



ANALISIS DISIPLIN KERJA, PENEMPATAN KARYAWAN DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT KERETA API INDONESIA DIVRE I SUMATERA UTARA

¹Khofifah Azhari Lubis, ²Ahmad Aswan Waruwu

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Sosial Sains, Universitas Pembangunan
Pancabudi, Medan

e-mail: opiplubis14@gmail.com; ahmadaswanwaruwu@dosen.pancabudi.ac.id

Abstract

Performance is an ability that must be possessed by every employee to carry out the duties and responsibilities given by the company to employees. This research aims to examine the influence of work discipline on employee performance, examine the influence of employee placement on employee performance and supervision on employee performance. The population in this study is all employees, number of employees and position at PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I North Sumatra and a sample of 50 respondents was obtained. The data collection instrument uses a questionnaire with a Likert scale, each of which has been tested and has met the validity and reliability requirements. Data analysis used multiple linear regression using SPSS 16.0 for Windows software tools. The results of this research show that work discipline has a partially positive and significant effect on employee performance, employee placement has a partially positive and significant effect on employee performance, supervision has a partially positive and significant effect on employee performance. Work discipline, employee placement and supervision simultaneously have a significant effect on employee performance.

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

Abstrak

Kinerja merupakan suatu kemampuan yang harus dimiliki oleh setiap pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, menguji pengaruh penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan dan pengawasan terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan jumlah pegawai dan posisi jabatan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara dan diperoleh sampel sebanyak 50 responden. Instrumen pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala likert yang masing-masing sudah diuji cobakan serta telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan menggunakan alat bantu software SPSS 16.0 for Windows. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, penempatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, pengawasan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja, penempatan karyawan dan pengawasan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

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

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia dalam hal ini karyawan memiliki peran yang sangat penting di dalam suatu perusahaan. Karyawan sangat menentukan keberhasilan perusahaan dalam menjalankan fungsi kelembagaan. Perusahaan yang memiliki karyawan yang berkualitas tentunya dapat menjadi faktor penting dalam tercapainya kinerja yang diharapkan.

Received Februari 30, 2024; Revised Maret 27, 2024; April 2, 2024

*Corresponding author,

Menurut Sutrisno (2019) kinerja ialah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Sutrisno (2019) menyatakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah tingkat disiplin kerja karyawan. Karyawan yang disiplin dalam bekerja dapat dilihat dari perilaku kerja karyawan seperti melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh perusahaan, datang tepat waktu, dan menaati setiap peraturan perusahaan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Menurut Sutrisno (2019) disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Sutrisno (2019) berpendapat tingkat disiplin kerja karyawan dapat dilihat dari beberapa indikator yaitu taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan perusahaan, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan. dan taat terhadap aturan peraturan lainnya di perusahaan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah penempatan karyawan. Karyawan yang ditempatkan pada posisi jabatan harus sesuai dengan kemampuan dan pengalaman yang dimilikinya agar karyawan dapat bekerja secara lebih optimal. Menurut Trisnawati (2019) penempatan adalah suatu kebijakan yang diambil oleh suatu pimpinan instalansi atau bagian personalia untuk menentukan seseorang pegawai masih tetap atau tidak ditempatkan pada suatu posisi atau jabatan tertentu berdasarkan pertimbangan keahlian, keterampilan atau kualifikasi tertentu. Trisnawati (2019) berpendapat indikator dalam mengukur penempatan karyawan yaitu kemampuan, kecakapan dan keahlian.

Pengawasan menjadi salah satu faktor penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Pengawasan berupaya memastikan proses pekerjaan yang dilakukan sudah sesuai dengan perencanaan. Pengawasan yang efektif akan mendorong karyawan bekerja sesuai dengan SOP yang berlaku di perusahaan. Menurut Jufrizen (2019) pengawasan merupakan suatu proses yang tidak terputus untuk menjaga agar pelaksanaan tugas, fungsi dan wewenang tidak menyimpang dari aturan yang telah ditetapkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Indikator dalam menilai pengawasan menurut Jufrizen (2019) yaitu menetapkan standar, memberikan penilaian dan mengadakan korektif.

