

**PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN KOMPETENSI TEKNIS  
TERHADAP KINERJA PERSONEL DI PANGKALAN TNI AL  
PALEMBANG**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Sebagai Dari Syarat-Syarat  
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi Manajemen**



**Diajukan Oleh :**

**Novita Anggraini**

**NPM : 2101110075**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**


**UNIVERSITAS TRIDINANTI**


**2025**

**UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI**


Nama : Novita Anggraini  
Nomor Pokok/Npm : 2101110075  
Jurusan/Prog.Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata 1  
Mata Kuliah Pokok : Sumber Daya Manusia (SDM)  
Judul Skripsi : Pengaruh penempatan kerja dan kompetensi teknis terhadap kinerja personel di pangkalan TNI AL Palembang

Pembimbing Skripsi :   
Tanggal 22/1/2025 Pembimbing I : Amrillah Azrin, SE,MM  
NIDN : 0203026201

  
Tanggal 22/1/2025 Pembimbing II : Dian Septianti, SE,MM  
NIDN : 0206098501

Mengetahui :

Dekan  
Tanggal 30.1.2025  
  
Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si, AK, CA, CSRS  
NIDN: 0205026401

Ketua Program Studi  
Tanggal 30.1.2025  
  
Mariyam Zanariah, S.E., MM  
NIDN : 0222096301


i


043 /PS/DFEB/ 25


**UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI**

Nama : Novita Anggraini  
Nomor Pokok/Npm : 2101110075  
Jurusan/Prog.Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Mata Kuliah Pokok : Sumber Daya Manusia (SDM)  
Judul Skripsi : Pengaruh penempatan kerja dan kompetensi teknis terhadap kinerja personel di pangkalan TNI AL Palembang

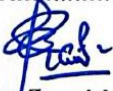
Penguji Skripsi :   
Tanggal 25/1/2025 Ketua Penguji : Amrillah Azrin, SE,MM  
NIDN : 0203026201

Tanggal 25/1/2025 Penguji I :   
: Dian Septianti, SE,MM.  
NIDN : 0206098501

Tanggal 25/1/2025 Penguji II :   
: Dr. Sari Sakarina, SE,MM.  
NIDN : 0214038501

Mengesahkan :

Dekan  
Tanggal 30.1.2025  
  
Dr. Msy Mikial, SE, M.Si.AK.CA.CSRS  
NIDN: 0205026401

Ketua Program Studi  
Tanggal 30.1.2025  
  
Mariyam Zanariah, S.E., MM  
NIDN : 0222096301

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

### **Motto:**

“Cukup kau ingat saja orang dirumahmu memiliki banyak harapan tentang dirimu.

Maka berusahaalah”

“Impian harus diusahakan bukan hanya dinantikan” – Zhong Chenle

### **Kupersembahkan Untuk:**

- ▶ ALLAH SWT
- ▶ Diriku Sendiri
- ▶ Kedua orang tuaku Ayah Salman  
dan Ibu Wati
- ▶ Adikku M. Nurul Afandi
- ▶ Almamater kebanggaanku

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Nama : Novita Anggraini  
Nomor Pokok/Npm : 2101110075  
Jurusan/Prog.Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata 1  
Mata Kuliah Pokok : Sumber Daya Manusia (SDM)  
Judul Skripsi : Pengaruh penempatan kerja dan kompetensi teknis terhadap kinerja personel di pangkalan TNI AL Palembang

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa dalam skripsi ini terkandung ciri-ciri plagiat dan bentuk-bentuk peniruan lain yang dianggap melanggar peraturan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Palembang, Januari 2025



Novita Anggraini

## **KATA PENGANTAR**

Segala puji dan syukur peneliti panjatkan ke hadirat Allah SWT atas rahmat dankarunia-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi berjudul “Pengaruh Penempatan Kerja dan Kompetensi Teknis terhadap Kinerja Personel di Pangkalan TNI AL Palembang” sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Tridinanti. Peneliti menyadari bahwa dalam proses penyusunan skripsi ini banyak tantangan yang dihadapi. Namun, berkat bimbingan, dukungan, serta kerja sama dari dosen, keluarga, dan teman-teman, khususnya pertolongan Allah SWT, semua hambatan tersebut dapat diatasi.

Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati peneliti menyampaikan terimakasih yang sebanyak-banyaknya kepada:

1. Bapak Dr. Ir. H Edizal AE, MS selaku Rektor Universitas Tridinanti.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si, Ak.CA, CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
3. Ibu Mariyam Zanariah, SE, MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
4. Bapak Baidowi Abdhie, SE., M.P. selaku dosen pembimbing akademik yang telah memberi bimbingan selama perkuliahan.
5. Bapak Amrillah Azrin, SE., MM selaku dosen pembimbing I yang telah meluangkan waktu membimbing dan mengarahkan skripsi ini agar dapat menyelesaikan dengan baik.
6. Ibu Dian Septianti, SE., M.M selaku dosen pembimbing II yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan dan membimbing peneliti dalam menyusun skripsi ini.
7. Bapak dan ibu Dosen beserta staf karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti yang telah banyak memberikan bekal dan ilmu pengetahuan peneliti.
8. Komandan dan staf Pangkalan TNI Angkatan Laut Palembang yang telah memberikan izin kepada peneliti untuk melaksanakan penelitian dan

membantu peneliti dalam memperoleh data yang diperlukan oleh peneliti.

9. Kepada bapakku tercinta Salman dan ibundaku tersayang Wati serta adikku M Nurul Afandi yang selalu mendo'akan, memberikan kasih sayang dan semangat yang tiada hentinya demi keberhasilan peneliti dalam proses menyelesaikan skripsi ini beserta keluarga yang selalu mendukung peneliti.
10. Kepada seluruh anggota satuan kerja Akuntansi di pangkalan TNI AL Palembang yang telah memberikan dukungan, serta izin selama proses pengerjaan skripsi.
11. Sahabat dan teman-teman seperjuangan yang telah memberikan semangat dan dukungannya terutama.
12. Teruntuk diri sendiri, atas kegigihan yang membawamu sampai pada titik ini. Semoga kebermanfaatan senantiasa selalu hadir beriringan dengan gelar baru yang kau sandang.
13. Untuk almamaterku tercinta Universitas Tridinanti.

Peneliti berharap semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan karunia-Nya atas kebaikan yang telah diberikan oleh mereka yang telah membantu. Akhir kata, peneliti mengharapkan adanya saran dan kritik yang membangun untuk penyempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi peneliti secara khusus, pembaca secara umum, serta bagi semua pihak yang memerlukan. Aamiin.

Palembang, Januari 2025

Novita Anggraini

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	
<b>HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI .....</b>	<b>ii</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....</b>	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiii</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>xiii</b>
<b>RIWAYAT HIDUP.....</b>	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian .....	6
1.4 Manfaat Penelitian .....	6
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>8</b>
2.1 Kajian Teori.....	8
2.1.1 Penempatan Kerja.....	8
2.1.1.1 Pengertian Penempatan Kerja .....	8
2.1.1.2 Tujuan Penempatan Kerja .....	9
2.1.1.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi penempatan kerja .....	9
2.1.1.4 Dimensi dan Indikator Penempatan Kerja .....	10
2.1.2 Kompetensi .....	12
2.1.2.1 Pengertian Kompetensi .....	12
2.1.2.2 Karakteristik Kompetensi .....	13
2.1.2.3 Manfaat Kompetensi .....	13
2.1.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi .....	15
2.1.2.4 Dimensi Kompetensi .....	16
2.1.2.5 Indikator kompetensi .....	18



2.1.3 Kinerja Personel .....	20
2.1.3.1 Pengertian Kinerja .....	20
2.1.3.2 Tujuan penilaian kinerja.....	21
2.1.3.3 Manfaat penilaian kinerja .....	21
2.1.3.4 Faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja .....	22
2.1.3.5 Dimensi dan Indikator kinerja.....	24
2.2 Penelitian lain yang relevan.....	25
2.3 Kerangka Berpikir.....	27
2.4 Hipotesis.....	28
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>29</b>
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian .....	29
3.1.1 Tempat Penelitian .....	29
3.1.2 Waktu Penelitian.....	29
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data .....	30
3.2.1 Sumber.....	30
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data .....	30
3.3 Populasi, Sampel dan Sampling .....	32
3.3.1 Populasi .....	32
3.3.2 Sampel .....	32
3.3.3 Sampling .....	33
3.4 Rancangan penelitian .....	33
3.5 Variabel dan Definisi Operasional .....	34
3.5.1 Variabel Penelitian.....	34
3.5.2 Definisi Operasional .....	34
3.6 Instrumen Penelitian .....	37
3.7 Uji Instrumen Penelitian.....	38
3.7.1 Uji Validitas .....	38
3.7.2 Uji Reliabilitas.....	38
3.8 Teknik Analisi Data.....	39
3.8.1 Analisis Kualitatif.....	39
3.8.2 Analisis Kuantitatif.....	39
3.8.3 Uji Asumsi Klasik .....	40
3.8.3.1 Uji Normalitas .....	40
3.8.3.2 Uji Multikolinieritas .....	40

