

# PENGARUH KOMPETENSI DIGITAL DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA SUMBER DAYA MANUSIA PADA INSTITUSI PUBLIK

MUHAMMAD ASHDAQ<sup>1\*</sup>, NUR FITRIAYU MANDASARI<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Makassar

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi, Universitas Sulawesi Barat

\*e-mail: [Muhammad\\_ashdaq@unm.ac.id](mailto:Muhammad_ashdaq@unm.ac.id)

## Abstract

*This study aims to determine the effect of digital competence and work placement on the work effectiveness of the employees of the Office of Population and Civil Registration in Majene Regency as a public institution. This type of research is quantitative research that uses data collection methods by distributing questionnaires to all employees at the Office of Population and Civil Registration of Majene Regency. This study use sample of 44 employees and multiple regression analysis methode. The results of this study indicate that human resource digital competence has a positive and significant effect on work effectiveness, work placement has a negative and insignificant effect on work effectiveness, human resource digital competence and work placement together has significant affect on the work effectiveness of the Population and Civil Registration Office employees.*

**Keywords :** HR Digital Competence, Work Placement, Work Effectiveness

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi digital SDM dan penempatan kerja terhadap efektivitas kerja pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Majene sebagai institusi publik. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang menggunakan metode pengumpulan data dengan cara menyebar kuesioner angket kepada seluruh pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Majene. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh yang berjumlah 44 orang pegawai dan menggunakan analisis regresi linear berganda (multiple regression analysis). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi digital sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja, penempatan kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap efektivitas kerja, kompetensi digital sumber daya manusia dan penempatan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Majene.

**Kata kunci :** Kompetensi digital SDM, Penempatan Kerja, Efektivitas Kerja

## Pendahuluan

Organisasi didirikan pada dasarnya ingin mencapai tujuan dan sasaran yang telah di sepakati bersama dengan lebih efisien, efektif, dan rasa tanggung jawab para anggotanya. Organisasi publik dikembangkan tidak terlepas dari pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) untuk menunjang efektifitas kinerjanya. Organisasi publik menjadi efektif apabila dalam operasional SDM dapat menjalankan fungsi pelayanan sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Hal ini terlihat dari tidak adanya hambatan operasional yang terjadi dalam pelayanan tersebut, waktu pelayanan yang efisien, tepat dan handal dalam pelayan, serta mampu memecahkan permasalahan pelayanan yang timbul baik dari eksternal maupun internal dengan cepat.

Salah satu instansi pemerintah yang bergerak di bidang pelayanan publik, yaitu Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil yang bertugas menyediakan pelayanan administrasi kependudukan kepada masyarakat. Harapan masyarakat sebagai penerima layanan adalah bagaimana layanan yang diberikan dapat berkualitas, transparan dan akuntabel dari para SDM pada kantor pelayanan public tersebut. Merespon tuntutan ini, institusi pemerintah terus mengusahakan peningkatan kualitas pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat. Pegawai di haruskan memiliki kemampuan, keahlian, dan kompetensi digital untuk menjalankan kegiatan pelayanan tersebut. Disaat

bersamaan institusi mengadopsi system pelayanan digital untuk menyikapi perkembangan teknologi informasi yang mengubah system pelayanan manual menjadi berbasis digital.

Keberhasilan organisasi diantaranya dapat diukur dari sejauh mana organisasi tersebut dapat mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Menurut Jafar & Zulqadri, (2020) efektivitas pada umumnya hanya dikaitkan dengan tujuan organisasi yaitu laba, sehingga cenderung mengabaikan aspek terpenting pada prosesnya. Efektivitas selalu berkaitan dengan hubungan antara hasil yang diharapkan dengan hasil yang sesungguhnya dicapai. Sumber daya manusia merupakan ujung tombak yang akan menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Menurut Lawrence dalam Eka et al., (2022) Sumber Daya Manusia adalah faktor kritis (*crusial factor*) yang dapat menyebabkan maju mundurnya serta hidup matinya suatu tujuan bersama, berlaku baik pada organisasi sosial, lembaga pemerintah maupun badan usaha. Menurut Sedarmayanti, (2010) sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi, disebut juga disebut personil, tenaga kerja, pegawai atau karyawan.

