

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA ANGGOTA KELOMPOK KERJA PENGADAAN BARANG/JASA PEMERINTAHAN KAB. SERANG

Tyara Maulida¹

¹Manajemen Sumber Daya Manusia Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Stie Bina Bangsa
Serang, Banten, Indonesia *

Email: tyaramaulida@gmail.com¹

*Corresponding Author

Submitted: 25-12-2025, Revised: 01-01-2026, Accepted: 05-02-2026

ABSTRAK

Dasar penelitian ini adalah survey, yaitu pembagian kuesioner kepada responden dengan pendekatan kuantitatif korelasional. Jumlah populasi pegawai pada ULP Kabupaten Serang berjumlah 42 pegawai, maka sampel yang digunakan dalam Penelitian ini adalah Metode Sample jenuh dimana seluruh jumlah populasi sebagai sampel penelitian. Hasil penelitian dan pengujian data dihasilkan nilai thitung lebih besar dari ttabel ($6.061 > 2.026$) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja anggota kelompok kerja pengadaan barang/jasa pemerintahan Kabupaten Serang. Nilai koefisien korelasi (r) disiplin adalah sebesar 0.883 berada pada skala 0,8-1,0 dapat dikatakan hubungan disiplin kerja terhadap kinerja tergolong sangat kuat sedangkan nilai koefisien determinasi menunjukkan kinerja dipengaruhi penempatan sebesar 69.9%. Berdasarkan uji $-t$ parsial penempatan terhadap kinerja diperoleh Nilai koefisien korelasi (r) penempatan adalah sebesar 0.836 berada pada skala 0,80-1,00 dapat dikatakan hubungan penempatan terhadap kinerja tergolong sangat kuat sedangkan hasil koefisien determinasi menunjukkan kinerja dipengaruhi penempatan sebesar 69.9%.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Penempatan Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

The basis of this research is a survey, namely the distribution of the questionnaire to respondents with a quantitative correlational design. Employee population numbers on ULP Serang Regency totaled 42 employees, so the samples used in this study are the method of saturated Sample where the entire population is the sample for research. The results of the research and testing data generated a value of tcount is greater than ttabel ($6,061 > 2.026$), such that H_0 is rejected and H_a is accepted, meaning the influence of the working discipline on the performance of members of the Working Group of government procurement of goods/services in Serang Regency. The value of the correlation coefficient (r) is the discipline of 0,883 is at the 0.8-1.0 scale, indicating a very strong relationship between work discipline and performance, which is considered very strong. The value of the coefficient determination showed that performance influenced the placement, amounted to 69.9 %. Based on the test, the partial placement on performance obtained correlation coefficients (r) is the placement of 0,836 are on a scale of 0.80-1.00. Placement relationships can be classified as very strong on performance, while the yield coefficient determination showed that performance influenced the placement amounted to 69.9%

Keywords: Work Discipline, Job Placement, Employee Performance

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama dalam sebuah organisasi. Organisasi merupakan sebuah wadah yang dapat dijadikan sebagai alat untuk mencapai tujuan bersama. Organisasi merupakan kumpulan individu-individu dengan berbagai macam perilaku. Adanya perilaku yang berbeda-beda diantara individu membutuhkan koordinasi yang baik agar perbedaan tersebut menjadi sebuah sinergi yang bermanfaat dalam pencapaian tujuan organisasi.

Sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas harus selalu dikelola dan ditekankan oleh instansi tersebut untuk dapat mencapai kinerja yang diharapkan. Pencapaian tujuan berbasis manajemen sumber daya manusia akan menunjukkan bagaimana seharusnya instansi dalam mendapatkan, mengembangkan, membina, mengevaluasi, serta mensejahterakan pegawai. Peran dan fungsi sumber daya manusia tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya dikarenakan sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat vital.

Identifikasi Masalah

1. Kinerja belum optimal dikarenakan pegawai masih sering terlambat masuk
2. Tidak adanya evaluasi manajemen kinerja secara berkesinambungan.
3. Waktu saat istirahat lebih lama dari yang ditentukan.
4. Kurang tepatnya kualifikasi yang dimiliki pegawai dengan kebutuhan dan persyaratan dari suatu jabatan atau pekerjaan.
5. Seleksi pegawai yang kurang pengawasan sehingga terjadi penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan keahlian yang dimiliki pegawai itu sendiri.

