

Pengaruh Penempatan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pertanahan Kota Bima

Nurkhalisa

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Bima

Email: nurkhalisa.stiebima@gmail.com

Amirulmukminin

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Bima

Email: Amirulmukminin.stiebima@gmail.com

Abstract. *In a bureaucratic government system, human resources are basic capital, or play an important role in achieving organizational goals. Therefore, organizations need to manage and develop human resources well. One of the main functions of government is to provide public services as a manifestation of the government's general duties for the welfare of society. Bureaucracy is a government instrument to create public services that are efficient and effective, fair, transparent and accountable. This means that to be able to carry out government functions well, bureaucratic organizations must be professional, responsive, aspirational, to the demands of society.*

Keywords: *bureaucracy, public service, government*

Abstrak. Dalam suatu sistem birokrasi pemerintahan sumber daya manusia merupakan modal dasar, atau yang memegang suatu peran yang penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Oleh sebab itu organisasi perlu mengelola dan mengembangkan SDM dengan baik. Salah satu fungsi pemerintahan yang utama adalah menyelenggarakan pelayanan umum sebagai wujud dari tugas umum pemerintahan untuk kesejahteraan masyarakat. Birokrasi merupakan instrumen pemerintah untuk mewujudkan pelayanan publik yang efisien dan efektif, berkeadilan, transparan dan akuntabel. Hal ini berarti bahwa untuk mampu melaksanakan fungsi pemerintah dengan baik maka organisasi birokrasi harus profesional, tanggap, aspiratif, terhadap tuntutan masyarakat.

Kata Kunci: birokrasi, pelayanan publik, pemerintah

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam suatu sistem birokrasi pemerintahan sumber daya manusia merupakan modal dasar, atau yang memegang suatu peran yang penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Oleh sebab itu organisasi perlu mengelola dan mengembangkan SDM dengan baik. Salah satu fungsi pemerintahan yang utama adalah menyelenggarakan pelayanan umum sebagai wujud dari tugas umum pemerintahan untuk kesejahteraan masyarakat. Birokrasi merupakan instrumen pemerintah untuk mewujudkan pelayanan publik yang efisien dan efektif, berkeadilan, transparan dan akuntabel. Hal ini berarti bahwa untuk mampu melaksanakan fungsi pemerintah dengan baik maka organisasi birokrasi harus profesional, tanggap, aspiratif, terhadap tuntutan masyarakat.

Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari hasil pekerjaan tersebut dengan tau cara kerjanya dan tau bagaimana cara memperkejakannya. Sebagai prinsip dasar dalam manajemen kinerja adalah bersifat strategis, merumuskan tujuan, menyusun

perencanaan, mendapatkan umpan balik. Wibowo (2017). Pelaksanaan kegiatan dalam organisasi supaya didapatkan tujuan organisasi tersebut adalah kinerja. Yang di tunjukan oleh seorang pegawai tentunya dipengaruhi berbagai faktor yang penting berkaitan dengan kinerja. Mangkunegara (2017) kinerja adalah kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, baik dari segi kualitas dimana suatu target kerja dapat di selesaikan pada waktu yang telah di tetapkan yang di sediakan sehingga tujuan akan sesuai dengan moral maupun etika organisasi.

Untuk mencapai kinerja terbaik maka di butuhkan sistem yang tepat dalam merencanakan dan menentukan pegawai yang akan mengisi pekerjaan yang ada dalam organisasi. Penempatan merupakan penugasan atau penugasan kembali dari seorang pegawai pada sebuah pekerjaan baru. Kebanyakan keputusan penempatan di buat oleh pimpinan. Fahmi (2016) menjelaskan Keberhasilan sebuah organisasi terletak pada ketepatan dalam penempatan pegawai baru maupun pegawai lama pada posisi jabatan baru. Proses penempatan merupakan suatu proses yang sangat menentukan dalam mendapatkan pegawai yang kompeten yang di butuhkan organisasi, karena penempatan yang tepat dalam posisi jabatan yang tepat akan dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuan. Manajemen sumberdaya manusia pada organisasi menempatkan seseorang pegawai dengan tujuan antar lain agar mengarahkan perilaku pegawai agar lebih berdaya guna. Rivai (2018).

