

Pengaruh Disiplin, Motivasi Kerja Dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene

Idham, Ahmad Firman, Saripuddin

¹Manajemen Sumber Daya Manusia Pasca Sarjana STIE Nobel Indonesia

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis : (1) pengaruh disiplin, motivasi kerja dan penempatan secara sendiri-sendiri terhadap kinerja pegawai Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene, (2) pengaruh disiplin, motivasi kerja dan penempatan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene, dan (3) variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene. Penelitian ini dilakukan di Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene, dengan waktu penelitian adalah pada Oktober sampai November 2019. Penelitian ini menggunakan metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene sebanyak 42 orang. Pengambilan sampel penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh (sensus) yaitu pengambilan sampel dengan mengambil semua populasi sebanyak 42 orang. Dalam penelitian, analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis statistik, yaitu Regresi sederhana dan jamak, korelasi sederhana, parsial dan jamak, semua pengukuran dilakukan pada taraf signifikan 0,05. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) Terdapat pengaruh disiplin, motivasi kerja dan penempatan secara sendiri-sendiri terhadap kinerja pegawai Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene, sebesar 66,4%, 71,1%, 67,4%., (2) Terdapat pengaruh antara disiplin, motivasi kerja dan penempatan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene, sebesar 76,5%., dan (3) Variabel motivasi kerja yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene sebesar 71,1%.

Kata kunci : disiplin, motivasi kerja, penempatan dan kinerja.

PENDAHULUAN

Bahwa kinerja yang dikaitkan dengan disiplin, Motivasi kerja dan Penempatan hal yang menjadi perhatian bagi para peneliti di bidang sumber daya manusia, begitu juga ketertarikan untuk melakukan penelitian karena variabel tersebut bertujuan meningkatkan peran dan fungsi suatu sumber daya manusia agar kinerja pegawai berjalan dengan baik dan mencapai setiap tujuan organisasi (Mulyadi, 2012). Hal ini didukung sejumlah penelitian diantaranya Darmayanti, Bagia, & Suwendra (2014) yang menyatakan adanya pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) di Kabupaten Gianyar. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi karyawan dalam bekerja akan dapat memacu semangat dan kegairahan karyawan dalam bekerja sehingga juga dapat meningkatkan kinerja. Pada variabel disiplin, Labudo (2013) melakukan penelitian pada PT. Sinar Galesong Pramata cabang Manado. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh yang signifikan disiplin kerja dan kompensasi, serta terdapat pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian lain dilakukan Dewi

(2012), hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas Rutan Klas 1 di Bandar Lampung. Selanjutnya variabel Penempatan juga merupakan salah satu aspek yang paling penting baik bagi karyawan maupun bagi perusahaan. Penempatan merupakan suatu proses yang sangat menentukan dalam mendapatkan karyawan yang kompeten yang di butuhkan perusahaan, karena penempatan yang tepat dalam posisi jabatan yang tepat akan dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang *place and the right man behind the right job*” atau “Penempatan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat”.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan sesuai moral dan etika (Prawiro Sentono, 2009). Selanjutnya disebutkan pula bebedapa faktor yang perlu diketahui sehubungan dengan kinerja antara lain: (1) pengetahuan tentang pekerjaan, (2) kemampuan membuat perencanaan dan jadwal pekerjaan, (3) pengetahuan tentang standar untuk pekerjaan yang disyaratkan, (4) produktivitas karyawan berkaitan dengan jumlah dan hasil pekerjaan yang diselesaikan, dan (5) kemampuan berkomunikasi baik sesama karyawan maupun atasan.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas maka diambil judul penelitian yaitu : “PENGARUH DISIPLIN, MOTIVASI KERJA DAN PENEMPATAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI KECAMATAN BANGGAE TIMUR KABUPATEN MAJENE.”

METODE PENELITIAN

Pendekatan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Analisis data kuantitatif adalah analisis data yang menggunakan data berbentuk angka-angka yang diperoleh sebagai hasil pengukuran atau penjumlahan (Nurgiyantoro dkk, 2009:27). Dari hasil analisis data kuantitatif diperoleh hasil yang selanjutnya dideskripsikan. Dalam penelitian ini, data kuantitatif tersebut adalah hasil pengujian analisis terhadap variabel budaya kerja, kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja ASN. Pada penelitian ini yang menjadi populasi yaitu seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) baik yang berstatus Pegawai Negeri Sipil maupun tenaga honorer di Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kabupaten Barru sebanyak 55 orang yang terdiri dari 28 orang PNS dan 27 orang tenaga honorer.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara dan observasi. Sedangkan instrumen diuji validitas dan reliabilitas. Sedangkan analisis data dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda, Koefisien Determinasi (R^2), uji T dan Uji FBertolak dari permasalahan dan tujuan penelitian yang ingin dicapai, penelitian ini menggunakan metode survei dengan teknik analisis korelasional untuk mengetahui antara variabel terikat dan variabel bebas. Oleh karena itu variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini tidak direkayasa, dengan kata lain penelitian ini berupa hasil pengisian instrumen di lapangan.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene sebanyak 42 orang terdiri dari Sekcam, para Kasi, staf ASN dan non ASN. Pengambilan sampel penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik simple random. Penelitian ini

