

**PENGARUH STANDAR OPERASIONAL PROSEDUR, PENEMPATAN
DAN PROFESIONALISME TERHADAP KINERJA PEGAWAI
KECAMATAN SAMARINDA UTARA KOTA SAMARINDA**

SKRIPSI

Diajukan Oleh:
Anggraita Fuspa Rini
NIM. 2011102431207



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI BISNIS DAN POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR
MARET 2024**

**PENGARUH STANDAR OPERASIONAL PROSEDUR, PENEMPATAN
DAN PROFESIONALISME TERHADAP KINERJA PEGAWAI
KECAMATAN SAMARINDA UTARA KOTA SAMARINDA**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis Dan Politik
Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

Diajukan Oleh:
Anggraita Fuspa Rini
NIM. 2011102431207



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI BISNIS DAN POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR
MARET 2024**

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH STANDAR OPERASIONAL PROSEDUR, PENEMPATAN
DAN PROFESIONALISME TERHADAP KINERJA PEGAWAI
KECAMATAN SAMARINDA UTARA KOTA SAMARINDA**

SKRIPSI

Diajukan Oleh :

Anggraita Fuspa Rini
NIM. 2011102431207

**Disetujui untuk diujikan
Pada tanggal 01 Juni 2024**

Pembimbing



Dr. Joko Sabtohadhi, SE., M.M.
NIDK 8802950017

**Mengetahui
Koordinator Skripsi**



Muhammad Iqbal Pribadi, S.M., M.B.A.
NIDN 1115039601

HALAMAN PENGESAHAN

LEMBAR PENGESAHAN

**PENGARUH STANDAR OPERASIONAL PROSEDUR, PENEMPATAN
DAN PROFESIONALISME TERHADAP KINERJA PEGAWAI
KECAMATAN SAMARINDA UTARA KOTA SAMARINDA**

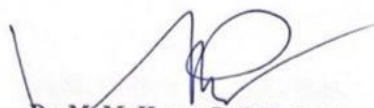
SKRIPSI

Diajukan Oleh:

Anggraita Fuspa Rini
NIM. 2011102431207

Diseminarkan dan Diujikan
Pada tanggal 06 Juli 2024

PENGUJI I


Dr. M. M. Harry, R. S.Pi., M.M.
NIDN. 8969540022


PENGUJI II


Dr. Joko Sabtohadji, S.E., M.M.
NIDK. 8802950017

Mengetahui,
Ketua

Program Studi S1 Manajemen




Prof. Ihwan Susila, S.E., M.Si., Ph.D.
NIDN. 0620107201

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Anggraita Fuspa Rini
NIM : 2011102431207
Program Studi : Manajemen
Judul Penelitian : Pengaruh Standar Operasional Prosedur, Penempatan Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Samarinda Utara Kota Samarinda

Menyatakan bahwa skripsi yang saya tulis benar-benar hasil karya saya sendiri, dan bukan merupakan hasil plagiasi/falsifikasi/fabrikasi baik sebagian atau seluruhnya. Atas pernyataan ini, saya siap menanggung resiko atau sanksi yang dijatuhkan kepada saya apabila kemudian ditemukan adanya pelanggaran terhadap etika keilmuan dalam skripsi saya, atau klaim dari pihak lain terhadap keaslian karya saya

Samarinda, 06 Juli 2024

Yang membuat pernyataan


METERAL TEMPEL 10.000
DSALX250810055
Anggraita Fuspa Rini
NIM: 2011102431207

PENGARUH STANDAR OPERASIONAL PROSEDUR, PENEMPATAN DAN PROFESIONALISME TERHADAP KINERJA PEGAWAI KECAMATAN SAMARINDA UTARA KOTA SAMARINDA

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh dari variabel standar operasional prosedur, penempatan dan profesionalisme terhadap kinerja pegawai, variabel manakah yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Samarinda Utara di Kota Samarinda. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner yang diberikan kepada 41 responden sebagai sampel secara offline. Uji validitas dan reliabilitas adalah alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan hasil yang valid dan reliabel dalam pengumpulan dan perhitungan data. Uji normalitas, uji asumsi klasik dan uji hipotesis akan digunakan untuk mengolah data yang terkumpul. Hasil analisis menunjukkan secara parsial variabel standar operasional prosedur tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, variabel penempatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan variabel profesionalisme tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan secara simultan variabel standar operasional prosedur, penempatan dan profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Samarinda Utara di Kota Samarinda.

Kata Kunci : Kinerja pegawai, Profesionalisme, Penempatan dan Standar Operasional Prosedur

THE INFLUENCE OF STANDARD OPERATING PROCEDURES, PLACEMENT AND PROFESSIONALISM ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF THE NORTH SAMARINDA SUB-DISTRICT OF SAMARINDA CITY

ABSTRACT

The purpose of this research is to see the influence of the variables of standard operating procedures, placement and professionalism on employee performance, which variable has the most influence on employee performance in North Samarinda District in Samarinda City. The research method used in this research is a quantitative approach. The data collection method used is a questionnaire given to 41 respondents as a sample offline. Validity and reliability tests are measuring instruments used to obtain valid and reliable results in data collection and calculation. Normality test, classical assumption test and hypothesis testing will be used to process the collected data. The analysis results show that partially the standard operating procedure variable has no significant effect on employee performance, the placement variable has a significant effect on employee performance and the professionalism variable has no significant effect on employee performance. While simultaneously the variables of standard operating procedures, placement and professionalism have a significant effect on the performance of employees of the North Samarinda District in Samarinda City.

Keywords: Employee performance, Professionalism, Placement and Standard Operating Procedures

KATA PENGANTAR

KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirrohim.

Puji dan syukur yang teramat dalam saya haturkan ke hadirat Allah *SWT* atas rahmat-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan proposal dengan judul "Pengaruh Standar Operasional, Penempatan Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Samarinda Utara Kota Samarinda" dapat terselesaikan dengan baik pada waktu yang telah ditentukan.

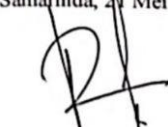
Teriring do'a sholawat semoga senantiasa melimpah ke haribaan Muhammad *SAW*, Rasul akhir zaman. Dan semoga tumpahan do'a sholawat menetes kepada segenap keluarga dan sahabatnya, para syuhada', para mushonnifin, para ulama' dan seluruh umatnya yang dengan tulus ikhlas mencintai dan menjunjung sunnah-Nya.

Selama proses penyusunan skripsi ini, banyak pihak yang telah memberikan bantuan dan dukungan kepada saya. Sebagai ungkapan syukur, dalam kesempatan ini saya ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. Muhammad Musiyam, M.T, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.
2. Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian dan jajarannya kami ucapkan banyak terima kasih telah memberikan ijin penelitian di Kantor Kecamatan Samarinda Utara.
3. Bapak Prof. M. Farid Wajdi, M.M., Ph.D., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.
4. Bapak Prof. Ihwan Susila, S.E., M.Si., Ph.D., selaku Ketua Program Studi.
5. Bapak Dr. Joko Sabtohadhi, S.E., M.M., selaku dosen pembimbing dan selaku dosen penguji II yang telah banyak membantu dalam penyelesaian penyusunan skripsi ini.
6. Dr. M. M. Harry R., S.Pi., M.M. selaku dosen penguji I yang telah banyak memberikan saran dan masukan dalam penyelesaian penyusunan skripsi ini.
7. Seluruh dosen-dosen Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur yang telah memberikan pelajaran dari semester I sampai semester akhir, saya ucapkan terima kasih.
8. Seluruh staff administrasi Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, saya ucapkan terima kasih.
9. Rekan-rekan mahasiswa dan semua pihak terutama Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, yang telah mendukung peneliti dalam melakukan penelitian.
10. Ucapan terima kasih secara khusus penulis sampaikan kepada Abah, Mama, keluarga tercinta, sahabat serta Muhamad Fajar yang telah mendukung penulis sehingga mampu mencapai tahap akhir untuk menyelesaikan studi S1 Manajemen di Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dan masih banyak kekurangan. Sehingga penulis sangat berterima kasih atas kritik dan saran yang bersifat membangun agar menyempurnakan skripsi ini. Akhir kata penulis berharap agar skripsi ini dapat bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan.

Samarinda, 21 Mei 2024



Angraeta Fuspa Rini
Nim. 2011102431207

DAFTAR ISI

Halaman Persetujuan	i
Halaman Pengesahan.....	ii
Halaman Pernyataan.....	iii
Abstrak.....	iv
<i>Abstract</i>	v
Kata Pengantar	vi
Daftar Isi	vii
Daftar Tabel	ix
Daftar Gambar.....	x
Daftar Lampiran.....	xi
Daftar Singkatan.....	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah.....	3
1.3 Tujuan Penelitian	3
1.4 Manfaat Penelitian	4
1.5 Asumsi Penelitian	4
1.6 Perumusan Hipotesis.....	4
1.7 Kerangka Pikir.....	5
BAB II METODE PENELITIAN.....	6
2.1 Lokasi Penelitian	6
2.2 Jenis Penelitian	6
2.3 Populasi dan Penentuan Sampel.....	6
2.4 Sumber Data	6
2.5 Definisi Operasional dan pengukuran variabel	7
2.6 Teknik Pengumpulan Data.....	8
2.7 Teknik Analisis Data.....	9
2.7.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	9
2.7.1.1 Uji Validitas	9
2.7.1.2 Uji Reliabilitas.....	9
2.7.2 Uji Asumsi Klasik.....	10
2.7.2.1 Uji Normalitas	10
2.7.2.2 Uji Multikolinieritas	10
2.7.2.3 Uji Heteroskendastisitas	10
2.7.2.4 Uji Linearitas.....	10
2.7.3 Analisis Linear Berganda.....	11
2.7.4 Uji Hipotesis	11
2.7.4.1 Uji t	11
2.7.4.2 Uji F	11
2.7.4.3 Uji R ²	12
BAB III HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN	13
3.1 Hasil Analisis.....	13
3.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	13
3.1.1.1 Struktur Organisasi.....	13
3.1.1.2 Visi dan Misi	13
3.1.1.3 Tugas dan Fungsi Pokok.....	14

3.1.2	Karakteristik Responden Penelitian	14
3.1.3	Uji Validitas dan Uji Reabilitas	16
3.1.3.1	Uji Validitas	16
3.1.3.2	Uji Reabilitas	18
3.1.4	Uji Asumsi Klasik.....	19
3.1.4.1	Uji Normalitas	19
3.1.4.2	Uji Multikolienaritas	19
3.1.4.3	Uji Heteroskendastisitas	20
3.1.4.4	Uji Linearitas	20
3.1.5	Uji Regresi Linear Berganda	20
3.1.6	Pengujian Hipotesis	21
3.1.6.1	Uji t	21
3.1.6.2	Uji F	22
3.1.6.3	Uji R ²	23
3.2	Pembahasan	23
3.2.1	Pengaruh Standar Operasional Prosedur Terhadap Kinerja Pegawai	24
3.2.2	Pengaruh Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai	24
3.2.3	Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja Pegawai	24
3.2.4	Pengaruh Standar Operasional Prosedur, Penempatan dan profesionalisme.....	24
3.2.5	Variabel Yang Berpengaruh	25
3.2.6	Besarnya Pengaruh Terhadap Kinerja.....	25
BAB	IV PENUTUP	26
4.1	Simpulan.....	26
4.2	Keterbatasan Penelitian.....	26
4.3	Saran	26
	DAFTAR PUSTAKA	
	LAMPIRAN.....	

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1 Alternatif Jawaban	8
2 Karakteristik Responden Penelitian	14
3 Hasil Uji Validitas Variabel Standar Operasional Prosedur	17
4 Hasil Uji Validitas Variabel Penempatan	17
5 Hasil Uji Validitas Variabel Profesionalisme	17
6 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja	18
7 Hasil Uji Reliabilitas	18
8 Hasil Uji Normalitas	19
9 Hasil Uji Multikolinieritas	19
10 Hasil Uji Heteroskendastisitas.....	20
11 Hasil Uji Linearitas	20
12 Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	20
13 Hasil Uji t.....	21
14 Hasil Uji F.....	22
15 Hasil Uji R ²	22

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Berpikir	5
2. Struktur Organisasi	13

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
L1. Kuesioner	30
L2. Surat Pengantar Dari UMKT	35
L3. Surat Balasan Dari Obyek Penelitian.....	36
L4. Hasil Cek Turnitin	37
L5. Dokumentasi.....	38
L6. Kartu Kendali Bimbingan.....	39
L7. Daftar Absensi	41
L8. Struktur Organisasi	43
L9. Rekapitulasi Identitas Responden	45
L10.Rekapitulasi Jawaban Responden	46
L11.Hasil Analisis Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	47
L12.Hasil Analisis Identitas Responden Berdasarkan Usia	48
L13.Hasil Analisis Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	49
L14.Hasil Analisis Identitas Responden Berdasarkan Pangkat Golongan Ruang.....	50
L15.Hasil Analisis Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	51
L16.Hasil Analisis Identitas Responden Berdasarkan Jabatan	52
L17.Hasil Uji Validitas Variabel Standar Operasional Prosedur.....	53
L18.Hasil Uji Validitas Variabel Penempatan	55
L19.Hasil Uji Validitas Variabel Profesionalisme	57
L20.Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja	59
L21.Hasil Uji Realibility Variabel Standar Operasional Prosedur	61
L22.Hasil Uji Realibility Variabel Penempatan	62
L23.Hasil Uji Realibility Variabel Profesionalisme	63
L24.Hasil Uji Realibility Variabel Kinerja	64
L25.Hasil Uji Normalitas Kolmogorov_Smirnov	65
L26.Hasil Uji Multikolinieritas	66
L27.Hasil Uji Heterokendastisitas.....	67
L28.Hasil Uji Linearitas.....	68
L29.Hasil Uji Regresi Linear Berganda	72
L30.Hasil Tes Toefl	78
L31.Lembar Saran Dan Perbaikan.....	79

DAFTAR SINGKATAN

SDM	: Sumber Daya Manusia
MSDM	: Manajemen Sumber Daya Manusia
SOP	: Standar Operasional Prosedur
AP	: Administrasi Pemerintahan
KKN	: Korupsi Kolusi Nepotisme
RENSTRA	: Rencana Strategis
SPSS	: Statistical Program For Social Science
VIF	: Variance Inflation Factor
STS	: Sangat Tidak Setuju
TS	: Tidak Setuju
RG	: Ragu-ragu
S	: Setuju
SS	: Sangat Setuju

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia sangat penting dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan tenaga kerja secara optimal serta memastikan mereka dapat berkontribusi dengan baik untuk mencapai tujuan perusahaan. Manajemen SDM mencakup proses perekrutan, pelatihan, pengembangan karir karyawan, perencanaan, pelaksanaan, dan seleksi sumber daya manusia. HR juga melakukan inisiatif-inisiatif yang mendukung pengembangan organisasi suatu organisasi (Marlina, 2022). Tujuan perencanaan sumber daya manusia adalah untuk menjamin keseimbangan dalam hal pasokan pekerja, kualitas, dan posisi terbuka. Proses di atas bekerja berdasarkan penawaran dan permintaan angkatan kerja suatu organisasi (Silaswara *et al.*, 2021). Kehadiran staf yang kompeten dan berkualifikasi tinggi sangat penting untuk efektivitas operasional manajemen. Hal ini memungkinkan manajer perusahaan untuk melakukan upaya terbaik mereka dan pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja sangatlah krusial untuk mencapai sasaran organisasi. Kinerja pegawai dalam sebuah perusahaan atau lembaga menentukan apakah tujuan tersebut akan tercapai (Khaeruman, 2021:7). Ada dua cara utama untuk melihat kinerja. perspektif organisasi dan individu karyawan. Kinerja pegawai merupakan hasil usaha individu yang dilakukan dalam organisasi, sedangkan kinerja organisasi merupakan puncak dari seluruh prestasi kerja yang diraih dari sebuah perusahaan. Efektivitas karyawan memiliki hubungan erat dengan kinerja keseluruhan organisasi. Cara pegawai memanfaatkan atau mengelola sumber daya organisasi dan berperan aktif dalam mencapai tujuan sangat terkait dengan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi tersebut (Budiyanto & Mochklas, 2020). Sebagaimana didefinisikan oleh (Yusriati & Hasibuan, 2019), Hasil kerja seseorang berkaitan dengan kinerja ketika mereka berhasil menyelesaikan tugas yang ditentukan, yang memerlukan ketekunan, keahlian, perhatian terhadap detail, dan waktu. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 mengatur tentang penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil serta Sistem Manajemen Kinerja Pegawai Negeri Sipil, yang mencakup berbagai tahapan metodologis seperti perencanaan kinerja, pelaksanaan, pembinaan, pemantauan, evaluasi, tindak lanjut, dan sistem informasi kinerja (PP, 1945).

