

# The Effect of Work Ability, Work Placement and Discipline on Employee Performance at PT Tunas Baru Lampung Sidoarjo

## [Pengaruh Kemampuan Kerja, Penempatan Kerja dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan di PT Tunas Baru Lampung Sidoarjo]

Kris Monica Tifani, Hasan Ubaidillah

Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

[ubai@umsida.ac.id](mailto:ubai@umsida.ac.id)

**Abstract.** *The following research was conducted to determine the effect of work ability on employee performance, job placement, discipline on employee performance and to determine the joint effect of work ability, work placement, and discipline on employee performance at PT Tunas Baru Lampung Tbk. Sidoarjo. And, to find out which of the variables of work ability, work placement, and discipline have the most influence on the performance of PT Tunas Baru Lampung Tbk. Sidoarjo. The approach in the following research is a quantitative approach. The sampling technique used is probability sampling. The samples taken in the study were 142 employees from a total population of 220 employees at PT Tunas Baru Lampung Tbk. Sidoarjo. Data collection techniques using the help of a questionnaire. The data analysis technique used the IBM SPSS Version 25.0 software.*

**Keywords** - The Influence of Work Ability, Work Placement, and Discipline on Employee Performance

**Abstrak.** *Penelitian berikut dilakukan guna mengetahui pengaruh antara kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan, penempatan kerja, Kedisiplinan terhadap kinerja karyawan dan Untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama kemampuan kerja, penempatan kerja, dan kedisiplinan bagi kinerja karyawan PT. Tunas Baru Lampung. Serta, untuk mengetahui manakah diantara variabel Kemampuan kerja, Penempatan kerja, dan kedisiplinan yang paling berpengaruh terhadap kinerja PT. Tunas Baru Lampung. Pendekatan dalam penelitian berikut merupakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu probability sampling. Sampel yang diambil pada penelitian sebanyak 142 karyawan dari total populasi keseluruhan sebanyak 220 karyawan pada PT Tunas Baru Lampung Tbk. Sidoarjo. Teknik pengumpulan data menggunakan bantuan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan bantuan software IBM SPSS Versi 25.0.*

**Kata Kunci** - Kemampuan Kerja, Penempatan, Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

### I. PENDAHULUAN

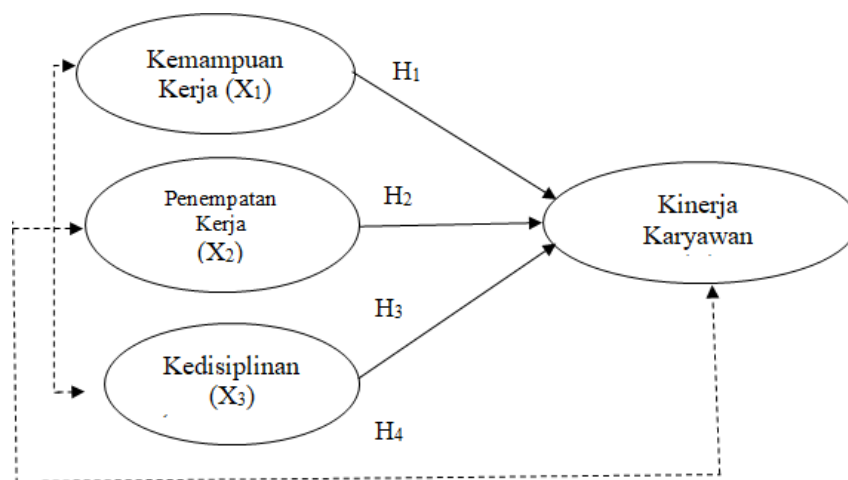
Sumber daya manusia (SDM) suatu perusahaan membutuhkan manajemen yang profesional untuk menjaga keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan kebutuhan dan kemampuan organisasi perusahaan. Kinerja adalah hasil kualitas dan kuantitas kerja yang telah dicapai seorang pegawai ketika melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya [1]. Artinya perusahaan harus dapat memberikan tanggung jawab kepada karyawan berdasarkan kemampuan atau keahliannya dalam melakukan pekerjaan. Kemampuan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai, menurut Simanjuntak kemampuan kerja setiap pegawai dipengaruhi oleh kebugaran fisik, kesehatan jiwa individu yang bersangkutan, latar belakang pendidikan dan akumulasi pelatihan serta pengalaman [2]. Penempatan kerja juga merupakan faktor penting dalam pengembangan kinerja karyawan. Penempatan tenaga kerja adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggung jawabkan segala risiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggung jawabnya. Disiplin adalah salah satu kunci seseorang atau sebuah perusahaan dalam mencapai sukses [3]. Disiplin yang diterapkan dengan baik membangun kinerja yang optimal pada diri seseorang. Menurut Sutrisno disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja adalah suatu sikap, perilaku yang dilakukan secara sukarela dan penuh kesadaran serta keadaan untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis [4].