dilakukan pada Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene , dengan waktu penelitian adalah pada bulan Agustus sampai dengan Oktober 2019. Prosedur pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah : Observasi dan Kuesioner.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Identitas Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 42 orang responden pegawai Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene sebagaimana dimaksud dalam metode penelitian, maka diperoleh beberapa karakteristik-karakteristik secara umum yaitu bahwa dari 42 orang responden tersebut sebagian besar adalah berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 24 orang atau 58,33 persen dan sisanya sebanyak 18 orang atau sekitar 41,67 persen yang berjenis kelamin perempuan. Untuk lebih jelasnya perbedaan jumlah responden berdasarkan jenis kelamin tersebut dapat dilihat sebagaimana tabel berikut :

Tabel 1. Sebaran Responden menurut Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1.	Laki-Laki	24	58,33
2.	Perempuan	18	41,67
	Total	42	100,00

Sumber : Data Primer Diolah

Tabel berikut ini akan memperlihatkan sebaran responden menurut kelompok umur yang ada pada Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene.

Tabel 2. Sebaran Responden menurut Kelompok Umur

No	Kelompok Umur	Jumlah	Persentase (%)
1.	< 35	5	9.47
2.	35 – 40	7	16.84
3.	41 – 45	10	23.16
4.	46 – 50	14	36.84
5.	> 50	6	13.68
	Total	42	100,00

Sumber : Data Primer Diolah

Dari tabel tersebut di atas terlihat bahwa kelompok umur yang terbanyak adalah antara umur 46 - 50 tahun dengan jumlah 14 orang responden atau sekitar 36,84 persen, sedangkan kelompok umur yang paling sedikit jumlahnya yaitu antara umur dibawah 30 tahun yang hanya berjumlah 5 orang atau 9,47 persen saja. Adapun dari pengelompokan responden menurut umur maka umur termuda adalah 22 tahun dan umur tertua adalah 52 tahun.

Sebaran responden menurut masa kerjanya dapat dilihat sebagaimana tabel berikut :

Tabel 3. Sebaran Responden menurut Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1.	< 10	10	23,16
2.	10 – 15	5	10,53
3.	16 – 20	16	40,00
4.	21 – 25	11	26,32
	Total	42	100,00

Sumber : Data Primer Diolah

Apabila dilihat dari masa kerja pegawai pada Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene maka pegawai yang paling lama masa kerjanya adalah 25 tahun, sedangkan masa kerja yang paling sedikit adalah 3 tahun. Dilihat dari distribusi responden menurut masa kerjanya maka masa kerjanya yang paling banyak jumlahnya yaitu 15 orang responden atau 40,00 persen adalah antara 16 sampai 20 tahun. Adapun masa kerja yang paling sedikit jumlahnya yaitu hanya terdapat 4 orang responden atau 10,53 persen saja adalah antara 10 sampai 15 tahun. Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan skor setiap item dengan skor total dari masing-masing atribut, formulasi koefisien yang digunakan adalah Pear-son Product Moment Test dengan program SPSS 13.0. seperti yang tampak pada Tabel 6. Menurut Sugiyono (2014 : 123), korelasi antara skor total item adalah merupakan interpretasi dengan mengkonsultasikan nilai r kritis. Jika r hitung lebih besar dari r kritis, maka instrumen dinyatakan valid. Dari uji validitas yang dilakukan terhadap skor setiap item dengan skor total dari masing-masing atribut dalam penelitian ini, maka didapatkan hasil seluruh item variabel bebas dan variabel terikat menunjukkan sah atau valid, dengan nilai Corrected Item Total Correlation positif di atas angka 0,284.

