

Pengaruh Kebijakan, Kompetensi SDM dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Depok

Meirani Nurfitri¹, Dwi Purwoko²

^{1,2}Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI, Indonesia
meiranimariman@gmail.com¹, d_purwoko2003@yahoo.com²

* Corresponding author

ARTICLE INFO

ABSTRACT

Keywords

Kebijakan;
Kompetensi SDM;
Disiplin Kerja; dan
Kinerja.

Pelaksanaan Rehabilitasi Rumah Tidak Layak Huni (RTLH) di Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Depok kurang optimal berdasarkan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) yang mengalami penurunan dari tahun 2022 ke tahun 2023. Penelitian bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh kebijakan, kompetensi SDM dan disiplin kerja terhadap kinerja Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Depok secara parsial dan simultan. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan explanatory. Populasi penelitian adalah pegawai Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Depok sejumlah 91, dengan sensus atau sampel jenuh semua populasi menjadi sampel. Teknik analisis data menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian: (1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan kebijakan secara parsial terhadap kinerja Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Depok dengan besarnya pengaruh 63,8%. (2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi SDM secara parsial terhadap kinerja Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Depok dengan besarnya pengaruh 66%. (3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Depok dengan besarnya pengaruh 67,7%. (4) Terdapat pengaruh positif dan signifikan kebijakan, kompetensi SDM dan disiplin kerja secara simultan terhadap Kinerja Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Depok sebesar Adjusted R Square 76,6% dan sisanya 23,4% pengaruh dari faktor-faktor lain namun tidak diteliti.

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

PENDAHULUAN

Perumahan dan kawasan permukiman merupakan salah satu indikator dalam upaya mendukung visi dan misi Pemerintah Kota Depok dalam melaksanakan penyelenggaraan pemerintahan. Salah satu peran Dinas Perumahan dan Permukiman (DISRUMKIM) Kota Depok yang menjadi isu strategis yaitu rehabilitasi Rumah Tidak Layak Huni (RTLH). Berdasarkan Peraturan Wali Kota Depok Nomor 57 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan fungsi serta Tata Kerja DISRUMKIM mulai tahun 2022 rehabilitasi RTLH menjadi kewenangan dan tanggung jawab DISRUMKIM Kota Depok di bidang permukiman yang sebelumnya dilaksanakan di setiap kecamatan di Kota Depok.

Berdasarkan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Tahun 2022-2023 pada Sub Kegiatan Perbaikan Rumah Tidak Layak Huni untuk Pencegahan terhadap Tumbuh dan Berkembangnya Permukiman Kumuh diluar Kawasan Permukiman Kumuh dengan Luas di Bawah 10 (sepuluh) Ha ditunjukkan pada tabel dibawah ini.

Tabel 1. Persentase Capaian LKIP Tahun 2022-2023

Sub Kegiatan Perbaikan Rumah Tidak Layak Huni untuk Pencegahan terhadap Tumbuh & Berkembangnya Permukiman Kumuh diluar Kawasan Permukiman Kumuh dengan Luas di Bawah 10 (sepuluh) Ha	Target Kinerja (%)	Realisasi Capaian Kinerja (%)	Persentase Realisasi capaian kinerja (%)	Ket
Tahun 2022	749 unit rumah	746 unit rumah	99,60%	Tidak tercapai
Tahun 2023	2.374 unit rumah	2.150 unit rumah	90,56%	Tidak tercapai

Sumber : LKIP DISRUMKIM Kota Depok Tahun 2022-2023

Berdasarkan tabel di atas, realisasi capaian kinerja sub kegiatan Perbaikan RTLH untuk Pencegahan terhadap Tumbuh dan Berkembangnya Permukiman Kumuh diluar Kawasan Permukiman Kumuh dengan Luas di Bawah 10 (sepuluh) pada tahun 2022-2023 belum tercapai dan semakin menurun. Hal ini dikarenakan usulan rehabilitasi RTLH yang semakin banyak namun jumlah pegawai yang terbatas dan minimnya pegawai yang memiliki kompetensi dalam pengawas lapangan yang bisa menilai bangunan. Permasalahan lainnya yaitu lambannya pegawai dalam melaksanakan tugas, tidak tepat waktu, adanya kekeliruan dalam menilai bangunan yang mengakibatkan menurunnya realisasi capaian kinerja.

