

Pengaruh Penempatan Kerja Pegawai Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin

Fitri Mayang Sari¹ ✉

¹ Universitas Sapta Mandiri, Balangan, Kalimantan Selatan, Indonesia

✉ fitrimayangs950@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of employee job placement and work discipline on employee performance at the Banjarmasin City Education Office. This study is a quantitative study with a qualitative design. The population in this study were Civil Servants of the Banjarmasin City Education Office totaling 45 respondents, with a questionnaire as a research instrument. The research hypothesis testing was carried out using multiple linear regression analysis using the SPSS version 26.0 program. The results showed that employee job placement and work discipline had a significant effect on employee performance at the Banjarmasin City Education Office, indicated by a significant value of 0.000 < 0.05 and a calculated F value of 14.136 f table 4.07 column sig is 0.000. Therefore, it can be concluded that employee job placement and work discipline have a significant effect on employee performance at the Banjarmasin City Education Office.

Keywords: Job Placement, Work Discipline, Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja pegawai dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain kuasalitas. Populasi dalam penelitian ini yaitu Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin yang berjumlah 45 responden, dengan kuesioner sebagai instrumen penelitian Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 26.0, Hasil penelitian menunjukkan bahwa penempatan kerja pegawai dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin ditunjukkan dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05 dan nilai F hitung sebesar 14,136 f tabel 4,07 kolom sig adalah 0,000, Oleh karena itu dapat disimpulkan variabel penempatan kerja pegawai dan disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin.

Kata Kunci: Penempatan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

*Dipublikasikan Oleh:
Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat
Universitas Sapta Mandiri*

Memasuki era globalisasi kebutuhan mutlak akan sumber daya manusia yang tangguh tidak dapat dipungkiri dalam menghadapi era yang baru ini, organisasi/ perusahaan akan memenuhi suatu bentuk persaingan yang semakin kompleks dengan variasi intensitas dan cakupan yang mungkin belum pernah dialami sebelumnya, sehingga intansi membutuhkan orang-orang yang tangguh, yang sanggup beradaptasi dengan cepat untuk setiap perubahan yang terjadi, yang sanggup bekerja dengan cara baru memulai kecakapan dan tugas-tugasnya, terutama pada kondisi atau faktor-faktor sumber daya manusia yang bermutu dengan kualitas yang sesuai dengan apa yang diinginkan oleh sebuah organisasi dalam meningkatkan hasil kinerja pegawai, sehingga perlu adanya dorongan bagi pekerja agar dapat menimbulkan disiplin kerja dan menjadi landasan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan oleh organisasi. Sumber daya manusia memiliki peranan yang besar terhadap kesuksesan perusahaan/intansi dalam pencapaian tujuannya (Zakiyudin, 2016)

Studi kasus pada Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin menunjukkan adanya masalah seperti penempatan kerja yang tidak sesuai, rendahnya disiplin kerja, dan kurangnya semangat pegawai. Hal ini berdampak pada rendahnya produktivitas dan kualitas layanan publik. Selain itu, banyak pegawai merasa tertekan akibat pekerjaan yang tidak sesuai dengan kompetensinya.

Penempatan kerja yang tepat tidak hanya meningkatkan kinerja, tetapi juga menciptakan disiplin kerja yang baik. Standar dan kualifikasi yang jelas diperlukan dalam rekrutmen dan penempatan untuk memastikan "the right man on the job." Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh penempatan kerja dan disiplin terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin.

Tabel 1

No	Nama	Latar Belakang Pendidikan	Jabatan/ Penempatan Kerja
1	Ridha Aiswandie, S.Pd	Sarjana Pendidikan (Guru Olahraga SMP)	Kasubbag Umum & Kepegawaian
2	Citra Ceria, S.Pd	Sarjana Pendidikan (Guru Olahraga SD)	Pengelola Kepegawaian
3	Sri Yasmin, S.Pd	Sarjana Pendidikan (Pamong SKB)	Pengelola Kepegawaian

Saat ini intansi pemerintah dalam memingkatkan produktivitasnya melakukan suatu bentuk kegiatan yaitu penempatan pegawai yang memiliki tingkat kompeten yang berbeda-beda. Perbedaan ini ditntukan berdasarkan hasil rekrutmen dan kualifikasi penempatan pegawai merupakan salah satu faktor yang penting yang tidak boleh diabaikan dalam mencapai tujuan organisasi.

