

PENGARUH PENEMPATAN, KOMPETENSI PEGAWAI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERHUBUNGAN KOTA TARAKAN

Hariyanto Sudibyo, Conchita V. Latupapua, Heriani

Program Magister Manajemen, Universitas Terbuka, Indonesia

E-mail: harisudib.ut@gmail.com, ars5clay@gmail.com, heriani@ecampus.ut.ac.id

Abstrak

Dalam penelitian ini penyelenggaraan organisasi pemerintah khususnya kinerja organisasi pegawai Dinas Perhubungan Kota Tarakan, mengalami penurunan kinerja. Dari permasalahan ini maka penulis akan menguji dan mengumpulkan data survei dengan pendekatan kuantitatif terhadap kinerja pegawai, Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui seberapa besar hubungan pengaruh penempatan, kompetensi pegawai dan disiplin kerja pegawai terhadap kinerja berdasarkan target kinerja yang tidak tercapainya pada Dinas Perhubungan Kota Tarakan pada Tahun 2022, Penelitian ini juga menggunakan eksplanatif penelitian yang dilakukan survey penyebaran kuesioner kemudian mengolah dan menganalisis data yang diperoleh menggunakan metode statistik dalam rangka menunjang bahasan dalam penelitian, untuk menjawab dan memecahkan inti persoalan. Berdasarkan hasil penelitian observasi. pengumpulan data dilakukan dengan beberapa daftar pertanyaan (questionnaire) dan studi dokumentasi. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan responden penelitian berjumlah 53 responden, Pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 23, Adapun teknik analisis data dengan menggunakan uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, pengujian hipotesis, serta koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan penempatan, kompetensi pegawai, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, Secara parsial variabel penempatan, lebih dominan dari variabel kompetensi pegawai, dan variabel disiplin kerja pegawai karena nilai koefisien regresi (0.421) lebih besar dari kompetensi pegawai (0.305) dan disiplin kerja pegawai (0.143).

Kata Kunci: *Penempatan, Kompetensi Pegawai, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai*

Abstract

In this study the organization of government organizations, especially the performance of employees of the Tarakan City Transportation Service, experience a decrease in performance. From this problem, the writer will test and collect

How to cite:	Hariyanto Sudibyo (2022) Pengaruh Penempatan, Kompetensi Pegawai, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Tarakan, (7) 10. Doi: 10.36418/syntax-literate.v7i10.13314
E-ISSN:	2548-1398
Published by:	Ridwan Institute

survey data with a quantitative approach to employee performance, The purpose of this research is to find out how big the relationship between the influence of placement employee competency and employee work discipline on performance based on performance targets that are not achieved at the Tarakan City Transportation Service in 2022. This study also uses explanatory research conducted by distributing questionnaires surveys and then processing and analyzing the data obtained using statistical methods in order to support the discussion in the research, to answer and solve the core problems. Based on the results of observational research. Data collection was carried out using a number of questionnaires and documentation studies. Multiple linear regression analysis, hypothesis testing, and the coefficient of determination. The results showed that simultaneously placement, employee competence, and work discipline affect employee performance. Partially, placement variables are more dominant than employee competency variables, and employee work discipline variables because the regression coefficient value (0.421) is greater than employee competency (0.305) and employee work discipline (0.143).

Keyword: Placement, Employee Competence, Work Discipline, Employee Performance.

Pendahuluan

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara Nomor 41 Tahun 2018 tentang nomenklatur Jabatan Pelaksana Bagi Pegawai Negeri Sipil adalah bagian dari tujuan sebuah Negara Kesatuan Republik Indonesia, sebagai Pegawai Negeri dituntut untuk dapat melakukan pengembangan diri dalam menghadapi dan melayani masyarakat yang moderisasi sebagai tolak ukur dalam keberhasilan dan ketidakberhasilan pada program pemerintah (Negara & Nomor, 2016). Pemerintahan berlandaskan profesionalitas, akuntabilitas, transparansi, dan partisipasi, begitu dalam mengatur kebijakan dan pemberian pelayanan kepada masyarakat, dengan melaksanakan pemerintahan. Sebagai pelayanan masyarakat perlu dilakukan secara prima, yaitu dengan transparan, berkualitas, efisien, demokratis dan berkeadilan (Lanak, 2021).

Kinerja Aparatur dalam sistem pemerintahan yang demokratis sangat ditentukan oleh sebagian jauh rakyat membantu menggunakan akses pelayanan yang sama tanpa dibedakan asal-usul, etnis, agama, maupun aspirasi politiknya (Abdussamad, 2017). Dalam rangka hal tersebut, agar sumber daya aparatur pemerintahan yang netral dari kekuatan-kekuatan politik yang ada sangat diperlukan bagi tata pemerintahan yang baik dan beribawa, Oleh karena itu dalam mendukung percepatan Perubahan Birokrasi, Pemerintah menerbitkan Peraturan Menteri Nomor 03 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara (ASN) (Ahmad, 2020). Tujuan dari penerbitan peraturan adalah untuk mewujudkan tata kelola aparatur sipil negara sebagai profesi yang memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya dan mempertanggung jawabkan kinerjanya serta menerapkan prinsip meritisme dalam pelaksanaan Manajemen Aparatur

Sipil Negara yang nantinya digunakan dalam Penempatan rotasi Aparatur Sipil Negara tersebut (Suryani & Saharuddin, 2021).