SDM bidang permukiman DISRUMKIM Kota Depok dalam menjalankan tugas dan fungsinya pada tahun 2024 didukung oleh 12 pegawai, dengan rincian pegawai berdasarkan tingkat pendidikan ditunjukkan pada tabel dibawah ini.

Tabel 2. Jumlah Pegawai Bidang Permukiman Berdasarkan Tingkat Pendidikan Tahun 2024

No.	Tingkat Pendidikan	PNS	%	Non PNS	%	Jumlah	%
1.	Pasca Sarjana/S2	1	12,5	0	0.00	1	8,4
2.	Sarjana /S1/D IV	5	62,5	3	75	8	66,6
3.	Sarjana Muda / D III	2	25	1	25	3	25
4.	SMA / SMK	0	0.00	0	0.00	0	0.00
5.	SMP	0	0.00	0	0.00	0	0.00
6.	SD	0	0.00	0	0.00	0	0.00
JUMLAH		8	100	4	100	12	100

Sumber : Kepegawaian DISRUMKIM Kota Depok 2024

Dari 12 pegawai pada bidang permukiman, pegawai dengan latar belakang pendidikan teknik sipil atau arsitek hanya 4 orang dari seluruh pegawai. Hal ini menyebabkan lambatnya dalam verifikasi calon penerima rehabilitasi RTLH. Solusi yang dilakukan oleh bidang permukiman yaitu bekerja lembur untuk menyelesaikan verifikasi.

Berdasarkan data dari kepegawaian DISRUMKIM Kota Depok, bezzeting bidang permukiman ditunjukkan pada tabel dibawah ini.

Tabel 3. Bezzetting Bidang Permukiman DISRUMKIM Kota Depok Tahun 2024

No	Nama Jabatan	Kualifikasi Pendidikan (Bagi Jabatan Pelaksana)	Jumlah Pemangku Jabatan	Hasil ABK	Kekurangan/Kelebihan
1.	Kepala Bidang Permukiman		1	1	0
2.	Teknik Tata Bangunan dan Perumahan Ahli Muda	Sarjana (S1)/ Diploma IV di bidang Teknik Sipil/ Teknik Lingkungan atau bidang lain yang relevan dengan tugas jabatan	3	3	0
3.	JF Teknik Tata Bangunan dan Perumahan Pertama	Sarjana (S1)/ Diploma IV di bidang Teknik Sipil/ Teknik Lingkungan atau bidang lain yang relevan dengan tugas jabatan	0	2	-2
4.	Pengawas Fisik Pemukiman	Sarjana (S1)/ Diploma IV di bidang Teknik Sipil/ Teknik Lingkungan atau bidang lain yang relevan dengan tugas jabatan	4	5	-1
5.	Pengelola data	Minimal Diploma III di bidang Teknik Infomatika/ teknik komputer/ Administrasi Pekantoran atau bidang lain yang relevan dengan tugas jabatan	3	3	0
6.	Pengadministrasi Umum	SLTA/DI/ DII/ DIII di bidang manajemen perkantoran/ administrasi perkantoran/ tata perkantoran atau bidang lain yang relevan dengan tugas jabatan	1	2	-1

Berdasar tabel di atas, diketahui bahwa pada bidang permukiman kekurangan SDM sejumlah 4 orang. Hal ini mengakibatkan jangka waktu verifikasi calon penerima rehabilitasi RTLH lebih lama. Solusi yang diterapkan adalah membuat tim dengan anggota di luar pegawai DISRUMKIM Kota Depok, yaitu Camat, Lurah, Kepala Seksi Ekonomi dan Pembangunan pada kecamatan, Kepala Seksi Ekonomi dan Pembangunan pada kelurahan, Ketua RT, Ketua RW dan LPM.

METODE PENELITIAN

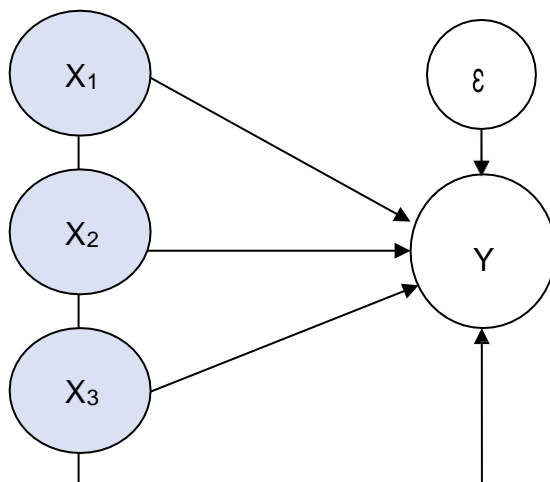
Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang dilaksanakan dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif berdasarkan tujuannya, jenis penelitian yang digunakan penelitian eksplanatory (explanatory research), yaitu penelitian untuk membuktikan hipotesis, Pengaruh Kebijakan, Kompetensi SDM dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Dinas Perumahan dan Permukiman secara parsial dan simultan.