Hal ini terkadang tidak mudah untuk diwujudkan karena banyak hal yang perlu dipertimbangkan oleh pimpinan suatu organisasi perusahaan ataupun instansi pemerintah. Seperti tingkat pendidikan, pengalaman, pelatihan yang perlu diikuti pegawai dan komponen lain sesuai tuntutan pekerjaan. Penempatan kerja pegawai yang salah juga dapat mempengaruhi kedisiplinan seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Selain dari penempatan kerja untuk faktor yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja, menurut Terry dalam (Mulyadi, 2015) disiplin merupakan alat pergerakan pegawai agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik. Terry kurang setuju jika disiplin hanya dihubungkan dengan hal-hal yang kurang menyenangkan (hukuman) karena sebenarnya hukuman adalah merupakan alat yang paling akhir untuk menegakkan disiplin, dalam kaitannya dengan pekerjaan, disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan pegawai terhadap peraturan organisasi. Disiplin merupakan salah satu tolak ukur kinerja yang baik dalam suatu organisasi.

Kedisiplinan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam pencapaian tujuannya. Seseorang yang disiplin juga secara sukarela menaati peraturan, sadar akan tugas dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam dalam memnciptakan tata tertib yang baik. Dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, disiplin kerja, dan efektifitas kerja pegawai akan meningkat.

Disiplin kerja dapat menunjukkan hasil kerja pegawai, disini dapat diketahui adanya pegawai yang rajin dan tepat waktu dalam bekerja dan juga pegawai yang tidak rajin dan melalaikan kewajiban dalam bekerja. Dengan adanya disiplin kerja maka diharapkan agar pegawai lebih tepat waktu dalam menjalankan segala aktivitas kerja serta mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaan sesuai dengan wewenang yang ada padanya. Agar para pegawai dapat disiplin dalam bekerja maka penempatan pegawai juga harus sesuai.

Menurut (Septiasari, 2017) disiplin pegawai adalah kondidi untuk melakukan koreksi atau menghukum pegawai yang melanggar ketentuan atau prosedur yang telah ditetapkan organisasi. Disiplin merupakan bentuk pengendalian agar pelaksanaan pekerjaan pegawai selalu berada dalam koridor peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dengan adanya disiplin kerja yang baik dari pegawai seperti datang tepat waktu, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditetpkan oleh instansi pemerintah, menaati peraturan instansi maka akan dapat meningkatkan kinerja dari pegawai tersebut.

Menurut (Feel et al, 2018:179) kinerja ialah hasil dari usaha yang dikerjakan seseorang dengan kemampuan serta penilaian kerja yang telah diberikan kepadanya untuk mencapai hasil yang optimal. Produktivitas seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, inisiatif dalam melakukan pekerjaan, pelatihan dan motivasi yang diterima.

Kinerja memiliki peranan yang sangat penting karena merupakan bentuk hasil akhir dari proses pegawai menyelesaikan tugasnya. Pegawai yang menyelesaikan tugasnya dengan baik dan benar maka akan memiliki kinerja yang tinggi. Sebaliknya, pegawai yang menyelesaikan tugasnya dengan tidak benar dan asal-asalan maka akan memiliki kinerja yang

rendah. Dalam dunia organisasi, kinerja pegawai berperan penting dalam usaha pencapaian organisasi.

