

## **Peranan Kinerja Pegawai : Kompetensi, Penempatan Kerja Dan Disiplin Kerja**

### **Salman Farisi**

Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan  
[salmanfarisi@umsu.ac.id](mailto:salmanfarisi@umsu.ac.id)

### **Willy Yusnandar**

Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan  
[willyyusnandar@umsu.ac.id](mailto:willyyusnandar@umsu.ac.id)

### **Sheila Nadya**

Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan  
[sheilanadyaa07@gmail.com](mailto:sheilanadyaa07@gmail.com)

### **ABSTRAK**

Tujuan penelitian untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai, untuk mengetahui dan menganalisis dan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi, penempatan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Medan. Dengan pendekatan penelitian menggunakan asosiatif, dengan populasi sebanyak 52 dengan sampel sebanyak 52 pegawai, dimana pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan sampel jenuh. Hasil penelitian ini dikumpulkan melalui kuesioner yang diproses dan dianalisis dengan menggunakan Regresi Berganda. Lalu melakukan uji kualitas data yang digunakan adalah uji validitas dengan menggunakan, *Corrected Item Total* dan uji realibilitas menggunakan *Cronbach Alpha*. Untuk uji hipotesis dalam penelitian ini. Peneliti menggunakan uji t, dan uji F serta melakukan uji determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi terdapat pengaruh positif signifikan sedangkan penempatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan disiplin kerja terdapat pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan secara simultan kompetensi, penempatan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

**Kata Kunci : Kompetensi, Penempatan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Pegawai**

### **PENDAHULUAN**

Sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Oleh karena pentingnya peran manusia dalam kompetisi baik jangka pendek maupun jangka panjang dalam agenda bisnis, suatu

organisasi harus memiliki nilai lebih dibandingkan dengan organisasi lainnya. Organisasi yang berhasil dalam mempengaruhi pasar jika dapat menarik perhatian atau kelebihan yang dimiliki dalam berbagai hal dibandingkan dengan organisasi lain (Alhalimah, Maryam, & Wijiyanty, 2016).

Sumber daya manusia adalah merupakan salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya. Setiap organisasi dikelola manusia. Tanpa manusia, organisasi itu tidak ada. Tantangan dan peluang dalam menciptakan dan mengelola organisasi kerap kali bersumber dari masalah-masalah yang ada kaitannya dengan manusia. Oleh karena itu mengelola sumberdaya manusia (SDM) adalah sumber daya paling vital merupakan aktivitas sentral dan strategis (Ataunur & Ariyanto, 2015). Untuk mendukung tujuan strategis perusahaan dan menjalankan tantangan yang terus berkembang diperlukan karyawan yang memiliki kinerja yang mampu mencapai target atau di atas target yang telah ditetapkan perusahaan pada masing-masing karyawan (*job goals*). Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan terhadap tujuan strategis organisasi. Apabila hasil kinerja karyawan tidak dioptimalkan maka akan mempengaruhi kinerja organisasi yang tidak optimal sebaliknya jika kinerja karyawan yang meningkat, maka efektivitas dan produktivitas perusahaan pun akan meningkat pula (Ataunur & Ariyanto, 2015). Menurut Hasibuan (2012, hal 94) mengemukakan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja yang baik akan dipengaruhi oleh tiga hal, yaitu tingkat kompetensi, penempatan kerja dan disiplin kerja. kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu dan diaplikasikan guna meningkatkan manfaat yang disepakati. Organisasi akan berkembang dan mampu bertahan apabila didukung oleh karyawan-karyawan yang kompeten di bidangnya (Ataunur & Ariyanto, 2015).

