IDEI: JURNAL EKONOMI & BISNIS, VOL. 4, NO. 2, DESEMBER 2023: 78–86 DOI: 10.38076/ideijeb.v4i2.173
ISSN (online): 2722-1008

PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPETENSI, DAN PENEMPATAN KERJA PADA KINERJA KARYAWAN PT SOCFIN INDONESIA MEDAN

Bima Afriyanto Pramudia Ananta[1*], Sarah Imelda[2], Alvin Fahlevi[3]
[1,2,3] Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Harapan Medan, Medan, Indonesia
*Penulis korespondensi; Email: pramudiaananta23@gmail.com[1], sarahimelda84@gmail.com[2], alvinfahlevi@gmail.com[3]

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, kompetensi, dan penempatan kerja pada kinerja karyawan pada PT Socfin Indonesia Medan. Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 135 orang karyawan dengan jumlah sampel sebanyak 101 orang. Metode pengambilan sampel adalah *simple random sampling.* Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan menggunakan alat bantu SPSS *Statistics* versi 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh negatif dan signifikan pada kinerja karyawan. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Variabel disiplin kerja, kompetensi dan penempatan kerja secara simultan berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan.

Kata Kunci: Disiplin kerja, kompetensi, penempatan kerja, kinerja karyawan.

Abstract

This study analyzed the effect of work discipline, competence, and job placement on PT Socfin Indonesia Medan employee performance. This type of research is associative research with a quantitative approach. The population in this study amounted to 135 employees, with a sample size of 101. The sampling method is simple random sampling. The data analysis technique used is multiple linear regression using SPSS Statistics version 26. The results of this study indicate that the work discipline variable had a negative and significant effect on employee performance. Competence has a positive and significant effect on employee performance. Job placement had a positive and significant effect on employee performance. The variables of work discipline, competence, and job placement simultaneously significantly affected employee performance.

Keywords: *Work discipline, competence, work placement, employee performance.*

Pendahuluan

Perusahaan harus memperhatikan pemanfaatan sumber daya manusia karena dapat memberikan keuntungan dan membuat efisiensi dalam mengelola suatu perusahaan agar tujuan dapat tercapai. Oleh karena itu, manusia memiliki peran penting dalam kompetisi jangka waktu yang pendek dan panjang. Suatu organisasi harus mempunyai nilai lebih dalam bidang bisnisnya untuk dapat bersaing dengan organisasi lainnya.

Di dalam suatu perusahaan sangatlah penting yang namanya manajemen dan karyawan, kedua bagian dasar tersebut tidak dapat dipisahkan. Kinerja karyawan merupakan salah satu aspek yang mempengaruhi tingkat keberhasilan dalam perusahaan. Kinerja seorang karyawan merupakan suatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat *skill* yang berbeda-beda dalam menjalankan tugasnya untuk mendukung tujuan strategis perusahaan. Dalam perusahaan yang sedang mengalami masalah yang terus berkembang, dibutuhkan individu-individu yang dapat memenuhi atau melampaui tujuan perusahaan bagi setiap karyawannya.

Menurut Mangkunegara (2017), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan merupakan salah satu aspek yang penting dan perlu diperhatikan perusahaan untuk meningkatkan profitabilitas.

Penurunan kuantitas kerja ditandai dengan kurangnya sikap disiplin seorang karyawan yang seharusnya menyelesaikan tugas pekerjaannya dengan tepat waktu, tetapi masih ada karyawan yang mengundur-undurkan pekerjaannya dan penempatan kerja karyawan yang tidak sesuai kompetensinya, sehingga dalam menyelesaikan tugasnya menjadi tidak efektif dan efisien. Apabila kompetensi, pengetahuan dan keterampilan karyawan masih kurang akan mengakibatkan pelaksanaan tugas menjadi tidak profesional.