Sehingga dengan demikian kinerja dari seorang pegawai akan mempengaruhi dan menentukan kinerja dari instansi pemerintah, maka sangat diperlukan melakukan berbagai strategi yang efektif dan efisien dalam rangka meningkatkan dan mengoptimalkan kinerja pegawai, salah satunya adalah lebih selektif terhadap pemilihan calon pegawai dan berhati-hati dalam melakukan penempatan pegawai.

Penempatan kerja yang tepat dan disiplin kerja juga merupakan modal yang penting harus dimiliki oleh pegawai di instansi pemerintah sebab menyangkut pemberian pelayanan publik, namun ironisnya Kantor Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin ini disiplin kerja pegawainya secara umum masih tergolong rendah ini disebabkan banyaknya permasalahan yang dihadapi oleh para pegawai. Permasalahan tersebut antara lain kesalahan penempatan kerja dan ketidakjelasan jalur karir yang ditempuh namun pemerintah terus menerus berusaha melakukan reformasi birokrasi di tubuh pegawai di instansi pemerintah tersebut.

Objek penelitian ini adalah Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin. Pada tahap observasi lapangan, ditemukan sejumlah fakta yang berkaitan dengan kinerja pegawai instansi. Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin merupakan instansi pemerintah yang bertanggung jawab tentang semua hal yang berkaitan dengan pendidikan di wilayahnya. Bertugas melaksanakan urusan pemerintah Kota Banjarmasin bidang pendidikan berdasarkan azas otonomi dan tugas pembantuan, serta melaksanakan tugas-tugas lain berkaitan dengan pendidikan yang diberikan oleh Walikota / Bupati sesuai dengan bidang tugasnya. Sesuai dengan Peraturan Walikota Banjarmasin Nomor 112 Tahun 2016 tentang uraian tugas Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin, mmpunyai tugas pokok melaksanakan sebagian urusan rumah tangga daerah di bidang Pendidikan yang meliputi Perencanaan, Penyelenggaraan, Pengelolaan Layanan dan Pembinaan, Pemeliharaan Sarana dan Prasarana Pendidikan termasuk Pendidikan Luar Sekolah, Peningkatan Mutu Pendidikan serta pengendaliannya sesuai dengan kebijakan Pemerintah Kota Banjarmasin.

Hasil observasi awal pada Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin dan berdasarkan keterangan dari pegawai PNS dan Non PNS pada Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin, terdapat beberapa keadaan yang terjadi pada pegawai diantaranya yaitu, pegawai yang diberikan pekerjaan kurang sesuai dengan latar belakang pendidikan dan keahlian pegawai. Hal ini akan menimbulkan rasa rendah diri, memaksakan diri melakukan pekerjaan menyebabkan pegawai kehilangan konsentrasi dalam bekerja bahkan kehilangan semangat dalam menjalani aktivitas pekerjaan.

Selanjutnya keadaan yang terjadi pada pegawai Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin yaitu, kurang sesuai antara pekerjaan yang ditugaskan kepada pegawai dengan keahlian dan keterampilan yang dimilikinya, dan akan menyebabkan terjadinya kebosanan dalam bekerja.

Selanjutnya yaitu keadaan yang terjadi pada pegawai Dinas Pendidikan kota Banjarmasin yaitu adanya pegawai yang datang tidak tepat waktu pada saat jam mulai bekerja.

Sehingga pegawai lain melihat hal tersebut dan ikut melakukan datang tidak tepat waktu. Padahal apabila pegawai tidak datang tepat waktu, akan berakibat atau berpengaruh terhadap pelayanannya, misalnya pelayanan menjadi lambat, asal-asalan, tidak maksimal, tidak efisien dan hasilnya tidak sesuai dengan standar operasional prosedur (SOP). Hal tersebut menunjukkan disiplin kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin masih rendah sehingga dapat mengganggu tujuan organisasi/intansi yang menyangkut pemberian pelayanan publik yang pada akhirnya menghambat pencapaian tujuan organisasi.

