



Pengaruh Penempatan Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Personel X

Edison Butar Butar¹, Rima Rahmayanti²

^{1,2} Universitas Widyatama, Bandung

Abstrak

Received: 3 Oktober 2024
Revised: 12 Oktober 2024
Accepted: 29 Oktober 2024

Kinerja menjadi salah satu faktor krusial bagi kesuksesan suatu organisasi. Organisasi yang memiliki kinerja tinggi cenderung lebih mampu bertahan dan berkembang dinamis. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh penempatan kerja dan disiplin di tempat kerja terhadap Kinerja Personel X. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan metode asosiatif dengan pendekatan penelitian kuantitatif, populasi dalam penelitian ini yaitu personel X dengan jumlah anggota populasi sejumlah 296 personel dan sampel yang akan diambil oleh peneliti berjumlah 170,11 kemudian dibulatkan menjadi 170 responden. Teknik Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan beberapa metoda, yaitu observasi, wawancara, kuesioner, dan studi kepustakaan. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, regresi linear berganda, koefisien korelasi ganda, koefisiensi determinasi, uji f, dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan penempatan kerja dan disiplin terhadap Kinerja Personel X..

Kata kunci: Penempatan Kerja, Disiplin, Kinerja.

(*) Corresponding Author: ¹edisonbutar76@gmail.com, ²rима.rahmayanti@widyatama.ac.id

How to Cite: Butar, E., & Rahmayanti, R. (2025). Pengaruh Penempatan Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Personel X. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(1.C), 38-46. Retrieved from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/9656>

PENDAHULUAN

Kinerja menjadi salah satu faktor krusial bagi kesuksesan suatu organisasi. Organisasi yang memiliki kinerja tinggi cenderung lebih mampu bertahan dan berkembang dinamis. Hasil studi pendahuluan menunjukkan bahwa selama tiga tahun terakhir dari tahun 2021-2023 terjadi penurunan dan kenaikan dalam penilaian kinerja pada aspek teknis pekerjaan, aspek non teknis, dan aspek kepribadian. Maka dengan adanya data rekapitulasi penilaian Kinerja Personel X dapat di indikasikan bahwa Kinerja Personel X belum optimal dikarenakan terjadinya penurunan pada tahun 2022 dengan rata-rata 3,08 dari tahun sebelumnya yaitu tahun 2021 dengan rata rata 3,25. Meskipun pada tahun 2023 terjadi kenaikan yang tidak signifikan yaitu 3,13.

Berdasarkan penelitian Susanto (2021) menyatakan bahwa factor factor yang mempengaruhi kinerja diantaranya motivasi, disiplin kerja, dan penempatan kerja. Sedangkan penelitian lain mengungkapkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kompetensi (Farisi et al., 2018) dan lingkungan kerja (Azhari & Wijaya, 2021).

Dalam konteks organisasi yang kompleks dan dinamis, pengelolaan sumber daya manusia (SDM) menjadi kunci keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi. Salah satu aspek kunci dalam pengelolaan SDM adalah penempatan kerja dan disiplin.

Penempatan kerja mencakup aspek penugasan tugas dan tanggung jawab yang sesuai dengan keterampilan dan kompetensi individu. Dengan penempatan

yang tepat, individu cenderung lebih termotivasi dan mampu menjalankan tugas dengan efisien (Irmayani, 2021). Di sisi lain, disiplin di tempat kerja memainkan peran penting dalam mengatur perilaku dan ketaatan terhadap aturan dan prosedur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Individu yang disiplin cenderung memiliki tingkat kehadiran yang baik, mengikuti prosedur dengan benar, dan memenuhi kualitas kerja yang diharapkan. Disiplin di tempat kerja adalah konsep yang mencakup ketaatan terhadap aturan, norma, prosedur, dan kebijakan organisasi. Disiplin mencakup perilaku, sikap, dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas dan kewajibannya (Yadnya, 2022).

Penelitian Silva et al., (2023) dengan judul “Pengaruh Penempatan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Kerja Anggota PNTL Di Pusat Pendidikan Dan Pelatihan Kepolisian (Pusdiklat) Timor Leste” menunjukkan bahwa Penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sedangkan hasil penelitian Nur Rahmi & Naue (2022), menunjukkan bahwa penempatan kerja secara sebagian tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, hasil penelitian Satedjo & Kempa (2017) menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, adanya *reseach gap* yakni meskipun penelitian telah menunjukkan bahwa penempatan dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja di beberapa konteks organisasi, masih terdapat kebutuhan untuk menyelidiki lebih lanjut mengenai pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja personel X. Penelitian ini akan memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang hubungan antara penempatan kerja, kemampuan, kecakapan, dan keahlian dengan kinerja personel X. Selain itu, walaupun beberapa penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja, temuan dari penelitian Satedjo & Kempa (2017) menunjukkan bahwa tidak semua aspek disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Oleh karena itu, diperlukan penelitian lanjutan yang lebih mendalam untuk memahami faktor-faktor apa saja yang secara khusus memengaruhi hubungan antara disiplin kerja dan kinerja personel di lingkungan X, sehingga dapat merumuskan strategi yang lebih efektif dalam meningkatkan kinerja mereka.