Menurut Sumadhinata (2018), disiplin kerja adalah strategi komunikasi yang digunakan oleh manajer untuk memperbaiki perilaku karyawan dan meningkatkan kesadaran, serta komitmen seseorang untuk mengikuti semua aturan perusahaan dan norma sosial. penerapan disiplin dan berbagai aturan yang diterapkan kepada setiap karyawan masih belum maksimal, sehingga masih ada karyawan yang tidak dapat mengelola waktu, hal itu ditandai dengan aturan yang terbiasa dilanggar adalah karyawan yang melebihkan jam istirahat dan menyelesaikan hasil kerja pada saat *deadline*, jika terus-menerus dibiarkan, maka akan sangat berpengaruh pada kinerja dari karyawan tersebut.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompetensi. Kompetensi didefinisikan sebagai kapasitas untuk melakukan atau melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang didasarkan pada keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja yang positif seperti yang dipersyaratkan oleh pekerjaan itu (Agustian, Poernomo, & Puspitaningtyas, 2018). Kompetensi merupakan karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan karyawan melakukan kinerja lebih besar dalam suatu pekerjaan. Beberapa kendala dalam hal kompetensi yang ada di PT Socfin Indonesia Medan yaitu pengetahuan dan keterampilan karyawan yang masih kurang dan tidak saling mendukung antara pendidikan yang dimiliki, pengalaman kerja dan pelatihan. Adanya karyawan yang dalam mengerjakan tugasnya tidak kompeten dan kurang memahami dalam menyelesaikan tugasnya, seperti karyawan salah dalam membuat laporan hasil penjualan, maka akan mempengaruhi hasil *input* laporan di bagian lainnya juga dan dapat berdampak dalam pencapaian target yang diinginkan perusahaan.

Selain disiplin kerja dan kompetensi, penempatan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang berkualitas apabila tidak sesuai pada penempatannya dan bidang keahliannya dapat memberikan pengaruh negatif maupun positif pada perusahaan. Penempatan kerja adalah tahap penting dalam memperoleh karyawan yang kompeten dan mampu mencapai tujuan perusahaan (Pongoh, Mananeke, & Sendow, 2018). Penempatan kerja merupakan kebijakan pimpinan dalam menempatkan karyawan pada bidang pekerjaan yang didasari oleh kompetensi yang karyawan miliki. Oleh karena itu, penempatan kerja harus benar-benar disesuaikan pada kemampuan dan keahlian dari karyawan yang akan ditempatkan.

Berdasarkan fenomena di atas, maka penelitian bertujuan menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, kompetensi, dan penempatan kerja pada kinerja karyawan PT Socfin Indonesia Medan.

Kajian Teoretis dan Hipotesis

Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2017), disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi segala peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Menurut Sinambela (2018), disiplin kerja adalah kesadaran karyawan yang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja adalah serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, ketertiban, kesadaran, dan kemauan karyawan untuk mematuhi semua peraturan yang berlaku dan norma-norma sosial perusahaan, serta rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya.

Kompetensi

Menurut Soetjipto (2015), kompetensi adalah kemampuan seseorang, sehingga memungkinkan dirinya mendapatkan kepercayaan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan. Kompetensi merupakan kemampuan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Menurut Dessler (2017), kompetensi adalah karakteristik pribadi yang dapat ditunjukkan seperti pengetahuan, keterampilan, dan perilaku pribadi seperti kepemimpinan.

Penempatan Kerja

Penempatan kerja adalah tahap penting dalam memperoleh karyawan yang kompeten dan mampu mencapai tujuan perusahaan (Pongoh *et al.*, 2018). Mansur, Mattalatta, dan Dammar (2017) menyatakan bahwa penempatan kerja adalah kemampuan atasan untuk menempatkan karyawan pada pekerjaan berdasarkan pada kualitas yang mereka miliki. Penempatan karyawan adalah proses menempatkan karyawan dengan pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan mereka, seperti yang ditunjukkan oleh data analisis pekerjaan (Bahri, 2019).

Kinerja Karyawan

Menurut Edison (2016), kinerja karyawan merupakan hasil dari suatu prosedur yang mengacu dan diukur dalam jangka waktu tertentu berdasarkan kondisi atau kesepakatan tertentu. Kinerja juga mengacu pada hasil kerja karyawan dalam hal kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama tim dalam rangka mencapai tujuan perusahaan (Sutrisno, 2016). Kinerja karyawan berkaitan dengan pemahaman karena perilaku merupakan kumpulan perilaku yang berkaitan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat individu beroperasi (Sedarmayanti, 2017). Robbins (2016) menyatakan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaanya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Pengaruh Disiplin Kerja pada Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2017), disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi segala peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Karyawan yang tingkat disiplinnya tinggi, maka kinerjanya akan baik, tetapi karyawan yang tingkat disiplinnya rendah, maka pula kinerjanya akan rendah. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo dan Marlina (2019) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan.