Kegunaan Hasil Penelitian

1. Bagi Peneliti
Bagi Peneliti bermanfaat untuk mengembangkan kemampuan memiliki karya ilmiah.
2. Bagi ULP Kabupaten Serang
Dapat menggunakan hasil penelitian sebagai bahan pertimbangan atau sumbangan pemikiran dalam menentukan kebijaksanaan guna kemajuan ULP Kabupaten Serang.
3. Secara Akademis
Hasil penelitian ini dapat diharapkan menambah pengetahuan referensi untuk penyusunan penelitian yang selanjutnya di Manajemen Sumber Daya Manusia.
4. Secara Praktis
Hasil penelitian ini diharapkan dapat diharapkan menambah pengetahuan atau informasi kepada ULP Kabupaten Serang mengenai Disiplin Kerja dan Penempatan Kerja terhadap kinerja pegawai.

KAJIAN TEORITIK

Kinerja adalah suatu cara untuk mendapatkan hasil yang lebih baik bagi organisasi, kelompok dan individu dengan memahami dan mengelola kinerja sesuai dengan target yang telah direncanakan, standar dan persyaratan kompetensi yang telah ditentukan.

Kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan referensi pada sejumlah standar seperti biaya-biaya masa lalu atau yang diproyeksikan, dengan dasar efisiensi, pertanggung jawaban atau akuntabilitas manajemen dan sebagainya.

Penempatan Kerja

1. Pengalaman

yaitu pengalaman seseorang tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan tertentu, pengalaman pekerjaan ini dinyatakan dalam Indikatornya adalah : Pekerjaan yang harus dilakukan. Lamanya melakukan pekerjaan itu.

2. Keterampilan

kecakapan/keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang hanya diperoleh dalam praktek. Indikator keterampilan kerja adalah:

Keterampilan mental, seperti menganalisa data, membuat keputusan, menghitung, menghafal, dan lain-lain. Keterampilan fisik, seperti membetulkan listrik, mencangkul, mekanik, dan lain-lain.

Keterampilan sosial, seperti mempengaruhi orang lain menawarkan barang atau jasa, dan lain-lain.

3. Latar Belakang Pendidikan

yaitu pendidikan minimum yang disyaratkan yaitu menyangkut:

Pendidikan yang seharusnya, artinya pendidikan yang harus dijalankan syarat.

Pendidikan alternatif, yaitu pendidikan lain apabila terpaksa, dengan tambahan latihan tertentu dapat mengisi syarat pendidikan yang seharusnya.

4. Usia

yaitu dalam rangka menempatkan pegawai, faktor usia pada diri pegawai yang lulus dalam seleksi, perlu mendapatkan pertimbangan. Hal ini dimaksudkan untuk menghindari rendahnya produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai yang bersangkutan. Indikatornya adalah Usia karyawan.

5. Pengetahuan Kerja

yaitu pengetahuan yang harus dimiliki oleh seorang tenaga kerja agar dapat melakukan kerja dengan wajar, Pengalaman kerja ini sebelum ditempatkan dan harus diperoleh pada ia bekerja dalam pekerjaan tersebut. Indikatornya adalah:

Pengetahuan mendasari keterampilan: produk, Peralatan kerja prosedur dan metode proses pekerjaan

6. Masa Kerja

Jangka waktu orang yang sudah bekerja pada suatu organisasi, lembaga, dan sebagainya. Indikatornya adalah:

Berapa tahun lamanya bekerja

7. Promosi

Yaitu pemindahan pegawai/karyawan, dari satu jabatan/ tempat kepada jabatan/tempat lain yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya. Dan pada umumnya promosi yang diikuti dengan peningkatan income serta fasilitas yang lain

Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dikatakan sementara dikarenakan jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data, jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, sebelum jawaban empirik.

Adapun hipotesis yang diajukan adalah:

- H1: Diduga ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja anggota kelompok kerja pengadaan barang/jasa pemerintahan Kabupaten Serang
- H2: Diduga ada pengaruh penempatan kerja terhadap Kinerja anggota kelompok kerja pengadaan barang/jasa pemerintahan Kabupaten Serang.
- H3: Diduga disiplin kerja dan penempatan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja anggota kelompok kerja pengadaan barang/jasa pemerintahan Kabupaten Serang.