Penelitian ini dilakukan pada salah satu perusahaan yaitu PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara yang merupakan Badan Usaha Milik Negara Indonesia yang bergerak menyelenggarakan jasa transportasi angkutan kereta api yang meliputi angkutan penumpang dan barang. Hampir semua jalur yang beroperasi memiliki layanan angkutan kereta api penumpang yang dijalankan secara teratur. PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan dari perusahaan akan tercapai. Sehingga kinerja karyawan adalah hal yang harus diperhatikan oleh pemimpin dalam organisasi atau perusahaan tersebut.

Berikut penilaian kinerja pegawai pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara.

Tabel 1. Data Penilaian Kinerja Pegawai Berdasarkan Pengukuran Kerja Pegawai Pada Tahun 2023

No	Pengukur an Kinerja	Jumlah Pegawai	Hasil Persentase Penilaian Kinerja Pegawai Berdasarkan Pengukuran Kerja		
			2023	2022	2021
1	Orientasi		-Sangat Baik	-Sangat Baik	-Sangat Baik

	Pelayanan		(30%) -Baik (32%) -Kurang Baik (38%)	(32%) -Baik (31%) -Kurang Baik (37%)	(40%) -Baik (12%) -Kurang Baik (28%)
2	Integritas	50	-Sangat Baik (34%) -Baik (38%) -Kurang Baik (28%)	-Sangat Baik (39%) -Baik (33%) -Kurang Baik (28%)	-Sangat Baik (30%) -Baik (32%) -Kurang Baik (38%)
3	Komitmen		-Sangat Baik (28%) -Baik (38%) -Kurang Baik (34%)	- Sangat Baik (32%) -Baik (31%) -Kurang Baik (37%)	-Sangat Baik (34%) -Baik (38%) -Kurang Baik (28%)
4	Disiplin		-Sangat Baik (36%) -Baik (30%) -Kurang Baik (34%)	-Sangat Baik (38%) -Baik (28%) -Kurang Baik (34%)	-Sangat Baik (28%) -Baik (38%) -Kurang Baik (34%)
5	Kerja Sama		-Sangat Baik (40%) -Baik (30%) -Kurang Baik (30%)	-Sangat Baik (30%) -Baik (40%) -Kurang Baik (30%)	-Sangat Baik (36%) -Baik (30%) -Kurang Baik (34%)
6	Kepemimpinan		-Sangat Baik (24%) -Baik (36%) -Kurang Baik (40%)	- Sangat Baik (32%) -Baik (31%) -Kurang Baik (37%)	-Sangat Baik (40%) -Baik (30%) -Kurang Baik (30%)
Total		50	100%	100%	100%

Sumber : pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara, 2023

Berdasarkan pada tabel di atas dapat dilihat beberapa aspek penilaian kinerja meliputi aspek pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerja sama dan kepemimpinan. Hasil kinerja karyawan tersebut harus mendapat evaluasi dari manajemen karena masih kurang optimal dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Untuk menciptakan kinerja pegawai yang efektif harus didukung oleh faktor disiplin kerja.

Permasalahan yang terdapat pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara ada beberapa karawan yang evaluasi kerjanya tidak sesuai yang diharapkan. Hal ini tentunya harus menjadi perhatian karena dapat mengganggu pelayanan kepada penumpang terkait dengan jadwal keberangkatan yang berpotensi menjadi *delay*. Salah satu upaya dalam memaksimalkan potensi sumber daya manusia adalah melalui penegakan disiplin karyawan. Karyawan dituntut bekerja secara profesional melalui tingkat disiplin kerja yang baik agar pelayanan terhadap penumpang dapat berjalan dengan baik. Penempatan karyawan pada posisi jabatan yang kurang tepat

menjadi fenomena masalah yang dilihat di perusahaan karena dapat menjadi faktor kinerja karyawan yang tidak optimal.