Standar Operasional Prosedur (SOP) sangat penting di semua organisasi, termasuk lembaga pemerintah dan perusahaan komersial, karena prosedur tersebut memberikan dukungan yang diperlukan untuk pelaksanaan operasi staf yang efisien (Puspita Novrianti & Jumaren, 2019). Keberhasilan sebuah lembaga dinilai berdasarkan kemampuannya dalam mengalokasikan dan mengelola sumber daya secara efisien demi meraih keuntungan maksimal. Menerapkan SOP di tiap-tiap unit kerja merupakan cara untuk menjamin kinerja yang terstruktur dan efisien, yang dapat meningkatkan kinerja staf secara keseluruhan (Rohman Taufiq, 2019). Tujuan utama ditetapkannya Standar Operasional Prosedur (SOP) dalam suatu organisasi adalah untuk mengurangi frekuensi kesalahan yang mungkin terjadi pada saat pelaksanaan suatu proses kerja yang direncanakan oleh instansi tersebut. Tujuan penerapan prosedur operasi standar organisasi adalah untuk menjamin operasi yang konsisten, efektif, efisien, metodis, dan dikelola dengan baik. (Kalatasik *et al.*, 2023).

Proses penempatan kerja juga penting untuk memperoleh pegawai yang kompeten dan kemampuannya selaras dengan tujuan organisasi. Penempatan adalah proses penempatan kerja yang sesuai bagi seorang individu. (Setyowati *et al.*, 2020). Proses alokasi pekerjaan melibatkan upaya untuk memastikan bahwa kualifikasi, keahlian, dan kemampuan karyawan selaras dengan persyaratan posisi dan atribut organisasi. Selain itu, lokasi atau penempatan kerja yang tepat adalah faktor krusial yang berdampak pada organisasi dan karyawan. (Lambey *et al.*, 2020) mendefinisikan penempatan sebagai proses menugaskan seseorang pada peran pekerjaan yang sesuai tingkat kesesuaian yang dimiliki seorang pegawai terhadap jabatannya akan berdampak pada output dan standar kerja.

Faktor penentu tambahan yang berdampak pada kinerja adalah profesionalisme. Profesionalisme dapat diartikan sebagai kapasitas untuk menunjukkan keahlian dan pengetahuan seseorang dalam keberhasilan penyelesaian tugas (Ahadi *et al.*, 2023). Kemampuan seorang pegawai untuk mengikuti protokol dan pedoman untuk mencapai hasil terbaik dalam melaksanakan pekerjaan yang dipercayakan kepadanya sesuai dengan tingkatan dan bidangnya disebut profesionalisme. Salah satu tantangan utama bagi pemerintah adalah menunjukkan tingkat profesionalisme yang tinggi, dedikasi yang kuat, keunggulan, dan kemampuan untuk menjaga integritas dalam fungsi regulasi. Mereka harus memenuhi tanggung jawab dan kapabilitasnya sesuai dengan tujuan pribadi, tanpa terlibat dalam kompleksitas kolusi, nepotisme, dan korupsi (KKN).

Dapat disimpulkan permasalahannya adalah rendahnya tingkat pengembangan SDM dan belum meratanya penyediaan SDM yang berkualitas, kedua hal tersebut belum terlaksana, berdasarkan permasalahan permasalahan mengenai kegiatan pelayanan dengan tantangan yang ada dan kemungkinan yang terkandung di dalamnya. dalam Rencana Strategis Kabupaten Samarinda Utara (RENSTRA) Tahun 2021-1226. Aparatur Sipil Negara telah mengalami reformasi birokrasi yang efisien dan sukses. Kendala belum optimalnya penyelenggara urusan pemerintahan, pelayanan publik serta masih rendahnya pengetahuan pegawai mengenai SOP, penempatan dan profesionalisme aparatur (RENSTRA, 2021).

Setelah dilakukan evaluasi terhadap variabel standar operasional prosedur berdasarkan analisis beban kerja dan analisis jabatan, ditemukan beberapa di antaranya yang tidak mematuhi ketentuan kedua analisis tersebut. Dari total 41 pegawai tersebut, sekitar 60% dari mereka berada di posisi yang tidak sesuai dengan pendidikan mereka. Daftar absensi juga digunakan untuk menilai hasil penelitian ini. Menurut wawancara dengan kepala sub bagian umum dan personalia, terdapat beberapa perubahan dalam struktur organisasi. Sedangkan untuk standar operasional prosedur kantor Camat Samarinda Utara, tidak mengalami perubahan. Para pegawai kantor Camat Samarinda Utara jelas terhambat aktivitas kinerjanya karena hal tersebut.

Setelah dilakukan evaluasi, variabel penempatan ditentukan dengan menganalisis beban kerja dan jabatan. Beberapa tidak sesuai pedoman yang ditetapkan berdasarkan analisis beban kerja dan analisis jumlah pegawai, dimana 41 pegawai merupakan 60% dari mereka yang tidak mempunyai jabatan yang sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Hasil analisis tersebut di evaluasi juga menggunakan daftar absen. Bahwa pegawai mengalami beberapa perubahan struktur organisasi tentunya ada perubahan standar organisasi, Berdasarkan temuan wawancara dengan Kasubag Umum dan Kepegawaian, penempatan staf di Kantor Camat Samarinda Utara tidak mengalami perubahan.

Faktor profesionalisme Berdasarkan analisis beban kerja dan evaluasi berdasarkan analisis jabatan, jumlah pegawai sebanyak 41 orang tidak memenuhi persyaratan analisis pekerjaan dan analisis jumlah pegawai; dari jumlah tersebut, 60% menduduki posisi yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Hasil analisis tersebut di evaluasi juga menggunakan daftar absen.

Menteri PANRB, melalui Panduan Pembuatan SOP Administrasi Pemerintahan Nomor 35 Tahun 2012, melarang menduduki posisi yang tidak sesuai dengan hasil analisis beban kerja dan analisis posisi yang telah dilakukan. Pasal 1 menjelaskan aturan mengenai pembuatan prosedur operasional standar untuk penyelenggaraan pemerintahan. Untuk mendukung pelaksanaan reformasi birokrasi di lingkungan mereka, instansi pemerintah di tingkat provinsi, kabupaten, kota, dan pusat dapat menggunakan pedoman ini sebagai referensi dalam menyusun SOP AP atau kepanjangan dari Standar Operasional Prosedur Administrasi Pemerintahan (NEGARA, 2012).

Pasal 2 dalam Peraturan Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2021 tentang Tata Cara Pemindehan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kementerian Ketenagakerjaan menegaskan bahwa menempati jabatan yang tidak sesuai dengan analisis beban kerja dan analisis posisi yang telah dilakukan adalah dilarang. Ketentuan ini juga bertentangan dengan peraturan tersebut (PERMENAKER, 2021).

Menurut Anjab, pegawai dilarang menduduki jabatan yang tidak sesuai dengan analisis beban kerja dan analisis posisi yang telah dilakukan. Pasal 2 dari Peraturan Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2021 tentang Tata Cara Pindahan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kementerian Ketenagakerjaan menyatakan bahwa mutasi mengacu pada pindahan tugas dan/atau lokasi di dalam atau antara instansi, baik di tingkat pusat maupun daerah, termasuk perwakilan Negara Indonesia di luar negeri atas permintaan sendiri. Pernyataan ini bertentangan dengan ketentuan yang dikemukakan di sini (Badan Kepegawaian Negara, 2019).

Anjab menegaskan bahwa menduduki posisi yang tidak sesuai dengan hasil analisis beban kerja dan analisis jabatan adalah terlarang bagi pegawai. Namun, Panduan Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja yang dikeluarkan oleh Menteri PANRB Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2020 tidak mendukung hal tersebut.

Penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa Standar Operasional Prosedur memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja adalah penelitian Puspita Novrianti & Jumaren, Andriani *et al*, Hidayattulloh *et al*, Waris *et al* serta Ardiansyach *et al*. Hasil penelitian yang relevan dengan variabel penempatan terhadap kinerja yang berpengaruh signifikan adalah hasil penelitian Siahaan & Bahri, Aldilaningsari *et a*, Setiawan & Bagia, Alwi & Sugiono dan Mulyani & Saputri. Hasil penelitian yang relevan dengan variabel profesionalisme terhadap kinerja yang berpengaruh signifikan adalah hasil penelitian Saharso & Sundari, Khumaira, Serang & Utami, Ahadi *et al.*, dan Tarigan.

Kondisi latar belakang yang telah diuraikan, peneliti tertarik mengangkat judul **“Pengaruh Standar Operasional Prosedur, Penempatan Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Samarinda Utara Kota Samarinda”**.

1.2. Rumusan Masalah

Pembuatan masalah penelitian ini berdasarkan pada situasi dan kejadian yang dijelaskan dalam Rencana Strategis Kecamatan Samarinda Utara Kota Samarinda:

1. Apakah standar operasional prosedur berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Samarinda Utara Kota Samarinda ?
2. Apakah penempatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Samarinda Utara Kota Samarinda ?
3. Apakah profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kecamatan Samarinda Utara Kota Samarinda ?
4. Apakah standar operasional prosedur, penempatan, dan profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Samarinda Utara Kota Samarinda ?
5. Variabel manakah yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kecamatan Samarinda Utara Kota Samarinda ?
6. Seberapa besar pengaruh standar operasional prosedur, penempatan, dan profesionalisme terhadap kinerja pegawai Kecamatan Samarinda Utara Kota Samarinda ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah tersebut, penelitian ini disampaikan memiliki beberapa tujuan, adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh standar operasional prosedur terhadap kinerja pegawai Kecamatan Samarinda Utara Kota Samainda.
2. Untuk mengetahui pengaruh penempatan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Samarinda Utara Kota Samainda.
3. Untuk mengetahui pengaruh profesionalisme terhadap kinerja pegawai Kecamatan Samarinda Utara Kota Samainda.

4. Untuk mengetahui pengaruh standar operasional prosedur, penempatan dan profesionalisme terhadap kinerja pegawai Kecamatan Samarinda Utara Kota Samarinda.
5. Untuk mengetahui variabel manakah yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kecamatan Samarinda Utara Kota Samarinda.
6. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh standar operasional prosedur, penempatan dan profesionalisme terhadap hasil kerja Kecamatan Samarinda Utara Kota Samarinda.

1.4 Manfaat Penelitian

Menurut penulis bahwa manfaat teoritis dari penelitian ini ialah mampu digunakan oleh pihak lain untuk meningkatkan tujuan penelitiannya sendiri atau sebagai sumber lebih lanjut ketika mengkaji pengaruh standar operasional prosedur, penempatan dan profesionalisme terhadap kinerja pegawai. Selain itu, penelitian ini mempunyai manfaat praktis karena membantu pihak-pihak lain yang berkepentingan untuk mengadopsi kebijakan dalam bentuk konsep-konsep utama yang berkaitan dengan kinerja pegawai dengan memberikan umpan balik dan informasi terkait.

1.5 Asumsi Penelitian

Anggapan atau asumsi ini merupakan hipotesis, perkiraan, pendapat, kesimpulan sementara, atau teori sementara yang belum tervalidasi. Arifin (2014) menegaskan bahwa “asumsi adalah suatu pertanyaan yang kebenarannya tidak diragukan lagi sebagai titik tolak dalam penelitian”. Dalam buku *Prosedur Penelitian, Pendekatan Praktis*, Suharsimi Arikunto mengutip pernyataan Winarko Surakhman yang mengatakan bahwa asumsi atau anggapan mendasar menjadi landasan penyelidikan dan disahkan oleh peneliti (Suharsimi, 2006: 65).

Berdasarkan pemahaman mengenai asumsi-asumsi yang diterapkan dalam penelitian ini berdasarkan pemahaman terhadap asumsi-asumsi dalam penelitian tersebut adalah sebagai berikut : Standar operasional prosedur, Penempatan, dan Profesionalisme berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Kecamatan Samarinda Utara Kota Samarinda.

1.6 Perumusan Hipotesis

Sugiyono (2021:100) mengartikan hipotesis sebagai tanggapan sementara terhadap rumusan masalah penelitian, yaitu pernyataan berbentuk pertanyaan yang merupakan rumusan masalah. Sementara adalah nama yang diberikan pada hipotesis karena jawaban yang diberikan hanya bersifat teoritis.

Hipotesis yang dikemukakan dalam artikel ini dirumuskan sesuai dengan rumusan masalah yang telah dikemukakan

- H1 : Diduga standar operasional prosedur berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kecamatan Samarinda Utara Kota Samarinda.
- H2 : Diduga penempatan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kecamatan Samarinda Utara Kota Samarinda.
- H3 : Diduga profesionalisme berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kecamatan Samarinda Utara Kota Samarinda.
- H4 : Diduga standar operasional prosedur, penempatan dan profesionalisme berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kecamatan Samarinda Utara Kota Samarinda.
- H5 : Diduga variabel penempatan paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kecamatan Samarinda Utara Kota Samarinda.
- H6 : Diduga variabel penempatan berpengaruh sangat besar terhadap kinerja pegawai Kecamatan Samarinda Utara Kota Samarinda.

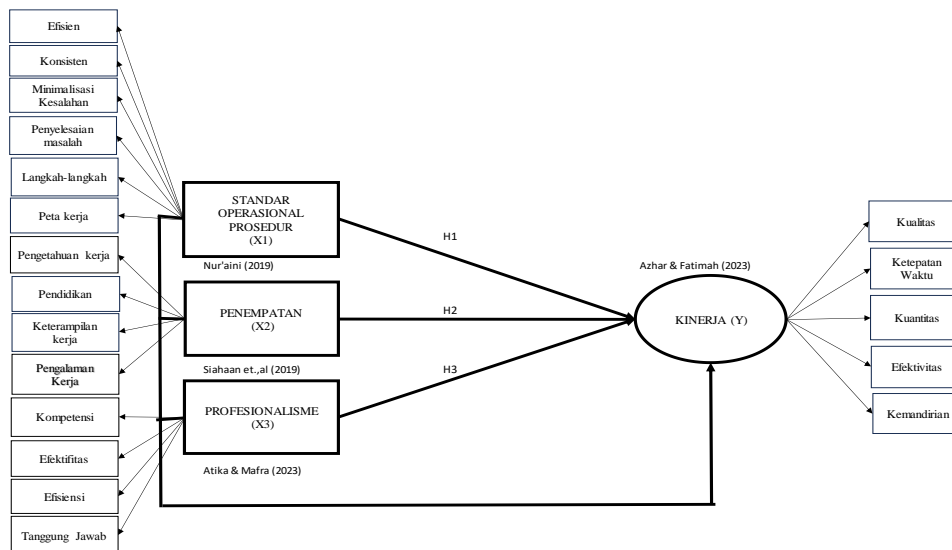
1.7 Kerangka Pikir

Sugiyono (2019:95) mengartikan kerangka berpikir sebagai penjelasan teoritis untuk korelasi antara variabel yang diteliti. Hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat diuraikan dalam kerangka ini, yang selanjutnya diterapkan dalam paradigma penelitian dan digunakan untuk merumuskan hipotesis.

Peneliti dapat mengevaluasi perencanaan dan menjelaskan tren yang menjadi landasan asumsi dengan menggunakan kerangka berpikir sebagai pelengkap. Sedangkan penelitian yang berbentuk pernyataan atau narasi peneliti diawali dengan data dan menggunakan teori sebagai alat penjelasnya, sedangkan penelitian kuantitatif pada akhirnya cenderung menerima atau menolak hipotesis penelitian. dan diakhiri dengan merevisi suatu pernyataan atau hipotesa.


Penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja (Y) merupakan variabel terikat, sedangkan standar operasional prosedur (X1), penempatan (X2), dan profesionalisme (X3) merupakan variabel bebas. Kerangka kerja penelitian ini dapat dibuat dengan menggunakan penjelasan teoritis yang diberikan di atas.

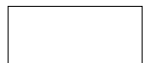
Gambar 1 Kerangka Pikir





Sumber dibuat oleh peneliti (2024)

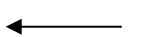
Keterangan :

 : Variabel Independent

 : Indikator Variabel

 : Variabel Dependen

 : arah pengaruh variabel X1, X2 dan X3 ke Y

 : arah dari Variabel ke Indikator

BAB II

METODE PENELITIAN

2.1 Lokasi Penelitian

Kantor Kecamatan Samarinda Utara Kota Samarinda dijadikan sebagai tempat penelitian. Kantor kecamatan yang terletak di Jl. Poros Lempake No.98, Rt. 13, Kel. Kecamatan Lempake berfungsi sebagai pusat penyelenggaraan dan pelaksanaan operasional pemerintahan pada tingkat kecamatan.

2.2 Jenis Penelitian

Penelitian ini menerapkan metode penelitian kuantitatif untuk meneliti populasi atau sampel tertentu. Pendekatan ini mencakup penggunaan data numerik dari proses pengumpulan data hingga interpretasi dan pelaporan hasil, dengan menggunakan alat penelitian untuk mengumpulkan data serta menerapkan analisis statistik dan kuantitatif. Tujuan utama penelitian ini adalah untuk mengevaluasi hipotesis sebelumnya yang telah diajukan Sugiyono, (2019:127). Agar dapat mengukur secara obyektif dan statistik, sampel responden seperti karyawan yang ingin menjawab serangkaian pertanyaan tentang berbagai topik harus menyajikan perhitungan ilmiah. Hal ini akan memungkinkan peneliti untuk memastikan frekuensi dan persentase tanggapan.

2.3 Populasi dan Penentuan Sampel

Peneliti memilih sekelompok obyek atau individu yang memiliki ciri-ciri khusus untuk penelitian dan analisis mereka, yang disebut sebagai istilah "populasi", guna mencapai tujuan penelitian (Susanto, 2019). Populasi penelitian adalah pegawai Kecamatan Samarinda Utara Kota Samarinda yang berjumlah 41 orang yang terdiri dari Aparatur Sipil Negara sebanyak 20 orang, PTTB sebanyak 6 orang, dan PTH sebanyak 15 orang.

Sugiyono, (2019:127) menyatakan bahwa sampel menangkap ukuran dan karakteristik populasi, mewakili sebagian dari populasi tersebut. Dalam situasi ketika waktu, tenaga, atau sumber daya terbatas, serta jumlah populasi yang besar, peneliti dapat menggunakan sampel dari populasi untuk mewakili seluruh masyarakat. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik non-probability sampling dengan menerapkan metode total sampling atau sensus. Teknik ini mencakup seluruh anggota populasi, yaitu 41 pegawai Kecamatan Samarinda Utara Kota Samarinda yang dijadikan sampel pada penelitian ini.

2.4 Sumber Data

Sumber data terdiri dari informasi yang diperoleh dan relevan dengan penelitian yang dilakukan. Data yang digunakan dalam studi ini adalah:

1. Data primer

Hardani *et al.*, (2020:401) menyatakan data primer ialah data yang didapatkan peneliti secara langsung dari sumber utama. Peneliti telah mengumpulkan data primer, yang terdiri dari data asli yang diperoleh langsung melalui observasi, wawancara, dan kuesioner. Dalam penelitian ini, sampel data yang terdiri dari 41 pegawai kecamatan sebagai responden diperoleh dengan menyebarkan kuesioner dan melakukan wawancara dengan Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian.

2. Data Sekunder

Hardani *et al.*, (2020:401) menyatakan data sekunder adalah informasi yang dikumpulkan oleh para ahli dari berbagai sumber terkini. Peneliti mengumpulkan data sekunder dari jurnal, buku, anjab, absensi, dan renstra.

2.5 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Dalam penelitian ini, akan dianalisis empat variabel yaitu Standar Operasional Prosedur (X1), Penempatan (X2), Profesionalisme (X3), dan Kinerja (Y), dengan setiap variabel akan dievaluasi berdasarkan definisi operasionalnya. Secara operasional batasan variabel dapat diungkapkan sebagai berikut berdasarkan uraian sebelumnya:

a) Standar Operasional Prosedur (X1)

Menurut Nur'aini, (2019), Standar Operasional Prosedur (SOP) berfungsi sebagai pedoman utama untuk tindakan yang berurutan dan relevan yang terlibat dalam operasi kerja di dalam suatu organisasi. Indikator Prosedur Operasi Standar terdiri dari:

1. Efisien
2. Konsistensi
3. Minimalisasi Kesalahan
4. Penyelesaian Masalah
5. Langkah-langkah Pasti
6. Peta kerja

b) Penempatan (X2)

Menurut Sastrohadiwiryono & Syuhada, (2021) Penempatan adalah prosedur dimana pegawai yang berhasil menyelesaikan proses seleksi diberi tugas dan tanggung jawab sesuai dengan ruang lingkup yang ditentukan. Selain itu, para pegawai ini juga bertanggung jawab atas segala risiko dan kemungkinan yang mungkin timbul akibat wewenang, tanggung jawab, dan tugas yang diberikan kepada mereka. Indikator penempatan menurut Siahaan *et al.*, (2019) di antaranya ialah:

1. Pendidikan
2. Pengetahuan Kerja
3. Keterampilan Kerja
4. Pengalaman Kerja

c) Profesionalisme (X3)

Menurut Mokosolang *et al.*, (2021) Profesionalisme mencakup ketergantungan dan kemahiran dalam melaksanakan tugas dengan cara yang menjamin kualitas unggul, ketepatan waktu, ketelitian, dan kepatuhan terhadap prosedur yang ramah pelanggan. Atika & Mafra, (2020) mengatakan bahwa indikator dari profesionalisme kerja yakni:

1. Kompetensi
2. Efisiensi
3. Efektivitas
4. Tanggung Jawab

d) Kinerja (Y)

Menurut Azhar & Fatimah, (2022) Kinerja merujuk pada penilaian tentang bagaimana seorang pegawai menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, yang dapat diukur baik dengan metode statistik maupun kualitatif. Menurut Podunge, (2022) Berikut ini adalah indikator kinerja:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan Waktu
4. Efektivitas
5. Kemandirian

2. Pengukuran Variabel

Mengingat penelitian ini berbasis survei, maka kuesioner yang diberikan kepada responden yang merupakan karyawan berfungsi sebagai alat utama untuk mengukur variabel. Survei yang digunakan terdiri dari sejumlah pernyataan yang disusun secara komprehensif melalui penggunaan Skala Likert mulai dari 1 sampai 5. Misalnya SS, TS, RG, STS, dan TS. Tabel berikut memberikan Penjelasan tentang penggunaan skala Likert dalam konteks penelitian.

Tabel 1
Alternatif Jawaban dan Skor Angket

Alternatif Jawaban	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu-ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber data diolah peneliti, 2024

2.6 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, peneliti menerapkan sejumlah metode untuk menghimpun data sebagai berikut:

1. Wawancara

Wawancara digunakan untuk menyelidiki data yang dirahasiakan. Menganalisis dan menafsirkan tanggapan subjek penelitian, peneliti melakukan wawancara melalui interaksi dengan mereka

2. Studi Dokumentasi

Dalam studi dokumentasi, peneliti menggali dokumen-dokumen yang telah diterbitkan sebelumnya untuk mengumpulkan informasi dan data yang relevan terkait dengan topik penelitian, termasuk tinjauan literatur relevan dan laporan lainnya.

3. Observasi atau pengamatan

Untuk mengumpulkan informasi faktual, dilakukan observasi langsung terhadap fasilitas, keadaan fisik, dan perilaku objek penelitian. Mengamati secara langsung subjek penelitian untuk mengumpulkan data, kemudian menganalisis gejala-gejalanya untuk memperoleh informasi yang akan membantu penelitian.

4. Pengisian Quesioner

Cara ini dimaksudkan untuk meningkatkan kerahasiaan peserta karena digunakan untuk mengumpulkan data primer yang lebih terstruktur. Mengumpulkan data dari partisipan atau sumber primer melalui serangkaian pertanyaan atau survei tertulis. Metodologi pemrosesan data berikut menggunakan urutan cara berikut ini:

1. Editing

Langkah awal dalam memproses data yang diperoleh dari lapangan adalah mengevaluasi kemungkinan kesalahan dalam jawaban responden serta tingkat kejelasan yang terkait dengan jawaban mereka.

2. Coding

Coding/pengkodean melibatkan pemberian simbol atau kode tertentu pada respons berbeda dari jenis atau kategori serupa, sehingga memfasilitasi proses tabulasi dan analisis data bagi peneliti.

3. Tabulasi

Tabulasi adalah langkah untuk menyusun data yang telah dikumpulkan ke dalam format tabel, sehingga mempermudah pemahaman dan akses terhadap informasi tersebut.

2.7 Teknik Analisis Data

Menurut Hardani *et al.*, (2020:161) Pengumpulan dan pengorganisasian data secara sistematis dari observasi lapangan, wawancara, dan sumber lainnya untuk memudahkan pemahaman dan memperoleh informasi yang bermanfaat bagi orang lain disebut sebagai metode analisis data. Dalam proses ini, pendekatan statistik digunakan untuk mengeksplorasi dan membandingkan informasi dari observasi lapangan, wawancara, dan dokumentasi, serta mentransformasikan data menjadi bentuk informasi yang lebih terstruktur dan dapat dipahami dengan lebih baik Analisis data dari sampel yang digunakan dalam memecahkan masalah sering kali melibatkan evaluasi terhadap asumsi atau ide yang ada.

Dalam penelitian ini, alat untuk menganalisis data menggunakan program komputer SPSS versi 25. Metode yang dipilih untuk melakukan analisis data adalah:

2.7.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

2.7.1.1 Uji Validitas

Uji validitas merupakan langkah untuk menilai sejauh mana instrumen dapat mengukur dengan akurat apa yang seharusnya diukur, serta seberapa cocok data dari subjek dengan interpretasi peneliti. Apabila suatu kuesioner mampu mengungkapkan item-item yang diukurnya maka dianggap valid. Instrumen yang validitasnya tinggi maka dikatakan valid, begitu pula sebaliknya. Nilai R_{hitung} dan R_{tabel} dibandingkan menggunakan product moment untuk melakukan uji validitas. Kriteria berikut digunakan untuk menentukan pemeriksaan validitas:

- 1) Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pernyataan dapat dikatakan valid
- 2) Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pernyataan dianggap tidak valid

2.7.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berfungsi sebagai penanda untuk satu variabel. Konsistensi responden dalam memberikan tanggapan yang sama terhadap pernyataan yang identik dalam kuesioner menunjukkan tingkat keandalan yang dapat diandalkan. Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dalam satu kali pengukuran. Hasil pengukuran kemudian dibandingkan dengan pernyataan tambahan atau korelasi antara tanggapan yang dihitung. Penelitian ini memanfaatkan formula Cronbach's Alpha untuk mengukur reliabilitas instrumen yang digunakan. Nilai korelasi kurang dari 0,6 dianggap memiliki tingkat keandalan yang rendah. Item yang menunjukkan ketergantungan yang memadai dinilai sebagai reliabel pada tingkat signifikansi dengan kriteria korelasi 0,6 atau lebih tinggi.

a. Analisis Statistik Deskriptif

Dalam analisis data, peneliti menggunakan statistik deskriptif untuk menjelaskan atau menggambarkan data dari kejadian tertentu, bukan untuk tujuan umum atau generalisasi. Data disajikan dalam bentuk tabel, grafik, dan diagram, dan mencakup perhitungan modus, mean, dan median; distribusi data menggunakan mean dan standar deviasi; serta perhitungan persentase (Sugiyono, 2022:226).

Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada 41 pegawai Kantor Kecamatan Samarinda Utara. Melalui tabulasi data tersebut, akan disajikan gambaran menyeluruh tentang variabel standar operasional prosedur (X1), penempatan (X2), profesionalisme (X3), dan kinerja (Y) berdasarkan hasil tanggapan yang diperoleh dari kuesioner responden. Prosedur yang peneliti gunakan untuk menganalisis data adalah:

- 1) Penyebaran kuesioner kepada responden yang telah dipilih sebelumnya.

- 2) Mengambil perolehan jawaban kuesioner dari responden.
- 3) Tabulasi dan pengelompokkan secara kuantitatif data yang diperoleh dari responden.
- 4) Pendistribusian hasil rekapitulasi, tabulasi dan pengelompokkan data dari responden dalam bentuk statistik deskriptif.

2.7.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui hasil analisis yang dilakukan sebelum melakukan uji regresi linear berganda diantaranya adalah:

2.7.2.1 Uji Normalitas

Pada penelitian ini, digunakan teknik statistik guna mengevaluasi apakah data yang terkumpul memiliki distribusi normal. Uji normalitas bertujuan untuk memeriksa kesesuaian data empiris dengan distribusi teoritis tertentu. Karena jumlah sampel yang digunakan relatif kecil, yaitu kurang dari 50 responden, metode uji normalitas yang dipilih adalah Shapiro-Wilk. Selain itu, peneliti juga menggunakan uji One Sample Kolmogorov-Smirnov untuk menentukan apakah data mengikuti distribusi normal. Berikut adalah daftar syarat uji yang digunakan dalam penelitian ini:

1. Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka data dianggap berdistribusi normal.
2. Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka data dianggap tidak berdistribusi normal.

2.7.2.2 Uji Multikolinieritas

Untuk mengevaluasi apakah ada korelasi linier yang signifikan antara variabel independen dalam model regresi, peneliti melakukan uji multikolinieritas. Multikolinieritas terjadi ketika salah satu atau lebih variabel independen dalam model regresi memiliki korelasi linier yang kuat. Penilaian dilakukan dengan menggunakan indikator seperti nilai toleransi dan Variance Inflation Factor (VIF) untuk mengidentifikasi keberadaan multikolinieritas. Multikolinieritas dianggap tidak signifikan jika nilai VIF kurang dari 10 dan nilai toleransi lebih dari 0,1.

2.7.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini bertujuan untuk mengevaluasi apakah ada variasi yang berbeda antara satu pengamatan dengan pengamatan berikutnya, serta untuk menilai apakah ada ketidakseimbangan dalam varians dari residu (Sahir, 2021:69). Supaya mengetahui heteroskedastisitas data menurut (Ghozali, 2011:139) dasar dalam mengambil keputusan ialah dengan mempertimbangkan angka probabilitas, dibawah ini:

- 1) Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka, hipotesis diterima karena tidak ada indikasi data terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka, hipotesis ditolak karena terdapat indikasi data ada heteroskedastisitas.

2.7.2.4 Uji Linieritas

Uji linearitas bertujuan guna memeriksa apakah ada atau tidaknya dua variabel atau lebih yang diamati menunjukkan hubungan linier yang signifikan. Pemeriksaan ini sering dilakukan sebelum melakukan analisis korelasi atau regresi linier, karena menjadi syarat penting untuk kedua jenis analisis tersebut. Keberhasilan analisis korelasi atau regresi linier sangat tergantung pada hasil uji linearitas ini. Hubungan antara variabel dianggap signifikan jika nilai probabilitasnya kurang dari 0,05 atau $p < 0,05$, yang akan mendukung penggunaan model regresi. Sebaliknya, jika nilai probabilitasnya lebih besar dari 0,05 $p > 0,05$, maka penggunaan model regresi akan ditolak.

