

Anggraita Fuspa
Rini_2011102431207_Pengaruh
Standar Operasional Prosedur,
Penempatan dan
Profesionalisme Terhadap
Kinerja Pegawai Kecamatan
Samarinda Utara Kota

Samarinda..docx

Submission date: 29-Jun-2024 06:07 AM UTC+07:00

Submission ID: 236162081

File name:

by turnitin.com

Anggraita_Fuspa_Rini_2011102431207_Pengaruh_Standar_Operasional_Prosedur_Penempatan_dan_Profesionalisme_Terhadap_Kinerja_Pegawai_Kecamatan_Samarin
(459.72K)

Word count: 7559

Character count: 50646

15
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 ditetapkan 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 karyawan 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 penyelidikan 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 kerjanya karena hal tersebut.

Setelah dilakukan evaluasi, variabel penempatan ditentukan dengan menganalisis beban kerja dan jabatan. Beberapa variabel tidak mengikuti 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 Pemindahan 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 Pemindahan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kementerian Ketenagakerjaan menyatakan bahwa mutasi mengacu pada pemindahan 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 menunjukkan bahwa SOP terhadap kinerja memiliki pengaruh signifikan Puspita Novrianti & Jumaren, Andriani *et al.*, Hidayatulloh *et al.*, Waris *et al.* serta Ardiansyah *et al.* Hasil penelitian yang relevan dengan variabel penempatan terhadap kinerja yang berpengaruh signifikan adalah hasil penelitian Siahaan & Bahri, Aldilansari *et al.*, 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 Kantor Kecamatan di Kota Samarinda:

1. Apakah penerapan standar operasional prosedur mempengaruhi kinerja pegawai di Kecamatan Samarinda Utara, Kota Samarinda, secara signifikan?
2. Apakah pengurangan memberikan dampak signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Samarinda Utara, Kota Samarinda?
3. Seberapa besar tingkat profesionalisme mempengaruhi kinerja pegawai di Kecamatan Samarinda Utara, Kota Samarinda?
4. Apakah penerapan standar operasional prosedur, penempatan, dan tingkat profesionalisme secara signifikan mempengaruhi kinerja pegawai di Kecamatan Samarinda Utara, Kota Samarinda?
5. Faktor mana yang paling besar dampaknya terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Samarinda Utara, Kota Samarinda?
6. Seberapa besar penerapan standar operasional prosedur, penempatan, dan tingkat profesionalisme mempengaruhi kinerja pegawai di Kecamatan Samarinda Utara, Kota Samarinda?

1.3 Tujuan Penelitian

Pada rumusan masalah tersebut, disampaikan beberapa tujuan penelitian, termasuk:

1. Evaluasi dilakukan terhadap produktivitas pegawai di Kecamatan Samarinda Utara, Kota Samarinda untuk mengetahui dampak efisiensi prosedur operasional.
2. Penelitian dilakukan terhadap situasi di Kecamatan Samarinda Utara, Kota Samarinda untuk mengetahui pengaruh penempatan pegawai.
3. Profesionalisme dinilai untuk melihat kontribusinya terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Samarinda Utara, Kota Samarinda.

4. Identifikasi dilakukan terhadap dampak¹ penempatan, profesionalisme, dan penerapan standar operasional prosedur terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Samarinda Utara, Kota Samarinda.
5. Penentuan dilakukan terhadap faktor kunci di Kota Samarinda yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai¹² Kecamatan Samarinda Utara.
6. Pengukuran dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh penempatan, profesionalisme, dan penerapan standar operasional prosedur terhadap hasil kerja di Kecamatan Samarinda Utara, Kota Samarinda.

1.4 Manfaat Penelitian

Penulis menyatakan bahwa fungsi teoritis dari study ini ialah mampu digunakan oleh pihak lain untuk meningkatkan tujuan penelitiannya sendiri atau sebagai sumber lebih lanjut ketika mengkaji pengaruh penempatan, pencapaian pendidikan, dan standar operasional prosedur terhadap profesionalisme 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 karyawan dengan memberikan umpan balik dan informasi terkait.

