

## BAB III HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### 3.1 Hasil Analisis

#### 3.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

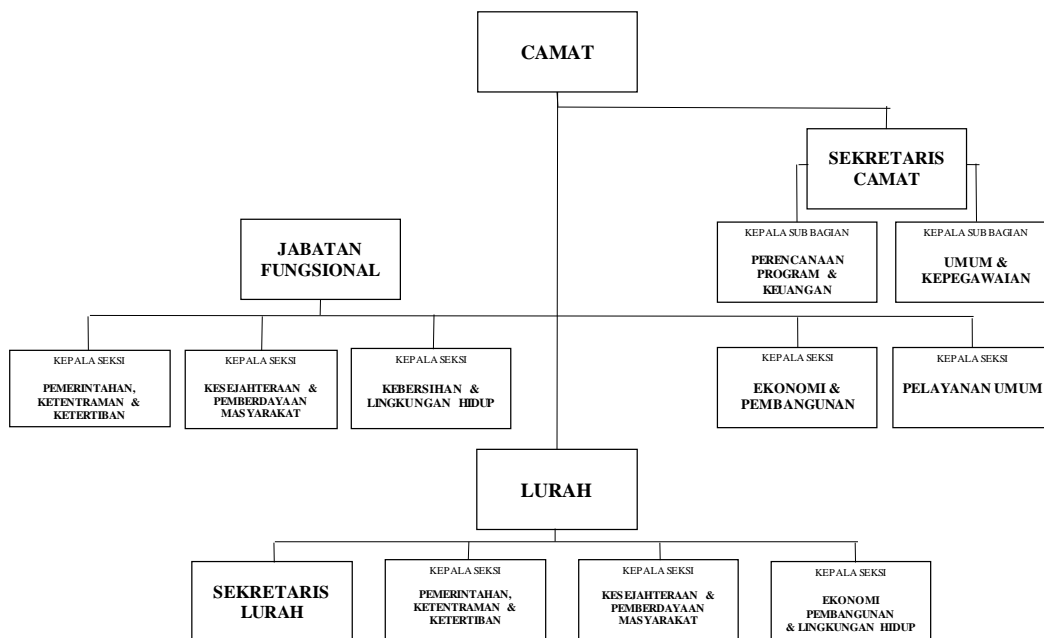
Lokasi penelitian berada di Kecamatan Samarinda Utara Jl. Poros Lempake No.98, Rt. 13, Kel. Lempake, Kecamatan Samarinda Utara, Kota Samarinda. Camat, yang bertanggung jawab kepada Sekretaris Daerah dan berada di bawah otoritas Walikota, Peraturan Walikota Samarinda Nomor 57 Tahun 2016 tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja Kota Samarinda mengatur pengawasan operasional kecamatan. Tugas Kecamatan Samarinda Utara termasuk pengawasan terhadap inisiatif pembangunan masyarakat desa dan pengelolaan infrastruktur umum, yang merupakan bagian integral dari administrasi pemerintahan. Selain itu, kecamatan bertanggung jawab atas penerapan dan penegakan Peraturan Kepala Daerah serta Peraturan Daerah.

#### 3.1.1.1 Struktur Organisasi

Peraturan Walikota Samarinda Nomor 57 Tahun 2016 tentang Tata Kerja dan Susunan Organisasi Kota Samarinda telah mengatur struktur organisasi Kabupaten Samarinda Utara:

Gambar 2 Struktur Organisasi

STRUKTUR ORGANISASI KECAMATAN SAMARINDA UTARA



#### 3.1.1.2 Visi Misi

Visi Kecamatan Samarinda Utara adalah memberikan pelayanan prima dengan dukungan dari aparat kecamatan yang berdedikasi untuk membangun partisipasi aktif dan mandiri masyarakat.

Misi Kecamatan Samarinda Utara yaitu:

- a. Mendorong lebih banyak keterlibatan masyarakat dalam penyelenggaraan inisiatif pembangunan, baik bagi pemerintah maupun masyarakat pelaksana.
- b. Meningkatkan manajemen dan sistem pelayanan yang cepat, ramah, sederhana, akurat, dan memiliki protokol yang pasti.

