

Pengaruh Penempatan Kerja, Disiplin Kerja dan Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Kinerja

Muslim, Yanuar Bachtiar, Ibrahim Daud, Iqbal Firdausi, Nirza Mazuki Husien
Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Banjarmasin

ARTICLE INFO

Article history:

Received: 2024,04-12
Revised: 2024, 05-20
Accepted: 2022,05-24

Keywords:

Work placement,
Work discipline,
Utilization of information
technology,
Employee performance

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja, disiplin kerja dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Laut. Metode penelitian adalah sebuah penelitian penjelasan (*explanatory research*). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai negeri sipil Kabupaten Tanah Laut sebanyak 104 orang. Semua anggota dijadikan sampel yang disebut *sampling jenuh* atau *sensus*. Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 104 orang. Teknik analisis data dengan analisis regresi linier berganda dengan memanfaatkan program SPSS *for windows*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Laut. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pemanfaatan teknologi informasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penempatan kerja, disiplin kerja dan pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Laut.

This study aims to determine the effect of work placement, work discipline and the use of information technology on the performance of employees of the Regional Secretariat of Tanah Laut Regency. The research method is an explanatory research. The population in this study were 104 civil servants of Tanah Laut Regency. All members are used as a sample which is called saturated sampling or census. So the number of samples in this study were 104 people. Data analysis technique with multiple linear regression analysis using the SPSS for windows program. The results of the study show that work placement has an effect on the performance of the employees of the Regional Secretariat of Tanah Laut Regency. Work discipline affects the performance of the employees. Utilization of work information technology affects the performance of employees. Work placement, work discipline and utilization of information technology simultaneously affect the performance of the employees.

This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



Corresponding Author:

Yanuar Bachtiar
Program Studi Manajemen, STIE Indonesia Banjarmasin
Jln. H. Hassan Basry No. 9-11 Banjarmasin 70123 Kalimantan Selatan
yanuarbachtiar@stiei-kayutangi-bjm.ac.id

Pendahuluan

Era globalisasi saat ini, berbagai dampak perubahan yang terjadi menuntut perangkat daerah untuk membuka pikirannya terhadap perubahan yang terus berkembang dalam upaya untuk menyusun strategi dan kebijakan yang selaras dengan perubahan lingkungan yang akan bergantung pada kemampuan kinerja individu dalam menyesuaikan diri terhadap lingkungan sekitar. Maka dari itu, suatu kinerja individu harus mampu untuk menghasilkan sesuatu yang terbaik dan dapat mampu untuk meningkatkan kinerjanya. Sumber daya manusia sebagai salah satu unsur dalam organisasi, dapat diartikan sebagai manusia yang bekerja dalam suatu organisasi tersebut. Sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas harus selalu dikelola dan ditekankan oleh perusahaan untuk dapat mencapai kinerja yang diharapkan. Pencapaian tujuan berbasis sumber daya manusia akan menunjukkan bagaimana seharusnya perusahaan mendapatkan, mengembangkan, membina, mengevaluasi, serta menyejahterakan karyawan (Runtunuwu, 2015).

Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya instansi untuk mencapai tujuan, sedangkan pengertian kinerja pegawai adalah hasil kerja yang telah diperoleh pegawai berdasarkan standar kerja dalam periode tertentu. Pencapaian tujuan tersebut selain pengalaman

penggunaan komputer dukungan dari pihak manajemen dan rekan kerja serta kemudahan pengoperasian teknologi informasi merupakan hal-hal yang memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja individu maupun kinerja perusahaan. Kinerja pegawai yang tinggi akan dapat dicapai, apabila proses dari fungsi manajemen sumber daya manusia diimplementasikan dengan baik dan konsisten sesuai dengan perundang-undangan dan peraturan yang diberlakukan dalam organisasi yang bersangkutan. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi (Wibowo, 2021:7).

Kinerja pegawai di Sekretariat Daerah mempunyai peranan yang penting dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat karena sebagai *leading sector* dalam mengelola dan mengkoordinir terhadap semua Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang ada di Pemerintah. Kinerja pegawai sekretariat daerah yang bagus akan memberikan efek yang optimal terhadap kinerja Pemerintah Daerah, sehingga dapat melakukan pelayanan terhadap masyarakat secara prima dan optimal serta akan mewujudkan tata pemerintahan yang *good governance*. Kondisi lingkungan global yang berkembang belakangan ini tentu mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai, dimana dengan adanya kemajuan teknologi yang begitu pesat pegawai dan pemerintah daerah dituntut untuk bisa beradaptasi dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Lembaga pemerintah ataupun pegawai yang tidak bisa menyesuaikan diri dengan perkembangan arus global tentunya lama kelamaan akan tergerus dan tidak bisa optimal dalam memberikan layanan prima kepada masyarakat.