2.7.3 Analisis Linier Berganda

Dalam konteks yang melibatkan 2 atau lebih banyak variabel independen, peneliti melakukan

analisis regresi berganda. Pendekatan ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh dua atau lebih faktor independen terhadap satu variabel dependen, seperti yang dijelaskan dalam konsep regresi linier berganda menurut Sugiyono (2022:307). Fokus utamanya adalah untuk menentukan apakah terdapat hubungan fungsional antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Model persamaan regresi linier berganda dijabarkan dengan menggunakan formula berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Diketahui:

Y = Kinerja Pegawai

X₁ = Standar Operasional Prosedur

X₂ = Penempatan

X₃ = Profesionalisme

a = Konstan atau parameter yang merupakan rata-rata nilai Y pada saat nilai X₁ X₂ dan X₃ sama dengan 0

b₁ = Koefisien regresi atau parameter koefisien variabel X₁

b₂ = Koefisien regresi atau parameter koefisien variabel X₂

b₃ = Koefisien regresi atau parameter koefisien variabel X₃

2.7.4 Uji Hipotesis

Menurut Sahir (2021:28) uji hipotesis ialah proses memperoleh jawaban akhir penelitian melalui teknik yang tepat, bertujuan memperoleh keputusan untuk menerima atau menolak suatu hipotesis dengan menganalisis hubungan antar variabel secara sistematis. Hipotesis umumnya diuji secara simultan atau parsial.

2.7.4.1 Uji Parsial (Uji T)

Menurut Ghozali (2011:98), Uji T digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana setiap faktor independen memengaruhi variasi dari variabel dependennya sendiri. Uji regresi parsial digunakan untuk mengevaluasi dampak masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara individual, dengan mengontrol variabel lainnya. Saat melakukan uji T, peneliti membandingkan nilai T_{hitung} dengan T_{tabel} kritis setelah menetapkan tingkat kesalahan seperti yang dijelaskan di bawah ini:

1. Jika nilai $T_{hitung} < T_{tabel}$, maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel dependen terhadap variabel independen.
2. Sebaliknya, jika nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$, maka terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel dependen terhadap variabel independen.

2.7.4.2 Uji Simultan (Uji F)

Sahir (2021:53) Disarankan untuk menggunakan uji simultan untuk mengevaluasi apakah kedua faktor independen, baik secara individual maupun bersama-sama, memiliki dampak yang signifikan secara statistik terhadap variabel dependen. Uji statistik F digunakan untuk menilai signifikansi pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Setelah melakukan analisis Uji F, data akan dihitung, dianalisis, dan diinterpretasikan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 26:

1. Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, menunjukkan bahwa tidak ada cukup bukti untuk menyimpulkan bahwa perubahan pada model regresi linier berganda variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, menunjukkan bahwa terdapat cukup bukti untuk menyatakan bahwa perubahan pada model regresi linier berganda variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

2.7.4.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi atau yang sering disebut sebagai R^2 , digunakan untuk mengukur seberapa besar variasi dalam variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model regresi. Ketika nilai R^2 mendekati nol pada model regresi, ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen rendah atau hampir tidak ada. Sebaliknya, jika nilai R^2 mendekati 1, ini menunjukkan bahwa variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen dalam model tersebut (Sahir, 2021:54). Rentang nilai R^2 berkisar dari 0 hingga 1.

BAB III HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil Analisis

3.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

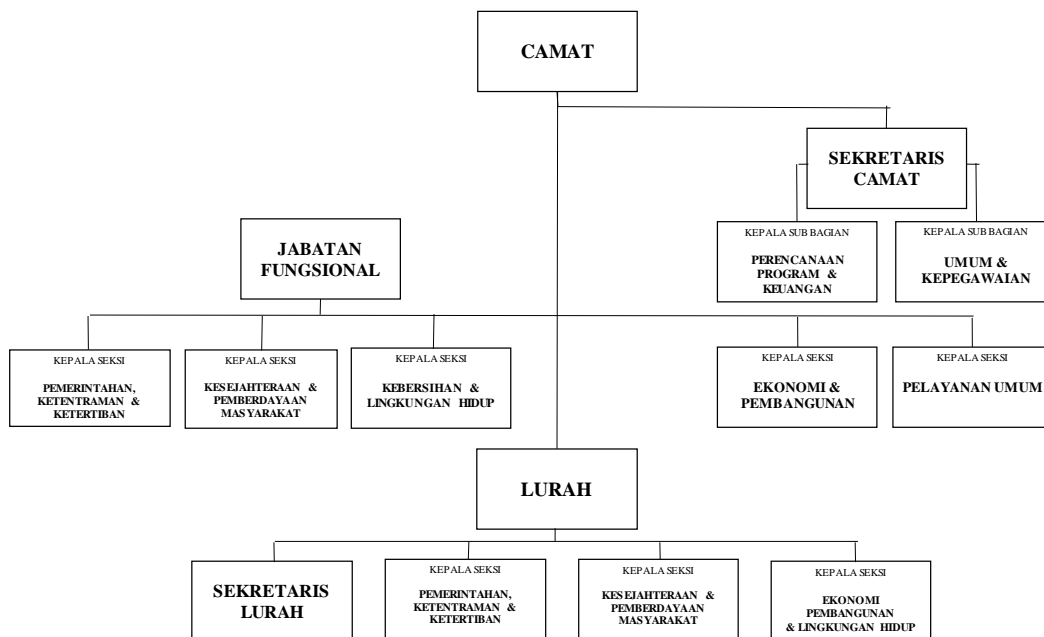
Lokasi penelitian berada di Kecamatan Samarinda Utara Jl. Poros Lempake No.98, Rt. 13, Kel. Lempake, Kecamatan Samarinda Utara, Kota Samarinda. Camat, yang bertanggung jawab kepada Sekretaris Daerah dan berada di bawah otoritas Walikota, Peraturan Walikota Samarinda Nomor 57 Tahun 2016 tentang Struktur 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 tergambarkan 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 ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,22716143
Most Extreme Differences	Absolute	,175
	Positive	,128
	Negative	-,175
Test Statistic		,175
Asymp. Sig. (2-tailed)		,003 ^c
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 ^a					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 ^a								
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 thitung 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 thitung 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 ^b
	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 R²

“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 R². Temuan uji R² yang diolah dengan SPSS versi 25 disajikan pada tabel 14.

Tabel 14 Hasil Uji R²

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,829 ^a	,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_o) 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_o) 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_o 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 $31,2\%$.

BAB IV PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Berbagai kesimpulan dapat ditarik dari hasil dan diskusi penelitian, termasuk hal-hal berikut ini:

1. Standar Operasional Prosedur tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Samarinda Utara Kota Samarinda. Hal ini terjadi karena adanya modifikasi atau perubahan secara berkala sebagai akibat dari perubahan terminologi struktur organisasi. Akibatnya, terjadi penyesuaian baru dan pegawai belum sempat mengkaji atau memahami SOP.
2. Penempatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Samarinda Utara Kota Samarinda. Hal tersebut dikarenakan 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. Profesionalisme tidak mempengaruhi kinerja pegawai Kecamatan Samarinda Utara Kota Samarinda secara signifikan. 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.
4. Standar operasional prosedur, penempatan dan profesionalisme bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Samarinda Utara Kota Samarinda. Maka pengujian terhadap hipotesis penelitian yang menyatakan adanya pengaruh secara simultan variabel standar operasional prosedur, variabel penempatan dan variabel profesionalisme terhadap variabel kinerja dapat diterima karena terbukti kebenarannya.
5. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa penempatan memiliki dampak yang paling signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Samarinda Utara. Hal ini terjadi karena penempatan merupakan faktor paling penting diantara variabel lainnya. Proses penempatan dilakukan untuk memperoleh pegawai yang kompeten sehingga kualifikasi, keahlian dan kemampuannya selaras dengan posisi pegawai itu sendiri, dengan begitu tugas yang diberikan dapat dilakukan dengan maksimal.
6. Dari hasil pengujian, terbukti bahwa standar operasional prosedur, penempatan dan profesionalisme memiliki dampak sebesar 68,8% terhadap variabel kinerja, sementara variabel lain yang tidak diselidiki dalam penelitian ini berkontribusi sebesar 31,2%.

4.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini mengidentifikasi beberapa keterbatasan yang dapat memengaruhi hasilnya, mendorong peneliti untuk memprioritaskan area penelitian yang perlu diperbaiki untuk penelitian mendatang. Penelitian ini memiliki banyak kelemahan, khususnya:

1. 41 responden yang menjadi sampel tidak dapat memberikan penjelasan yang memadai terkait kondisi lokasi penelitian.
2. Penelitian ini hanya menggunakan satu perangkat daerah yaitu Kantor Kecamatan Samarinda Utara sehingga cakupannya tidak terlalu luas.
3. Selama proses pengumpulan data, tanggapan terhadap kuesioner mungkin tidak selalu menggambarkan secara tepat pendapat sebenarnya dari responden. Hal ini dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti perbedaan dalam sudut pandang, asumsi, pemahaman, dan tingkat kejujuran dalam memberikan tanggapan.

4.3 Saran

Berdasarkan penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh standar operasional prosedur, penempatan dan profesionalisme terhadap kinerja karyawan, disarankan:

1. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk mendapatkan keakuratan data yang lebih tinggi dalam penelitiannya di kemudian hari, sebaiknya peneliti selanjutnya dapat memasukkan variabel selain standar operasional prosedur, penempatan, profesionalisme dan kinerja. Mereka juga harus bisa memperbanyak jumlah sampel atau responden.
2. Organisasi diharapkan memberikan pertimbangan yang cermat terhadap penerapan prosedur operasi standar internal. Untuk memaksimalkan kinerja, pengusaha juga wajib menugaskan pekerja berdasarkan jabatan dan latar belakang pendidikannya. Meningkatkan profesionalisme staf merupakan komponen penting lainnya dalam meningkatkan standar layanan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahadi, A., Suryani, A., & Sudirman, S. (2023). Pengaruh Profesionalisme dan Soft Skill terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening pada Pengadilan Negeri Jambi. *Jurnal Manajemen Dan Sains*, 8(2), 1733–1742. <https://doi.org/10.33087/jmas.v8i2.1460>
- Aldilainingsari, Y., Al Musadieq, M., & Soe'oad Hakam, M. (2016). Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan Bank Jatim Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 37(2), 1–7.
- Alwi, M., & Sugiono, E. (2020). Pengaruh Rekrutmen, Penempatan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Indoturbine Jakarta Pusat. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 15(2), 98–112. <https://doi.org/10.47313/oikonomia.v15i2.748>
- Andriani, Y. A., Purnamaningsih, N., & Satriyono, G. (2019). Pengaruh Penerapan Sop (Standard Operating Procedure) Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Di Stikes Surya Mitra Husada Kediri. *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 1(2), 156. <https://doi.org/10.30737/jimek.v1i2.317>
- Ardiansyach, H. T., Widjajanti, K., & Rusdianti, E. (2022). Pengaruh penerapan standar operasional prosedur dan GeoKKP terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel moderator. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 15(2), 76–94.
- Atika, K., & Mafra, N. U. (2020). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PIN (Persero) Pelaksana Pembangkit Bukit Asam Tanjung Enim. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 17(4), 355. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v17i4.5098>
- Azhar, M. E., & Fatimah, A. (2022). The Effect of Work Placement and Motivation On Employee Performance at Perum Bulog, Pematang Siantar Branch. *Journal of International Conference Proceedings*, 5(2), 313–323. <https://doi.org/10.32535/jicp.v5i2.1695>
- Badan Kepegawaian Negara. (2019). Peraturan Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2019 Tentang Pedoman Tata Cara dan Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara. *Badan Kepegawaian Negara, Nomor 65(879)*, 2004–2006.
- Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). *Kinerja Karyawan Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja (Pendekatan Riset)* (A. Mukhlis (ed.); Cetakan pe). CV. AA RIZKY.
- Hardani, Auliah, N. H., Andriani, H., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, F. E., Sukmana, D. J., & Istiqomah, R. R. (2020). *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif* (H. Abadi (ed.); Cetakan I). CV. Pustaka Ilmu Group.
- Hardani, H., Hikmatul Auliya, N., Andriani, H., Asri Fardani, R., Ustiawaty, J., Fatmi Utami, E., Juliana Sukmana, D., & Rahmatul Istiqomah, R. (2020). *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif* (H. Abadi (ed.); Cetakan ke, Issue April). CV. Pustaka Ilmu.
- Imam, G. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 19* (Kedelapan). Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Kalatasik, S., Arsyad, M., & Suwanti. (2023). Analyzing the Impact of Leadership Styles and Standard Operating Procedures (SOP) Implementation on Employee Performance at the Mamuju District Office of Population and Civil Registration. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(5), 6902–6911.
- Khaeruman. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus* (Cetakan Pe). Cv. Aa Rizky.
- Khumaira, S. A. (2020). Pengaruh Insentif dan Profesionalisme terhadap Disiplin dan Kinerja Pegawai pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Riau. *Jurnal Ekonomi KIAT*, 31(2), 34–45.
- Lambey, B., Lengkong, V., & Wenas, R. (2020). Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening Di Pt Pln (Persero) Uip Sulbagut. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi(JMBI UNSRAT)*, 7(3), 394–406.
- Marlina, M. (2022). *Sumber daya manusia* (M. Taher Rambe (ed.); Cetakan Pe). PT. GLOBAL EKSEKUTIF TEKNOLOGI.
- Mokosolang, M., Liando, D. M., & Sampe, S. (2021). Pengaruh Profesionalisme Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Dalam Pencegahan Penularan Covid-19 di Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal Governance*, 1(1), 1–8.
- Mulyani, S. R., & Saputri, M. A. (2019). *Pengaruh kompetensi pegawai, penempatan kerja dan*

- pengembangan karir terhadap kinerja pegawai. 12(1), 1–12.*
- NEGARA, M. P. A., BIROKRASI, D. R., & INDONESIA, R. (2012). *Pedoman penyusunan standar operasional prosedur administrasi pemerintahan.*
- Nur'aini, F. (2019). *Panduan Lengkap Menyusun SOP & KPI.* Anak Hebat Indonesia. <https://books.google.co.id/books?id=94P1DwAAQBAJ>
- PERMENAKER. (2021). *Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia.*
- Podungge, R. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Pe).* Tahta Media Group.
- PP. (1945). *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil.*
- Puspita Novrianti, D., & Jumaren. (2019). *Pengaruh Standar Operasional Prosedur Dan Fasilitas Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan. 14(1), 37–45.*
- RENSTRA. (2021). *Renstra Kecamatan Samarinda Utara Tahun 2021-2026.*
- Rohman Taufiq, A. (2019). *Penerapan Standar Operasional Prosedur (Sop) Dan Akuntabilitas Kinerja Rumah Sakit. 12(April), 56–66.* <https://doi.org/10.22441/profita.2019.v12.01.005>
- Saharso, S., & Sundari, A. (2023). *Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Profesionalisme, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Biro Keuangan Dan Biro Kepegawaian Kementerian Ketenagakerjaan Ri Jakarta. Management Studies and Entrepreneurship Journal, 4(6), 9264–9279.*
- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi Penelitian (T. Koryati (ed.); Cetakan Pe).* Penerbit KBM Indonesia.
- Sastrohadiwiryono, S., & Syuhada, A. H. (2021). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia.* Bumi Aksara. <https://books.google.co.id/books?id=AgNWEAAAQBAJ>
- Serang, J. E., & Utami, W. (2020). *The Effect of Professionalism , Leadership Style , Organizational Commitment and Locus of Control on Auditor Performance (Study at a Public Accounting Firm in Jakarta). International Journal of Advances in Scientific Research and Engineering, 6(3), 217–226.* <https://doi.org/10.31695/IJASRE.2020.33778>
- Setiawan, M. S. ., & Bagia, I. . (2021). *Pengaruh penempatan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Jurnal Manajemen, 7(1), 20–28.*
- Setyowati, M., Harsono, H., & Sumarsono, T. G. (2020). *Analysis of The Effect of Employee Placement and Environment on Performance through Motivation. Journal of Social Science, 1(2), 21–28.* <https://doi.org/10.46799/jss.v1i2.16>
- Siahaan, S., & Bahri, S. (2019). *Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(1), 16–30.* <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3402>
- Silaswara, D., Parameswari, R., Kusnawan, A., & Hernawan, E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* CV. PUSTAKA KREASI MANDIRI.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&d (Sutopo (ed.); Cetakan ke).* ALFABETA Bandung.
- Susanto, N. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. Agora, 7(1), 6–12.* <https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/8153>
- Tarigan, M. A. (2020). *Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja Guru Smp Negeri 6 Percut Sei Tuan. 5(1).* <https://doi.org/10.34125/kp.v5i1.462>
- Waris, A., Idris, M., & Hidayat, M. (2020). *Analisis Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Manajemen Dan Standar Operasional Prosedur Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Majene.* <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:230661473>
- Yusriati, & Hasibuan, S. (2019). *The Analysis of English Pronunciation Errors by English Education Students of FKIP UMSU. Journal of English Education and Teaching.* <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:202287038>

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner

Kepada Yth.