Penelitian ini menggunakan statistik deskriptif dalam analisisnya. Lebih lanjut dinyatakan statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Dengan mengajukan hipotesis penelitian maka dirancang desain penelitian sebagai dasar pengukuran statistik dan pengujian hipotesis, sehingga dapat diketahui arah pengukuran dan pengujian hipotesis pengaruh X terhadap Y, sedangkan variabel X juga variabel yang ada pengaruhnya terhadap variabel Y, tetapi dalam penelitian ini variabel yang dapat dilihat pada gambar di bawah ini.

Dengan mengajukan tiga hipotesis penelitian maka dirancang desain penelitian dan pengujian hipotesis dengan gambar sebagai berikut.



Gambar 3.1. Desain Penelitian

Keterangan:

X1	= Kebijakan
X2	= Kompetensi SDM
X3	= Disiplin kerja
Y	= Kinerja
ε	= Faktor-faktor lain di luar X1, X2, dan X3 yang mempengaruhi terhadap Y akan tetapi tidak diteliti
p_{yx1}	= Koefisien korelasi X1 dan Y
p_{yx2}	= Koefisien korelasi X2 dan Y
p_{yx3}	= Koefisien korelasi X3 dan Y
$p_{yx1x2x3}$	= Koefisien korelasi X1, X2 dan X3 secara bersama-sama dengan Y

Desain penelitian yang tergambar merupakan rancangan pengukuran statistik yang menunjukkan model pengukuran dan pengujian statistik yaitu Pengaruh Kebijakan, Kompetensi SDM dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Depok.

Operasionalisasi Variabel Penelitian

Operasionalisasi variabel penelitian disajikan pada tabel kisi-kisi operasional variabel di bawah ini:

Tabel 3. Kisi-kisi Operasional Penelitian Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	No Item
Kebijakan X1 Sumber: Van Meter & Van Horn (dalam Hamdi, 2014: 99)	1. Standar dan Tujuan Kebijakan	1. Tujuan implementasi kebijakan	1
		2. Sasaran implementasi kebijakan	2
		3. Standar mencapai tujuan dan sasaran	3
	2. Sumber daya kebijakan	4. Sumber daya pegawai	4
		1. Sumber daya pegawai	5
		2. Sumber daya anggaran	6
	3. Komunikasi dan aktivitas penguatan antar organisasi	3. Fasilitas implementasi kebijakan	7
		1. Hubungan antar unit kerja	8
		2. Hubungan antar pegawai	9
	4. Karakteristik jawatan pelaksana	3. Hubungan antar lintas sektoral	10
		1. Kewenangan organisasi	11
		2. Dukungan kebijakan	12
	5. Kondisi ekonomi, politik, dan sosial	3. Pembagian tugas	13
		1. Lingkungan ekonomi	14
		2. Lingkungan sosial	15
	6. Disposisi Pelaksana	3. Dukungan politik	16
		1. Respon pegawai pada potensi pendapatan	17
		2. Sikap melaksanakan tugas	18
		3. Sikap keterbatasan sumber daya	

Sumber: Diolah oleh Penulis, 2024

Jenis Data dan Teknik Pengumpulan Data

Jenis data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Menurut Mulyadi (2019:153) menjelaskan data primer adalah sumber sebagai berikut:

1. Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumbernya.
2. Data sekunder merupakan data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada (peneliti sebagai tangan kedua).

Teknik Sampling

Populasi Penelitian

Populasi penelitian dikemukakan oleh Menurut Silaen (2018: 87) menjelaskan populasi yang dinotasikan dengan N adalah keseluruhan dari objek atau individu yang memiliki karakteristik (sifat-sifat) tertentu yang akan diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai bidang permukiman Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Depok sejumlah 214 pegawai.

Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data
 - a. Uji Validitas Instrumen
 - b. Uji Reliabilitas Instrumen

2. Teknik Analisis Data

- a. Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

- b. Analisis Statistik Inferensial

Menurut Pandoyo dan Sofyan (2014:204) menjelaskan analisis korelasi bertujuan untuk melihat tingkat keeratan hubungan linear antara dua buah variabel. Teknik statistik inferensial untuk melihat keeratan hubungan maupun untuk mengetahui hubungan sebab akibat antara satu variabel terikat dengan satu variabel bebas.

3. Uji Persyaratan Analisis

- a. Uji Normalitas

Pada uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah sebaran data mengikuti sebaran baku normal atau tidak. Normalitas data hanya dikenakan terhadap variabel terikat (Y).

- b. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah suatu hubungan linear yang sempurna (mendekati sempurna) antara beberapa atau semua variabel bebas. Batas minimal toleransinya adalah $r < 0,8$. artinya jika hasil dari koefisien korelasinya kurang dari atau sama dengan 0,8 tidak terjadi gejala multikolinieritas.

- c. Uji Heteroskedastisitas

Untuk uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis yang diajukan dengan menggunakan metode analisis Regresi Linier Berganda yaitu dilakukan dengan membandingkan hasil penghitungan nilai signifikan (sig) dengan $\alpha = 0,05$ pada pengukuran pengaruh variabel bebas X terhadap variabel terikat Y, baik secara parsial maupun berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan

Pembahasan hasil penelitian merujuk pada hasil analisis data kuantitatif dijelaskan sebagai berikut:

1. Pembahasan pengaruh kebijakan secara parsial terhadap kinerja DISRUMKIM Kota Depok

Hasil pengukuran dan pengujian Pengaruh Kebijakan secara parsial terhadap Kinerja DISRUMKIM Kota Depok, diperoleh hasil bahwa hubungan (korelasi) antara Kebijakan secara parsial dengan Kinerja DISRUMKIM Kota Depok sebesar 0,799 menunjukkan keeratan yang kuat. Adapun pengaruh Kebijakan terhadap Kinerja DISRUMKIM Kota Depok sebesar 63,8%. Ditinjau dari persamaan regresi berganda, secara kausalitas Pengaruh Kebijakan terhadap Kinerja DISRUMKIM Kota Depok senilai 0,319. Karena pengaruh tersebut bersifat positif, maka jika variabel Kebijakan (X_1) meningkat, maka peningkatan tersebut akan

diimbangi dengan peningkatan pada Kinerja DISRUMKIM Kota Depok. Uji signifikansi pengaruh Kebijakan terhadap Kinerja DISRUMKIM Kota Depok menunjukkan hasil positif dan signifikan.

Hasil rekapitulasi nilai skor rata-rata indikator pada variabel Kebijakan di Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Depok berdasarkan skala penafsiran skor rata-rata jawaban responden didapat skor senilai 4,25. Hasil tersebut berdasarkan kategori skor jawaban responden terletak diantara 4,20 – 5,00 yang dinyatakan sangat baik, akan tetapi masih perlunya meningkatkan beberapa indikator yang nilainya terendah yaitu: lingkungan ekonomi, dukungan politik dan fasilitas implementasi kebijakan.

Temuan skor indikator terendah pada lingkungan ekonomi (4,10) berkaitan dengan banyaknya rumah tangga tidak mampu/berpenghasilan rendah yang menempati hunian tidak layak yang menjadi isu perkotaan dan tertuang dalam RPJMD.

Temuan skor indikator terendah pada dukungan politik (4,11) berkaitan dengan usulan rehabilitasi RTLH berasal dari pokok pikiran DPRD (aspirasi) sehingga dalam memverifikasi terkadang ada tekanan-tekanan dari konstituen/pendukung politik agar meloloskan usulannya dengan mengesampingkan kondisi ekonomi pemilik rumah yang sebenarnya serta kondisi fisik/konstruksi bangunannya yang belum masuk kualifikasi.

Temuan skor indikator terendah pada fasilitas implementasi kebijakan (4,13) berkaitan dengan lambatnya beberapa perangkat komputer dalam proses pendataan, penginputan dan pencairan anggaran sehingga menyebabkan lambatnya implementasi kebijakan rehabilitasi RTLH.

Dengan demikian dapat dibuktikan bahwa Terdapat Pengaruh Positif dan Signifikan Kebijakan terhadap Kinerja Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Depok.