Salah satu yang harus diperhatikan dalam mengelola sumber daya manusia adalah mengenai penempatan kerja karyawan. Menurut Mathis dan Jackson (2021) penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan memengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan. Penempatan karyawan dalam posisi jabatan yang tepat akan membantu perusahaan untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal dan mencapai tujuan yang diharapkan. Hal tersebut diperkuat dengan pernyataan Hasibuan (2016) bahwa penempatan harus didasarkan pada *job description* dan *job specification* yang telah ditentukan serta berpedoman kepada prinsip "*the right man on the right place and the right man behind the job*".

Faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja pegawai. Disiplin kerja menurut Hasibuan (2016) adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Setiap lembaga ataupun perusahaan pasti memiliki peraturan yang wajib dipatuhi oleh setiap pegawainya. Peraturan dibuat guna mengatur segala tata tertib di perusahaan. Seperti halnya apa yang harus dilakukan serta apa yang tidak boleh dilakukan seperti halnya etika dalam bekerja dalam sebuah perusahaan. Fenomena disiplin kerja terlihat dari pegawai masuk hingga pegawai selesai dalam bekerja (pulang kerja) harus sesuai dengan jam yang dijadikan patokan selama bekerja dalam perusahaan. Dengan adanya kedisiplinan maka dipastikan bahwa kinerja pegawai juga dalam kondisi yang sesuai dengan keinginan perusahaan.

Selain itu, pemanfaatan teknologi informasi juga dapat membantu menciptakan profesionalisme pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Seorang pegawai dapat diartikan profesional apabila hasil pekerjaannya memiliki standar teknis atau etika suatu profesi (Sarinah, 2020). Profesionalisme menjadi hal yang perlu dimiliki oleh setiap pegawai di suatu instansi. Keberhasilan pemerintah dalam meningkatkan kinerja pegawai juga sangat dipengaruhi oleh faktor pemanfaatan teknologi informasi. Pemanfaatan teknologi informasi menjadi sarana penunjang atau pendorong bagi organisasi untuk mencapai tujuan organisasi dan kinerja pegawai (Nurgawati, 2020).

Penelitian yang dilakukan oleh Runtuuwu (2015) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara parsial disiplin, penempatan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Muzakki (2016) memperkuat pernyataan bahwa bahwa penggunaan teknologi informasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Disisi lain, Tusholihah (2019) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Susanto (2020) menyatakan bahwa penempatan kerja, motivasi dan kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Razak (2021) penempatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, pengawasan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan penelitian di atas, terdapat perbedaan hasil (*research gap*) dari pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan yaitu penelitian dari Runtuuwu (2015) dan Susanto (2020) menyatakan bahwa penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian dari Razak (2021) menyatakan bahwa penempatan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yaitu penelitian dari Runtuuwu (2015) dan Susanto

(2020) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian dari Tusholihah (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, *research gap* penelitian pada penelitian ini menjadi topik untuk dikaji.

Kajian Teori

Penempatan Kerja

Menurut Bangun (2020) penempatan karyawan adalah penyesuaian kemampuan dan bakat seseorang dengan suatu pekerjaan yang akan dikerjakannya. Suatu tugas atasan yang penting untuk menempatkan karyawannya sesuai dengan pekerjaan yang tepat. Hal ini senada dengan pendapat dari Mathis dan Jackson (2021) penempatan karyawan adalah menempatkan seseorang ke posisi yang sesuai. Kecocokan antara karyawan dan perusahaan memengaruhi baik kesediaan perusahaan untuk membuat kerja dan juga kesediaan karyawan untuk menerima pekerjaan tersebut, sedangkan menurut Arianty, dkk. (2016) penempatan karyawan merupakan mengalokasikan para karyawan pada posisi kerja tertentu. Hal ini dilakukan kepada karyawan baru dan karyawan lama yang telah menduduki jabatan atau pekerjaan termasuk sasaran fungsi penempatan karyawan dalam arti mempertahankan posisinya atau berpindah ke posisi yang lain.

Menurut Arianty, dkk. (2016) tujuan penempatan karyawan adalah sebagai berikut: (1) efektivitas, (2) tuntutan hukum, (3) pencegahan PHK. Menurut Suwatno dalam Anita, dkk. (2013) indikator penempatan karyawan sebagai berikut: (1) pendidikan, (2) pengetahuan kerja, (3) keterampilan kerja, dan (4) pengalaman kerja.

