

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PENEMPATAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA LPD DESA PAKRAMAN PEJENG DI KABUPATEN GIANYAR

Oleh :

A.A Istri Vera Wahyuni

Fakultas Ekonomi Ngurah Rai Denpasar
Email: agungvera109@gmail.com / telp : 083114375047

ABSTRAK

Kinerja karyawan merupakan salah satu dari faktor penentu keberhasilan pencapaian dari organisasi maupun perusahaan. Oleh karena itu perusahaan wajib memperhatikan kinerja dari setiap karyawannya, untuk meningkatkan kinerja karyawan ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan perusahaan seperti penempatan kerja karyawan yang tepat dan baik, apabila penempatan karyawan yang sesuai pada posisi dengan kemampuan, kecakapan dan keahliannya maka kinerja karyawan akan lebih baik dan pencapaian tujuan dapat dicapai juga. Selain penempatan kerja karyawan, disiplin kerja juga merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Apabila disiplin kerja karyawan yang tinggi akan dapat meningkatkan kinerja karyawan, hal tersebut dikarenakan karyawan yang bekerja pada perusahaan dapat menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup. Berdasarkan uraian tersebut dalam penelitian yang dilakukan pada LPD Desa Pakraman Pejeng dapat dirumuskan masalah “Bagaimanakan pengaruh disiplin kerja karyawan dan penempatan kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Pakraman Pejeng dengan mengambil sampel sebanyak 36 orang sebagai responden.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka diperoleh hasil uji t-hitung yang menguji hipotesis yang diajukan untuk menguji pengaruh disiplin kerja dan penempatan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan, ternyata hasil penelitian membuktikan bahwa disiplin kerja dan penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Pakraman Pejeng, Hal tersebut dilihat dari hasil nilai t-hitung X_1 sebesar 2,157, X_2 sebesar 2,337 dan nilai t-tabel sebesar 1,691 dengan demikian t-hitung lebih besar dari t-tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Pakraman Pejeng. Berdasarkan analisis uji F-hitung yang menguji hipotesis yang diajukan untuk menguji pengaruh disiplin kerja dan penempatan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan, ternyata hasil penelitian membuktikan bahwa disiplin kerja dan penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Pakraman Pejeng, Hal tersebut dilihat dari hasil perhitungan nilai

F-hitung sebesar 64,528 lebih besar dari F-tabel sebesar 3,28, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Pakraman Pejeng.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Penempatan Kerja dan Kinerja.

ABSTRACT

Employee performance is one of the determinants of the success of achievement from organizations and companies. Therefore, companies must pay attention to the performance of each employee, to improve employee performance there are several factors that need to be considered companies such as employee placement of the right and good, if appropriate placement of employees in positions with skills, skills and expertise then the employee performance will be better and achievement of goals can be achieved as well. In addition to employee job placement, work discipline is also one factor that can improve employee performance. If high employee work discipline will improve employee performance, it is because employees who work at the company can respect, respect, obey and obey the rules that apply, both written and unwritten and able. Based on the description in the research conducted on LPD Desa Pakraman Pejeng can be formulated problem "How to influence the work discipline of employees and work placement partially and simultaneously on employee performance at LPD Desa Pakraman Pejeng by taking sample counted 36 people as respondent.

Based on the results of research conducted then obtained t-test results that tested the hypothesis proposed to test the influence of work discipline and partial employment of employee performance, the results of research to prove that work discipline and placement work have a positive and significant impact on employee performance on the LPD Desa Pakraman Pejeng, It is seen from the result of t-count value of X_1 equal to 2,157, X_2 equal to 2,337 and t-table value equal to 1,691 thus t-count bigger than t-table, then H_0 rejected and H_a accepted, so it can be concluded that work discipline and job placement have a positive and significant influence partially on employee performance in LPD Desa Pakraman Pejeng. Based on F-test analysis that tested the hypothesis proposed to test the effect of work discipline and job placement simultaneously on employee performance, the result of research proves that work discipline and job placement have positive and significant impact to employee performance at LPD Desa Pakraman Pejeng, Hal tersbut seen from the calculation of F-count value of 64.528 is greater than F-table of 3.28, then H_0 is rejected and H_a accepted. This means that there are simultaneously positive and significant influence between work discipline and job placement on employee performance on LPD Desa Pakraman Pejeng.