Salah satu faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah Disiplin. Disiplin merupakan tonggak penompang bagi keberhasilan tujuan organisasi baik organisasi setor publik (pemerintahan) maupun sektor swasta. Untuk itu, setiap organisasi harus menerapkan kebijakan disiplin pada pegawai dalam organisasitersebut. Bagi pegawai disiplin merupakan salah satu kunci keberhasilan dalam menyelesaikan tugas dan kewajibannya. Disisi lain organisasi juga akan memperoleh manfaat dari penerapan kebijakan disiplin. Tanpa adanya disiplin dan ancaman tindakan disiplin akan menjadi sangat terbatas. Ichsan (2020).

Berdasarkan observasi, dalam hal penempatan kerja. Penempatan kerja pegawai badan Pertanahan Nasional Kota Bima belum mempertimbangkan pengetahuan yang dimiliki pegawai sehingga hasil kerja yang diberikan belum optimal seperti proses pekerjaan masih lambat. Sedangkan permasalahan disiplin kerja masih adanya pegawai yang tidak mentaati peraturan seperti datang dan pulang tidak sesuai dengan waktu yang di sepakati, masih adanya pegawai yang bermalasan dalam melaksanakan pekerjaan yang di berikan kepadanya. Sedangkan kinerja pegawai, masih ada beberapa pegawai yang tidak mampu mengerjakan pekerjaan tepat waktu Berdasarkan masalah diatas peneliti memberi judul “ **Pengaruh Penempatan dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pertanahan Kota Bima**”.

B. Identifikasi Masalah

Bedasarkan latar belakang diatas, maka dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut:

1. Penempatan pegawai Badan Pertahanan Nasional Kota Bima belum mempertimbangkan pengetahuan yang dimiliki pegawai sehingga hasil kerja yang di berikan belum optimal seperti proses pengerjaan masih lambat.
2. Masih danya pegawai yang tidak mentaati peraturan.
3. Masih adanya pegawai yang bermalasan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya.
4. Masih ada beberapa pegawai yang tidak mampu mengerjakan pekerjaan tepat waktu

C. Rumusan Masalah

Bedasarkan dari latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Adakah Pengaruh penempatan terhadap Kinerja Pegawai Badan Pertanahan Kota Bima?
2. Adakah Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Pertanahan Kota Bima?
3. Adakah Penempatan Dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Badan Pertanahan Kota Bima?

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah

1. Untuk Mengetahui dan menganalisis Pengaruh Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pertanahan Kota Bima.
2. Untuk Mengetahui dan menganalisis Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pertanahan Kota Bima.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Penempatan dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai Badan Pertanahan Kota Bima.

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Penempatan (X1)

Menurut Badriyah (2015) penempatan kerja adalah kebijaksanaan terhadap sumber daya manusia untuk menentukan posisi atau jabatan seseorang. Penugasan ini dapat berupa penugasan pertama untuk pegawai baru yang akan di rekrut, tetapi dapat juga melalui promosi jabatan dan penurunan jabatan. Penempatan kerja menurut suwanto dalam Pancasati (2022) adalah pegawai yang telah lulus seleksi kemudian akan di tempatkan oleh

pimpinan dimana pimpinan memperhatikan beberapa faktor yang harus di perhatikan dalam penempatan kerja pegawai demi kelangsungan organisasi.

Indikator Penempatan menurut suswanto dalam Patricia (2022)

1. Pendidikan : Pendidikan yang harus dimiliki seorang pegawai, pendidikan minimum yang di syaratkan.
2. Pengetahuan Pekerjaan : pengetahuan yang harus dimiliki seorang pegawai yaitu pengetahuan kerja yang belum di tempatkan dan yang baru diperoleh.
3. Keterampilan kerja : kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang harus diperoleh dalam prtek.
4. Pengalaman Kerja : pengalaman seseorang pegawai untuk melakukan pekerjaan tertentu.