Disiplin Kerja

Menurut Handoko dalam Hamali (2016) mengartikan disiplin kerja adalah suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri sesuai peraturan dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan yang berlaku. Disiplin kerja dalam arti lain menunjukkan sikap hormat terhadap perturan dan ketetapan perusahaan, yang ada di dalam diri karyawan yang menyesuaikan diri dengan peraturan dan ketetapan perusahaan. Menurut Hasibuan (2016) mengemukakan disiplin kerja merupakan fungsi operatif keenam dalam sumber daya manusia, karena semakin baik disiplin karyawan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya.

Sutrisno (2020) mengatakan disiplin kerja adalah suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan. Menurut Afandi (2016) indikator disiplin kerja: (1) Masuk kerja tepat waktu, sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja. (2) Penggunaan waktu secara efisien, melaksanakan kegiatan yang bermanfaat dan tidak membuang waktu terhadap sesuatu yang tidak penting. (3) Mematuhi semua peraturan perusahaan, setiap karyawan perusahaan berhak mengikuti segala aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, guna menciptakan suasana kerja yang kondusif, aman, damai, untuk mempermudah proses penyelesaian suatu pekerjaan. (4) Target pekerjaan, setiap perusahaan membutuhkan adanya target kerja, untuk mengetahui arah tujuan perusahaan dan pencapaian hasil kerja yang maksimal.

Pemanfaatan Teknologi Informasi

Warsita (2018) menyatakan bahwa teknologi informasi adalah sarana dan prasarana (*hardware, software, useware*) sistem dan metode untuk memperoleh, mengirimkan, mengolah, menafsirkan, menyimpan, mengorganisasikan, dan menggunakan data secara bermakna. Hal yang sama juga diungkapkan oleh Lantip (2011) teknologi informasi diartikan sebagai ilmu pengetahuan dalam bidang informasi yang berbasis komputer dan perkembangannya sangat pesat. Pengolahan itu termasuk memproses, mendapatkan, menyusun, menyimpan, memanipulasi data dalam berbagai cara untuk menghasilkan informasi yang berkualitas, yaitu informasi yang relevan, akurat, dan tepat waktu.

Menurut McKeown dalam Suyanto (2015) teknologi informasi merujuk pada seluruh bentuk teknologi yang digunakan untuk menciptakan, menyimpan, mengubah, dan menggunakan informasi

dalam segala bentuknya. Teori yang lain juga diungkapkan oleh Williams dalam Suyanto (2015) teknologi informasi merupakan sebuah bentuk umum yang menggambarkan setiap teknologi yang membantu menghasilkan, memanipulasi, menyimpan, mengkomunikasikan, dan atau menyampaikan informasi. Teori pendukung yang lain menurut Behan dan Holme dalam Munir (2009) teknologi informasi dan komunikasi adalah segala sesuatu yang mendukung untuk *me-record*, menyimpan, memproses, mendapat lagi, memancar/mengantarkan dan menerima informasi. Menurut Fung (2013) mengungkapkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi merupakan manfaat yang diharapkan oleh pengguna sistem informasi dalam melaksanakan tugasnya atau perilaku dalam menggunakan teknologi pada saat melakukan pekerjaan.

Kinerja Pegawai

Prawirasentono dalam Sutrisno (2020) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya pencapaian tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika. Wirawan dalam Hamali (2016) mengemukakan kinerja pegawai adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Istilah kinerja juga dapat digunakan untuk menunjukkan keluaran perusahaan atau organisasi, alat, fungsi-fungsi manajemen (produksi, pemasaran, keuangan), atau keluaran seorang pegawai. Sedangkan Bangun (2020) mendefinisikan kinerja pegawai merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*).

Indikator kinerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur guna untuk mengetahui dan meningkatkan hasil kerja para karyawan yang sesuai dengan kebijakan operasional perusahaan. Indikator kinerja karyawan sebagai berikut: (1) *Jumlah pekerjaan*, dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. (2) *Kualitas pekerjaan*, setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. (3) *Ketepatan waktu*, setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. (4) *Kehadiran*, suatu jenis pekerjaan tertentu menurut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. (5) *Kemampuan kerjasama*, tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerjasama antara karyawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya Bangun (2020).

Metode Penelitian

Penelitian ini berbentuk *explanatory research* (Sugiyono, 2017). dimana penelitian ini berupaya menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel dengan melalui pengujian hipotesis. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil Kabupaten Tanah Laut sebanyak 104 orang sekaligus menjadi sampel dalam penelitian ini (Creswell, 2012). Pengukuran variabel independen (X): penempatan kerja, disiplin kerja, pemanfaatan teknologi informasi sedangkan variabel dependennya (Y) adalah kinerja pegawai kemudian diukur dengan menggunakan skala pengukuran berupa Skala Likert, dengan memberikan skor 1-5 (Sugiyono, 2017).