Ketidak pahaman ASN dalam menjalankan manajemen pelayanan teknis membuat ASN tidak mengetahui tentang prosedur proses teknis manajemen pelayanan transportasi yang benar pada bidang Perhubungan Kota Tarakan, Sehingga mengakibatkan terjadinya praktek pungutan liar (pungli) yang dilakukan oleh oknum-oknum tertentu, yang merupakan rendahnya “Indikator” kinerja pelayanan publik ini juga sebagai akibat dari berbagai permasalahan teknis pelayanan public yang belum adanya ketransparanan dan ketidak pahaman ASN dalam kinerja pelayanan publik.

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara No 36 Tahun 2020 pasal 14 tentang jenjang jabatan fungsional pelatihan jabatan pegawai negeri sipil, dan peraturan menteri No 01 Tahun 2020 tentang Pedoman analisis jabatan dan analisis beban kerja yang bersinergi dengan Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 139 Tahun 2016 tentang pedoman nomenklatur, tugas, fungsi, organisasi perangkat daerah bidang Perhubungan, adalah yang sangat penting sebagai pilar (Nuryanto et al., 2022).

Pegawai sebagai tiang penyangga pelaksanaan pemerintahan, dan pembangunan ekonomi pada tatanan pemerintahan, yang selanjutnya disebut standart kompetensi manajerial pegawai adalah persyaratan kompetensi manajerial minimal yang harus dimiliki seorang Aparatur Sipil Negara khususnya pada pegawai Dinas Perhubungan Kota Tarakan (Zainuri, 2016).

Untuk melaksanakan tugas jabatan dalam rangka kelancaran pelaksanaan tugas dan fungsinya, Dinas Perhubungan Kota Tarakan Propinsi Kalimantan Utara dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah Kota Tarakan telah dilengkapi dengan perangkat organisasi secara terstruktur dengan Peraturan Walikota No 72 tahun 2020 tentang kedudukan ,susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja Dinas Perhubungan Kota Tarakan berdasarkan Pendidikan (Tirano, 2022).

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu unsur penting yang harus dimiliki oleh Instansi atau badan usaha, karena kinerja para pegawai akan menentukan tingkat kinerja instansi tersebut. Sampai dengan 2018 s/d 2021 pegawai Dinas Perhubungan Kota Tarakan yang melaksanakan urusan perhubungan terdiri dari: ASN 53 Orang Pejabat Struktural 13 Orang, dan 40 Orang Staf, jumlah pegawai dengan Kualifikasi pendidikan S2 (4 Orang), S1 (19 orang), DIV (orang), DIII (3 orang), DII (2 Orang), SLTA (24 Orang), SMP (1 Orang). Dan HONOR 29 Orang, Kualifikai pendidikan S1(5 orang), DIII (1 Orang),SLTA (21 Orang), SD (2 Orang).Melihat dari latar belakang pendidikan pegawai banyak jabatan diisi oleh Sarjana kesehatan, Sarjana S.Sos, Sarjana Ekonomi, Sarjana Sain Terapan dan Sekolah Menengah Kejuruan (SMA) ASN 24 orang dan Honor 21 orang Sekolah Menengah Pertama ASN 1 orang dan Honor 2 orang.

Dengan demikian tingkat pendidikan yang tidak sesuai dengan tugas pokok dinas dapat menghambat pelaksanaan tugas, untuk mencapai suatu tujuan organisasi dengan belum optimalnya antara latar belakang pendidikan dengan penempatan jabatan yang ada akan sangat mempengaruhi prestasi kerja pegawai, yang sesuai rencana kerja untuk

mencapai tujuan organisasi pada Dinas Perhubungan Kota Tarakan. Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dalam praktiknya tidak selamanya bahwa kinerja karyawan dalam kondisi yang diinginkan baik oleh ASN itu sendiri atau pun organisasi. Banyak kendala yang mempengaruhi kinerja, baik kinerja organisasi maupun kinerja individu (Kasmir, 2016).

Kinerja seorang pegawai dapat juga dipengaruhi oleh banyak faktor baik internal maupun eksternal. Salah satu faktor yang berpengaruh dalam kinerja seorang pegawai adalah kemampuan atau keahliannya dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawab yang diberikan. Hal tersebut berkaitan dengan kompetensi seseorang. Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Pratama & Permatasari, 2021).

Namun dalam prakteknya, masih banyak juga individu atau pegawai yang masih belum mampu atau kurang pemahaman tentang tugas/pekerjaannya sehingga penyelesaian pekerjaan masih belum maksimal. Hal tersebut tentu diakibatkan oleh kurangnya kemampuan dan keterampilan seorang individu atas pekerjaan atau bidang yang sedang dijalaninya dan tentunya akan berdampak pada efektivitas organisasi/perusahaan. Selain membutuhkan kompetensi dalam bekerja, seorang pegawai juga harus memiliki kedisiplinan dalam bekerja.

