

Pengaruh Kompetensi, Penempatan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Samsat Kab. Bima

Nur Fadilah^{1*}, Muhammad Badar², Jaenab³

¹⁻³Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Bima, Indonesia

Alamat: Jl. Wolter Monginsidi, Kompleks Tolobali, Kelurahan Sarae, Kecamatan Rasanae Barat, Kota Bima, Nusa Tenggara Barat – Kode Pos 84110

*Korespondensi penulis: nurfadilah.stiebima21@email.com

Abstract. *This study aims to examine the influence of competence, job placement, and work discipline on employee performance at the Samsat Office of Bima Regency. The research applies a quantitative approach using a survey method. Data were collected through questionnaires distributed to 30 civil servants selected using purposive sampling. The data analysis techniques include validity and reliability tests, multiple linear regression, t-test, and F-test. The results show that competence, placement, and work discipline each have a positive and significant influence on employee performance, both partially and simultaneously. The coefficient of determination indicates that 45.2% of the variance in performance is explained by the three variables. These findings suggest that improving employee competence through training, placing staff according to their skills, and consistently enforcing work discipline can enhance employee effectiveness and productivity. The study has important implications for human resource management in public institutions, particularly in improving service quality through better employee performance.*

Keywords: *competence, placement, work discipline, employee performance, Samsat*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, penempatan, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Samsat Kabupaten Bima. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data dikumpulkan melalui kuesioner kepada 30 pegawai ASN yang dipilih secara purposive sampling. Teknik analisis data meliputi uji validitas, reliabilitas, regresi linear berganda, serta uji t dan uji f. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial maupun simultan, variabel kompetensi, penempatan, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Koefisien determinasi sebesar 45,2% menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama menjelaskan perubahan kinerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kompetensi melalui pelatihan, penempatan kerja yang sesuai dengan keahlian, serta penerapan disiplin kerja yang konsisten dapat meningkatkan efektivitas dan produktivitas pegawai. Penelitian ini memberikan implikasi penting bagi pengelolaan sumber daya manusia di instansi pemerintah, khususnya dalam upaya perbaikan kualitas layanan publik melalui peningkatan kinerja pegawai.

Kata kunci: kompetensi, penempatan, disiplin kerja, kinerja pegawai, Samsat

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset strategis dalam organisasi yang berperan langsung terhadap pencapaian tujuan institusi, baik sektor publik maupun swasta. Dalam organisasi pemerintah, kualitas SDM tidak hanya menentukan efisiensi operasional, tetapi juga berdampak pada kualitas pelayanan publik. Menurut Mangkunegara (dalam Saputri & Rizana, 2020), kinerja pegawai adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawabnya. Oleh karena itu, pemahaman terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai menjadi

penting untuk meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja, khususnya pada instansi pelayanan publik seperti Kantor Samsat.

Kompetensi, penempatan kerja, dan disiplin kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi kualitas kinerja pegawai. Kompetensi yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja menjadi landasan keberhasilan dalam melaksanakan tugas (Wibowo, dalam Utami & Mayangsari, 2022). Penempatan kerja yang tidak sesuai dengan latar belakang keahlian dapat menimbulkan ketidakefisienan dan menurunkan motivasi kerja (Hakim, 2019). Di sisi lain, disiplin kerja yang tinggi mencerminkan tanggung jawab dan kepatuhan terhadap aturan organisasi, yang berdampak positif terhadap peningkatan produktivitas (Hasibuan, dalam Mardeli, 2019). Ketiga variabel ini diyakini saling terkait dalam membentuk kinerja yang optimal dalam konteks birokrasi pemerintahan.

Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (Samsat) Kabupaten Bima merupakan institusi publik yang memiliki peran penting dalam memberikan layanan kepada masyarakat di bidang administrasi kendaraan bermotor dan pajak. Namun, berdasarkan observasi awal, ditemukan berbagai permasalahan terkait kinerja pegawai, antara lain kurangnya kompetensi teknis, penempatan pegawai yang tidak sesuai latar belakang keahlian, serta rendahnya disiplin dalam pelaksanaan tugas. Fenomena ini berdampak pada keterlambatan layanan, kesalahan administratif, dan rendahnya kepuasan masyarakat. Oleh karena itu, penelitian ini relevan untuk mengkaji secara empiris hubungan antara kompetensi, penempatan, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Samsat Kab. Bima.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis secara simultan dan parsial pengaruh kompetensi, penempatan, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini juga berusaha memberikan gambaran empiris mengenai sejauh mana ketiga faktor tersebut berkontribusi terhadap peningkatan performa karyawan. Dengan pendekatan kuantitatif dan teknik analisis regresi linier berganda, penelitian ini diharapkan dapat menjawab permasalahan yang telah dirumuskan secara sistematis dan ilmiah.