1.5 Asumsi Penelitian

Premis fundamental 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).

Berikut adalah penjelasan mengenai asumsi-asumsi yang diterapkan dalam penelitian ini berdasarkan pemahaman terhadap asumsi-asumsi tersebut di atas: Pada Kantor Kecamatan di Kota Samarinda, kinerja pegawai dipengaruhi oleh penempatan yang sesuai, standar operasional prosedur, dan profesionalisme.

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 : Diharapkan peningkatan kinerja para pegawai di Kecamatan Samarinda Utara, Kota Samarinda, dapat dicapai dengan mematuhi standar operasional yang telah ditetapkan.
- H2 : Diduga bahwa kinerja pegawai di Kecamatan Samarinda Utara, Kota Samarinda, mendapat kontribusi positif dari penempatannya.
- H3 : Tingkat profesionalisme dipercaya berpotensi meningkatkan kinerja para pekerja di Kecamatan Samarinda Utara, Kota Samarinda.
- H4 : Penempatan, profesionalisme, dan standar operasional prosedur personel Kecamatan Samarinda Utara di Kota Samarinda diyakini akan berdampak positif terhadap kinerjanya.
- H5 : Pegawai Kota Samarinda yang bekerja di Kecamatan Samarinda Utara diduga paling dipengaruhi oleh variabel penempatan
- H6 : Diyakini bahwa kinerja pegawai di Kecamatan Samarinda Utara, Kota Samarinda, dapat ditingkatkan secara signifikan melalui penempatan yang tepat.

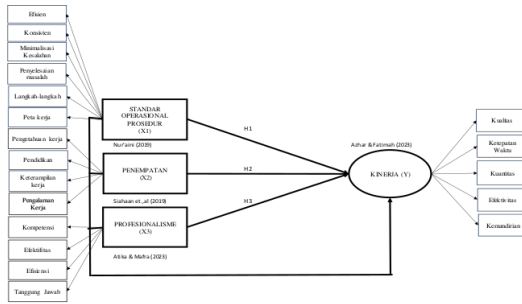
1.7 Kerangka Pikir

Sugiyono (2019:95) menganggap kerangka konseptual sebagai pembenaran teoritis untuk korelasi antara variabel yang diteliti. Hubungan antara faktor yang tidak tergantung dan faktor yang bergantung diuraikan dalam kerangka ini, yang selanjutnya diterapkan dalam paradigma penelitian dan digunakan untuk merumuskan hipotesis.

Peneliti dapat mengevaluasi perencanaan dan menjelaskan alasan 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 klaim atau teori.

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

102
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 kecamatan. Kota Samarinda dan Samarinda Utara.

2.2 Jenis Penelitian

Study ini menerapkan metode kuantitatif untuk menginvestigasi kelompok atau contoh 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 item atau individu yang memiliki ciri-ciri khusus untuk studi dan analisis mereka, yang disebut sebagai istilah "populasi", guna mencapai tujuan penelitian (Susanto, 2019). Dalam penelitian ini, 41 pegawai di Kecamatan Samarinda Utara, Kota Samarinda, terlibat, terdiri dari 20 Aparatur Sipil Negara, 6 Pegawai Tidak Tetap Bukan PNS, dan 15 Pegawai Tidak Tetap Honorer.

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 strategi non-probability sampling dengan menerapkan metode total sampling atau sensus. Teknik ini mencakup seluruh anggota populasi, yaitu 41 pegawai di Kecamatan Samarinda Utara, Kota Samarinda, yang dijadikan sampel untuk studi ini.

2.4 Sumber Data

Peneliti menyebut informasi yang dikumpulkan dan terhubung dengan penelitian yang sedang dilakukan sebagai sumber data:

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, atau distribusi kuesioner. Dalam penelitian ini, sampel data yang terdiri dari 41 pegawai kantor kecamatan 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 rencana strategis.