Tabel 6. Hasil Uji Item Variabel

Variabel	Item	Korelasi Item Total	R Kritis	Keterangan
----------	------	---------------------	----------	------------

Kinerja pegawai kecamatan (Y)	1	0,531	0,284	Valid
	2	0,552	0,284	Valid
	3	0,373	0,284	Valid
	4	0,449	0,284	Valid
	5	0,428	0,284	Valid
	6	0,574	0,284	Valid
	7	0,585	0,284	Valid
	8	0,452	0,284	Valid
	9	0,421	0,284	Valid
	10	0,409	0,284	Valid
	11	0,421	0,284	Valid
Variabel Disiplin (X1)	1	0,452	0,284	Valid
	2	0,392	0,284	Valid
	3	0,349	0,284	Valid
	4	0,323	0,284	Valid
	5	0,341	0,284	Valid
Variabel Motivasi kerja (X2)	1	0,544	0,284	Valid
	2	0,508	0,284	Valid
	3	0,479	0,284	Valid
	4	0,642	0,284	Valid
	5	0,313	0,284	Valid
Variabel Penempatan (X3)	1	0,323	0,284	Valid
	2	0,341	0,284	Valid
	3	0,449	0,284	Valid
	4	0,428	0,284	Valid
	5	0,574	0,284	Valid

Sumber : Lampiran
 Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dengan internal consistency dilakukan dengan cara mengujikan instrumen hanya sekali saja, kemudian data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan Cronbach's Alpha. Konsep reliabilitas menurut pendekatan ini adalah konsistensi antara item-item dalam suatu instrumen. Dari hasil pengolahan data, nilai alpha masing-masing Variabel dapat dilihat pada Tabel 7. sebagai berikut :

Tabel 7. Uji Reliabilitas Masing-masing Variabel

Nama Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Kinerja pegawai kecamatan (Y)	0.857	Reliabel
Disiplin (X1)	0.673	Reliabel
Motivasi kerja (X2)	0.819	Reliabel
Penempatan (X3)	0.779	Reliabel

Sumber : Lampiran

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa koefisien reliabilitas dapat diterima dengan menggunakan reliabilitas Cronbach`s Alpha > 0,60 (Zeithaml Berry). Hasil pengujian seperti yang ditunjukkan pada tabel di atas menunjukkan hasil lebih besar dari 60 % (> 60 %), maka pengukuran tersebut dapat diandalkan.

Pengujian Hipotesis

Analisa model dan pembuktian hipotesis dilakukan untuk mengetahui sejauh mana uji statistik, memberi jawaban diterima atau tidaknya hipotesa yang diajukan. Analisis Regresi Linear Berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh Disiplin, Motivasi kerja, dan penempatan. Dari hasil perhitungan model regresi berganda akan diperoleh parameter estimasi yaitu dengan nilai t dan koefisien determinasi (r square). Jika koefisien regresinya signifikan pada $p < 0,05$, maka variabel bebas tersebut dinyatakan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Uji F

Untuk menguji apakah hipotesa pertama dalam penelitian ini disiplin, motivasi kerja, dan penempatan (X1, X2, dan X3) secara bersama-sama atau simultan mempunyai pengaruh terhadap kinerja. Dalam penelitian ini digunakan Uji F yang dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan nilai F tabel, dengan syarat taraf signifikansi 0,05 atau 5 % dan dengan pengujian Two Tailed Test. Hasil perhitungan model regresi linear berganda menggunakan aplikasi komputer dengan bantuan SPSS 23.0, menunjukkan hasil yang seperti tercantum pada tabel berikut :

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda pengaruh disiplin, motivasi kerja dan penempatan terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene

Variabel	Koefisien Regresi (α)	Standar Error	t Hitung	Prob
Konstanta	5.819	1.405	4.142	0,00
Disiplin (X1)	0,442	0,179	2.503	0,02
Motivasi kerja (X2)	0,599	0,197	3.040	0,01
Penempatan (X3)	0,426	0,173	2.231	0,02
F hitung = 3,012		Sig = 0,004		R ² = 0,765
F tabel = (3) (38) = 2,82		t tabel = 2,021		R = 0,875

Sumber : Lampiran

Berdasarkan pada Tabel 6. diatas, diketahui besarnya koefisien regresi dan nilai konstanta. Dengan demikian persamaan regresi linear berganda mengenai disiplin, motivasi kerja, dan penempatan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene, dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 5,819 + 0,442 X1 + 0,599 X2 + 0,426 X3$$

Persamaan tersebut menunjukkan koefisien berganda (β) bertanda positif pada semua variabel dan signifikan pada $p < 0,05$. Artinya semua variabel-variabel dalam penelitian ini berpengaruh terhadap kinerja. Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linear berganda yang tampak pada Tabel 7. diatas, nampak bahwa F hitung lebih besar

dari pada F tabel ($13,012 > 2,00$), dengan probabilitas terjadinya kesalahan F hitung yaitu sebesar 0,004 atau lebih kecil dari taraf kesalahan yang ditetapkan ($\alpha = 0,05$). Sesuai dengan kriteria yang telah disebutkan terdahulu yaitu probabilitas $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya disiplin, motivasi kerja, dan penempatan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene, dengan demikian dinyatakan bahwa hipotesis terbukti.