2. Disiplin Kerja (X2)

Disiplin kerja dapat di artikan sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan organisasi di mana pegawai selalu datang dan pulang tepat waktu dan mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik. Liayas (2017). Sedangkan menurut Hasibuan (2017), Disiplin kerja adalah kesadaran atau kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Jadi pegawai akan memenuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik atas kesadaran penuh bukan atas paksaan.

Menurut afandi (2018) disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi yang menunjukkan nilai - nilai ketaatan, kepatuhan ,dan ketertiban

Indikator Disiplin menurut Jumjuma (2018) terdiri atas:

1. Ketepatan waktu : para pegawai datang ke tempat kerja tepat waktu, tertip, teratur dengan begitu dikatakan disiplin kerja yang baik.
2. Menggunakan peralatan dan perlengkapan dengan baik, sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan dan perlengkapan, dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik.
3. Tanggung jawab yang tinggi, pegawai senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan tanggung jawab
4. Ketaatan terhadap aturan di tempat kerja, pegawai memakai seragam , menggunakan kartu tanda pengenal identitas, membuat izin kalau tidak masuk kerja.

3. Kinerja Pegawai (Y)

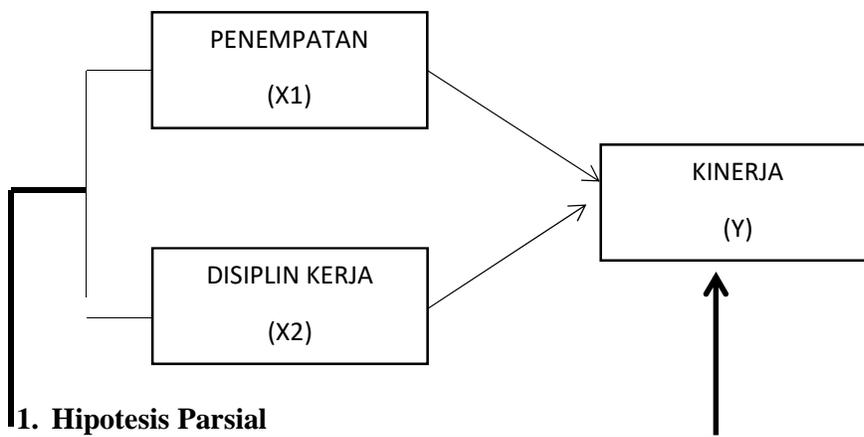
Kinerja merupakan suatu yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan karyawan sesuai perannya dalam perusahaan. Mathis (2016) mengatakan kinerja merupakan banyaknya upaya yang dikeluarkan individu dalam mencurahkan tenaga sejumlah tertentu pada pekerjaan. menurut Pancassati (2022) kinerja merupakan tingkat terhadap mana para pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sinambela dalam Hamdiah (2023) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu.

Indikator Kinerja menurut Robbins (2015)

1. Kualitas, kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan.
2. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang dihasilkan
3. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia.
4. Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi
5. Kemandirian, merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

B. Hipotesis Penelitian

Sebelum di uraikan. Adapun Kerangka Pikir dalam penelitian ini ,



1. Hipotesis Parsial

- >: Pengaruh Parsial
- >>: Pengaruh Simultan

Dari kerangka pikir di atas. Maka adapun hipotesis penelitian sebagai berikut :

H1: Diduga Penempatan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Pada Badan Pertanahan Kota Bima.

H2: Diduga Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Badan Pertanahan Kota Bima.

H3: Diduga ada pengaruh antara Penempatan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Pertanahan Kota Bima.

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan suatu pernyataan yang menunjukkan tentang hubungan antara dua variable atau lebih (Sugiyono, 2017). Yaitu “Pengaruh Penempatan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pertanahan Kota Bima”.

B. Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini untuk mengukur variabel bebas dan terikat maka digunakan Kuesioner yang bersifat tertutup dimana responden diberi alternatif pilihan jawaban pada setiap pernyataan. Kuesioner dibagikan pada sejumlah responden, dan seluruh variabel akan diukur menggunakan skala likert sebagai berikut :

1. Jawaban sangat setuju diberi bobot 5
2. Jawaban setuju diberi bobot 4
3. Jawaban netral diberi bobot 3
4. Jawaban tidak setuju diberi bobot 2
5. Jawaban sangat tidak setuju diberi bobot 1

C. Populasi Dan Sampel Penelitian

1. Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan yaitu seluruh Pegawai Badan Pertanahan Kota Bima sebanyak 50 orang. Untuk pegawai ASN sebanyak 40 orang dan pegawai honorer sebanyak 10 orang , Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 40 orang ASN yang berada pada Badan Pertanahan Kota Bima. Teknik sampling yang digunakan adalah *porpositive sampling* dimana penelitian menentukan ciri-ciri khusus yang mengenai tujuan penelitian sehingga dapat menjawab permasalahan yang di teliti.

D. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Pertanahan Kota Bima

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi

Menurut Sugiyono (2016) observasi adalah suatu metode atau cara untuk menganalisis dan melakukan pencatatan yang dilakukan secara sistematis, tidak hanya terbatas dari orang, tetapi juga objek-objek alam yang lain.

2. Angket (*quisioner*)

Menurut Sugiyono (2016) bahwa “kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukandengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya

3. Studi pustaka

Menurut Sugiyono (2016), studi pustaka berkaitan dengan kajian teoritis dan referensi lain yang berkaitan dengan nilai, budaya dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti, selain itu studi pustaka sangat penting dalam melakukan penelitian, hal ini dikarenakan penelitian tidak akan lepas dari literatur-literatur ilmiah.

F. Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2019) analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Adapun teknik analisis data yang digunakan untuk mengolah data dalam penelitian ini adalah:

1. Uji Validitas dan Uji Reabilitas

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2016) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item, Suatu variabel dikatakan valid jika memiliki nilai r hitung $> 0,300$. Pengujian validitas ini dihitung dengan menggunakan bantuan dari Program SPSS.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2013) Reliabilitas berhubungan dengan kepercayaan masyarakat. Reabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu daftar pertanyaan koisioner yang merupakan indikator dari variabel-variabel yang diteliti. Suatu variabel dikatakan reliable (handal) jika memiliki nilai *Cronbach Alpha* $> 0,600$. Pengujian relibilitas ini dihitung dengan menggunakan bantuan dari Program SPSS.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji normalitas

Dijelaskan oleh Manoppo & Arie, (2016) Uji normalitas memiliki tujuan untuk menguji pendistribusian yang normal pada variabel residual dalam model regresi. Titik-titik pada gambar 2 memiliki pola searah dan mengikuti tidak jauh dari garis diagonal. Jadi dapat dikatakan pada hasil penelitian ditemukan pendistribusian data secara normal.

b. Uji heterokedastisitas

Bila antar variabel bebas tidak diperoleh korelasi, maka dapat dikatakan model regresi tersebut benar. Seperti yang dijelaskan oleh Ghozali dalam (Ardista & Wulandari, 2020) Uji Multikolinearitas dilakukan guna menguji korelasi antar variable independent yang ditemukan pada regresi. Nilai *tolerance* variabel dari Kualitas Pelayanan serta Kepercayaan tidak ada yang dibawah 10% atau melihat *Variance Inflation Factors* (VIF) lebih rendah dari 10. Kesimpulannya multikolinieritas tidak terjadi pada regresi yang dilakukan di penelitian ini.

c. Uji multikolinearitas

Multikolinieritis merupakan suatu situasi dimana beberapa atau semua variabel berkorelasi kuat. Pengujian terhadap multikolinearitas pada penelitian ini dilakukan dengan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Bila VIF diatas 10 maka dikatakan tidak terjadi kolinearitas yang berarti multiolineritas terpenuhi.

