

PENGARUH PENEMPATAN KERJA, KOMPETENSI KARYAWAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA KOPERASI PINANG SARI ABIANSEMAL, BADUNG

Ni Kadek Ayuningsih¹, Ni Putu Cempaka Dharmadewi Atmaja², Daniel Manek³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar.

kadekayuni35@gmail.com

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh penempatan kerja, kompetensi karyawan, dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan di Koperasi Pinang Sari Abiansemal, Badung. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Koperasi Pinang Sari Abiansemal, Badung, dengan sampel yang terdiri dari 32 karyawan. Data dihimpun dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada para responden dan dianalisis dengan memanfaatkan analisis regresi linier berganda. Temuan penelitian memperlihatkan bahwa: (1) Penempatan kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, yang berarti semakin baik penempatan kerja, maka semakin tinggi produktivitas yang diperoleh. (2) Kompetensi karyawan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas, sehingga kompetensi yang lebih baik akan memperbaiki kinerja karyawan. (3) Disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, yang menunjukkan tingkat disiplin yang lebih tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja. Berdasarkan hasil penelitian, peneliti menyarankan agar manajemen koperasi dapat terus memperbaiki penempatan kerja, mengembangkan kompetensi, serta meningkatkan disiplin kerja karyawan untuk mendukung peningkatan produktivitas secara keseluruhan.

Kata Kunci: Penempatan Kerja, Kompetensi Karyawan, Disiplin Kerja, Produktivitas Karyawan

PENDAHULUAN

MSDM pada umumnya merujuk pada pendekatan yang strategis untuk mengatur unsur-unsur manusia di suatu perusahaan. (Mangkunegara, 2018). Menurut Sugiarti (2023) MSDM memiliki tujuan untuk membangun suasana kerja yang efisien, memicu semangat karyawan, serta mendukung realisasi sasaran perusahaan, meningkatkan kualitas dan produktivitas tenaga kerja.

Hasibuan dan Malayu (2021) menjelaskan bahwa produktivitas kerja adalah rasio antara hasil dan kinerja, di mana hasil harus memiliki nilai plus serta metode kerja yang lebih efektif. Menurut Sutrisno (2019) Ada beberapa tanda untuk meningkatkan efisiensi tenaga kerja, yang mencakup pengelolaan sumber daya manusia yang efektif, meliputi proses perekrutan dan penempatan. Abubakar (2018) menyatakan bahwa produktivitas dapat terjadi jika seorang atau para pegawai dalam suatu organisasi memiliki kompetensi. Wibowo (2018) mendefinisikan kompetensi sebagai kemampuan untuk menjalankan tugas berdasarkan pemahaman, keahlian dan sikap dalam bekerja yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Nadeak (2020) mengatakan bahwa disiplin kerja yang baik dapat mendukung pegawai bekerja dengan efisien dan efektif untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Menurut Sutrisno (2021), disiplin merupakan tindakan individu terhadap aturan yang berlaku, dan tindakan yang mengikuti norma tertulis maupun tidak tertulis dari organisasi.

Fenomena yang terjadi di Koperasi Pinang Sari mengenai produktivitas karyawan dimana Sisa Hasil Usaha (SHU) tahun 2023 tidak mencapai target. Proyeksi yang direncanakan pada tahun 2023 sebesar Rp. 158.329.680 namun terealisasikan hanya sebesar Rp. 105.084.291 dengan persentase tercapai hanya 66,37%. Kegagalan mencapai target Sisa Hasil Usaha (SHU) dalam koperasi simpan pinjam sering kali dapat dikaitkan dengan rendahnya produktivitas karyawan.

Gambar 1.
Realisasi dan Proyeksi Ekuitas 2023

No.	Keterangan	Realisasi (Rp.)	Proyeksi (Rp.)	(%)
1.	Simpanan Pokok	79.493.249	81.951.803	97%
2.	Simpanan Wajib	1.731.854.352	1.765.396.893	98,1%
3.	Cadangan Umum	559.043.085	564.689.984	99%
4.	Cadangan Risiko Pinjaman	4.949.188	4.900.186	101%
5.	Modal Donasi	234.876.792	241. 642.790	97,2%
6.	SHU Berjalan	105.084.291	156.329.680	66,37%
Total Ekuitas		2.715.300.957	2.814.911.336	96,46%

Sumber: Koperasi Pinang Sari, 2023

Fenomena yang mempengaruhi produktivitas karyawan pada Koperasi Pinang Sari adalah penempatan kerja yang tidak sesuai dengan keahlian serta minat pegawai dimana hal tersebut dapat menurunkan efisiensi dan efektivitas kerja, karena karyawan merasa kurang nyaman atau tidak mampu menjalankan tugas dengan optimal.