Keywords: Work Discipline, Work Placement and Performance.

PENDAHULUAN

Pertumbuhan perekonomian yang baik dalam suatu wilayah tentunya tidak terlepas dari unsur pelaku usaha-usaha yang berkembang, dengan berkembang pesatnya usaha-usaha baru yang muncul turut mendukung pertumbuhan perekonomian di suatu wilayah baik wilayah perkotaan maupun wilayah pedesaan. LPD hadir dengan trobosan baru bagi masyarakat kalangan desa dalam memberikan modal usaha untuk turut andal dalam memajukan perkonomian.

LPD selain memberikan keringanan bagi masyarakat desa dalam pinjaman maupun pelayanan jasa dalam bentuk lainnya mempunyai sifat kemasyarakatan. LPD berasal dari masyarakat desa untuk masyarakat desa pula, dengan demikian masyarakatpun akan turut berpartisipasi langsung dalam memajukan LPD yang dimilikinya agar menjadi lebih berhasil dan berkembang lagi, dengan pesaing-pesaing yang ada dengan pelayanan yang serupa seperti bank-bank lainnya yang mempunyai modal lebih. Untuk memajukan LPD yang dimiliki di masing-masing wilayah diperlukan adanya sumber daya manusia yang mempunyai kemampuan dan keahlian dalam mengelola LPD tersebut.

Salah satu LPD yang memiliki peran penting dalam memajukan perekonomian di suatu wilayah adalah LPD Desa Pakraman Pejeng Gianyar. LPD Desa Pakraman Pejeng Gianyar merupakan salah satu kebijakan strategis yang dapat menjangkau kelompok masyarakat yang memiliki kelebihan dana dan menyalurkan kembali kepada masyarakat yang membutuhkan dana. Visi Lembaga Perkreditan Desa (LPD) dalam pelayanan adalah menyediakan jasa perbankan yang berkualitas dan bermanfaat bagi masyarakat disekitar pada khususnya mengoptimalkan pelayanan, penggunaan keahlian dan teknologi yang dimiliki. LPD sebagai salah satu wadah kekayaan Desa, menjalankan fungsinya dalam bentuk usaha-usaha kearah peningkatan taraf hidup krama desa dan dalam kegiatannya banyak menunjang pembangunan desa. Kegunaan dan pemanfaatan LPD ditunjang kepada usaha, baik yang menyangkut kepentingan desa maupun peningkatan taraf hidup warga desa yang bersangkutan

Peran sumber daya manusia yang berperan penting dalam mengelola LPD adalah adanya pimpinan yang memiliki peran yang sangat penting dalam mengelola dan menggerakkan sumber modal yang ada, baik sumber material maupun sumber daya manusianya, untuk meningkatkan kinerja LPD tersebut tentunya tidak terlepas dari sumber daya manusia yang dimiliki yaitu karyawan LPD tersebut untuk dapat mampu bekreja dengan baik dalam menghasilkan kinerja keuangan yang baik pula. LPD dapat tetap eksis dalam meningkatkan kinerja dengan perbaikan sumber daya manusia maupun dengan layanan sistem pelayanan jasa yang diberikan dengan baik secara cepat, tepat, dan aman agar mampu bersaing dengan bank-bank pemerintah maupun bank-bank lainnya. Sumber daya manusia

merupakan komponen utama suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dalam setiap aktivitas perusahaan.

Keberhasilan suatu LPD dalam mencapai tujuan utamanya tidak terlepas dari kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai kegiatan harus dilakukan organisasi untuk meningkatkannya. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kemudian menurut Sulistiyani (2003 : 223) Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Hasibuan (2001:34), mengemukakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan, maka banyak faktor yang perlu dipertimbangkan, diantaranya adalah disiplin kerja. Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya Sastrohadiwiryo (2001 : 291). Berdasarkan pendapat diatas maka dapat dikatakan bahwa disiplin kerja adalah sikap para pegawai untuk berperilaku sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan dimana dia bekerja. Tindakan disiplin itu sendiri