Uji keabsahan data dalam penelitian ini digunakan uji validitas dan reliabilitas sedangkan Uji Asumsi Klasik meliputi: Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedstisitas, Uji Autokorelasi, dan Uji Normalitas (Ghozali, 2018). Analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS for Windows version 25.0.

Analisis regresi linier berganda dapat digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel independen (Ghozali, 2018) yaitu: penempatan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) dan pemanfaatan teknologi informasi (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y). Adapun model regresi linear berganda adalah:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan: Y =Nilai variabel kinerja pegawai; α =Konstanta; b_1, b_2, b_3 =Koefisien regresi linier berganda; X_1 =Variabel penempatan kerja; X_2 =Variabel disiplin kerja; X_3 =Variabel pemanfaatan teknologi informasi; e =error. Uji kelayakan model meliputi: uji F, koefisien determinasi, dan pengujian hipotesis menggunakan uji t.

Hasil dan Pembahasan

Hasil statistik pada penelitian ini digambarkan pada deskripsi sebagai berikut:

Penempatan Kerja

Berikut ini disajikan rekapitulasi jawaban responden variabel penempatan kerja:

Tabel 1 Statistik Deskriptif Penempatan Kerja

No.	Item	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Dev	Kategori
1	X _{1.1}	104	3	5	4.16	0.726	Baik
2	X _{1.2}	104	1	5	3.84	0.698	Baik
3	X _{1.3}	104	2	5	4.17	0.730	Baik
4	X _{1.4}	104	2	5	3.74	0.697	Baik
<i>Mean</i>					3,98		Baik

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2023

Tabel 1 memperlihatkan nilai standar deviasi pada variabel penempatan kerja, seluruhnya memiliki nilai yang lebih rendah dari *mean* dimana hal ini berarti bahwa tingkat keberagaman data atau tingkat sebaran data untuk variabel ini adalah rendah. Selanjutnya, dapat dilihat bahwa rata-rata penilaian responden terhadap variabel penempatan kerja termasuk dalam kategori baik yakni sebesar 3,98. Hal ini menunjukkan bahwa faktor pendidikan sudah dipertimbangkan oleh instansi, sehingga tahu dimana posisi pegawai itu ditempatkan. Instansi telah melihat pengetahuan pegawai sebelum ditempatkan. Keterampilan pegawai merupakan hal yang penting, karena untuk bahan pertimbangan dalam penempatannya. Penempatan pegawai di instansi sudah disesuaikan dengan pengalamannya.

Disiplin Kerja

Rekapitulasi jawaban responden variabel disiplin kerja antara lain:

Tabel 2 Statistik Deskriptif Disiplin Kerja

No.	Item	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Dev	Kategori
1	X _{2.1}	104	2	5	4.14	0.781	Baik
2	X _{2.2}	104	2	5	4.08	0.569	Baik
3	X _{2.3}	104	3	5	4.28	0.530	Sangat Baik
4	X _{2.4}	104	3	5	4.19	0.541	Baik
<i>Mean</i>					4.17		Baik

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2023

Pada Tabel 2 nilai standar deviasi pada variabel disiplin kerja, seluruhnya memiliki nilai yang lebih rendah dari mean dimana hal ini berarti bahwa tingkat keberagaman data atau tingkat sebaran data untuk variabel ini adalah rendah. Selanjutnya, dapat dilihat bahwa rata-rata penilaian responden terhadap variabel disiplin kerja termasuk dalam kategori baik yakni sebesar 4,17. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai selalu masuk dan pulang kerja tepat pada waktunya. Pegawai selalu mengerjakan tugas dengan tepat waktu dan sesuai dengan ketentuan yang ada. Pegawai selalu mengikuti aturan yang berlaku yang telah ditetapkan oleh atasan. Pegawai mampu mencapai target pekerjaan yang telah ditetapkan atasan.