Penempatan karyawan yang tidak memperhatikan pengalaman kerja membuat pekerjaan menjadi kurang optimal, seperti belum pernah membuat laporan dalam jangka waktu sangat singkat. Penempatan yang tepat merupakan cara untuk mengoptimalkan kemampuan, keterampilan menuju kinerja yang baik bagi pekerja itu sendiri. Sehingga dalam posisi jabatan yang tepat akan dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Permasalahan lain yang dilihat yaitu kurang efektifnya pengawasan terhadap karyawan yang tidak disiplin berdampak pada sebagian karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan SOP dan menurunnya rasa tanggung jawab dan kesungguhan karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka tujuan dari penelitian ini yaitu (1) Untuk menguji pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Kereta Api Indonesia (Persero). (2) Untuk menguji pengaruh penempatan karyawan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Kereta Api Indonesia (Persero), (3) Untuk menguji pengaruh pengawasan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Kereta Api Indonesia (Persero). (4) Untuk menguji pengaruh disiplin kerja, penempatan karyawan dan pengawasan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Kereta Api Indonesia (Persero)

KAJIAN TEORITIS

Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2019) kinerja ialah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Menurut Kasmir (2019) kinerja adalah hasil kerja dan tindakan yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu, sedangkan menurut Afandi (2021) kinerja adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan atau meningkatkan kegiatan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan. Sutrisno (2019) berpendapat bahwa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, sikap dan disiplin waktu atau absensi.

Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2019) mengemukakan bahwa Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Sutrisno (2019) disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Sutrisno (2019) berpendapat tingkat disiplin kerja karyawan dapat dilihat dari beberapa indikator yaitu taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan perusahaan, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan. dan taat terhadap aturan peraturan lainnya di perusahaan.

Penempatan Karyawan

Menurut Rivai (2018) penempatan adalah penugasan atau penugasan kembali seseorang karyawan pada pekerja barunya. Bahri (2019) mengemukakan bahwa penempatan karyawan adalah proses menempatkan para karyawan pada pekerjaan-pekerjaan yang sesuai dengan keterampilannya agar mereka bekerja secara efektif yang

didasari oleh informasi analisis pekerjaan. Menurut Trisnawati (2019) penempatan adalah suatu kebijakan yang diambil oleh suatu pimpinan instalansi atau bagian personalia untuk menentukan seseorang pegawai masih tetap atau tidak ditempatkan pada suatu posisi atau jabatan tertentu berdasarkan pertimbangan keahlian, keterampilan atau kualifikasi tertentu. Trisnawati (2019) berpendapat indikator dalam mengukur penempatan karyawan yaitu kemampuan, kecakapan dan keahlian.

Pengawasan

Menurut Handoko (2018) pengawasan didefinisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi. Pengawasan adalah sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuantujuan organisasi dan manajemen tercapai. Menurut Jufrizen (2019) pengawasan merupakan suatu proses yang tidak terputus untuk menjaga agar pelaksanaan tugas, fungsi dan wewenang tidak menyimpang dari aturan yang telah ditetapkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Indikator dalam menilai pengawasan menurut Jufrizen (2019) yaitu menetapkan standar , memberikan penilaian dan mengadakan korektif

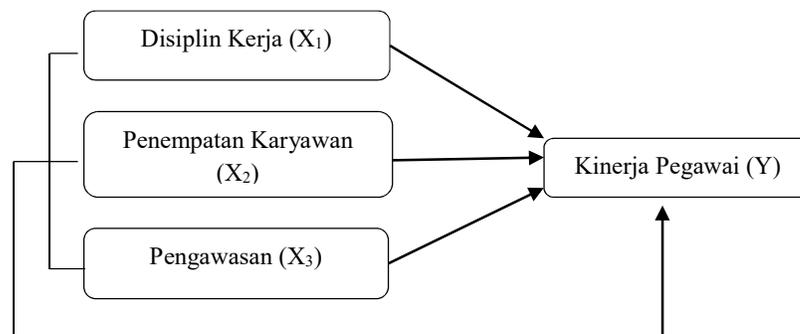
Hipotesis

Hipotesis 1 (H1) Penelitian oleh (Chrisntian dan Kurniawan, 2021) dengan penelitian Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Yala Kharisma Shipping Cabang Palembang. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis 1 pada penelitian ini yaitu disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Kereta Api Indonesia (Persero).