H_1: Disiplin kerja berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan.

Pengaruh Kompetensi pada Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo (2017), kompetensi adalah kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan atau tugas berdasarkan keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dibutuhkan oleh pekerjaan itu. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh karyawan dan sesuai dengan tuntutan peran pekerjaan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Penelitian yang dilakukan oleh Elizar dan Tanjung (2018) dan Ataunur dan Ariyanto (2015) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan.

H_2: Kompetensi berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan.

Pengaruh Penempatan Kerja pada Kinerja Karyawan

Mansur (2017) menyatakan bahwa penempatan kerja adalah kemampuan atasan untuk menempatkan karyawan pada pekerjaan berdasarkan pada kualitas yang mereka miliki, sehingga penempatan kerja karyawan yang baik, kemungkinan prestasi kerja karyawan akan memuaskan. Penelitian yang dilakukan oleh Riyanto, Raspati, dan Nugraha (2017) dan Mahale, Dotulong, dan Tawas (2017) menunjukkan bahwa penempatan berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan.

H_3: Penempatan kerja berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan.

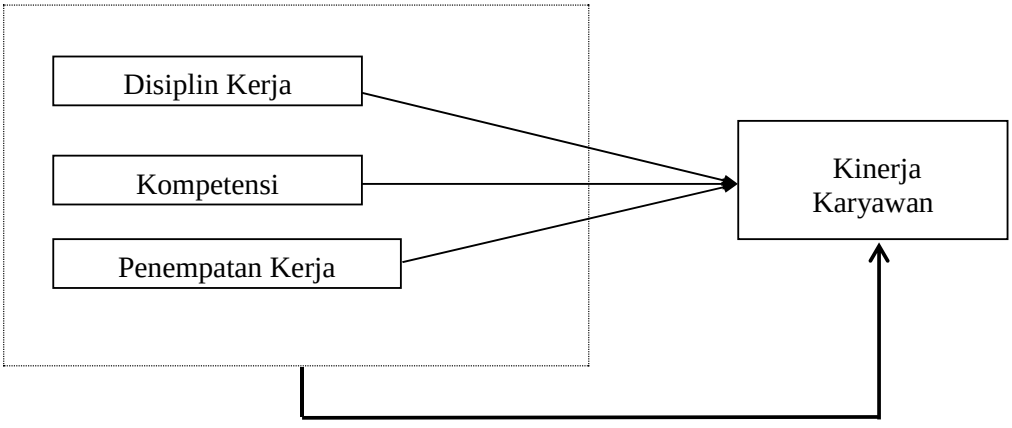
Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, dan Penempatan Kerja pada Kinerja Karyawan

Ada banyak faktor yang mempengaruhi dalam suatu perusahaan. Menurut Edison (2016), kinerja karyawan adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Pada umumnya terdapat kecenderungan hubungan antara disiplin kerja, kompetensi, dan penempatan kerja yang optimal untuk meningkatkan kinerja karyawan. Teori tersebut diperkuat dengan adanya penelitian sejalan yang dilakukan oleh Manullang dan Wardini (2021) yang menunjukkan bahwa kompetensi dan penempatan kerja baik secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan pada kinerja. Syafrina (2017) menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja pada kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Mahale *et al.* (2017) menunjukkan secara parsial disiplin kerja dan penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan.

H_4: Disiplin kerja, kompetensi dan penempatan kerja berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan.

Kerangka Konseptual Penelitian

Berdasarkan kajian teoretis dan empiris yang telah diuraikan, maka kerangka konseptual penelitian dapat digambarkan sebagaimana yang tampak pada Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka konseptual

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Penelitian ini dilakukan di PT Socfin Indonesia Medan yang berlokasikan di jalan K. L. Yos Sudarso No. 106. Populasi yang digunakan untuk penelitian adalah karyawan pada PT Socfin Indonesia Medan berjumlah 135 karyawan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 101 karyawan. Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *simple random sampling*. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner yang diukur dengan skala likert. Teknik analisis data penelitian menggunakan regresi linier berganda dari *software* SPSS *Statistics* versi 26.