Pemanfaatan Teknologi Informasi

Berikut ini akan disajikan rekapitulasi jawaban responden variabel pemanfaatan teknologi informasi antara lain:

Tabel 3 Statistik Deskriptif Pemanfaatan Teknologi Informasi

No.	Item	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Dev	Kategori
1	X _{3.1}	104	2	5	4.29	0.759	Sangat Baik
2	X _{3.2}	104	2	5	4.13	0.664	Baik
3	X _{3.3}	104	3	5	4.25	0.650	Sangat Baik
<i>Mean</i>					4.22		Sangat Baik

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2023

Nilai standar deviasi pada Tabel 3 variabel pemanfaatan teknologi informasi, seluruhnya memiliki nilai yang lebih rendah dari *mean* dimana hal ini berarti bahwa tingkat keberagaman data atau tingkat sebaran data untuk variabel ini adalah rendah. Selanjutnya, dapat dilihat bahwa rata-rata penilaian responden terhadap variabel pemanfaatan teknologi informasi termasuk dalam kategori sangat baik yakni sebesar 4,22. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai selalu menggunakan komputer atau laptop dalam membuat laporan pekerjaan. Pegawai setiap hari memanfaatkan teknologi informasi untuk menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya. Jumlah aplikasi atau perangkat lunak yang digunakan dapat membantu pekerjaan.

Kinerja Pegawai

Berikut ini akan disajikan rekapitulasi jawaban responden variabel kinerja pegawai antara lain:

Tabel 4 Statistik Deskriptif Kinerja Pegawai

No.	Item	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Dev	Kategori
1	Y ₁	104	2	5	4.02	0.591	Baik
2	Y ₂	104	2	5	3.95	0.581	Baik
3	Y ₃	104	2	5	4.01	0.599	Baik
4	Y ₄	104	2	5	4.07	0.627	Baik
5	Y ₅	104	3	5	4.12	0.489	Baik
<i>Mean</i>					4.03		Baik

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2023

Nilai standar deviasi pada Tabel 4, variabel kinerja pegawai, seluruhnya memiliki nilai yang lebih rendah dari *mean* dimana hal ini berarti bahwa tingkat keberagaman data atau tingkat sebaran data untuk variabel ini adalah rendah. Selanjutnya, dapat dilihat bahwa rata-rata penilaian responden terhadap variabel kinerja pegawai termasuk dalam kategori baik yakni sebesar 4,03. Hal ini menunjukkan bahwa jumlah pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai selalu terselesaikan dengan baik. Kualitas kerja pegawai sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan instansi. Pegawai sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan. Pegawai selalu hadir untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pegawai mampu bekerjasama dengan atasan dan rekan kerja.

Uji Keabsan Data

Uji validitas pada penelitian ini menggunakan korelasi *Product Moment*, hasil perhitungan seperti pada Tabel 5. Berdasarkan Tabel 5 dapat dijelaskan seluruh r_{hitung} dari pernyataan X_{1.1} sampai dengan X_{1.4} (*Corected Item Total Correlation*) > angka r_{tabel} sebesar 0,191. Hasil r_{hitung} dari pernyataan X_{2.1} sampai dengan X_{2.4} (*Corected Item Total Correlation*) > angka r_{tabel} sebesar 0,191, sedangkan r_{hitung} dari pernyataan X_{3.1} sampai dengan X_{3.3} (*Corected Item Total Correlation*) > angka r_{tabel} sebesar 0,191 dan r_{hitung} dari pernyataan Y₁ sampai dengan Y₅ (*Corected Item Total Correlation*) > angka r_{tabel} sebesar 0,191, sehingga semua butir dari variabel adalah data valid.

Tabel 5 Uji Validitas

Butir dari Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Penempatan Kerja (X_1)			
X _{1.1}	0.322	0.191	Valid
X _{1.2}	0.509	0.191	Valid
X _{1.3}	0.373	0.191	Valid
X _{1.4}	0.514	0.191	Valid
Disiplin Kerja (X_2)			
X _{2.1}	0.682	0.191	Valid
X _{2.2}	0.674	0.191	Valid
X _{2.3}	0.537	0.191	Valid
X _{2.4}	0.407	0.191	Valid
Pemanfaatan Teknologi Informasi (X_3)			
X _{3.1}	0.644	0.191	Valid
X _{3.2}	0.602	0.191	Valid
X _{3.3}	0.507	0.191	Valid
Kinerja Pegawai (Y)			
Y1	0.720	0.191	Valid
Y2	0.757	0.191	Valid
Y3	0.788	0.191	Valid
Y4	0.629	0.191	Valid
Y5	0.592	0.191	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2023

Uji reliabilitas pada pengujian pada penelitian ini menggunakan *Cronbach Alpha*, jika *Cronbach Alpha* > 0,6 maka kuesioner dikatakan konsisten atau reliabel seperti ditunjukkan pada Tabel 6.

