyuni, R. T., & Martini, N. (2022). YUME : Journal of Management Pengaruh Kompetensi dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karawang Abstrak. *YUME : Journal of Management*, 5(3), 206–219. <https://doi.org/10.2568/yum.v5i3.2556>
- Wardana, M. A., Yatiningrum, A., Hermawan, D. J., & Fithrianto, M. N. (2025). Pengaruh Kompetensi, Beban Kerja dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai pada PERUMDA Air Minum Tirta Argapura Kabupaten Probolinggo. *EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 4(5), 7899–7908.
- Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan : Kompetensi , Kompensasi dan Motivasi , ( Literature Review MSDM ). *JIM: JURNAL ILMU MULTIDISIPLIN*, 1(1), 1–14.
- Yandina, F., & Suryan, N. L. (2025). PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL TANGERANG SELATAN. *Jurnal Rumpun Manajemen Dan Ekonomi*, 2(6), 92–102. <https://doi.org/https://doi.org/10.61722/jrme.v2i6.6877>
- Yuwono, I., Proyogo, D. A., & Mulyanti, D. (2023). Literature Review Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Sebagai Sumber Daya Manusia. *Jurnal Publikasi Sistem Informasi Dan Manajemen Bisnis (JUPSIM)*, 2(2).