17 2.5 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Dalam studi ini, akan dianalisis 4 variabel yaitu SOP (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 Sastrohadwiryono & 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 karyawan 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 Podungge, (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

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

Pendapat 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 metodologi 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:

17

2.7.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

2.7.1.1 Uji Validitas

92
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 diukur 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

73
untuk menentukan pemeriksaan validitas:

- 1) jika nilai R_{hitung} melebihi nilai R_{tabel} , maka pernyataan dapat dianggap sah.
- 2) Jika nilai R_{hitung} kurang dari nilai R_{tabel} , maka pernyataan dianggap tidak sah

2.7.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas alat ukur berfungsi sebagai penanda tunggal 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, pengukuran tunggal digunakan untuk menilai reliabilitas. Hasil pengukuran tunggal 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 survei terhadap 41 responden yang bekerja di Kantor Kecamatan Samarinda Utara. Melalui tabulasi data tersebut, akan disajikan gambaran menyeluruh tentang variabel SOP (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) Pengiriman kuesioner kepada responden yang telah dipilih sebelumnya.
- 2) Mengambil perolehan jawaban kuesioner dari responden.

- 3) Tabulasi dan pengelompokan secara kuantitatif data yang diperoleh dari responden.
- 4) Pendistribusian hasil rekapitulasi, tabulasi dan pengelompokan data dari responden dalam bentuk statistik deskriptif.

2.7.2 Uji Asumsi Klasik

Sebelum menguji regresi linier berganda, peneliti memeriksa hasil analisis dengan menguji asumsi klasik yang mencakup:

2.7.2.1 Uji Normalitas

Pada study 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 p-nilai melebihi 0,05, maka data dianggap mematuhi distribusi normal.
2. Jika nilai p-nilai kurang dari 0,05, maka data dianggap tidak mematuhi distribusi 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,

- sebagai berikut 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 2 atau lebih variabel 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 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 Sugiono (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) menyarankan 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 H₀ 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 H₀ 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 R^2 , yang sering disebut sebagai R^2 , 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.

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil Analisis

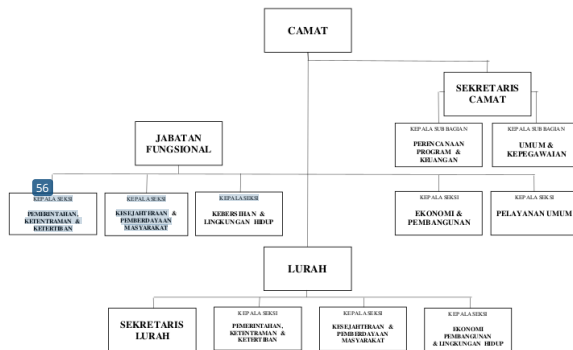
3.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Jl. Poros Lempake No.98, Rt. 13, Kel. Lempake, Kecamatan Samarinda Utara, Kota Samarinda, merupakan alamat yang menunjukkan lokasi Kecamatan Samarinda Utara¹⁶. 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.

3.1.1.16 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

Misi Kabupaten 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:

- Mendorong lebih banyak keterlibatan masyarakat dalam penyelenggaraan inisiatif pembangunan, baik bagi pemerintah maupun masyarakat pelaksana.
- 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

Semestinya 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.

Kabupaten 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	83	4,9
	Pembina TKI IV/b	I	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, PTTH 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%), pegawai pemerintah sebanyak 3 orang (7,3%), dan pegawai pemerintah sebanyak 5 orang (12,2%).) staf Umum.

80

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. 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

Tabel 3 menyajikan hasil uji validitas untuk variabel standar operasional prosedur, penempatan, profesionalisme dan kinerja pegawai:

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 kinerja pegawai, standar operasional prosedur, penempatan dan profesionalisme semua item pertanyaan dinyatakan valid. Ini dikarenakan nilai r_{hitung} melebihi 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 kinerja pegawai, standar operasional prosedur, penempatan dan profesionalisme. Ini disebabkan oleh nilai r_{hitung} yang lebih tinggi daripada 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 kinerja pegawai, standar operasional prosedur, penempatan dan profesionalisme. Hal ini terjadi karena nilai r_{hitung} lebih tinggi daripada 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 standar operasional prosedur, penempatan, profesionalisme dan kinerja, karena nilai $r_{hitung} >$ dari r_{tabel} .