Tabel 6 Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
1	Penempatan Kerja (X_1)	0,646 > 0,6	Reliabel
2	Disiplin Kerja (X_2)	0,762 > 0,6	Reliabel
3	Pemanfaatan Teknologi Informasi (X_3)	0,752 > 0,6	Reliabel
4	Kinerja Pegawai (Y)	0,870 > 0,6	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2023

Uji Asumsi Klasik

Hasil uji *Multikolinieritas* seperti tampak pada Tabel 7:

Tabel 7 Hasil Uji Multikolinieritas

No.	Variabel	Tolerance	VIF
1	Penempatan Kerja (X_1)	0.462	2.167
2	Disiplin Kerja (X_2)	0.369	2.707
3	Pemanfaatan Teknologi Informasi (X_3)	0.619	1.616

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2023

Hasil yang diperoleh dalam angka VIF untuk variabel Penempatan Kerja (X_1) sebesar 2,167, VIF untuk variabel Disiplin Kerja (X_2) sebesar 2,707, VIF untuk variabel Pemanfaatan Teknologi Informasi (X_3) sebesar 1,616. Berdasarkan hasil $VIF < 10$ maka data penelitian digolongkan tidak terdapat gangguan multikolinieritas dalam model regresinya.

Berdasarkan gambar yang dihasilkan terlihat bahwa titik-titik yang terbentuk menyebar secara acak dan tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi *heteroskedastisitas* pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai. Uji *Autokorelasi* diperoleh nilai *Durbin-Watson* adalah 1,656. Nilai *Durbin-Watson* hitung di antara -2 dengan +2, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi diindikasikan tidak terdapat masalah *autokorelasi*.

Pada gambar histogram memberikan pola distribusi yang mendekati normal dan gambar *normal probability plot* terlihat titik-titik penyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebaran mengikuti arah garis diagonal. Kedua grafik ini menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Nilai regresi linier berganda seperti ditunjukkan pada Tabel 8:

Tabel 8 Analisis Regresi Linier Berganda

No.	Variabel	Nilai
1	Konstanta	2.305
2	Penempatan Kerja (X_1)	0.268
3	Disiplin Kerja (X_2)	0.604
4	Pemanfaatan Teknologi Informasi (X_3)	0.277

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2023

Berdasarkan hasil pada Tabel 8 diperoleh model sebagai berikut:

$$Y = 2,305 + 0,268X_1 + 0,604X_2 + 0,277X_3$$

Nilai koefisien konstanta diperoleh sebesar 2,305 (positif) yang berarti bahwa jika nilai variabel penempatan kerja, disiplin kerja dan pemanfaatan teknologi informasi sama dengan nol maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 2,305. Variabel penempatan kerja (X_1) dari diperoleh nilai koefisien sebesar 0,268 (positif), hal ini berarti jika penempatan kerja semakin baik maka kinerja pegawai akan semakin baik juga dengan anggapan variabel lain adalah konstan atau tetap.

Variabel disiplin kerja (X_2) diperoleh nilai koefisien sebesar 0,604 (positif), hal ini berarti jika disiplin kerja semakin baik maka kinerja pegawai akan semakin baik juga dengan anggapan variabel lain adalah konstan atau tetap. Disisi lain, nilai koefisien variabel pemanfaatan teknologi informasi (X_3) diperoleh nilai koefisien sebesar 0,277 (positif), hal ini bahwa jika pemanfaatan teknologi informasi semakin baik maka kinerja pegawai akan semakin baik juga dengan anggapan variabel lain adalah konstan atau tetap.

Uji Kelayakan Model

Dalam penelitian ini, untuk mencari pengaruh variabel bebas dari persamaan regresi linier berganda secara bersama-sama dapat diuji dengan menggunakan uji F.

Tabel 9 Uji F-test

Model	F-test	Sig.
Regression	61,018	0,000

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2023

Angka signifikansi antara penempatan kerja, disiplin kerja dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$ sehingga signifikan dan nilai F hitung sebesar 61,018 > F tabel sebesar 2,70 ($\alpha = 0,05$, Numerator (jumlah variabel - 1) = 4 - 1 = 3 dan Denominator (n - k - 1) = 104 - 3 - 1 = 100). Hal ini berarti bahwa penempatan kerja, disiplin kerja dan pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Laut.

Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi dapat diketahui dari besarnya nilai *Adjusted R Square* dari model regresi berganda.