Penelitian sebelumnya banyak menyoroti pengaruh kompetensi atau disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, namun masih terbatas yang secara simultan menguji ketiganya secara bersama-sama, khususnya dalam konteks instansi publik daerah seperti Samsat. Beberapa studi dilakukan pada sektor pendidikan (Mulyani & Saputri, 2019), rumah sakit (Jayanti et al., 2024), maupun lembaga pemerintah pusat (Putri et al., 2019), tetapi belum banyak yang fokus pada sektor pelayanan publik kendaraan bermotor di daerah. Dengan demikian, terdapat celah penelitian (research gap) dalam menginvestigasi pengaruh ketiga

variabel tersebut secara menyeluruh dalam konteks birokrasi lokal.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis maupun praktis. Secara teoretis, hasil penelitian ini dapat memperkaya literatur di bidang manajemen sumber daya manusia sektor publik, khususnya terkait determinan kinerja pegawai dalam organisasi pelayanan publik. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat digunakan oleh pengambil kebijakan di Kantor Samsat Kab. Bima dan instansi sejenis untuk merancang strategi pengembangan SDM yang lebih efektif, seperti program pelatihan berbasis kompetensi, evaluasi penempatan kerja berbasis potensi, serta penerapan reward and punishment dalam disiplin kerja.

Dengan memperhatikan pentingnya kualitas layanan publik dalam meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah, upaya perbaikan kinerja pegawai menjadi hal yang sangat mendesak. Peningkatan kompetensi, penempatan yang tepat, serta penegakan disiplin kerja bukan hanya berdampak pada efektivitas internal organisasi, tetapi juga pada kepuasan dan partisipasi masyarakat sebagai pengguna layanan publik (Pertiwi & Savitri, 2024). Oleh karena itu, studi ini tidak hanya menawarkan kontribusi bagi kemajuan Kantor Samsat Kab. Bima, tetapi juga menjadi model penerapan manajemen SDM pada lembaga pelayanan publik lainnya di Indonesia.

2. KAJIAN TEORITIS

Kompetensi merupakan salah satu aspek mendasar dalam manajemen sumber daya manusia karena menyangkut kemampuan individu untuk menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien. Menurut Edison et al. (2021), kompetensi mencakup tiga unsur utama yaitu pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang harus dimiliki seseorang untuk melaksanakan tugas tertentu. Sementara itu, Danila dan Kore (2019) menegaskan bahwa pegawai yang kompeten akan memiliki kemampuan lebih baik dalam menghadapi tantangan kerja, serta lebih cepat beradaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja. Dalam organisasi publik, kompetensi bukan hanya tentang keterampilan teknis, tetapi juga mencakup pemahaman terhadap nilai-nilai pelayanan dan etika birokrasi.

Penelitian terdahulu memperkuat pentingnya kompetensi dalam meningkatkan kinerja. Adi (2018) dalam penelitiannya pada perusahaan konstruksi di Jawa Timur menemukan bahwa kompetensi memiliki pengaruh langsung terhadap disiplin kerja dan kinerja karyawan. Hal senada juga dikemukakan oleh Gunawan et al. (2020) yang menyatakan bahwa peningkatan kompetensi dapat mendorong efisiensi kerja dan mengurangi kesalahan dalam proses operasional. Temuan serupa disampaikan oleh Jayanti

et al. (2024) yang membuktikan bahwa kompetensi memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja pegawai sektor pendidikan publik di Bali. Secara umum, kompetensi menjadi fondasi utama dalam membangun pegawai yang produktif, adaptif, dan berorientasi hasil.

Selain kompetensi, faktor penempatan kerja juga memainkan peran penting dalam mendukung pencapaian kinerja optimal. Penempatan kerja merujuk pada proses menempatkan pegawai pada posisi yang sesuai dengan keahlian, minat, dan pengalaman kerja. Menurut Hakim (2019), penempatan yang tepat akan meningkatkan motivasi kerja, menekan tingkat turnover, dan meminimalkan kesalahan dalam pelaksanaan tugas. Penempatan yang tidak sesuai berpotensi menimbulkan ketidakefektifan organisasi karena pegawai merasa tidak kompeten dalam bidang tugasnya.