Di sisi lain, pentingnya penempatan kerja dan disiplin di tempat kerja sebagai faktor-faktor kunci dalam meningkatkan kinerja personel X menjadi semakin mendesak. Penempatan kerja yang tidak sesuai dengan keahlian dan minat individu, serta rendahnya tingkat disiplin di tempat kerja, dapat menghambat efisiensi dan efektivitas organisasi dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, judul dalam penelitian ini yaitu “pengaruh penempatan kerja dan disiplin terhadap Kinerja Personel X”. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh penempatan kerja dan disiplin di tempat kerja terhadap Kinerja Personel X.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan metode asosiatif dengan pendekatan penelitian kuantitatif, hal ini sesuai dengan pendapat Sugiyono (2020) menyatakan bahwa metode penelitian deskriptif ini dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada sat

variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri atau variabel bebas) tanpa membuat perbandingan variabel itu sendiri dan mencari hubungan dengan variabel lain. Sedangkan metode asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.

Populasi dalam penelitian ini yaitu personel X dengan jumlah anggota populasi sejumlah 296 personel. Untuk menentukan sampel dari populasi, peneliti menggunakan sampel yang dirumuskan oleh Slovin dan sampel yang akan diambil oleh peneliti berjumlah 170,11 kemudian dibulatkan menjadi 170 responden. Teknik Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan beberapa metoda, yaitu observasi, wawancara, kuesioner, dan studi kepustakaan. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, regresi linear berganda, koefisien korelasi ganda, koefisiensi determinasi, uji f, dan uji t.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Regresi Linear Berganda

Analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis regresi berganda (*multiple regresional analysis*). Dalam analisis regresi, selain mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan persamaan regresi linear berganda karena variabel bebas dalam penelitian lebih dari satu. Adapun hasil dari analisis regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Tabel Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.444	1.545		6.115	.000
	Penempatan Kerja	.306	.074	.396	4.116	.000
	Disiplin Kerja	.392	.096	.393	4.079	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Personel

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2024

Berdasarkan tabel tersebut di atas, maka dapat diketahui nilai dari persamaan regresi linear berganda tersebut, adalah sebagai berikut:

Keterangan:

$$b_1 = 0,306$$

$$b_2 = 0,392$$

Selanjutnya didapatkan persamaan regresi linear berganda untuk variabel Kinerja Personel X adalah:

$$Y^* = 9,444 + 0,306 X_1 + 0,392 X_2$$

Dari persamaan regresi di atas dapat dijelaskan, bahwa :

1. Nilai konstanta sebesar 9,444 menyatakan bahwa jika nilai Penempatan Kerja dan Disiplin Kerja adalah nol, maka Kinerja Personel X memiliki nilai 9,444.

2. Jika variabel Penempatan Kerja kerja meningkat 1, maka akan menambahkan tingkat Kinerja Personel X sebesar 0,306 dengan asumsi nilai koefisien regresi variabel lain tetap.
3. Jika variabel Disiplin Kerja meningkat 1 maka akan menambahkan tingkat Kinerja Personel X sebesar 0,392 dengan asumsi nilai koefisien regresi variabel lain tetap.

Koefisien Kolerasi Berganda

Korelasi ganda (*multiple correlate*) “adalah suatu nilai yang memberikan kuatnya pengaruh atau hubungan dua variabel atau lebih secara bersama-sama dengan variabel lain.” (Riduwan & Kuncoro, 2014). Adapun hasil perhitungan yang telah diperoleh tertera pada tabel berikut :

Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Kolerasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.760 ^a	.577	.572	4.15674
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Penempatan Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Personel				

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2024

Hasil tabel di atas menunjukkan bahwa hasil yang diperoleh angka R sebesar 0,760. Setelah didapatkan hasil perhitungan dari korelasi ganda, untuk lebih memudahkan dan memahami secara jelas mengenai kekuatan hubungan antara Penempatan Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Personel X (Y). Hasil perhitungan yang telah diperoleh kemudian dapat diberikan interpretasi terhadap kuatnya hubungan itu dengan menggunakan pedoman seperti yang tertera pada tabel berikut:

Tabel 4.1 Koefisien Korelasi

Ordinal Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: (Sugiyono, 2020)

Berdasarkan tabel koefisien kolerasi di atas, hasil perhitungan kolerasi menghasilkan nilai sebesar 0,760 dengan derajat kepercayaan 95% dan tingkat signifikan $\alpha=0,05$, nilai tersebut berada pada kategori 0,60 – 0,799. Hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang kuat antara Penempatan Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Personel X (Y).