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode 1 dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya) Menurut Ghozali (2018) uji korelasi dilakukan dengan metode Durbin Watson (DW). Dasar penelitian ada atau tidaknya kasus auto korelasi didasari oleh kaidah sebagai berikut :

- a) jika d (durbin Watson) lebih kecil dari dL atau lebih besar dari $(4-dL)$ yang berarti terdapat autokorelasi.
- b) jika d (durbin Watson) terletak antara dU dan $(4-dU)$ yang berarti tidak ada auto korelasi.
- c) jika d (durbin Watson) terletak antara dL dan dU atau diantara $(4-dU)$ dan $(4-dL)$ maka tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti (tidak dapat disimpulkan).

3. Analisis regresi linier berganda

Sugiyono (2019) menjelaskan bahwa analisis linier berganda digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independe dinaikkan atau diturunkan.

$$Y = a + bX_1 + bX_2$$

Dimana :

- Y = Kinerja
 a = Konstanta
 b = Koefisien
 X₁ = Penempatan
 X₂ = Disiplin

4. Analisis korelasi

Analisis korelasi berganda digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan antara variabel bebas secara keseluruhan dengan variabel terikat.

Tabel 1. Koefisien Korelasi

Interval koefisien	Tingkat hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

5. Koefisien determinasi

Dalam analisis korelasi terdapat suatu angka yang disebut dengan koefisien penentu, karena besarnya adalah kuadrat dari koefisien korelasi (r).

6. Uji signifikasi (Uji t-statistik)

Uji t yaitu suatu uji untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara parsial atau individual menerangkan variabel terikat. Berikut kriteria dalam pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

- Jika nilai sig. < 0,05 atau t hitung > t tabel, maka terdapat pengaruh variable X secara parsial terhadap variable Y
- Jika nilai sig. > 0,05 atau t hitung < t tabel, maka tidak ada pengaruh variable X secara parsial terhadap variable Y.

7. Uji Simultan (Uji f)

Uji F digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan (bersama-sama). Kriteria yang digunakan adalah :

- a. Jika nilai sig. < 0,05 atau F hitung > F tabel, maka terdapat pengaruh secara simultan antara variable independen dengan variable dependen.
- b. Jika nilai sig. > 0,05 atau F hitung < F tabel, maka tidak terdapat pengaruh secara simultan antara variable independen dengan variable dependen

HASIL PENELITIAN

A. Pembahasan Hasil Analisis Data

1. Uji validitas dan Reliabilitas

a. Uji validitas

Adapun hasil analisis uji validitas Menggunakan spss 20 sebagai berikut :

Tabel 2. Hasil Validitas

Variabel Penelitian	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan valid
Penempatan (X1)	Item 1	0,724	0,300	Valid
	Item 2	0,759	0,300	Valid
	Item 3	0,606	0,300	Valid
	Item 4	0,837	0,300	Valid
	Item 5	0,862	0,300	Valid
	Item 6	0,859	0,300	Valid
	Item 7	0,700	0,300	Valid
	Item 8	0,400	0,300	Valid
Disiplin (X2)	Item 1	0,509	0,300	Valid
	Item 2	0,678	0,300	Valid
	Item 3	0,806	0,300	Valid
	Item 4	0,847	0,300	Valid
	Item 5	0,644	0,300	Valid
	Item 6	0,750	0,300	Valid
	Item 7	0,549	0,300	Valid
	Item 8	0,423	0,300	Valid
Kinerja (Y)	Item 1	0,700	0,300	Valid
	Item 2	0,541	0,300	Valid
	Item 3	0,446	0,300	Valid
	Item 4	0,754	0,300	Valid
	Item 5	0,768	0,300	Valid
	Item 6	0,596	0,300	Valid
	Item 7	0,813	0,300	Valid
	Item 8	0,548	0,300	Valid
	Item 9	0,675	0,300	Valid
	Item 10	0,591	0,300	Valid

Berdasarkan table 1 diatas, hasil pengujian validitas variabel Penempatan (X1), Disiplin (X2) dan Kinerja (Y) mempunyai nilai jika item- total correlation $> 0,300$ maka data dinyatakan valid.pernyataan kuesioner dalam penelitian ini valid dan bisa dilanjutkan ke tahap analisis data selanjutnya.