Penempatan kerja adalah kebijaksanaan atasan memposisikan pegawai pada pekerjaan yang didasarkan pada kompetensi yang dimiliki pegawai. Olehnya itu penempatan kerja harus betul-betul disesuaikan dengan kemampuan, skill, wawasan dari pegawai yang di tempatkan. Penempatan pegawai pada posisi tertentu dalam suatu organisasi harus didahului oleh pelaksanaan kegiatan analisis pekerjaan atau tugas uraian pekerjaan dan persyaratan pekerjaan. Untuk melaksanakan penerimaan atau seleksi tenaga dengan baik dan tepat, perlu lebih dahulu diketahui keterangan yang lengkap tentang pekerjaan tugas yang akan diisi (Mansur, 2017). Proses penempatan merupakan suatu proses yang sangat menentukan dalam mendapatkan karyawan yang kompeten yang dibutuhkan perusahaan, karena penempatan yang tepat dalam posisi jabatan yang tepat pula akan dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Penempatan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena merupakan faktor penting yang dapat menghasilkan pendayagunaan sumber daya manusia (SDM) yang optimal bagi perusahaan sehingga dapat tercapainya tujuan perusahaan (Riyanto, Raspati, & Nugraha, 2017).

Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, Hal ini dapat mendorong gairah kerja, semangat kerja, efisiensi, serta efektivitas kerja karyawan. Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan semua perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Adapun arti kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Disiplin yang tinggi akan memacu dan mendorong semangat kerja untuk berkinerja dengan baik sesuai dengan yang diinginkan organisasi (Husain, 2018).

## **LANDASAN TEORI**

### **Kinerja Pegawai**

Menurut Mangkunegara (2013, hal 67) menyatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Hasibuan (2012, hal 94) mengemukakan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Menurut Ricardianto (2018, hal 67) Kinerja karyawan merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Adapaun faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja menurut Mangkunegara (2013, hal 67-68) adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor (motivasi) yang mengemukakan bahwa motivasi terbentuk dari sikap seseorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Sikap mental yang mendorong diri karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal yang siap secara psikofik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi. Menurut Mangkunegara (2013, hal 67), indikator kinerja karyawan dapat dinilai dari: 1) Kualitas Kerja, 2) Kuantitas Kerja, 3) Tanggung Jawab, 4) Kerja Sama dan 5) Inisiatif.

### **Kompetensi**

“Menurut Sutrisno (2009, hal 203) mengemukakan tentang pengertian kompetensi adalah: “Suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan”. Menurut Wibowo (2014, hal 324) mengemukakan bahwa : “Kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.” Menurut Kunandar (2010, hal 52) menyatakan bahwa “Kompetensi adalah kemampuan melaksanakan sesuatu yang diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan yang bersifat kognitif, afektif, dan performen.”

Adapun faktor yang mempengaruhi kompetensi menurut Handoko (2012, hal 122) adalah : 1) Keyakinan dan nilai-nilai, 2) Keterampilan 3) Pengalaman, 4) Aspek-Aspek Kepribadian (*Personal Attributes*), 5) Motivasi, 6) Isu Emosional, 7) Kemampuan intelektual, dan 8) Budaya organisasi

Menurut Hutapea (2008, hal 101) menyatakan bahwa ada 3 karakteristik dalam kompetensi, yaitu: 1) Pengetahuan (*knowledge*), 2) Keterampilan (*skill*), 3) Sikap kerja (*attitude*).

### **Penempatan**

Menurut Mansur (2017) menyatakan bahwa : “Penempatan kerja adalah kebijaksanaan atasan memposisikan pegawai pada pekerjaan yang didasarkan pada kompetensi yang dimiliki pegawai.” Menurut Rivai (2011, hal 210) menyatakan bahwa : “Penempatan adalah mengalokasikan para karyawan pada posisi kerja tertentu, khusus pada karyawan baru sesuai dengan bakat dan keahlian yang dimilikinya.” Menurut Hasibuan (2012, hal 63) menyatakan bahwa : “Penempatan karyawan adalah tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon karyawan yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendegelasikan *authority* kepada orang tersebut.”

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi Sunaryo (2016) faktor-faktor yang harus dipertimbangkan dalam penempatan tenaga kerja adalah sbb: 1) Kinerja Akademik, 2) Pengalaman, 3) Kesehatan Fisik dan Metal, 4) Status Perkawinan dan 5) Usia.