Kompetensi merupakan kemampuan SDM yang memungkinkan mereka menghasilkan kinerja untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang didapatkan dari pendidikan, pelatihan, dan pengalaman SDM tersebut. Siagian, (2007) mengungkapkan, kompetensi sumber daya manusia adalah kompetensi yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan karakteristik kepribadian yang berpengaruh secara langsung terhadap kinerjanya. Berdasarkan Zhetskova dalam Nur et al., (2020) kompetensi digital merupakan tingkat pengetahuan memanfaatkan alat komunikasi dan informasi yang ditujukan untuk membangun interaksi profesional dalam rangka pengembangan profesional berkelanjutan. Menurut Mc. Lelland dalam Sedarmayanti, (2010) kompetensi merupakan karakteristik dasar personel yang menjadi faktor penentu sukses tidaknya seseorang dalam mengerjakan suatu pekerjaan atau pada situasi tertentu.

Selain kompetensi digital SDM, efektivitas kerja juga dapat dipengaruhi oleh penempatan SDM tersebut. Penempatan SDM merupakan serangkaian langkah kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan apakah tepat atau tidaknya SDM ditempatkan pada posisi tertentu di dalam instansi atau perusahaan. Menurut Gomes dalam Arifuddin, (2022) penempatan merupakan salah satu fungsi penting dalam manajemen sumber daya manusia, baik tidaknya pencapaian prestasi SDM salah satunya tergantung pada penempatan SDM tersebut. Apabila fungsi ini tidak dijalankan dengan baik maka akan berdampak pada efektivitas pencapaian tujuan organisasi (Rini & Nelly, 2022). Dalam penempatan pegawai harus didasarkan pada *job description* dan *job specification* yang telah ditentukan serta berpedoman kepada prinsip *The right man on the right place and the right man behind the job* atau penempatan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat (Kurniawan et al., 2022). Helena dalam Arifuddin, (2022) menyatakan bahwa penempatan SDM adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang pegawai cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi produktifitas dan kualitas pekerjaan yang bersangkutan.

## Hipotesis

Seluruh organisasi tentunya berharap SDMnya dapat memanfaatkan kompetensinya untuk bekerja secara efektif agar tujuan organisasi dapat tercapai. Salah satu bentuk kompetensi yang harus dimiliki SDM organisasi dalam era informasi teknologi saat ini adalah kompetensi digital (Nur et al., 2020). Kompetensi digital merupakan kecakapan dan pengetahuan memanfaatkan dan mengoperasikan peralatan komunikasi, media digital atau jaringan dalam menemukan, menggunakan, mengevaluasi dan membuat informasi secara bijak, cerdas, sehat, tepat dan patuh hukum dalam rangka membangun komunikasi dan interaksi sehari-hari (Cahen & Borini, 2020). Kemampuan digital merupakan aspek kecerdasan digital yang penting dalam pengembangan Bisnis (Shahlaei et al., 2020). Dengan demikian kompetensi digital merupakan kemampuan untuk memanfaatkan dan menggunakan teknologi informasi digital untuk menyelesaikan tugas dan pengembangan profesional (Nur et al., 2020).