3.1.3.2 Uji Reliabilitas

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

Tabel 7
Hasil Uji Reliabilitas

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

Sumber data dibuat oleh peneliti, 2024¹⁸

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..

¹²

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 peneli⁷² 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.

68
Tabel 9
Hasil Uji Multikolinieritas

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

3.1.4.2 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.

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 Linier Berganda

No	Variabel	Koefisien Regresi	Sig.
1	Konstanta	10,325	0,069
2	Standar Operasional Prosedur	0,054	0,792
3	Penempatan	0,926	0,002
4	Profesionalisme	0,100	0,788

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
(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

Sumber data diolah peneliti, 2024

4. a. Standar Operasional Prosedur

Nilai t_{hitung} variabel Standar Operasional Prosedur yang ditentukan berdasarkan uji hipotesis adalah sebesar 0,265 yang berarti lebih kecil dari t_{tabel} atau $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,265 < 2,023$). Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa meskipun H_a ditolak, H_0 diterima, yang menunjukkan bahwa terdapat ketidakterkaitan antara prosedur operasi standar dan kinerja staf.

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_0 dan menerima H_a , dapat disimpulkan bahwa penempatan secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

c. Profesionalisme

Nilai t_{hitung} variabel profesionalisme sebesar 0,270 Dalam hasil uji hipotesis, terlihat bahwa nilai t_{hitung} lebih rendah dari t_{tabel} , atau $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,270 < 2,023$). Oleh karena itu, dapat dikatakan meskipun H_0 diterima dan H_a ditolak, namun profesionalisme hanya sedikit 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

Model	ANOVA				
	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_0 diterima dan H_a ditolak, menunjukkan bahwa penempatan, profesionalisme, dan standar operasional prosedur 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 penempatan, profesionalisme, dan standar operasional prosedur 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 asumsi konvensional tentang heteroskedastisitas, multikolinearitas, dan normalitas telah terpenuhi: data berada dalam keadaan normal; tidak ada heteroskedastisitas; dan multikolinearitas tidak terjadi.

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 hubungan signifikan antara standar operasional prosedur dan kinerja pegawai di Kabupaten 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 (H₀) diterima. Dengan demikian, peningkatan kinerja karyawan tidak dipengaruhi secara positif oleh peningkatan dalam standar operasional prosedur, yang berbeda dengan temuan dari penelitian sebelumnya Puspita Novianti & Jumaren, Andriani *et al*, Hidayattulloh *et al*, Waris *et al* serta Ardiansyah *et al* yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh prosedur operasi standar. Karena SOP dapat mengalami modifikasi secara berkala sebagai akibat dari perubahan terminologi struktur organisasi. Akibatnya, terjadi penyesuaian baru dan staf belum sempat mengkaji atau memahami SOP.

50

3.2.2 Pengaruh Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian menemukan bahwa penempatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pekerja di Kabupaten Samarinda Utara. Dari hasil uji t, didapat bahwa thitung sebesar 3,397, melebihi nilai ttabel sebesar 2,023, yang mendukung temuan tersebut. Dengan demikian, hipotesis alternatif (Ha) diterima dan hipotesis nol (Ho) ditolak. Hal ini menegaskan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh penempatan. Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya Siahaan & Bahri, Aldilansari *et al.*, Setiawan & Bagia, Alwi & Sugiono dan Mulyani & Saputri yang menunjukkan bahwa penempatan memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Seluruh karyawan saat ini memenuhi persyaratan ini berdasarkan temuan analisis beban kerja dan posisi, yang berarti bahwa semua karyawan diposisikan sesuai dengan persyaratan hukum yang relevan.