Dari hasil observasi awal yang dilakukan oleh peneliti, terdapat permasalahan yang ada pada PT Tunas Baru Lampung adanya kesenjangan yang terjadi antara tingkat pencapaian kinerja dikarenakan ada indikasi karyawan tidak memenuhi kriteria dalam kemampuan kerja sehingga mempengaruhi pencapaian target produksi. Selain itu, terdapat permasalahan yang terkait dengan penempatan kerja, dimana adanya indikasi karyawan tidak disiplin karena penempatan pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan. Sehingga kurangnya kedisiplinan pada karyawan juga mempengaruhi pencapaian target produksi pada perusahaan.

## II. METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif. Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2018) [5]. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu penyebaran kuisioner secara online kemudian hasil yang didapat akan dianalisis dan dilakukan pengujian.

### A. Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

### B. Hipotesis

- H<sub>1</sub> : Kemampuan Kerja (X<sub>1</sub>) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
- H<sub>2</sub> : Penempatan Kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
- H<sub>3</sub> : Disiplin Kerja (X<sub>3</sub>) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
- H<sub>4</sub> : Kemampuan Kerja (X<sub>1</sub>), Penempatan Kerja (X<sub>2</sub>), dan Kedisiplinan (X<sub>3</sub>) berpengaruh secara bersama-sama signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
- H<sub>5</sub> : Dari variabel Kemampuan Kerja (X<sub>1</sub>), Penempatan Kerja (X<sub>2</sub>), dan Kedisiplinan (X<sub>3</sub>), variabel kemampuan kerja mempunyai pengaruh paling signifikan terhadap Kinerja Karyawan

## III. HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Uji Kualitas Data

#### 1. Uji Validitas

Kuesioner dikatakan valid jika pernyataan yang ada pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur dalam kuesioner tersebut. Sugiyono (2016) menyatakan bahwa uji validitas dapat dilakukan dengan menggunakan *Correlation Pearson Moment*.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

| Variabel             | Item             | r hitung | r tabel | Keterangan |
|----------------------|------------------|----------|---------|------------|
| Kemampuan Kerja (X1) | X <sub>1.1</sub> | 0,798    | 0,1648  | Valid      |
|                      | X <sub>1.2</sub> | 0,765    | 0,1648  | Valid      |
|                      | X <sub>1.3</sub> | 0,797    | 0,1648  | Valid      |
|                      | X <sub>1.4</sub> | 0,707    | 0,1648  | Valid      |
|                      | X <sub>1.5</sub> | 0,440    | 0,1648  | Valid      |
|                      | X <sub>1.6</sub> | 0,420    | 0,1648  | Valid      |
|                      | X <sub>1.7</sub> | 0,361    | 0,1648  | Valid      |
|                      | X <sub>1.8</sub> | 0,546    | 0,1648  | Valid      |
| Penempatan Kerja(X2) | X <sub>2.1</sub> | 0,815    | 0,1648  | Valid      |
|                      | X <sub>2.2</sub> | 0,799    | 0,1648  | Valid      |
|                      | X <sub>2.3</sub> | 0,797    | 0,1648  | Valid      |
|                      | X <sub>2.4</sub> | 0,479    | 0,1648  | Valid      |
|                      | X <sub>2.5</sub> | 0,344    | 0,1648  | Valid      |
|                      | X <sub>2.6</sub> | 0,408    | 0,1648  | Valid      |
| Kepuasan (X3)        | X <sub>3.1</sub> | 0,844    | 0,1648  | Valid      |
|                      | X <sub>3.2</sub> | 0,79.    | 0,1648  | Valid      |
|                      | X <sub>3.3</sub> | 0,726    | 0,1648  | Valid      |
|                      | X <sub>3.4</sub> | 0,449    | 0,1648  | Valid      |
|                      | X <sub>3.5</sub> | 0,396    | 0,1648  | Valid      |
|                      | X <sub>3.6</sub> | 0,282    | 0,1648  | Valid      |
| Kinerja Karyawan (Y) | Y <sub>1</sub>   | 0,675    | 0,1648  | Valid      |
|                      | Y <sub>2</sub>   | 0,783    | 0,1648  | Valid      |
|                      | Y <sub>3</sub>   | 0,774    | 0,1648  | Valid      |
|                      | Y <sub>4</sub>   | 0,782    | 0,1648  | Valid      |
|                      | Y <sub>5</sub>   | 0,591    | 0,1648  | Valid      |
|                      | Y <sub>6</sub>   | 0,433    | 0,1648  | Valid      |
|                      | Y <sub>7</sub>   | 0,405    | 0,1648  | Valid      |
|                      | Y <sub>8</sub>   | 0,427    | 0,1648  | Valid      |
|                      | Y <sub>9</sub>   | 0,389    | 0,1648  | Valid      |
|                      | Y <sub>10</sub>  | 0,363    | 0,1648  | Valid      |