Efektivitas kerja merupakan pemanfaatan sumber daya yang ada untuk menghasilkan barang dan jasa pada kegiatan yang dijalankan organisasi (Siagian, 2007). Efektivitas kerja merupakan ukuran yang menjadi informasi seberapa jauh target dapat tercapai (Sedarmayanti, 2010). Menurut Puspitadewi, (2019) efektivitas kerja merupakan hasil yang dicapai SDM terhadap tujuan organisasi, semakin mendekati sasaran yang

ditetapkan maka semakin tinggi efektivitasnya. Dengan demikian proses pelaksanaan pekerjaan dan tingkat keberhasilan merupakan ukuran efektifitas kerja SDM organisasi. Penelitian yang dilakukan (Puspitadewi, 2019) pada industry perbankan, didapatkan hubungan yang positif dan signifikan antara kompetensi digital SDM terhadap efektivitas kerjanya. Dimensi Kompetensi Digital (KD) yang digunakan dalam penelitian ini sesuai dengan dimensi yang dikembangkan (Nur et al., 2020) yaitu intensitas pemanfaatan, frekuensi, dan jumlah aplikasi. Berdasarkan hal ini, dibangun Hipotesis pertama penelitian ini :

**H1. Terdapat hubungan yang signifikan antara Kompetensi Digital SDM (KD) terhadap Efektivitas Kerja (EK).**

Penempatan kerja adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggungjawabnya. Penempatan kerja merupakan kelanjutan dari proses seleksi untuk melanjutkan kaderisasi dari sebuah posisi tertentu (Arifudin & Rusmana, 2020). Terlihat penempatan SDM pada posisi tertentu bertujuan untuk mencapai efektivitas kinerja SDM yang dapat mencapai tujuan organisasi. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan (Utami et al., 2021) pada Dinas Pendidikan Kota Padang yang menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara penempatan kerja terhadap efektivitas kerja karyawan. Hasil yang sama didapatkan pada penelitian yang dilakukan (Arifudin & Rusmana, 2020) bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara penempatan kerja terhadap efektivitas kerja karyawan PT Agro Bumi. Dimensi Efektivitas Kerja (EK) dalam penelitian ini diadopsi dari penelitian yang dilakukan (Utami et al., 2021) yaitu kemampuan, kecakapan, dan pengalaman kerja. Berdasarkan hal tersebut Hipotesis kedua dalam penelitian ini :

**H2. Terdapat hubungan yang signifikan antara Penempatan Kerja (PK) terhadap Efektivitas Kerja SDM (EK).**

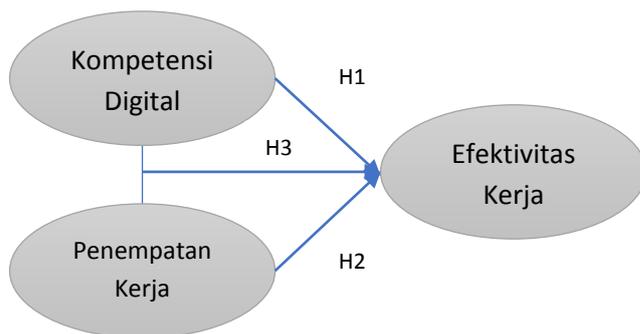
Organisasi dibentuk berdasarkan visi yang ingin dicapai, didalamnya terdapat tugas, wewenang dan tanggungjawab SDM yang bekerja untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Sumber Daya Manusia yang terlibat didalamnya hendaknya dimanage dengan baik dengan pendayagunaan kompetensi digital serta penempatan kerja yang sesuai agar efektivitas kerja dapat tercapai. Efektivitas yang merupakan ukuran tingkat ketercapaian target yang didapatkan dengan yang direncanakan. Efektivitas dalam organisasi merupakan hal yang penting, sebab dengan efektifnya pencapaian SDM terhadap tujuan organisasi maka akan menjadi gambaran dalam pencapaian tujuan organisasi, sehingga organisasi tersebut dianggap efektif (Utami et al., 2021). Pada penelitian ini dimensi efektivitas kerja diantaranya diadopsi dari penelitian yang dilakukan (Puspitadewi, 2019) yaitu kepuasan kerja, pemanfaatan waktu, pencapaian tujuan. Berdasarkan hal tersebut, disusun Hipotesis ketiga dalam penelitian ini :