b. Uji Reliabelitas

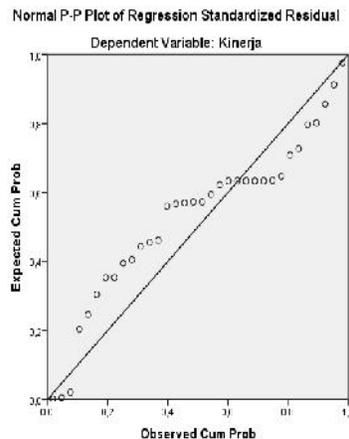
Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	Standar	Ket
Penempatan	0,874	0,6	Reliabel
Disiplin	0,809	0,6	Reliabel
Kinerja	0,759	0,6	Reliabel

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Hasil uji reliabilitas terhadap item pernyataan pada variabel Penempatan (X1) Disiplin (X2) dan Kinerja (Y) dapat dinyatakan reliabel dan akurat karena nilai *cronbach's Alpha* yang didapat sudah mencapai atau lebih dari standar yang ditetapkan yaitu 0,6.

2. Uji Asumsi klasik



Gambar 1 Hasil uji Normalitas

Dari Gambar 1, terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi layak dipakai untuk prediksi kepuasan kerja dan memenuhi asumsi normalitas.

a. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lain dalam satu model. Kemiripan antar variabel independen dalam satu model akan menyebabkan terjadinya korelasi

(berhubungan) antar suatu variabel independen yang lainnya. Gejala multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF).

Ketentuan :

Tolerance value < 0,10 atau VIF > 10 maka terjadi multikolenearitas

Tolerance value > 0,10 atau VIF < 10 maka tidak terjadi multikolenearitas

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9,013	6,135		1,469	,150		
	Penempatan	,460	,145	,404	3,179	,003	,978	1,023
	Disiplin	,453	,130	,444	3,493	,001	,978	1,023

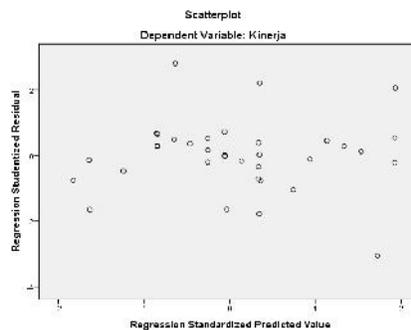
a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai tolerance dan VIF untuk variabel disiplin kerja dan budaya organisasi sebesar : **Tolerance ; 0,978 > 0,10** dan nilai **VIF ; 1,023 < 10** Maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas

b. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Sugiyono (2018) Uji heterokedastitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Penelitian ini menggunakan uji scater plot.

Hal tersebut dapat dilihat pada gambar 2 *scatter plot* berikut :



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Dari hasil uji SPSS ditemukan bahwa data dalam penelitian tidak terjadi heteroskedastisitas. Hal ini terlihat pada uji scatterplot dimana sebaran titik-titik tidak membentuk pola tertentu. Sehingga data dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

c. Uji autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya). Cara untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi dalam suatu data *time series* dapat menggunakan Uji *Durbin Watson*. Uji *Durbin Watson* ini hanya digunakan untuk autokorelasi tingkat satu dan mensyaratkan adanya intersep dalam model regresi dan tidak ada variabel lagi diantara variabel penjelas.

Di dalam uji *Durbin Watson* ini, harus memenuhi kriteria sebagai berikut :

Tabel 5. Kriteria Durbin Watson

Kriteria <i>Durbin Watson</i>	Keterangan
$1,65 < DW < 2,35$	Tidak terjadi autokorelasi
$1,21 < DW < 1,65$	Tidak dapat disimpulkan
$2,35 < DW < 2,79$	Tidak dapat disimpulkan
$DW < 1,21$	Terjadi autokorelasi
$DW > 2,79$	Terjadi autokorelasi

Sumber : Sulaiman, 2004:89

Dari hasil olah data SPSS maka diperoleh nilai durbin watson sebesar 1,681. Nilai Durbin Watson ini memenuhi kriteria $1,65 < DW < 2,35$ yang artinya tidak terjadi autokorelasi.