Hasil pengukuran dan pengujian dapat diinterpretasikan berdasarkan Teori proses implementasi kebijakan yang membentuk berkaitan antara kebijakan dan performa, yang meliputi standar dan tujuan kebijakan, sumber daya kebijakan, komunikasi dan aktivitas penguatan antar-organisasi, karakteristik jawatan pelaksana, kondisi ekonomi, politik dan sosial serta disposisi pelaksana, sesuai pendapat Van Meter dan Van Horn (Hamdi, 2014: 99-100).

Temuan hasil penelitian yang menunjukkan Pengaruh Positif dan Signifikan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Pegawai sejalan dengan hasil penelitian Samsudin (2021) dan Ahmad (2023).

2. Pembahasan Pengaruh Kompetensi SDM secara parsial terhadap Kinerja DISRUMKIM Kota Depok

Hasil pengukuran dan pengujian Pengaruh Kompetensi SDM terhadap Kinerja Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Depok, maka diperoleh hasil bahwa adanya hubungan yang kuat antara Kompetensi SDM dengan Kinerja Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Depok secara parsial sebesar 0,813 adapun pengaruh Kompetensi SDM terhadap Kinerja Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Depok sebesar 66%.

Ditinjau dari persamaan regresi berganda, secara kausalitas Pengaruh Kompetensi SDM terhadap Kinerja Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Depok senilai 0,418. Karena pengaruh tersebut bersifat positif, maka jika variabel Kompetensi SDM (X_2) meningkat, maka peningkatan tersebut akan diimbangi dengan peningkatan pada Kinerja Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Depok. Uji signifikansi pengaruh Kompetensi SDM terhadap Kinerja Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Depok menunjukkan hasil positif dan signifikan.

Hasil rekapitulasi nilai skor rata-rata indikator pada variabel Kompetensi SDM yang berlangsung di Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Depok berdasarkan skala penafsiran skor rata-rata jawaban responden didapat skor senilai 4,19. Hasil tersebut berdasarkan kategori skor jawaban responden terletak diantara 3,40 – 4,19 yang dinyatakan baik, akan tetapi masih perlunya meningkatkan beberapa indikator yang nilainya terendah yaitu: keyakinan kerja,

kesiapan waktu dan keterampilan pendataan.

Temuan skor indikator terendah pada keyakian kerja (4,11) hal ini dikarena usulan yang banyak, fasilitas yang belum memadai dan jumlah pegawai yang kurang. Solusi yang dilakukan oleh bidang permukiman yaitu bekerja lembur untuk menyelesaikan verifikasi.

Temuan skor indikator terendah pada kesiapan waktu (4,14) berdampak menumpuk dan tertinggalnya pekerjaan, meningkatkan tekanan dalam pekerjaan, dan menurunkan kemampuan membuat keputusan.

Temuan skor indikator terendah pada keterampilan pendataan (4,17) berkaitan kurangnya pegawai yang kompeten sehingga dalam pendataan sering terjadi kesalahan dalam menilai bangunan fisik. Dengan demikian dapat dibuktikan bahwa Terdapat Pengaruh Positif dan Signifikan Kompetensi SDM terhadap Kinerja Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Depok. Hasil pengukuran dan pengujian dapat diinterpretasikan bahwa berdasarkan

Teori Kompetensi SDM adalah kemampuan yang dimiliki seseorang baik secara fisik maupun non fisik yang dapat terlihat dari pengetahuan juga keahlian dan kemampuan pada bidang tertentu yang meliputi motif, sifat, konsep diri, pengetahuan dan keterampilan, sesuai Spencer and Spencer (Priansa, 2014:258) Temuan hasil penelitian yang menunjukkan Pengaruh Positif dan Signifikan Kemampuan SDM terhadap Kinerja Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Depok sejalan dengan penelitian Fadhil (2016), Andi. (2019), Ahmad (2023), Garaika (2020), dan Rimbayana, et al (2022).