Menurut Mathis & Jackson (2009, hal 89) adapun indikator penempatan yakni: 1) Pekerjaan yang Tepat, 2) Pengetahuan dan Keterampilan, 3) Kemampuan.

### **Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan (2012, hal 115) kedisiplinan adalah adanya suatu kesadaran dan kesediaan seorang pegawai untuk mentaati segala peraturan dan norma-norma yang ada dalam suatu organisasi pemerintah. Menurut Mangkunegara (2013, hal 129) disiplin adalah kegiatan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasional. Menurut Davis dalam Sinambela (2016, hal 334) disiplin adalah pengelolaan untuk memperteguh dan melaksanakan pedoman-pedoman organisasi.

Adapun faktor-faktor Menurut Singodimedjo dalam buku Sutrisno (2014, hal 89-92), Disiplin kerja dapat dipengaruhi beberapa faktor, yaitu: 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi, 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan, 6) Ada tidaknya perhatian kepada karyawan, dan 7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Menurut Rivai dalam Astutik (2016, hal 5-6) disiplin kerja memiliki beberapa indikator diantaranya adalah sebagai berikut: 1) Kehadiran, 2) Ketaatan pada peraturan kerja, 3) Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan

prosedur kerja, 4) Ketaatan pada standar kerja, 5) Tingkat kewaspadaan tinggi, dan 6) Bekerja etis.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian asosiatif yaitu penelitian untuk mengetahui hubungan antara dua variabel (atau lebih) tersebut. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah menggunakan analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji hipotesis dan koefisien determinasi. Populasi penelitian ini adalah pegawai tetap PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Medan dengan populasi dan sampel 52.

## HASIL PENELITIAN

### Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil pengumpulan data akan dihimpun setiap variabel sebagai suatu nilai dari setiap responden dan dapat dihitung melalui program SPSS. Metode penganalisaan data menggunakan perhitungan statistik dan program SPSS untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan apakah dapat diterima atau ditolak. Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui seberapa besar hubungan ataupun pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut merupakan hasil pengolahan data dengan analisis regresi linier berganda. Dalam penelitian ini analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji regresi linier berganda untuk menguji pengaruh.

**Tabel 1 Regresi Linear Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.584	3.440		1.042	.303
Kompt	.454	.135	.451	3.362	.002
Penemp_Ker	.185	.088	.277	2.098	.041
Disipl_Ker	.216	.088	.232	2.448	.018

a. Dependent Variable: Kinerj\_Peg

$$Y = 3,584 + 0,454 X_1 + 0,185 X_2 + 0,216X_3 + e$$

Dimana Nilai konstanta sebesar 3,584 apabila variabel kompetensi penempatan kerja dan disiplin kerja dianggap nol, maka kinerja pegawai (pada perusahaan adalah sebesar 3,584. Nilai koefisien kompetensi sebesar 0,454 menyatakan bahwa setiap kenaikan kompetensi satu kali maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,454. Nilai koefisien penempatan sebesar 0,185 menyatakan bahwa setiap

kenaikan penempatan satu kali maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,185. Nilai koefisien disiplin kerja sebesar 0,216 menyatakan bahwa setiap kenaikan disiplin kerja satu kali maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,216.

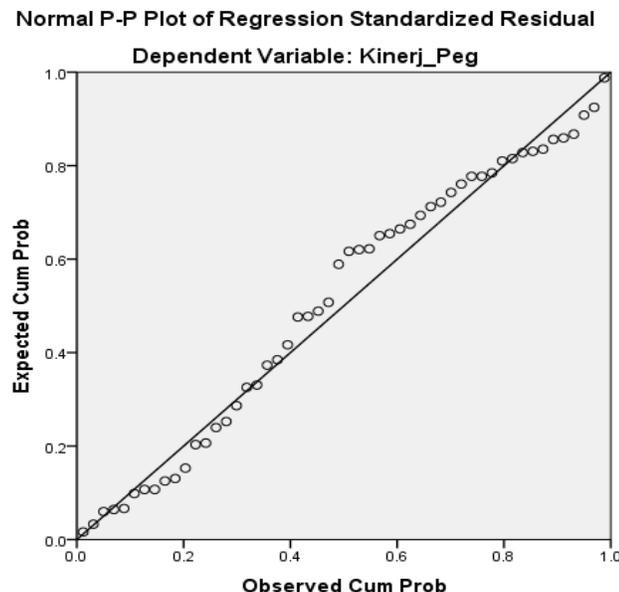
### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas yang digunakan untuk menguji apakah berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik.