adalah pengurangan yang dipaksakan oleh pimpinan terhadap imbalan yang diberikan oleh organisasi karena adanya suatu kasus tertentu Gomes(2000 :232). Pegawai wajib mendisiplinkan diri masing-masing mulai dari lingkungan yang paling kecil yaitu keluarga sampai lingkungan kerja agar tercipta produktivitas kerja yang baik dalam menjalani tugasnya sebagai pegawai. Jika disiplin kerja tidak ditanamkan dan ditegakkan maka manusia akan kembali kepada nalurinya semula sebelum ia dilatih dan memperoleh pendidikan disiplin yaitu kecenderungan bertindak mencari jalan paling enak buat dirinya untuk menghirup kebebasan secara maksimal jika tidak ada pengawasan eksternal dan akhirnya membuat dirinya tidak tertib.

Menurut Usnul (2010) selain disiplin kerja, yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu penempatan karyawan. Sastrohadiryono yang dikutip oleh Suwatno (2003:138), mendefinisikan bahwa penempatan karyawan adalah proses menempatkan karyawan sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan dan keahliannya. Hasibuan (2008:32), mengemukakan bahwa penempatan karyawan adalah tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon karyawan yang diterima pada jabatan atau pekerjaan yang dibutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan *authority* kepada orang tersebut. Menurut Sagala (2009:198) Penempatan adalah penugasan kembali seorang karyawan kepada pekerjaan barunya. Setiap instansi atau perusahaan harus dapat memilih dan menentukan karyawan yang berkompeten untuk mengisi jabatan yang kosong agar tugas pokok pada jabatan tersebut dapat dilaksanakan. Untuk itu harus diperoleh pekerja yang memiliki kemampuan sesuai

dengan jabatan yang akan menjadi tanggung jawabnya dengan kata lain calon yang ditempatkan harus memiliki kompetensi yang diperlukan untuk dapat melaksanakan pekerjaan dalam suatu jabatan secara efektif dan efisien..

Dalam mewujudkan LPD yang berdedikasi tinggi bagi wilayahnya diperlukan adanya kinerja karyawan yang tinggi pula dengan didukung adanya sumber daya manusia yang berkualitas dalam mengelola maupun menggerakkan usaha dalam mencapai tujuan yang tertinggi. Salah satu yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan adalah perlu adanya disiplin yang tinggi di setiap masing-masing karyawan tersebut. Dengan memiliki disiplin yang tinggi dalam bekerja seyogyanya tujuan dari LPD tersebut dapat tercapai dengan baik. Demikian pula halnya dengan disiplin kerja karyawan pada LPD Desa Pakraman Pejeng berdasarkan hasil pengamatan dapat dijelaskan bahwa masih kurangnya disiplin di dalam setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, diimana adanya karyawan yang tidak disiplin dalam hal masuk kerja dengan masih ditemukannya karyawan yang terlambat dengan jadwal jam kerja yang telah ditentukan dan adanya karyawan yang pulang tidak mengikuti aturan yang telah ditetapkan, jumlah absensi dari masing-masing karyawan banyak yang bolong, sehingga target dari pencapaian laba tidak dapat terpenuhi.

Hasil lain dari permasalahan kinerja karyawan pada LPD Desa Pakraman Pejeng selain dilihat dari disiplin kerja karyawannya yang kurang baik, adalah berdasarkan observasi dilihat bahwa dalam permasalahan penempatan kerja karyawan, dimana dalam menempatkan karyawan pada bagian-bagian tertentu merupakan kunci dari keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya,

penempatan kerja karyawan yang baik dilakukan dengan menempatkan karyawan yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan dan keahliannya, akan tetapi pada LPD Pejeng karyawan yang ditempatkan pada posisi pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan, kecakapan, keterampilan dan pendidikan yang dimiliki, hal tersebut dikarenakan, masih lemahnya sistem rekrutmen karyawan yang berdasarkan sistem kekeluargaan atau masih menggunakan sistem perjanjian dengan Desa Pakraman agar menerima karyawan dari penduduk sekitar atau masyarakat lokal desa Pejeng, dan agar masing-masing banjar di Desa Pakraman Pejeng ada warganya yang menjadi karyawan di LPD Desa Pakraman Pejeng. Dimana karyawan tersebut belum memiliki pengalaman kerja dan latar belakang pendidikannya tidak sesuai dengan jabatan sehingga menimbulkan ketidakpahaman dalam melakukan pekerjaan, dan penempatan karyawan tidak sesuai dengan klasifikasi pekerjaan yang dikerjakan, oleh karena itu kinerja karyawan pun tidak bisa optimal dalam mencapai tujuan organisasi, untuk mencapai tujuan organisasi yang optimal maka dalam penempatan karyawan persyaratan yang dibutuhkan pada LPD Desa Pakraman Pejeng yaitu maksimal tamatan S1 70 % dan SMA 30 % dari seluruh karyawan tersebut.