Menurut Budi (2022) kedisiplinan adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi dan hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut. Masalah kedisiplinan merupakan masalah pelik yang dihadapi terutama di dalam suatu perusahaan. Masih banyak ditemui karyawan atau pegawai suatu perusahaan yang tak disiplin baik waktu, pakaian dan masih banyak lagi. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya baik bagi perusahaan maupun bagi para pegawai. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja sangat diperlukan untuk menunjang kelancaran segala aktivitas perusahaan agar tujuan perusahaan dapat tercapai secara maksimal (Arianty, 2016). Hubungan kedisiplinan dengan kinerja sebenarnya semua itu dilakukan dengan tujuan agar kualitas kinerja SDM perusahaan mengalami peningkatan, dan setiap pembuatan itu semua sudah melihat dari berbagai segi dan sudut pandang (Warbal & Lesnussa, 2023).

Jauh dari jumlah ideal dalam kualifikasi teknis sehingga pentingnya pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia pada Bidang Perhubungan Kota Tarakan terutama dalam pengembangan dan pengenalan tugas, pokok dan fungsi Aparatur Sipil Negara pada lingkup teknis perhubungan dari jabatan tersebut karena kompetensi manajerial adalah karakteristik yang mendasari individu dengan merujuk pada kriteria efektif atau kinerja unggul dalam jabatan tertentu. Sedangkan surat BPTD Nomor: sm.113/1/6/BPPTD mp.2021 yang wajib dimiliki adalah diklat Tahun 2021: Manajemen Rekayasa Lalu Lintas; Manajemen Operasional Pelabuhan Penyeberangan; Manajemen Terminal Penumpang; Penilai Andalalin, Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, pemerintah kabupaten/ kota Tarakan khususnya Dinas Perhubungan Kota Tarakan harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan berketrampiran tinggi

sehingga dapat mengelola organisasi seoptimal mungkin, serta dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Kepegawaian Dinas perhubungan diketahui bahwa pegawai Tahun 2019 berkurang 23 orang ditahun 2020 dan pada tahun 2021 berkurang 19 Orang, sehingga ditahun 2021 terdapat 53 orang pegawai hal tersebut tidak mengurangi absensi perhari tidak hadir atau tidak absen izinsaat datang atau pulang, namun kondisi tersebut masih terdapat jumlah kehadiran yang masih kurang atau dibawah tingkat rata-rata 100% .

Tingkat kedisiplinan pegawai cukup rendah dimana jumlah pegawai yang terlambat pada Tahun 2019 sebanyak 43 Pegawai tanpa keterangan, 22 pegawai izin jumlah tidak aktif 65 , Tahun 2020 sebanyak 38 Pegawai tanpa keterangan, 16 pegawai izin jumlah tidak aktif 54, Tahun 2021 sebanyak 37 Pegawai tanpa keterangan, 17 pegawai izin jumlah tidak aktif 54. Masuk kantor paling lambat pukul 07.30, jika terlambat dari menit pertama sampai satu jam maka tunjangan kinerja akan dipotong sebanyak 20%. Adapun permasalahan ini terjadi dikarenakan beberapa hal diantaranya penempatan, kompetensi pegawai dan disiplin kerja pegawai yang masih rendah dan kurang optimal bagi seorang pegawai dalam pemahaman peraturan dan pemahaman pelaksanaan tugas pokok dan fungsi dibidang perhubungan.

Menurut Gibson yang dikutip oleh Bahua (2016), ada tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja yaitu : a). Faktor individu yaitu kemampuan, keterampilan ,latarbelakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat social, dan demografi seserorang; b).Faktor Psikologis yaitu persepsi , peran sikap keperibadian,motivasi, dan kepuasan kerja; c). Faktor organisasi yaitu struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan dan system penghargaan. Proses penempatan pegawai yang tidak tepat akan menyebabkan kinerja yang kurang optimal. Sehingga pegawai yang ditempatkan pada instansi atau strukktur teknis perhubungan harus memiliki kompetensi yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efesien. Selain penempatan kerja tidak tepat, juga dapat menurunkan kedisiplinan pegawai tersebut hal ini perlu diperhatikan (Anggraeni, 2011).

Ketepatan penempatan pegawai tidak hanya diwajibkan pada lingkup pemerintahan pada organisasi tertentu, tetapi berlaku juga untuk Pemerintahan khususnya pada Organisasi Dinas Perhubungan Kota Tarakan ditingkat Kabupaten/Kota, karena penataan pegawai sesuai dengan kemampuan dan keahliannya merupakan salah satu upaya untuk mewujudkan reformasi birokrasi. Konsep ketepatan pegawai ini belum sepenuhnya dilaksanakan oleh semua tingkatan Organisasi Pemerintah Daerah Tarakan khususnya pada Dinas Perhubungan di Kota Tarakan, hal dapat menyebabkan tidak tercapainya misi dan visi organisasi, Salah satunya adalah pada pegawai pada kantor Dinas Perhubungan Tarakan,karena penempatannya belum sesuai dengan ketepatan latar belakang pendidikan, kesesuaian kemampuan, dan kesesuaian keahliannya,hal ini tanpa disadari dapat menurunkan produktifitas kerja pegawai yang mempengaruhi tujuan-tujuan yang ingin dicapai pada Organisasi Dinas Perhubungan Tarakan. Penempatan pegawai perhubungan dengan keahlian kompetensi pada pegawai perhubungan Tarakan, dengan melakukan orientasi pengenalan atau pengembangan keahlian rekayasa lalu lintas,

teknik pengendalian keselamatan, keamanan angkutan lalu lintas dan moda jaringan transportasi perhubungan merupakan modal utama untuk memahami tugas, fungsi pokok perhubungan untuk mempelancar program kegiatan perhubungan demi terwujudnya meningkatkan keselamatan dan keamanan berlalu lintas dan dapat mewujudkan pengembangan infratraktur, untuk mencapai pelayanan publik sesuai dengan prosedur pelayanan perhubungan berdasarkan peraturan yang berlaku.