**H3. Kompetensi digital (KD) dan Penempatan Kerja (PK) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja (EK)**

## Metode Penelitian

Penelitian yang dilakukan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian adalah seluruh Sumber Daya Manusia pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Majene Provinsi Sulawesi Barat sejumlah 44 orang. Penetapan lokasi penelitian dengan pertimbangan bahwa pada kantor tersebut telah secara massif melakukan transformasi digital pada layanan kepada masyarakat. Penentuan sample penelitian menggunakan metode penentuan sample jenuh, dimana seluruh populasi ditetapkan sebagai sample. Berdasarkan Kuncoro, (2013) untuk jumlah populasi tidak lebih dari 100, seluruh populasi ditetapkan sebagai sample penelitian.

Data primer didapatkan dengan memberikan kuisioner secara langsung kepada para responden penelitian, sekaligus melakukan wawancara untuk mendapatkan informasi lebih detail terkait konstruk penelitian. Pengolahan data penelitian dilakukan berdasarkan metode regresi linear dengan bantuan software SPSS 24. Model penelitian ini digambarkan sesuai gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Sumber. Peneliti. 2022

### Hasil Penelitian

#### Uji Validitas dan Reliabilitas

Sebelum melakukan pengolahan data, maka terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas data dengan tujuan untuk mengetahui kevalidan dan kehandalan instrument yang digunakan. Hasil uji validitas dan reliabilitas instrument yang digunakan terlihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Uji validitas dan reliabilitas instrument penelitian.

Indikator	<i>Pearson Correlation</i>	$r_{tabel}$	<i>Validity</i>	<i>Cronbach Alfa</i>	<i>Reliability</i>
X1.1	0.600	0.2973	Valid	0.737	Reliabel
X1.2	0.403	0.2973	Valid		
X1.3	0.640	0.2973	Valid		
X1.4	0.640	0.2973	Valid		
X1.5	0.694	0.2973	Valid		
X1.6	0.599	0.2973	Valid		
X1.7	0.579	0.2973	Valid		
X1.8	0.600	0.2973	Valid		
X1.9	0.506	0.2973	Valid		
X2.1	0.494	0.2973	Valid	0.634	Reliabel
X2.2	0.549	0.2973	Valid		
X2.3	0.563	0.2973	Valid		
X2.4	0.464	0.2973	Valid		
X2.5	0.524	0.2973	Valid		
X2.6	0.605	0.2973	Valid		
X2.7	0.505	0.2973	Valid		
X2.8	0.505	0.2973	Valid		
Y1	0.808	0.2973	Valid	0.901	Reliabel
Y2	0.411	0.2973	Valid		
Y3	0.461	0.2973	Valid		



<b>Y4</b>	0.507	0.2973	Valid
<b>Y5</b>	0.808	0.2973	Valid
<b>Y6</b>	0.765	0.2973	Valid
<b>Y7</b>	0.446	0.2973	Valid
<b>Y8</b>	0.443	0.2973	Valid
<b>Y9</b>	0.455	0.2973	Valid

Sumber. Data diolah. 2022

Berdasarkan hasil pengujian validitas dan reliabilitas instrument, didapatkan indicator penelitian yang digunakan memiliki nilai Pearson Correlation yang lebih besar dibandingkan nilai r tabelnya (0.2973). Dengan demikian dapat disimpulkan item yang digunakan dalam penelitian adalah valid. Demikian juga berdasarkan hasil pengujian validitas, didapatkan nilai Cronbach Alfa setiap variable lebih besar dari 0.60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item yang digunakan dalam penelitian adalah valid.

### Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh Sumber Daya Manusia pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Majene yang tercatat pada tahun 2022, yaitu sejumlah 44 orang. Karakteristik responden penelitian terlihat pada Tabel 2.