#### Analisis Grafik

Salah satu cara untuk melihat normalisasi residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Berikut ini merupakan hasil pengujian dengan menggunakan analisis grafik dan PP-Plots.



**Gambar 1 Uji Normalitas P-Plot of Regression**

#### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF antar variabel independen.

**Tabel 2 Uji Multikolinearitas**

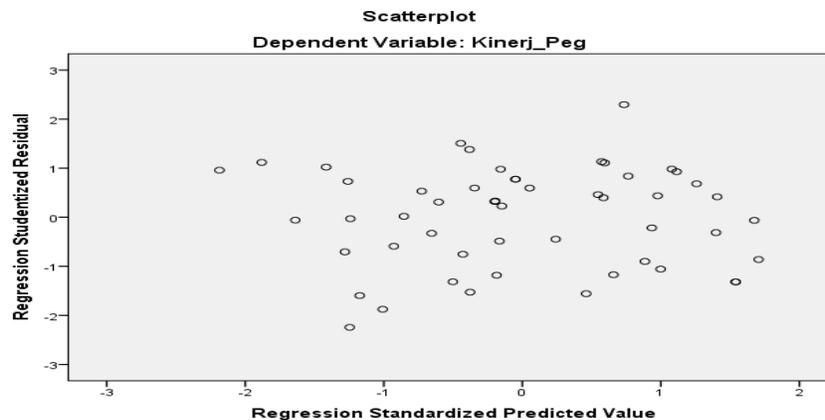
Model		Coefficients <sup>a</sup>			Collinearity Statistics	
		Correlations			Tolerance	VIF
		Zero-order	Partial	Part		
1	(Constant)					
	Kompt	.830	.437	.240	.283	3.530
	Penemp_Ker	.797	.290	.150	.291	3.432
	Disipl_Ker	.692	.333	.175	.566	1.766

a. Dependent Variable: Kinerj\_Peg

Karena nilai *tolerance* yang diperoleh untuk setiap variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yang diperoleh untuk setiap variabel lebih kecil dari 10, maka artinya data variabel kompetensi, penempatan kerja dan disiplin kerja bebas dari adanya gejala multikolinearitas.

### Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan dengan menggunakan analisis grafik. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Hasil analisis uji heterokedastisitas menggunakan grafik scatterplot ditunjukkan pada gambar berikut ini:



**Gambar 2 Uji Heterokedastisitas**

### Uji Hipotesis

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial mempunyai pengaruh signifikan atau tidak.

**Tabel 3 Uji Parsial (Uji t)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.584	3.440		1.042	.303
Kompt	.454	.135	.451	3.362	.002
Penemp_Ker	.185	.088	.277	2.098	.041
Disipl_Ker	.216	.088	.232	2.448	.018

a. Dependent Variable: Kinerj\_Peg

**Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil pengujian diatas secara parsial pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai  $t_{hitung}$  sebesar 3,362 dengan nilai signifikan 0,002 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 2,00 dengan nilai signifikan 0,05. Kesimpulannya  $t_{hitung}$  (3,362) >  $t_{tabel}$  (2,00) dengan nilai signifikan 0,002 < 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti bahwa secara parsial kompetensi ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Medan.

**Pengaruh Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil pengujian diatas secara parsial pengaruh penempatan terhadap kinerja pegawai  $t_{hitung}$  sebesar 2,098 dengan nilai signifikan 0,041 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 2,00 dengan nilai signifikan 0,05. Kesimpulannya  $t_{hitung}$  (2,098) >  $t_{tabel}$  (2,00) dengan nilai signifikan 0,041 < 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti bahwa secara parsial variabel penempatan ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Medan.

**Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil pengujian diatas secara parsial pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai  $t_{hitung}$  sebesar 2,448 dengan nilai signifikan 0,018 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 2,00 dengan nilai signifikan 0,05. Kesimpulannya  $t_{hitung}$  (2,448) >  $t_{tabel}$  (2,00) dengan nilai signifikan 0,018 < 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti bahwa secara parsial variabel disiplin kerja ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Medan.

**Pengaruh Kompetensi, Penempatan dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai**

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Statistik F**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	297.649	3	99.216	49.467	.000 <sup>b</sup>
	Residual	96.274	48	2.006		
	Total	393.923	51			

a. Dependent Variable: Kinerj\_Peg

b. Predictors: (Constant), Disipl\_Ker, Penemp\_Ker, Kompt

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 49,467 dengan nilai signifikan 0,000 pada  $F_{tabel}$  dengan tingkat kepercayaan 0,95 dengan signifikan 0,05, dengan nilai  $F_{tabel}$  sebesar 2,78, maka diperoleh  $F_{hitung} (49,467) > F_{tabel} (2,78)$  dengan nilai signifikan 0,000 dibawah nilai 0,05 yang menunjukkan bahwa variabel Kompetensi, Penempatan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Medan.

**DISKUSI**

**Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai**

Dari hasil uji statistik kompetensi ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Medan. Dikarenakan hasil  $t_{hitung} (3,362) > t_{tabel} (2,00)$  dengan nilai signifikan  $0,002 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Menurut Wibowo (2014, hal 77) salah satu sasaran yang menjadi objek penilaian kinerja adalah Kompetensi. Menurut UU No.13/2003 tentang ketenagakerjaan: pasal 1 (10) kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja sesuai dengan standard yang ditetapkan.

Penelitian ini pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya Siti Untari (2014), Atau nur dan Ariyanto (2015) dan Elizar & Tanjung (2018) yang hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementra penelitian Sriwidodo & Haryanto (2010), (Winanti, 2011), dan Kapahang, Kojo, & Uhing (2014) ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pada penelitian ini, dapat dilihat bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki pegawai maka akan semakin baik kinerja yang dilakukan oleh seorang pegawai.

### **Pengaruh Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai**

Dari hasil uji statistik penempatan ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Medan. Dikarenakan hasil  $t_{hitung}$  (2,098) >  $t_{tabel}$  (2,00) dengan nilai signifikan  $0,041 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Menurut Siagian (2010 hal.64) kinerja karyawan merupakan cerminan prosedur pengadaan karyawan yang dilakukan oleh bagian personalia. Artinya, jika penempatan karyawan sudah baik, sangat besar kemungkinan prestasi kerja karyawan akan memuaskan.

Penelitian ini pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya Atkhan (2013), Sunaryo (2016), dan Riyanto, Raspati, & Nugraha (2017) yang hasil penelitian menunjukkan bahwa penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya Runtuuwu, Lopian, & Dotulong (2015), Fadilah, Hakim, & Siswidiyanto (2013) dan Kalesaran, Mandey, & Mekel (2014) yang menyatakan bahwa penempatan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dari penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan yang memberikan penempatan kerja yang sesuai maka akan mampu mengembangkan kemampuan pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

### **Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai**

Dari hasil uji statistik disiplin kerja ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Medan. Dikarenakan hasil  $t_{hitung}$  (2,448) >  $t_{tabel}$  (2,00) dengan nilai signifikan  $0,041 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Menurut Sutrisno (2014, hal 154) Disiplin kerja dapat dilihat sebagai suatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para pegawai. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil kerja yang optimal (Sutrisno, 2014 hal. 154).