Hasil dari penempatan kerja karyawan yang tidak sesuai dengan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki, maka latar belakang pendidikan dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut, sehingga tujuan dari pada LPD Desa Pakraman Pejeng tidak dapat tercapai dengan optimal.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja dan penempatan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Pakraman Pejeng, di Kabupaten Gianyar?
2. Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja dan penempatan karyawan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Pakraman Pejeng, di Kabupaten Gianyar?

METODE PENELITIAN

Tempat penelitian ini dilakukan di LPD Desa Pakraman Pejeng, di Kabupaten Gianyar yang berlokasi di Jalan Raya Ir Soekarno, Tampaksiring, Gianyar. Alasan penulis mengadakan penelitian ditempat ini adalah karena terdapat permasalahan berkaitan dengan disiplin kerja karyawan, penempatan karyawan dan kinerja karyawan pada LPD Desa Pakraman Pejeng di Kabupaten Gianyar. Penelitian ini menggunakan dua jenis variabel yaitu variabel Bebas atau Independen dan variabel Terikat atau Dependen. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh secara langsung dari responden dan sekunder yang diperoleh dari bahan perpustakaan dan penelitian secara tidak langsung.

Responden dari penelitian ini adalah seluruh karyawan pada LPD Desa Pakraman Pejeng yang berjumlah 36 orang. Metode pengumpulan data yang dipergunakan ialah observasi, wawancara, kuisioner, dokumentasi dan kepustakaan. Teknik analisis data kuantitatif meliputi analisis regresi linier berganda, analisis determinasi dan uji parsial (uji-t) dan uji simultan (uji-F) dengan menggunakan program SPSS.

PEMBAHASAN

Analisis Teknik analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pola perubahan kinerja karyawan sebagai variabel terikat yang dipengaruhi oleh variabel bebas disiplin kerja dan penempatan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Pakraman Pejeng, Hasil perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel 1 berikut ini :

Tabel 1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.460	1.472		2.351	.025
Disiplin Kerja	.406	.188	.437	2.157	.038
Penempatan Karyawan	.434	.186	.473	2.337	.026

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari tabel 5.6 dapat diketahui bahwa nilai a, b1 dan b2 yaitu sebagai berikut :

$$a = 3,460$$

$$b1 = 0,406$$

$$b2 = 0,434$$

Berdasarkan nilai a, b1 dan b2 yang diperoleh, maka pengaruh disiplin kerja dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan dapat dinyatakan sebagai berikut :

$$Y = a + b1X1 + b2X2$$

$$Y = 3,460 + 0,406X1 + 0,434X2$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. konstan sebesar 3,460 menyatakan apabila jika variabel bebas disiplin kerja dan penempatan kerja konstan, maka kinerja karyawan sebesar 3,460.
2. Koefisien disiplin kerja (X1) diperoleh sebesar 0,406 artinya apabila penempatan kerja (X2) dianggap konstan maka meningkatnya skor disiplin kerja (X1) sebesar satu satuan dan di ikuti meningkatnya skor kinerja karyawan sebesar rata-rata 0,406. Hasil signifikannya sebesar 038 yang lebih kecil dari 0,05, karena nilai sig < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Koefisien penempatan kerja (X2) diperoleh sebesar 0,434 artinya apabila disiplin kerja (X1) dianggap konstan maka meningkatnya skor penempatan kerja (X2) sebesar satu satuan dan di ikuti meningkatnya skor kinerja karyawan sebesar rata-rata 0,434. Hasil signifikannya sebesar 026 yang lebih kecil dari 0,05, karena nilai sig < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Analisis Determinasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara disiplin kerja dan penempatan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan yang dinyatakan dalam bentuk persentase. Berdasarkan hasil perhitungan statistik dengan SPSS version 22.00 dalam analisis determinasi dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini :

Tabel 2 Hasil Analisis Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.892 ^a	.796	.784	1.24204

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Lampiran 3

Berdasarkan tabel 2 diatas dapat dilihat bahwa nilai R Square atau R²diperoleh sebesar 0,796 dengan demikian dapat dinyatakan nilai determinasi sebagai berikut :

$$D = R^2 \times 100\%$$

$$= 0,796 \times 100\%$$

$$= 79,6\%$$

Dengan hasil perhitungan tersebut, diperoleh hasil determinasi sebesar 79,6%, dengan demikian besarnya variasi pengaruh antara disiplin kerja dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Pakraman Pejeng sebesar 79,6% sedangkan sisanya dapat disumbangkan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Uji Parsial (Uji-t)

Uji ini digunakan untuk membuktikan apakah Disiplin Kerja dan Penempatan Karyawan secara parsial mempunyai pengaruh yang nyata (signifikan) atau tidak terhadap Kinerja Karyawan.

1) Pengaruh Disiplin Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada LPD Desa Pakraman Pejeng di Kabupaten Gianyar.

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS, dapat diketahui Nilai t-hitung untuk variabel Disiplin kerja

adalah sebesar 2,157 dan nilai signifikansinya sebesar 0,038 dan dengan batas signifikansi sebesar 0,05. Ini berarti bahwa secara statistik Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut juga menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan “Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada LPD Desa Pakraman Pejeng di Kabupaten Gianyar.” dapat diterima.

2) Pengaruh Penempatan Karyawan (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada LPD Desa Pakraman Pejeng di Kabupaten Gianyar.

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS, dapat diketahui Nilai t-hitung untuk variabel Penempatan Karyawan adalah sebesar 2,337 dan nilai signifikansinya sebesar 0,026 dan dengan batas signifikansi sebesar 0,05. Ini berarti bahwa secara statistik, Penempatan Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut juga menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan “Penempatan Karyawan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada LPD Desa Pakraman Pejeng di Kabupaten Gianyar.” dapat diterima.

Uji Simultan (Uji-F)

Uji ini digunakan untuk membuktikan Disiplin Kerja dan Penempatan Karyawan secara simultan mempunyai pengaruh yang nyata (signifikan) atau tidak terhadap Kinerja Karyawan. dengan derajat keyakinan sebesar 95% dan tingkat kesalahan 5%.

Tabel 3

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	199.092	2	99.546	64.528	.000 ^b
Residual	50.908	33	1.543		
Total	250.000	35			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Penempatan Karyawan, Disiplin Kerja

Berdasarkan Tabel 3, hasil penghitungan dengan SPSS diperoleh nilai F-hitung lebih besar dari F-tabel sebesar $64,528 > 3,28$ Ini berarti bahwa dengan uji statistik Disiplin Kerja dan Penempatan Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Ini juga menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan "Disiplin Kerja dan Penempatan Karyawan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada LPD Desa Pakraman Pejeng di Kabupaten Gianyar." dapat diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan tujuan penelitian dan hasil pembahasan yang diperoleh, maka dapat disimpulkan hasil dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan analisis uji t-hitung yang menguji hipotesis yang diajukan untuk menguji pengaruh disiplin kerja dan penempatan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan, ternyata hasil penelitian membuktikan bahwa disiplin kerja dan penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Pakraman Pejeng, Hal tersebut dilihat dari hasil nilai t-hitung X_1 sebesar 2,157, X_2 sebesar 2,337 dan nilai t-tabel sebesar 1,691 dengan demikian t-hitung lebih besar dari t-tabel.
2. Berdasarkan analisis uji F-hitung yang menguji hipotesis yang diajukan untuk menguji pengaruh disiplin kerja dan penempatan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan, ternyata hasil penelitian membuktikan bahwa disiplin kerja dan penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Pakraman Pejeng, Hal tersebut dilihat dari hasil perhitungan nilai F-hitung sebesar 64,528 lebih besar dari F-tabel sebesar 3,28.

