

Disiplin Kerja dan Penempatan Kerja Kaitannya Dengan Kinerja Karyawan PT Henri Elyon Narwastu Kota Manado

Johnwill Widagali Akerina
Ventje Tatimu
Joula Jety Rogahang

*Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, Jurusan Ilmu Administrasi,
Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Sam Ratulangi Manado
Email : akerina.johnwill@gmail.com*

Abstract. *This research is a quantitative study with multiple linear regression analysis techniques. research objectives are (1) To determine the effect of work discipline on employee performance at PT. Henri Elyon Narwastu (2) To determine the effect of job placement on the performance of employees at PT. Henri Elyon Narwastu (3) To determine the effect of work discipline and work placement simultaneously on employee performance at PT. Henri Elyon Narwastu. The sample is 30 respondents who are employees of PT. Henri Elyon Narwastu Manado City This research was conducted using multiple linear regression analysis so that the results of the study showed that work discipline partially affected employee performance, while partially work placement had an effect on employee performance. Then work discipline and work placement simultaneously affect employee performance. Therefore, PT Henri Elyon Narwastu is expected to be able to maintain and be able to improve work discipline and work placements so that the resulting employee performance can help the company develop.*

Keywords: *Work Discipline, Work Placement, Employee Performance*

Abstrak. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan teknik analisis regresi linier berganda. Tujuan penelitian ialah (1) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Henri Elyon Narwastu (2) Untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Henri Elyon Narwastu (3) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan penempatan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Henri Elyon Narwastu. Sampel berjumlah 30 responden yang berstatus sebagai pegawai dari PT. Henri Elyon Narwastu Kota Manado penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda sehingga mendapatkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa secara parsial Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan secara parsial Penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kemudian Disiplin kerja dan Penempatan kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan. Oleh sebab itu, PT Henri Elyon Narwastu diharapkan dapat mempertahankan dan dapat meningkatkan lagi Disiplin kerja dan Penempatan kerja agar Kinerja karyawan yang di hasilkan dapat membantu Perusahaan berkembang.

Kata Kunci : *Disiplin Kerja, Penempatan Kerja, Kinerja Karyawan*

Pendahuluan

Sumber Daya Manusia merupakan aset paling penting yang harus dimiliki organisasi, karena mereka inilah yang bekerja membuat tujuan, mengadakan inovasi dan mencapai tujuan organisasi. Peran Sumber Daya Manusia dalam perusahaan pada dasarnya adalah agar bisa mengatur keanggotaan, mengevaluasi kinerja, menentukan faktor produksi, membangun dan juga mengembangkan perusahaan ke arah yang lebih sukses. Bila perusahaan tidak memiliki Sumber Daya Manusia yang memadai dan mumpuni, maka secara otomatis perusahaan akan dianggap gagal dalam meraih tujuan yang ingin dicapainya. Selain itu, kehadiran Sumber Daya Manusia juga menjadi faktor penting dalam

menentukan kesuksesan dan keberhasilan dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Keberhasilan suatu organisasi ditentukan dari kualitas orang-orang yang berada di dalamnya. Sumber daya manusia dapat bekerja dengan baik jika organisasi dapat mendukung kemajuan karir dengan melihat kompetensi mereka.

Manusia yang berkualitas dalam bekerja sudah menjadi syarat utama yang tidak dapat ditawar kembali; bahkan semakin diperkukuh. Artinya tenaga kerja yang kurang terampil dan kurang berpengetahuan akan tersingkir dari pasar kerja. Tenaga kerja yang berkualitaslah yang dapat merebut pasar kerja

Tenaga kerja seperti apa yang dimaksud dengan berkualitas? Sagir (1988) mengatakan, bahwa tenaga kerja yang berkualitas ditandai oleh keterampilan yang memadai, profesional, dan kreatif. Schultz (dalam Ancok, 1989) mengatakan ada beberapa faktor yang menentukan kualitas tenaga kerja yaitu tingkat kecerdasan, bakat, sifat kepribadian, tingkat pendidikan, kualitas fisik, etos (semangat kerja), penempatan kerja, dan Disiplin Kerja.