Hipotesis 2 (H2) Penelitian oleh (Tanjung dan Novadjaja, 2021) dengan penelitian Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Eco Green Park, Kota Wisata Batu). Berdasarkan hasil pengujian hipotesis bahwa penempatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis 2 pada penelitian ini yaitu penempatan karyawan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Kereta Api Indonesia (Persero)

Hipotesis 3 (H3) Penelitian oleh (Sariet al, 2015) dengan penelitian Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Pematangsiantar. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis 3 pada penelitian ini yaitu pengawasan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Kereta Api Indonesia (Persero)

Hipotesis 4 (H4) Berdasarkan hasil pengujian hipotesis oleh beberapa peneliti terdahulu maka hipotesis empat pada penelitian ini yaitu disiplin kerja, penempatan karyawan dan pengawasan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Kereta Api Indonesia (Persero).



METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan metode survei. Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2019).

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara, berlokasi di JL. Yamin No.13,Gg. Buntu, Kec. Medan Timur., Kota Medan, Sumatera Utara

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara berjumlah 50 pegawai tetap. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan teknik penarikan sampel dengan menggunakan sampling jenuh (sensus). Menurut Sugiyono (2019) Sampling Jenuh adalah teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel. Oleh karena itu, sampel pada penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara berjumlah 50 pegawai.

Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner (angket). Teknik penilaian kuesioner menggunakan metode Likert yang terdiri dari lima pilihan jawaban.

Pengujian Instrumen

Pengukuran keakuratan dan konsistensi pernyataan dalam kuesioner dilakukan dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas.

Analisis Data

Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda yaitu penelitian dengan jumlah variabel independennya minimal 2 (Sugiyono, 2019).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan (angket) maka perlu dilakukan uji validitas.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	Corrected Item Corelation	r- mean
	X1.1	0.448	
	X1.2	0.633	
	X1.3	0.552	

Disiplin Kerja (X₁)	X1.4	0.564	0,3
	X1.5	0.507	
	X1.6	0.515	
	X1.7	0.625	
	X1.8	0.603	
Penempatan Karyawan (X₂)	X2.1.	0.493	0,3
	X2.2	0.500	
	X2.3	0.531	
	X2.4	0.498	
	X2.5	0.632	
	X2.6	0.641	
	X2.7	0.726	
	X2.8	0.617	
Pengawasan (X₃)	X3.1	0.844	0,3
	X3.2	0.837	
	X3.3	0.530	
	X3.4	0.734	
	X3.5	0.448	
	X3.6	0.844	
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0.595	0,3
	Y2	0.745	
	Y3	0.648	
	Y4	0.644	
	Y5	0.609	
	Y6	0.723	
	Y7	0.341	
	Y8	0.495	
	Y9	0.490	
	Y10	0.405	

Sumber : data primer diolah (2024)

Hasil uji validitas dari butir pertanyaan p dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Disiplin Kerja (X ₁)	0,829	8
Penempatan Karyawan (X ₂)	0,838	8
Pengawasan (X ₃)	0,886	6
Kinerja Karyawan (Y)	0,857	10

Sumber : data primer diolah (2024)

Berdasarkan data pada tabel 4.6 menunjukkan bahwa nilai *alpha Cronbach's* untuk variabel kompetensi dalam penelitian ini bernilai di atas 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa kuesioner penelitian ini realibel sehingga dapat diteruskan untuk melakukan penelitian.

Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berkaitan dengan studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan variabel independen (bebas). Hasil analisis regresi linear berganda data penelitian ini dapat dilihat dari tabel berikut :

**Tabel 4. Regresi Linier Berganda
 Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	.296	4.354	
Disiplin Kerja	.595	.126	.482
Penempatan Karyawan	.400	.108	.374
Pengawasan	.281	.133	.189

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data primer diolah (2024)

Berdasarkan Tabel di atas, dapat dirumuskan persamaan Regresi Linear Berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,296 + 0,595 X_1 + 0,400 X_2 + 0,281 X_3$$

Interprestasi persamaan regresi linear berganda di atas adalah sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 0,296 menunjukkan tanda positif yang berarti bahwa jika disiplin kerja, penempatan karyawan dan pengawasan dianggap nol, maka kinerja karyawan adalah sebesar 0,296 satuan.
- Nilai koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja menunjukkan nilai positif yaitu sebesar 0,595 yang berarti bahwa jika variabel disiplin kerja meningkat satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,595 satuan.
- Nilai koefisien regresi untuk variabel penempatan karyawan menunjukkan nilai positif yaitu sebesar 0,400 yang berarti bahwa jika variabel penempatan karyawan meningkat satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,400 satuan.
- Nilai koefisien regresi untuk variabel pengawasan menunjukkan nilai positif yaitu sebesar 0,281 yang berarti bahwa jika variabel pengawasan meningkat satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,281 satuan.

Uji Hipotesis Parsial (Uji-t)

**Tabel 5. Uji Hipotesis Parsial
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.296	4.354		.068	.946
Disiplin Kerja	.595	.126	.482	4.714	.000
Penempatan Karyawan	.400	.108	.374	3.699	.001
Pengawasan	.281	.133	.189	2.103	.041

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data primer diolah (2024)

Berdasarkan hasil uji parsial pada Tabel 4. di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengujian untuk masing-masing variabel bebas adalah sebagai berikut:

1. Hasil pengujian untuk variabel disiplin kerja menunjukkan nilai p-value sebesar 0,000, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan.
2. Hasil pengujian untuk variabel penempatan karyawan menunjukkan nilai p-value sebesar 0,001 artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan penempatan karyawan secara parsial terhadap kinerja karyawan.
3. Hasil pengujian untuk variabel pengawasan kerja menunjukkan nilai p-value sebesar 0,041, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan pengawasan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Uji Hipotesis Simultan (Uji-F)

**Tabel 6. Uji Hipotesis Simultan
ANOVA^b**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1442.525	3	480.842	28.025	.000 ^a
	Residual	789.255	46	17.158		
	Total	2231.780	49			

a. Predictors: (Constant), Pengawasan, Penempatan Karyawan, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji simultan yang disajikan pada Tabel di atas nilai p-value sebesar 3, 0,00, artinya terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja, penempatan karyawan dan pengawasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan

Koefisien Determiasi

**Tabel 7. Koefisien Determinasi (R²)
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.804 ^a	.646	.623	4.14219

a. Predictors: (Constant), Pengawasan, Penempatan Karyawan, Disiplin Kerja

Nilai *adjusted R Square* yang dihasilkan sebesar 0,623 yang mengindikasikan bahwa 62,3% kinerja karyawan dapat diperoleh dan dijelaskan oleh disiplin kerja, penempatan karyawan dan pengawasan kerja sedangkan sisanya 37,7% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas pada penelitian ini

PEMBAHASAN

H1 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan diketahui bahwa hipotesis pertama yaitu disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan diterima. Nilai koefisien regresi yang positif menunjukkan adanya pengaruh searah disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, sedangkan nilai p-value < 0,05 menunjukkan signifikansi dari pengaruh tersebut. Hal ini menunjukkan, semakin tinggi disiplin kerja karyawan maka akan semakin besar kinerja karyawan tersebut. Karyawan yang disiplin dalam bekekerja akan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh perusahaan, datang tepat waktu, dan menaati setiap peraturan perusahaan sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Dengan adanya peraturan disiplin kerja dapat memengaruhi pegawai agar bekerja dengan baik sehingga dapat mencapai target dalam perusahaan tersebut. Diterimanya hipotesis pertama pada penelitian ini menguatkan teori dari yang dikemukakan oleh Sutrisno (2019) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh tingkat disiplin kerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Chrisntian dan Kurniawan, 2021) yang mengatakan adanya pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Menurut Waruwu dan Simanullang (2022) disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan penempatan karyawan secara parsial terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan diketahui bahwa hipotesis kedua yaitu penempatan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan diterima. Nilai koefisien regresi yang positif menunjukkan adanya pengaruh searah penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan, sedangkan nilai p-value < 0,05 menunjukkan signifikansi dari pengaruh tersebut. Hal ini menunjukkan, semakin tinggi pengawasan kerja karyawan maka akan semakin besar kinerja karyawan tersebut. Penempatan karyawan yang tepat sangat berperan penting dalam menyediakan kinerja pegawai yang berpengalaman sehingga akan berdampak positif terhadap kinerja perusahaan atau organisasi tersebut