Koefisien Determinasi

Koefisiensi determinasi untuk melihat beberapa presentase (%) variabel Penempatan Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) mempengaruhi Kinerja Personel X (Y). Diketahui hasil dari Penempatan Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Personel X (Y) sebagai berikut:

$$R = 0,760$$

sehingga dapat dihitung:

$$\begin{aligned} Kd &= 0,760^2 \times 100\% \\ &= 57,7\% \end{aligned}$$

Kriteria untuk koefisien determinasi:

1. Jika “kd” mendekati 0, maka pengaruh variabel X terhadap variabel Y lemah
2. Jika “kd” mendekati 1, maka pengaruh variabel X terhadap variabel Y kuat

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi tersebut maka dapat diketahui bahwa koefisien determinasi antara X_1 dan X_2 terhadap Y yaitu sebesar 57,7% mendekati angka satu, maka model dianggap kuat. sehingga dapat diketahui bahwa penempatan kerja dan disiplin kerja mempengaruhi Kinerja Personel X sebesar 57,7% dan sisanya 42,3% dipengaruhi dari faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini oleh peneliti. Berdasarkan hasil tersebut diperoleh nilai mendekati satu menunjukkan pengaruh penempatan kerja dan disiplin kerja terhadap Kinerja Personel X adalah kuat.

Uji Hipotesis

Pengujian Secara Simultan (Uji f)

Uji f bertujuan untuk mengetahui kuatnya pengaruh hubungan dua variable atau lebih secara bersama-sama dengan variable lainnya yang digunakan untuk menghitung signifikansi koefisien korelasi ganda dari seluruh variabel bebas terhadap variabel terkait dengan rumus F_{hitung} kemudian dibandingkan dengan F_{tabel}

Dalam penelitian ini variabel independen yang digunakan yaitu penempatan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2). Sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini yaitu Kinerja Personel X (Y). Adapun ketentuannya:

- 1) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
- 2) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Data yang digunakan untuk perhitungan uji F selanjutnya dimasukan dan dihitung melalui *software* SPSS 26. Adapun hasil perhitungan tersebut adalah sebagai berikut :

Tabel 3. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3939.641	2	1969.821	114.004	.000 ^b
	Residual	2885.511	167	17.279		
	Total	6825.153	169			
a. Dependent Variable: Kinerja Personel						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Penempatan Kerja						

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2024

Berdasarkan dari data tabel perhitungan di atas didapatkan hasil F_{hitung} variabel penempatan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap Kinerja Personel X (Y) sebesar 114.004. Taraf kesalahan 5% atau 0,05 dan pada db pembilang = k dan db penyebut = (n - k - 1) = 170-2-1 = 167. Nilai F_{hitung} tersebut dibandingkan dengan nilai F_{tabel} tersebut diperoleh angka F_{tabel} sebesar 3,05.

Berdasarkan hasil dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} lebih besar dari pada F_{tabel} dimana Nilai F_{hitung} 114.004 > F_{tabel} 3,05 dapat diketahui bahwa hipotesis ini dapat diterima dan dinyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan penempatan kerja dan disiplin terhadap Kinerja Personel X.

Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Uji t bertujuan untuk mengetahui kekuatan secara masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pada rencana penelitian ini untuk mengetahui pengaruh secara parsial penempatan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap Kinerja Personel X (Y).

Harga t selanjutnya dibandingkan dengan harga t tabel dengan $db = n - 1$ maka ketentuannya :

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Adapun hasil pengujian secara parsial yaitu sebagai berikut :

Tabel 4. Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.444	1.545		6.115	.000
	Penempatan Kerja	.306	.074	.396	4.116	.000
	Disiplin Kerja	.392	.096	.393	4.079	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Personel						

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2024

Berdasarkan dari data tabel perhitungan di atas didapatkan hasil t_{hitung} variabel penempatan kerja (X_1) terhadap Kinerja Personel X (Y) sebesar 4,116. Taraf kesalahan 5% atau 0,05 dan $db = (n - 1) db = 170 - 1 = 169$. Nilai t_{hitung} tersebut dibandingkan dengan nilai t tabel yang dapat diperoleh melalui t_{tabel} dari ketentuan tersebut diperoleh angka t_{tabel} sebesar 1,97.