**Tabel 2. Karakteristik responden penelitian**

Karakteristik	Kriteria	Jumlah	Presentasi
<b>Jenis Kelamin</b>	Laki-laki	22	50,00%
	Perempuan	22	50,00%
<b>Status Kepegawaian</b>	PNS	20	45,45%
	Non PNS	24	54,55%
<b>Usia</b>	<30	14	31,82%
	31- 40	14	31,82%
	41- 50	8	18,18%
	>50	4	9,09%
<b>Pendidikan</b>	S2	1	2,27%
	S1	20	45,45%
	Diploma	1	2,27%
	SMA	22	50,00%

Sumber. Data diolah. 2022

Pada Tabel 2 terlihat data karakteristik responden penelitian, dimana terlihat proporsi responden berdasarkan jenis kelamin terlihat sama sebesar 50.00%. Terlihat pula responden dengan status Non ASN lebih banyak dibanding yang berstatus ASN yaitu 54.55% : 45.45%. usia responden <30 tahun dan pada rentang 31-40 sebanyak 31.82%. Pendidikan responden penelitian, terbanyak adalah pada jenjang SMA yaitu sebesar 50.00%.

### Uji Asumsi Klasik

Sebelum melangkah pada pengolahan data penelitian, terlebih dahulu dilakukan Uji Asumsi Klasik yang bertujuan untuk melihat apakah data yang dihasilkan dapat memenuhi asumsi yang ditetapkan untuk diolah dengan metode regresi linear. Hasil pengujian asumsi klasik terlihat pada Tabel 3.

**Tabel 3. Hasil uji asumsi klasik**

Independen	Dependen	Normalitas	Multikolinearitas	Heteroskedastisitas
------------	----------	------------	-------------------	---------------------



		Sig. 2-tailed	Tolerance	VIF	Sig.
<b>KD</b>	<b>EK</b>	0,911	0,73	1,371	0,897
<b>PK</b>			0,73	1,371	0,783

Sumber. Data diolah. 2022

Berdasarkan hasil uji asumsi klasik yang dilakukan, terlihat nilai Sig. 2-tailed sebesar 0.911 yang lebih besar dari nilai alfa 0.05 (5%), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal. Pada pengujian multikolinearitas yang dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antar variable bebasnya, diperoleh nilai tolerance sebesar  $0.73 > 0.1$  dan nilai VIF  $1.371 < 10$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam penelitian yang dilakukan. Pada pengujian heteroskedastisitas diperoleh nilai Sig. KD sebesar 0.897 dan PK sebesar 0.783 dimana masing-masing perolehan tersebut lebih besar dari nilai yang disyaratkan yaitu 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat permasalahan heteroskedastisitas dalam penelitian yang dilakukan.

### Pengujian Hipotesis

Hipotesis yang dibangun dalam penelitian, berdasarkan kerangka konsep yang digambarkan pada gambar 1. Terdapat tiga hipotesis penelitian yang dijawab dengan metode regresi linear, dimana hasil pengolahan data disajikan pada table 4 dan table 5.

**Tabel 4. Uji regresi linear berganda**

Independen	Dependen	Unstandarized Coefecient		Standarized Coefecient	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
<b>KD</b>	<b>EK</b>	0,760	0,178	0,638	4,276	0,000
<b>PK</b>	<b>EK</b>	-0,165	0,173	-0,142	-0,954	0,346

Sumber. Data diolah. 2022

Tabel 4 terlihat hasil pengujian regresi linear berganda untuk hubungan antara variable Kompetensi Digital (KD) terhadap Efektivitas Kerja (EK) dan Penempatan Kerja (PK) terhadap Efektivitas Kerja (EK). Hasil pengolahan data didapatkan nilai Sig. pada hubungan antara KD terhadap EK adalah  $0.000 < 0.050$  dengan demikian terdapat hubungan yang signifikan antara KD terhadap EK, oleh karena itu H1 diterima. Pada hubungan antara PK terhadap EK, terlihat nilai Sig.  $0.346 > 0.050$  dengan demikian ditemukan terdapat hubungan yang tidak signifikan antara PK terhadap EK. Sehingga dapat ditarik kesimpulan H2 ditolak.