Metode Penelitian

Desain Penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif. Tujuan dari penelitian ini adalah penelitian eksplanatif penelitian ini dilakukan dalam bentuk survey, penyebaran kuisisioner kemudian mengolah dan menganalisis data yang diperoleh menggunakan metode statistik dalam rangka menunjang bahasan dalam penelitian, untuk menjawab dan memecahkan inti persoalan yang dibahas. Penelitian ini merupakan bagian dari penelitian empiris.

Jenis Penelitian ini termasuk dalam penelitian survey lapangan. Dalam Penelitian ini menggunakan gambaran-gambaran keterkaitan antara variabel (X) dan Variabel (Y) yang dilibatkan dalam penelitian ini di antaranya adalah variable Independen (X)penempatan, kompetensi, dan disiplin kerja,Sedangkan yang menjadi variable (Y) dependennya adalah variable kinerja pegawai dinas perhubungan kota tarakan.

Dapat dilihat dalam judul penelitian ini, diketahui yang menjadi variable bebas (independent) terdiri dari 3 variabel, yakni Penempatan, Kompetensi, Disiplin Kerja, sedangkan 1 variable terikat (dependen variabel) adalah Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota.Takan Penelitian ini dilakukan pada Organisasi Dinas Perhubungan Kota Tarakan yang Berada pada Provinsi Kalimantan Utara Kabupaten/ Kota Tarakan

Hasil dan Pembahasan

Dimana metode analisis untuk menjawab tujuan penelitian ini yaitu dengan melihat gambaran dari variabel -variabel penelitian yaitu Variabel X₁ Penempatan, Variabel X₂ Kompetensi, Variabel X₃ Disipin kerja dan Variabel Y Kinerja dimana dalam penilitan ini akan menggunakan analisis deskriptif dengan rentang skala Likert sebagai berikut. Melakukan uji kuesioner dari 53 responden untuk menjawab pertanyaan yang ada distribusi skor (nilai) akan lebih mendekati kurva normal.

1. Mempersiapkan tabel tabulasi jawaban hasil responden dan jawaban dimasukan kedalam tabulasi.
2. Menghitung korelasi antar data pada masing -masing pernyataan, dalam hal ini penelitian menggunakan Software SPSS.23 untuk menganalisa atau menguji validitas dari kuesioner.

Tabel 1
Frekuensi dan Persentase Terhadap Penempatan

P	STS		TS		KS		S		SS		Total		Rata-Rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	

Pengaruh Penempatan, Kompetensi Pegawai, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja
Pegawai Dinas Perhubungan Kota Tarakan

X1.1	1	1.89	4	7.55	17	32.08	21	39.62	10	18.87	53	100	3.66
X1.2	1	1.89	4	7.55	9	16.98	32	60.38	7	13.21	53	100	3.75
X1.3	0	0	7	13.21	7	13.21	36	67.92	3	5.66	53	100	3.66
X1.4	0	0	4	7.55	10	18.87	20	37.74	19	35.85	53	100	4.02
X1.5	1	1.89	2	3.77	14	26.42	23	43.4	13	24.53	53	100	3.85

Sumber: Data Primer Diolah, (2022)

Tabel 1 di atas dapat dilihat dari 53 responden yang diteliti terlihat bahwa di antara seluruh variabel penempatan yang diteliti memiliki responden berada pada pernyataan setuju dan sangat setuju, dari pertanyaan setiap item dapat dijelaskan bahwa, Untuk pertanyaan ke-1 (X1.1), terdapat 1 (1.89%) responden menjawab STS, responden menjawab TS sebanyak 4 (7.55%), responden menjawab KS sebanyak 17 (32.08%), responden menjawab S sebanyak 21 (39.62%) dan responden menjawab SS sebanyak 10 (18.87%). Untuk pertanyaan ke-2 (X1.2), terdapat 1 (1.89%) responden menjawab STS, responden menjawab TS sebanyak 4 (7.55%), responden menjawab KS sebanyak 9 (16.98%), responden menjawab S sebanyak 32 (60.38%) dan responden menjawab SS sebanyak 7 (13.21%). Dan Pertanyaan ke-3 (X1.3), terdapat 7 (13.21%) responden menjawab TS, responden menjawab KS sebanyak 7 (13.21%), responden menjawab S sebanyak 36 (67.92%) dan responden menjawab SS sebanyak 3 (5.66%). Untuk pertanyaan ke-4 (X1.4), terdapat 4 (7.55%) responden menjawab TS, responden menjawab KS sebanyak 10 (18.87%), responden menjawab S sebanyak 20 (37.74%) dan responden menjawab SS sebanyak 19 (35.85%). Sedangkan untuk pertanyaan ke-5 (X1.5), terdapat 1 (1.89%) responden menjawab STS, responden menjawab TS sebanyak 2 (3.77%), responden menjawab KS sebanyak 14 (26.42%), responden menjawab S sebanyak 23 (43.40%) dan responden menjawab SS sebanyak 13 (24.53%), Sehingga berdasarkan pernyataan pada kuesioner penempatan menunjukkan rata-rata skor tertinggi sebesar 4.02% bahwa persepsi pegawai terhadap penempatan pegawai umumnya baik dan sesuai.