- c. Membangun tenaga kerja yang berkomitmen dan bersemangat untuk meningkatkan mutu layanan adalah tujuan utama dalam mengembangkan kualitas aparat kecamatan.
- d. Meningkatkan efisiensi layanan dengan pedoman yang terdefinisi dengan baik, memungkinkan masyarakat untuk melanjutkan proyek pembangunan yang sedang berlangsung di kecamatan tersebut.

### 3.1.1.3 Tugas Pokok dan Fungsi

Tugas dan fungsi pokok yang sudah dipaparkan dalam dalam Pasal 3, Kecamatan Samarinda Utara memiliki tanggung jawab utama untuk:

1. Kecamatan sebagaimana didefinisikan dalam Pasal 2 huruf a, berperan sebagai instansi teknis daerah di wilayah Daerah yang bertugas mengawasi, mengarahkan, dan mengelola pelayanan umum, administrasi pemerintahan, serta menggerakkan pemberdayaan masyarakat kecamatan.
2. Camat melalui Sekretaris Daerah, Walikota memiliki kewenangan untuk mengelola dan mengawasi kecamatan secara langsung.

Kecamatan Samarinda Utara bertanggung jawab untuk menjalankan kewajiban sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 3 ayat (1), dengan distrik mengemban berbagai tugas:

1. Melaksanakan urusan pemerintahan secara umum;
2. Menyelenggarakan inisiatif pemberdayaan masyarakat;
3. Menyelenggarakan prakarsa untuk menegakkan ketertiban dan ketentraman masyarakat;
4. Melaksanakan dan menegakkan peraturan daerah dan instruksi dari kepala daerah;
5. Mengadakan perawatan untuk fasilitas dan infrastruktur layanan publik;
6. Menyelenggarakan pelaksanaan operasional pemerintahan daerah;
7. Mengarahkan dan mengawasi pelaksanaan inisiatif kecamatan;
8. Melaksanakan tugas-tugas pemerintahan daerah yang tidak ditangani oleh struktur organisasi kecamatan;
9. Walikota mendelegasikan sebagian kewenangannya untuk menangani urusan pemerintahan tertentu yang berada dalam cakupan daerah; dan
10. Menyelesaikan tugas tambahan sesuai dengan peraturan hukum yang berlaku.

### 3.1.2 Karakteristik Responden Penelitian

Dengan menganalisis profil responden secara keseluruhan, dapat dipahami karakteristik mereka berdasarkan variabel seperti jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, pangkat, golongan, lokasi tugas, serta lama bekerja dan posisi jabatan. Dengan begitu dimaksudkan supaya bisa melihat gambaran secara jelas terkait data responden serta maksud dari penelitian. Data dikumpulkan Dengan menyebarkan kuesioner kepada 41 responden. Secara berurutan akan dijelaskan dalam tabel yakni:

Tabel 2  
Karakteristik Responden Penelitian

No	Uraian	Jumlah	Presentase (%)
1	Jenis Kelamin		
	Laki-laki	22	53,7
	Perempuan	19	46,3
	Total	41	100,0
2.	Usia		
	20 s/d 30	9	22,0

	31 s/d 40	11	26,8
	41 s/d 50	13	31,7
	51 Keatas	8	19,5
	Total	41	100,0
3	Tingkat Pendidikan		
	SMA / SMK	16	39,0
	DII	1	2,4
	DIII	1	2,4
	S1	19	46,3
	S2	4	9,8
	Total	41	100,0
4	PTTH	15	36,6
	PTTB	6	14,6
	Pengatur Muda TKI II/b	1	2,4
	Pengatur II/c	4	9,8
	Pengatur TKI II/d	2	4,9
	Penata Muda III/a	1	2,4
	Penata III/c	4	9,8
	Penata TKI III/d	4	9,8
	Penata Muda TKI III/c	1	2,4
	Pembina IV/a	2	4,9
	Pembina TKI IV/b	1	2,4
	Total	41	100,0
5	Masa Kerja		
	1 s/d 10	19	46,3
	11 s/d 20	11	26,8
	21 s/d 30	8	19,5
	31 s/d 40	3	7,3
	Total	41	100,0
6	Jabatan		
	Wakar	2	4,9
	Cleaning Service	3	7,3
	Caraka	1	2,4
	Pengarsipan	2	4,9
	Pengadministrasi Umum	8	19,5
	Bendahara Barang	1	2,4
	Staf Lingkungan Hidup	1	2,4
	Staf Pelayanan Umum	2	4,9
	Staf Siak	2	4,9
	Staf Kesra	1	2,4
	Staf Ekobang	1	2,4
	Staf Pemerintahan	3	7,3
	Staf Program & Keuangan	1	2,4
	Staf Umum	4	9,8