Bapak/Ibu Pegawai Kantor Kecamatan Samarinda Utara di
Kota Samarinda

Di-

Tempat

Assalamu 'allaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh

Dalam rangka menyelesaikan tugas akhir pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur. Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Anggraita Fuspa Rini

NIM : 2011102431207

Program Studi : Manajemen

Judul Penelitian : Pengaruh Standar Operasional Prosedur, Penempatan Dan Profesionalisme
Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Samarinda Utara Di Kota
Samarinda

Dengan ini, saya memohon bantuan Bapak/Ibu Pegawai Kantor Kecamatan Samarinda Utara Di Kota Samarinda agar berkenan memberikan jawaban atas pernyataan kuesioner yang telah saya siapkan di lembar berikutnya. Untuk itu saya mohon kesediaan Bapak/Ibu sekalian untuk mengisi kuesioner berikut ini dengan memberikan batas waktu pengisian kuesioner yaitu satu minggu mulai tanggal 18 April 2024 – 27 April 2024. Atas perhatian dan kesediaannya saya ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh

Hormat saya,

Anggraita Fuspa Rini
NIM. 2011102431207

A. Profil Respaonden

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : Laki-Laki/Perempuan
3. Usia :
4. Pendidikan Terakhir :
5. Pangkat/Golongan :
6. Jabatan :
7. Masa Kerja :
8. No.hp/wa :

B. Panduan Pengisian Kuesioner

1. Bapak/Ibu silahkan untuk membaca panduan ini sampai akhir.
2. Sebelum menjawab pernyataan ini, kami selaku peneliti mengucapkan terima kasih kepada para responden yang telah bersedia meluangkan waktu untuk mengisi pernyataan kuesioner ini.
3. Tujuan pernyataan yang ada sama sekali tidak bermaksud untuk mencari kesalahan responden atau pihak lain.
4. Kerahasiaan identitas responden dan jawaban yang diberikan terjamin, karena jawaban responden hanya digunakan untuk maksud yang bersifat ilmiah atau sebagai bahan penulisan tugas akhir.
5. Pengisian kuesioner dilakukan secara offline dan online sebagai berikut:
 - a. Offline: Pengisian dilakukan dengan mengisi lembar kuesioner yang telah disiapkan di kantor Kecamatan Samarinda Utara di Kota Samarinda.
6. Berilah tanda *checklist* (✓) untuk setiap pernyataan sesuai dengan fakta dalam kolom yang tersedia.
7. Jika terjadi kesalahan dalam memilih jawaban, tandai kolom yang salah dengan tanda silang (X) lalu beri tanda *checklist* (✓) pada kolom yang sesuai.
8. Setiap pernyataan diwakili oleh interval penilaian presepsi anda yang menjelaskan:
1 = Sangat Tidak Setuju (STS)
2 = Tidak Setuju (TS)
3 = Ragu-Ragu (RG)
4 = Setuju (S)
5 = Sangat Setuju (SS)
9. Setiap jawaban anda sangat penting untuk penelitian ini dan juga berkontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan.
10. Terima Kasih atas kesediaan anda untuk mengisi kuesioner ini.

NO	PERTANYAAN	STS	TS	RG	S	SS
Variabel Standar Operasional Prosedur						
Efisiensi						
1	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan cara yang sangat efisien					
2	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang sesuai dengan standar ketentuan					
Konsistensi						
3	Saya selalu konsisten menjalankan pekerjaan saya sesuai dengan standar operasional prosedur					
4	Saya selalu konsisten menjalankan pekerjaan saya sesuai dengan standar operasional prosedur walaupun terdapat tekanan dari manapun					
Minimalisasi Kesalahan						
5	Saya selalu menghindari permasalahan sekecil apapun dengan cara mengikuti standar operasional prosedur yang ada					
6	Saya selalu mengikuti perintah atasan yang sesuai dengan standar operasional prosedur					
Penyelesaian Masalah						
7	Saya selalu menyelesaikan permasalahan pekerjaan tanpa merugikan pihak manapun					
8	Saya selalu menyelesaikan masalah sesuai dengan ketentuan aturan yang berlaku					
Langkah - Langkah						
9	Saya selalu mentaati standar operasional prosedur sesuai dengan ketentuan yang berlaku					
10	Saya selalu mengikuti aturan sesuai standar operasional prosedur yang berlaku					
Peta Kerja						
11	Saya memiliki peta kerja yang jelas					
12	Peta pekerjaan saya sesuai dengan jabatan yang saya miliki					
Variabel Penempatan						
Pendidikan						
1	Jabatan saya saat ini sesuai dengan latar belakang yang saya miliki					
2	Pendidikan yang saya tempuh mempengaruhi jabatan saya saat ini					
Pengetahuan Kerja						
3	Saya memiliki pengetahuan kerja sesuai dengan jabatan yang saya miliki saat ini					
4	Saya melakukan pekerjaan dengan semestinya					

	melalui pengetahuan kerja yang saya miliki					
Keterampilan Kerja						
5	Saya memiliki keterampilan kerja yang membantu untuk menunjang pekerjaan					
6	Keterampilan kerja yang saya miliki sesuai dengan jabatan saya saat ini					
Pengalaman Kerja						
7	Saya memiliki pengalaman kerja yang sesuai dengan bidang saya saat ini					
8	Saya memiliki pengalaman kerja yang menunjang pekerjaan menjadi lebih baik					
Variabel Profesionalisme						
Kompetensi						
1	Saya memiliki kemampuan kerja yang baik sesuai pengetahuan yang saya miliki					
2	Kompetensi yang saya miliki menunjang pekerjaan saya saat ini					
Efektivitas						
3	Saya selalu berhasil mengerjakan pekerjaan saya sesuai ketentuan dari tempat saya bekerja					
4	Pekerjaan yang saya lakukan menghasilkan hasil yang memuaskan					
Efisiensi						
5	Saya mengerjakan pekerjaan dengan waktu singkat					
6	Saya melakukan pekerjaan dengan sedikit usaha namun tetap dengan hasil yang memuaskan					
Tanggung Jawab						
7	Saya bertanggung jawab atas tugas yang diberikan kepada saya					
8	Saya akan menanggung akibat dari kesalahan yang saya lakukan dalam bekerja					
Variabel Kinerja						
Kualitas						
1	Saya memiliki kualitas diri yang baik dalam bekerja					
2	Saya melayani masyarakat sesuai standar operasional yang berlaku					
Kuantitas						
3	Saya dapat melakukan pekerjaan dalam jumlah banyak dengan hasil yang memuaskan					
4	Saya melakukan banyak pekerjaan dan dapat menyelesaikan tepat waktu					

Ketepatan Waktu						
5	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
6	Saya tidak pernah menunda pekerjaan yang diberikan oleh atasan					
Efektifitas						
7	Pekerjaan yang saya lakukan selalu menghasilkan hasil yang memuaskan					
8	Hasil pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan kinerja yang saya miliki					
Kemandirian						
9	Saya selalu melakukan sendiri pekerjaan yang diberikan oleh atasan					
10	Saya tidak pernah bergantung kepada orang lain atas pekerjaan yang diberikan kepada saya					
Komitmen Kerja						
11	Saya selalu melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan atasan					
12	Saya merasa memiliki tanggung jawab terhadap posisi saya saat ini					

Lampiran 2 Surat Pengantar Dari UMKT

 UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH Kalimantan Timur Berprestasi Berkomitmen Berkemajuan	UMKT Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Politik	Telp. 0541-748511 Fax.0541-766832	
		Website http://manajemen.umkt.ac.id	
		email: manajemen@umkt.ac.id	

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Nomor : 046/FEBP.1/C.5/C/2024 Samarinda, 16 Sya' ban 1445 H
Lampiran : - 26 Februari 2024 M
Perihal : Ijin Penelitian dan Permintaan Data Skripsi

Kepada Yth
Bapak Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (Kesbangpol) Kota Samarinda
Jl. Balaikota No. 27, Samarinda
Di –
Tempat

Assalamu' allaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh

Ketua Program Studi SI Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, dengan ini kami memohon kesediaan Bapak/ Ibu untuk memberikan ijin kepada Mahasiswa yang datanya tersebut dibawah ini:

No	Nama Mahasiswa	Jurusan	NIM	Semester
1	Anggraita Fuspa Rini	MSDM	2011102431207	VIII (delapan)

untuk melakukan penelitian pada Kantor Kecamatan Samarinda Utara Jl. Poros Lempake No. 98, Rt. 13, Kel. Lempake, Kec. Samarinda Utara, Kota Samarinda dalam rangka penulisan Tugas Akhir/ Skripsi pada Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.

Demikian permohonan ini kami sampaikan, atas bantuan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih

Wassalamu' alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh

An. Ketua,
Sekretaris,

Adhini HR, S.Si., M.M.
IDN. 1118058604



Kampus 1 : Jl. Ir. H. Juanda, No.15, Samarinda
Kampus 2 : Jl. Pelita, Pesona Mahakam, Samarinda

Lampiran 3 Surat Balasan Dari Obyek Penelitian



**PEMERINTAH KOTA SAMARINDA
KECAMATAN SAMARINDA UTARA**

Jl. Poros Lempake No. 98 RT. 13 Kelurahan Lempake Kode Pos 75118, Tlp. (0541-7283009)
Website: kecsmdutara.samarindakota.go.id / E-mail: kec.samarindautara@yahoo.com

Nomor : 200.1.4.12 / *lg8* /400.06
Sifat : Biasa
Perihal : Rekomendasi Penelitian

Samarinda, 04 Maret 2024
Kepada,
Yth. Kasub Umum dan Kepegawaian
Kecamatan Samarinda Utara

Di -
S a m a r i n d a

Menindak lanjuti Surat dari Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Samarinda Nomor :
200.1.4.12/0303/300.05 tanggal 28 Februari 2024 perihal mohon izin melaksanakan penelitian terhadap
permohonan Saudara/i :

Nama : ANGGRAITAFUSPA RINI
NIM : 2011102431207
Jurusan/Program Studi : MSDM
Judul Penelitian : *“Pengaruh SOP, Pelatihan, Pendidikan dan Penempatan Terhadap
Profesionalisme Pegawai Pada Kantor Kecamatan Samarinda Utara di
Kota Samarinda”*

Bersama ini dimohon kepada Saudara/i, selama yang bersangkutan melaksanakan Penelitian, untuk dapat
memberikan informasi data – data yang diperlukan guna mendukung penelitian sebagaimana dimaksud.

Khusus kepada Peneliti agar menyampaikan 1 (satu) Exemplar hasil penelitian kepada Kasubbag Umum
dan Kepegawaian.

Demikian disampaikan untuk diketahui dan ditindaklanjuti sebagaimana mestinya.



No	Nama	Jabatan	Raraf
1	Salasiah, S.Sos	Kasubag Umum	†

Lampiran 4 Hasil Cek Turnitin

Dosen Pembimbing



Dr. JOKO SASROHADI, S.E., M.M.

Rara4

by Manajemen Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

Submission date: 19-Jul-2024 04:37PM (UTC+0800)
Submission ID: 2419103319
File name: Anggraita_Fuspa_Rini.docx (151.94K)
Word count: 8192
Character count: 54363

Dosen Pembimbing



Dr. JOKO SASROHADI, S.E., M.M.

Rara4

ORIGINALITY REPORT

28% SIMILARITY INDEX
26% INTERNET SOURCES
17% PUBLICATIONS
12% STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet Source	1%
2	www.e-journal.stie-aub.ac.id Internet Source	1%
3	www.slideshare.net Internet Source	1%
4	www.scribd.com Internet Source	1%
5	Submitted to Universitas Negeri Surabaya The State University of Surabaya Student Paper	1%
6	repository.ar-raniry.ac.id Internet Source	1%
7	123dok.com Internet Source	1%
8	ejournal.ip.fisip-unmul.ac.id Internet Source	1%
9	dspace.uii.ac.id Internet Source	1%













Lampiran 5 Dokumentasi



Lampiran 6 Kartu Kendali Bimbingan

KARTU KENDALI BIMBINGAN LAPORAN KARYA ILMIAH

Nama : Anggraita Fuspa Rini
 NIM : 2011102431207
 Nama Dosen Pembimbing : Dr. Joko Sabtohadji, SE.,M.M.
 Judul Penelitian : Pengaruh Standar Operasional Prosedur, Penempatan Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Samarinda Utara Di Kota Samarinda

No	Tanggal	Uraian Pembimbing	Paraf Dosen
1	25 Feb 2024	Membahas fenomena di kantor kecamatan Samarinda Utara untuk menentukan Judul	
2	26 Feb 2024	Membahas alur penulisan Bab 1 dan artikel yang mendukung	
3	12 Maret 2024	Membahas isi dalam latar belakang dan cara pengutipan	
4	14 Maret 2024	Membahas alur penulisan Bab 2	
5	18 Maret 2024	Membahas penulisan metode penelitian	
6	29 Maret 2024	Membahas perbaikan penulisan (font, size, margin, spasi dll) sesuai jurnal	
7	3 April 2024	ACC Proposal	
8	29 April 2024	Olah Data	
9	12 Mei 2024	Membuat Bab III	
10	15 Mei 2024	Perbaikan Bab III.	
11	20 Mei 2024	Membuat Bab IV	
12	24 Mei 2024	ACC Skripsi	
13			
14			
15			

Mengetahui,

Dosen Pembimbing

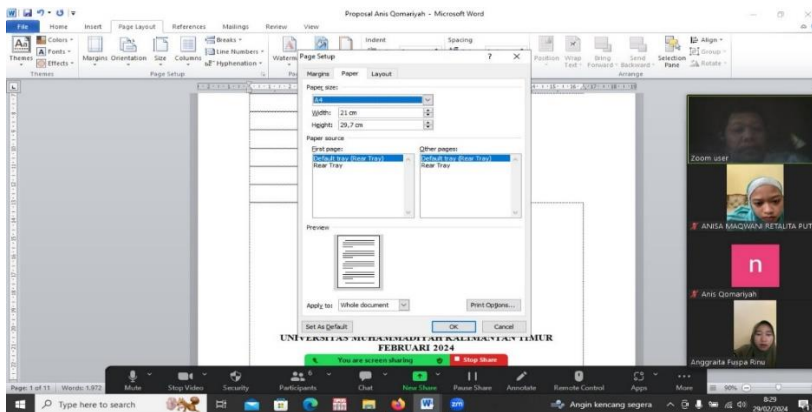
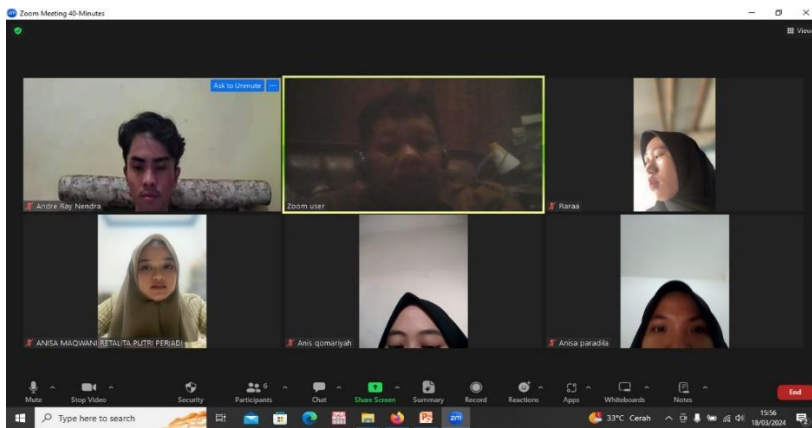
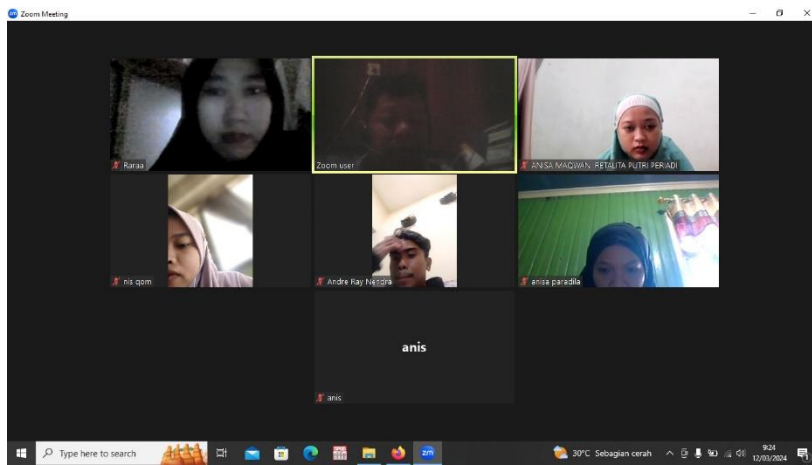
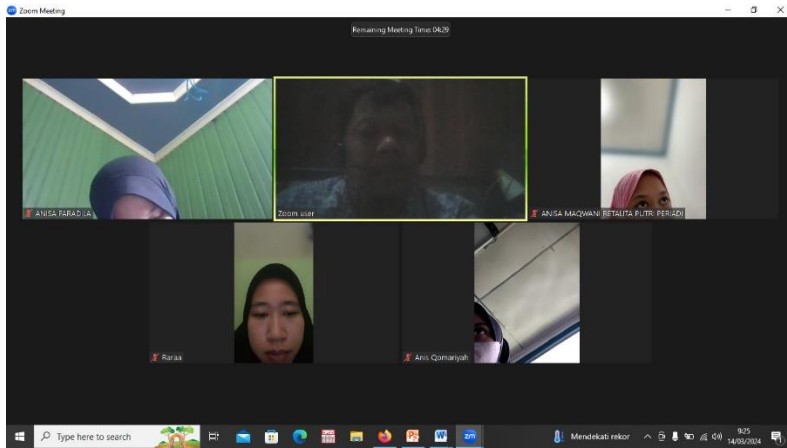