Tabel 2
Frekuensi dan Persentase Terhadap Kompetensi

P	STS		TS		KS		S		SS		Total		Rata-Rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X2.1	0	0	7	13.21	8	15.09	25	47.17	13	24.53	53	100	3.83
X2.2	2	3.77	3	5.66	6	11.32	34	64.15	8	15.09	53	100	3.81
X2.3	0	0	9	16.98	3	5.66	30	56.6	11	20.75	53	100	3.81
X2.4	0	0	7	13.21	3	5.66	32	60.38	11	20.75	53	100	3.89
X2.5	1	1.89	6	11.32	5	9.43	26	49.06	15	28.3	53	100	3.91
X2.6	2	3.77	5	9.43	6	11.32	27	50.94	13	24.53	53	100	3.83

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan table 2 dapat dijelasnya gambaran variabel-variabel kualitas kompetensi berdasarkan pertanyaan koesioner bahwa untuk pertanyaan ke-1 (X2.1), terdapat 7 (13.21%) responden menjawab TS, responden menjawab KS sebanyak 2 (15.09%), responden menjawab S sebanyak 25 (47.17%) dan responden menjawab SS sebanyak 13 (24.53%). Untuk pertanyaan ke-2 (X2.2), terdapat 2 (3.77%) responden menjawab STS, responden menjawab TS sebanyak 3 (5.66%), responden menjawab KS sebanyak 6 (11.32%), responden menjawab S sebanyak 34 (64.15%) dan responden menjawab SS sebanyak 8 (15.09%). Untuk pertanyaan ke-3 (X2.3), terdapat 9 (16.98%) responden menjawab TS, responden menjawab KS sebanyak 3 (5.66%), responden menjawab S sebanyak 30 (56.60%) dan responden menjawab SS sebanyak 11 (20.75%). Untuk pertanyaan ke-4 (X2.4), terdapat 7 (13.21%) responden menjawab TS, responden menjawab KS sebanyak 3 (5.66%), responden menjawab S sebanyak 32 (60.38%) dan responden menjawab SS sebanyak 11 (20.75%). Untuk pertanyaan ke-5 (X2.5), terdapat 1 (1.89%) responden menjawab STS, responden menjawab TS sebanyak 6 (11.32%), responden menjawab KS sebanyak 5 (9.43%), responden menjawab S sebanyak 26 (49.06%) dan responden menjawab SS sebanyak 15 (28.30%). Untuk pertanyaan ke-6 (X2.6), terdapat 2 (3.77%) responden menjawab STS, responden menjawab TS sebanyak 5 (9.43%), responden menjawab KS sebanyak 6 (11.32%), responden menjawab S sebanyak 27 (50.94%) dan responden menjawab SS sebanyak 13 (24.53%). Dari indikator pertanyaan nomor Lima adalah yang memiliki kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan dengan rata-rata skor 3.91% (setuju) sehingga indikator ini memiliki metode sistem yang baik.

Tabel 3
Frekuensi dan Persentase Terhadap Disiplin Kerja

P	STS		TS		KS		S		SS		Total		Rata-Rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X3.1	1	1.89	3	5.66	1	1.89	29	54.72	19	35.85	53	100	4.17
X3.2	0	0	5	9.43	1	1.89	20	37.74	27	50.94	53	100	4.3
X3.3	0	0	3	5.66	7	13.21	26	49.06	17	32.08	53	100	4.08
X3.4	0	0	4	7.55	8	15.09	29	54.72	12	22.64	53	100	3.92
X3.5	1	1.89	3	5.66	3	5.66	31	58.49	15	28.3	53	100	4.06
X3.6	1	1.89	2	3.77	2	3.77	34	64.15	14	26.42	53	100	4.09
X3.7	0	0	4	7.55	1	1.89	32	60.38	16	30.19	53	100	4.13
X3.8	0	0	3	5.66	2	3.77	32	60.38	16	30.19	53	100	4.15
X3.9	1	1.89	2	3.77	5	9.43	26	49.06	19	35.85	53	100	4.13

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Rekapitulasi pertanyaan dari jawaban kuesioner yang disampaikan kepada responden, terlihat bahwa, Untuk pertanyaan ke-1 (X3.1), terdapat 1 (1.89%) responden menjawab STS, responden menjawab TS sebanyak 3 (5.66%), responden menjawab KS sebanyak 1 (1.89%), responden menjawab S sebanyak 29 (54.72%) dan responden