Disiplin kerja adalah suatu tindakan yang digunakan para atasan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan pegawai untuk menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Penempatan kerja merupakan suatu usaha menyalurkan kemampuan karyawan sebaik-baiknya pada posisi atau jabatan yang paling sesuai dengan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki serta sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan standar yang telah ditentukan berdasarkan tanggung jawab yang diberikan.

Setiap perusahaan pasti menginginkan produktivitas dari setiap karyawan yang meningkat. Agar bisa mencapai hal tersebut perusahaan harus memberikan standart kedisiplinan kepada setiap karyawan agar supaya dapat mencapai kinerja kerja karyawan yang diharapkan perusahaan demi mencapai prestasi kerja dan meningkatkan produktivitas perusahaan.

Berdasarkan penjelasan di atas maka peneliti merumuskan permasalahan yang ada yaitu : (1) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Henri Elyon Narwastu (2) Apakah penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Henri Elyon Narwastu (3) Apakah disiplin kerja dan penempatan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Henri Elyon Narwastu. Dengan tujuan penelitian ialah (1) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Henri Elyon Narwastu (2) Untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Henri Elyon Narwastu (3) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan penempatan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Henri Elyon Narwastu

Tinjauan Pustaka **Disiplin Kerja**

Disiplin Adalah sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa

ketaatan (obedience) terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etik, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk untuk tujuan tertentu.

Menurut Hasibuan (2008) Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana seseorang atau sekelompok yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan yang ada, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis.

Disiplin sangat dibutuhkan baik individu yang bersangkutan maupun instansi, karena disiplin sangat membantu individu untuk meluruskan apa yang bisa dan tidak bisa dilakukan dalam suatu kantor. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap aturan-aturan dan ketentuan kantor.

Siswanto dalam Rizki dan Suprajang (2017) berpendapat bahwa "Maksud dan sasaran dari disiplin kerja adalah terpenuhinya beberapa tujuan seperti":

1. Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelangsungan instansi sesuai dengan motif yang bersangkutan, baik hari ini maupun besok.
2. Tujuan khusus disiplin kerja:
 - a. Agar para pegawai mentaati segala peraturan dan kebijakan yang telah di tetapkan.
 - b. Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya serta mampu memberikan servis yang maksimum.
 - c. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa kantor dengan sebaik-baiknya.
 - d. Pegawai mampu memperoleh tingkat kinerja yang tinggi.

Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang di berikan kepadanya. Sinambela (2019:332) "maka peraturan sangat diperlukan menciptakan tata tertib yang baik dalam kantor tempat bekerja, sebab kedisiplinan suatu kantor ataupun tempat bekerja dikatakan baik jika sebagian pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada".

Adapun indikator-indikator disiplin kerja menurut S.P Hasibuan (2007) yaitu : (1) Tujuan dan Kemampuan (2) Teladan Pimpinan (3) Balas Jasa (4) Keadilan (5) Waskat (6) Sanksi Hukum (7) Ketegasan (8) Hubungan Kemanusiaan.

Penempatan Kerja

Menurut Marwansyah (2016:144) Penempatan (placement) adalah "Penugasan kembali sorang pekerja pada sebuah pekerjaan atau jabatan

tertentu” Menurut Tohardi (2002:220) Penempatan yaitu, “Menempatkan seseorang pada pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan atau pengetahuannya di organisasi atau perusahaan”.

Penempatan kerja merupakan salah satu proses penting dalam manajemen sumber daya manusia. Karyawan yang telah menjalankan program orientasi harus segera mendapatkan tempat pekerjaan yang sesuai dengan bakat dan keahlian yang dimilikinya karena penempatan kerja yang tepat dalam posisi jabatan yang tepat dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuan. Penempatan kerja dapat berupa penempatan bagi karyawan baru maupun penugasan kembali bagi karyawan yang telah ada.

Ardhana (2012:82), mendefinisikan penempatan sebagai proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada karyawan yang lulus seleksi untuk dilaksanakan secara continue dan wewenang serta tanggung jawab yang melekat sebesar porsi dan komposisi yang ditetapkan serta mampu mempertanggung jawabkan segala risiko yang mungkin terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang dan tanggung jawab tersebut.