**Tabel 5. Uji simultan (F)**

Model	Sum of squares	df	Mean square	F	Sig.
<b>Regression</b>	156,201	2	78,100	10,246	0,000
<b>Residual</b>	312,527	41	7,623		
<b>Total</b>	468,727	43			

Sumber. Data diolah. 2022

Pada pengujian variable independent secara simultan, dilakukan dengan uji F. Pada table 5 terlihat perolehan nilai Sig.  $0.000 < 0.050$ , sehingga ditemukan terdapat hubungan yang signifikan antara KD dan PK secara simultan terhadap EK. Berdasarkan hal ini H3 dalam penelitian ini diterima.

### Pembahasan

Hipotesis pertama (H1) penelitian mengemukakan bahwa terdapat hubungan signifikan antara Kompetensi Digital (KD) terhadap Efektivitas Kerja (EK) Sumber Daya Manusia. Berdasarkan hasil pengolahan data, menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara kompetensi digital terhadap efektifitas kerja SDM pada



Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Majene. Dengan demikian H1 terkonfirmasi dari penelitian yang dilakukan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Marguna, (2020) yang menunjukkan terdapat hubungan signifikan antara kompetensi digital (e-skill) terhadap kinerja para pustakawan di Universitas Hasanuddin.

Hipotesis kedua (H2) mengemukakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Penempatan Karyawan (PK) terhadap Efektivitas Kerja (EK) Sumber Daya Manusia. Hasil pengolahan data pada table 4 menunjukkan terdapat hubungan yang tidak signifikan antara penempatan kerja SDM terhadap efektivitas kerjanya pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Majene. Hal ini menunjukkan bahwa penempatan kerja yang dilakukan belum berdampak pada kepuasan kerja, pemanfaatan waktu dengan optimal, dan peningkatan focus terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Hipotesis ketiga (H3) mengemukakan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Kompetensi Digital (KD) dan Penempatan Kerja (PK) terhadap Efektivitas Kerja (EK) Sumber Daya Manusia. Terlihat hasil pengolahan data penelitian pada table 5 dimana terdapat hubungan yang signifikan secara simultan antara kompetensi digital dan penempatan kerja terhadap efektivitas kerja SDM pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Majene. Hal ini terlihat pada kondisi actual, dimana digitalisasi layanan pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Majene telah diterapkan dan dapat meningkatkan kinerja SDM yang ada. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Puspitadewi, 2019) pada industri perbankan, serta penelitian yang dilakukan (Choirinisa, et al, 2022) yang meneliti penerapan transformasi digital terhadap efektivitas kinerja Sumber Daya Manusia yang diteliti pada 8 artikel pada jurnal nasional dan 3 artikel pada jurnal internasional.

## Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Majene dapat ditarik kesimpulan diantaranya kompetensi digital SDM yang terdiri atas intensitas pemanfaatan, frekuensi, jumlah aplikasi yang digunakan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja yang terdiri atas kepuasan kerja, pemanfaatan waktu serta pencapaian tujuan. Penempatan kerja yang terdiri atas kemampuan, kecakapan, pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja. Kompetensi digital Bersama penempatan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja SDM Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Majene.

Hasil ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan efektivitas kerja SDM pada Kantor Dinas Kependudukan dan catatan Sipil Kabupaten Majene, kompetensi digital SDM perlu dimanfaatkan dan ditingkatkan untuk beradaptasi dengan digitalisasi layanan yang ada. Namun hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa penempatan kerja yang dilakukan tidak berdampak signifikan terhadap efektivitas kerja SDM, sehingga hal ini diharapkan dapat menjadi perhatian pada institusi untuk dapat melakukan penempatan kerja SDM yang tepat untuk meningkatkan efektivitas kerja SDM yang bersangkutan.