(Dr. Joko Sabtohadji, SE.,M.M.)
 NIDK. 8802950017

Sekretaris Program Studi Manajemen



(Asmadhini Handayani Rahmah, S.Si., M.M)
 NIDN. 1118058604



Lampiran 7 Daftar Absensi

PEMERINTAH KOTA SAMARINDA
KECAMATAN SAMARINDA UTARA
 JL. POROS LEMPAKE RT 13 NO 98 A KELURAHAN LEMPAKE

NO	NAMA	JABATAN PANGKAT	TTD
1	SYAMSU ALAM, SP. M. Si 19660901 198803 1 011	CAMAT IV/b	
2	HERIYANTO, S.Sos, M.si 196809271990031005	Sekretaris Camat IV/a	
3	DYAH RAHMAWATI KHOTIMAH, SP 197412022007012010	Kasi Kesra III/d	
4	DIMAS KAMASWARA PERMANA, S STP 198401052003121001	Kasi Pelayanan Umum IV/a	
5	SYARIF HIDAYAT, SE 19790527 200112 003	Kasi Pemerintahan III/c	
6	HADRIANSYAH, S.Sos 197301141994021001	Kasi Ekobang III/d	
7	ERNAWATI, SP 19750829 199803 2 004	Kasubag Keuangan dan Program III/c	
8	SALASIAH, S.Sos 19690505 199212 2 007	Kasubag Umum III/d	
9	YULIANA PURNOMO, S. Sos 197506281996032002	Kasi Lingkungan Hidup III/d	
10	DASIRIN, SE 19670714 200212 1 004	Bendahara Barang III/c	
11	SITI MAYSARAH, SE 19791107 200701 2 008	Staf Umum III/ c	
12	NURUL LATIFAH 19720810 200003 2 007	Staf Ekobang III/c	
13	NUR FALAH 19681110 200312 1 003	Staf Pemerintahan II/c	
14	NOOR FADILLAH 19770815 201001 2 001	Staf Kesra II/d	
15	AGUS ANSYORI 19690814 201001 1 002	Staf Siak II/c	
16	HERWINSYAH 19810524 201001 1 002	Staf Tata Pemerintahan II/d	
18	KASMIN HUSENG 19820218 201212 1 002	Staf Siak II/c	
19	SITI AMINAH 19770704 201408 2 002	Staf Umum II/c	
20	RITA HARIANI, SE 19810325 201408 2 002	Staf Pelayanan Umum III/a	
21	WAHYUDI 19820701 2010011 002	Staf Umum II/b	
22	LA SAMSUDDIN 2011 11 01 0646	Cleaning Service PTTB	
23	NOVI JUNITA SARI, SE 2012 01 01 0765	Staf Lingkungan Hidup PTTB	
24	MARQORIAH AINUN JARIAH, SE 2015 07 01 1007	Staf Pelayanan Umum PTTB	

27	ESTIANTI, SE 2012 01 01 0651	Staf Umum PTTB	
28	WJONI MUFLIHIN, A. Md 2015.07.01.1704	Staf Pem PTTB	
27	MUHAMMAD FADLI, S.Kom 2012 07 01 0984	Staf Program & Keuangan PTTB	
28	NANANG NASHIKIN, S.I.Kom	Pengadministrasi Umum PTTH	
29	SAHRIL HIDAYATULLAH	Caraka PTTH	
30	TRİYONO	Cleaning Service PTTH	
31	LISA SULFAINI, SE	Pengarsipan PTTH	
32	ANDI ISNA SYAMSURIANA, S.IP	Pengarsipam PTTH	
33	ANDI AHMAD	Pengadministrasi Umum PTTH	
34	IRMA SURIANI,S,Sos	Pengadministrasi Umum PTTH	
35	NILA NUR VIANI	Pengadministrasi Umum PTTH	
36	MIAT DINATA, S. Si, M.Pd	Driver PTTH	
37	DAWUD ABDULLOH	Wakar PTTH	
38	MUHAMMAD RIZAL NOVIANUR	PTTH Pengadministrasi Umum	
39	ALIFAH AYU WARDANI	PTTH Pengadministrasi Umum	
40	SUCI ANGGRIANIE, SE	PTTH Pengadministrasi Umum	
41	RUDDY KANTONO	PPTH Wakar	
42	IKHWAN FADHLI	PTTH Cleaning Service	

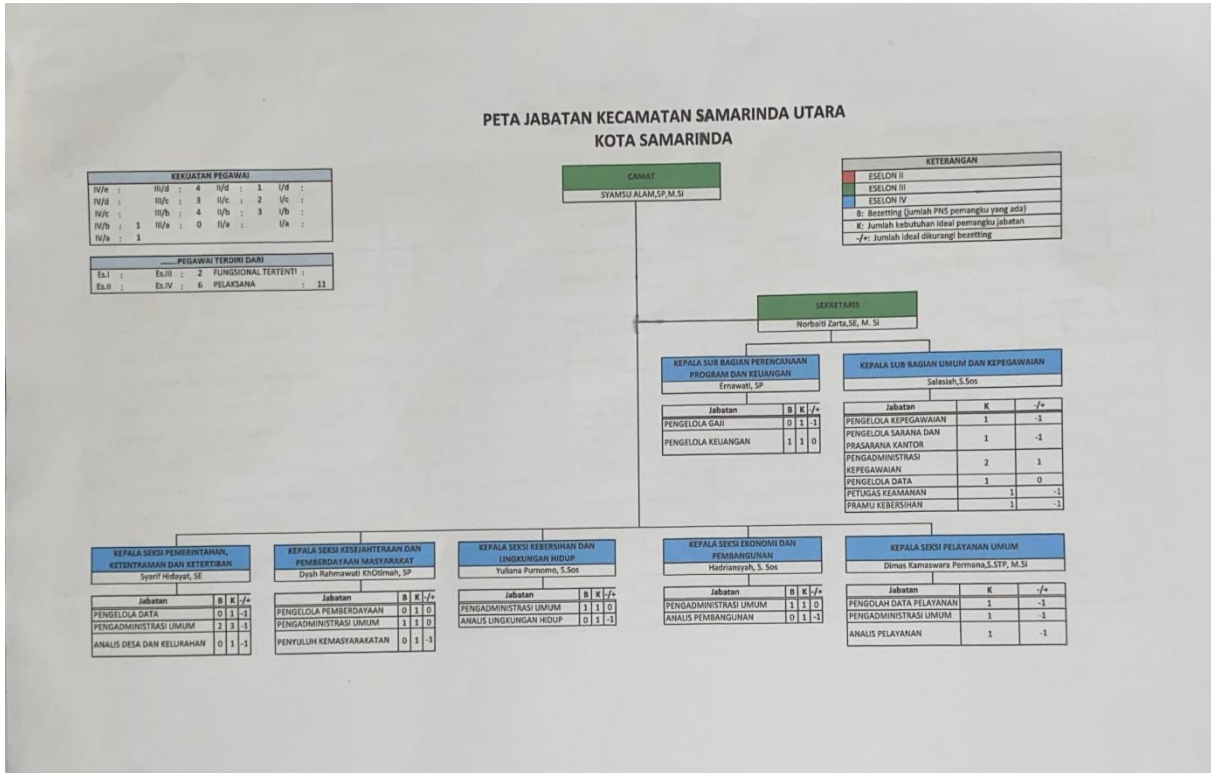
Keterangan :

TK : Tanpa Keterangan
I : Ijin
C : Cuti
S : Sakit
TB : Tugas Belajar
DL : Dinas Luar
TL : Terlambat

Camat,

Syamsu Alam, SP.M.Si
Pembina TK.I/IV.b
NIP. 19660901 198803 1 011

Lampiran 8 Struktur Organisasi



Lampiran 9 Rekapitulasi Identitas Responden

No. Res	Nama	Jenis Kelamin	Kode	Usia	Kode	Tingkat Pendidikan	Kode	Pangkat/Golongan /Ruang	Kode	Masa Kerja	Kode	Jabatan	Kode
1	Syamsu Alam	Laki - laki	1	57 Tahun	4	S2	5	PembinaTKI/IV/b	11	36 Tahun	4	Camat	23
2	Heriyanto	Laki - laki	1	55 Tahun	4	S2	5	Pembina/IV/a	10	34 Tahun	4	Sekretaris Camat	22
3	Dyah Rahmawati K.	Perempuan	2	49 Tahun	3	S1	4	PenataTKI/III/d	8	17 Tahun	2	Kasi Kesra	17
4	Dimas Kamaswara P.	Laki - laki	1	40 Tahun	2	S2	5	Pembina/IV/a	10	21 Tahun	3	Kasi Pelayanan Umum	16
5	Syarif Hidayat	Laki - laki	1	44 Tahun	3	S1	4	Penata/III/c	7	23 Tahun	3	Kasi Pemerintahan	19
6	Hadriansyah	Laki - laki	1	51 Tahun	4	S1	4	PenataTKI/III/d	8	30 Tahun	3	Kasi Ekobang	18
7	Ernawati	Perempuan	2	48 Tahun	3	S1	4	Penata/III/c	7	26 Tahun	3	Kasubag Keuangan & Program	20
8	Salasiah	Perempuan	2	54 Tahun	4	S1	4	PenataTKI/III/d	8	33 Tahun	4	Kasubag Umum & Kepegawaian	21
9	Yuliana Purnomo	Perempuan	2	48 Tahun	3	S1	4	PenataTKI/III/d	8	28 Tahun	3	Kasi Lingkungan Hidup	15
10	Dasirin	Laki - laki	1	56 Tahun	4	S1	4	Penata/III/c	7	22 Tahun	3	Bendahara Barang	6
11	Siti Maysarah	Perempuan	2	44 Tahun	3	S1	4	Penata Muda TKI /III/c	9	17 Tahun	2	Staf Umum	14
12	Nurul Latifah	Perempuan	2	51 Tahun	4	SMA	1	Penata/III/c	7	24 Tahun	3	Staf Ekobang	11
13	Nur Falah	Perempuan	2	55 Tahun	4	SMA	1	Pengatur/II/c	4	21 Tahun	3	Staf Pemerintahan	12
14	Noor Fadillah	Perempuan	2	46 Tahun	3	SMA	1	PengaturTKI/II/d	5	14 Tahun	2	Staf Kesra	10
15	Agus Ansyori	Laki - laki	1	54 Tahun	4	SMA	1	Pengatur/II/c	4	14 Tahun	2	Staf Siak	9
16	Herwinsyah	Laki - laki	1	42 Tahun	3	SMA	1	PengaturTKI/II/d	5	14 Tahun	2	Staf Pemerintahan	12
17	Kasmin Huseng	Laki - laki	1	42 Tahun	3	SMA	1	Pengatur/II/c	4	12 Tahun	2	Staf Siak	9
18	Siti Aminah	Perempuan	2	46 Tahun	3	SMA	1	Pengatur/II/c	4	10 Tahun	1	Pengadministrasi Umum	5
19	Rita Hariani	Perempuan	2	43 Tahun	3	S1	4	Penata Muda /III/a	6	10 Tahun	1	Staf Pelayanan Umum	8
20	Wahyudi	Laki - laki	1	42 Tahun	3	SMA	1	Pengatur MudaTKI /II/b	3	14 Tahun	2	Staf Umum	14
21	La Samsuddin	Laki - laki	1	45 Tahun	3	SMA	1	PTTB	2	13 Tahun	2	Cleaning Service	2
22	Novi Junita Sari	Perempuan	2	32 Tahun	2	S1	4	PTTB	2	12 Tahun	2	Staf Lingkungan Hidup	7
23	Marqoriah Ainun J.	Perempuan	2	33 Tahun	2	S1	4	PTTB	2	9 Tahun	1	Staf Pelayanan Umum	8
24	Istianti	Perempuan	2	32 Tahun	2	S1	4	PTTB	2	12 Tahun	2	Staf Umum	14
25	Joni Muflihini	Laki - laki	1	49 Tahun	3	DIII	2	PTTB	2	9 Tahun	1	Staf Pemerintahan	12
26	Muhammad Fadli	Laki - laki	1	36 Tahun	2	S1	4	PTTB	2	12 Tahun	2	Staf Program & Keuangan	13
27	Nanang Nashikin	Laki - laki	1	34 Tahun	2	S1	4	PTTH	1	9 Tahun	1	Pengadministrasi Umum	5
28	Sahril Hidayatullah	Laki - laki	1	34 Tahun	2	SMK	1	PTTH	1	9 Tahun	1	Caraka	3
29	Triyono	Laki - laki	1	38 Tahun	2	SMK	1	PTTH	1	10 Tahun	1	Clening Service	2
30	Lisa Sulfaini	Perempuan	2	27 Tahun	1	S1	4	PTTH	1	9 Tahun	1	Pengarsipan	4
31	Andi Isna Syamsuriana	Perempuan	2	28 Tahun	1	S1	4	PTTH	1	5 Tahun	1	Pengarsipan	4
32	Andi Ahmad	Laki - laki	1	26 Tahun	1	SMK	1	PTTH	1	9 Tahun	1	Pengadministrasi Umum	5
33	Irma Suriani	Perempuan	2	38 Tahun	2	S1	4	PTTH	1	7 Tahun	1	Pengadministrasi Umum	5
34	Nila Nur Viani	Perempuan	2	24 Tahun	1	SMA	1	PTTH	1	7 Tahun	1	Pengadministrasi Umum	5
35	Miat Dinata	Laki - laki	1	38 Tahun	2	S2	5	PTTH	1	5 Tahun	1	Staf Umum	14
36	Dawud Abdulloh	Laki - laki	1	29 Tahun	1	SMK	1	PTTH	1	5 Tahun	1	Wakar	1
37	Muhammad Rizal N.	Laki - laki	1	26 Tahun	1	DIII	3	PTTH	1	4 Tahun	1	Pengadministrasi Umum	5
38	Alifah Ayu Wardani	Perempuan	2	25 Tahun	1	SMA	1	PTTH	1	1 Tahun	1	Pengadministrasi Umum	5
39	Suci Anggriani	Perempuan	2	29 Tahun	1	S1	4	PTTH	1	3 Tahun	1	Pengadministrasi Umum	5
40	Ruddy Kantono	Laki - laki	1	38 Tahun	2	SMK	1	PTTH	1	1 Tahun	1	Wakar	1
41	Ikhwan Fadhlil	Laki - laki	1	25 Tahun	1	S1	4	PTTH	1	1 Tahun	1	Cleaning Service	2

