ABSTRAK

PENGARUH KOMPETENSI DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI JAWA BARAT

DANY IKA YUNICA
51422120210

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) menjadi aspek strategis dalam meningkatkan efektivitas birokrasi di era globalisasi dan digitalisasi pemerintahan. Dalam konteks Aparatur Sipil Negara (ASN), kinerja pegawai merupakan indikator utama keberhasilan pelaksanaan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*). Namun, berdasarkan data Kinerja Jabar tahun 2022–2024, kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat (BKD Jabar) menunjukkan tren fluktuatif dan cenderung menurun, dengan rata-rata capaian kinerja tahun 2024 hanya sebesar 97,58% serta persentase pegawai dengan nilai kinerja 100% menurun menjadi 5,98%. Fenomena ini mengindikasikan adanya permasalahan dalam pengelolaan SDM yang memerlukan kajian lebih mendalam terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai, serta peran mediasi kepuasan kerja pada pegawai jabatan pelaksana di BKD Jabar. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode *Partial Least Square–Structural Equation Modeling* (PLS-SEM). Populasi penelitian berjumlah 49 orang pegawai jabatan pelaksana, dengan pengumpulan data melalui kuesioner.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Tanggapan responden terhadap Kompetensi Pegawai berada dalam kategori "Baik". Sedangkan Tanggapan responden terhadap Penempatan kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja pegawai berada dalam kategori "Cukup Baik"; 2) Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai; 3) Penempatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai; 4) Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai; 5) Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai; 6) Penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai; 7) Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui Kepuasan Kerja pegawai; dan 8) Penempatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui Kepuasan Kerja.

Kata Kunci: Kompetensi, Penempatan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

THE EFFECT OF COMPETENCE AND JOB PLACEMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH JOB SATISFACTION AS A MEDIATING VARIABLE AMONG EMPLOYEES AT THE REGIONAL CIVIL SERVICE AGENCY OF WEST JAVA PROVINCIAL GOVERNMENT

DANY IKA YUNICA
51422120210

Human resource development (HRD) has become a strategic aspect in improving bureaucratic effectiveness in the era of globalization and digital governance. Within the context of the Indonesian Civil Service (ASN), employee performance serves as a key indicator of successful implementation of good governance. However, based on Kinerja Jabar data from 2022–2024, the performance of employees at the Regional Civil Service Agency of West Java Province (BKD Jabar) shows a fluctuating and declining trend, with an average performance achievement in 2024 of only 97.58% and the percentage of employees achieving a perfect 100% score decreasing to 5.98%. This phenomenon indicates problems in human resource management that require a more in-depth study of the factors influencing employee performance.

This study aims to analyze the influence of competence and job placement on employee performance, as well as the mediating role of job satisfaction among implementing staff (Pejabat Pelaksana) at BKD Jabar. The research applies a quantitative approach using the Partial Least Squares–Structural Equation Modeling (PLS-SEM) method. The research population consists of 49 implementing staff, with data collected through questionnaires.

The results of the study show that: (1) respondents' perceptions of employee competence are in the "Good" category, while perceptions of job placement, job satisfaction, and employee performance are in the "Fairly Good" category; (2) competence has a significant effect on the performance; (3) job placement has a significant effect on the performance; (4) job satisfaction has a significant effect on the performance; (5) competence has a significant effect on job satisfaction; (6) job placement has a significant effect on job satisfaction; (7) competence has a significant indirect effect on employee performance through job satisfaction; and (8) job placement has a significant indirect effect on employee performance through job satisfaction.

Keywords: *Competence, Job Placement, Job Satisfaction, Employee Performance.*