Sumber : Output Data Diolah Peneliti 2022

Hasil pengujian validitas menyatakan bahwa seluruh item pernyataan kuesioner dari variabel (X) dan variabel (Y) memiliki nilai koefisien korelasi diatas 0,149 sehingga dapat dikatakan bahwa item pernyataan kuesioner tersebut dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang telah diteliti.

## 2. Uji Reabilitas

Dalam penelitian ini, untuk mengukur reliabilitas yaitu dengan menggunakan nilai Cronbach's *Alpha*. Di mana jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6 maka kuesioner akan dinyatakan reliabel. Berikut telah tabel hasil pengujian reliabilitas pada variabel penelitian

**Tabel 2.** Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel              | Cronbach's Alpha | Nilai Kritis | Hasil    |
|-----------------------|------------------|--------------|----------|
| Kemampuan Kerja (X1)  | 0,766            | 0,6          | Reliabel |
| Penempatan Kerja (X2) | 0,681            | 0,6          | Reliabel |
| Kedisiplinan (X3)     | 0,654            | 0,6          | Reliabel |
| Kinerja Karyawan (Y)  | 0,730            | 0,6          | Reliabel |

Sumber : Output Data Diolah Peneliti 2022

Nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel Kompensasi, Disiplin kerja, Motivasi dan Produktivitas Kerja diperoleh hasil Cronbach Alpha > 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner pada variabel diatas sudah reliabel dan dapat digunakan sebagai alat ukur.

## B. Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas

Penelitian ini menggunakan uji normalitas secara statistik dengan memilih ketentuan angka signifikansi pada pengujian *Kolmogorov-Smirnov*. Adapun ketentuan yang digunakan adalah sebagai berikut:

- Angka signifikansi uji *Kolmogorov-Smirnov Sig.* > 0,05 maka data berdistribusi normal.
- Angka signifikansi uji *Kolmogorov-Smirnov Sig.* < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal.

**Tabel 3.** Hasil Uji Normalitas

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test |                |                         |
|------------------------------------|----------------|-------------------------|
|                                    |                | Unstandardized Residual |
| N                                  |                | 142                     |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup>   | Mean           | .0000000                |
|                                    | Std. Deviation | 1.69574248              |
| Most Extreme Differences           | Absolute       | .078                    |
|                                    | Positive       | .049                    |
|                                    | Negative       | -.078                   |
| Test Statistic                     |                | .078                    |
| Asymptotic Significance (2-tailed) |                | .200 <sup>c,d</sup>     |

Sumber : Data Diolah Peneliti 2022

Berdasarkan pengujian pada tabel 3 di atas, bahwa dari hasil pengujian telah diperoleh dengan nilai *asym.sig* dari uji *Kolmogorov Smirnov* sebesar 0,200 (0,200 > 0,05). Sehingga, dapat disimpulkan bahwa data tabel pengujian *Kolmogorov Smirnov* di atas berdistribusi normal.

### 2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas yang dilakukan pada penelitian ini adalah untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan diantara variabel bebas dengan varaibel terikat apakah memiliki masalah multikorelasi atau korelasi yang sangat tinggi atau sangat rendah yang terjadi diantara variabel bebas dan terikat tersebut.