Tabel 6. Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,644 ^a	,415	,383	2,818	1,681

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Penempatan

b. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel di atas dapat di peroleh $1,65 < 1,681 < 2,35$, artinya di lihat pada kriteria pada tabel 5 artinya tidak terjadi autokorelasi.

3. Regresi Linear Berganda

Tabel 7. Nilai Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,013	6,135		1,469	,150
	Penempatan	,460	,145	,404	3,179	,003
	Disiplin	,453	,130	,444	3,493	,001

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari hasil analisis regresi dapat diketahui persamaan regresi berganda,
 $Y=9,013 + -0,460 x_1 + 453 x_2$

Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 9,013 yang menyatakan jika variabel X1,X2 sama dengan nol, yaitu Penempatan, Disiplin, maka Kinerja adalah sebesar 9,013
- Koefisien Penempatan (X1) sebesar 0,460 berarti peningkatan variabel X1 sebesar 1 satuan maka Kinerja meningkat sebesar 0,460.
- Koefisien Disiplin (X2) sebesar 0,453 berarti peningkatan variabel X2 sebesar 1 satuan maka Kinerja meningkat sebesar 0,453

Dari uraian diatas dapat di simpulkan bahwa, Penempatan (X1) Disiplin (X2), berpengaruh terhadap Kinerja (Y).

4. Korelasi Korelasi Berganda

Tabel 8. Nilai Korelasi Berganda

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,644 ^a	,415	,383	2,818	1,681

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Penempatan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Olah data SPSS, 2023

Hasil Uji (R) pada penelitian ini diperoleh nilai sebesar 0,644. Hal ini menunjukkan bahwa Kinerja (Y) dipengaruhi oleh Penempatan (X1), dan Disiplin (X2) sebesar 64,4 % artinya hubungan antar variable independent dan dependent memiliki hubungan kuat.

Untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya pengaruh itu maka dapat digunakan pedoman seperti tabel berikut :

Tabel 9. Pedoman Tingkat Pengaruh

Interval Koefisien	Tingkat Pengaruh
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

5. Koefisien Determinasi

Bedasarkan hasil Uji koefisien determinasi pada tabel 8 di atas ini diperoleh nilai R square sebesar 0,415 yang merupakan nilai koefisien determinasi. Hal ini menunjukkan bahwa Kinerja (Y) dipengaruhi oleh Penempatan (X1) dan Disiplin (X2) sebesar 41,5%, sedangkan sisanya sebesar 58,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian

6. Uji t (parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh antara tiap variabel bebas terhadap variabel terikat dan juga menjawab hipotesis dalam penelitian.

Tabel 10. Nilai Uji t (parsial)

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	9,013	6,135		1,469	,150
	Penempatan	,460	,145	,404	3,179	,003
	Disiplin	,453	,130	,444	3,493	,001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Olah data SPSS, 2023

H1. Pengaruh Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil statistik uji t untuk variabel Penempatan (X1) diperoleh nilai t hitung sebesar 3,179 dengan nilai t table sebesar 2,028 (3,179 > 2,028) dengan nilai signifikan sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05 ($0,003 < 0,05$), maka hipotesis menyatakan bahwa Penempatan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Badan Pertanahan Kota Bima. Maka dapat di simpulkan bahwa hipotesis **H1 terbukti dan di terima**. Hasil penelitian ini menjelaskan

bahwa semakin tepat penempatan maka semakin Tinggi Kinerja Pegawai, sebaliknya semakin tidak tepat Penempatan maka semakin rendah Kinerja Pegawai. Penelitian ini sejalan dengan Bahri (2019) yang mengatakan ada pengaruh yang signifikan antara Penempatan terhadap Kinerja Pegawai dan di perkuat oleh penelitian Hasna (2022) ada pengaruh secara signifikan penempatan terhadap Kinerja Pegawai.