Kasi Lingkungan Hidup	1	2,4
Kasi Pelayanan Umum	1	2,4
Kasi Kesra	1	2,4
Kasi Ekobang	1	2,4
Kasi Pemerintahan	1	2,4
Kasubag Keuangan & Program	1	2,4
Kasubag Umum & Kepegawaian	1	2,4
Sekretaris Camat	1	2,4
Camat	1	2,4
Total	41	100,0

Sumber data diolah peneliti, Mei 2024

Karakteristik partisipan penelitian berdasarkan gender ditampilkan pada Tabel 2. Responden laki-laki berjumlah 22 orang, sesuai dengan sebaran gender sebanyak 41 responden (53,7%), responden perempuan ada 19 (46,3%). Karakteristik responden penelitian berdasarkan usia, 20 s/d 30 terdapat 9 (22,0%), 31 s/d 40 terdapat 11 (26,8%), 41 s/d 50 terdapat 13 (31,7%) dan 51 keatas terdapat 8 (19,5%). Karakteristik responden penelitian berdasarkan tingkat pendidikan, SMA/SMK sebanyak 16 (39,0%), D-II sebanyak 1 (2,4%), D-III sebanyak 1 (2,4%), S-1 sebanyak 19 (46,3%) dan S-2 sebanyak 4 (9,8%). Karakteristik responden penelitian berdasarkan Pangkat / Gol / Ruang, PTHH sebanyak 15 (36,6%), PTTB sebanyak 6 (14,6%), Pengatur Muda TKI II/b sebanyak 1 (2,4%), Pengatur II/c sebanyak 4 (9,8%), Pengatur TKI II/d sebanyak 2 (4,9%), Penata Muda III/a sebanyak 1 (2,4%), Penata III/c sebanyak 4 (9,8%), Penata TKI III/d sebanyak 4 (9,8%), Penata Muda TKI III/c sebanyak 1 (2,4%), Pembina IV/a sebanyak 2 (4,9%), Pembina TKI IV/b sebanyak 1 (2,4%). Karakteristik responden penelitian berdasarkan masa kerja, 1 s/d 10 sebanyak 19 (46,3%), 11 s/d 20 sebanyak 11 (26,8%), 21 s/d 30 sebanyak 8 (19,5%), dan 31 s/d 40 sebanyak 3 (7,3%). Karakteristik responden penelitian berdasarkan jabatan, wakar sebanyak 2 (4,9%), cleaning service sebanyak 3 (7,3%), pengarsipan sebanyak 2 (4,9%), pengadministrasi umum sebanyak 9 (22,0%), caraka, bendahara barang, staf lingkungan hidup, staf pelayanan umum, staf kesra, staf ekobang, staf program & keuangan, kasi lingkungan hidup, kasi pelayanan umum, kasi kesra, kasi ekobang, kasi pemerintahan, kasubag keuangan & program, Kepala Subbag Umum & Kepegawaian, Sekretaris Kecamatan dan Kecamatan sebanyak 1 orang (2,4%), pegawai siak sebanyak 2 orang (4,9%), staf pemerintahan sebanyak 3 orang (7,3%), dan staf umum sebanyak 4 orang (9,8%).

### 3.1.3 Uji Validitas dan Uji Reabilitas

Validitas adalah proses untuk menilai sejauh mana sebuah instrumen mengukur hal yang seharusnya diukur serta kesesuaian antara data yang dikumpulkan dari subjek dan data yang dilaporkan oleh peneliti (Sugiyono, 2019). Jika seorang responden terus-menerus memberikan jawaban yang sama untuk pernyataan yang sama dalam kuesioner, maka data tersebut dianggap andal.