Sementara itu, keadaan lainnya yang terjadi pada pegawai Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin yaitu pegawai merasa pekerjaannya membuat lelah secara fisik dan emosional artinya pegawai tersebut cenderung kurang mampu menahan tekanan kerja yang ada. Sehingga kemampuan untuk bekerja produktif dan berfikir dengan tenang tentunya akan menurun, pikiran menjadi mulai jenuh bahkan malas dalam bekerja. Menurut beberapa pegawai yang ada di Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin hal ini disebabkan oleh adanya latar belakang pendidikan mereka yang tidak sesuai dengan penempatan kerja yang ditetapkan.

Saat ini masih banyak organisasi perusahaan atau intansi pemerintah yang tidak memperhatikan latar belakang dari tingkat pendidikan, pengalaman kesehatan fisik dan mental dan usia calon pegawai itu sendiri. Atau masih banyak perusahaan / intansi pada sistem rekrutmentnya tidak menspesifikasi keahlian pelamar dengan jabatan atau lowongan kerja yang dibutuhkan.

Intansi pemerintah dalam menempatkan pegawai sebaiknya penempatan pegawai dilakukan berdasarkan kualifikasi atau bidang sesuai dengan latar belakang pendidikan pegawai, maka disiplin kerja dan kinerja pegawai akan optimal sehingga tujuan badan pemerintah tercapai dengan baik.

Maka untuk mewujudkan pegawai yang tepat dalam suatu organisasi, penempatan merupakan kegiatan yang harus dilakukan. Untuk mendapat pegawai yang baik perlu adanya standar pegawai atau syarat yang diperlukan untuk calon pegawai sesuai dengan pekerjaannya.

Oleh karena itu menurut Yuniarsih (2013:116) ”bahwa penempatan pegawai tidak sekedar menempatkan saja, melainkan harus mencocokkan dan membandingkan kualifikasi yang dimiliki pegawai dengan kebutuhan dan persyaratan dari suatu jabatan atau pekerjaan, sehingga *the right man on the job*”.

Berdasarkan uraian diatas dapat kita lihat bahwa disiplin kerja pegawai sangat penting dalam proses pencapaian tujuan perusahaan atau intansi terutama dalam hal penempatan pegawai. Dengan adanya penempatan pegawai yang tepat akan menciptakan disiplin kerja dan kinerja pegawai yang baik. Untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja pegawai dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai maka penulis merasa tertarik untuk mengkaji lebih lanjut melalui judul penelitian. **“Pengaruh Penempatan Kerja Pegawai dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin”**.

METODE

Dipublikasikan Oleh:
Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat
Universitas Sapta Mandiri

Berdasarkan tujuan penelitian yang akan menjelaskan terkait pengaruh penempatan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, maka dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono,2017:81). Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *non-probability sampling* yaitu sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2017:85) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Oleh karena itu, sampel pada penelitian ini adalah seluruh anggota populasi yang dijadikan sampel yaitu pegawai Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin yang berjumlah 45 pegawai.

Teknik analisis data dalam penelitian ini meliputi pengelompokan dan penyajian data, uji validitas dan reliabilitas instrumen menggunakan program IBM SPSS Series 26.0, serta analisis statistik deskriptif untuk menggambarkan data tanpa generalisasi. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dilengkapi dengan uji asumsi klasik (normalitas, linearitas, dan heteroskedastisitas) guna memastikan keabsahan model regresi. Selain itu, pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk mengukur pengaruh parsial variabel bebas terhadap variabel terikat, dan uji F untuk mengukur pengaruh simultan variabel bebas. Semua metode ini bertujuan untuk menjawab rumusan masalah secara sistematis dan valid.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas
 Penempatan Kerja (X1)

No	Indikator	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	X1_1	0,378	0,321	Valid
	X1_2	0,387	0,321	Valid
	X1_3	0,587	0,321	Valid
	X1_4	0,643	0,321	Valid
	X1_5	0,619	0,321	Valid
Disiplin Kerja (X2)				
2	X2_1	0,589	0,321	Valid
	X2_2	0,685	0,321	Valid
	X2_3	0,552	0,321	Valid
	X2_4	0,364	0,321	Valid
	X2_5	0,438	0,321	Valid