Tabel 10 Koefisien Determinasi

Model	Adjusted R Square
Regression	0,636

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2023

Berdasarkan hasil Tabel 10 diperoleh nilai *Adjusted R Square*=0,636 yang berarti bahwa 63,6% variasi variabel kinerja pegawai dipengaruhi oleh variasi variabel penempatan kerja, disiplin kerja dan pemanfaatan teknologi informasi. Sedangkan sisanya $100\%-63,6\%=36,4\%$ variasi variabel kinerja pegawai dipengaruhi oleh variasi variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis t-test

Tabel 11 Uji Hipotesis

No.	Variabel	t	Sig.
1	Penempatan Kerja (X_1)	2.588	0.011
2	Disiplin Kerja (X_2)	4.935	0.000
3	Pemanfaatan Teknologi Informasi (X_3)	2.650	0.009

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2023

Berdasarkan hasil Tabel 11, pengujian hipotesis t-test adalah sebagai berikut:

Uji hipotesis penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai (H_1): angka signifikansi dari pengaruh penempatan kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar $0,011 < \alpha = 0,05$ sehingga signifikan. Sedangkan angka $t_{hitung} = 2,588 > t_{tabel} = 1,984$ ($df = n - k - 1 = 104 - 3 - 1 = 100$, $\alpha = 0,05$, uji dua pihak). Dengan demikian, maka H_1 diterima artinya penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Laut.

Disisi lain uji hipotesis disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (H_2): angka signifikansi dari pengaruh disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$ sehingga signifikan. Sedangkan angka $t_{hitung} = 4,935 > t_{tabel} = 1,984$ ($df = n - k - 1 = 104 - 3 - 1 = 100$, $\alpha = 0,05$, uji dua pihak). Dengan demikian, maka H_2 diterima artinya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Laut.

Sedangkan uji hipotesis pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai (H_3): angka signifikansi dari pengaruh pemanfaatan teknologi informasi (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar $0,009 < \alpha = 0,05$ sehingga signifikan. Sedangkan angka $t_{hitung} = 2,650 > t_{tabel} = 1,984$ ($df = n - k - 1 = 104 - 3 - 1 = 100$, $\alpha = 0,05$, uji dua pihak), maka H_3 diterima artinya pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Laut.

Pembahasan

Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian ini menunjukkan bahwa bahwa penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini dapat disimpulkan bahwa penempatan pegawai secara baik maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Faktor keterampilan pegawai merupakan hal yang penting dan menjadi bahan pertimbangan pada saat penempatan pegawai, selain faktor pendidikan menjadi pertimbangan instansi dalam memposisikan pegawai saat ditempatkan.

Hasil penelitian ini mendukung pernyataan Bangun (2020) yang menyatakan kinerja pegawai merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Hasil ini sejalan dengan penelitian dari Runtunuwu (2015) dan Susanto (2020) menyatakan bahwa penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian oleh Razak (2021) menyatakan bahwa penempatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian ini ditemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, ini dapat dimaknai bahwa semakin tinggi disiplin pegawai maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai selalu mengikuti aturan yang berlaku yang telah ditetapkan oleh atasan. Sebagian besar pegawai selalu masuk dan pulang kerja tepat pada waktunya. Pegawai selalu mengerjakan tugasnya dengan tepat waktu dan sesuai dengan ketentuan yang ada, serta pegawai mampu mencapai target pekerjaan yang telah ditetapkan atasannya.

Hasil penelitian ini memperkuat pendapat Hasibuan (2016) dan Sutrisno (2020) mengemukakan disiplin kerja merupakan fungsi operatif keenam dalam sumber daya manusia, karena semakin baik disiplin karyawan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya dan diperkuat dengan sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.

Hasil ini sesuai dengan penelitian dari Runtuwuu (2015) dan Susanto (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dikemukakan oleh Tusholihah (2019) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai

Pemanfaatan teknologi informasi dalam penelitian ini berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini dimaknai bahwa semakin tinggi pemanfaatan teknologi oleh pegawai maka meningkatkan kinerja pegawai. Hasil ini diperkuat dengan sebagai besar pegawai selalu menggunakan komputer atau laptop dalam membuat laporan pekerjaannya, didukung dengan tersedianya aplikasi atau perangkat lunak yang digunakan dapat membantu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Menurut Fung (2013) mengungkapkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi merupakan manfaat yang diharapkan oleh pengguna sistem informasi dalam melaksanakan tugasnya atau perilaku dalam menggunakan teknologi pada saat melakukan pekerjaan, dan pendapat ini selaras dengan hasil penelitian ini. Hasil ini juga bersesuaian dengan penelitian yang dilakukan oleh Muzakki (2016) menyatakan bahwa pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Penempatan Kerja, Disiplin Kerja dan Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai

Penempatan kerja, disiplin kerja dan pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai, hal ini dapat dimaknai bahwa tepatnya penempatan kerja, disiplin kerja yang tinggi dan diikuti dengan pemanfaatan teknologi informasi oleh pegawai maka membawa peningkatan kinerja pegawai. Peningkatan ini disebabkan kemampuan antara pegawai dengan atasannya, dan kehadiran yang terjaga pada saat pegawai menyelesaikan pekerjaannya, serta dari sisi kuantitas pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai selalu dapat terselesaikan dengan baik.