#### 3.1.3.1 Uji Validitas

Hasil uji validitas pada variabel standar operasional prosedur, penempatan, profesionalisme dan kinerja pegawai terdapat dalam tabel 3 adalah sebagai berikut:

Tabel 3  
Hasil Uji Validitas Variabel Standar Operasional Prosedur

Variabel	Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Standar Operasional Prosedur ( X1 )	X1.1	0,692	0,2605	Valid
	X1.2	0,851	0,2605	Valid
	X1.3	0,917	0,2605	Valid
	X1.4	0,690	0,2605	Valid
	X1.5	0,651	0,2605	Valid
	X1.6	0,651	0,2605	Valid
	X1.7	0,602	0,2605	Valid
	X1.8	0,489	0,2605	Valid
	X1.9	0,917	0,2605	Valid
	X1.10	0,789	0,2605	Valid
	X1.11	0,786	0,2605	Valid
	X1.12	0,917	0,2605	Valid

Sumber data dibuat oleh peneliti, 2024

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap variabel standar operasional prosedur semua item pernyataan dinyatakan valid. Ini dikarenakan nilai  $r_{hitung} >$  nilai  $r_{tabel}$ .

Tabel 4  
Hasil Uji Validitas Variabel Penempatan

Variabel	Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Penempatan ( X2 )	X2.1	0,853	0,2605	Valid
	X2.2	0,748	0,2605	Valid
	X2.3	0,942	0,2605	Valid
	X2.4	0,912	0,2605	Valid
	X2.5	0,865	0,2605	Valid
	X2.6	0,871	0,2605	Valid
	X2.7	0,708	0,2605	Valid
	X2.8	0,797	0,2605	Valid

Sumber data dibuat oleh peneliti, 2024

Semua item pertanyaan dianggap valid berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan pada variabel penempatan. Ini disebabkan oleh nilai  $r_{hitung} >$  nilai  $r_{tabel}$ .

Tabel 5  
Hasil Uji Validitas Variabel Profesionalisme

Variabel	Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Profesionalisme ( X3 )	X3.1	0,903	0,2605	Valid
	X3.2	0,930	0,2605	Valid
	X3.3	0,695	0,2605	Valid
	X3.4	0,954	0,2605	Valid
	X3.5	0,975	0,2605	Valid
	X3.6	0,975	0,2605	Valid
	X3.7	0,975	0,2605	Valid
	X3.8	0,975	0,2605	Valid

Sumber data dibuat oleh peneliti, 2024

Semua item pertanyaan dianggap valid berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan pada variabel profesionalisme. Hal ini terjadi karena nilai  $r_{hitung} >$  nilai  $r_{tabel}$ .

Tabel 6  
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

Variabel	Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Kinerja ( Y )	Y1	0,770	0,2605	Valid
	Y2	0,896	0,2605	Valid
	Y3	0,810	0,2605	Valid
	Y4	0,905	0,2605	Valid
	Y5	0,905	0,2605	Valid
	Y6	0,601	0,2605	Valid
	Y7	0,674	0,2605	Valid
	Y8	0,640	0,2605	Valid
	Y9	0,841	0,2605	Valid
	Y10	0,822	0,2605	Valid
	Y11	0,841	0,2605	Valid
	Y12	0,788	0,2605	Valid

Sumber data dibuat oleh peneliti, 2024

Seluruh item pertanyaan yang digunakan adalah valid, sesuai dengan temuan uji validitas yang dilakukan terhadap variabel kinerja, karena nilai  $r_{hitung} >$  nilai  $r_{tabel}$ .

### 3.1.3.2 Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas pada variabel standar operasional prosedur, penempatan, profesionalisme dan kinerja pegawai tergambar dalam tabel 7 adalah sebagai berikut :

Tabel 7  
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Koefisien Reliabilitas	Nilai korelasi	Keterangan
1	Standar Operasional Prosedur	0,926	0,60	reliabel
2	Penempatan	0,936	0,60	reliabel
3	Profesionalisme	0,976	0,60	reliabel
4	Kinerja	0,946	0,60	reliabel

Sumber data dibuat oleh peneliti. 2024

Uji reliabilitas pada tabel 7 menyimpulkan bahwa variabel standar operasional prosedur, penempatan, profesionalisme dan kinerja pegawai mempunyai nilai sebesar 0,969, 0,929, 0,913, dan 0,908. Variabel tersebut dianggap reliabel menurut temuan analisis karena lebih besar dari 0,60..