Kinerja Pegawai (Y)				
3	Y_1	0,464	0,321	Valid
	Y_2	0,539	0,321	Valid
	Y_3	0,415	0,321	Valid
	Y_4	0,655	0,321	Valid
	Y_5	0,406	0,321	Valid
	Y_6	0,593	0,321	Valid
	Y_7	0,583	0,321	Valid
	Y_8	0,673	0,321	Valid
	Y_9	0,558	0,321	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 26.0, 2023

Berdasarkan hasil uji validitas sesuai output SPSS Versi 26.0 tahun 2023 pada tabel 2 diatas dapat diketahui bahwa seluruh item memenuhi kriteria validitas. Hal ini dapat dilihat dari item-item yang ada dalam penelitian memiliki $r \geq 0,321$. Hasil uji validitas tertinggi dari Penempatan Kerja adalah 0,643 dan nilai terendah 0,378, Disiplin Kerja nilai tertingginya adalah 0,685 dan nilai terendah 0,364 Sedangkan Kinerja Pegawai nilai Validitas tertinggi adalah 0,673 dan nilai terendah adalah 0,406. Oleh karena itu hasil yang diperoleh pada setiap item pernyataan dari masing-masing variabel Penempatan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai seluruhnya dinyatakan valid dan dapat digunakan pada pengujian selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Alpha Cronbach (a)</i>	Reliabilitas
1	Penempatan Kerja	0,748	Reliabel
2	Disiplin Kerja	0,735	Reliabel
3	Kinerja Pegawai	0,816	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 26.0 2023

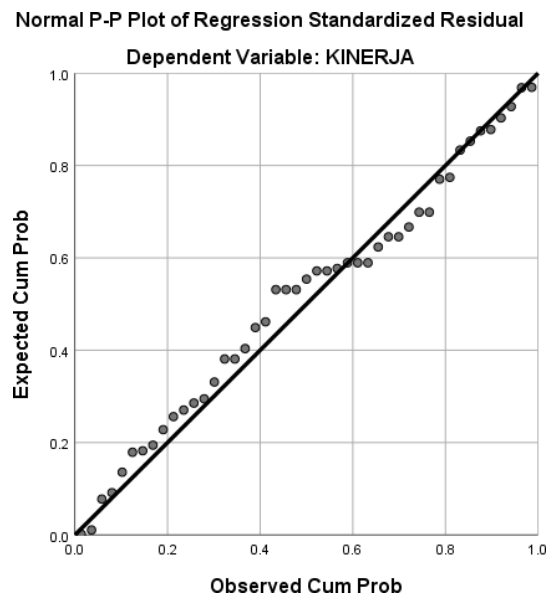
Berdasarkan Tabel 3 dapat disimpulkan bahwa instrumen dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel. Berdasarkan data diatas dikarenakan instrumen memiliki nilai *Alpha Cronbach* > 0,60 yaitu karakteristik Penempatan Kerja sebanyak 0,748, Disiplin Kerja sebanyak 0,735 dan Kinerja Pegawai sebanyak 0,816. Hasil uji reliabilitas data tertinggi dengan nilai *Alpha Cronbach* yaitu 0,816 dan nilai terendah adalah 0,735.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Metode yang paling handal adalah dengan melihat normal probability plot seperti gambar dibawah ini

Gambar 1. Normal Probability Plot



Dari hasil uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov- Smirnov didapatkan hasil signifikan dari uji normalitas sebesar 0,200 dimana hasil tersebut lebih besar dari taraf signifikan 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa uji tes normalitas pada penelitian ini dinyatakan terdistribusi normal.