3. Pembahasan Pengaruh Disiplin Kerja secara parsial terhadap Kinerja DISRUMKIM Kota Depok

Hasil pengukuran dan pengujian Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Depok, maka diperoleh hasil bahwa adanya hubungan yang kuat antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Depok secara parsial sebesar 0,823 adapun pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Depok sebesar 67,7%. Dapat disimpulkan pengaruh variabel disiplin lebih tinggi dibanding yang lain. Hal ini dipengaruhi oleh nilai skor indikator tertinggi pada variabel disiplin yaitu pada aturan kerja (4,35), hal ini dikarenakan tertibnya pegawai pada jam masuk dan pulang kantor dan dalam penggunaan pakaian dinas, pembuatan SKP yang tepat waktu, pengisian laporan kinerja yang lengkap, dan proses pengajuan serta kelengkapan berkas cuti yang lengkap. Ditinjau dari persamaan regresi berganda, secara kausalitas Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Depok senilai 0,337. Karena pengaruh tersebut bersifat positif, maka jika variabel Disiplin Kerja (X_3) meningkat, maka peningkatan tersebut akan diimbangi dengan peningkatan pada Kinerja Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Depok. Uji signifikansi pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Depok menunjukkan hasil positif dan signifikan.

Hasil rekapitulasi nilai skor rata-rata indikator pada variabel Disiplin Kerja di Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Depok berdasarkan skala penafsiran skor rata-rata jawaban responden didapat skor senilai 4,24. Hasil tersebut berdasarkan kategori skor jawaban responden terletak diantara 4,20 – 5,00 yang dinyatakan sangat baik, akan tetapi masih perlunya meningkatkan beberapa indikator yang nilainya terendah yaitu: teguran, penegakkan disiplin dan ketaatan kerja.

Temuan skor indikator terendah pada teguran (4,15) berkaitan dengan belum adanya teguran terhadap pegawai yg terlambat dikarenakan kelonggaran sistem absensi selama 220 menit selama satu bulan.

Temuan skor indikator terendah pada penegakkan disiplin (4,16) berkaitan belum adanya pemberian *reward* (penghargaan) dan *punishment* (hukuman) agar pegawai lebih meningkatkan kedisiplinan dalam bekerja.

Temuan skor indikator terendah pada ketaatan kerja (4,19) berkaitan dengan ketaatan kerja sebagian kecil pegawai seperti keterlambatan pemenuhan data, yang berdampak secara

langsung terhadap pelaksanaan pekerjaan yg menjadi menumpuk.

Dengan demikian dapat dibuktikan bahwa Terdapat Pengaruh Positif dan Signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Depok.

Hasil pengukuran dan pengujian dapat diinterpretasikan bahwa berdasarkan Teori Disiplin Kerja adalah sikap kerja pegawai yang ditunjukkan dari kepatuhan aturan yang berlaku dalam organisasi sebagai pedoman ketentuan kerja, meliputi disiplin preventif dan disiplin korektif, sesuai pendapat Mangkunegara (2020:129).

Temuan hasil penelitian yang menunjukkan Pengaruh Positif dan Signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja sejalan dengan hasil penelitian Ahmad Ispik (2019).

4. Pembahasan Pengaruh Kebijakan, Kompetensi SDM dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja DISRUMKIM Kota Depok

Hasil pengukuran dan pengujian pengaruh Kebijakan, Kompetensi SDM dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja DISRUMKIM Kota Depok, diperoleh hasil bahwa hubungan antara Kebijakan, Kompetensi SDM dan Disiplin Kerja secara simultan dengan Kinerja DISRUMKIM Kota Depok sebesar 0,875 dengan pernyataan Kuat. Sedangkan besarnya pengaruh Kebijakan, Kompetensi SDM dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja DISRUMKIM Kota Depok sebesar 76,6% sisanya sebesar 23,4% merupakan faktor-faktor lain terhadap variabel atau diluar model penelitian, namun tidak diteliti.

Hasil secara parsial menunjukkan Pengaruh Kebijakan terhadap Kinerja DISRUMKIM Kota Depok sebesar 0,319 kemudian dipengaruhi oleh Kompetensi SDM sebesar 0,418 dan dipengaruhi oleh Disiplin Kerja sebesar 0,337. Hasil ini dapat interpretasikan bahwa untuk meningkatkan Kinerja DISRUMKIM Kota Depok akan lebih baik memperbaiki Kebijakan.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan Kebijakan, Kompetensi SDM dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja DISRUMKIM Kota Depok. Secara kausalitas menunjukkan persamaan regresi linear berganda $\hat{Y} = 0,049 + 0,319X_1 + 0,418X_2 + 0,337X_3$. Hasil ini menunjukkan jika Kebijakan (X_1), Kompetensi SDM (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) ditingkatkan satu satuan maka peningkatan tersebut akan meningkatkan Kebijakan DISRUMKIM Kota Depok sebesar satu satuan pula.