Peneliti berikut dapat melakukan pengembangan terkait penempatan kerja yang tidak berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja SDM pada institusi public. Selain itu scope institusi public yang menjadi objek penelitian bisa diperluas pada beberapa institusi yang memiliki karakteristik yang sama.

## Referensi

- Arifuddin. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Penempatan Kerja terhadap Prestasi Karyawan melalui Kepuasan. *Jurnal Mirai Manajemen*, 7(1), 340–351. <https://doi.org/10.37531/mirai.v7i1.2053>
- Arifudin, O., & Rusmana, F. D. (2020). THE EFFECT OF EMPLOYEE PLACEMENT ON WORK EFFECTIVENESS IN PT AGRO BUMI. *Value: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*.
- Asri Choirinisa, A., & Ikhwan, K. (2022). PENGARUH PENGGUNAAN APLIKASI DIGITAL TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI. *Transekonomika*. <https://transpublika.co.id/ojs/index.php/Transekonomika>
- Cahen, F., & Borini, F. M. (2020). International Digital Competence. *Journal of International Management*, 26(1). <https://doi.org/10.1016/j.intman.2019.100691>



- Eka, N. P., Swari, M., Agung, A., Widyani, D., Putu, N., Sintya, A., Fakultas, S., Dan, E., Universitas, B., & Denpasar, M. (2022). PENGARUH SELEKSI, KOMPETENSI DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT KIMIA FARMA APOTEK UNIT BISNIS DENPASAR. *Jurnal EMAS*, 2022.
- Jafar, A., & Zulqadri. (2020). PENGARUH KOMPETENSI PEGAWAI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN SINJAI. *Adz Dzaha*, 5(2). <http://journal.iaimsinjai.ac.id/index.php/adz-dzahab>
- Kuncoro, M. (2013). *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi* (4th ed.). Penerbit Erlangga.
- Kurniawan, I. S., Rahma, R., Felicia, P., & Shaleh, M. (2022). PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KOMITMEN ORGANISASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA PEGAWAI DAN STAFF KANTOR KAPANEWON PANJATAN. *Jurnal Mandar*.
- Marguna, A. M. (2020). PENGARUH KOMPETENSI DIGITAL (e-Skills) TERHADAP KINERJA PUSTAKAWAN DI UPT PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS HASANUDDIN. *Jupiter*, XVII.
- Nur, T., Politeknik, R., Yogyakarta, A., & Artikel, I. (2020). KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA DIMASA NEW NORMAL BERBASIS KOMPETENSI DIGITAL. *Journal of Management & Business*, 3(1), 70.
- Puspitadewi, I. (2019). Pengaruh Digitalisasi Perbankan Terhadap Efektivitas Dan Produktivitas Kerja Pegawai. In *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia* (Vol. 5, Issue 2).
- Rini, W., & Nelly, T. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karawang. *YUME : Journal of Management*, 5(3), 206–219. <https://doi.org/10.2568/yum.v5i3.2556>
- Sedarmayanti. (2010). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV. Mandar Maju.
- Shahlaei, C. A., Rangraz, M., & Stenmark, D. (2020). *Association for Information Systems Association for Information Systems AIS Electronic Library (AISeL) AIS Electronic Library (AISeL) CONCEPTUALIZING COMPETENCE: A STUDY ON CONCEPTUALIZING COMPETENCE: A STUDY ON DIGITALIZATION OF WORK PRACTICES DIGITALIZATION OF WORK PRACTICES*. [https://aisel.aisnet.org/ecis2020\\_rp/197](https://aisel.aisnet.org/ecis2020_rp/197)
- Siagian, S. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Pertama)*. Binapura Aksara.
- Utami, D. S., Hadiyanto, & Susanti, L. (2021). Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Dinas Pendidikan Kota Padang. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(2).