menjawab SS sebanyak 19 (35.85%). Untuk pertanyaan ke-2 (X3.2), terdapat 5 (9.43%) responden menjawab TS, responden menjawab KS sebanyak 1 (1.89%), responden menjawab S sebanyak 20 (37.74%) dan responden menjawab SS sebanyak 27 (50.94%). Untuk pertanyaan ke-3 (X3.3), terdapat 3 (5.66%) responden menjawab TS, responden menjawab KS sebanyak 7 (13.21%), responden menjawab S sebanyak 26 (49.06%) dan responden menjawab SS sebanyak 17 (32.08%). Untuk pertanyaan ke-4 (X3.4), terdapat 4 (7.55%) responden menjawab TS, responden menjawab KS sebanyak 8 (15.09%), responden menjawab S sebanyak 29 (54.72%) dan responden menjawab SS sebanyak 12 (22.64%), Untuk pertanyaan ke-5 (X3.5), terdapat 1 (1.89%) responden menjawab STS, responden menjawab TS sebanyak 3 (5.66%), responden menjawab KS sebanyak 3 (5.66%), responden menjawab S sebanyak 31 (58.49%) dan responden menjawab SS sebanyak 15 (28.30%). Untuk pertanyaan ke-6 (X3.6), terdapat 1 (1.89%) responden menjawab STS, responden menjawab TS sebanyak 2 (3.77%), responden menjawab KS sebanyak 2 (3.77%), responden menjawab S sebanyak 34 (64.15%) dan responden menjawab SS sebanyak 14 (26.42%). Untuk pertanyaan ke-7 (X3.7), terdapat 4 (7.55%) responden menjawab TS, responden menjawab KS sebanyak 1 (1.89%), responden menjawab S sebanyak 32 (60.38%) dan responden menjawab SS sebanyak 16 (30.19%), Untuk pertanyaan ke-8 (X3.8), terdapat 3 (5.66%) responden menjawab TS, responden menjawab KS sebanyak 2 (3.77%), responden menjawab S sebanyak 32 (60.38%) dan responden menjawab SS sebanyak 16 (30.19%), Untuk pertanyaan ke-9 (X3.9), terdapat 1 (1.89%) responden menjawab STS, responden menjawab TS sebanyak 2 (3.77%), responden menjawab KS sebanyak 5 (9.43%), responden menjawab S sebanyak 26 (49.06%) dan responden menjawab SS sebanyak 19 (35.85%), Sehingga dari indikator yang memiliki skor rata-rata nilai 4.17% tertinggi adalah indikator keempat pertanyaan X6 yaitu “pegawai sudah melaksanakan semua peraturan yang ditetapkan oleh pemerintah, Sedangkan indikator lain yang menyumbang terendah adalah tidak mentaati aturan diatarannya “Terkadang pulang lebih cepat”, (3.92%), Hal tersebut diatas menggambarkan bahwa, pegawai Dinas Perhubungan relative kurang mentaati aturan tentang keterlambatan absensi.

Tabel 4
Frekuensi dan Persentase Terhadap Kinerja Pegawai

P	STS		TS		KS		S		SS		Total		Rata-Rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y.1	1	1.89	5	9.43	4	7.55	27	50.94	16	30.19	53	100	3.98
Y.2	0	0	4	7.55	2	3.77	29	54.72	18	33.96	53	100	4.15
Y.3	0	0	4	7.55	4	7.55	34	64.15	11	20.75	53	100	3.98
Y.4	1	1.89	3	5.66	3	5.66	28	52.83	18	33.96	53	100	4.11
Y.5	0	0	4	7.55	6	11.32	30	56.6	13	24.53	53	100	3.98

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan hasil rekapitulasi data yang disampaikan melalui kuesioner kepada responden, diketahui bahwa Untuk pertanyaan ke-1 (Y.1), terdapat 1 (1.89%) responden menjawab STS, responden menjawab TS sebanyak 5 (9.43%), responden menjawab KS sebanyak 4 (7.55%), responden menjawab S sebanyak 27 (50.94%) dan responden menjawab SS sebanyak 16 (30.19%). Untuk pertanyaan ke-2 (Y.2), terdapat 4 (7.55%) responden menjawab TS, responden menjawab KS sebanyak 2 (3.77%), responden menjawab S sebanyak 29 (54.72%) dan responden menjawab SS sebanyak 18 (33.96%). Untuk pertanyaan ke-3 (Y.3), terdapat 4 (7.55%) responden menjawab TS, responden menjawab KS sebanyak 4 (7.55%), responden menjawab S sebanyak 34 (64.15%) dan responden menjawab SS sebanyak 11 (20.75%). Untuk pertanyaan ke-4 (Y.4), terdapat 1 (1.89%) responden menjawab STS, responden menjawab TS sebanyak 3 (5.66%), responden menjawab KS sebanyak 3 (5.66%), responden menjawab S sebanyak 28 (52.83%) dan responden menjawab SS sebanyak 18 (33.96%). Untuk pertanyaan ke-5 (Y.5), terdapat 4 (7.55%) responden menjawab TS, responden menjawab KS sebanyak 6 (11.32%), responden menjawab S sebanyak 30 (56.60%) dan responden menjawab SS sebanyak 13 (24.53%) dapat dilihat terdapat 3 indikator rata-rata dengan nilai terendah adalah "berusaha memperbaiki kesalahan pekerjaan yang pernah dilakukan pegawai", "berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai target", dan "memiliki pengetahuan atas pekerjaan" sedangkan yang tertinggi adalah indikator pencapaian target kerja yang ditetapkan. Hal ini menggambarkan bahwa pegawai Dinas Perhubungan Kota Tarakan memiliki kuantitas pekerjaan yang relatif rendah.

1. Koefisien Determinasi dan Korelasi

Besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat besaran nilai koefisien korelasi (R) dan koefisien detenninasi (R²).

Tabel 5
Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0.720 ^a	0.519	0.489	2.661	2.498

Sumber: Lampiran Output SPSS.