Beberapa studi terdahulu menunjukkan bahwa penempatan kerja yang tepat memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Khaerudin et al. (2018) menemukan bahwa penempatan kerja yang sesuai meningkatkan kinerja pegawai melalui peningkatan komitmen kerja. Putri et al. (2019) juga membuktikan bahwa kesesuaian antara latar belakang pendidikan dan tugas yang diberikan berdampak langsung terhadap efektivitas kerja pegawai di sektor pemerintahan. Penelitian oleh Siahaan dan Bahri (2019) mempertegas bahwa penempatan yang baik dapat mengurangi beban psikologis pegawai dan menciptakan rasa percaya diri dalam menyelesaikan pekerjaan.

Disiplin kerja merupakan aspek yang mencerminkan kesungguhan dan tanggung jawab pegawai terhadap kewajiban yang diemban. Menurut Sutrisno (2019), disiplin adalah kesediaan individu untuk mematuhi aturan dan prosedur yang berlaku dalam organisasi. Farida dan Hartono (2016) menyatakan bahwa disiplin yang tinggi akan mencerminkan komitmen dan etos kerja yang baik, yang pada akhirnya berdampak pada produktivitas individu maupun tim. Dalam konteks organisasi publik, disiplin kerja erat kaitannya dengan profesionalisme dan integritas pegawai.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Desi (2020) menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh langsung terhadap efektivitas kinerja pegawai di instansi daerah. Penelitian serupa oleh Emil dan Lestari (2023) menemukan bahwa kedisiplinan dalam penggunaan waktu kerja dan tanggung jawab terhadap tugas mampu meningkatkan kualitas pelayanan publik. Oktaviani dan Permana (2024) juga mengungkapkan bahwa upaya penegakan disiplin melalui regulasi internal dan sistem penghargaan mampu menciptakan budaya kerja yang sehat dan produktif.

Kinerja pegawai merupakan indikator utama keberhasilan suatu organisasi dalam

mencapai tujuan strategisnya. Menurut Mangkunegara (dalam Ayer, 2016), kinerja merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Simanjuntak (2019) menyatakan bahwa kinerja dapat diukur melalui sejumlah indikator, seperti produktivitas, efisiensi, efektivitas, serta kontribusi terhadap tujuan organisasi. Dalam birokrasi publik, kinerja pegawai menjadi refleksi dari kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat.

Dari sisi teoritis, kinerja tidak dapat berdiri sendiri, melainkan dipengaruhi oleh banyak faktor internal dan eksternal. Anggarwati dan Nurchayanto (2020) menjelaskan bahwa variabel seperti motivasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, serta kompetensi sangat memengaruhi capaian kinerja individu. Mulyani dan Saputri (2019) juga menambahkan bahwa pengembangan kompetensi yang berkelanjutan, penempatan kerja yang sesuai, serta pembinaan kedisiplinan yang konsisten merupakan tiga pilar utama pembentuk kinerja pegawai yang unggul.

Tinjauan terhadap penelitian-penelitian terdahulu menunjukkan bahwa variabel kompetensi, penempatan, dan disiplin kerja telah banyak diteliti secara terpisah. Namun, masih terbatas kajian yang menguji ketiganya secara simultan dalam satu model penelitian, khususnya di sektor publik tingkat kabupaten. Martini et al. (2024) dan Saputri dan Marginingsih (2024) mencoba menggabungkan dua variabel, namun belum memasukkan penempatan secara menyeluruh. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki posisi penting dalam mengisi celah tersebut dengan memberikan pemahaman komprehensif terhadap ketiga variabel dalam konteks lokal yaitu Kantor Samsat Kabupaten Bima.

Dengan merujuk pada studi-studi sebelumnya dan landasan teoritis yang telah dijabarkan, dapat ditarik hipotesis bahwa kompetensi, penempatan kerja, dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk menguji validitas asumsi tersebut dan menyumbang bukti empiris baru pada ranah manajemen publik daerah. Di samping itu, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi praktis bagi para pemangku kebijakan untuk merancang kebijakan pengembangan SDM berbasis data dan bukti lapangan yang sah.