Setiap pekerjaan yang dilaksanakan pada dasarnya mempunyai tujuan. Tujuan berfungsi untuk mengarahkan perilaku, begitu juga dengan penempatan pegawai, manajemen sumber daya manusia, menempatkan pegawai atau calon pegawai dengan tujuan antara lain agar pegawai bersangkutan lebih berdaya guna dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan, serta untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan sebagai dasar kelancaran tugas.

Menurut Arif Bodan R (2018:33) Maksud diadakan penempatan kerja adalah untuk menempatkan pegawai sebagai unsur pelaksanaan pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kriteria yaitu:

1. Kemampuan
2. Kecakapan
3. Keahlian Selain dari tujuan penempatan kerja

Adapula beberapa indikator yang menyangkut penempatan karyawan yaitu : (1) Pendidikan (2) Pengetahuan Kerja (3) Keterampilan Kerja (4) Pengalaman Kerja.

Kinerja Karyawan

Menurut Rumawas (2021) Kinerja merupakan sebuah proses bagaimana pengelolaan pekerjaan sementara berlangsung untuk menuju pada kesuksesan.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya, harapan organisasi tentunya memiliki tenaga kerja yang profesional dan

mampu mencapai target dan menyelesaikan beban tugas yang menjadi tanggung jawabnya sehingga pada akhirnya setiap individu harus mampu menampilkan prestasi mereka masing-masing sesuai dengan perannya dalam suatu organisasi dengan mengandalkan kemampuan yang mereka miliki. Menurut Mangkunegara (2010:9), adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dalam buku Manajemen Kinerja oleh Rumawas (2021), Kinerja merupakan tanggung jawab setiap individu terhadap pekerjaan, membantu mendefinisikan harapan kinerja, mengusahakan kerangka kerja bagi *supervisor* dan pekerja saling berkomunikasi. Tujuan kinerja adalah menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi dan akan mampu mewujudkan kinerja yang baik.

Pengukuran kinerja merupakan suatu metode untuk menilai kemajuan yang telah dicapai oleh seseorang, individu atau organisasi atau instansi dibandingkan dengan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Rivai yang dikutip Satibi (2012:117) mengemukakan bahwa untuk menilai suatu kinerja ada 4 (empat) hal yang bisa dijadikan sebagai dasar, antara lain:

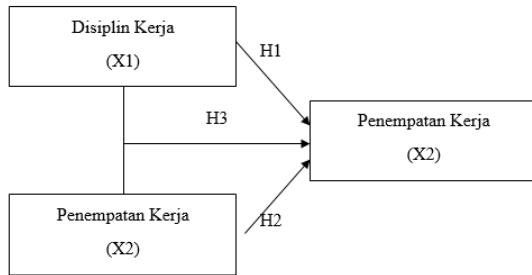
- 1) Input yang dibawa pemegang jabatan kepekerjaan dalam bentuk pengetahuan dan keterampilan.
- 2) Proses perilaku pemegang jabatan dalam menerapkan keterampilan dan pengetahuan mereka dalam penyampaian hasil
- 3) Output yang terukur atau sedikitnya hasilnya tampak dari perilaku yang diperlihatkan oleh pemegang jabatan
- 4) Dampak hasil akhir dari pemegang jabatan atas hasil dari tim mereka untuk memperoleh sasaran dari organisasi.

Indikator-indikator dalam kinerja ialah (1) Kesetiaan (2) Prestasi Kerja (3) Kejujuran (4) Kedisiplinan (5) Kreativitas (6) Kerjasama (7) Kepemimpinan (8) Kepribadian (9) Prakarsa (10) Kecakapan (11) Tanggung Jawab.