**Tabel 4.** Uji Multikolinieritas

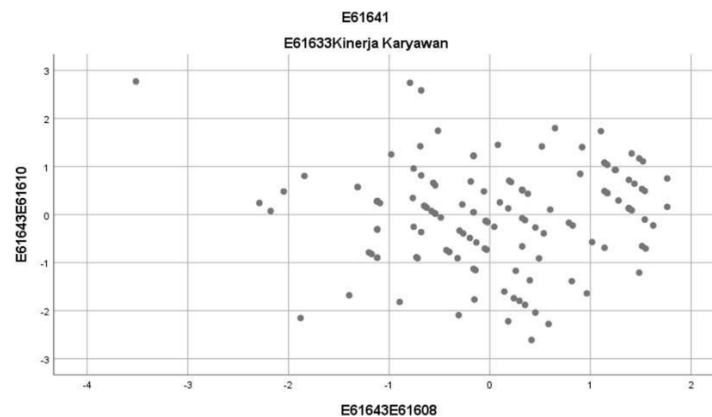
| Model            | Collinearity Statistic Tolerance | VIF   |
|------------------|----------------------------------|-------|
| Kemampuan Kerja  | .311                             | 3.213 |
| Penempatan Kerja | .317                             | 3.152 |
| Kedisiplinan     | .271                             | 3.693 |

Sumber : data diolah peneliti 2022

Menunjukkan bahwa pada nilai *variance inflation factor* (VIF) variabel Kemampuan Kerja memiliki nilai  $3,213 < 10$ , untuk variabel Penempatan Kerja memiliki nilai  $3,152 < 10$ , dan untuk variabel Kedisiplinan memiliki nilai  $3,693 < 10$ . Maka, dapat disimpulkan bahwa pada semua variabel bebas memiliki nilai yang lebih kecil dari angka 10. Begitupun juga pada nilai *tolerance* yang dihasilkan pada pengujian, semua variabel memiliki nilai lebih besar dari 0,10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa untuk penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dapat diketahui bahwa varian variabel tidak sama halnya untuk semua pengamatan. Jika pada varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya tetap, maka terjadi homoskedastisitas. Model regresi yang baik yaitu tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Gambar 2.** Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Output Data Diolah Peneliti 2022

Hasil pengujian dapat dilihat bahwa pada titik-titik data yang digunakan pada penelitian ini menyebar disekitar angka 0 dari garis sumbu Y. sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas tidak terjadi Heteroskedastisitas

### 4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui korelasi antara residual pada suatu pengamatan lain dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah model regresi yang bebas dari autokorelasi.

**Tabel 5.** Hasil Uji Autokorelasi

| Model Summary <sup>b</sup>                                                |                   |          |                   |                            |               |  |
|---------------------------------------------------------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|--|
| Model                                                                     | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |  |
| 1                                                                         | .828 <sup>a</sup> | .685     | .678              | 1.71408                    | 1.735         |  |
| a. Predictors: (constant) Kedisiplinan, Penempatan Kerja, Kemampuan Kerja |                   |          |                   |                            |               |  |
| b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan                                   |                   |          |                   |                            |               |  |

Sumber : data diolah peneliti 2022

Pada tabel 4.13 di atas, hasil uji autokorelasi dapat dinyatakan bahwa hasil data analisis yang telah diperoleh dengan nilai pada *Durbin – Watson* yaitu memiliki nilai 1,735. Maka, dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini tidak terjadi autokorelasi.

### C. Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 6.** Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

| <i>Coefficients<sup>a</sup></i> |                                    |                   |                                  |
|---------------------------------|------------------------------------|-------------------|----------------------------------|
| Model                           | <i>Unstandardized Coefficients</i> |                   | <i>Standardized Coefficients</i> |
|                                 | <b>B</b>                           | <b>Std. Error</b> | <b>Beta</b>                      |
| 1 (Constant)                    | 1.721                              | .807              |                                  |
| Kemampuan Kerja                 | .605                               | .091              | .570                             |
| Penempatan Kerja                | .269                               | .107              | .255                             |
| Kedisiplinan                    | .348                               | .093              | .345                             |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Diolah Peneliti 2022

Berdasarkan ketentuan persamaan regresi linier berganda yaitu dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 1,721 + 0,605X_1 + 0,269X_2 + 0,348X_3$$

### D. Uji Hipotesis

#### 1. Uji t

**Tabel 7.** Hasil Uji t

| <i>Coefficients<sup>a</sup></i> |                  |       |              |
|---------------------------------|------------------|-------|--------------|
| Model                           |                  | t     | Significance |
| 1                               | (Constant)       | .894  | .373         |
|                                 | Kemampuan Kerja  | 6.656 | .000         |
|                                 | Penempatan Kerja | 2.649 | .007         |
|                                 | Kedisiplinan     | 3.757 | .000         |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data diolah peneliti i2022