Berdasarkan dari pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kualitas maupun kuantitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Hipotesis Penelitian

H1 : Di duga kompetensi berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja

pegawai pada Kantor Samsat Kab.Bima.

H2 : Di duga penempatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Samsat Kab.Bima.

H3 : Di duga disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Samsat Kab.Bima.

H4 : Di duga kompetensi, penempatan, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Samsat Kab.Bima.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif-kausal, yang bertujuan untuk menguji dan menjelaskan pengaruh variabel independen berupa kompetensi, penempatan kerja, dan disiplin kerja terhadap variabel dependen, yaitu kinerja pegawai. Penelitian dilaksanakan di Kantor Samsat Kabupaten Bima, Kecamatan Palibelo, dengan waktu pelaksanaan mulai bulan April hingga selesai pada tahun 2025. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai aktif yang bekerja di lingkungan Samsat, berjumlah 45 orang, terdiri dari 32 pegawai berstatus ASN dan 13 orang non-ASN. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling, dengan kriteria inklusi yaitu pegawai berstatus ASN yang telah bekerja minimal satu tahun. Jumlah sampel yang ditetapkan sebanyak 30 responden. Teknik ini dipilih agar peneliti dapat memperoleh data yang relevan dan mendalam dari responden yang memiliki pengalaman dan pemahaman terkait tugas dan fungsi pelayanan publik (Sugiyono, 2021).

Instrumen penelitian berupa kuesioner dengan skala Likert 5 poin yang mengukur tingkat kesetujuan responden terhadap pernyataan-pernyataan variabel penelitian. Sebelum digunakan, instrumen diuji melalui uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan keakuratan data. Analisis data dilakukan dengan bantuan SPSS, meliputi uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi), analisis regresi linier berganda, serta pengujian hipotesis melalui uji-t dan uji-F. Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Teknik analisis regresi linier berganda dipilih karena mampu menguji hubungan lebih dari satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat secara simultan dan parsial (Ghozali, 2021). Metode ini sesuai dengan tujuan penelitian yang ingin mengukur pengaruh langsung kompetensi, penempatan, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dalam konteks organisasi pelayanan publik daerah (Anjani, 2019; Anggarwati & Nurchayanto, 2020).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

1) Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Pengujian validitas instrumen dilakukan terhadap seluruh item pernyataan dalam variabel penelitian, yaitu kompetensi (X1), penempatan (X2), disiplin kerja (X3), dan kinerja pegawai (Y). Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pada keempat variabel memiliki nilai r hitung lebih besar dari 0,300, yang berarti memenuhi syarat validitas menurut standar yang ditetapkan (Ghozali, 2021). Pada variabel kompetensi, seluruh enam item pernyataan menunjukkan r hitung berkisar antara 0,613 hingga 0,745. Demikian pula, variabel penempatan menunjukkan nilai r hitung antara 0,573 hingga 0,784, sedangkan disiplin kerja berkisar antara 0,578 hingga 0,724. Untuk variabel kinerja pegawai, seluruh item pernyataan juga dinyatakan valid dengan nilai r hitung berkisar antara 0,605 hingga 0,667. Dengan demikian, seluruh instrumen yang digunakan layak untuk dianalisis lebih lanjut.

Sementara itu, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,600, yang mengindikasikan bahwa kuesioner yang digunakan bersifat reliabel. Nilai reliabilitas tertinggi terdapat pada variabel penempatan sebesar 0,807, diikuti oleh kompetensi (0,774), disiplin kerja (0,724), dan kinerja pegawai (0,705). Nilai-nilai tersebut menunjukkan bahwa instrumen pengukuran pada masing-masing variabel konsisten dan dapat dipercaya untuk digunakan dalam pengambilan data penelitian (Sugiyono, 2021). Temuan ini memperkuat keyakinan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian telah memenuhi kriteria kualitas instrumen yang baik, baik dari aspek validitas maupun reliabilitas.

2) Uji Asumsi Klasik

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa sebaran residual data mengikuti distribusi normal. Hal ini ditunjukkan oleh penyebaran titik pada grafik P-P Plot yang berada di sekitar garis diagonal, serta nilai signifikansi uji Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,172 yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji multikolinearitas dilakukan untuk memastikan tidak terjadi korelasi tinggi antarvariabel independen. Hasil menunjukkan nilai tolerance untuk semua variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) di bawah 10 (VIF tertinggi 1,099), sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas dalam model.