Hasil regresi diketahui bahwa koefisien regresi (R₂) yang diperoleh sebesar 0.519 Hal ini berarti 51,9% variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel penempatan, kompetensi, dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya 48,9% diterangkan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini. Terhadap besaran koefisien kolerasi (R), dengan nilai 100% menunjukkan bahwa kolerasi antara variabel penempatan, kompetensi, dan disiplin kerja dengan kinerja adalah sangat kuat.

Berdasarkan Tabel 5, diketahui nilai koefisien determinasi (R-Square) adalah 0.519. Nilai tersebut dapat diartikan variabel Penempatan (X₁), Kompetensi (X₂), Disiplin Kerja (X₃) mampu mempengaruhi Kinerja Pegawai (Y) sebesar 51,9% sisanya sebesar 100% - 51,9% = 48,9% dijelaskan oleh variabel atau faktor lainnya.

2. Hasil Uji Hipotesa

Pengujian hipotesis secara simultan dilakukan untuk melihat pengaruh budaya organisasi, kualitas sumber daya manusia, motivasi dan disiplin secara bersama-sama terhadap kinerja. Pengujian hipotesis secara simultan dilakukan dengan menggunakan uji F. Sedangkan pengujian secara parsial dilakukan dengan menggunakan uji T. Hasil pengujian hipotesis secara simultan dan secara parsial dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 6
Uji F Simultan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	373.817	3	124.606	17.601	0.000 ^a
Residual	346.900	49	7.080		
Total	720.717	52			

Sumber: Lampiran Output SPSS.

Diketahui bahwa pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel dependen dilakukan dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai Fhitung = 17,601 dengan signifikansi 0,000 sedangkan Ftabel 2, 793, Maka menggunakan batas signifikansi $0,000 < 0,05$, hipotesis yang menyatakan bahwa secara simultan penempatan, kompetensi, dan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) terbukti.

Tabel 7
Hasil Uji t Secara Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-0.097	2.883		-0.034	0.973		
Penempatan (X1)	0.421	0.118	0.376	3.582	0.001	0.893	1.119
Kompetensi (X2)	0.305	0.076	0.415	3.998	0.000	0.913	1.095
Disiplin Kerja (X3)	0.143	0.066	0.236	2.161	0.036	0.827	1.210

Sumber: Lampiran Output SPSS

a. Pengujian koefisien regresi Penempatan.

Diketahui nilai koefisien regresi dari variabel Penempatan (X_1) adalah 0.421, yakni bernilai positif. Hal ini berarti Penempatan (X_1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y). Diketahui statistik t atau t_{hitung} dari Penempatan (X_1) adalah $3.582 > t_{tabel} 2.009$ dan nilai Sig. adalah 0.001, yakni $<$ tingkat signifikansi 0,05, maka Penempatan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Sehingga disimpulkan Penempatan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) (Hipotesis Diterima)..

b. Pengujian koefisien regresi Kompetensi.

Diketahui nilai koefisien regresi dari variabel Kompetensi (X_2) adalah 0.305, yakni bernilai positif. Hal ini berarti Kompetensi (X_2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y). Diketahui statistik t atau t_{hitung} dari Kompetensi (X_2) adalah $3.998 > t_{tabel} 2.009$ dan nilai Sig. adalah 0.000, yakni $<$ tingkat signifikansi 0,05, maka Kompetensi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Sehingga disimpulkan Kompetensi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) (Hipotesis Diterima).

c. Pengujian Koefisien regresi Disiplin Kerja

Diketahui nilai koefisien regresi dari variabel Disiplin Kerja (X_3) adalah 0.143, yakni bernilai positif. Hal ini berarti Disiplin Kerja (X_3) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y). Diketahui statistik t atau t_{hitung} dari Disiplin Kerja (X_3) adalah $2.161 > t_{tabel} 2.009$ dan nilai Sig. adalah 0.036, yakni $<$ tingkat signifikansi 0,05, maka Disiplin Kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Sehingga disimpulkan Disiplin Kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) (Hipotesis Diterima).

Tabel 8
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Penempatan (X_1)	0.893	1.119
Kompetensi (X_2)	0.913	1.095
Disiplin Kerja (X_3)	0.827	1.210

Sumber: Lampiran Output SPSS

Tabel diatas menunjukkan bahwa, diketahui nilai VIF dari Penempatan (X_1) adalah 1.119, nilai VIF dari Kompetensi (X_2) adalah 1.095 dan nilai VIF dari Disiplin Kerja (X_3) adalah 1.210. Dikarenakan seluruh nilai VIF $<$ 10,00 maka disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas. demikian dapat disimpulkan tidak terdapat gejala multikolinearitas dalam model regresi.

Tabel 9
Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	3.107	1.713			1.814	0.076
	Penempatan (X1)	0.028	0.070	0.058		0.400	0.691
	Kompetensi (X2)	-0.090	0.045	-0.284		-1.976	0.054
	Disiplin Kerja (X3)	0.012	0.039	0.046		0.306	0.761

Sumber: Lampiran Output SPSS.