41

3.2.3 Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa profesionalisme mungkin tidak berpengaruh secara signifikan secara statistik terhadap kinerja pegawai Kabupaten 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, Ha ditolak dan Ho diterima. Dengan demikian, kinerja seorang karyawan tidak dipengaruhi secara positif 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. Profesionalisme karyawan tidak terlihat karena kurangnya pelatihan yang diberikan perusahaan dan kurangnya workshop dan acara serupa.

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 penempatan, profesionalisme, dan standar operasional prosedur memiliki dampak besar terhadap kinerja pegawai Kabupaten Samarinda Utara. Berdasarkan analisis parsial, variabel yang secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan adalah penempatan, sesuai dengan temuan penelitian sebelumnya Siahaan & Bahri, Aldilansari *et al.*, Setiawan & Bagia, Alwi & Sugiono dan Mulyani & Saputri. Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh penempatan tersebut.

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.

18

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

Temuan uji R2 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 di Kecamatan Samarinda Utara Kota Samarinda.
2. Penempatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Samarinda Utara Kota Samarinda.
3. Profesionalisme tidak mempengaruhi kinerja pegawai di Kecamatan Samarinda Utara Kota Samarinda secara signifikan.
4. Standar operasional prosedur, penempatan dan profesionalisme bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Samarinda Utara di Kota Samarinda.
5. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa penempatan memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Samarinda Utara.
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

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

1. Untuk mendapatkan keakuratan data yang lebih tinggi dalam penelitiannya di kemudian hari, sebaiknya peneliti selanjutnya dapat memasukkan variabel selain penempatan, profesionalisme, karakteristik kinerja, dan standar operasional prosedur. 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.

Anggraita Fuspa Rini_2011102431207_Pengaruh Standar Operasional Prosedur, Penempatan dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Samarinda Utara Kota Samarinda..docx

ORIGINALITY REPORT

21 %	19 %	11 %	8 %
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	ejournal.ip.fisip-unmul.ac.id Internet Source	1 %
2	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet Source	1 %
3	repositori.usu.ac.id Internet Source	1 %
4	riset.unisma.ac.id Internet Source	<1 %
5	ejournal.pin.or.id Internet Source	<1 %
6	www.ejournal.ip.fisip-unmul.ac.id Internet Source	<1 %
7	ejournal.ap.fisip-unmul.ac.id Internet Source	<1 %
8	dspace.uui.ac.id Internet Source	<1 %
9	eprints.walisongo.ac.id Internet Source	<1 %
10	www.regulasip.id Internet Source	<1 %
11	repository.ar-raniry.ac.id Internet Source	<1 %
12	repository.ub.ac.id Internet Source	<1 %
13	repository.iainpurwokerto.ac.id Internet Source	<1 %
14	core.ac.uk Internet Source	<1 %

15	repository.uin-suska.ac.id Internet Source	<1 %
16	kec-samarinda-seberang.samarindakota.go.id Internet Source	<1 %
17	repository.usu.ac.id Internet Source	<1 %
18	www.neliti.com Internet Source	<1 %
19	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	<1 %
20	Submitted to Trisakti University Student Paper	<1 %
21	jurnal.stie-aas.ac.id Internet Source	<1 %
22	Ali Imron, Desi Kurniawati. "Pengaruh Profitabilitas dan Ukuran Perusahaan Terhadap Nilai Perusahaan Dengan Moderasi Kebijakan Dividen: Studi Pada Perusahaan Properti, Real Estate dan Konstruksi Bangunan Yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2013-2017", Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi dan Bisnis, 2020 Publication	<1 %
23	repository.unhas.ac.id Internet Source	<1 %
24	uia.e-journal.id Internet Source	<1 %
25	www.coesmanafamily.com Internet Source	<1 %
26	www.jogloabang.com Internet Source	<1 %
27	Zalipa Witri, Laela Indawati, Nanda Aula Rumana Rumana, Daniel Happy Putra. "TINJAUAN KESESUAIAN STANDAR PROSEDUR OPERASIONAL (SPO) DALAM KEGIATAN ASSEMBLING RAWAT INAP DI RS	<1 %