Diterimanya hipotesis pertama pada penelitian ini menguatkan teori dari yang dikemukakan oleh Sutrisno (2019) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh penempatan karyawan. Dan juga hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Tanjung dan Novadjaja, 2021) yang mengatakan adanya pengaruh positif dan signifikan antara penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan.

H3 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan pengawasan secara parsial terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan diketahui bahwa hipotesis ketiga yaitu pengawasan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan diterima. Nilai koefisien regresi yang positif menunjukkan adanya pengaruh searah pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan, sedangkan nilai $p\text{-value} < 0,05$ menunjukkan signifikansi dari pengaruh tersebut. Hal ini menunjukkan, semakin tinggi pengawasan kerja karyawan maka akan semakin besar kinerja karyawan tersebut.

Pengawasan pada taraf pertama bertujuan agar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang telah dikeluarkan, dan untuk mengetahui kelemahan-kelemahan serta kesulitan-kesulitan yang dihadapi dalam pelaksanaan rencana berdasarkan penemuan-penemuan tersebut dapat diambil tindakan untuk memperbaikinya, baik pada waktu itu maupun waktu-waktu yang akan datang. Diterimanya hipotesis pertama pada penelitian ini menguatkan teori dari yang dikemukakan oleh Sutrisno (2019) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh pengawasan. Dan juga hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Sariet al, 2015) yang mengatakan adanya pengaruh positif dan signifikan antara pengawasan terhadap kinerja karyawan.

H4 : Terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja, penempatan karyawan dan pengawasan secara simultan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan diketahui bahwa hipotesis keempat yaitu disiplin kerja, penempatan kerja dan pengawasan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan diterima. Nilai $p\text{-value} < 0,05$ menunjukkan signifikansi dari pengaruh tersebut. Hal ini menunjukkan, semakin tinggi disiplin kerja, penempatan karyawan dan pengawasan kerja maka akan semakin besar kinerja karyawan tersebut. Nilai *adjusted R Square* yang dihasilkan sebesar 0,623 yang mengindikasikan bahwa 62,3% kinerja karyawan dapat diperoleh dan dijelaskan oleh disiplin kerja, penempatan karyawan dan pengawasan kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam penelitian ini didapatkan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, penempatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, pengawasan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Penelitian selanjutnya juga bisa menambahkan jumlah variable bebas yang digunakan seperti kualifikasi pendidikan, komitmen kerja atau kompensasi.

DAFTAR REFERENSI

- Afandi, P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing
- Handoko (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi* Jakarta Bumi Aksara.

- Hasibuan, H. M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jufrizen, J. (2016). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada PT. Socfin Indonesia Medan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Trisnawati. 2019. Skripsi. Pengaruh Seleksi Dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan. Pada PT. Linggarjati Mahardika Mulia Pacitan. Fakultas Ekonomi
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama)*. PRENADAMEDIA. GROUP.
- Trisnawati. 2019. Skripsi. Pengaruh Seleksi Dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan. Pada PT. Linggarjati Mahardika Mulia Pacitan. Fakultas Ekonomi Kwik Kian Gie.
- Waruwu, A. S dan Simanullang, L (2022). Analisis Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Economics and Accounting*. Vol 3, No 2, November 2022, Page 447-454