Diketahui bahwa hasil persamaan koefisien regresi dan interpretasi nilai konstanta yaitu $a = -0.097$ bertanda negatif yang artinya dapat dijelaskan apabila penempatan, kompetensi pegawai, dan disiplin kerja pegawai sama dengan nilai nol (β_0) sebesar -0.097 maka kinerja pegawai mengalami penurunan, hal ini terjadi diluar dari 3 variabel dalam penelitian. Sedangkan koefisien regresi variabel penempatan (0.421), koefisien regresi variabel kompetensi pegawai (0.305), koefisien regresi variabel disiplin kerja pegawai (0.143) yang artinya berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, Hasil penelitian juga menunjukkan nilai koefisien regresi yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai adalah penempatan (0.421) karena $0.421 > 0.305$ dan 0.143 .

Tabel 10
Koefisien Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance VIF
1	(Constant)	-0.097	2.883		-0.034	0.973	
	Penempatan (X1)	0.421	0.118	0.376	3.582	0.001	0.893 1.119
	Kompetensi (X2)	0.305	0.076	0.415	3.998	0.000	0.913 1.095
	Disiplin Kerja (X3)	0.143	0.066	0.236	2.161	0.036	0.827 1.210

Sumber: Lampiran Output SPSS.

Diiketahui bahwa hasil persamaan koefisien regresi dan interpretasi nilai konstanta yaitu $a = -0.097$ bertanda negatif yang artinya dapat dijelaskan apabila penempatan, kompetensi pegawai, dan disiplin kerja pegawai sama dengan nilai nol (β_0) sebesar -0.097 maka kinerja pegawai mengalami penurunan, hal ini terjadi diluar dari 3 variabel dalam penelitian. Sedangkan koefisien regresi variabel penempatan (0.421), koefisien regresi variabel kompetensi pegawai (0.305), koefisien regresi variabel disiplin kerja pegawai (0.143) yang artinya berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, Hasil penelitian juga menunjukkan nilai koefisien regresi yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai adalah penempatan (0.421) karena $0.421 > 0.305$ dan 0.143 .

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan dalam penelitian ini, dapat diambil beberapa kesimpulan: (1) Pegawai Dinas Perhubungan Kota Tarakan perlu meningkatkan tingkat pencapaian penempatan, kompetensi, disiplin kerja, dan kinerja pegawai karena belum mencapai hasil maksimal. (2) Penempatan, kompetensi, dan disiplin kerja secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 51,9%, sedangkan 48,9% dipengaruhi oleh variabel lain. (3) Penempatan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sebagai penyumbang terbesar kedua. (4) Kompetensi pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sebagai penyumbang terbesar pertama. (5) kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sebagai penyumbang terkecil ketiga. (6) Terdapat hasil "Constant" dengan nilai negatif pada tabel regresi berganda, menunjukkan adanya variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai di luar dari penelitian ini.

BIBLIOGRAFI

- Abdussamad, Y. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Melalui Kompetensi. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Negeri Gorontalo*, 6.
- Ahmad, M. I. (2020). Mewujudkan Sistem Perencanaan Suksesi Nasional Melalui Pembangunan Manajemen Talenta Di Lingkungan Instansi Pemerintah. *Civil Service Journal*, 14(1 Juni), 55–68.
- Anggraeni, N. (2011). Pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada sekolah tinggi seni Indonesia (STSI) bandung. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 12(2), 54–74.
- Arianty, N. (2016). Analisis Faktor Kualitas Pelayanan Perbankan pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 4(2).
- Bahua, M. I. (2016). *Kinerja penyuluh pertanian*. Deepublish.
- Budi, A. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Produktivitas Kerja Karyawan. *Dynamic Management Journal*, 6(2), 83–90.
- Kasmir, S. (2016). The Mondragon cooperatives and global capitalism: A critical analysis. *New Labor Forum*, 25(1), 52–59.
- Lanak, B. (2021). Peran Perangkat Desa dalam Peningkatan Pelayanan Publik di Desa Gajahrejo, Kabupaten Malang. *Jurnal Penelitian Pendidikan Pancasila Dan Kewarganegaraan*, 1(1), 16–24.
- Negara, P. M. P. A. S., & Nomor, R. B. (2016). *Tahun 2016 tentang Nomenklatur Jabatan Pelaksana Bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Instansi Pemerintah*.
- Nuryanto, Y., Taryana, A., & Sandjaya, T. (2022). Penguatan Jabatan Fungsional Pranata Hubungan Masyarakat Melalui Kebijakan Inpassing di Universitas Padjadjaran. *Responsive*, 5(1), 7–17.
- Pratama, S. A., & Permatasari, R. I. (2021). Pengaruh penerapan standar operasional prosedur dan kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan divisi ekspor PT. Dua kuda indonesia. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 11(1).
- Suryani, D. A., & Saharuddin, E. (2021). Percepatan Reformasi Birokrasi Melalui Budaya Keterbukaan Informasi di Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara ...*
- Tirano, N. E. (2022). *Evaluasi Tugas Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Indragiri Hilir Dalam Penanganan Sampah di Kecamatan Tempuling*. Universitas Islam Riau.

Hariyanto Sudiby, Conchita V. Latupapua, Heriani

Warbal, M., & Lesnussa, J. U. (2023). Dampak Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Business Application*, 2(1), 45–59.

Zainuri, A. (2016). Strategi penerapan lima nilai budaya kerja di kementerian agama menuju pelayan prima. *Medina-Te: Jurnal Studi Islam*, 12(1), 1–14.

Copyright holder:

Hariyanto Sudiby, Conchita V. Latupapua, Heriani (2022)

First publication right:

Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia

This article is licensed under:

