

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PENEMPATAN PEGAWAI TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN KUTAI TIMUR

Lempung, Theresia Militina, Titin Ruliana

Fakultas Ekonomi, Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda.

E-mai: lempung@untag-smd.ac.id

ABSTRACT

The purpose of this study is to analyze and determine the influence of labor discipline and staffing of the secretariat employee job performance East Kutai Regency and analyze the variables that give dominant influence on the performance of employees of the Secretariat East Kutai Regency.

The theory used in this research is the theory of labor discipline, staffing and work performance. The population in this study were all employees in the Secretariat of the East Kutai Regency with a sample of 80 people taken randomly. While the research instrument was a questionnaire and model of data analysis used is multiple linear regression. Testers hypothesis using F test and t test.

Research shows that a strong influence of variables and variable working Discipline staffing to the work performance of employees in the Secretariat of the East Kutai Regency. Based on the analysis of work performance of employees in the Secretariat of the East Kutai Regency obtained correlation coefficient (R) of 0.624 including a strong relationship category. Value of determination (R²) of = 0.405, this means working Discipline variables and variables may explain the variable staffing Work performance of employees amounted to 40.5%, while the remaining 59.5% is explained by other variables not examined in this study. Furthermore, from the F test obtained Fhitung = 20.206 with significant numbers because the probability 0.000 0.000 less than 0.05, the regression model can be used to calculate the employee's job performance or it can be said that the Disciplinary variables and variable staffing work together affect the work performance Secretariat employees in East Kutai Regency.

Keywords: Work Discipline, Placement Officer, Job Performance

I. PENDAHULUAN

Fenomena yang terjadi pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur yang diteliti bahwa terdapat ketidaksesuaian penempatan pegawai bukannya tanpa pertimbangan, melainkan karena pihak pimpinan yang diwakili oleh Kepala Bagian masing-masing melihat adanya kemampuan pada diri pegawai tersebut untuk

mengemban jabatan/posisi yang diberikan. Namun begitu, berbeda keadaannya di setiap bagian, yang menyebabkan banyak pekerjaan sering terlambat.

Penempatan pegawai (*Placement*) merupakan bagian dari perencanaan Strategi organisasi, karena penempatan pegawai merupakan bagian dari keputusan yang

menentukan tingkat efektivitas individu, kelompok dan organisasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan. Dalam hal ini diperlukan hubungan kesesuaian antara deskripsi jabatan dengan spesifikasi pekerjaan. Polapenempatan tentunya akan berpengaruh pada kinerja pegawai. Semua itu harus disesuaikan dengan kondisi saat ini, agar pegawai konsisten dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan sebaik-baiknya. Proses penempatan pegawai yang tidak tepat dan kurangnya disiplin pegawai akan menyebabkan prestasi kerja yang kurang optimal, saat ini pola penempatan pegawai Sekretariat Daerah

II. DASAR TEORI

Menurut (Syarifuddin Alwi 2001: 7) Manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan cara pengelolaan sumber daya insani dalam organisasi dan lingkungan yang mempengaruhi agar mampu memberikan kontribusi secara optimal bagi pencapaian tujuan organisasi.

Menurut (Siagian, 2001: 305) Disiplin merupakan tindakan manajemen mendorong pegawai memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Hasibuan (2001:54), pada dasarnya penempatan pegawai dalam jabatan dapat berupa :

1. Pengangkatan pertama kali dalam jabatan.
2. Perpindahan jabatan struktural setaraf baik yang bersifat intern maupun extern unit yang bersangkutan.
3. Pergantian jabatan struktural.

Kabupaten Kutai Timur masih belum sesuai dengan kompetensi dan kualifikasi.

Terkait dengan hal tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja dan penempatan pegawai merupakan kunci dalam mendukung terwujudnya tujuan organisasi, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai hal tersebut. Untuk masalah penempatan pegawai yang ada pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. Adapun judul dari penelitian yang penulis ambil adalah : “Pengaruh Disiplin kerja dan Penempatan Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur”.

4. Mutasi Jabatan Struktural yang disertai pemindahan tempat/ lokasi/penugasan.
5. Pengangkatan dalam jabatan struktural yang lebih tinggi (dalam rangka promosi).
6. Pelepasan dan/atau pemberhentian dengan hormat atau tidak dengan hormat dari jabatan.
7. Penurunan Jabatan dan/atau hukuman jabatan lainnya.

As'ad (2001: 82) mengemukakan bahwa yang dimaksud dengan Prestasi Kerja Pegawai adalah hasil kerja pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

III. METODE PENELITIAN

Jangkauan Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur, dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan penempatan pegawai terhadap prestasi kerja pegawai.

Rincian Data

Untuk mendukung analisis serta pembahasan maka diperlukan data-data yang mendukung seperti.

1. Gambaran Umum tentang Sekretariat Kabupaten Kutai Timur
2. Struktur Organisasi Sekretariat Kabupaten Kutai Timur
3. Data pegawai atau Sumber Daya Manusia Sekretariat Kabupaten Kutai Timur
4. Data-data lain yang masih ada hubungannya dengan penulisan dan penelitian ini

Alat Analisis

Alat analisis data yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (disiplin kerja dan penempatan pegawai) dengan satu variabel dependen (prestasi kerja pegawai) adalah regresi linier berganda. Teknik analisa data akan menggunakan bantuan komputer, sedangkan hasil analisis akan digunakan untuk menguji hipotesis penelitian. Rumus persamaan regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 \dots\dots b_nX_n$$

Dimana :

Y = Disiplin Kerja

X₁ = Penempatan Pegawai

X₂ = Prestasi Kerja

b₀ = Konstanta

b₁, b₂,= Koefisien Regresi

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel disiplin kerja (X1)

No	Responde Tentang Indikator	Nilai Rata-Rata
1	Tingkat ketaatan	3,66
2	Tingkat kepatuhan	3,36
3	Tingkat kesetiaan	3,45

4	ketertiban	3,60
5	Pengendalian diri	3,43
6	Tepat waktu	3,69
7	Kerapiaan	3,39
8	Kebersihan	3,21
9	Prosedur kerja	3,49
10	Kehadiran	3,49

Disiplin kerja adalah ketaatan pegawai terhadap peraturan yang ada didalam perusahaan dan bersedia menerima konsekuensi dari organisasi apabila melanggar peraturan tersebut. Untuk variabel ini digunakan lima indikator dan masing-masing indikator juga dijabarkan kedalam dua pertanyaan. Kesimpulan yang dapat di peroleh dari setiap data diolah dapat di nilai cukup baik.

Tabel Penempatan Pegawai (X2)

No	Responde Tentang Indikator	Nilai Rata-Rata
1	Kebutuhan jabatan	3,18
2	Pengetahuan	3,34
3	Keterampilan	3,64
4	Kemampuan	3,71
5	Kepribadian	3,26
6	Minat	3,49
7	Iklim kerja	3,48
8	Jenjang pangkat	3,46
9	Hubungan pekerjaan	3,55
10	Pendidikan	3,51

Penempatan pegawai adalah penempatan sesorang keposisi pekerjaan yang sesuai dan tepat, hal ini difokuskan dengan kesesuaian dan pencocokan antara pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan (*knowledge, skill, and abilities*) orang-orang dengan karakteristik-karakteristik pekerjaan dalam organisasi. Kesimpulan yang diperoleh dari data olahan penempatan pegawai dinilai baik.

Tabel Prestasi (Y)

No	Responde Tentang Indikator	Nilai Rata-Rata
1	Kualitas kerja	3,29
2	Kreativitas	3,55
3	Kehandalan	3,49
4	Kuantitas kerja	3,55
5	Motivasi kerja	3,34
6	Patuh pada peraturan	3,20
7	Tanggung jawab	3,38
8	Ketepatan waktu kerja	3,58

9	Kerja sama pegawai	3,55
10	Semangat kerja	3,19

Prestasi kerja Pegawai (Y) adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Sehingga dalam suatu organisasi, perusahaan dan pemerintah dapat berjalan dengan baik. Untuk variabel ini digunakan sepuluh indikator dan masing-masing indikator dijabarkan kedalam satu pertanyaan. Kesimpulan mengenai setiap indikator prestasi kerja pegawai cukup baik.

V. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Ringkasan Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,624 ^a	,405	,382	,28651	,405	26,206	2	77	,000	2,426

a. Predictors: (Constant), penempatan pegawai, disiplin kerja

b. Dependent Variable: prestasi kerja pegawai

Berdasarkan angka-angka hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS 20.0 for windows seperti terlihat pada tabel 5.1 tersebut, maka dapat diketahui pengaruh disiplin kerja dan penempatan pegawai terhadap prestasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Kutai Timur sebesar $R = 0,624$ dengan koefisien determinasi sebesar 0,405 atau 40,5 %. Artinya variabel disiplin kerja (X_1) dan penempatan pegawai (X_2) dapat menerangkan perubahan variabel prestasi kerja pegawai (Y) adalah 40,5 % sedangkan sisanya 59,5 % diterangkan oleh variabel lain yang tidak dikemukakan dalam model penelitian ini. Standar kesalahan estimasi sebesar 0,28651. Selanjutnya adapun Nilai

Durbin Watson yang diperoleh adalah sebesar 2,426.