Berdasarkan hasil dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} dimana Nilai t_{hitung} 4,116 > t_{tabel} 1,97 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan antara penempatan kerja (X_1) terhadap Kinerja Personel X (Y).

Selanjutnya pada variabel disiplin kerja didapatkan hasil t_{hitung} variabel disiplin kerja (X_2) terhadap Kinerja Personel X (Y) sebesar 4,079. Taraf kesalahan 5% atau 0,05 dan $db = (n - 1) db = 170 - 1 = 169$. Nilai t_{hitung} tersebut dibandingkan dengan nilai t tabel yang dapat diperoleh melalui t_{tabel} dari ketentuan tersebut diperoleh angka t_{tabel} sebesar 1,97.

Berdasarkan hasil dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} dimana Nilai t_{hitung} 4,079 > t_{tabel} 1,97 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya ada pengaruh signifikan antara disiplin kerja (X_2) terhadap Kinerja Personel X (Y).

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh penempatan kerja dan disiplin terhadap Kinerja Personel X

Hasil dari uji t menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} dimana Nilai t_{hitung} 4,116 > t_{tabel} 1,97 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan antara penempatan kerja (X_1) terhadap Kinerja Personel X (Y). Artinya, penempatan kerja yang tepat memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja personel X. Personel yang ditempatkan sesuai dengan

keterampilan dan kompetensi mereka cenderung bekerja lebih efektif dan produktif, merasa lebih termotivasi dan puas dalam pekerjaan mereka, serta mampu mengembangkan karir mereka dengan lebih baik. Hal ini menunjukkan bahwa strategi penempatan kerja yang tepat dapat meningkatkan keseluruhan kinerja organisasi.

Penempatan kerja mencakup aspek penugasan tugas dan tanggung jawab yang sesuai dengan keterampilan dan kompetensi individu. Dengan penempatan yang tepat, individu cenderung lebih termotivasi dan mampu menjalankan tugas dengan efisien (Irmayani, 2021). Penempatan kerja menjadi perhatian utama karena setiap personel perlu ditempatkan pada posisi atau fungsi yang sesuai dengan keahlian, minat, dan potensi mereka. Penempatan yang tepat akan meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja personel dalam menjalankan tugas-tugasnya. Penelitian Silva et al., (2023) menunjukkan bahwa Penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh disiplin terhadap Kinerja Personel X

Hasil dari uji t menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} dimana Nilai t_{hitung} 4,079 > t_{tabel} 1,97 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya ada pengaruh signifikan antara disiplin kerja (X_2) terhadap Kinerja Personel X (Y). Artinya, disiplin kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja personel X. Personel yang memiliki disiplin kerja yang baik cenderung menunjukkan kinerja yang lebih tinggi, karena mereka mematuhi prosedur dan aturan, bekerja dengan konsistensi, serta berkontribusi pada budaya kerja yang positif dan produktif. Disiplin di tempat kerja memainkan peran penting dalam mengatur perilaku dan ketaatan terhadap aturan dan prosedur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Individu yang disiplin cenderung memiliki tingkat kehadiran yang baik, mengikuti prosedur dengan benar, dan memenuhi kualitas kerja yang diharapkan. Disiplin di tempat kerja adalah konsep yang mencakup ketaatan terhadap aturan, norma, prosedur, dan kebijakan organisasi. Disiplin mencakup perilaku, sikap, dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas dan kewajibannya (Yadnya, 2022). Penelitian Silva et al., (2023) menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh penempatan kerja dan disiplin terhadap Kinerja Personel X

Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} lebih besar dari pada F_{tabel} dimana Nilai F_{hitung} 114.004 > F_{tabel} 3,05 dapat diketahui bahwa hipotesis ini dapat diterima dan dinyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan penempatan kerja dan disiplin terhadap Kinerja Personel X. Artinya, baik penempatan kerja yang tepat maupun disiplin yang tinggi secara bersama-sama berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja personel. Penempatan kerja yang sesuai dengan kompetensi personel memungkinkan mereka bekerja lebih efektif dan produktif, sementara disiplin yang baik memastikan kepatuhan terhadap prosedur dan aturan yang meningkatkan efisiensi kerja. Kombinasi kedua faktor ini menciptakan lingkungan kerja yang optimal, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja keseluruhan personel X. Penempatan kerja dan disiplin merupakan dua faktor krusial yang secara signifikan mempengaruhi kinerja personel X. Penempatan kerja yang tepat memungkinkan personel untuk bekerja sesuai dengan keterampilan dan keahlian mereka, sehingga mereka dapat menjalankan tugas dengan lebih produktif dan efektif. Selain itu, penempatan yang sesuai juga meningkatkan motivasi dan