Kerangka Penelitian

Pada penelitian ini hubungan dan pengaruh disiplin kerja dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan PT Henri Elyon Narwastu Kota Manado, dijabarkan dalam kerangka teori penelitian seperti pada gambar berikut :

Gambar 1. Kerangka Pemikiran Teoritis



Berdasarkan kerangka pemikiran teoritis diatas maka adanya Hipotesis atau dugaan sementara yaitu :

1. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Henri Elyon Narwastu Kota Manado
2. Penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Henri Elyon Narwastu Kota Manado
3. Disiplin kerja dan penempatan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Henri Elyon Nrwastu Kota Manado

Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian di laksanakan pada perusahaan PT Henri Elyon Narwastu Kota Manado dengan waktu penelitian dilakukan dari bulan November 2022 hingga Januari 2023. Pada penelitian ini jumlah populasi yang ada pada perusahaan sebanyak 30 Orang sedangkan ukuran sampel yang layak dalam penelitian dengan sampel yang diambil penelitian yaitu 30 hingga 500 maka oleh karena itu sampel yang di ambil dalam penelitian ini ialah sebanyak 30 responden. Untuk pengumpulan data dilakukan observasi langsung, dan menyebarkan kuesioner/angket sebanyak 30 lembar dengan menggunakan skala likert (1-5).

Lalu data terlebih dahulu akan dilakukan uji validitas dan reliabilitas lalu di uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, dan uji heteroskedastisitas, selanjutnya data diuji dan dianalisis menggunakan analisis koefisien korelasi berganda, regresi linear berganda, koefisien determinasi lalu data akan diuji hipotesis dengan menggunakan uji t parsial dan uji f simultan dengan bantuan aplikasi software program SPSS versi 26.

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Item pertanyaan	R Hitung	R tabel	Keterangan
X1	0,720	0,312	Valid
X2	0,571	0,312	Valid
Y	0,685	0,312	Valid

Sumber: Olah data melalui IBM SPSS 26, 2023

Dari tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa (X1) atau Disiplin Kerja memiliki nilai R Hitung 0,720 dan (X2) Penempatan Kerja dengan nilai R hitung 0,571. Sedangkan (Y) Kinerja Karyawan memiliki nilai R Hitung sebesar 0,685. Maka Variabel Bebas dan Variabel Terikat yang ada pada penelitian ini dinyatakan Valid dikarenakan nilai R Hitung lebih besar dari nilai R Tabel.

Uji Reliabilitas

Disiplin Kerja

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas X1

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,761	8

Sumber: Olah data melalui IBM SPSS 26, 2023

Berdasarkan tabel di atas, nilai alpha 0,761 lebih besar dari 0,6 standar koefisien yang artinya bahwa seluruh kuisisioner variabel X1 dalam penelitian ini bersifat reliabel.

Penempatan Kerja

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas X2

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,720	4

Sumber: Olah data melalui IBM SPSS 26, 2023

Berdasarkan tabel di atas, nilai alpha 0,720 lebih besar dari 0,6 standar koefisien yang artinya bahwa seluruh kuisisioner variabel X2 dalam penelitian ini bersifat reliabel.

Kinerja Karyawan

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,821	11

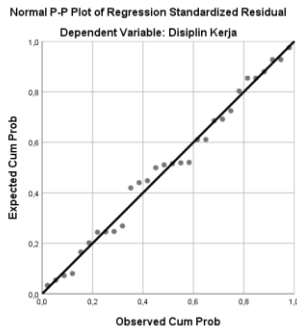
Sumber: Olah data melalui IBM SPSS 26, 2023

Berdasarkan tabel di atas, nilai alpha 0,821 lebih besar dari 0,6 standar koefisien yang artinya bahwa seluruh kuisisioner variabel X2 dalam penelitian ini bersifat reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

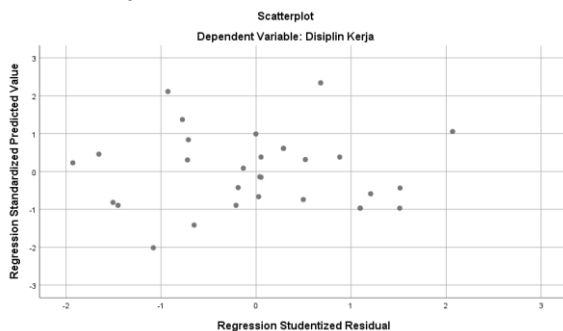


Sumber: Olah data melalui IBM SPSS 26, 2023

Berdasarkan gambar di atas, plot (titik-titik) menyebar mengikuti garis horizontal yang ada dan tidak menjauhinya sehingga dapat dikatakan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi secara normal dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Olah data melalui IBM SPSS 26, 2023