3.8.3.3 Uji Heteroskedastisitas.....	41
3.9 Metode Analisi Data.....	42
3.9.1 Analisis Regresi Linier Berganda.....	42
3.9.2 Analisis Koefisien Korelasi (r).....	42
3.9.3 Analisis Koefisien Dertiminasi ( $R^2$ ) .....	43
3.10 Uji Hipotesis .....	43
3.10.1 Uji Signifikan Simultan ( Uji F ).....	44
3.10.2 Parsial (Uji t) .....	45
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>47</b>
4.1 Hasil Penelitian .....	47
4.1.1 Sejarah Lanal Palembang .....	47
4.1.2 Visi dan Misi Lanal Palembang.....	51
4.1.2.1 Visi .....	51
4.1.2.2 Misi.....	51
4.1.3 Bagan dan Struktur Pangkalan TNI AL Palembang .....	51
4.1.4 Tugas dan Wewenang .....	52
4.1.5 Karakteristik Responden.....	57
4.1.6 Analisis Data .....	59
4.1.6.1 Uji Validitas .....	59
4.1.6.2 Uji Reliabilitas.....	61
4.1.7 Uji Asumsi Klasik .....	62
4.1.7.1 Uji Normalitas .....	62
4.1.7.2 Uji Multikolinieritas .....	64
4.1.7.3 Uji Heterokedastisitas .....	65
4.1.8 Metode Analisis Data.....	66
4.1.8.1 Analisis Regresi Linier Berganda.....	66
4.1.8.2 Hasil Uji Koefisien Korelasi .....	68
4.1.8.3 Koefisien Determinasi .....	69
4.1.9 Hipotesis .....	70
4.1.9.1 Uji Simultan (Uji F).....	70
4.1.9.2 Uji Parsial ( Uji t) .....	71
4.2 Pembahasan .....	74
4.2.1 Pengaruh penempatan kerja kompetensi teknis terhadap kinerja .....	74
personel di Pangkalan TNI AL Palembang .....	74

4.2.2 Pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja personel di Pangkalan ... TNI AL Palembang .....	75
4.2.3 Pengaruh kompetensi teknis terhadap kinerja personel di Pangkalan .. TNI AL Palembang .....	75
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>77</b>
5.1 Kesimpulan.....	77
5.2 Saran .....	77
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>79</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian lain yang relevan.....	25
Tabel 3.1 Waktu Penelitian .....	29
Tabel 3.2 Penelitian dan Definisi Operasional.....	35
Tabel 3.3 Skala Likert Pengukuran .....	38
Tabel 3.4 Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi .....	43
Tabel 4.1 Pejabat Komandan Lanal Palembang Dari Awal Sampai saat ini.....	50
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	57
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	58
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas.....	60
Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas .....	62
Tabel 4.6 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov.....	63
Tabel 4.7 Hasil Uji Multikolinieritas.....	65
Tabel 4.8 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	67
Tabel 4.9 Hasil Uji Koefisien Korelasi.....	68
Tabel 4.10 Uji Korelasi Determinasi .....	69
Tabel 4.11 Hasil Uji F (Simultan) .....	70
Tabel 4.12 Hasil Uji t ( Parsial) .....	72

## DAFTAR GAMBAR

2.1 Kerangka Berpikir .....	27
4.1 Struktur organisasi Pangkalan TNI AL Palembang .....	52
4.2 Hasil Uji Normalitas .....	64
4.3 Uji Heterokedastisitas .....	66

## ABSTRAK

**NOVITA ANGGRAINI “Pengaruh Penempatan Kerja dan Kompetensi Teknis terhadap Kinerja Personel di Pangkalan TNI AL Palembang”. (Dibawah bimbingan Bapak Amrillah Azrin, SE., MM dan Ibu Dian Septianti, SE., MM).**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Penempatan Kerja dan Kompetensi Teknis terhadap Kinerja Personel di TNI AL Palembang. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah 250 orang personel di Pangkalan TNI AL Palembang. Pengambilan data menggunakan *probability sampling (Propotional random sampling)* yang didistribusikan kepada 71 responden. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner. Metode yang digunakan adalah regresi linier berganda, dengan bantuan program komputer *Statistical Product and Service Solution (SPSS)* versi 26.