H2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil statistik uji t untuk variabel Disiplin Kerja (X2) diperoleh nilai t hitung sebesar 3,493 dengan nilai t table sebesar 2,028 (3,493 > 2,028) dengan nilai signifikan sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 (0,001 < 0,05), maka hipotesis menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Badan Pertanahan Kota Bima. Maka dapat di simpulkan bahwa hipotesis **H2 terbukti dan di terima**. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa semakin tinggi Disiplin maka semakin Tinggi Kinerja Pegawai, sebaliknya semakin rendah Disiplin maka semakin Rendah Kinerja Pegawai. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Feel (2018) yang menyatakan ada pengaruh Gaya Kepemimpinan secara Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian ini di perkuat oleh Ichsan (2020) ada pengaruh yang signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

7. Uji F (Simultan)

Tabel 11 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	208,019	2	104,009	13,100	,000 ^b
	Residual	293,756	37	7,939		
	Total	501,775	39			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin, Penempatan

Sumber: Olah data SPSS, 2023

H3: Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan tabel 11 diatas dapat dilihat uji F diketahui bahwa nilai F hitung 13,100 dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari taraf standar signifikansi 0,05, dengan menggunakan taraf keyakinan 95% atau $\alpha = 5\%$. $F_{tabel} = df_1 (k-1) df_2 (n-k)$ atau F_{tabel} di mana (n) adalah jumlah data dan (k) adalah jumlah variabel independen dan dependen sehingga diperoleh F_{tabel} :

- $df1: 3 - 1 = 2$
- $df2: 40 - 3 = 37$
- pengujian dilakukan pada $\alpha = 5\%$, maka nilai F_{tabel} adalah 3,25

Berdasarkan tabel Uji F di atas, diketahui nilai $F_{hitung} 13,100 > 3,25 F_{tabel}$ dan tingkat signifikansi lebih kecil dari taraf standar signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga keputusan yang dapat diambil adalah H_3 diterima, maka dapat disimpulkan bahwa Terdapat Pengaruh Penempatan dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pertanahan Kota Bima.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan dengan menggunakan SPSS menjelaskan bahwa Penempatan (X_1) berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pertanahan Kota Bima
2. Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan dengan menggunakan SPSS menjelaskan bahwa Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pertanahan Kota Bima.
3. Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan dengan menggunakan SPSS menjelaskan bahwa Penempatan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh secara simultan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pertanahan Kpta Bima

Saran

- a. Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian dalam hal yang sama diharapkan dapat terus mengembangkan penelitian ini. Sebaiknya tidak hanya melihat pengaruh saja melainkan hubungan antar variabel dan menambahkan variabel lain.
- b. Di lihat dari penelitian di atas maka pratisi menyarankan pada kantor Badan Pertanahan Kabupaten Bima harus menempatkan pegawai sesuai dengan keahliannya dan bersikap tegas kepada pegawai yang melanggar aturan yang di terapkan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, M. A., Taher, F., Salim, M., & Dabamona, S. A. (2022). Pengaruh Penempatan Pegawai dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Badan Pendapatan Daerah Kota Jayapura. *Jurnal Ekonomika*, 6(2), 156-164.
- Badriyah, M. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan 1. Bandung : CV Pustaka.
- Bangun, W. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Erlangga. Jakarta.
- Bahri, S. (2019). Pengaruh penempatan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16-30.
- Feel, N. H., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 3(2), 176-185.
- Hasna, N. F. (2022). Pengaruh Penempatan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Jambi. *Science of Management and Students Research Journal (SMS)*, 1(2), 45-48.
- Ichsan, R. N., Surianta, E., & Nasution, L. (2020). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil (PNS) di lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (Ajendam)-I Bukitbarisan Medan. *Jurnal Darma Agung*, 28(2), 187-210.
- Mathis, R. L., and J. H. Jackson. 2016. Human Resource Managemen. Edisi 10 Jilid 3. Salemba Empat Jakarta.
- Pancasasti, R. P. (2022). Pengaruh Penempatan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan RS XXX Serang. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 4(02), 160-167.
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Bisnis. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Pendidikan : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Cetakan ke 16. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D, CV. Alfabeta Bandung
- Sugiyono. 2019. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D, CV. Alfabeta Bandung
- Usman, S. (2020). *Pengaruh Penempatan, Kompensasi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal* (Doctoral dissertation).