Terdapat dua jenis variabel dalam penelitian ini, yaitu variabel eksogen dan endogen. Variabel eksogen terdiri dari disiplin kerja, kompetensi dan penempatan kerja. Disiplin kerja adalah serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, ketertiban, kesadaran, dan kemauan karyawan untuk mematuhi semua peraturan yang berlaku dan norma-norma sosial perusahaan, serta rasa tanggung jawab karyawan pada pekerjaannya. Disiplin kerja diukur dengan lima indikator dari Enny (2019), yaitu: kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja perusahaan, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi dan bekerja etis. Kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku, serta perilaku cerdas dan bertanggung jawab yang memungkinkan karyawan melaksanakan pekerjaannya secara profesional, efektif, dan efisien. Kompetensi diukur dengan lima indikator, yaitu: *knowledge*, *understanding*, *skill*, *value*, dan *attitude*. Penempatan kerja adalah proses dan kebijakan penempatan para karyawan untuk melaksanakan pekerjaan-pekerjaan yang sesuai kompetensi dan keterampilannya. Penempatan kerja diukur dengan tiga indikator, yaitu: kemampuan, kecakapan, dan keahlian. Variabel endogen yaitu kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang dicapai oleh seseorang yang sesuai dengan kriteria dari perusahaan dan pelaksanaan pekerjaanya selama waktu yang telah ditentukan.

Analisis Data dan Pembahasan

Uji Validitas dan Reliabilitas Data

Uji validitas dilakukan untuk melihat setiap variabel yang disebutkan dapat digunakan sebagai alat ukur. Uji reliabilitas menentukan dapat atau tidaknya kuesioner penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan data variabel penelitian. Berikut disajikan hasil dari masing-masing variabel penelitian pada Tabel 1–Tabel 5.

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X_1)

Item Kuesioner	Kriteria Kesimpulan		Kesimpulan
	r_{hitung}	r_{tabel}	
Disiplin Kerja 1	0,629	0,196	*Valid*
Disiplin Kerja 2	0,421	0,196	*Valid*
Disiplin Kerja 3	0,342	0,196	*Valid*
Disiplin Kerja 4	0,463	0,196	*Valid*
Disiplin Kerja 5	0,324	0,196	*Valid*
Disiplin Kerja 6	0,465	0,196	*Valid*
Disiplin Kerja 7	0,554	0,196	*Valid*
Disiplin Kerja 8	0,538	0,196	*Valid*
Disiplin Kerja 9	0,443	0,196	*Valid*
Disiplin Kerja 10	0,534	0,196	*Valid*
Disiplin Kerja 11	0,469	0,196	*Valid*
Disiplin Kerja 12	0,630	0,196	*Valid*
Disiplin Kerja 13	0,617	0,196	*Valid*
Disiplin Kerja 14	0,415	0,196	*Valid*
Disiplin Kerja 15	0,331	0,196	Valid

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi (X_2)

Item Kuesioner	Kriteria Kesimpulan		Kesimpulan
	r_{hitung}	r_{tabel}	
Kompetensi 1	0,421	0,196	*Valid*
Kompetensi 2	0,443	0,196	*Valid*
Kompetensi 3	0,450	0,196	*Valid*
Kompetensi 4	0,455	0,196	*Valid*
Kompetensi 5	0,689	0,196	*Valid*
Kompetensi 6	0,692	0,196	*Valid*
Kompetensi 7	0,464	0,196	*Valid*
Kompetensi 8	0,637	0,196	*Valid*
Kompetensi 9	0,466	0,196	*Valid*
Kompetensi 10	0,461	0,196	*Valid*
Kompetensi 11	0,724	0,196	*Valid*
Kompetensi 12	0,674	0,196	*Valid*
Kompetensi 13	0,615	0,196	*Valid*
Kompetensi 14	0,365	0,196	Valid
Kompetensi 15	0,361	0,196	Valid
Kompetensi 16	0,450	0,196	Valid
Kompetensi 17	0,475	0,196	Valid
Kompetensi 18	0.733	0,196	Valid

Tabel 3
Hasil Uji Validitas Variabel Penempatan Kerja (X_3)