Lampiran 11 Hasil Analisis Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Frequencies

		Notes
Output Created		30-APR-2024 20:56:59
Comments		
Input	Data	C:\Users\WINDOWS\Documents\Rekapitulasi_2.sav
	Active Dataset	DataSet4
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	41
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=Jenis_Kelamin /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,01

Statistics

Jenis Kelamin

N	Valid	41
	Missing	0

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki - laki	22	53,7	53,7	53,7
	Perempuan	19	46,3	46,3	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

Lampiran 12 Hasil Analisis Identitas Responden Berdasarkan Usia

Frequencies

		Notes
Output Created		30-APR-2024 21:01:22
Comments		
Input	Data	C:\Users\WINDOWS\Documents\Rekapitulasi_2.sav
	Active Dataset	DataSet4
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	41
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=Usia /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,01

Statistics

Usia Responden

N	Valid	41
	Missing	0

Usia Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20 s/d 30	9	22,0	22,0	22,0
	31 s/d 40	11	26,8	26,8	48,8
	41 s/d 50	13	31,7	31,7	80,5
	50 keatas	8	19,5	19,5	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

Lampiran 13 Hasil Analisis Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Frequencies

		Notes
Output Created		30-APR-2024 21:04:00
Comments		
Input	Data	C:\Users\WINDOWS\Documents\Rekapitulasi_2.sav
	Active Dataset	DataSet4
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	41
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=Tingkat_Pendidikan /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,01

Statistics

Tingkat Pendidikan

N	Valid	41
	Missing	0

Tingkat Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA / SMK	16	39,0	39,0	39,0
	DII	1	2,4	2,4	41,5
	DIII	1	2,4	2,4	43,9
	S1	19	46,3	46,3	90,2
	S2	4	9,8	9,8	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

Lampiran 14 Hasil Analisis Identitas Responden Berdasarkan Pangkat Golongan Ruang

Frequencies

		Notes	
Output Created			30-APR-2024 21:08:00
Comments			
Input	Data	C:\Users\WINDOWS\Documents\Rekapitulasi_2.sav	
	Active Dataset	DataSet4	
	Filter	<none>	
	Weight	<none>	
	Split File	<none>	
	N of Rows in Working Data File		41
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.	
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.	
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=Pangkat_Golongan_Ruang /ORDER=ANALYSIS.	
Resources	Processor Time		00:00:00,02
	Elapsed Time		00:00:00,01

Statistics

Pangkat Golongan Ruang

N	Valid	41
	Missing	0

Pangkat Golongan Ruang

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	PTTH	15	36,6	36,6	36,6
	PTTB	6	14,6	14,6	51,2
	Pengatur Muda TKI II/b	1	2,4	2,4	53,7
	Pengatur II/c	4	9,8	9,8	63,4
	Pengatur TKI II/d	2	4,9	4,9	68,3
	Penata Muda III/a	1	2,4	2,4	70,7
	Penata III/c	4	9,8	9,8	80,5
	Penata TKI III/d	4	9,8	9,8	90,2
	Penata Muda TKI III/c	1	2,4	2,4	92,7
	Pembina IV/a	2	4,9	4,9	97,6
	Pembina TKI IV/b	1	2,4	2,4	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

Lampiran 15 Hasil Analisis Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja

Frequencies

		Notes
Output Created		30-APR-2024 21:10:14
Comments		
Input	Data	C:\Users\WINDOWS\Documents\Rekapitulasi_2.sav
	Active Dataset	DataSet4
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	41
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=Masa_Kerja /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,01

Statistics

Masa Kerja Responden

N	Valid	41
	Missing	0

Masa Kerja Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 s/d 10	19	46,3	46,3	46,3
	11 s/d 20	11	26,8	26,8	73,2
	21 s/d 30	8	19,5	19,5	92,7
	31 s/d 40	3	7,3	7,3	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

Lampiran 16 Hasil Analisis Identitas Responden Berdasarkan Jabatan

Frequencies
Statistics

Jabatan Responden

N	Valid	41
	Missing	0

Jabatan Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Wakar	2	4,9	4,9	4,9
	Cleaning Service	3	7,3	7,3	12,2
	Caraka	1	2,4	2,4	14,6
	Pengarsipan	2	4,9	4,9	19,5
	Pengadministrasi Umum	8	19,5	19,5	39,0
	Bendahara Barang	1	2,4	2,4	41,5
	Staf Lingkungan Hidup	1	2,4	2,4	43,9
	Staf Pelayanan Umum	2	4,9	4,9	48,8
	Staf Siak	2	4,9	4,9	53,7
	Staf Kesra	1	2,4	2,4	56,1
	Staf Ekobang	1	2,4	2,4	58,5
	Staf Pemerintahan	3	7,3	7,3	65,9
	Staf Program & Keuangan	1	2,4	2,4	68,3
	Staf Umum	4	9,8	9,8	78,0
	Kasi Lingkungan Hidup	1	2,4	2,4	80,5
	Kasi Pelayanan Umum	1	2,4	2,4	82,9
	Kasi Kesra	1	2,4	2,4	85,4
	Kasi Ekobang	1	2,4	2,4	87,8
	Kasi Pemerintahan	1	2,4	2,4	90,2
	Kasubag Keuangan & Program	1	2,4	2,4	92,7
	Kasubag Umum & Kepegawaian	1	2,4	2,4	95,1
Sekretaris Camat	1	2,4	2,4	97,6	
Camat	1	2,4	2,4	100,0	
Total	41	100,0	100,0		

Lampiran 17 Hasil Uji Validitas Variabel Standar Operasional Prosedur (X1)

Correlations

		Correlations												
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1 total
X1.1	Pearson Correlation	1	,562**	,503**	,455**	,290	,290	,374*	,743**	,503**	,505**	,522**	,503**	,692**
	Sig. (2-tailed)		,000	,001	,003	,066	,066	,016	,000	,001	,001	,000	,001	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X1.2	Pearson Correlation	,562**	1	,748**	,488**	,640**	,640**	,402**	,370*	,748**	,648**	,633**	,748**	,851**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,001	,000	,000	,009	,017	,000	,000	,000	,000	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X1.3	Pearson Correlation	,503**	,748**	1	,520**	,687**	,687**	,486**	,306	1,000**	,672**	,653**	1,000**	,917**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000		,000	,000	,000	,001	,052	,000	,000	,000	,000	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X1.4	Pearson Correlation	,455**	,488**	,520**	1	,173	,173	,530**	,273	,520**	,632**	,720**	,520**	,690**
	Sig. (2-tailed)	,003	,001	,000		,279	,279	,000	,084	,000	,000	,000	,000	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X1.5	Pearson Correlation	,290	,640**	,687**	,173	1	1,000**	,063	,071	,687**	,345*	,317*	,687**	,651**
	Sig. (2-tailed)	,066	,000	,000	,279		,000	,698	,659	,000	,027	,044	,000	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X1.6	Pearson Correlation	,290	,640**	,687**	,173	1,000**	1	,063	,071	,687**	,345*	,317*	,687**	,651**
	Sig. (2-tailed)	,066	,000	,000	,279	,000		,698	,659	,000	,027	,044	,000	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X1.7	Pearson Correlation	,374*	,402**	,486**	,530**	,063	,063	1	,386*	,486**	,500**	,517**	,486**	,602**
	Sig. (2-tailed)	,016	,009	,001	,000	,698	,698		,013	,001	,001	,001	,001	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X1.8	Pearson Correlation	,743**	,370*	,306	,273	,071	,071	,386*	1	,306	,333*	,301	,306	,489**

	Sig. (2-tailed)	,000	,017	,052	,084	,659	,659	,013		,052	,034	,056	,052	,001
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X1.9	Pearson Correlation	,503**	,748**	1,000**	,520**	,687**	,687**	,486**	,306	1	,672**	,653**	1,000**	,917**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,052		,000	,000	,000	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X1.10	Pearson Correlation	,505**	,648**	,672**	,632**	,345*	,345*	,500**	,333*	,672**	1	,635**	,672**	,789**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,000	,027	,027	,001	,034	,000		,000	,000	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X1.11	Pearson Correlation	,522**	,633**	,653**	,720**	,317*	,317*	,517**	,301	,653**	,635**	1	,653**	,786**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,044	,044	,001	,056	,000	,000		,000	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X1.12	Pearson Correlation	,503**	,748**	1,000**	,520**	,687**	,687**	,486**	,306	1,000**	,672**	,653**	1	,917**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,052	,000	,000	,000		,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X1_total	Pearson Correlation	,692**	,851**	,917**	,690**	,651**	,651**	,602**	,489**	,917**	,789**	,786**	,917**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000	
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 18 Hasil Uji Validitas Variabel Penempatan (X2)

Correlations

		Correlations								
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2 total
X2.1	Pearson Correlation	1	,568**	,810**	,741**	,676**	,741**	,428**	,735**	,853**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,005	,000	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X2.2	Pearson Correlation	,568**	1	,610**	,539**	,470**	,539**	,623**	,558**	,748**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,002	,000	,000	,000	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X2.3	Pearson Correlation	,810**	,610**	1	,929**	,862**	,929**	,598**	,602**	,942**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X2.4	Pearson Correlation	,741**	,539**	,929**	1	,930**	,855**	,518**	,649**	,912**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,001	,000	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X2.5	Pearson Correlation	,676**	,470**	,862**	,930**	1	,786**	,441**	,698**	,865**
	Sig. (2-tailed)	,000	,002	,000	,000		,000	,004	,000	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X2.6	Pearson Correlation	,741**	,539**	,929**	,855**	,786**	1	,518**	,506**	,871**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,001	,001	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X2.7	Pearson Correlation	,428**	,623**	,598**	,518**	,441**	,518**	1	,586**	,708**
	Sig. (2-tailed)	,005	,000	,000	,001	,004	,001		,000	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X2.8	Pearson Correlation	,735**	,558**	,602**	,649**	,698**	,506**	,586**	1	,797**

	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000		,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X2_total	Pearson Correlation	,853**	,748**	,942**	,912**	,865**	,871**	,708**	,797**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 19 Hasil Uji Validitas Variabel Profesionalisme (X3)

Correlations

		Correlations								
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3 total
X3.1	Pearson Correlation	1	,917**	,751**	,781**	,810**	,810**	,810**	,810**	,903**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X3.2	Pearson Correlation	,917**	1	,783**	,814**	,844**	,844**	,844**	,844**	,930**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X3.3	Pearson Correlation	,751**	,783**	1	,495**	,541**	,541**	,541**	,541**	,695**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,001	,000	,000	,000	,000	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X3.4	Pearson Correlation	,781**	,814**	,495**	1	,981**	,981**	,981**	,981**	,954**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001		,000	,000	,000	,000	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X3.5	Pearson Correlation	,810**	,844**	,541**	,981**	1	1,000**	1,000**	1,000**	,975**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X3.6	Pearson Correlation	,810**	,844**	,541**	,981**	1,000**	1	1,000**	1,000**	,975**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X3.7	Pearson Correlation	,810**	,844**	,541**	,981**	1,000**	1,000**	1	1,000**	,975**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X3.8	Pearson Correlation	,810**	,844**	,541**	,981**	1,000**	1,000**	1,000**	1	,975**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41

	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X3_total	Pearson Correlation	,903**	,930**	,695**	,954**	,975**	,975**	,975**	,975**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 20 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Correlations

		Correlations												
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y_total
Y1	Pearson Correlation	1	,575**	,772**	,716**	,716**	,237	,419**	,423**	,701**	,583**	,701**	,458**	,770**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,135	,006	,006	,000	,000	,000	,003	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Y2	Pearson Correlation	,575**	1	,668**	,856**	,856**	,564**	,436**	,446**	,798**	,754**	,798**	,732**	,896**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,004	,004	,000	,000	,000	,000	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Y3	Pearson Correlation	,772**	,668**	1	,823**	,823**	,169	,371*	,376*	,813**	,583**	,813**	,451**	,810**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,290	,017	,015	,000	,000	,000	,003	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Y4	Pearson Correlation	,716**	,856**	,823**	1	1,000**	,392*	,563**	,572**	,673**	,773**	,673**	,528**	,905**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,011	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Y5	Pearson Correlation	,716**	,856**	,823**	1,000**	1	,392*	,563**	,572**	,673**	,773**	,673**	,528**	,905**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,011	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Y6	Pearson Correlation	,237	,564**	,169	,392*	,392*	1	,515**	,569**	,393*	,368*	,393*	,792**	,601**
	Sig. (2-tailed)	,135	,000	,290	,011	,011		,001	,000	,011	,018	,011	,000	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Y7	Pearson Correlation	,419**	,436**	,371*	,563**	,563**	,515**	1	,642**	,306	,716**	,306	,602**	,674**
	Sig. (2-tailed)	,006	,004	,017	,000	,000	,001		,000	,052	,000	,052	,000	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Y8	Pearson Correlation	,423**	,446**	,376*	,572**	,572**	,569**	,642**	1	,277	,401**	,277	,609**	,640**
	Sig. (2-tailed)													
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41

	Sig. (2-tailed)	,006	,004	,015	,000	,000	,000	,000		,080	,009	,080	,000	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Y9	Pearson Correlation	,701**	,798**	,813**	,673**	,673**	,393*	,306	,277	1	,645**	1,000**	,668**	,841**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,011	,052	,080		,000	,000	,000	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Y10	Pearson Correlation	,583**	,754**	,583**	,773**	,773**	,368*	,716**	,401**	,645**	1	,645**	,504**	,822**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,018	,000	,009	,000		,000	,001	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Y11	Pearson Correlation	,701**	,798**	,813**	,673**	,673**	,393*	,306	,277	1,000**	,645**	1	,668**	,841**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,011	,052	,080	,000	,000		,000	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Y12	Pearson Correlation	,458**	,732**	,451**	,528**	,528**	,792**	,602**	,609**	,668**	,504**	,668**	1	,788**
	Sig. (2-tailed)	,003	,000	,003	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000		,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Y_total	Pearson Correlation	,770**	,896**	,810**	,905**	,905**	,601**	,674**	,640**	,841**	,822**	,841**	,788**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 21 Hasil Uji Realibility Variabel Standar Operasional Prosedur (X1)

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	41	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	41	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,926	12

Lampiran 22 Hasil Uji Realibility Variabel Penempatan (X2)

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	41	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	41	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,936	8

Lampiran 23 Hasil Uji Realibility Variabel Profesionalisme (X3)

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	41	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	41	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,976	8

Lampiran 24 Hasil Uji Realibility Variabel Kinerja (Y)

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	41	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	41	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,946	12

Lampiran 25 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov_Smirnov

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized

Residual

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

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Lampiran 26 Hasil Uji Multikolinieritas

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables	Variables	Method
	Entered	Removed	
1	X3_total, X1_total, X2_total ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Y_total

b. All requested variables entered.