### 3.1.4 Uji Asumsi Klasik

Asumsi klasik berikut harus dievaluasi untuk melihat estimasi yang tidak biasa dan efektif sebelum melakukan analisis regresi:

#### 3.1.4.1 Uji Normalitas

Tabel 8 menampilkan hasil uji normalitas yang dilakukan dengan metode Kolmogorov-Smirnov:

Tabel 8 Hasil Uji Normalitas  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		41
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,22716143
Most Extreme Differences	Absolute	,175
	Positive	,128
	Negative	-,175
Test Statistic		,175
Asymp. Sig. (2-tailed)		,003 <sup>c</sup>
Exact Sig. (2-tailed)		,142
Point Probability		,000

a. Test distribution is Normal.

Sumber data dibuat oleh peneliti, 2024

Normalitas diasumsikan terjadi apabila kriteria penilaian lebih dari 5%. Pengolahan data yang digunakan dalam penelitian ini menghasilkan nilai signifikan sebesar 0,142 atau 14,2% > 5% yang menunjukkan kumpulan data terdistribusi secara teratur.

#### 3.1.4.2 Uji Multikolinieritas

Dalam model regresi yang baik, kita menggunakan uji multikolinieritas untuk menentukan apakah terdapat korelasi antara variabel independen. Seharusnya, model regresi tidak mendeteksi adanya korelasi yang signifikan di antara variabel independen.

Tabel 9  
Hasil Uji Multikolinieritas

No	Variabel	Tolerance	VIF	Ket	
1	Standar Operasional Prosedur	0,245	4,076	Tidak	Terjadi
2	Penempatan	0,187	5,341	Tidak	Terjadi
3	Profesionalisme	0,102	9,816	Tidak	Terjadi

Sumber data diolah peneliti, 2024

Hasil analisis menunjukkan bahwa tidak ada indikasi multikolinieritas pada variabel mana pun karena nilai variance inflation factor (VIF) untuk setiap variabel tidak melebihi 10 dan setiap variabel memiliki toleransi minimal 0,01, seperti yang ditunjukkan oleh Tabel 9.

### 3.1.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menilai apakah variasi residu antar observasi berbeda dalam model regresi. Suatu fenomena disebut homoskedastisitas bila varians dan residu suatu pengamatan yang diamati tetap konstan.

Tabel 10  
Hasil Uji Heteroskedastisitas

No	Variabel	Signifikan	Nilai Probabilitas	Ket
1	Standar Operasional Prosedur	0,071	0,05	Normal
2	Penempatan	0,624	0,05	Normal
3	Profesionalisme	0,781	0,05	Normal

Sumber data diolah peneliti, 2024

Hasil output di atas menunjukkan bahwa variabel standar operasional prosedur (X1), penempatan (X2), dan profesionalisme (X3) memiliki nilai signifikansi masing-masing 0,071 (lebih besar dari 0,05), 0,624 (lebih besar dari 0,05), dan 0,781 (lebih besar dari 0,05). Ini menunjukkan bahwa tidak ada indikasi heteroskedastisitas pada ketiga variabel tersebut.

### 3.1.4.4 Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk mengevaluasi apakah dua variabel atau lebih dalam item yang sedang diteliti memiliki hubungan linier yang signifikan.

Tabel 11  
Hasil Uji Linearitas

Variabel	Nilai F	Nilai Sig.	Keterangan
Standar Operasional Prosedur	36,839	0,000	Linear
Penempatan	208,458	0,000	Linear
Profesionalisme	122,266	0,000	Linear

Sumber data diolah peneliti, 2024



Hasil menunjukkan bahwa nilai signifikan variabel standar operasional prosedur 0,000 yang berarti  $0,000 < 0,05$  maka variabel standar operasional prosedur terhadap variabel kinerja dianggap linear. Nilai signifikan variabel penempatan 0,000 yang berarti  $0,000 < 0,05$  maka variabel penempatan terhadap variabel kinerja dianggap linear. Nilai signifikan variabel profesionalisme sebesar 0,000 yang berarti  $0,000 < 0,05$  maka variabel profesionalisme terhadap kinerja dianggap linear.