METODOLOGI PENELITIAN

Sebelum ULP kab. Serang terbentuk Proses lelang kegiatan Pemerintahan kab. Serang masih dilakukan Secara Manual oleh Pokja yang berada dimasing dinas barang instansi, pada akhir tahun 2011 keluar petda No 20 2011 tentang Perbentukan organisasi pembentukan kab. serang maka terbentuklah unit layanan pengadaan Barang / Jasa kab. Serang dalam bentuk satuan Pekerjaan Perangkat daerah (SKPD) yang memiliki tugas dan fungsi melakukan Pelayanan Pengadaan Barang dan Jasa kab. Serang Secara elektronik.

Unit Layanan Pengadaan Barang / Jasa Kabupaten Serang merupakan satuan kerja perangkat daerah (SKPD) yang baru dibentuk pada akhir tahun 2011 berdasarkan Perda No 20 Tahun 2011 tentang Pembentukan Organisasi Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Serang (Lembaga Daerah Kabupaten Serang Tahun 2011 Nomor 822). Pelantikan jabatan struktural ULP baru terisi secara lengkap pada bulan Februari 2012. Pelaksanaan program dan kegiatan Kantor ULP, baru dianggarkan pada tahun anggaran perubahan tahun 2012.

Visi dan Misi

1. Visi

“Mewujudkan ULP yang mandiri dan handal serta dapat menyelenggarakan pengadaan barang / jasa yang terbuka, efektif dan efisien dalam rangka mendukung mewujudkan masyarakat yang berkualitas menuju Kabupaten Serang yang Agamis, Produktif, Adil Dan Sejahtera”

Makna Visi :

- a. MANDIRI mempunyai makna bahwa ULP diharapkan mampu menyediakan fasilitas sarana, prasarana dan sumberdaya manusia dalam rangka menunjang pelaksanaan pengadaan barang dan jasa
- b. HANDAL mempunyai makna bahwa ULP yang memiliki kebijakan pengadaan yang berkualitas, memiliki kapabilitas, serta menghasilkan dan mengembangkan berbagai kebijakan yang dapat mewujudkan sistem pengadaan barang/jasa yang terpercaya di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Serang
- c. TERBUKA mempunyai makna bahwa ULP yang mampu mewujudkan prinsip pengadaan barang dan jasa yang terbuka berarti Pengadaan Barang/Jasa dapat diikuti oleh semua Penyedia Barang/Jasa yang memenuhi persyaratan/kriteria tertentu berdasarkan ketentuan dan prosedur yang jelas.
- d. EFEKTIF mempunyai makna bahwa ULP yang mampu mewujudkan prinsip pengadaan barang dan jasa yang efektif yang berarti Pengadaan Barang/Jasa harus sesuai dengan kebutuhan dan sasaran yang telah ditetapkan serta memberikan manfaat yang sebesar-besarnya bagi masyarakat Kabupaten Serang.
- e. EFISIEN mempunyai makna ULP yang mampu mewujudkan prinsip pengadaan barang dan jasa yang efisien berarti Pengadaan Barang/Jasa harus diusahakan dengan menggunakan dana dan daya yang minimum untuk mencapai kualitas dan sasaran dalam waktu yang ditetapkan atau menggunakan dana yang telah ditetapkan untuk mencapai hasil dan sasaran dengan kualitas yang maksimum.
- f. AGAMIS mempunyai makna ULP yang mendukung visi Pemerintah Kabupaten Serang yang Agamis berarti Perwujudan implementasi norma agama dan nilai budaya sebagai landasan moral dan spiritual dalam seluruh aspek kehidupan bermasyarakat dalam rangka penyelenggaraan pembangunan yang dilaksanakan oleh seluruh masyarakat Kabupaten Serang yang memiliki keutamaan untuk selalu melaksanakan kebaikan dan mencegah kemungkaran sehingga terbentuk karakter dan jati diri masyarakat yang berakhlak mulia dan berbudaya.
- g. PRODUKTIF mempunyai makna bahwa ULP yang mendukung visi Pemerintah Kabupaten Serang yang Produktif berarti Perwujudan sumber daya manusia masyarakat Kabupaten Serang yang berkualitas (sehat dan cerdas) sebagai pelaku utama pembangunan yang mampu mengelola

potensi sumber daya lokal dalam mengembangkan dan meningkatkan produktivitas perekonomian daerah.