Dengan menggunakan tingkat kepercayaan sebesar 5% ( $\alpha = 0,05$ ) dengan *degree of freedom* sebesar  $k = 4$  dan  $df_2 = n - k$  ( $142 - 4 = 138$ ) sehingga diperoleh  $t_{\text{tabel}}$  sebesar 1,65597 maka berdasarkan tabel 4.16 dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Hipotesis pertama : Diketahui nilai  $t_{\text{hitung}}$  sebesar 6,656 sedangkan  $t_{\text{tabel}}$  sebesar 1,65597. Maka  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  ( $6,656 > 1,65597$ ) dan dengan nilai signifikan ( $0,000 < 0,05$ ) dapat diartikan bahwa variabel independen yaitu Kemampuan Kerja ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan ( $Y$ ).
2. Hipotesis kedua : Diketahui nilai  $t_{\text{hitung}}$  sebesar 2,649 sedangkan  $t_{\text{tabel}}$  sebesar 1,65597. Maka  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  ( $2,649 > 1,65597$ ) dan dengan nilai signifikan ( $0,006 < 0,05$ ) dapat diartikan bahwa variabel independen yaitu Penempatan Kerja ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan ( $Y$ ).
3. Hipotesis ketiga : Diketahui nilai  $t_{\text{hitung}}$  sebesar 3,757 sedangkan  $t_{\text{tabel}}$  sebesar 1,65597. Maka  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  ( $3,757 > 1,65597$ ) dan dengan nilai signifikan ( $0,000 < 0,05$ ) dapat diartikan bahwa variabel independen Kedisiplinan ( $X_3$ ) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan ( $Y$ ).

## 2. Uji F

**Tabel 8.** Hasil Uji F

|       |            | ANOVA <sup>a</sup>    |           |                    |          |                     |
|-------|------------|-----------------------|-----------|--------------------|----------|---------------------|
| Model |            | <i>Sum of Squares</i> | <i>df</i> | <i>Mean Square</i> | <i>F</i> | <i>Significance</i> |
| 1     | Regression | 881.647               | 3         | 293.882            | 100.026  | .000 <sup>b</sup>   |
|       | Residual   | 405.452               | 138       | 2.938              |          |                     |
|       | Total      | 1287.099              | 141       |                    |          |                     |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (constant) Kedisiplinan, Penempatan Kerja, Kemampuan Kerja

Sumber : Data Diolah Peneliti 2022

Hipotesis keempat : Nilai F-statistic sebesar 100,026 dengan probabilitas 0.000 pada tingkat signifikansi 0,05. Dengan probabilitas 0.000 yang lebih rendah dibandingkan signifikansi pada 0,05 menunjukkan bahwa H<sub>4</sub> semua variabel independen yaitu Kemampuan Kerja, Penempatan kerja, dan Kedisiplinan berpengaruh secara serempak terhadap kinerja karyawan

## E. Pembahasan

Berdasarkan hasil yang telah dilakukan oleh peneliti maka hasil yang diperoleh melalui program aplikasi SPSS *Statistic* versi 25. Bahwa variabel Kemampuan Kerja, Penempatan kerja, dan Kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Tunas Baru Lampung, sebagai berikut :

### A. H<sub>1</sub>: Kemampuan Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil analisis data membuktikan bahwa kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian berikut seiring dengan penelitian oleh Ella Anastasya Sinambela dan Utami Puji Lestari (2022) [6] dan hasil penelitian oleh Susilo Wulandari (2019) [7] dengan kesimpulan kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, kemampuan karyawan yang tinggi akan mempermudah karyawan menyelesaikan tugasnya. Namun penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Rona Tanjung dan Susi Susanti Manalu (2019) dengan kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan secara langsung dari variabel kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan [8].

Berdasarkan kuesioner yang sudah disebarakan menunjukkan bahwasanya pada PT. Tunas Baru Lampung tingkat pendidikan formal, tingkat pendidikan non formal, pengalaman kerja yang dimiliki serta minat karyawan pada suatu bidang tertentu dapat meningkatkan kinerja dari karyawan itu sendiri.

### B. H<sub>2</sub>: Penempatan Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data membuktikan bahwa Penempatan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian berikut seiring dengan penelitian yang dilakukan oleh Salman Farisi, Willy Yusnandar dan Sheila Nadya (2021) [9] dan hasil penelitian oleh Ahmad Kennedy Manullang, Tiara Puspa, dan Amalia Kusuma Wardini (2020) [10] dengan kesimpulan bahwa penempatan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Kemudian, penelitian ini seiring dengan penelitian oleh Syalimono Siahaan dan Syaiful Bahri (2019) dengan kesimpulan variabel Penempatan Berdasarkan Kesesuaian Kemampuan mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan [11].