### 3.1.5 Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 11 di bawah ini menampilkan hasil olahan temuan kuesioner, yang dapat dilihat pada Lampiran:

Tabel 11  
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	10,325	5,516		1,872	,069		
	X1_total	,054	,205	,049	,265	,792	,245	4,076
	X2_total	,926	,273	,721	3,397	,002	,187	5,341
	X3_total	,100	,372	,078	,270	,788	,102	9,816

a. Dependent Variable: Y\_total  
Sumber data diolah peneliti, 2024

Persamaan regresi linier berganda berikut ini diperoleh dari tabel 11 di atas:

$$y = 10,325 + 0,054X_1 + 0,926X_2 + 0,100X_3$$

Dari fungsi tersebut di atas dapat dijelaskan bahwa :

1. Penelitian menghasilkan nilai konstanta sebesar 10,325. Variabel kinerja pegawai mempunyai nilai sebesar 10,325 jika diambil variabel profesionalisme, penempatan, dan standar operasional prosedur sama dengan nol.
2. Seiring dengan peningkatan standar operasional prosedur, kinerja pegawai cenderung meningkat, ditunjukkan dengan hubungan positif yang menunjukkan bahwa peningkatan satu unit pada variabel standar operasional prosedur akan menghasilkan peningkatan sebesar 0,054 pada variabel kinerja pegawai, dengan asumsi semua variabel lain tetap.
3. Jika semua faktor lainnya tetap, peningkatan satu unit pada variabel penempatan akan menyebabkan kenaikan sebesar 0,926 pada variabel kinerja pegawai. Hubungan antara variabel penempatan dan kinerja pegawai menunjukkan pola hubungan positif, yang berarti semakin tinggi variabel penempatan, kinerja pegawai juga akan meningkat.
4. Jika profesionalisme meningkat satu unit, kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,100, dengan menjaga variabel lain tetap. Hubungan positif antara profesionalisme dan kinerja pegawai menunjukkan bahwa kinerja pegawai cenderung meningkat seiring dengan peningkatan profesionalisme.

### 3.1.6 Pengujian Hipotesis

Tujuan dilakukannya uji hipotesis ialah untuk memperoleh jawaban akhir penelitian melalui teknik yang tepat, yaitu keputusan untuk menerima atau menolak suatu hipotesis dengan menganalisis hubungan antar variabel secara sistematis. Hipotesis umumnya diuji secara simultan atau parsial.

#### 3.1.6.1 Uji t

Uji t dilakukan pada tingkat signifikansi 0,05 untuk menguji hipotesis bahwa "Variabel Standar Operasional Prosedur, Penempatan, dan Profesionalisme secara individu memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai".

Tabel 12 Hasil Uji t

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10,325	5,516		1,872	,069		
	X1_total	,054	,205	,049	,265	,792	,245	4,076
	X2_total	,926	,273	,721	3,397	,002	,187	5,341
	X3_total	,100	,372	,078	,270	,788	,102	9,816

a. Dependent Variable: Y\_total  
Sumber data diolah peneliti, 2024

#### a. Standar Operasional Prosedur

Nilai  $t_{hitung}$  variabel Standar Operasional Prosedur yang ditentukan berdasarkan uji hipotesis adalah sebesar 0,265 yang berarti lebih kecil dari  $t_{tabel}$  atau  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $0,265 < 2,023$ ). Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa meskipun  $H_a$  ditolak,  $H_o$  diterima, yang menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara prosedur operasi standar dan kinerja pegawai.

#### b. Penempatan

Nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,397 pada hasil uji hipotesis variabel penempatan menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  melebihi  $t_{tabel}$  ( $3,397 > 2,023$ ). Dengan menolak  $H_o$  dan menerima  $H_a$ , dapat disimpulkan bahwa penempatan secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### c. Profesionalisme

Nilai  $t_{hitung}$  variabel profesionalisme sebesar 0,270 Dalam hasil uji hipotesis, terlihat bahwa nilai  $t_{hitung}$  lebih rendah dari  $t_{tabel}$ , atau  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $0,270 < 2,023$ ). Oleh karena itu, dapat dikatakan  $H_o$  diterima dan  $H_a$  ditolak, namun profesionalisme tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

#### 3.1.6.2 Uji F

Uji F dipergunakan untuk menguji hipotesis bahwa "Variabel standar operasional prosedur, penempatan, dan profesionalisme secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai".