Uji Linieritas

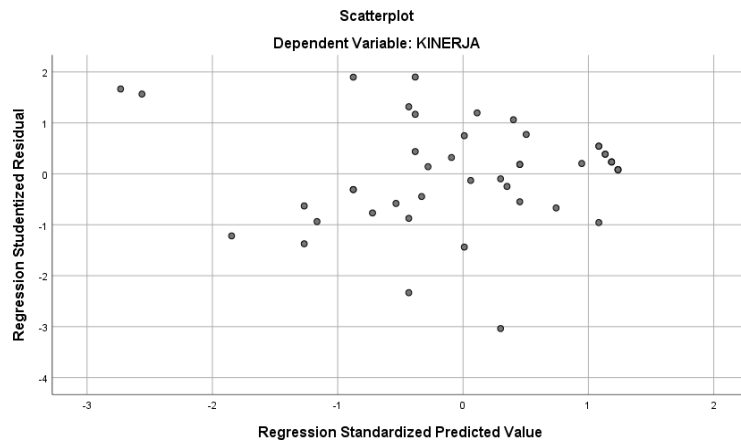
Tabel 4. Hasil Uji Linieritas

Sum of Squares			df	Mean Square	F	Sig.	
Kinerja Penempatan Kerja *	Between Groups	(Combined)	148.763	7	21.252	1.229	.312
		Linearity	97.791	1	97.791	5.653	.023
		Deviation from Linearity	50.972	6	8.495	.491	.811
	Within Groups		640.037	37	17.298		
	Total		788.800	44			

Berdasarkan uji linieritas diatas menunjukkan bahwa nilai sig linierity tersebut adalah sebesar $0,023 < 0,005$. Maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel penempatan kerja dan disiplin kerja terdapat hubungan yang linier.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Dapat dilihat pada gambar 2 diatas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak dan menyebar secara baik serta tidak membentuk pola tertentu yang jelas, ini berarti tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda Coefficients^a

Model		B	Std. Error	Standardize d Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
							Tolerance	VIF
1	(Constant)	.897	2.439		.368	.715		
	Penempatan Kerja	.205	.096	.110	2.136	.039	.929	1.076
	Disiplin Kerja	1.571	.088	.912	17.786	.000	.929	1.076

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 26.0, 2023

Berdasarkan tabel 4.12 diatas diperoleh hasil analisis regresi linier berganda yaitu sebagai berikut :

$$Y = 0,897 + 0,205 X_1 + 1,571 X_2 + \text{error}$$

Hasil dari analisis dari persamaan tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai konsta sebesar 0,897 menunjukkan bahwa variabel Penempatan Kerja (X1), dan Disiplin Kerja (X2) memiliki nilai 1 atau tidak mengalami perubahan, maka intensi Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 0,897.
2. Koefisien Penempatan Kerja (X1) sebesar 0,205 menunjukkan bahwa apabila nilai X1 ditingkatkan dari 1 satuan, maka intensi Kinerja Pegawai (Y) naik sebesar 0,205.
3. Koefisien Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,571, menunjukkan bahwa apabila nilai X2 ditingkatkan dari 1 satuan, maka intensi Kinerja Pegawai (Y) naik sebesar 0,571.

Hasil Pengujian Hipotesis

Hasil Uji Regresi Secara Parsial (Uji t)

Tabel 5. Hasil Uji t Coefficients^a

Model	B	Std. Error	Standardize d Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics		
						Tolerance	VIF	
1	(Constant)	.897	2.439		.368	.715		
	Penempatan Kerja	.205	.096	.110	2.136	.039	.929	1.076
	Disiplin Kerja	1.571	.088	.912	17.786	.000	.929	1.076

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 26.0, 2023

1. Hasil tabel diatas menunjukkan bahwa nilai signifikan 0,039 dengan nilai t hitung 2,136 > 2,017. Dengan signifikannya 0,039 < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima dan dapat disimpulkan bahwa Penempatan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin.
2. H2 : Disiplin Kerja mempengaruhi Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin.

Hasil tabel diatas menunjukkan bahwa nilai signifikan 0,000 dengan nilai t hitung 17,786 > 2,017 dengan signifikannya 0,000 < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima dan dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin.