Studi empiris dari hasil analisis deskriptif jawaban responden mayoritas karyawan setuju dengan pernyataan bahwa karyawan yang ditempatkan memiliki keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Para karyawan pada PT. Tunas Baru Lampung sudah ditempatkan sesuai dengan faktor kesehatan fisik dan mental mereka, kemudian faktor sikap, dan usia juga mempengaruhi kinerja karyawan dari sebuah perusahaan.

### C. H<sub>3</sub>: Kedisiplinan Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian berikut seiring dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Andi Prayogi, Muhammad Taufik Lesmana dan Lukman Hakim Siregar (2019) [12] dan hasil penelitian oleh Muhamad Ekhsan (2019) [13] yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kedisiplinan terhadap kinerja karyawan. Namun bertolak belakang dengan penelitian oleh Nailul Muna dan Sri Isnawati (2022) yang menyimpulkan Disiplin kerja secara simultan dan parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan [14].

Studi empiris dari hasil analisis deskriptif jawaban responden mayoritas karyawan setuju dengan pernyataan bahwa karyawan selalu berlaku sopan dengan pimpinan maupun rekan kerja. Berdasarkan kuesioner yang sudah disebarkan, menunjukkan bahwa PT. Tunas Baru Lampung tingkat kehadiran karyawan, ketaatan terhadap standart kerja, kepatuhan terhadap peraturan dan tingkat kewaspadaan atau ketelitian karyawan sangat berpengaruh pada kinerjanya.

Hal ini menunjukkan bahwa disiplin adalah salah satu kunci seseorang atau sebuah perusahaan dalam mencapai sukses. Disiplin yang diterapkan dengan baik membangun kinerja yang optimal pada diri seseorang. Berdasarkan hasil responden dominan menunjukkan jawaban setuju pada 3 indikator variabel disiplin berarti karyawan sudah merasa taat pada peraturan perusahaan. Perusahaan hendaknya mempertahankan metode pemberian hukuman dan apresiasi untuk menjaga tingkat disiplin karyawan.

Bagi PT. Tunas Baru Lampung, Kedisiplinan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Sutrisno disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja adalah suatu sikap, perilaku yang dilakukan secara sukarela dan penuh kesadaran serta keadaan untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis [4]. Perilaku disiplin karyawan suatu perusahaan dapat menghasilkan output yang baik dalam mencapai tujuan dan sasaran. Sebaliknya perilaku tidak disiplin karyawan dalam suatu perusahaan mengakibatkan kegagalan pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Semakin baik tingkat disiplin karyawan pada suatu pekerjaan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Namun sebaliknya tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi suatu perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan sehingga mempunyai keteraturan kerja yang baik.

#### **D. H<sub>4</sub>: Kemampuan Kerja, Penempatan Kerja, dan Kedisiplinan Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian analisis data membuktikan bahwa ketiga variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini seiring dengan yang dilakukan oleh Salman Farisi, Willy Yusnandar, Sheila Nadya (2021) yang menyatakan bahwa secara simultan menunjukkan bahwa variabel kompetensi, penempatan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan [9]. Kemudian pada hasil penelitian oleh Kevin C. Tangkawarouw, Victor P. K. Lengkong, dan Genita G. Lumintang (2019) juga menyatakan bahwa secara simultan diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja, Kemampuan Kerja diperoleh nilai F dan nilai signifikansi yang berarti bahwa variabel Lingkungan Kerja, Kemampuan Kerja secara simultan memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan di PT. Surya Wenang Indah [15].

Studi empiris dari hasil analisis deskriptif jawaban responden mayoritas karyawan setuju dengan pernyataan bahwa karyawan mampu mengerjakan pekerjaan secara tim. Berdasarkan kuesioner yang sudah disebarkan, menunjukkan bahwa para karyawan PT. Tunas Baru Lampung telah bekerja dengan maksimal selama 26 hari perbulan. Para karyawan sadar akan tanggung jawab pada pekerjaan mereka dan tidak izin tidak masuk kerja kecuali terdapat keperluan mendesak dan sakit. Selain itu, kemampuan dan penempatan kerja sudah tertata sesuai porsi dan sudah beroperasi dengan optimal. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baiknya kemampuan kerja, penempatan kerja, dan kedisiplinan dari perusahaan yang membawa dampak baik dapat mengakibatkan meningkatnya kinerja karyawan, begitu pun sebaliknya jika kemampuan kerja, penempatan kerja, dan kedisiplinan tersebut membawa dampak yang buruk maka akan menurunkan kinerja karyawan.