- h. ADIL mempunyai makna bahwa ULP yang mendukung visi Pemerintah Kabupaten Serang yang Adil berarti Perwujudan kesetaraan hak dan kewajiban masyarakat Kabupaten Serang yang menjunjung tinggi prinsip persamaan dan kesetaraan, serta memperlakukan masyarakat secara sama dan tidak diskriminatif baik dalam dalam seluruh aspek kehidupan (sosial, ekonomi, politik, hukum).
- i. SEJAHTERA mempunyai makna bahwa ULP yang mendukung visi Pemerintah Kabupaten Serang yang Sejahtera berarti Perwujudan terpenuhinya kebutuhan lahiriah (pangan, sandang, papan, kesehatan dan pendidikan) dan kebutuhan batiniah (agama dan budaya) masyarakat Kabupaten Serang.

2. Misi

- a. Meningkatkan kinerja pada bidang pengadaan barang/jasa yang akan dilakukan melalui: Peningkatan kualitas dan kuantitas tenaga ahli pengadaan barang/jasa serta meningkatkan sarana dan prasarana penunjang kegiatan pengadaan barang / jasa.
- b. Meningkatkan kualitas didalam proses proses pengadaan barang / jasa yang akan dilakukan melalui: Pelaksanaan pengadaan barang / jasa secara elektronik (SPSE).
- c. Menyamakan persepsi dan pemahaman antara fihak terkait tentang prosedur dan tahapan pengadaan barang / jasa yang akan dilakukan melalui: Peningkatan koordinasi serta pelaksanaan sosialisasi baik secara internal maupun eksternal dan meningkatkan kualitas mekanisme pengadaan barang / jasa yang terintegrasi.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja anggota kelompok kerja pengadaan barang/jasa pemerintahan Kabupaten Serang.
2. Untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja terhadap Kinerja anggota kelompok kerja pengadaan barang/jasa pemerintahan Kabupaten Serang.
3. Untuk mengetahui disiplin kerja dan penempatan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja anggota kelompok kerja pengadaan barang/jasa pemerintahan Kabupaten Serang.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jumlah populasi pegawai pada ULP Kabupaten Serang berjumlah 42 pegawai.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar sehingga peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi. Apa yang dipelajari dari sampel kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif.

Dalam penelitian ini jumlah populasi 42 pegawai maka sampel yang digunakan dalam Penelitian ini adalah Metode Sample Jenuh dengan populasi kurang dari 100 orang, maka penulis mengambil seluruh jumlah populasi sebagai sampel penelitian yaitu sebanyak 42 sampel.

Hipotesis Penelitian

Hipotesis statistik adalah pernyataan mengenai keadaan populasi (parameter) yang akan di uji kebenarannya berdasarkan data yang diperoleh dari sampel.

Untuk mengetahui apakah asumsi yang telah kita buat mengenai parameter populasi itu benar atau salah sehingga kita akan memutuskan menerima atau menolak hipotesis, diperlukan pengujian dengan memakai data dari sampel.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Responden yang diteliti adalah pegawai pada ULP Kabupaten Serang. Karakteristik responden berguna untuk menguraikan deskripsi identitas responden menurut sampel penelitian yang telah ditetapkan. Salah satu tujuan dengan karakteristik responden adalah memberikan gambaran yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

Karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini kemudian dikelompokkan menurut jenis kelamin, pendidikan, Usia dan pekerjaan. Untuk memperjelas karakteristik responden yang dimaksud, maka akan disajikan tabel mengenai data responden seperti yang dijelaskan berikut ini :

Karakteristik Jenis Kelamin

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-Laki	27	64.3	64.3	64.3
Valid Perempuan	15	35.7	35.7	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Sumber : data primer 2017

Jenis kelamin responden didominasi oleh responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 27 responden atau sebesar 64.3% sedangkan untuk responden perempuan sebanyak 15 responden sebesar 35.7%.