AS-SYIFA BENGKULU SELATAN", Jurnal
Kesehatan Tambusai, 2022

Publication

28	journal.universitaspahlawan.ac.id Internet Source	<1 %
29	repository.unisba.ac.id Internet Source	<1 %
30	eprints.umg.ac.id Internet Source	<1 %
31	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source	<1 %
32	eprints.perbanas.ac.id Internet Source	<1 %
33	transpublika.co.id Internet Source	<1 %
34	Submitted to Universitas Muhammadiyah Semarang Student Paper	<1 %
35	Submitted to Universitas Negeri Surabaya The State University of Surabaya Student Paper	<1 %
36	repositori.uin-alauddin.ac.id Internet Source	<1 %
37	repository.pelitabangsa.ac.id Internet Source	<1 %
38	repository.umy.ac.id Internet Source	<1 %
39	repositorybaru.stieykpn.ac.id Internet Source	<1 %
40	scholar.ummetro.ac.id Internet Source	<1 %
41	text-id.123dok.com Internet Source	<1 %
42	Submitted to Universitas Negeri Jakarta Student Paper	<1 %
43	Submitted to Universitas PGRI Palembang Student Paper	<1 %

44	Zerri Rahman Hakim, Ellin Handayani. "Penerapan Media Komik Tanpa Teks Terhadap Keterampilan Menulis Cerita Pendek Siswa Kelas III SD Panancangan 2 Kota Serang", Indonesian Research Journal On Education, 2022 Publication	<1 %
45	digilib.uinkhas.ac.id Internet Source	<1 %
46	journal-nusantara.com Internet Source	<1 %
47	repo.stie-pembangunan.ac.id Internet Source	<1 %
48	repository.unej.ac.id Internet Source	<1 %
49	www.jptam.org Internet Source	<1 %
50	Submitted to STIE Perbanas Surabaya Student Paper	<1 %
51	eprints.undip.ac.id Internet Source	<1 %
52	eprints.unisnu.ac.id Internet Source	<1 %
53	jurnal.upb.ac.id Internet Source	<1 %
54	repository.umsu.ac.id Internet Source	<1 %
55	repository.usd.ac.id Internet Source	<1 %
56	singkawangkota.go.id Internet Source	<1 %
57	www.researchgate.net Internet Source	<1 %
58	Submitted to Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia Student Paper	<1 %

59	Submitted to Program Pascasarjana Universitas Negeri Yogyakarta Student Paper	<1 %
60	repository.lppm.unila.ac.id Internet Source	<1 %
61	vdocuments.site Internet Source	<1 %
62	Christina Mayreta Y. Rumengan, Victor P. K. Lengkong, Regina T. Saerang. "PENGARUH STANDAR OPERASIONAL PROSEDUR (SOP) DAN JOB INSECURITY TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KARYAWAN KOPERASI SAVIOR MOTOLING", Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 2023 Publication	<1 %
63	Imas Nurfauziah Nurfauziah, Dessy Lutfiasari, Siti Aminah. "PERBEDAAN PENGETAHUAN TENTANG ANEMIA PADA REMAJA PUTRI", Jurnal Mahasiswa Kesehatan, 2020 Publication	<1 %
64	arl.ridwaninstitute.co.id Internet Source	<1 %
65	digilib.uinsby.ac.id Internet Source	<1 %
66	ejurnal.unikarta.ac.id Internet Source	<1 %
67	garuda.ristekdikti.go.id Internet Source	<1 %
68	publikasiilmiah.unwahas.ac.id Internet Source	<1 %
69	repository.iainpalopo.ac.id Internet Source	<1 %
70	Submitted to stie-pembangunan Student Paper	<1 %
71	www.grafiati.com Internet Source	<1 %