Item Kuesioner	Kriteria Kesimpulan		Kesimpulan
	r_{hitung}	r_{tabel}	
Penempatan Kerja 1	0,401	0,196	*Valid*
Penempatan Kerja 2	0,420	0,196	*Valid*
Penempatan Kerja 3	0,475	0,196	*Valid*
Penempatan Kerja 4	0,767	0,196	*Valid*
Penempatan Kerja 5	0,560	0,196	*Valid*
Penempatan Kerja 6	0,793	0,196	*Valid*
Penempatan Kerja 7	0,829	0,196	*Valid*
Penempatan Kerja 8	0,804	0,196	*Valid*
Penempatan Kerja 9	0,832	0,196	*Valid*

Tabel 4
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item Kuesioner	Kriteria Kesimpulan		Kesimpulan
	r_{hitung}	r_{tabel}	
Kinerja Karyawan 1	0,649	0,196	*Valid*
Kinerja Karyawan 2	0,726	0,196	*Valid*
Kinerja Karyawan 3	0,455	0,196	*Valid*
Kinerja Karyawan 4	0,642	0,196	*Valid*
Kinerja Karyawan 5	0,746	0,196	*Valid*
Kinerja Karyawan 6	0,687	0,196	*Valid*
Kinerja Karyawan 7	0,496	0,196	*Valid*
Kinerja Karyawan 8	0,422	0,196	*Valid*
Kinerja Karyawan 9	0,498	0,196	*Valid*
Kinerja Karyawan 10	0,496	0,196	*Valid*
Kinerja Karyawan 11	0,397	0,196	*Valid*
Kinerja Karyawan 12	0,436	0,196	*Valid*
Kinerja Karyawan 13	0,514	0,196	*Valid*
Kinerja Karyawan 14	0,724	0,196	*Valid*
Kinerja Karyawan 15	0,811	0,196	*Valid*
Kinerja Karyawan 16	0,831	0,196	*Valid*
Kinerja Karyawan 17	0,691	0,196	*Valid*
Kinerja Karyawan 18	0,849	0,196	*Valid*

Berdasarkan hasil Tabel 1–Tabel 4 menunjukkan bahwa butir pernyataan pada variabel disiplin kerja, kompetensi, penempatan kerja, dan kinerja karyawan memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,196) dapat disimpulkan seluruh *item* kuesioner dinyatakan *valid* dan dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya.

Tabel 5
Hasil Uji Reliabilitas

***Item* Kuesioner**	**Kriteria Kesimpulan**		**Kesimpulan**
	***Cronbach Alpha* Hitung**	***Cronbach Alpha* Standar**	
Disiplin Kerja	0,804	0,600	*Valid*
Kompetensi	0,856	0,600	*Valid*
Penempatan Kerja	0,886	0,600	*Valid*
Kinerja Karyawan	0,906	0,600	*Valid*

Berdasarkan hasil Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* pada variabel disiplin kerja (X_1) sebesar 0,804, variabel kompetensi (X_2) sebesar 0,856, variabel penempatan kerja (X_3) sebesar 0,886, dan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,906. Dari hasil keseluruhan pada variabel masing-masing mempunyai nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Berarti bahwa seluruh variabel dinyatakan reliabel.

Uji t (Uji Hipotesis)

Berikut disajikan hasil dari pengujian hipotesis dengan uji *t* pada Tabel 6, sebagai berikut:

Tabel 6
Hasil Uji *t*

Model	***Unstandardized Coefficients***		***Standardized Coefficients***	***t***	***Sig.***
	B	***Std. Error***	***Beta***		
(Constant)	31,817	9,753		27,694	0,000
X_1	-0,707	0,090	0,131	-26,627	0,000
X_2	0,443	0,074	0,230	20,857	0,000
X_3	0,822	0,085	-0,283	23,283	0,000

yang bermakna:

a) Variabel Disiplin Kerja (X_1)
   Dengan memperoleh nilai t_{hitung} lebih kecil daripada t_{tabel} yaitu -26,627 < 1,98 dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Artinya bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan signifikan pada kinerja karyawan.
b) Variabel Kompetensi (X_2)
   Dengan memperoleh nilai t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} yaitu 20,857 > 1,98 dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Artinya bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan.
c) Variabel Penempatan Kerja (X_3)
   Dengan memperoleh nilai t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} yaitu 23.283 > 1,98 dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Artinya bahwa penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan.