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Penempatan Kerja dan Kompetensi Teknis memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Personel, Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan tabel output SPSS, dengan taraf signifikansi yang ditetapkan sebesar 0.05. Variabel Penempatan kerja memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel Kinerja Personel, dengan nilai  $t$  hitung sebesar 12.993 dan nilai signifikan sebesar 0,00 ( $< 0.05$ ). Variabel Kompetensi Teknis memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel Kinerja Personel, dengan nilai  $t$  hitung sebesar 13.549 dan nilai signifikan sebesar 0.00 ( $< 0.05$ ).

**Kata Kunci : Penempatan Kerja, Kompetensi Teknis Dan Kinerja**

## **ABSTRACT**

**NOVITA ANGGRAINI "The Impact of Job Placement and Technical Competence on Personnel Performance at the Indonesian Navy Base in Palembang" (Under the supervision of Mr. Amrillah Azrin, SE., MM and Mrs. Dian Septianti, SE., MM).**

*The aim of this study is to examine the impact of Job Placement and Technical Competence on Personnel Performance at the Indonesian Navy Base in Palembang. This is a quantitative research study. The population of this study consists of 250 personnel at the Indonesian Navy Base in Palembang. Data was collected using probability sampling (Proportional Random Sampling) and distributed to 71 respondents. The data collection method employed was a questionnaire. The analysis used multiple linear regression, with the help of the Statistical Product and Service Solutions (SPSS) software version 26.*

*The results of the study show that Job Placement and Technical Competence both have an impact on Personnel Performance. Hypothesis testing was conducted using the SPSS output table, with a significance level set at 0.05. The Job Placement variable significantly affects the Personnel Performance variable with a t-value of 12.993 and a significance value of 0.00 ( $< 0.05$ ). The Technical Competence variable also significantly affects the Personnel Performance variable with a t-value of 13.549 and a significance value of 0.00 ( $< 0.05$ ).*

**Keywords: Job Placement, Technical Competence, Personnel Performance.**

## **RIWAYAT HIDUP**

**NOVITA ANGGRAINI**, dilahirkan di Saleh Mukti-Muba pada tanggal 01 Maret 1998, anak pertama dari 2 (dua) bersaudara dari pasangan Ayah Salman dan Ibu Wati.

Menempuh pendidikan Sekolah Dasar pada tahun 2004 – 2010 di SD Negeri 86 Palembang. Sekolah Menengah Pertama pada tahun 2010 – 2013 di SMP Negeri 48 Palembang. Sekolah Menengah Atas pada tahun 2013 – 2016 di SMA Negeri 19 Palembang. Dan pada tahun 2021 peneliti terdaftar sebagai mahasiswa program studi Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti Palembang.



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Organisasi merupakan suatu perkumpulan antara dua orang atau lebih dalam bekerja sama dan memiliki suatu ikatan untuk mencapai tujuan bersama. Adapun tiga elemen pokok dalam organisasi yaitu interaksi manusia, kegiatan mengarah pada tujuan dan struktur. Terdapat hubungan yang erat antara kinerja perorangan dengan kinerja dari organisasi, dengan kata lain bila kinerja karyawan baik maka kemungkinan besar kinerja organisasi juga baik. Oleh karena itu organisasi harus benar-benar memperhatikan faktor sumber daya manusianya. Hal-hal yang penting dalam suatu pengelolaan sumber daya manusia adalah mengenai kinerja pegawai.

Manajemen sumber daya manusia berfungsi penting didalam sebuah organisasi, dan memastikan suatu organisasi memiliki sumber daya manusia yang kompeten dan relevan sebagai pendukung untuk tercapainya suatu tujuan organisasi. Sumber daya manusia memainkan peran sentral dalam menjalankan berbagai kegiatan instansi sebagai faktor pendorog sehingga perlunya penanganan baik dalam manajemen SDM. Manajemen SDM dalam melaksanakan fungsinya dibantu dengan kompetensi untuk mendukung dalam pelaksanaan fungsinya. Pengembangan SDM berbasis kompetensi dilakukan untuk memberikan hasil yang sesuai untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi dengan standar kerja yang telah ditetapkan.