72	www.scribd.com Internet Source	<1 %
73	Dasep Suryanto. "Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota", <i>JUSIE (Jurnal Sosial dan Ilmu Ekonomi)</i> , 2019 Publication	<1 %
74	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	<1 %
75	demo.inlislitev3.perpusnas.go.id Internet Source	<1 %
76	digilib.unimed.ac.id Internet Source	<1 %
77	eprints.stiei-kayutangi-bjm.ac.id Internet Source	<1 %
78	eprints.universitaspurabangsa.ac.id Internet Source	<1 %
79	eprints.uny.ac.id Internet Source	<1 %
80	journal.ubpkarawang.ac.id Internet Source	<1 %
81	journal.uir.ac.id Internet Source	<1 %
82	jurnal.bsi.ac.id Internet Source	<1 %
83	jurnal.umpar.ac.id Internet Source	<1 %
84	openjournal.unpam.ac.id Internet Source	<1 %
85	repository.radenintan.ac.id Internet Source	<1 %
86	Lukman Nur Arifin, Aditya Dimas Pratama. "Pengaruh Brand Ambassador Terhadap Brand Image Onic Supply ID pada Mahasiswa Ilmu Komunikasi Universitas Muhammadiyah	<1 %

Jember", Jurnal Bisnis dan Komunikasi Digital, 2023

Publication

87	Syaefulloh Syaefulloh, Hidayat Hidayat. "Pengaruh Berhijrah dan Religiosity terhadap Keputusan Resign pada Karyawan Perbankan di Kota Pekanbaru", Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan dan Kemasyarakatan, 2024 Publication	<1 %
88	aimos.ugm.ac.id Internet Source	<1 %
89	attractivejournal.com Internet Source	<1 %
90	download.garuda.ristekdikti.go.id Internet Source	<1 %
91	eprints.ums.ac.id Internet Source	<1 %
92	erepository.uwks.ac.id Internet Source	<1 %
93	gicipress.com Internet Source	<1 %
94	journal.feb.unmul.ac.id Internet Source	<1 %
95	jurnal.abulyatama.ac.id Internet Source	<1 %
96	kc.umn.ac.id Internet Source	<1 %
97	pt.scribd.com Internet Source	<1 %
98	repository.pelitabangsa.ac.id:8080 Internet Source	<1 %
99	repository.trisakti.ac.id Internet Source	<1 %
100	repository.unibos.ac.id Internet Source	<1 %
101	repository.upbatam.ac.id Internet Source	<1 %

102 www.slideshare.net Internet Source <1%

103 Mastina Maksin, Rahma Wati, Nadila Iskina Maulaya. "PERAN ANALISIS JABATAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKDA KABUPATEN PROBOLINGGO", Jurnal Administrasi Publuk dan Ilmu Komunikasi, 2023
Publication <1%

104 Netti Herawati, Agussalim M, Titi Darmi. "Pengaruh Kecerdasan Emosional, Independensi, Dan Profesionalisme Terhadap Pengambilan Keputusan Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Padang", JOPPAS: Journal of Public Policy and Administration Silampari, 2020
Publication <1%

105 Ardi Tri Pangestu, Ade Suryana. "Market Value Ratio Analysis of Stock Returns In Companies With Largest Market Capitalization Period 2014-2018", Neraca : Jurnal Akuntansi Terapan, 2020
Publication <1%

106 doaj.org Internet Source <1%

107 eprints.ukmc.ac.id Internet Source <1%

108 perencanaan.ipdn.ac.id Internet Source <1%

Exclude quotes Off
Exclude bibliography Off

Exclude matches Off

Anggraita Fuspa Rini_2011102431207_Pengaruh Standar Operasional Prosedur, Penempatan dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Samarinda Utara Kota Samarinda..docx

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9

PAGE 10

PAGE 11

PAGE 12

PAGE 13

PAGE 14

PAGE 15

PAGE 16

PAGE 17

PAGE 18

PAGE 19

PAGE 20

PAGE 21

PAGE 22

PAGE 23

PAGE 24

PAGE 25