6.1 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang di dapatkan dalam mengukur sejauh mana pengaruh variabel disiplin kerja dan penempatan kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Pakraman Pejeng, maka kiranya dapat diberikan masukan atau saran yang guna dapat bermanfaat bagi LPD Desa Pakraman Pejeng khususnya dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu :

1. Hendaknya Pihak Manajemen LPD Desa Pakraman Pejeng lebih memperhatikan kedisiplinan yang diterapkan dalam perusahaan, dengan lebih serius dalam menerapkan peraturan-peraturan yang telah disepakati oleh keseluruhan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya, seperti mengharuskan karyawan agar datang tepat waktu sesuai jam kerja yang telah ditentukan sehingga mampu mempertahankan kinerja yang optimal
2. Sebaiknya LPD Desa Pakraman Pejeng dalam melakukan perekrutan karyawan lebih mengutamakan kemampuan dan keahlian yang dimiliki yang berarti tidak mengutamakan sistem kekeluargaan dalam menempatkan karyawan, sehingga karyawan tersebut memiliki keahlian sesuai dengan posisi yang di tempatkan dan mampu bekerja secara optimal.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya di harapkan dapat mengembangkan penelitian dengan topik yang sama tetapi mempertimbangkan variabel lain yang dapat memberikan solusi dalam mempengaruhi semangat kerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*
- Agus Dharma, 2003, *Manajemen Supervisi*, Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Arikunto, S. 2002. *Prosedur Suatu Penelitian: Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi Kelima. Penerbit Rineka Cipta. Jakarta.
- Barry, Cushway. 2002. *Human Resource Management*. Jakarta. PT Elex Media Kumputindo.
- Bohlander, George., & Scott Snell. (2010). *Principles of Human Resource Management*, 15thed. Mason, OH: South Western – Cengage Learning. Bumi Aksara
- Dwipayana Agus.(2013. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Percetakan Sadha Jaya Di Denpasar* ; Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana.Jurnal
- Freddy Rangkuti. 2008. *The Power Of Brands*, Jakarta : Peneliti Gramedia.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Cetakan Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, Faustino Cardoso. (2000).*Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Keempat.Yogyakarta.Penerbit Andi.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi Bumi Aksara, Jakarta: Grasindo
- Hasibuan, Malayu S.P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-11. Jakarta: PT.Bumi Aksara

Husnul Yetty, 2010. *Hubungan Disiplin Kerja Dengan Prestasi Kerja Pegawai* ;
Bogor.

Martoyo Susilo, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,BPFE, Yogyakarta

Mathis.L.Robert dan Jackson.H.John. 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
Jakarta : Buku kedua

Mink (1993:76). A Dale Timpe (1999), *Seri Manajemen Sumber Daya manusia*
(*Kineja/ Performance*, Cet. 4. Jakarta, PT Elek media Koputindo.

Nawawi, Hadari. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis Yang*
Kompetitif. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta

Nitisemito Alex S. 2007. *Organization dan Manajemen Perilaku*, University Petra

Patricia Runtuwene¹, Bernhard Tewel², Christoffel Mintardjo³ 1,2,3, Manado,
95115, Indonesia.*Pengaruh Penempatan Karyawan, Mutasi Dan Beban*
Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulutgo Manado; Jurusan
Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi.
“Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi Volume 16 No. 01 2016
<https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/download/12861/9983>

Pramadita, Aa Gde Oka , Ketut Surya, Ida Bagus.*Pengaruh Motivasi, Disiplin*
Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pln
(Persero) Distribusi Di Denpasar Bali E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 4,
No.8,2015:2301-2317ISSN:2302-8912.
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jbie/article/download/10634/10223>

Rivai, 2004, “*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*,Cetakan
Pertama, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.

Sagala, 2009. *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*.
Bandung:Alfabeta.

Sastrohadiwiryo.(2001).*Manajemen Tenaga Kerja Indonesia.Pendekatan*
Administratif dan Operasional.Bandung:PT.BumiAksara.

- Soejono. 1983. *Metode Khusus Bahasa Indonesia*. Bandung: Bina Karya.
- Sugiyono, 2008, *Metode Penelitian Bisnis*, Penerbit CV. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2000. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung:Alfabeta.
- Suharyadi dan Purwanto, 2004, *Statistika Untuk Ekonomi Dan Keuangan Moderen*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Suwatno. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Whitmore, John. 1997. *Coaching Performance*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Parsada: Jakarta.