Untuk mengetahui penempatan variabel bebas mempengaruhi variabel terikat dapat dilihat berdasarkan koefisien determinasi (R^2 atau R square), dimana nilai koefisien determinasi adalah sebesar 0,765 atau 76,5 %. Hal ini berarti bahwa 0,765 atau 76,5 % variasi dari kinerja mampu dijelaskan oleh penempatan yaitu disiplin, motivasi kerja, dan penempatan. Sedangkan 23,5% variasi dari kinerja disebabkan oleh unsur-unsur lain yang berasal dari luar variabel yang diteliti. Variabel lain yang dimaksud adalah keterampilan, profesionalisme, koodinasi dan lain sebagainya.

Uji t

Untuk menguji signifikansi konstanta dan variabel terikat (kinerja), maka digunakan Uji t dengan melakukan perbandingan antara t hitung dan t tabel dengan syarat pada taraf signifikansi 0,05 dengan menggunakan Two Tailed Test, maka pengujian secara parsial atau uji t dapat dilihat pada Tabel 5.11. sebagai berikut:

Tabel 11. Pengujian Hipotesis secara Parsial Pengaruh Penempatan Mempengaruhi Kinerja Pegawai Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene

Var	t hitung > t tabel	Kriteria Penerimaan Ha	Prob.	R Parsial	R ² Parsial
X1	6,022 > 2,000	Tolak ho, Terima ha	0,014	0,664	0,441
X2	8,211 > 2,000	Tolak ho, Terima ha	0,009	0,711	0,594
X3	6,188 > 2,000	Tolak ho, Terima ha	0,018	0,674	0,454

Sumber : Lampiran

Pengujian X1 terhadap Y

Untuk menjawab hipotesis kedua yang mengatakan bahwa terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai, digunakan analisis korelasi parsial, determinasi dan regresi sederhana, dengan program SPSS.10. Tabel 7 tersebut di atas menjelaskan bahwa hasil analisis menunjukkan deskripsi dari kedua variabel yang diregresi yaitu variabel Y (kinerja pegawai) dan variabel X1 (disiplin), dimana koefisien korelasi parsial sebesar 0,664, dengan tingkat signifikansi 0,014. Sedangkan koefisien determinasi R^2 sebesar 0,441 yang merupakan indeks determinasi, yakni persentase yang menyumbangkan pengaruh disiplin (X1) terhadap kinerja pegawai (Y). R^2 sebesar 0,441, menunjukkan pengertian bahwa 44,1 persen sumbangan pengaruh disiplin (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) sedangkan sisanya sebesar 45,9 persen dipengaruhi oleh faktor lain. Sedangkan koefisien regresi dapat dilihat pada persamaan berikut :

$$Y = 27,426 + 0,331X1$$

Harga β_0 merupakan nilai konstanta yang menunjukkan bahwa jika tidak ada disiplin maka kinerja pegawai sebesar 27,426 satuan. Artinya jika diasumsi bahwa jika tidak ada variabel disiplin maka kinerja pegawai yang merupakan variabel dependent sebesar 27,426 satuan. Sedangkan harga $0,331X1$ merupakan koefisien regresi yang

menunjukkan bahwa makin tinggi atau makin terpenuhi disiplin di kalangan pegawai Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene, maka akan semakin tinggi pula kinerja. Sebaliknya makin rendah atau makin tidak terpenuhi disiplin di kalangan pegawai Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene, maka akan semakin rendah pula kinerja. Selanjutnya untuk menjawab hipotesis kedua digunakan uji, pada Tabel 7 terlihat bahwa nilai thitung sebesar 6,022, sedangkan nilai ttabel sebesar 2,000 dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel disiplin secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai

Pengujian X2 terhadap Y

Untuk menjawab hipotesis kedua yang mengatakan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, digunakan analisis korelasi parsial, determinasi dan regresi sederhana, dengan program SPSS.10. tabel 7 tersebut di atas menjelaskan bahwa hasil analisis menunjukkan deskripsi dari kedua variabel yang diregresi yaitu variabel Y (kinerja pegawai) dan variabel X2 (motivasi kerja), dimana koefisien korelasi parsial sebesar 0,771, dengan tingkat signifikansi 0,009. Sedangkan koefisien determinasi R^2 sebesar 0,771 yang merupakan indeks determinasi, yakni persentase yang menyumbangkan pengaruh motivasi kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y). R^2 sebesar 0,594, menunjukkan pengertian bahwa 59,4 persen sumbangan pengaruh motivasi kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) sedangkan sisanya sebesar 40,6 persen dipengaruhi oleh faktor lain. Kemudian koefisien regresi dapat dilihat pada persamaan berikut :

$$Y = 21,160 + 0,593X_2$$

Harga β_0 merupakan nilai konstanta yang menunjukkan bahwa jika tidak ada disiplin maka kinerja pegawai sebesar 21,160 satuan. Artinya jika diasumsi bahwa jika tidak ada variabel motivasi kerja maka kinerja pegawai yang merupakan variabel dependent sebesar 21,160 satuan. Sedangkan harga 0,593 X_1 merupakan koefisien regresi yang menunjukkan bahwa makin tinggi atau makin terpenuhi motivasi kerja di kalangan pegawai Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene, maka akan semakin tinggi pula kinerja. Sebaliknya makin rendah atau makin tidak terpenuhi motivasi kerja di kalangan pegawai Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene, maka akan semakin rendah pula kinerja.

Selanjutnya untuk menjawab hipotesis kedua digunakan uji, pada Tabel 7 terlihat bahwa nilai thitung sebesar 8,211, sedangkan nilai ttabel sebesar 2,000 dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel motivasi kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengujian X3 terhadap Y

Untuk menjawab hipotesis ketiga yang mengatakan bahwa terdapat pengaruh penempatan terhadap kinerja pegawai, digunakan analisis korelasi parsial, determinasi dan regresi sederhana, dengan program SPSS.10. Tabel 7 tersebut di atas menjelaskan bahwa hasil analisis menunjukkan deskripsi dari kedua variabel yang diregresi yaitu variabel Y (kinerja pegawai) dan variabel X3 (penempatan), dimana koefisien korelasi parsial sebesar 0,674, dengan tingkat signifikansi 0,018. Sedangkan koefisien determinasi R^2 sebesar 0,062 yang merupakan indeks determinasi, yakni persentase yang menyumbangkan pengaruh penempatan (X3) terhadap kinerja pegawai (Y). R^2 sebesar 0,454, menunjukkan pengertian bahwa 45,4 persen sumbangan pengaruh penempatan

(X3) terhadap kinerja pegawai (Y) sedangkan sisanya sebesar 54,6 persen dipengaruhi oleh faktor lain. Koefisien regresi dapat dilihat pada persamaan berikut :

$$Y = 18,464 + 0,116X_3$$

Harga β_0 merupakan nilai konstanta yang menunjukkan bahwa jika tidak ada penempatan maka kinerja pegawai sebesar 18,464 satuan. Artinya jika diasumsi bahwa jika tidak ada variabel penempatan maka kinerja pegawai yang merupakan variabel dependent sebesar 18,464 satuan. Sedangkan harga 0,116X₃ merupakan koefisien regresi yang menunjukkan bahwa makin tinggi atau makin terpenuhi penempatan di kalangan pegawai Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene, maka akan semakin tinggi pula kinerja. Sebaliknya makin rendah atau makin tidak terpenuhi penempatan di kalangan pegawai Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene, maka akan semakin rendah pula kinerja. Selanjutnya untuk menjawab hipotesis kedua digunakan uji, pada Tabel 7 terlihat bahwa nilai thitung sebesar 6,188, sedangkan nilai ttabel sebesar 2,000 dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel penempatan secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji Determinasi (R²)

Untuk mengetahui penempatan variabel bebas mempengaruhi variabel terikat dapat dilihat berdasarkan koefisien determinasi (R² atau R square), dimana nilai koefisien determinasi adalah sebesar 0,765 atau 76,5 %. Hal ini berarti bahwa 0,765 atau 76,5 % variasi dari kinerja mampu dijelaskan oleh penempatan yaitu disiplin, motivasi kerja, dan penempatan. Sedangkan 23,5% variasi dari kinerja disebabkan oleh unsur-unsur lain yang berasal dari luar variabel yang diteliti. Variabel lain yang dimaksud adalah keterampilan, profesionalisme, koodinasi dan lain sebagainya. Dari keterangan pengujian hipotesis secara parsial dengan menggunakan uji t, diperoleh nilai t yang paling besar adalah motivasi kerja, sehingga motivasi kerja (X₂) merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene.

Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja

Hasil uji t menunjukkan thitung sebesar 6,022. lebih besar dibandingkan dengan t tabel sebesar 2,000 yang berarti variabel disiplin signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene. Dari hasil Uji t menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene.

Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja

Hasil uji t menunjukkan bahwa thitung sebesar 8,211 lebih besar dibandingkan dengan t tabel sebesar 2,060 yang berarti variabel motivasi kerja signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene. Sesuai dengan hasil Uji t memperlihatkan bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai pada Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene karena dengan motivasi kerja yang tinggi, para pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan benar yang pada akhirnya menghasilkan penilaian kinerja yang baik.

Pengaruh Penempatan terhadap Kinerja

Hasil uji t menunjukkan bahwa thitung sebesar 6,188 lebih besar dibandingkan dengan t tabel sebesar 2,000 yang berarti variabel penempatan signifikan mempunyai

pengaruh terhadap kinerja pegawai Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene. Hasil penelitian ini juga menunjukkan penempatan pada Uji t berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene.

Pengaruh Disiplin, motivasi kerja dan Penempatan terhadap Kinerja

Hasil uji F menunjukkan nilai Fhitung sebesar 11,34, berarti variabel bebas/independen (X) yang meliputi disiplin, motivasi kerja dan penempatan dan penempatan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene bisa dikatakan signifikan karena dari pengujian menunjukkan bahwa hasil Fhitung = 11,34 lebih besar dari F tabel = 2,70 atau bisa dikatakan Ho ditolak dan Ha diterima.

Variabel yang Paling Dominan terhadap Kinerja

Dari keterangan pengujian hipotesis secara parsial dengan menggunakan uji t, diperoleh nilai t yang paling besar adalah motivasi kerja, sehingga motivasi kerja (X2) merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh disiplin, motivasi kerja dan penempatan secara sendiri-sendiri terhadap kinerja pegawai Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene.
2. Terdapat pengaruh antara disiplin, motivasi kerja dan penempatan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene.
3. Variabel motivasi kerja yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene.

DAFTAR PUSTAKA

- Amin, M. S. (2022). Organizational Commitment, Competence on Job Satisfaction and Lecturer Performance: Social Learning Theory Approach. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(1), 40-56.
- Anoraga, Pandji. 2010. Psikologi Kerja. Cetakan Keempat. PT Rineka Cipta. Jakarta.
- Anwar Prabu Mangkunegara (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Remaja Rosda Karya. Bandung.
- Atmosoeparto, Kisdarto, 2011. Produktivitas Aktualisasi Budaya Perusahaan Mewujudkan Organisasi yang Efektif dan Efisien melalui SDM Berdaya. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Bacal, Robert, 2012. Performance Management. Jakarta. Gramedia Pustaka Utama.
- Basalamah, M. S. A., & As'ad, A. (2021). The Role of Work Motivation and Work Environment in Improving Job Satisfaction. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1 (2), 94-103.
- Basuki, Agustri dan Nano Prawoto (2016). Analisis Regresi dalam Penelitian Ekonomi dan Bisnis. Edisi Pertama. Rajawali Pers. Jakarta
- Budi Tri Cahyono (2015). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan CV. Arki Fashion Kabupaten Pekalongan. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.
- Cahyono, Bambang Tri, (Penyunting), 2015. Analisis Motivasi Sumber Daya Manusia. Jakarta: Badan Penerbit IPWI.