Selanjutnya, hasil uji heteroskedastisitas dengan metode scatterplot menunjukkan pola penyebaran titik-titik yang acak, tidak membentuk pola tertentu, dan tersebar di atas serta di bawah sumbu nol. Hal ini mengindikasikan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Terakhir, uji autokorelasi menggunakan nilai Durbin-Watson menghasilkan angka 1,696 yang berada di antara batas bawah ($D_u = 1,649$) dan $4 - D_u = 2,351$. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung autokorelasi. Dengan demikian, seluruh asumsi klasik terpenuhi, dan model layak digunakan untuk analisis regresi lebih lanjut.

3) Regresi Linear Berganda

Tabel 9. Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a			
Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	-7.799	6.270
	Kompetensi	.635	.157
	Penempatan	.466	.143
	Disiplin Kerja	.475	.170

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis yang terdapat dalam tabel 9 di atas, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut: $Y = -7.799 + 0,635 X_1 + 0,466 X_2 + 0,475 X_3 + e$

Dari persamaan regresi linear berganda di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar -7.799 menunjukkan jika variabel bebas dianggap konstan, maka Kinerja Pegawai (Y) meningkat sebesar -7.799.
- Nilai koefisien $\beta_1 = 0,635$ menunjukkan bahwa Kompetensi (X_1) bertambah 1 maka Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,635 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.
- Nilai koefisien $\beta_2 = 0,466$ menunjukkan bahwa Penempatan (X_2) bertambah 1 maka Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,466 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.
- Nilai koefisien $\beta_3 = 0,475$ menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X_3) bertambah 1 maka Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,475 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

4. Uji Koefisien Korelasi Berganda

Tabel 10. Uji Koefisien Korelasi Berganda

Model	R	Model Summary ^b		
		R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.713 ^a	.508	.452	1.56151

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Penempatan, Kompetensi
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 10 di atas dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi berganda yaitu sebesar 0,713. Sehingga kompetensi, penempatan, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,713 berada pada interval 0,60 – 0,799 dengan tingkat hubungan kuat. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai korelasi 0,744 yang berarti tingkat hubungan antara variabel Kompetensi, Penempatan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Samsat Kab.Bima yaitu memiliki tingkat hubungan kuat.

5. Uji Koefisien Korelasi Berganda

Tabel 12. Uji Koefisien Determinasi

Model	R	Model Summary ^b		
		R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.713 ^a	.508	.452	1.56151

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Penempatan, Kompetensi
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari tabel di atas, diperoleh R Square sebesar 0,452 artinya 45,2% perubahan Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel independen Kompetensi (X1), Penempatan (X2), dan Disiplin Kerja (X3) sedangkan sisanya 54,8% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

6. Uji T

Tabel 14. Uji t Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	-7.799	6.270		-1.244	.225
	Kompetensi	.635	.157	.581	4.039	.000
	Penempatan	.466	.143	.453	3.264	.003
	Disiplin Kerja	.475	.170	.403	2.793	.010

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

H1 : Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Samsat Kab.Bima.

Berdasarkan tabel 14 di atas, diketahui untuk Kompetensi nilai t hitung sebesar 4,039 > t tabel sebesar 1,705 dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pada variabel Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Samsat Kab.Bima. Dengan demikian hipotesis diterima (**H1 diterima**). Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Mulyani and Saputri (2019), Pongoh et.,al. (2018), Adi et.,al. (2018), Sofo (1999) dan Khalil et.,al. (2008) yang menjelaskan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin baik hasil kompetensi maka semakin baik pula kinerja pegawai. Sebaliknya jika kompetensi menurun, maka semakin rendah pula kinerja pegawai.

H2 : Penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Samsat Kab.Bima.

Berdasarkan tabel 14 di atas, diketahui untuk Penempatan nilai t hitung sebesar 3,264 > t table sebesar 1,705 dengan signifikansi sebesar $0,03 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pada variabel Penempatan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Samsat Kab.Bima. Dengan demikian hipotesis diterima (**H2 diterima**). Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Khaerudin et.,al. (2018), Weol (2015), Siahaan dan Bahri (2019), Ogunleye dan Osekita (2016), Putri et.,al. (2019) yang menunjukkan bahwa variabel penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penempatan yang tepat terdiri dari kesesuaian kemampuan akademis, dan pengalaman merupakan suatu cara untuk mendapatkan orang-orang yang tepat sehingga tujuan organisasi yang telah direncanakan akan berhasil.