Gambar 2.
Ketidaksesuaian Penempatan Karyawan 2023

Latar Belakang Pendidikan	Penempatan pada Bagian	Jumlah (orang)
SMK Pariwisata	Kabag Pinjaman	1
SMK Perhotelan	Juru Pungut	1
SMK Perhotelan	Bagian Pinjaman	1
SMK Tata Boga	Juru Tagih	1
Sarjana Hukum	Juru Pungut	1
Sarjana Komputer	Juru Pungut	1
SMA	Kabag Dana	1
SMA	Admin Dana	1
SMA	Manajer	1
SMA	Juru Pungut	2
SMA	Kasir	2
SMA	Administrasi	1
Jumlah		14

Sumber: Koperasi Pinang Sari, 2023

Berdasarkan tabel tersebut terdapat 14 orang karyawan yang kurang sesuai penempatan kerjanya dengan tingkat pendidikannya, sehingga terdapat kecurigaan mengenai adanya kesenjangan antara tugas serta tanggung jawab yang mereka miliki.

Fenomena lain yang mempengaruhi produktivitas karyawan adalah kompetensi karyawan di Koperasi Pinang Sari tidak berkembang secara profesional dan tidak dapat beradaptasi dengan perubahan atau

tuntutan baru dalam pekerjaan mereka. Hal tersebut bisa dilihat dari koperasi yang sudah berdiri dari tahun 1990 dimana ada beberapa karyawan yang sudah berumur dan pengetahuan mereka tentang teknologi dikatakan kurang.

Fenomena berikutnya yang paling krusial yang dapat mempengaruhi produktivitas pegawai adalah kedisiplinan dalam bekerja. Adapun data absensi karyawan Koperasi Pinang Sari dalam mengukur tingkat kedisiplinan karyawan berikut disampaikan seperti pada gambar berikut:

Gambar 3
Data Absensi Karyawan 2023

Bulan (2023)	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Hari Kerja Seharusnya	Jumlah Hari Kerja Tidak Hadir	Jumlah Hari Kerja Senyatanya	Persentase Tingkat Absensi (%)
1	2	3	$4 = 2 \times 3$	5	$6 = 4 - 5$	$7 = \frac{5}{4} \times 100\%$
Januari	32	20	640	15	625	2,34
Februari	32	24	768	20	748	2,6
Maret	32	23	736	23	713	3,12
April	32	18	576	20	556	3,47
Mei	32	24	768	25	743	3,25
Juni	32	24	768	25	743	3,25
Juli	32	25	800	27	773	3,37
Agustus	32	22	704	23	681	3,26
September	32	25	800	26	774	3,25
Oktober	32	26	832	29	803	3,48
November	32	26	832	30	802	3,6
Desember	32	23	736	18	718	2,44
Jumlah						37,43
Total						3,11

Sumber: Koperasi Pinang Sari, 2023 (data diolah 2024)

Dilihat dari gambar diatas dapat dikatakan bahwa frekuensi ketidakhadiran pegawai biasanya bervariasi, dengan persentase ketidakhadiran dari Januari hingga Desember 2023 rata-rata sebesar 3,11%. Tingkat absensi 3,11% dikatakan tinggi karena menurut Mahayani, dkk. (2022), tingkat ketidakhadiran yang dianggap wajar adalah kurang dari 3% dan tingkat yang melebihi 3% hingga 10% dianggap tinggi.