Penelitian ini selaras dengan pendapat Prawirosentono dalam Sutrisno (2020) bahwa beberapa hal yang memengaruhi kinerja karyawan adalah: efektivitas dan efisien, otoritas dan tanggung jawab, disiplin dan inisiatif. Sedangkan Zami dalam Busro (2018) menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh: jumlah dan komposisi dari kompensasi, penempatan kerja yang tepat, pelatihan, promosi, rasa aman di masa depan, hubungan dengan rekan kerja, dan hubungan dengan pimpinan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Runtuwuu (2015), Susanto (2020), dan Muzakki (2016) menyatakan bahwa penempatan kerja, disiplin kerja dan pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut: penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, keterampilan dan pendidikan pegawai menjadi bagian yang penting sebagai bahan pertimbangan instansi pada saat penempatan dan memposisikan pegawai. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini dikuatkan dengan pegawai yang selalu mengikuti aturan yang berlaku, masuk dan pulang kerja tepat pada waktunya dan mengerjakan tugasnya dengan tepat waktu dan mampu mencapai target pekerjaan yang telah ditetapkan. Pemanfaatan

teknologi informasi dalam penelitian ini berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini dikarenakan sebagai besar pegawai selalu menggunakan teknologi informasi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Penempatan kerja, disiplin kerja dan pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Saran untuk peneliti selanjutnya dapat menambah dengan variabel lain yang tidak ada di dalam penelitian ini seperti: jumlah dan komposisi dari kompensasi, promosi, rasa aman di masa depan, hubungan dengan rekan kerja, dan hubungan dengan pimpinan. Selain itu dapat menambahkan variabel mediasi dan responden yang merupakan keterbatasan dalam penelitian ini.

Referensi

- Afandi, P. 2016. *Concept & indicator: Human resource management concept & indicator*. Human Resource Management.
- Anita, J., Aziz, N., dan Yunus, M. 2013. *Pengaruh Penempatan dan Beban Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Prestasi Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh*. Jurnal Manajemen, Volume 2 Nomor 1.
- Arianty, N., dkk. 2016. *Sumber Daya Manusia*. Medan: Perdana.
- Bangun, W. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Creswell, John W. 2012. *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Fung, Tjhai Jing. 2013. *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Akuntan Publik*. Jurnal Bisnis dan Akuntansi. Volume 5 Nomor 1.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Edisi 9. Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Hamali, A. Y. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Caps.
- Hasibuan, M. S. 2016. *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Lantip, Diat. 2011. *Teknologi Informasi Pendidikan*. Yogyakarta: Grave Media.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Munir. 2009. *Pembelajaran Jarak Jauh Berbasis Teknologi Informasi dan Komunikasi*. Bandung: Alfabeta
- Muzakki, Mukhammad Hilmi. 2016. *Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Telkom Pusat Divisi Regional V Surabaya)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Volume 39 Nomor 2.
- Nurgawati. 2020. *Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Bulukumpa Kabupaten Bulukumba*. Journal of Communication Sciences (JCoS). January 2021, 3 (1): 51-56.
- Razak, Nurlaely. 2021. *Penempatan, Pengawasan dan Kepuasan Kerja dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Ilmiah Bongaya (JIB) Volume 5 Nomor 2.
- Runtuuwu, Hiskia Jonest dkk. 2015. *Pengaruh Disiplin, Penempatan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado*. Jurnal EMBA. Volume 3 Nomor 3.
- Sarinah, L. 2020. *Pengaruh Profesionalisme, Employee Engagement (Keterikatan Karyawan), dan Integritas terhadap Kinerja Karyawan PDAM DKI Jakarta*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis. Volume 3 Nomor 1.
- Sugiyono. 2017. *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabet.
- Sugiyono. 2017. *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabet.

- 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 Volume 18 Nomor 3.
- Sutrisno, E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suyanto, M. 2005. *Pengantar Teknologi Informasi Untuk Bisnis*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Tusholihah. 2019. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing*. Jurnal Equilibrium Manajemen. Volume 4 Nomor 2.
- Warsita, Bambang. 2016. *Teknologi Pembelajaran Landasan dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Wibowo. 2021. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Williams, Brian & Stacey, Sawyer. 2003. *Using information technology*. London: United Kingdom. Greener Books.
- Wirawan. 2012. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.