Karakteristik Pendidikan**Pendidikan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S1	30	71.4	71.4
	S2	7	16.7	88.1
	SMA	5	11.9	100.0
	Total	42	100.0	100.0

Sumber : Data Primer 2017

Responden dengan Pendidikan S1 sebesar 71.4% atau 30 responden, responden dengan pendidikan S2 sebanyak 7 responden atau sebesar 16.7% sedangkan responden dengan pendidikan SMA sebanyak 5 responden atau 11.9%.

Karakteristik Usia Responden**Usia Responden**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	>36 th	13	31.0	31.0
	18-25 th	6	14.3	45.2
	26-35 th	23	54.8	100.0
	Total	42	100.0	100.0

Sumber : Data Primer 2017

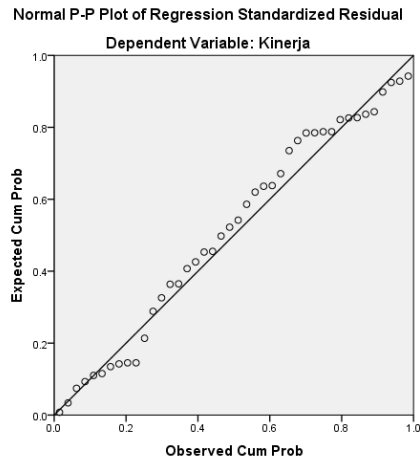
Terlihat bahwa responden dengan Usia >36 tahun sebanyak 13 responden atau 31%, responden dengan usia 18-25 tahun sebanyak 6 responden atau sebesar 14,3% sedangkan responden dengan usia 26-35 tahun sebanyak 23 responden yaitu sebesar 54.8%

Uji Validitas

Uji Validitas adalah suatu langkah pengujian yang dilakukan terhadap isi (*content*) dari suatu instrumen, dengan tujuan untuk mengukur ketepatan instrumen yang digunakan dalam suatu penelitian. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauhmana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud.

Keputusan pada sebuah item pernyataan dapat dianggap valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan tersebut valid jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pernyataan tersebut tidak valid. Pada penelitian ini penulis mengambil 42 responden. Rumus mencari r table adalah $df = N-3 = 39$, maka r_{tabel} adalah 0,308 dan nilai signifikansi adalah 5% ($\alpha = 0,05$).

Uji Normalitas



Menunjukkan bahwa plot penyebaran data berada di sekitar dan di sepanjang garis, maka dapat dikatakan penyebaran data variabel berdistribusi normal.

Uji F

Uji F ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Jika Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $\text{sig } F < 0,05$ maka menerima H_a dan menolak H_0 artinya variabel disiplin dan perencanaan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja PT. Nikomas Gemilang sebaliknya, adapun Hipotesis dalam uji-F ini adalah sebagai berikut :

- $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya tidak ada pengaruh antara disiplin kerja dan penempatan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja anggota kelompok kerja pengadaan barang/jasa pemerintahan Kabupaten Serang.
- $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya ada pengaruh antara disiplin kerja dan penempatan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja anggota kelompok kerja pengadaan barang/jasa pemerintahan Kabupaten Serang.

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian data dihasilkan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($6.061 > 1.684$) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja anggota kelompok kerja pengadaan barang/jasa pemerintahan Kabupaten Serang. Nilai koefisien korelasi (r) disiplin adalah sebesar 0.883 berada pada skala 0,8-1,0 dapat dikatakan hubungan disiplin kerja terhadap kinerja tergolong sangat kuat

sedangkan nilai koefisien determinasi menunjukkan kinerja dipengaruhi penempatan sebesar 78%.

2. Pengaruh Penempatan terhadap Kinerja

Nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($4.054 > 1.684$) sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak, berarti terdapat pengaruh penempatan kerja terhadap Kinerja anggota kelompok kerja pengadaan barang/jasa pemerintahan Kabupaten Serang. Nilai koefisien korelasi (r) penempatan adalah sebesar 0.836 berada pada skala 0,80-1,00 dapat dikatakan hubungan penempatan terhadap kinerja tergolong sangat kuat sedangkan hasil koefisien determinasi menunjukkan kinerja dipengaruhi penempatan sebesar 69.9%