H3 : Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Samsat Kab.Bima.

Berdasarkan tabel 14 di atas, diketahui untuk Disiplin Kerja nilai t hitung sebesar 2,793 > t tabel sebesar 1,705 dengan signifikansi sebesar $0,010 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pada variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Samsat Kab.Bima. Dengan demikian hipotesis diterima (**H3 diterima**). Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Emil dan Lestari (2023), Desi (2020), Permana dan Rachmawati (2024), Pamungkas dan Nursyamsi (2024), serta Octaviani dan Permana (2024) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, peningkatan disiplin

kerja pegawai akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja. Sebaliknya, penurunan kedisiplinan cenderung menurunkan kualitas kinerja pegawai.

7. Uji F

Tabel 15. Uji f

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	65.571	3	21.857	8.964	.000 ^b
	Residual	63.396	26	2.438		
	Total	128.967	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Penempatan, Kompetensi

H4 : Kompetensi, Penempatan dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Samsat Kab. Bima.

Dari hasil pengujian di peroleh nilai F-hitung sebesar 8,964 dengan nilai F- tabel sebesar 2,975 ($8,964 > 2,975$) dengan signifikan sebesar 0,000 dengan taraf signifikan sebesar 0,05. Oleh karena itu signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,050$), maka hipotesis empat yang menyatakan ‘‘Kompetensi, Penempatan, dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Samsat Kab.Bima. Dengan demikian hipotesis diterima (**H4 diterima**). Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Martini et al. (2024), Pertiwi dan Savitri (2024), Mulyani dan Saputri (2019), Saputri dan Marginingsih (2024), serta Jayanti et al. (2024) yang menyatakan bahwa kompetensi, penempatan kerja, dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, peningkatan ketiga variabel tersebut akan berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai; sebaliknya, penurunan salah satunya cenderung menurunkan kinerja pegawai.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda dan pengujian hipotesis, dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi, penempatan kerja, dan disiplin kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Samsat Kabupaten Bima. Kompetensi menunjukkan pengaruh paling dominan terhadap kinerja, yang mengindikasikan bahwa peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja pegawai sangat berkontribusi dalam mendukung efektivitas pelayanan publik. Selain itu, penempatan kerja yang sesuai dengan latar belakang keahlian, serta tingkat kedisiplinan yang tinggi juga terbukti mendukung peningkatan kualitas dan produktivitas kerja pegawai. Nilai koefisien determinasi sebesar 45,2% menunjukkan

bahwa kombinasi ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan hampir setengah dari variasi kinerja pegawai yang diamati.

Sebagai implikasi praktis, pimpinan Kantor Samsat Kab. Bima disarankan untuk secara berkelanjutan meningkatkan kompetensi pegawai melalui pelatihan fungsional, workshop teknis, dan program pengembangan profesional. Evaluasi sistem penempatan juga perlu dilakukan secara objektif berdasarkan kecocokan kompetensi, pengalaman, dan potensi kerja, guna menekan mismatch jabatan. Di sisi lain, penguatan kedisiplinan dapat dilakukan dengan penerapan sistem reward and punishment yang konsisten, serta membangun budaya kerja yang berorientasi pada tanggung jawab dan integritas. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar memasukkan variabel tambahan seperti motivasi, gaya kepemimpinan, atau lingkungan kerja untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai sektor publik di daerah.

DAFTAR REFERENSI

- Adi, S. T. (2018). Effect of competence, leader-member exchange and teamwork on work discipline, job stress and their impact on employee performance of construction company in East Java, Indonesia. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*, 74(2).
- Anjani, R. (2019). *Manajemen sumber daya manusia modern*. Bandung: Alfabeta.
- Anggarwati, D., & Nurchayanto, D. (2020). Analisis kinerja pegawai dalam organisasi publik. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 12(2), 101–115.
- Asmin, N., & Supu, H. (2020). Kinerja pegawai dan motivasi kerja ASN. *Jurnal Administrasi Publik*, 8(1), 45–55.
- Ayer, S. (2016). Analisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(1), 77–88.
- Danila, A., & Kore, M. (2019). Kompetensi dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 7(1), 35–42.
- Desi, D. E. (2020). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kerinci. *Jurnal Akuntansi dan Ekonomika*, 10(2), 221–230.
- Edison, E., Karo, R. E., & Nurmatias, H. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta.