Hasil kategori skor tanggapan responden pada tabel di atas, maka dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap Kinerja DISRUMKIM Kota Depok, berdasarkan jawaban responden terhadap indikator Kebijakan adalah sebesar 4,25, hal itu berarti tanggapan menurut responden adalah sangat baik, karena 4,25 itu ada diantara 4,20 – 5,00 dimana dalam kriteria persentase skor tanggapan untuk variabel Kebijakan masuk dalam kriteria sangat baik.

Namun ada indikator dari variabel Kebijakan yang bernilai di bawah nilai skor rata-rata, yaitu: dimensi sumber daya kebijakan, dimensi komunikasi dan aktivitas penguatan antar organisasi, dimensi karakteristik jawatan pelaksana, dimensi kondisi ekonomi, politik dan sosial serta dimensi disposisi pelaksana.

Hal ini didukung dari Teori Van Meter dan Van Horn (Hamdi, 2014:99-100), variabel Implementasi Kebijakan dipandang sebagai pelaksanaan kebijakan yang dilaksanakan oleh DISRUMKIM Kota Depok dalam rangka memberi layanan yang meliputi: Standar dan tujuan kebijakan, Sumber daya kebijakan, Komunikasi dan aktivitas penguatan antar-organisasi, Karakteristik jawatan pelaksana, Kondisi ekonomi, politik, dan sosial, dan Disposisi pelaksana.

KESIMPULAN

Kesimpulan didapat dari hasil bab sebelumnya, maka di dapatlah kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kebijakan secara parsial terhadap Kinerja DISRUMKIM Kota Depok, dengan besarnya pengaruh koefisien determinasi sebesar 63,8%.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompetensi SDM secara parsial terhadap Kinerja

- DISRUMKIM Kota Depok , dengan besarnya pengaruh koefisien determinasi sebesar 66% .
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja secara parsial terhadap Kinerja DISRUMKIM Kota Depok , dengan besarnya pengaruh koefisien determinasi sebesar 67,7% .
 4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kebijakan, Kompetensi SDM dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja DISRUMKIM Kota Depok , dengan besarnya pengaruh koefisien determinasi sebesar 76,6% .

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Agusria, L., & Permana, A. (2022). The Influence of Work Discipline, Organizational Culture and Competence on Employee Performance (Study on Bukit Asam Tbk. Company Kertapati Pier Unit, South Sumatera). *International Journal of Business, Management, and Economics*, 3(4), 371–381.
- Agustino, Leo. 2016. *Dasar-Dasar Kebijakan Publik*. Bandung. Alfabeta.
- Ali, Eko Maulana. 2013. *Kepemimpinan Integratif Dalam Konteks Good Governance*. Jakarta: Multicerdas Publishing.
- Anggara, Sahya. 2012. *Ilmu Administrasi Negara*. Bandung: Pustaka Setia.
- Arifin, Zainal. 2014. *Penelitian Pendidikan Metode dan Paradigma Baru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Badrudin. 2014. *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Bastian, Indra. 2017. *Akuntansi Manajemen Sektor Publik*. Jakarta: Erlangga.
- Bernardin and Russel (Terjemahan Ruky) (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusi*, Bandung: PT Refika Aditama.
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumberdaya Manusia Konsep dan Kinerja*. Mitra Wacana Media.
- Hadari Nawawi. 2017. *Perencanaan SDM Untuk Organisasi Profit Yang Kompetitif*. Yogyakarta: UGM Press.
- Hamdi, M. 2014. *Kebijakan Publik*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Islamy, Muh.Irfan. 2017. *Kebijakan Publik*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Kadir, M., Muhammad, S., & Nasrul. (2018). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (The Effect of Competence and Discipline of Work on Performance of Employees). *JUMBO (Jurnal Manajemen , Bisnis , Dan Organisasi)*, 2(2), 32–45.
- Keban, Yeremias T. 2014. *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik, Konsep, Teori dan Isu*. Edisi 2. Yogyakarta: Gava Media.
- Latunreng, Wahyuddin. 2015. *Budaya Organisasi, Edisi Bisnis Global*. Jakarta: IPPSDM-WIN.
- Malik, S., Luthfi, M., Malik, M. T., & A, A. (2023). The Influence of Competence and Work Discipline on the Performance of Government Employees. *Journal of Indonesian Scholars for Social Research*, 3(1), 73–81.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mardiasmo. 2018. *Akuntansi sektor publik*. Yogyakarta: Andi.
- Mathis, John H. Jackson; Sean R. Valentine; & Patricia Meglich. 2016. *Human Resource*