Menurut Yuniarsi & Suwatno (2021:116) penempatan kerja adalah proses menempatkan individu dalam suatu posisi yang sesuai dengan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan serta kebutuhan perusahaan. Penempatan kerja yang tepat dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas, sedangkan penempatan yang tidak sesuai dapat mengurangi kinerja dan hambatan pencapaian tujuan perusahaan. Akibatnya penempatan kerja harus dilakukan dengan hati-hati untuk dapat memaksimalkan potensi personel dalam pencapaian tujuan kerja.

Kompetensi memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam menghadapi suatu perubahan, perlunya penanganan yang baik dalam manajemen SDM dengan adanya pendorong dalam menjalankan berbagai kegiatan instansi. Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh kualitas orang-orang yang berperan didalamnya, adanya perubahan yang begitu cepat menuntut kemampuan mereka dalam menangkap fenomena perubahan tersebut lalu menganalisis dampaknya terhadap organisasi dan menyiapkan langkah-langkah guna menghadapi kondisi tersebut. Menurut Sedarmayanti (2022:150) kompetensi dapat diartikan sebagai kecakapan, keterampilan, kemampuan. Kompetensi mengacu kepada karakteristik seseorang yang membuatnya berhasil dalam pekerjaan.

Menurut Sedarmayanti (2022:283) Kinerja adalah kesediaan untuk orang melakukan kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan. Jika dapat dikaitkan dengan kinerja sebagai kata benda dimana salah satu entrinya adalah hasil dari sesuatu pekerjaan. Kinerja

memiliki makna yang lebih luas, bukan hanya hasil tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung.

Pangkalan TNI (Tentara Nasional Indonesia) Angkatan Laut Palembang merupakan salah satu instansi pemerintah yang bergerak dalam bidang keamanan dan pertahanan negara Republik Indonesia, memiliki tugas pokok menjaga kedaulatan dan keamanan wilayah perairan Indonesia. Tugas tersebut menuntut personel TNI AL untuk memiliki kompetensi teknis yang mumpuni serta kemampuan menjalankan berbagai operasi militer maritim dengan efektif. Selain itu, penempatan kerja yang sesuai dengan kemampuan dan keterampilan menjadi modal utama personel dalam menjalankan tugas

Penempatan kerja yang tepat dapat memungkinkan personel ditempatkan sesuai dengan keterampilan, keahlian dan pengalaman personel, sehingga dapat menjalankan tugas dengan lebih efisien. Dalam konteks Pangkalan TNI AL Palembang merupakan salah satu pangkalan yang strategis untuk menjaga wilayah maritim Indonesia di sekitar Sumatera Selatan. Penempatan kerja juga berperan sangat penting secara optimal terhadap operasi pertahanan laut. Diduga Penempatan kerja pada pangkalan TNI AL Palembang masih dianggap kurang tepat dapat mengakibatkan penurunan kinerja, karena personel mungkin tidak memiliki keterampilan yang mumpuni untuk tugas yang diberikan atau merasa kurang cocok untuk tanggung jawab yang telah diberikan.

Sementara itu, kompetensi teknis juga memainkan peran krusial dalam mendukung keberhasilan tugas personel TNI AL Palembang. Kompetensi teknis mencakup keterampilan dan kemampuan dalam mengelola sistem komunikasi,

navigasi dan logistik. Tanpa kompetensi teknis yang memadai personel tidak akan mampu menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan efisien dan dapat menimbulkan resiko masalah teknis yang dapat mempengaruhi kelancaran operasi yang sedang dijalankan.

Berdasarkan pengamatan awal yang telah dilakukan diduga terdapat fenomena dalam masalah penempatan kerja yang kurang tepat sehingga dapat menyebabkan kinerja personel tidak sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Selain itu penempatan kerja dapat terjadi ketika seorang personel ditempatkan pada posisi atau unit kerja yang tidak sama dengan latar belakang, keahlian, atau kompetensi teknis yang ia miliki, sehingga tidak dapat menjalankan tugas dengan optimal. Misalnya, seorang personel dari Korps Angkutan ditempatkan di unit Penerangan. Korps Angkutan biasanya memiliki kompetensi teknis dalam hal logistik, distribusi, dan pengelolaan transportasi. Sementara itu, unit Penerangan membutuhkan personel dengan kompetensi dalam komunikasi massa, penyusunan informasi, serta kemampuan mengoperasikan alat-alat media untuk keperluan publikasi dan dokumentasi.