- Emil, M., & Puji Lestari, W. M. (2023). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas PUPR Provinsi Jambi. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(6), 878–885.
- Farida, R., & Hartono, R. (2016). Pengaruh disiplin kerja terhadap efektivitas kerja karyawan. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 5(1), 39–45.
- Ghozali, I. (2021). *Analisis regresi: Teori, kasus, dan solusi dengan SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, A., Fitriyah, R., & Nuraini, D. (2020). Pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 11(1), 88–96.
- Hakim, A. (2019). Strategi penempatan kerja pada sektor publik. *Jurnal Administrasi Publik*, 10(2), 112–120.
- Harsuko, I. (dalam Yuningsih & Ardianti, 2019). Kinerja pegawai dalam perspektif strategi organisasi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 8(2), 55–63.
- Jayanti, N. S., Suarmanayasa, I. N., & Bagia, I. W. (2024). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Disdikpora Kabupaten Badung. *Jurnal Manajemen Indonesia*.
- Khaerudin, Abdul, R., & Muhadi, R. (2018). The effect of placement and competency on performance through employee commitment in financial center office Ministry of Defense Indonesia. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 20(2), 54–61.
- Khalil, A. H. O., Ismail, M., Suandi, T., & Silong, A. D. (2008). Extension worker as a leader to farmers: Influence of extension leadership competencies and organisational commitment on extension workers' performance in Yemen. *Journal of International Social Research*, 1(4).
- Mardeli, H. (2019). Disiplin kerja ASN dalam pelayanan publik. *Jurnal Administrasi dan Kebijakan Publik*, 6(1), 28–34.
- Martini, S., Bagia, I. W., & Susila, G. P. A. J. (2024). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pupuan. *Jurnal Manajemen Indonesia*.
- Mulyani, S. R., & Saputri, M. A. (2019). Pengaruh kompetensi pegawai, penempatan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai. *Psyche 165 Journal*, 12(1), 51–63.
- Ogunleye, A. J., & Osekita, D. A. (2016). Effect of job status, gender, and employees' achievement motivation behavior on work performance: A case study of selected

- local government employees in Ekiti State, Nigeria. *European Scientific Journal*, 12(26)
- Oktarini, N. (2021). Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 13(1), 78–87.
- Oktaviani, A., & Permana, D. (2024). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di instansi pemerintahan. *Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik*, 5(2), 112-120.
- Pamungkas, B., & Nursyamsi, I. (2024). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 3(4), 51–61.
- Permana, D., & Rachmawati, S. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ekonomi Bisnis Antartika*, 2(1), 20–27.
- Pertiwi, W., & Savitri, C. (2024). Pengaruh kompetensi, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Setda Kabupaten Cirebon. *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*.
- Pongoh, A. M., Mananeke, L., & Sendow, G. M. (2018). Pengaruh kompetensi dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan Lembaga Penyiaran Publik TVRI Stasiun Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(4).
- Putri, R. A., Nugroho, D., & Seri, M. P. (2019). Pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan di instansi pemerintahan. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 9(1), 77-85.
- Saputri, A. N., & Marginingsih, R. (2024). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Biro SDM KKP RI. *Lokawati: Jurnal Penelitian Manajemen dan Inovasi Riset*.
- Saputri, F., & Rizana, I. (2020). Analisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Bisnis*, 9(2), 130–139.
- Sedjati, A. (2019). Kompetensi dalam organisasi publik. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(1), 55–64.
- Siagian, S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siahaan, F. D., & Bahri, M. R. (2019). Pengaruh penempatan kerja terhadap efektifitas kinerja pegawai di instansi pemerintahan. *Jurnal Administrasi dan Manajemen Publik*, 6(2), 150-159.
- Simanjuntak, P. J. (2019). *Manajemen dan evaluasi kinerja*. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.

- Sofo, F. (1999). *Human resource development: Perspectives, roles and practice choices*. Allen & Unwin.
- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (edisi revisi). Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi, A., & Arikunto, S. (2019). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Surajiyo. (2019). *Teori kompetensi dan SDM dalam Organisasi*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Utami, N. R., & Mayangsari, I. (2022). Peran kompetensi dalam mendukung efektivitas kerja. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 14(1), 45–53.
- Weol, D. H. (2015). Pengaruh lingkungan kerja, pelatihan dan penempatan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15(5).