1. Pengujian Hipotesis

a. Uji F (Hipotesis Serentak)

Berdasarkan hasil analisis regresi ganda, maka hipotesis serentak yang diajukan dalam penelitian ini mengatakan bahwa : "Diduga variabel disiplin kerja dan penempatan pegawai secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Kutai Timur, dapat diterima atau terbukti kebenarannya, karena secara statistik dengan menggunakan taraf signifikan 0,05 (5%)

nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} ($F_{hitung} = 26,206 > F_{tabel} = 3,1108$) atau dapat pula dilihat dari uji F dari nilai $P = 0,000 < 0,05$.

Hasil perhitungan uji F melalui program SPSS, dapat dilihat pada tabel berikut:

Uji Anova (Uji Simultan)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,743	2	,372	26,206	,000 ^a
	Residual	6,321	77	,082		
	Total	7,064	79			

a. Predictors: (Constant), penempatan pegawai, disiplin kerja
b. Dependent Variable: prestasi kerja pegawai

Berdasarkan hasil uji F dan nilai P tersebut, dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel disiplin kerja dan penempatan pegawai terhadap prestasi kerja pegawai (Y) pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Kutai Timur adalah signifikan.

b. Uji t (Hipotesis Parsial)

Pengaruh masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) secara parsial, yaitu untuk menguji pengaruh variabel bebas tersebut, digunakan uji t . Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai

t_{tabel} . Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti tidak terdapat pengaruh variabel independen yang cukup signifikan terhadap variabel dependen dan sebaliknya apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Berdasarkan nilai t_{hitung} seperti yang terlihat pada tabel 5.3 maka dapat diketahui kemaknaan pengaruh untuk masing-masing variabel terhadap prestasi kerja pegawai sebagai berikut :

Nilai Uji Masing-Masing Variabel

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,128	,474		4,484	,000
	disiplin kerja	,266	,125	,262	2,128	,014
	penempatan pegawai	,303	,119	,296	2,538	,013

Uji 2 arah dan tingkat signifikan sebesar $\alpha = 5\%$ (0,05), tingkat kepercayaan yang digunakan sebesar 95 % dengan derajat kebebasan (df) $N-k-1 = 80-2-1= 77$, maka diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,6649.

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Disiplin kerja (X_1) memiliki nilai t hitung sebesar 2,128 yang mana jika dibandingkan dengan t tabel (tingkat kepercayaan 95% uji dua sisi) sebesar 1,6649 dan nilai signifikansi $0,014 < 0,05$, sehingga dapat diterangkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. Selanjutnya variabel penempatan pegawai (X_2) memiliki nilai t hitung sebesar 2,538 yang mana jika dibandingkan dengan t tabel (tingkat kepercayaan 95% uji dua sisi) sebesar 1,6649 dan nilai signifikansi $0,013 < 0,05$, sehingga dapat diterangkan bahwa variabel penempatan pegawai berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur.

Pembuktian hipotesis ini digunakan uji t, yakni dengan membandingkan nilai t hitung dengan nilai t_{tabel} untuk masing-masing variabel bebas. Adapun variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap Prestasi kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur adalah variabel penempatan pegawai (X_2), dengan nilai t terbesar yaitu 2,538 dan nilai *Standardized Coefficients* (beta) sebesar 0,2936. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis kedua diterima.

VI. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh disiplin kerja dan penempatan pegawai terhadap prestasi kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Disiplin kerja dan penempatan pegawai berperan penting dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur.
2. Penempatan pegawai berperan utama dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur.

Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut maka dapat diajukan beberapa saran dalam usaha meningkatkan prestasi kerja pegawai sebagai berikut :

1. Disiplin kerja sebaiknya ditingkatkan lagi dan penempatan pegawai sesuai dengan kemampuan dan kompetensi yang dimiliki pegawai.
2. Penempatan pegawai sebagai penentu utama untuk meningkatkan prestasi kerja maka:
 - a. Hendaknya penerimaan pegawai melalui seleksi secara tertulis dan melalui hasil wawancara.
 - b. Pegawai yang ditempatkan pada bidang tertentu sebaiknya disesuaikan dengan kemampuan dan ketrampilannya.
 - c. Pegawai yang diterima harus jujur dan disiplin serta memiliki motivasi yang tinggi.
 - d. Mengadakan pelatihan untuk pengembangan kompetensi pegawai.

VII. DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, M.S, Syarifuddin, 2001, *Manajemen Strategi Keunggulan Kompetitif*, BPFE, Yogyakarta
- As'ad, M. 2001. *Psikologi Industri: Seri Sumber Daya Manusia*. Edisi Keempat, Yogyakarta.
- Siagian, Sondang P, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kesembilan, Bumi Aksara, Jakarta.