TINJAUAN PUSTAKA

Grand Theory

Riset ini mengadopsi Goal Setting Theory sebagai landasan teoritisnya. Teori ini, yang diperkenalkan oleh Edwin Locke pada tahun 1968, merupakan bagian dari teori motivasi yang menekankan pentingnya sasaran pemikiran tentang masa depan dan keadaan yang diharapkan dalam memengaruhi tindakan orang. Teori penetapan tujuan menekankan bahwa menentukan tujuan yang spesifik dan menantang, jika dipahami dengan baik oleh karyawan, akan berdampak positif pada peningkatan kinerja mereka dibandingkan dengan tujuan yang bersifat umum dan mudah dicapai. Alasan peneliti menggunakan teori ini adalah dimana produktivitas karyawan merupakan output dari penempatan kerja yang tepat, kompetensi yang tinggi, dan disiplin yang baik. Dengan menetapkan tujuan yang spesifik, menantang, dan terukur, serta memberikan umpan balik yang terus-menerus, organisasi dapat memberikan motivasi kepada pegawai untuk mencapai kinerja yang lebih baik serta produktivitas karyawan meningkat. Produktivitas dapat diukur dengan jelas dan spesifik, sesuai dengan prinsip teori penetapan tujuan, yang menitikberatkan pada tujuan yang dapat diukur.

1.1 Produktivitas Karyawan

produktivitas tenaga kerja yaitu berkaitan dengan kemampuan karyawan untuk memproduksi barang atau layanan secara efektif dan dengan hasil yang diinginkan dalam waktu yang singkat (Rozgonjuk 2020). Sementara itu, Mahawati et al. (2021) mendefinisikan Produktivitas tenaga kerja merupakan kapasitas individu atau kelompok sebagai produksi hasil dalam bentuk barang dan jasa yang bertambah baik dalam kualitas dan kuantitas seiring berjalannya waktu.

Dari penjelasan tersebut, peneliti menyimpulkan bahwa produktivitas karyawan adalah kemampuan seseorang atau kelompok dalam menyelesaikan pekerjaan dan kewajiban mereka dengan efisien, dan menghasilkan output sesuai dengan harapan yang telah ditentukan.

Penempatan Kerja

Karlina (2020) menyatakan bahwa penempatan atau placement adalah proses menempatkan individu pada posisi yang tepat. Penempatan kerja seharusnya terutama dipandang sebagai proses penyesuaian antara keterampilan dan kebutuhan perusahaan. Sementara itu, Rosyadi dan Rachmawati (2023) menjelaskan bahwa penempatan pegawai bertujuan untuk menarik potensi terbaik dari individu dengan menempatkan mereka di lokasi yang sesuai, bergantung pada ketertarikan dan kemampuan yang dimiliki.

Dari berbagai definisi tersebut, bisa disimpulkan bahwa penempatan adalah langkah untuk memberikan jabatan tertentu berdasarkan pencocokan dan persyaratan yang ditentukan dalam perusahaan. Dengan demikian, tujuan untuk mencapai "*the right man on the right place*" dapat terlaksana, yang pada gilirannya memberikan sumbangan yang baik bagi produktivitas karyawan dan pencapaian tujuan organisasi.

Kompetensi Karyawan

Menurut Wibowo (2018), kompetensi didefinisikan sebagai kapasitas melaksanakan sebuah pekerjaan atau tugas berdasarkan kemampuan dan wawasan yang didapat melalui kepuasan dalam bekerja. Hal tersebut berhubungan dengan penerapan kemampuan tersebut dalam menjalankan tugas di tempat kerja sesuai dengan persyaratan yang telah ditetapkan. Sementara itu, Sinaga (2019) menjelaskan bahwa kompetensi merupakan kemampuan individu yang muncul sehingga mereka menciptakan kreatifitas dan inovasi.

Dari kedua pernyataan tersebut, peneliti menyimpulkan bahwa kompetensi karyawan merupakan kemampuan individu yang bersumber dari keterampilan, ilmu, dan perilaku yang dimiliki oleh karyawan, yang semuanya berperan penting dalam menjalankan tanggung jawab yang diberikan di perusahaan. Tujuannya adalah untuk meraih target yang telah ditentukan sebelumnya.