Hasil Uji F

Tabel 6. Hasil Uji FANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	707.811	2	353.906	183.532	.000 ^b
Residual	80.989	42	1.928		
Total	788.800	44			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, PENEMPATAN KERJA

Berdasarkan hasil output SPSS yang dilihat pada tabel 6 yang dapat dilihat pada nilai F hitung adalah nilai F hitung 18,532 > F tabel 4,07 kolom sig adalah 0,000 yang berarti signifikan karena kurang dari 0,05 / 5% (0,000 < 0,05). Berdasarkan data diatas maka Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti Penempatan Kerja (X1), dan Disiplin Kerja (X2), secara simultan bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Koefisien Determinasi

Tabel 7. Nilai Kofesien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.947 ^a	.897	.892	1.389	2.269

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, PENEMPATAN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 26.0, 2023

Berdasarkan output SPSS 26.0 tahun 2023, diketahui nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0.897 (nilai 0.897 adalah pengkaudratan dari koefisiensi korelasi atau R, yaitu $0.947 \times 0.947 = 0,897$). Besarnya angka koefisien determinasi (R square) 0.897 sama dengan 89,7% angka tersebut mengandung arti bahwa Pengaruh Penempatan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin sebesar 89,7%. Sedangkan koefisien kolerasi (R) memiliki tingkat hubungan baik.

Pembahasan

Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin

Penempatan kerja adalah proses menempatkan pegawai pada posisi yang sesuai dengan keterampilan, pengalaman, dan latar belakang pendidikan mereka, yang memengaruhi kinerja pegawai secara signifikan. Hasil analisis menggunakan SPSS 26.0 menunjukkan bahwa penempatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin, sebagaimana tercermin dari kuesioner yang menunjukkan bahwa pegawai yang ditempatkan sesuai keterampilan, pengalaman, dan pendidikan menghasilkan kinerja yang baik. Faktor usia juga dianggap relevan dalam proses penempatan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Susanto (2020), yang menemukan bahwa penempatan kerja, motivasi, dan kedisiplinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin

Disiplin kerja adalah salah satu fungsi penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena disiplin yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai, sementara kurangnya disiplin menyulitkan instansi mencapai hasil optimal. Hasil analisis menggunakan SPSS 26.0 menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin. Berdasarkan kuesioner, sebagian besar pegawai setuju untuk menaati aturan kerja, datang tepat waktu, meminta izin saat absen, serta bekerja sesuai standar prosedur dan etika kerja yang berlaku. Temuan ini konsisten dengan penelitian Susanto (2020), yang menyatakan bahwa penempatan kerja, motivasi, dan kedisiplinan secara bersama-sama berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Penempatan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh penempatan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penempatan kerja yang sesuai dengan keahlian pegawai dan penerapan disiplin kerja yang baik secara signifikan meningkatkan kinerja pegawai. Penempatan kerja yang tepat menciptakan rasa tanggung jawab dan disiplin, yang pada gilirannya meningkatkan prestasi kerja. Berdasarkan observasi, Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin telah menerapkan prosedur standar dalam penempatan kerja, meningkatkan kesadaran disiplin melalui pengawasan, serta melakukan evaluasi rutin dan sanksi bagi pelanggaran untuk menjaga kinerja pegawai. Hasil ini sejalan dengan penelitian Runtuwuu (2018), yang menyimpulkan

bahwa disiplin kerja, penempatan, dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

PENUTUP

1. Berdasarkan uji t maka Penempatan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin.
2. Berdasarkan uji t maka Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin.
3. Berdasarkan pada uji F maka Penempatan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin.