Berdasarkan gambar di atas, plot (titik-titik) menyebar dan tidak membentuk suatu pola apapun sehingga dapat dikatakan bahwa data dalam penelitian ini tidak memiliki gejala heteroskedastisitas dan dapat digunakan dalam penelitian

Koefisien Korelasi Berganda

Tabel 5. Hasil Koefisien korelasi Berganda

		Correlations		
		Disiplin Kerja	Penempatan Kerja	Kinerja Karyawan
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	,574**	0,521
	Sig. (2-tailed)		0,001	0,000
	N	30	30	30
Penempatan Kerja	Pearson Correlation	,574**	1	0,643
	Sig. (2-tailed)	0,001		0,001
	N	30	30	30

Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	0,521	0,643	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,001	
	N	30	30	30

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

Sumber: Olah data melalui IBM SPSS 26, 2023

Berdasarkan tabel di atas, nilai *pearson correlation* variabel disiplin kerja (X1) adalah 0,521 dan nilai *pearson correlation* variabel penempatan kerja (X2) adalah 0,643 sehingga nilai ini menunjukkan hasil bahwa hubungan korelasi seluruh variable independen dan varibel dependen dalam penelitian ini berada di tingkat yang kuat.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Hasil analisis regresi linear berganda

		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficient	Standardized Coefficients		
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	19,370	7,997		2,422	0,010
Disiplin Kerja	1,111	0,331	0,525	3,356	0,002
Penempatan Kerja	0,941	0,103	0,214	3,370	0,002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olah data melalui IBM SPSS 26, 2023

$$Y = a + b1X1 + b2X2 + e$$

atau

$$Y = 19,370 + 1,111 + 0,941 + e$$

Persamaan regresi linier berganda di atas menunjukkan Y adalah variabel dependen yaitu kinerja karyawan, a atau 19,370 adalah nilai konstanta, b1X1 atau 1,111 adalah nilai variabel independen disiplin kerja (X1), b2X2 atau 0,941 adalah nilai variabel independen penempatan kerja (X2), dan e adalah *standar error*. Hasil dari tabel diatas ialah tidak terjadi perubahan variabel disiplin kerja dan penempatan kerja, dan variabel disiplin kerja dan penempatan kerja memiliki kontribusi yang positif terhadap kinerja karyawan

Uji Determinasi

Tabel 8. Uji Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,610 ^a	0,573	0,326	2,496

a. Predictors: (Constant), Kinerja Karyawan, Penempatan Kerja

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: Olah data melalui IBM SPSS 26, 2023

Nilai *R Square* adalah 0,573 sehingga didapatkan hasil bahwa pengaruh dari disiplin kerja dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 57,3% dan sisanya 42,7% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

Uji Hipotesis

Uji T Parsial

Tabel 7. Uji t

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.
1 (Constant)	19,370		2,422	0,001
Disiplin Kerja	1,111	0,331	3,356	0,002
Penempatan Kerja	0,941	0,103	3,370	0,002

Sumber: Olah data melalui IBM SPSS 26, 2023

Berdasarkan tabel di atas maka diketahui bahwa Variabel disiplin kerja (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini terlihat dari sig $0,002 < 0,05$. Nilai Thitung lebih besar dari Ttabel atau $3,356 > 2,05183$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga hipotesis yang berbunyi “Disiplin Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Henri Elyon Narwastu Kota Manado” terbukti benar dan dapat diterima. Dan Variabel penempatan kerja (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini terlihat dari $0,002 < 0,5$. Nilai Thitung lebih besar dari Ttabel atau $3,370 > 2,05138$, maka H_0 ditolak dan H_A diterima sehingga hipotesis yang berbunyi “Penempatan Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja

Karyawan Pada PT. Henri Elyon Narwastu Kota Manado” terbukti benar dan dapat diterima.

Uji F Simultan

Tabel 8. Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	99,898	2	49,949	8,015	,002 ^b
Residual	168,268	27	6,232		
Total	268,167	29			

Sumber: Olah data melalui IBM SPSS 26, 2023

Nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel atau $8,015 > 3,34$, maka H_0 ditolak dan H_3 diterima sehingga hipotesis yang berbunyi “Disiplin Kerja dan Penempatan Kerja Secara Simultan Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Henri Elyon Narwastu Kota Manado” terbukti benar dan dapat diterima.