- Desi Rosiana Sari, Robin Jonathan, dkk. (2014). Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kutai Timur. Jurnal. Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus Samarinda.
- Ecdar, Saban. (2017). Pedoman Teknis Penyusunan dan Penulisan Tesis dan Artikel Ilmiah. Makassar: Program Pasca Sarjana STIE Nobel Indonesia.
- Echdar, Saban. (2017). Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Ernawati. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor PT. Telkom di Samarinda. Jurnal. ISSN 2355-5408.
- Evers, Hans-Dieter, dan Tilman Schiel, 2010. Kelompok-Kelompok Strategis: Studi Perbandingan tentang Negara, Birokrasi, dan Pembentukan Kelas di Dunia Ketiga. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia.
- Farrah Amril Putri. (2015). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Bernas Mulia Sakti Bagian Office dan Sub Office). Skripsi. Universitas Diponegoro.
- Gasperz Vincent, 2013, Manajemen Produktivitas Total ; Strategi Peningkatan Produktivitas Bisnis Global, Jakarta. PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21. Cet. VII; Diponegoro: Universitas Diponegoro.
- Gibson, James L; John M. Ivancevich; dan James H. Donnelly Jr., 2011. Organisasi Perilaku, Struktur, Proses, Jilid I. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Gomes, Foustino Cardoso, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Andi Offset.
- Gujarati, Damodar N, 2010. Dasar-Dasar Ekonometrika. Buku 1; Salemba: Jakarta.
- Hajiali, I., Kessi, A. M. F., Budiandriani, B., Prihatin, E., & Sufri, M. (2022). The Effect of Supervision, Compensation, Character on Work Discipline. Golden Ratio of Human Resource Management, 2(2), 70-85.
- Handoko, Hani T. 2011. Manajemen Personalialia & Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: diterbitkan Oleh BPFE.
- Hasibuan, Malayu SP. 2016. Manajemen Sunber Daya Manusia. Jakarta : Penerbit Bumi Aksara.
- Henry Simamora, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua, Yogyakarta. Penerbit Bagian Penerbit Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi, YKPN.
- Hidayat dan Sucherly, 2011. Peningkatan Produktivitas Organisasi dan Pegawai Negeri Sipil. Majalah Prisma, Nomor 11.
- Hurlock, 2012, Child Development, Tokyo, Mc-Graw Hill Koga Khusus.
- Ibrahim, Buddy, 2010. TQG : Total Quality Management. Panduan Untuk Menghadapi Persaingan Global. Jakarta: Djambatan.
- Ilham Safar. 2018. Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Direksi Pt Perkebunan Nusantara Xiv Makassar. Vol 7 No. 3. Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan. STIE Nobel Indonesia. Makassar.
- Juliansyah Noor. 2014. Analisis Data Penelitian Ekonomi dan Manajemen. Jakarta: PT. Grasindo
- Jumady, E., & Lilla, L. (2021). Antecedent and Consequence the Human Resources Management Factors on Civil Servant Performance. Golden Ratio of Human Resource Management, 1 (2), 104-116.
- Kadarisman. 2012. Manajemen Kompensasi. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada. Cetakan Pertama.
- Kessi, A. M. P., Suwardi, W. Z., Mukhtar, A., Asmawiyah, A., & AR, D. P. (2022). Islamic Leadership, Emotional Intelligence, and Spiritual Intelligence on Passion of Work and Performance. Golden Ratio of Human Resource Management, 2(1), 15-26.
- Koesmono, H Teman. 2005. Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi dan kepuasan kerja serta kinerja karyawan pada sub sector industry pengolahan kayu skala menengah di Jawa Timur. Universitas Katholik Widya Mandala, Surabaya

- Koontz, Harold, C.O. Donnel dan M. Wichrich, 2011, Manajemen, Jilid I Edisi 8 (Terjemahan), Erlangga, Jakarta.
- Latif Abdul, 2013, Membangun Sumber Daya Manusia yang Mandiri dan Profesional, Jakarta. Penerbit PT. Penakencana Nusadwipa.
- Lim, Johanes, 2012. Strategi Sukses Mengelola Karier dan Bisnis. Jakarta: Gramedia.
- Manahan. 2015. Perilaku Keorganisasian (Organization Behavior). Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Mas'ud, Fuad. 2009. Survei Diagnosis Organisasional : Konsep dan Aplikasi. Badan Penerbit UNDIP. Semarang.
- Mathis, Roberts, dan John H. Jackson. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Salemba Empat. Jakarta
- Mawardi, M. C. (2022). Alternative Work Arrangements, Work Environment, and Job Stress on Job Satisfaction and Turnover Intention. Golden Ratio of Human Resource Management, 2(1), 27-39.
- Megawaty, M., Hamdat, A., & Aida, N. (2022). Examining Linkage Leadership Style, Employee Commitment, Work Motivation, Work Climate on Satisfaction and Performance. Golden Ratio of Human Resource Management, 2(1), 01-14.
- Moh. Pabundu. 2010. Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. Bumi Aksara: Jakarta
- Mulang, H. (2021). The Effect of Competences, Work Motivation, Learning Environment on Human Resource Performance. Golden Ratio of Human Resource Management, 1 (2), 84-93.
- Mulang, H. (2022). Analysis of The Effect of Organizational Justice, Worklife Balance on Employee Engagement and Turnover Intention. Golden Ratio of Human Resource Management, 2(2), 86-97.
- Ndraha, Taliziduhu. 2013. Pengantar Pengembangan Sumber Daya Manusia.
- Nitisemito Alex S., Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta, Ghalia Indonesia.
- Nurgiyantoro, Burhan, Gunawan dan Marzuki. 2009. Statistik Terapan : Untuk Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial. Cetakan Ketiga (Revisi). Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Nurlina, N. (2022). Examining Linkage Between Transactional Leadership, Organizational Culture, Commitment and Compensation on Work Satisfaction and Performance. Golden Ratio of Human Resource Management, 2(2), 108-122.
- Nursyamsu Kukuh Maulana. (2011). Pengaruh Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Koperasi Simpan Pinjam "Jasa" di Pekalongan. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.
- Panggabean, Mutiara S. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedua. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Rivai, Veitzal. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2009. Perilaku Organisasi. Edisi kelima. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, Stephen P. 2011, Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Edisi, Edisi Bahasa Indonesia, PT. Prenhellindo, Jakarta, Jilid I dan Jilid 2.
- Saban Echdar. 2017. Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis. Cet. 1. Bogor: Ghalia Indonesia
- Saban Echdar. 2017. Pedoman Teknis Penyusunan dan Penulisan Tesis dan Artikel Ilmiah. Makassar: STIE Nobel Indonesia
- Sarwoto, 2015. Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen. Jakarta. Ghalia Indonesia.
- Saxena, A.P., 2011. Peningkatan Produktivitas Tatalaksana Pemerintahan, Majalah Prisma, Edisi November, Nomor 11.
- Setia. Wibowo. 2011. Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Pers.
- Siagian, Sondang P., 2009. Organisasi, Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi, Jakarta: CV. Haji Masagung.
- Simamora, Henry. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Simanjuntak, Payaman J. 2012. Produktivitas Kerja: Pengertian dan Ruang Lingkupnya, Majalah Prisma, Nomor 11/12.