Uji F

Berikut disajikan hasil pengujian hipotesis secara simultan pada Tabel 7, sebagai berikut:

Tabel 7
Hasil Uji *F*

Model		***Sum of Squares***	***df***	***Mean Square***	***F***	**Sig.**
1	*Regression*	1743,111	3	581,037	821,022	0,000
	Residual	62,278	88	0,708		
	Total	1805,388	91			

Berdasarkan Tabel 7 dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} 821.022 > nilai F_{tabel} yaitu 2,47 dan nilai signifikansi yaitu 0,000 < 0,05, maka H_o ditolak dan H_a diterima, artinya model di atas dinyatakan layak.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 8
Hasil Uji Koefisien Determinan (R^2)

Model	*R*	*R Square*	*Adjusted R Square*	*Std. Error of the Estimate*
1	0,983[a]	0,966	0,964	0,841

Berdasarkan Tabel 8 dapat dilihat bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,964 atau 96,4%. Nilai koefisien determinasi tersebut menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X_1), kompetensi (X_2) dan penempatan kerja (X_3) mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 96,4% sedangkan sisanya yaitu sebesar 3,6% variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja pada Kinerja Karyawan

Pengujian pada penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja (X_1) memperoleh nilai t_{hitung} lebih kecil daripada t_{tabel} yaitu -26,627 < 1,98 dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja (X_1) berpengaruh negatif dan signifikan pada kinerja karyawan (Y) pada PT Socfin Indonesia Medan. Hal ini berarti sebagian besar tingkat disiplin kerja dapat mempengaruhi bagi setiap karyawan. Apabila karyawan melanggar peraturan, maka tingkat kinerja setiap karyawan juga akan semakin mengalami penurunan. Penerapan disiplin dan berbagai aturan yang ditetapkan kepada setiap karyawan perlu untuk meningkatkan profitabilitas pada PT Socfin Indonesia Medan. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian dari Syafrina (2017) menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja pada kinerja karyawan.

Pengaruh Kompetensi pada Kinerja Karyawan

Pengujian pada penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi (X_2) memperoleh nilai t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} yaitu 20,857 > 1,98 dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dapat ditarik kesimpulan bahwa kompetensi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan (Y) pada PT Socfin Indonesia Medan. Hal ini berarti karyawan sudah memiliki nilai-nilai yang sejalan dengan indikator kompetensi yang berpengaruh pada kinerja karyawan seperti memiliki kompetensi yang tinggi, mampu melakukan setiap pekerjaan dengan baik, berperilaku baik dan memiliki minat yang tinggi pada pekerjaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Elizar dan Tanjung (2018) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan

Pengaruh Penempatan Kerja pada Kinerja Karyawan

Pengujian pada penelitian ini menunjukkan bahwa penempatan kerja (X_3) memperoleh nilai t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} yaitu 23.283 > 1,98 dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa penempatan kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan (Y) pada PT Socfin Indonesia Medan. Berdasarkan hasil tersebut sesuai dengan indikator dari penempatan kerja seperti kemampuan, kecakapan dan keahlian berpengaruh pada kinerja karyawan yang ada pada PT Socfin Indonesia Medan. Hal ini berarti karyawan sudah memiliki nilai-nilai yang sejalan dengan indikator penempatan kerja yang berpengaruh pada kinerja karyawan seperti mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, memiliki keterampilan sesuai dengan pendidikan dan mampu berkomunikasi dengan baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Riyanto *et al.* (2017) menunjukkan bahwa penempatan berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, dan Penempatan Kerja pada Kinerja Karyawan

Pengujian pada penelitian ini menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} 821,022 > nilai F_{tabel} yaitu 2,47 dan nilai signifikansi yaitu 0,000 < 0,05, maka H_o ditolak dan H_a diterima, artinya variabel disiplin kerja (X_1), kompetensi (X_2) dan penempatan kerja (X_3) berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan (Y) pada PT Socfin Indonesia Medan.

Ada banyak faktor yang mempengaruhi dalam suatu perusahaan. Menurut Edison (2016), kinerja karyawan adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Pada umumnya terdapat kecenderungan hubungan antara disiplin kerja, kompetensi dan penempatan kerja yang optimal untuk meningkatkan kinerja karyawan. Teori tersebut diperkuat dengan adanya penelitian sejalan yang dilakukan oleh Manullang dan Wardini (2021) yang menunjukkan bahwa kompetensi dan penempatan kerja baik secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan pada kinerja. Syafrina (2017) menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja pada kinerja karyawan.