REFERENSI

- Agustin, Sonya. *Pengaruh Penempatan Kerja, Disiplin Kerja dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada pegawai Direktorat Jenderal Perkeretaapian Kementerian Perhubungan RI)*. Skripsi. Jakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Anshori, M. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif* : Edisi 1. Airlangga University Press. <https://books.google.co.id/books?id=ltq0DwAAQBAJ>
- Cendekia, M. S. (2019). *Metodologi Penelitian Sosial. Media Sababat Cendekia*. <https://books.google.co.id/books?id=tretDwAAQBAJ>
- Ekhsan, Muhamad. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan* 13.1 (2019): 1-13.
- Hadi I. & Pebruary, S. (2021). Aplikasi SPSS dan Eviews Dalam Analisis Data Penelitian. Deepublish. <https://books.google.co.id/books?id=hvU1EAAAQBAJ>
- Hikmah, A.N. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai.
- Jonest, Runtunuwu. H (2018). Pengaruh Disiplin, Penempatan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado. *Jurnal Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado*.
- Julyanti, Belti. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani dan Bsinis*. <http://jurnal.ismi.or.id/index.php/jimb>
- KJ. Waciko. (2022). *Statistik Bisnis Aplikasi Dengan IMB SPSS Versi 26.0*.
- Karyono. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Setres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Sankel Gohsyu Industries (Departemen Press Froging 1). Manajemen Universitas Pelita Bangsa.
- LKJ. 2019. *Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin*
- Manullang (2021). Pengaruh Kompetensi dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Makro Manajemen*.
- Oktavia, Era. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan Terhadap Kinerja ASN Pengadilan Negeri Banjarmasin Kelas I A*. Skripsi. Banjarmasin: STIE Indonesia Banjarmasin

- Putri, Yelsa. (2022). *Pengaruh Seleksi dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa*. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Repo. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung*.
- Saihaan, Syalimono. (2019). *Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2il.3402>
- Sandewa, F. (2018). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai di Jurnal Ilmiah Clean Government, 98*.
- Sembiring, Br. (2021). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN". *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*. <http://jurnalmahasiswa.uma.ac.id/index.php/jimb>
- Siagian. (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia*
- Siyoto, S., & Sodik, M. A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian. Literasi Media Publishing*. <https://books.google.co.id/books?id=QPhFDwAAQBAJ>
- Sri, Lidya Putri Ika. (2022). *Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai Puskesmas Teluk Tiram*. Skripsi. Banjarmasin: STIE Indonesia Banjarmasin
- Susanto, Yohanes (2020). "Pengaruh Penempatan Kerja, Motivasi dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Kabupaten Sarolangun". *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya Vol.18 (3), 2020*.
- Sudrajad, Achmad. *Perancangan Peraturan Perundang-Undangan Biro Hubungan Masyarakat, Hukum, Disiplin PNS dan Kerja Sama Badan Kepegawaian Negara*.
- Sugiyono, P. D. (2017). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D*. Penerbit CV. Alfabeta: Bandung.
- Sugiyono, P. D. (2017). *Analisis Regresi Linier Berganda*. Deepublish. <https://r.search.yahoo.com>
- Suryani Wan, Suhaila. (2021). "Pengaruh Rekrutmen dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Brataco Medan". *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*. <http://jurnalmahasiswa.uma.ac.id/index.php/jimb>
- Suyono. (2018). *Analisis Regresi untuk Penelitian*. Deepublish. <https://books.google.co.id/books?id=3vIRDwAAQBAJ>
- Pedoman Penulisan Skripsi*. (Edisi 34 ed). Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIE Indonesia) Banjarmasin.
- Purnamasari, J. (2021). *Economic bosowa journal edisi xxxviii januari s/ d maret 2021*. 7(001), 156–169.
- Ulyani, Farida (2021). *Pengaruh Personality, Emotional, intelligence, dan Job Burnout terhadap Turnover Intention pada karyawan PT. Banjarmasin Bangkit*". Skripsi. Banjarmasin: STIE Indonesia Banjarmasin
- Zea, S.B. (2020). *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai*. *Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi)*,
- Zulfiani (2015) "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. GOWA". Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makasar. <https://digilibadmin.unismuh.ac.id/>