- Sinungan Muchdarsyah, 2012, Produktivitas Apa dan Bagaimana, Jakarta. Edisi Kedua, Cetakan Kedua, Penerbit Bumi Aksara.
- Slamet, Achmad.2009.Manajemen Sumber Daya Manusia. Universitas Negeri Semarang Press. Semarang.
- Soeprihanto, John, 2014. Manajemen Personalialia, Yogyakarta, Penerbit BPFEE.
- Stepen P. Robins,Mary Coulter.(2016).Manajemen (jilid 1).Edisi ke 13. Erlangga.
- Sugiarto. 2007. "Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, Dan Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Primatexco Indonesia". Jurnal Ekonomi dan Bisnis. Volume 5. No. 1. Maret. Hal. 1 – 16. Universitas Pekalongan. Pekalongan.
- Sugiyono, 2012. Metode Penelitian Administrasi. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Bisnis. Cetakan Kedelapan. CV Alfabeta.
- Sujarweni,V.Wiratama.(2015).Statistik untuk Bisnis dan Ekonomi. Pustaka barupress.Yogyakarta.
- Supratikno.2009.Manajemen Kinerja.Garda Ilmu.Jakarta.
- Susanto, Y., & Rambano, D. (2022). The Role of HRM Factors in Improving Performance Analysis of Local Government Financial Reports. Golden Ratio of Human Resource Management, 2(2), 98-107.
- Suwanto.2012.Akuntansi Manajemen.Salemba Empat.Jakarta
- Tampubolon, Umam, Khaerul. 2010. Perilaku Organisasional. Bandung : Pustaka
- Toha, Miftah, 2010. Reformasi Birokrasi Publik Pasca Orde Baru: Perubahan Tanpa Grand Design. Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Gadjah Mada, Volume 4 Nomor 1.
- Tjiptoherijanto, Priyono, 2013. Produktivitas Kerja: Pengertian dan Ruang Lingkupnya. Majalah Prisma, Nomor 11/12.
- Tofan Adi Nugroho.2004.Pengaruh Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Kebumen. Jurnal.
- Tohardi, Ahmad, 2012. Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Mandar Maju.
- Umar, Husein, 2009. Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi. Jakarta: Gramedia.
- Usman, Husaini dan Purnomo Setiadi Akbar.2006.Pengantar Statistika. Edisi Kedua. Cetakan Pertama. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Westra, Pariata; Sartarto; dan Ibnu Syamsi, 2012. Ensiklopedia Administrasi. Jakarta, Gunung Agung.
- Wirawan. 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia.Jakarta: Salemba
- Yahyo,dkk.(2013).Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Semangat Kerja Organisasi.Diponegoro Journal Of social and politic.Hal.1-12.
- Zainal Abidin. 2014. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Semen Tonasa (Persero) Kabupaten Pangkep. Vol 11 No. 4. Akmen Jurnal Ilmiah. STIE Nobel Indonesia. Makassar.
- Zakiul Amri Rizkina, Muhammad Adam,dkk.(2014).Pengaruh Budaya Kerja, Kemampuan, dan Komitmen Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai serta Dampaknya terhadap Kinerja Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas dan Pelabuhan Bebas Sabang (BPKS). Jurnal. Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis UnsyiahAskar. 2014. Faktor Kemampuan, Disiplin dan Motivasi Dalam Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tanete Rilau Kabupaten Barru. Vol 11 No. 2. Akmen Jurnal Ilmiah. STIE Nobel Indonesia. Makassar.