Simpulan, Keterbatasan, dan Saran

Simpulan

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari disiplin kerja, kompetensi dan penempatan kerja pada kinerja karyawan pada PT Socfin Indonesia Medan. Berdasarkan hasil uji analisis yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan yaitu variabel disiplin kerja berpengaruh negatif dan signifikan pada kinerja karyawan di PT Socfin Indonesia Medan. Variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan di PT Socfin Indonesia Medan.

Keterbatasan

Penelitian selanjutnya agar dapat mencari dan menambahkan variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti ketepatan waktu, pengetahuan, keterampilan dan komunikasi, sehingga dapat diketahui variabel apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara optimal untuk mencapai tujuan dalam perusahaan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada PT Socfin Indonesia Medan, maka saran yang dapat diberikan yaitu perusahaan harus tetap menjaga tingkat kuantitas kerja karyawan pada PT Socfin Indonesia Medan. Hal yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan meningkatkan disiplin kerja, kompetensi dan penempatan kerja meliputi kehadiran, pengetahuan dan keterampilan dan bekerja etis pada karyawan PT Socfin Indonesia Medan, sehingga kinerja karyawan menjadi lebih optimal dan dapat meningkatkan profitabilitas pada perusahaan.

Referensi

Agustian, F. E., Poernomo, D., & Puspitaningtyas, Z. (2018). Pengaruh kompetensi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. *Majalah Ilmiah Dian Ilmu*, *17*(2), 48–64. https://doi.org/10.37849/ midi.v17i2.83

Ataunur, I., & Ariyanto, E. (2015). Pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Adaro Energy Tbk. *Telaah Bisnis*, *16*(2), 135–149. http://dx.doi.org/10.35917/tb.v16i2.33

Bahri. (2019). *Pengantar kewirausahaan untuk mahasiswa, wirausahawan, & kalangan umum*. Yogyakarta: PT Pustaka Baru.

Dessler, G. (2017). *Human resource management*. Edisi 15th Global Edition. England: Pearson Education.

Edison, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta.

Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh pelatihan, kompetensi, lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *1*(1), 46–58. https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2239

Enny, M. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.

Hasibuan, M. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Mahale, D. Y. A., Dotulong, L. O. H., & Tawas, H. N. (2017). Pengaruh disiplin kerja, penempatan, serta diklat terhadap kinerja pegawai Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai dan Hutan Lindung (BPDASHL) Tondan di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, *5*(2), 613–733. https://doi.org/10.35794/emba.5.2.2017.15951

Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Mansur, M., Mattalatta, M., & Dammar, B. (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.

Manullang, A. K., & Wardini, A. K. (2021). Pengaruh kompetensi dan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil. *Makro: Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, *5*(2), 107–119.

Pongoh, A. M., Mananeke, L., & Sendow, G. M. (2018). Pengaruh kompetensi dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan Lembaga Penyiaran Publik TVRI Stasiun Sulawesi utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi*, *6*(4), 2388–2397. https://doi.org/10.357 94/emba.v6i4.21006

Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, *3*(1), 21–30. https://dx.doi.org/10.33603/jibm.v3i1. 2080

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. https://doi.org/10.31294/ swabumi.v5i2.2510

Robbins, S. P. (2016). *Perilaku organisasi.* Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.

Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan pengembangan SDM untuk meningkatkan kompetensi, kinerja, dan produktivitas kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.

Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Soetjipto, H. (2015). *Mengembangkan koperasi*. Yogyakarta: Cahaya Atma Pustaka.

Sumadhinata, Y. E. (2018). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terdahap kinerja karyawan non edukatif di salah satu universitas swasta di Bandung. *Prosiding Seminar Nasional & Call for Paper (SCA 8)*, *8*(1), 1–13.

Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group.

Syafrina, N. (2017). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Suka Fajar Pekanbaru. *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, *8*(4), 1–12. https://doi.org/10.36975/jeb.v8i4

Wibowo. (2017). *Manajemen kinerja*. Edisi Kelima. Depok: PT Raja Grafindo Persada.