#### **E. H<sub>5</sub>: Variabel yang Paling Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Karyawan.**

Berdasarkan pengujian, di antara variabel kemampuan kerja, penempatan kerja, dan kedisiplinan yang paling banyak memberikan pengaruh kepada variabel terikat yakni kinerja karyawan ialah variabel kemampuan kerja yang memberikan pengaruh kepada kinerja karyawan sebanyak 60,5%. Sedangkan untuk variabel penempatan kerja mempengaruhi sebesar 26,9%, dan variabel kedisiplinan mempengaruhi sebesar 34,8%. Studi empiris dari hasil analisis deskriptif jawaban responden mayoritas karyawan setuju dengan pernyataan bahwa pengalaman kerja yang dimiliki, membantu mengurangi kesalahan-kesalahan saat bekerja. Pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan menjadikan karyawan tersebut lebih cekatan karena sudah paham dan mengerti tentang *jobdesk* yang dikerjakan karena sudah berpengalaman pada *jobdesk* yang serupa sebelumnya. Deskripsi pernyataan tentang variabel kemampuan kerja menunjukkan bahwa karyawan sudah memiliki bekal pada pekerjaan mereka yang berkaitan dengan pendidikan ataupun pelatihan yang sudah diikuti sebelumnya.

Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja yang dimiliki oleh karyawan telah cukup baik dan karyawan sudah sesuai kemampuan dan pekerjaan mereka pada PT. Tunas Baru Lampung. Latar belakang setiap karyawan tentunya berbeda-beda, namun hal tersebut disesuaikan pada jabatan atau posisi pekerjaan selama karyawan bekerja. Namun berdasarkan hasil responden dominan menunjukkan jawaban setuju pada 4 indikator variabel kemampuan berarti karyawan sudah merasa mampu mengenai pekerjaan yang diberikan.



Perusahaan hendaknya mempertahankan proses seleksi yang memperhatikan keselarasan antara tingkat kemampuan dengan pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan. Kondisi dan kemampuan dari tiap karyawan atas pekerjaannya pasti berbeda-beda karena tugas dan beban kerja yang diberikan juga berbeda. Karyawan akan merasa mudah jika pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan kemampuannya. Pada penelitian ini penempatan atas pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan sudah cukup baik dan sesuai dengan kemampuan karyawan.

Kemampuan kerja yang memadai dapat meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan kemampuan kerja yang kurang dimiliki oleh karyawan dapat menurunkan kinerja. Tentunya hal tersebut ditunjang oleh bagian sumber daya manusia. Berdasarkan hasil pengolahan data pada penelitian berikut ditemui variabel kemampuan kerja yang paling memberikan pengaruh pada kinerja karyawan di PT. Tunas Baru Lampung.

#### IV. SIMPULAN DAN SARAN

Berdasar dari hasil penelitian yang dilaksanakan, diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini seiring dengan penelitian oleh (Sari et al., 2021) dengan kesimpulan kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pada karyawan koperasi Tri Dana Mandiri Dungus Madiun.
2. Penempatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian berikut seiring dengan penelitian yang dilakukan oleh [3] dengan kesimpulan bahwa penempatan kerja (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y)
3. Kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian berikut seiring dengan penelitian yang dilakukan oleh Zackharia Rialmi (2020) dengan hasil terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kedisiplinan terhadap kinerja karyawan
4. Kemampuan Kerja, Penempatan kerja, dan Kedisiplinan berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini seiring dengan yang dilakukan oleh (Sari et al., 2021) yang menyatakan bahwa secara simultan kemampuan kerja, disiplin kerja, etos kerja, dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Tri Dana Mandiri Dungus Madiun
5. Dari variabel Kemampuan Kerja (X1), Penempatan Kerja (X2), dan Kedisiplinan (X3), variabel kemampuan kerja mempunyai pengaruh paling signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini seiring dengan yang dilakukan oleh (Rahmatika, 2014) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan paling dominan dipengaruhi oleh variabel kemampuan yaitu sebesar 49.7%.