- Management*. Boston: Cengage.
- Moeheriono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Mulyadi, Mohammad. 2019. *Metode Penelitian Praktis Kuantitatif & Kualitatif*. Jakarta: Publica.
- Pandoyo., & Sofyan, M. 2018. *Metodologi Penelitian Keuangan dan Bisnis: Teori dan Aplikasi Menggunakan Software Olah Data Eviews 9*. Bogor: In Media.
- Pasolong, Harbani. 2013. *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi kedua. Jakarta: Rajawali Pers.
- RochmatSaefudin. (2016). *Pengaruh Implementasi Kebijakan Terhadap Kinerja Kelurahan di Kota Banjar*. Tesis Program Pascasarjana Universitas Pasundan Bandung.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Refomasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT. Refika Aditama.
- Silaen, Sofar. 2018. *Metodologi Penelitian Sosial Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. Bogor: In Media.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai: Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2019). *Kinerja Pegawai: Teori Pengukuran dan Implikasi*. Graha Ilmu.
- Sodikin, Dickdick., Pemana, Djaka., dan Adia, Suhenda. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Paradigma Baru*. Jakarta: Salemba Empat.
- Soenarko. (2005). *Public Policy: Pengertian Pokok Untuk Memahami dan Analisa kebijaksanaan Pemerintah*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Suarniti, N. K. S., & Bagia, I. W. (2022). *Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 8(1), 2476–8782. <https://doi.org/10.55916/frima.v0i2.92>
- Sudarmanto. 2015. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2014. *Statistika Untuk Penelitian*. ALFABETA, Bandung.
- Suharno. 2013. *Dasar-Dasar Kebijakan Publik*. Yogyakarta: UNY Press.
- Sunggono, Bambang. 2015. *Hukum dan Kebijaksanaan Publik*. Jakarta: PT Karya Unipress.
- Suprihatiningrum, Jamil. 2013. *Guru Profesional: Pedoman Kinerja, Kualifikasi, dan Kompetensi Guru*. Yogyakarta: AR-RUZZ MEDIA.
- Sutrisno, Edy, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, Edy. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.
- Suwitri, Sri, 2014. *Analisis Kebijakan Publik*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Wahab, Solichin. Abdul, 2012. *Analisis Kebijakan (Formulasi Ke Penyusunan Model-Model Implementasi Kebijakan Publik)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Winarno, Budi. 2016. *Kebijakan Publik: Teori, Proses, dan Studi Kasus*. Yogyakarta: CAPS.

Peraturan dan Perundangan

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah

Peraturan Wali Kota Depok Nomor 57 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan fungsi serta Tata Kerja DISRUMKIM

Jurnal

Ahmad. 2023. Analisis Pengaruh Kebijakan dan Kompetensi SDM terhadap Kinerja Badan Leuangan Daerah Kota Depok Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah Hospitality*. Vol.12 No.2.

Andi. 2019. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Tasikmalaya. *Jurnal Sumber Daya Aparatur* Vol.1 No.1.

Fadhil, Muhammad. 2016. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Latihan Kerja Industri Makassar. *Jurnal Perspektif*. Vol.1 No.1.

Garaika. 2020. Impact of Training and Competence on Performance Moderated by The Lecturer Career Development Program In Palembang, Indonesia. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)* Vol.4 No.3.

Ispik Ahmad. 2019. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementrian Agama Kota Pekanbaru. Maters thesis. Universitas Islam Riau.

Rimbayana, Terisius Andreas Kasman., Erari, Anita., Aisyah, Siti. 2022. The Influence of Competence, Cooperation and Organizational Climate on Employee Performance With Work Motivation as a Mediation Variable (Study on the Food and Agriculture Office Clump of Merauke Regency). *Technium Social Sciences Journal* Vol.27.

Samsudin. 2021. Pengaruh Kebijakan 5 (Lima) Hari Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Manggelewa. *Jurnal Pendidikan Tambusai*: Vol. 5 No. 1.