3. Pengaruh disiplin dan penempatan terhadap kinerja

diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($106.392 > 3.24$) dan nilai $sig F < \alpha$ ($0,000 < 0,05$). Maka dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan disiplin kerja dan penempatan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja anggota kelompok kerja pengadaan barang/jasa pemerintahan Kabupaten Serang. Hasil koefisien determinasi diperoleh R^2 sebesar 0.845 Jadi sebanyak 84.5% kinerja dipengaruhi oleh variabel disiplin dan penempatan, sisanya sebesar 15,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

1. Hasil penelitian dan pengujian data dihasilkan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($6.061 > 1.684$) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja anggota kelompok kerja pengadaan barang/jasa pemerintahan Kabupaten Serang. Nilai koefisien korelasi (r) disiplin adalah sebesar 0.883 berada pada skala 0,8-1,0 dapat dikatakan hubungan disiplin kerja terhadap kinerja tergolong sangat kuat sedangkan nilai koefisien determinasi menunjukkan kinerja dipengaruhi penempatan sebesar 78%.
2. Berdasarkan uji $-t$ parsial penempatan terhadap kinerja diperoleh Nilai koefisien korelasi (r) penempatan adalah sebesar 0.836 berada pada skala 0,80-1,00 dapat dikatakan hubungan penempatan terhadap kinerja tergolong sangat kuat sedangkan hasil koefisien determinasi menunjukkan kinerja dipengaruhi penempatan sebesar 69.9%.
3. Diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($106.392 > 3.24$) dan nilai $sig F < \alpha$ ($0,000 < 0,05$). Maka dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan disiplin kerja dan penempatan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja anggota kelompok kerja pengadaan barang/jasa pemerintahan Kabupaten Serang. Hasil koefisien determinasi diperoleh R^2 sebesar 0.845 Jadi sebanyak 84.5% kinerja dipengaruhi oleh variabel disiplin dan penempatan, sisanya sebesar 15,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Saran

1. ULP Kabupaten Serang, disarankan pemimpin yang ada di lapangan lebih memberikan motivasi ke arah positif dikarenakan dengan adanya dorongan dan perhatian terhadap karyawan secara tidak langsung kinerja karyawan akan meningkat.
2. ULP Kabupaten Serang, diharapkan dapat memberikan sanksi yang tegas dan memberikan pelatihan keterampilan (Diklat) bagi pegawai. Kinerja pegawai yang meningkat akan dapat mewujudkan tujuan perusahaan dan berimbas pada penghasilan karyawan itu sendiri.
3. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk menambah variabel lain selain disiplin kerja dan penempatan, hal ini dikarenakan masih dimungkinkan faktor variabel bebas lain yang mungkin mempunyai hubungan terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambar, Teguh Sulistiyani dan Rosidah. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Mangkunegara, A.A.Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT.Remaja Rosda Karya. p. 67
- Rivai, Veithzal dan Sagala dan Ella Jauvani. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Sedarmayati, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negri Sipil*, Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak Ke Enam*. Jakarta: Pranada Media Group.
- Sugiyono, 2015, *Metode penelitian kuantitatif kualitatif*, R&D cetakan ke-15, Bandung: Alfabeta.
- Wilson, Bangun. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Atkhan, A. Margono, Gunthar Riady. *Pengaruh penempatan kerja terhadap Kinerja pegawai pada dinas perkebunan Provinsi Kalimantan Timur*. Ilmu Administrasi Negara Fisip UNMUL.
- Dewi Y.A. Mahale, Lucky O. H. Dotulong dan Hendra N. Tawas. 2017. *Pengaruh Disiplin Kerja, Penempatan, Serta Diklat Terhadap Kinerja Pegawai Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai Dan Hutan Lindung Tondan di Manado*. SSN 2303-117.

KLARITAS: KAJIAN LINTAS DISIPLIN ILMU DAN BERINTEGRITAS

Tyara Maulida

Hiskia Jonest Runtunuwu, Joyce Lopian, Lucky Dotulong. *Pengaruh Disiplin, Penempatan Dan Lingkungan Kerja Terhadapkinerja Pegawai Pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado*. ISSN 2303-11.

James K. Kiruri. *The Effect of Placement Practices on Employee Performance in Small Service Firms in the Information Technology Sector in Kenya*. United States International University.

Rika Wayuni. 2017. *Pengaruh pengawasan pimpinan, disiplin kerja, penempatan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pt. Teluk luas padang*. E-ISSN 2502-8774 P-ISSN 1412-5854.