Tabel 13 Hasil Uji F

		ANOVA				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1573,634	3	524,545	27,154	,000 <sup>b</sup>
	Residual	714,756	37	19,318		
	Total	2288,390	40			

a. Dependent Variable: Y\_total

b. Predictors: (Constant), X3\_total, X1\_total, X2\_total

Sumber data diolah peneliti, 2024

Tabel 13 menunjukkan  $t_{hitung}$  sebesar 27,154, melebihi nilai  $t_{tabel}$  sebesar 3,24. Berdasarkan hasil ini,  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, menunjukkan bahwa standar operasional prosedur, penempatan dan profesionalisme secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### 3.1.6.3 Uji R<sup>2</sup>

“Variabel penempatan lebih berpengaruh dibandingkan variabel standar operasional prosedur dan variabel profesionalisme pada Kantor Kecamatan Samarinda Utara Kota Samarinda” itulah pertanyaan yang ingin dijawab oleh uji R<sup>2</sup>. Temuan uji R<sup>2</sup> yang diolah dengan SPSS versi 25 disajikan pada tabel 14.

Tabel 14 Hasil Uji R<sup>2</sup>

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,829 <sup>a</sup>	,688	,662	4,395

a. Predictors: (Constant), X3\_total, X1\_total, X2\_total

b. Dependent Variable: Y\_total

Sumber data diolah peneliti, 2024

Tabel 14 menunjukkan bahwa variabel terkait standar operasional prosedur, penempatan dan profesionalisme dapat mempengaruhi variabel kinerja pegawai sebesar 0,688 atau 68,8%, sedangkan variabel tambahan yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini dapat mempengaruhi sisanya sebesar 31,2%.

## 3.2 Pembahasan

Analisis tanggapan responden menunjukkan bahwa jenis kelamin laki-laki mendominasi sebanyak 22 (53,7%), Kebanyakan individu berusia antara 41 hingga 50 tahun 13 (31,7%) responden, tingkat pendidikan didominasi oleh S-1 sebagai sebanyak 19 (46,3%) responden, kelas/ruang didominasi oleh PTTH sebanyak 15 (36,6%) responden, masa kerja didominasi rentang 1 sampai dengan 10 sebanyak 19 (46,3%) responden, dan administrasi umum posisi didominasi oleh 18 (19,5%) responden.

Uji validitas terhadap 12 item variabel standar operasional prosedur, 8 item variabel penempatan, dan 8 item profesionalisme menunjukkan hasil yang valid. Kemudian, uji reliabilitas terhadap variabel penempatan, profesionalisme, dan standar operasional prosedur juga menunjukkan bahwa semua variabel ini dapat dianggap dapat diandalkan.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa uji asumsi klasik bahwa uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas telah terpenuhi. Data berada dalam keadaan normal tidak terjadi multikolinieritas dan heteroskedastisitas.

Variabel independen dalam studi ini mencakup standar operasional prosedur, penempatan, dan profesionalisme, sementara variabel dependennya adalah kinerja pegawai. Uji t dilakukan menggunakan SPSS 25 for Windows untuk mengevaluasi dampak parsial dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

### 3.2.1 Pengaruh Standar Operasional Prosedur Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara standar operasional prosedur dan kinerja pegawai Kecamatan Samarinda Utara. Dari uji t yang dilakukan, didapati bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar 0,265, lebih kecil dari  $t_{tabel}$  sebesar 2,023, yang mengkonfirmasi temuan ini. Berdasarkan hasil uji tersebut, disimpulkan bahwa hipotesis alternatif ( $H_a$ ) ditolak dan hipotesis nol ( $H_0$ ) diterima. Dengan demikian, peningkatan kinerja karyawan tidak dipengaruhi secara positif oleh peningkatan dalam standar operasional prosedur, yang berbeda dengan temuan dari penelitian sebelumnya Puspita Novrianti & Jumaren, Andriani *et al*, Hidayattulloh *et al*, Waris *et al* serta Ardiansyach *et al* yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh prosedur operasi standar. Karena standar operasional prosedur dapat mengalami modifikasi secara berkala sebagai akibat dari perubahan terminologi struktur organisasi. Akibatnya, terjadi penyesuaian baru dan pegawai belum sempat mengkaji atau memahami SOP.