Coefficients^a

Collinearity Statistics

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1_total	,245	4,076
	X2_total	,187	5,341
	X3_total	,102	9,816

a. Dependent Variable: Y_total

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	(Constant)	Variance Proportions		
					X1_total	X2_total	X3_total
1	1	3,972	1,000	,00	,00	,00	,00
	2	,020	14,089	,49	,00	,06	,02
	3	,006	26,213	,23	,35	,40	,03
	4	,002	47,462	,27	,65	,53	,95

a. Dependent Variable: Y_total

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables	Variables	Method
	Entered	Removed	
1	X3_total, X1_total, X2_total ^b	.	Enter

- a. Dependent Variable: abresid
 b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,521 ^a	,271	,212	2,64779

- a. Predictors: (Constant), X3_total, X1_total, X2_total

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	96,615	3	32,205	4,594	,008 ^b
	Residual	259,399	37	7,011		
	Total	356,014	40			

- a. Dependent Variable: abresid
 b. Predictors: (Constant), X3_total, X1_total, X2_total

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-8,199	3,323		-2,467	,018
	X1_total	,229	,123	,526	1,857	,071
	X2_total	-,081	,164	-,160	-,495	,624
	X3_total	,063	,224	,123	,281	,781

- a. Dependent Variable: abresid

Means

		Notes
Output Created		16-MAY-2024 13:23:16
Comments		
Input	Data	C:\Users\WINDOWS\Downloa ds\xxxx.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	41
	Missing Value Handling	Definition of Missing
	Cases Used	Cases used for each table have no missing values in any independent variable, and not all dependent variables have missing values.
Syntax		MEANS TABLES=Y_total BY X1_total X2_total X3_total /CELLS=MEAN COUNT STDDEV /STATISTICS LINEARITY.
Resources	Processor Time	00:00:00,03
	Elapsed Time	00:00:00,02

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Y_total * X1_total	41	100,0%	0	0,0%	41	100,0%
Y_total * X2_total	41	100,0%	0	0,0%	41	100,0%
Y_total * X3_total	41	100,0%	0	0,0%	41	100,0%

Y_total * X1_total

Report

Y_total

X1_total	Mean	N	Std. Deviation
36	36,00	1	.
38	36,00	1	.
40	36,00	2	,000
41	37,00	3	,000
45	40,33	3	5,774
48	48,00	6	,000
49	48,00	1	.
50	48,00	2	,000
51	48,00	1	.
53	49,00	1	.
54	50,00	1	.
55	41,25	4	4,573
56	49,25	4	6,185
57	47,50	4	8,699
58	45,33	3	8,327
59	60,00	1	.
60	59,33	3	1,155
Total	45,88	41	7,564

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
Y_total * X1_total	Between Groups	(Combined)	1675,890	16	104,743	4,104	,001
		Linearity	940,175	1	940,175	36,839	,000
		Deviation from Linearity	735,716	15	49,048	1,922	,074
	Within Groups		612,500	24	25,521		
Total			2288,390	40			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Y_total * X1_total	,641	,411	,856	,732

Y_total * X2_total

Report

Y_total

X2_total	Mean	N	Std. Deviation
21	39,00	1	.
24	36,50	10	,527
26	48,00	1	.
32	48,00	12	,426
33	41,00	2	7,071
34	38,00	1	.
35	40,00	1	.
36	46,67	3	6,110
37	52,00	1	.
38	52,50	2	,707
39	60,00	1	.
40	56,00	6	4,195
Total	45,88	41	7,564

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y_total * X2_total	Between Groups	(Combined)	2070,724	11	188,248	25,080	,000
		Linearity	1564,634	1	1564,634	208,458	,000
		Deviation from Linearity	506,090	10	50,609	6,743	,000
	Within Groups	217,667	29	7,506			
Total			2288,390	40			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Y_total * X2_total	,827	,684	,951	,905

Y_total * X3_total

Report

Y_total

X3_total	Mean	N	Std. Deviation
24	36,50	10	,527
32	48,00	13	,408
35	39,00	3	1,000
36	40,00	1	.
37	50,50	2	3,536
38	46,00	1	.
39	49,60	5	7,797
40	56,67	6	4,502
Total	45,88	41	7,564

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y_total * X3_total	Between Groups	(Combined)	1924,857	7	274,980	24,961	,000
		Linearity	1346,906	1	1346,906	122,266	,000
		Deviation from Linearity	577,951	6	96,325	8,744	,000
	Within Groups		363,533	33	11,016		
	Total		2288,390	40			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Y_total * X3_total	,767	,589	,917	,841

Regression

Notes		
Output Created	16-MAY-2024 13:32:14	
Comments		
Input	Data	C:\Users\WINDOWS\Download s\xxxx.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	41
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Correlation coefficients for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair. Regression statistics are based on these correlations.
Syntax	<pre> REGRESSION /DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N /MISSING PAIRWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Y_total /METHOD=ENTER X1_total X2_total X3_total /SCATTERPLOT=(*ZRESID ,*ZPRED) (*SRESID ,*ZPRED) /RESIDUALS NORMPROB(ZRESID) /CASEWISE PLOT(ZRESID) OUTLIERS(3) /SAVE PRED ZPRED ADJPRED MAHAL COOK LEVER ZRESID DRESID SDRESID SDBETA SDFIT. </pre>	

Resources	Processor Time	00:00:05,92
	Elapsed Time	00:01:16,19
	Memory Required	5344 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	344 bytes
Variables Created or Modified	PRE_1	Unstandardized Predicted Value
	DRE_1	Deleted Residual
	ADJ_1	Adjusted Predicted Value
	ZPR_1	Standardized Predicted Value
	ZRE_1	Standardized Residual
	SDR_1	Studentized Deleted Residual
	MAH_1	Mahalanobis Distance
	COO_1	Cook's Distance
	LEV_1	Centered Leverage Value
	SDF_1	Standardized DFFIT
	SDB0_1	Standardized DFBETA for (Constant)
	SDB1_1	Standardized DFBETA for X1_total
	SDB2_1	Standardized DFBETA for X2_total
SDB3_1	Standardized DFBETA for X3_total	

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y_total	45,88	7,564	41
X1_total	51,02	6,854	41
X2_total	31,85	5,893	41
X3_total	32,78	5,859	41

Correlations

		Y_total	X1_total	X2_total	X3_total
Pearson Correlation	Y_total	1,000	,641	,827	,767
	X1_total	,641	1,000	,727	,862
	X2_total	,827	,727	1,000	,897
	X3_total	,767	,862	,897	1,000
Sig. (1-tailed)	Y_total	.	,000	,000	,000
	X1_total	,000	.	,000	,000

	X2_total	,000	,000	.	,000
	X3_total	,000	,000	,000	.
N	Y_total	41	41	41	41
	X1_total	41	41	41	41
	X2_total	41	41	41	41
	X3_total	41	41	41	41

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3_total, X1_total, X2_total ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Y_total

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,829 ^a	,688	,662	4,395

a. Predictors: (Constant), X3_total, X1_total, X2_total

b. Dependent Variable: Y_total

ANOVA^a

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

a. Dependent Variable: Y_total

b. Predictors: (Constant), X3_total, X1_total, X2_total

Coefficients^a

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

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	(Constant)	Variance Proportions		
					X1_total	X2_total	X3_total
1	1	3,972	1,000	,00	,00	,00	,00
	2	,020	14,089	,49	,00	,06	,02
	3	,006	26,213	,23	,35	,40	,03
	4	,002	47,462	,27	,65	,53	,95

a. Dependent Variable: Y_total

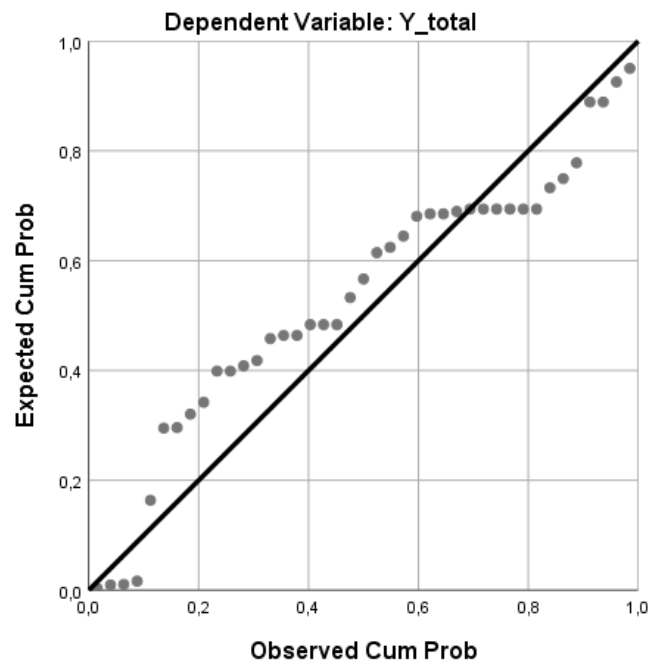
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	36,27	54,63	45,88	6,272	41
Std. Predicted Value	-1,532	1,396	,000	1,000	41
Standard Error of Predicted Value	,729	3,525	1,250	,575	41
Adjusted Predicted Value	31,34	54,81	45,82	6,466	41
Residual	-11,943	7,241	,000	4,227	41
Std. Residual	-2,717	1,647	,000	,962	41
Stud. Residual	-2,907	1,853	,005	1,016	41
Deleted Residual	-13,673	9,164	,061	4,793	41
Stud. Deleted Residual	-3,265	1,919	-,013	1,072	41
Mahal. Distance	,124	24,760	2,927	4,874	41
Cook's Distance	,000	,488	,039	,096	41
Centered Leverage Value	,003	,619	,073	,122	41

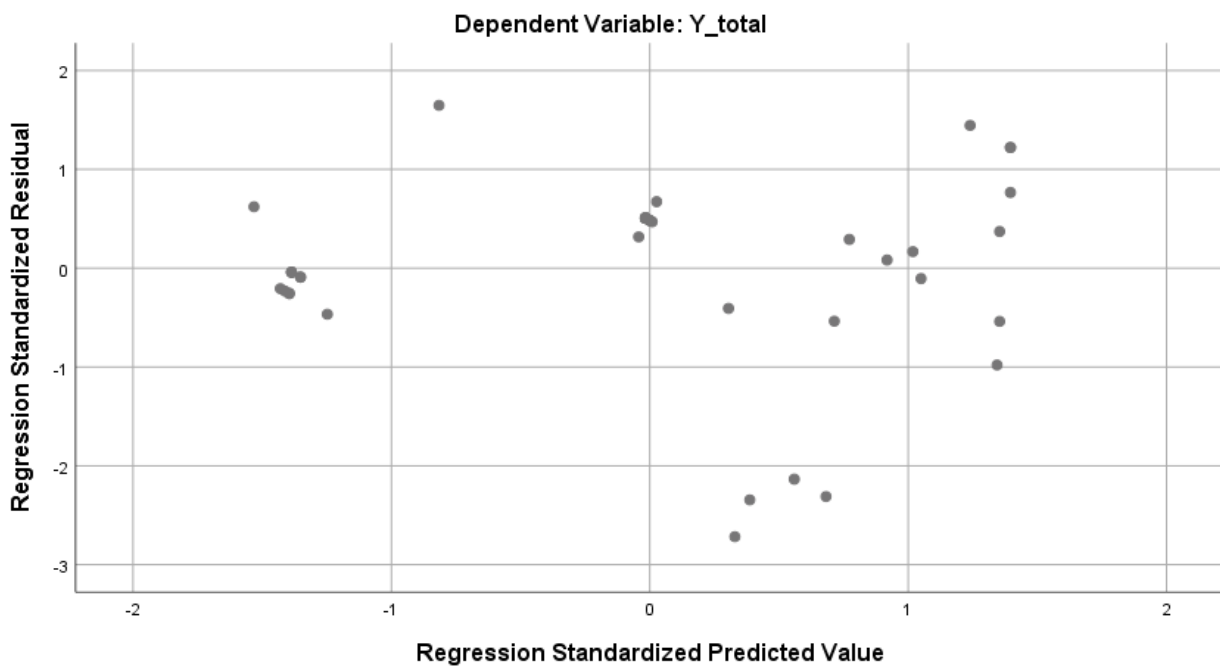
a. Dependent Variable: Y_total

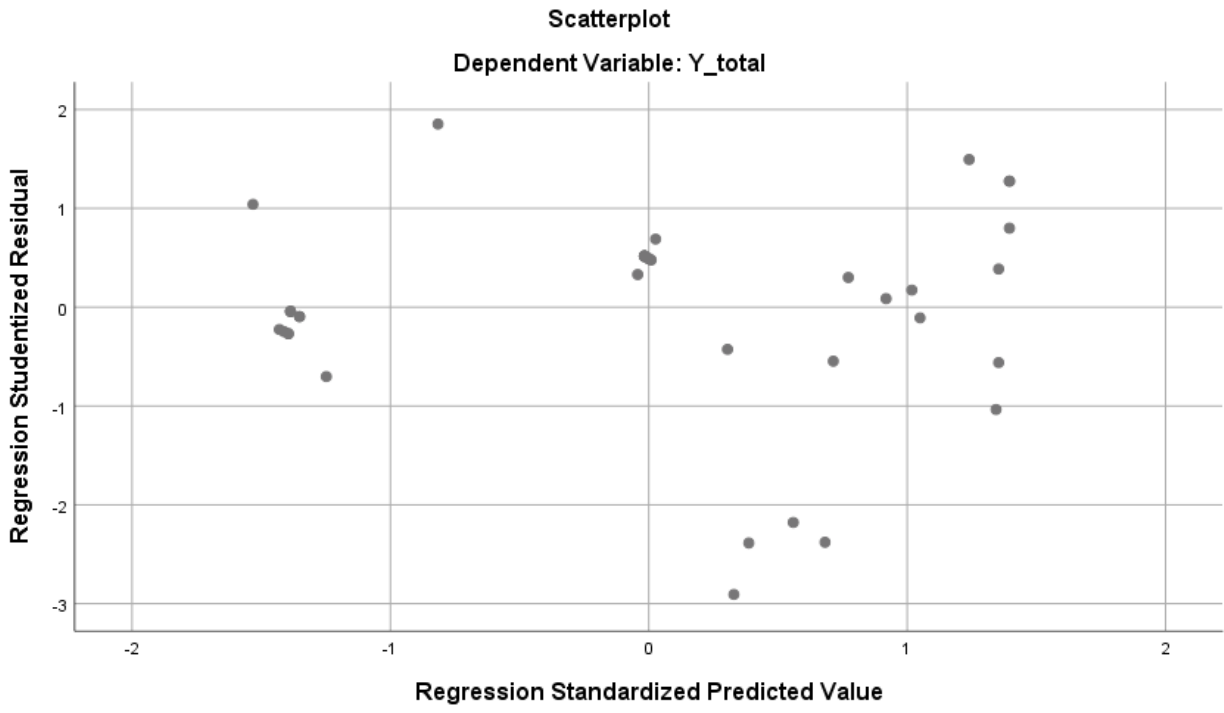
Charts

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot







UMKT
Program Studi
Manajemen

Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Politik

Telp. 0541-748511 Fax.0541-766832
Website <http://manajemen.umkt.ac.id>
email: manajemen@umkt.ac.id



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR SARAN DAN PERBAIKAN SEMINAR HASIL SKRIPSI

Nama: Anggraita Fuspa Rini

NIM: 2011102431207

Judul: Pengaruh Standar Operasional Prosedur, Penempatan Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Samarinda Utara Kota Samarinda

1) **Intisari/Abstract**

2) **I/Pendahuluan**

3) **II/Metode Penelitian**

4) **III/Hasil Analisis dan Pembahasan**

Tambahkan uraian, benarkan narasi sederhana setelah alasan riil dari hasil penelitian.

5) **Saran dan Perbaikan Lain**

Perbaiki kapital di Daftar pustaka

Penguji,

(Dr.M.M.Harry R., S.Pi.,M.M)

NIDN. 8969540022



Dipindai dengan CamScanner

Kampus 1 Jl. Ir. H. Juanda, No 15, Samarinda
Kampus 2 Jl. Pelita, Pesona Mahakam, Samarinda



UMKT

Program Studi
Manajemen

Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Politik

Telp. 0541-748511 Fax.0541-766832
Website <http://manajemen.umkt.ac.id>
email: manajemen@umkt.ac.id



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR SARAN DAN PERBAIKAN SEMINAR HASIL SKRIPSI

Nama: Anggraita Fuspa Rini NIM: 2011102431207

Judul: Pengaruh Standar Operasional Prosedur, Penempatan Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Samarinda Utara Kota Samarinda

1) Intisari/Abstract

2) I/Pendahuluan

3) II/Metode Penelitian

4) III/Hasil Analisis dan Pembahasan

5) Saran dan Perbaikan Lain

Ikuti revisi dari Dr. M.Harry Rahmadi

Penguji,

(Dr. Joko Sabtohadhi, S.E., M.M)

NIDN. 8802950017

CS Dipindai dengan CamScanner

Kampus 1 : Jl. Ir. H. Juanda, No.15, Samarinda
Kampus 2 : Jl. Pelita, Pesona Mahakam, Samarinda