#### UCAPAN TERIMA KASIH

Penyelesaian penelitian ini tidak akan terwujud dengan baik tanpa adanya bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada pihak yang telah memberi dukungan serta semangat selama proses penyusunan skripsi antara lain orang tua yang saya cintai sekaligus teman teman dan sahabat yang memberikan dorongan semangat dan dukungan kepada penulis, serta terima kasih untuk pihak PT. TUNAS BARU LAMPUNG yang telah menyediakan informasi sehingga penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik. Semoga penelitian ini dapat membantu serta memperluas wawasan kepustakaan bagi pihak pihak yang membutuhkan dan semoga bermanfaat bagi para pembaca

## REFERENSI

- [1] Jufrizen, Jufrizen, and Khairani Nurul Rahmadhani. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*. Vol 3, No. 1, Pp. 66-79. <https://ejournal.stiedewantara.ac.id/index.php/JMD/article/view/561>.
- [2] Indriani, Nourma Try, James Tangkudung, and Hidayat Humaid. (2019). Evaluasi Manajemen Wellness Center Pegawai PT. Pertamina Gas Jakarta. *Tarbawi: Jurnal Ilmu Pendidikan*. Vol. 15, No. 2, Pp. 171-191. <https://ejournal.iainkerinci.ac.id/index.php/tarbawi/article/view/369>.
- [3] Putri, Adella Candrawati. (2021). Pengaruh Job Description, Pengalaman dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan KOBAR Mie Setan Surabaya. *UBHARA Management Journal*. Vol. 1, No. 1, Pp. 100-110. <https://journal.febubhara-sby.org/umj/article/view/70>.
- [4] Andini, Yulia, Yusniar Lubis, and Rahma Sari Siregar. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Perkebunan Nusantara Iv (Persero) Unit Usaha Pabatu. *Jurnal Agriuma*. Vol. 1, No. 2, Pp. 68-77. <https://ojs.uma.ac.id/index.php/agriuma/article/view/2874>.
- [5] Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. *Bandung: Alfabeta*.
- [6] Sinambela, Ella Anastasya, and Utami Puji Lestari. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan*. Vol. 10, No. 1, Pp. 178-190. <https://journalstkipgrisitubondo.ac.id/index.php/PKWU/article/view/330>.
- [7] Wulandari, Susilo. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Stba. *Jurnal Lentera Bisnis*. Vol. 8, No. 1, Pp. 95-114. <https://plj.ac.id/index.php/jrlab/article/download/262/252>.
- [8] Tanjung, Rona, and Susi Susanti Manalu. (2019). Pengaruh disiplin kerja, kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Zurich Topas Life Batam. *Jurnal Dimensi*. Vol. 8, No. 2, Pp. 342-359. <https://journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldims/article/viewFile/2166/1490>.
- [9] Farisi, Salman, Willy Yusnandar, and Sheila Nadya. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Kompetensi, Penempatan Kerja Dan Disiplin Kerja. *Jurnal SALMAN (Sosial dan Manajemen)*. Vol. 2, No. 3, Pp. 121-133. <https://jurnal.fisarresearch.or.id/index.php/salman/article/view/34>.
- [10] Manullang, Ahmad Kennedy, and Amalia Kusuma Wardini. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Makro: Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*. Vol. 5, No. 2, Pp. 107-119. [https://ejournal.unira.ac.id/index.php/jurnal\\_makro\\_manajemen/article/view/965](https://ejournal.unira.ac.id/index.php/jurnal_makro_manajemen/article/view/965).
- [11] Syalimono Siahaan dan Syaiful Bahri. 2019. Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol. 2, No. 1, Pp. 16-30. <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/3402>.
- [12] Prayogi, Muhammad Andi, Muhammad Taufik Lesmana, and Lukman Hakim Siregar. (2019). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*. Vol. 2, Pp. 666-670. <https://prosidingfrima.stembi.ac.id/index.php/ProsidingFrima/article/view/92>.
- [13] Ekhsan, Muhamad. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*. Vol. 13, No. 1, Pp. 1-13. <https://jurnal.unismabekasi.ac.id/index.php/optimal/article/view/1734>.
- [14] Muna, Nailul, and Sri Isnowati. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt Lkm Demak Sejahtera). *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*. Vol. 5, No. 2, Pp. 1119-1130. <https://stiealwashliyahsibolga.ac.id/jurnal/index.php/jesya/article/view/652>.
- [15] Tangkawarouw, Kevin C., Victor PK Lengkong, and Genita G. Lumintang. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kemampuan kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Wenang Indah. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*. Vol. 7, No. 1. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/22377>.

**Conflict of Interest Statement:**

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.