### 3.2.2 Pengaruh Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian menemukan bahwa penempatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Samarinda Utara. Dari hasil uji t, didapati bahwa  $t_{hitung}$  sebesar 3,397, melebihi nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,023, yang mendukung temuan tersebut. Dengan demikian, hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima dan hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak. Hal ini menegaskan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh penempatan. Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya Siahaan & Bahri, Aldilaningsari *et al*, Setiawan & Bagia, Alwi & Sugiono dan Mulyani & Saputri yang menunjukkan bahwa penempatan memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Seluruh pegawai saat ini memenuhi persyaratan ini berdasarkan temuan analisis beban kerja dan posisi, yang berarti bahwa semua pegawai diposisikan sesuai dengan persyaratan hukum yang relevan.

### 3.2.3 Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa profesionalisme tidak berpengaruh secara signifikan secara statistik terhadap kinerja pegawai Kecamatan Samarinda Utara. Temuan uji t menunjukkan bahwa  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 0,270 dan  $t_{tabel}$  sebesar 2,023, mengindikasikan temuan ini. Sebagai hasilnya,  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima. Dengan demikian, kinerja pegawai tidak dipengaruhi oleh tingkat profesionalisme mereka, yang berbeda dengan temuan dari penelitian sebelumnya Saharso & Sundari, Khumaira, Serang & Utami, Ahadi *et al.*, dan Tarigan bahwa Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh profesionalisme. Banyaknya pelatihan, workshop dan acara serupa yang diberikan Kecamatan Samarinda Utara Kota Samarinda mengakibatkan kurangnya profesionalisme pegawai Kecamatan Samarinda Utara Kota Samarinda. Hal tersebut merupakan hasil wawancara yang dilakukan terhadap Kasubag Umum dan Kepegawaian.

### 3.2.4 Pengaruh Standar Operasional Prosedur, Penempatan dan Profesionalisme

Uji F pada Tabel 13 menunjukkan bahwa variabel independen dan variabel dependen bersama-sama signifikan. Dengan  $t_{tabel}$  sebesar 3,24 dan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 27,154, keduanya signifikan pada tingkat signifikansi 0,000. Dengan tingkat signifikansi kurang dari 0,05 dan  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , dapat disimpulkan bahwa standar operasional prosedur, penempatan dan profesionalisme memiliki dampak besar terhadap kinerja pegawai Kecamatan Samarinda Utara. Berdasarkan analisis parsial, variabel yang secara signifikan memengaruhi kinerja pegawai adalah penempatan, sesuai dengan temuan penelitian sebelumnya Siahaan & Bahri, Aldilaningsari *et al*, Setiawan & Bagia, Alwi & Sugiono dan Mulyani & Saputri. Kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh variabel penempatan.

### 3.2.5 Variabel Yang Berpengaruh

Berdasarkan temuan uji hipotesis, variabel penempatan merupakan variabel yang paling mempengaruhi kinerja jika dibandingkan dengan faktor profesionalisme dan standar operasional prosedur. Hal ini karena pada hasil uji hipotesis variabel penempatan memiliki nilai paling besar yaitu  $t_{hitung}$  sebesar  $3,397 >$  dari nilai  $t_{tabel}$   $2,023$ .

### 3.2.6 Besarnya Pengaruh Standar Operasional Prosedur, Penempatan dan Profesionalisme Terhadap Kinerja

Temuan uji  $R^2$  menunjukkan bahwa variabel yang berkaitan dengan standar operasional prosedur, penempatan, dan profesionalisme dapat mempengaruhi variabel kinerja sebesar  $0,688$  atau  $68,8\%$ , sedangkan variabel tambahan yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini dapat mempengaruhi sisanya sebesar  $31,2\%$ .