Adapun penempatan personel Korps Angkutan di Penerangan berarti ia dihadapkan dengan tanggung jawab yang memerlukan keterampilan di luar bidangnya, seperti kemampuan dalam dokumentasi visual, pengelolaan konten media, atau penyusunan rilis informasi. Personel tersebut kemungkinan tidak memiliki keterampilan atau pengalaman yang cukup untuk menjalankan tugas ini dengan efektif. Akibatnya, kinerja dalam posisi Penerangan mungkin tidak optimal dan tidak memenuhi standar yang diharapkan.

Penelitian sebelumnya Hamdiah dkk, (2023) dan Anissa dkk, (2021) menunjukkan bahwa kinerja personel militer sangat dipengaruhi oleh kedua faktor tersebut. Penempatan sesuai dengan keterampilan teknis yang baik dan memadai terbukti dapat meningkatkan kemampuan personel dalam merespon situasi darurat yang sedang dialami dalam menjalankan misi dengan lebih efektif. Namun, masih perlu penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh penempatan kerja dan kompetensi teknis terhadap kinerja personel di lingkungan militer, khususnya TNI AL.

Dengan latar belakang dan permasalahan diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ini dengan judul “ **Pengaruh Penempatan Kerja dan Kompetensi Teknis Terhadap Kinerja Personel di Pangkalan TNI AL Palembang**”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan Latar Belakang di atas rumusan masalah yang dapat dipaparkan adalah sebagai berikut:

1. Apakah penempatan kerja dan kompetensi teknis berpengaruh secara simultan terhadap kinerja personel di pangkalan TNI AL Palembang?
2. Apakah penempatan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja personel di pangkalan TNI AL Palembang?
3. Apakah kompetensi teknis berpengaruh secara parsial terhadap kinerja personel di pangkalan TNI AL Palembang?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja dan kompetensi teknis secara simultan terhadap kinerja personel di pangkalan TNI AL Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja secara parsial terhadap kinerja personel di pangkalan TNI AL Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi teknis secara parsial terhadap kinerja personel di pangkalan TNI AL Palembang.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Dengan dilakukannya penelitian ini, peneliti berharap jika penelitian ini dapat memberikan pengetahuan dan manfaat sebagai berikut:

#### **a. Bagi Peneliti**

Diharapkan pada penelitian ini akan memberikan peneliti pemahaman mengenai bagaimana penempatan kerja dan kompetensi teknis berpengaruh pada kinerja personel, khususnya di lingkungan militer.

#### **b. Bagi Pangkalan TNI AL Palembang**

Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat berguna sebagai pertimbangan oleh pimpinan Pangkalan TNI AL Palembang untuk mengevaluasi dan memperbaiki kebijakan penempatan personel. Dengan penempatan yang sesuai antara kompetensi dan pekerjaan, diharapkan personel menjadi

lebih efektif dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan.

c. Bagi Akademik

Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat menjadi referensi tambahan bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian dimasa mendatang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Annisa, Y. N., Husain, A., & Syahnur, M. H. (2021). Pengaruh Kompetensi, Penempatan Kerja dan Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karwayan. *Center of Economic Students Journal*, 4(4), 440-446.
- Basuki, A. T., & Prawoto, N. (2022). Analisis regresi dalam penelitian ekonomi dan bisnis: Dilengkapi aplikasi SPSS dan Eviews. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang. (2023). Pedoman Penulisan Skripsi dan Laporan Akhir. Edisi Ketiga Cetakan Pertama. Unanti Press: Palembang.
- Hamdiah, H., Firman, A., & Sultan, M. S. (2023). Pengaruh Kompetensi, Penempatan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Pemerintahan Kecamatan Lembang Kabupaten Pinrang. *Jurnal Aplikasi Manajemen & Ke wirausahaan MASSARO*, 5(1), 1-13.
- Humaidi. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja. Banjarmasin: El-Publisher.
- Manopo, B., Dotulong, L. O., & Uhing, Y. (2022). Pengaruh Kompetensi, Keterlibatan Kerja dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai ASN di Dinas Pariwisata Kota Manado pasa masa Pandemi Covid 19. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(3), 944-952.
- Moehariono. (2021). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Surabaya: Ghalia.
- Satrohadiwiryono, S., & Syuhada, A. H. (2019). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta Timur: PT Bumi Aksara.



Sedarmayanti. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D*. Bandung: ALFABETA.

Sutrisno, E. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.

Yuniarsi, T., & Suwatno. (2013). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, aplikasi dan isu penelitian*. Bandung: Alfabeta.