kepuasan kerja, karena personel merasa lebih percaya diri dan dihargai dalam peran mereka. Hal ini tidak hanya berkontribusi pada kinerja individu, tetapi juga membantu dalam pengembangan karir mereka dengan memberikan kesempatan untuk belajar dan berkembang. Sementara itu, disiplin yang tinggi memastikan bahwa personel mematuhi prosedur dan aturan yang berlaku, yang penting untuk menjalankan tugas dengan aman dan efisien. Disiplin juga membantu dalam pembentukan budaya kerja yang positif, di mana personel bertindak dengan tanggung jawab dan profesionalisme. Kombinasi antara penempatan kerja yang tepat dan disiplin yang tinggi akan menghasilkan personel yang kompeten dan konsisten dalam kinerja mereka. Hasil penelitian Silva et al., (2023), menunjukkan bahwa penempatan dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja kerja Anggota PNTL Di Pusat Pendidikan Dan Pelatihan Kepolisian (Pusdiklat) Timor Leste.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya maka dapat diberikan kesimpulan bahwa dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel, 2 variabel bebas dan 1 variabel terikat, dan 3 hipotesis, hal tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa penempatan kerja dinilai baik dengan skor rata-rata 3,51, meskipun masih terdapat beberapa responden yang merasa keterampilan kerja mereka kurang dipertimbangkan. Disiplin kerja juga dinilai baik dengan skor rata-rata 3,74, namun ada responden yang tidak selalu hadir tepat waktu. Kinerja personel secara keseluruhan dinilai baik dengan skor rata-rata 3,55, meskipun ada beberapa yang belum mencapai target kerja yang ditetapkan.
2. Hasil pengujian hipotesis pertama diterima, yakni terdapat pengaruh positif dan signifikan penempatan kerja terhadap Kinerja Personel X. Artinya, semakin tinggi tingkat penempatan kerja yang tepat, maka semakin tinggi kinerja personel.
3. Hasil pengujian hipotesis kedua diterima, yakni terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin terhadap Kinerja Personel X. Artinya, semakin tinggi tingkat disiplin kerja, maka semakin tinggi kinerja personel.
4. Hasil pengujian hipotesis ketiga diterima, yakni terdapat pengaruh positif dan signifikan penempatan kerja dan disiplin terhadap Kinerja Personel X. Artinya, semakin tinggi tingkat penempatan kerja yang tepat dan disiplin yang baik secara bersamaan, maka semakin tinggi kinerja personel. Penempatan kerja dan disiplin kerja mempengaruhi Kinerja Personel X sebesar 57,7% dan sisanya 42,3% dipengaruhi dari faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini oleh peneliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Azhari, A., & Wijaya, I. K. (2021). Pengaruh Penempatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (Lldikti) Wilayah Viii. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 6(1). <https://doi.org/10.38043/jimb.v6i1.2957>
- Farisi, S., Yusnandar, W., & Nadya, S. (2018). Peranan Kinerja Pegawai

- Kompetensi, Penempatan Kerja Dan Disiplin Kerja. *Jurnal Sosial Dan Manajemen*, 2(1).
- Irmayani, N. W. D. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish.
- Nur Rahmi, N. R., & Naue, A. S. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Boalemo. *Promosi (Jurnal Pendidikan Ekonomi)*, 10(1). <https://doi.org/10.24127/pro.v10i1.5483>
- Satedjo, A. D., & Kempa, S. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura. *Agora*, 5(3).
- Silva, M. A. P. da, Kellen, P. B., & Ximenes, M. (2023). Pengaruh Penempatan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Kerja Anggota PNTL Di Pusat Pendidikan Dan Pelatihan Kepolisian (Pusdiklat) Timor Leste. *Relasi: Jurnal Ekonomi*, 19(1), 209–228.
- Sugiyono. (2020). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Susanto, Y. (2021). Pengaruh Penempatan Kerja, Motivasi dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Kabupaten Sarolangun. *JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS SRIWIJAYA*, 18(3). <https://doi.org/10.29259/jmbs.v18i3.12627>
- Yadnya, I. D. G. S. A. (2022). *Berbagai Faktor Bagi Peningkatan Kinerja Pegawai*. Feniks Muda Sejahtera.