Penelitian ini pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya Lias & Primadi, (2017), Husain (2018), dan Astutik (2016) yang hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian (Sidanti, 2015), Safitri (2013) dan Yudiastra & Darma (2015) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dari penelitian ini menunjukkan bahwa pegawai perusahaan yang mampu dalam mentaati peraturan-peraturan yang ditetapkan perusahaan dapat berdampak dengan kemajuan perusahaan, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

### **Pengaruh Kompetensi, Penempatan dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai**

Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel kompetensi ( $X_1$ ), dan penempatan ( $X_2$ ) dan disiplin kerja ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap

kinerja pegawai (Y) pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Medan. Dikarenakan hasil  $F_{hitung} (49,467) > F_{tabel} (2,78)$  dengan nilai signifikan 0,000 dibawah nilai 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

Dengan nilai  $R Square$  yaitu sebesar 0,756 atau 75,6% yang artinya variasi dari kinerja pegawai dengan kompetensi, penempatan kerja dan disiplin kerjasedangkan sisanya 24,4% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya motivasi, budaya organisai dan variabel lainnya.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Atounur & Ariyanto(2015), Riyanto, Raspati, & Nugraha, (2017), dan Astutik(2016) bahwa adanya pengaruh kompetensi, penempatan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian mengenai Pengaruh Pengaruh Kompetensi Penempatan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Medan. Responden pada penelitian ini berjumlah 52 pegawai, kemudian telah dianalisa secara parsial kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, penempatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan adanya pengaruh dari kompetensi, penempatan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Medan.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Alhalimah, R., Maryam, I., & Wijiyanty, M. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Marketing Pada Hotel Millennium Sirih Jakarta. *Epigram*, 13(2), 129-135.
- Astutik, M. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Daerah Kabupaten Jombang. *Jurnal Bisnis, Manajemen dan Perbankan*, 2(2), 141-159.
- Atounur, I., & Ariyanto, E. (2015). Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adaro Energy Tbk. *Telaah Bisnis*, 16(2), 135-149.
- Elizar, & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46-58.
- Fadilah, A. N., Hakim, A., & Siswidiyanto. (2013). Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja ( STudi Pada Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik). *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, 1(5), 847-852.
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husain, B. A. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 1(3), 103-138.
- Hutapea, T. (2008). *Kompetensi Plus*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

- Kalesaran, F. H., Mandey, S. L., & Mekel, P. A. (2014). Pengaruh Motivasi, Penempatan Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, 2(4), 184-194.
- Kapahang, J. P., Kojo, C., & Uhing, Y. (2014). Pendidikan, Pengalaman Kerja Dan Kompetensi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) Wilayah Suluttenggo. *Jurnal EMBA*, 2(4), 503-513.
- Kunandar. (2010). *Guru Profesional*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Lias, J. N., & Primadi, R. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat. *Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan*, 2(1), 17-26.
- Mangkunegara, A. A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Kosda Karya.
- Mansur. (2017). Pengaruh Penempatan Kerja dan Stres kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Catatan Sipil Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Soppeng. *Jurnal Mirai Management*, 2(2), 338-360.
- Mathis, & Jackson. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 10*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ricardianto, P. (2018). *Human Capital Management*. Bogor: In Media.
- Rivai, V., & Sagala, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Riyanto, A., Raspati, G., & Nugraha, R. (2017). Impak Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pusat PDAM Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Swabumi*, 5(2), 132-136.
- Runtuuwu, H. J., Lopian, J., & Dotulong, L. (2015). Pengaruh Disiplin, Penempatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Medan. *Jurnal EMBA*, 3(3), 81-89.
- Safitri, E. (2013). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(4), 1044-1054.
- Siagian, S. P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sidanti, H. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. *Jurnal JIBEKA*, 9(1), 44-53.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sriwidodo, U., & Haryanto, A. B. (2010). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*, 4(1), 47-57.
- Sunaryo. (2016). Pengaruh Pendidikan dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PTPN III Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 17(1), 88-100.

- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Prenadamedia Group.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Winanti, M. B. (2011). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Pada PT. Frsian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat. *Majalah Ilmiah UNIKOM*, 7(2), 249-267.
- Yudiastra, P. P., & Darma, G. S. (2015). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi, Disiplin Kerja, Insentif, Turnover Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 12(1), 151-176.