Pembahasan

Dalam penelitian yang telah dilakukan di atas maka telah diketahui bahwa Melalui uji parsial yang dilakukan maka didapatkan hasil bahwa Hipotesis 1 (H1) yang berbunyi “Disiplin Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Henri Elyon Narwastu Kota Manado” dan Hipotesis 2 (H2) yang berbunyi "Penempatan Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Henri Elyon Narwastu Kota Manado " terbukti benar dan dapat diterima.

Serta melalui uji simultan yang dilakukan didapatkan hasil bahwa Hipotesis 3 (H3) yang berbunyi "Disiplin Kerja dan Penempatan Kerja Secara Simultan Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Henri Elyon Narwastu Kota Manado " terbukti benar dan dapat diterima.

Selanjutnya dilakukan uji determinasi dimana didapatkan hasil bahwa disiplin kerja dan penempatan kerja berpengaruh sebesar 57,3% terhadap kinerja karyawan pada PT. Henri Elyon Narwastu Kota Manado dan sisanya yaitu sebesar 42,7% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Penelitian Terdahulu

Pada pembahasan Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan hal tersebut sejalan dengan penelitian dari Benny Dame, Wehelmina Rumawas, Welly Waworunden (2021) dengan judul “Pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bank prisma dana sulawesi” yang menyimpulkan bahwa variabel

disiplin kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lalu, pada pembahasan Pengaruh Penempatan kerja terhadap Kinerja karyawan hal tersebut juga sejalan dengan penelitian oleh Gerin A. Lambidju, William A. Areros, Wehelmina Rumawas (2022) dengan judul “Pengaruh Penempatan Kerja Dan *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pos Cabang Utama Manado” yang menyimpulkan bahwa Penempatan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan

Simpulan

Setelah dilakukan analisis data dan pembahasan di atas maka kemudian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Henri Elyon Narwastu Kota Manado. Variabel-variabel yang terdapat pada disiplin kerja yaitu tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukum, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan ikut mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Henri Elyon Narwastu Kota Manado.

Penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Henri Elyon Narwastu Kota Manado. Variabel-variabel yang terdapat pada penempatan kerja yaitu pendidikan, pengetahuan kerja, keterampilan, dan pengalaman kerja ikut mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Henri Elyon Narwastu Kota Manado.

Kemudian disiplin kerja dan penempatan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Henri Elyon Narwastu Kota Manado dengan pengaruh sebesar 57,3% dan sisanya yaitu sebesar 42,7% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Referensi

- Ancok, Djamaludin. 1989. Teknik Penyusunan Skala Pengukuran. Yogyakarta: UGM Press.
- Ardhana. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Bondan, Arif. 2018. Pengaruh disiplin kerja dan penempatan pegawai terhadap semangat kerja pegawai di PT. Taspen (Persero) KCU Bandung. *Jurnal universitas pasundan*
- Dame B, Rumawas W, Waworunden W. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Prisma Dana Sulawesi. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*
- Hasibuan, Malayu. 2008. Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah. Jakarta: PT Bumi Aksara

- Hasibuan, Malayu. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung: PT. Bumi Aksa
- Lambidju G, Areros W, Rumawas W. 2022. Pengaruh Penempatan Kerja Dan *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pos Cabang Utama Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*
- Mangkunegara, A.P. 2010. Manajemen Sumber daya Manusia perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Murwansyah. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta
- Rizki, A., Suprajang, S, E. 2017. Analisis Kedisiplinan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pada karyawan PT Griya Asri Mandiri Blitar. *Jurnal Penataran*
- Rumawas, W. 2021. Manajemen Kinerja. Manado: Unsrat Press
- Sagir, Soeharsono. 1988. Ekonomi Indonesia. Semarang: LPPI.
- Satibi, Iwan. 2012. Manajemen Publik dalam Perspektif, Teoritik, dan Empirik. Bandung: Unpas Press
- Sinambela. 2019. Manajemen Kinerja Cetakan I. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Tohardi, Ahmad. 2002. Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Mandar Maju