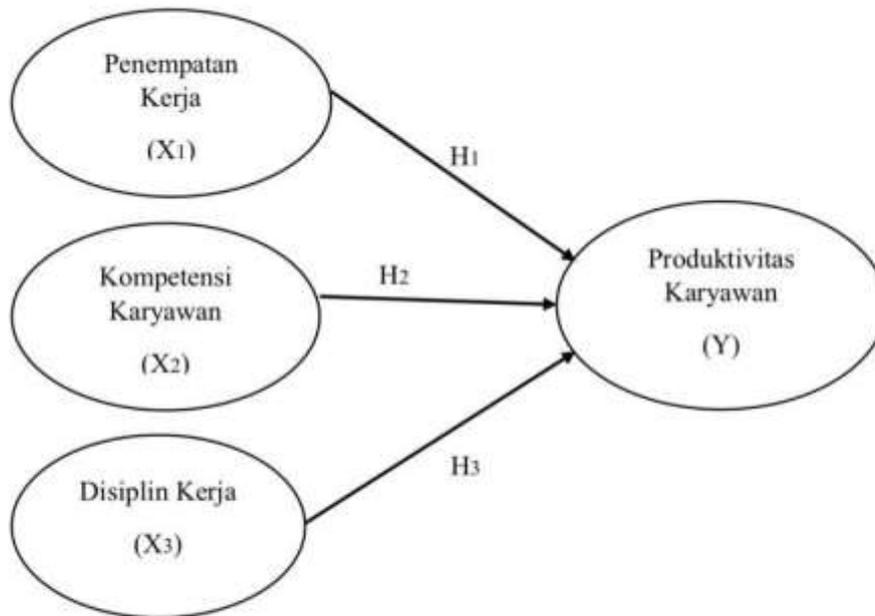
Disiplin Kerja

Menurut Sastrohadiwiryo (dalam Saleh dan Utomo, 2018), disiplin kerja merupakan suatu sikap yang menunjukkan penghormatan, penghargaan, kepatuhan, dan ketaatan kepada peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis. Ini juga merupakan mencakup kemampuan untuk menerima akibat jika mereka tidak mematuhi tanggung jawab yang mereka miliki. Sementara itu, Ajabar (2020) menjelaskan bahwa disiplin kerja berhubungan dengan usaha manajemen dalam melaksanakan standar operasional yang telah ditentukan.

Dari beragam definisi para pakar, peneliti menyimpulkan disiplin kerja merupakan suatu perilaku yang harus dimiliki dan dilaksanakan sesuai dengan wewenang yang ada. Ini penting untuk menciptakan produktivitas kerja yang baik di lingkungan kerja.

Hipotesis

Gambar 4
Model Penelitian



Sumber: Kerangka Berpikir

H1: Penempatan kerja (X1) memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada Koperasi Pinang Sari Abiansemal, Badung

H2: Kompetensi karyawan (X2) memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan (Y) pada Koperasi Pinang Sari Abiansemal, Badung

H3: Disiplin Kerja (X3) memiliki pengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) pada Koperasi Pinang Sari Abiansemal, Badung.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Koperasi Pinang Sari yang beralamat di Br. Batanbuah, Desa Dauh Yeh Cani, Kecamatan Abiansemal, Kabupaten Badung, Bali. Obyek dalam penelitian ini adalah tentang pengaruh penempatan kerja (X1), kompetensi karyawan (X2) dan disiplin kerja (X3) terhadap produktivitas kerja (Y) pada karyawan Koperasi Pinang Sari Abiansemal, Badung. Populasi pada penelitian ini adalah pegawai Koperasi Pinang Sari Abiansemal, Badung dengan jumlah 32 karyawan. Pada studi ini dengan teknik pengambilan sampel jenuh, karena peneliti memanfaatkan seluruh anggota populasi untuk diteliti. Sampel yang dipakai dalam riset ini meliputi 32 pegawai. Metode yang diterapkan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda dengan tahapan uji analisis deskriptif, uji instrumen, uji asumsi klasik, uji determinasi (R²) serta uji hipotesis.

Definisi Operasional Variabel

Produktivitas Karyawan

Produktivitas tenaga kerja adalah kapasitas pekerja dalam memproduksi hasil fisik atau layanan secara efektif dengan hasil yang memuaskan (Rozgonjuk 2020). Produktivitas tenaga kerja dapat diukur dengan beberapa indikator untuk menilai produktivitas. Menurut Sutrisno (dalam Sisca, *et al.*, 2020), indikator produktivitas terdiri dari:

- a) Kapasitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur.
- b) Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

- c) Pegawai memiliki dorongan dalam melaksanakan tanggung jawab dengan penuh antusiasme
- d) Kemampuan pegawai dalam mengembangkan keterampilan.
- e) Kualitas yang dimiliki pegawai sesuai dengan harapan organisasi.

Penempatan Kerja

Karlina (2020) menegaskan bahwa penempatan adalah penempatan individu pada departemen yang tepat dan yang paling utama, rekrutmen perlu dipandang sebagai suatu proses pencocokan. Yuniarsih dan Suwatno (2018) menyatakan, Dimensi dan Indikator Penempatan Kerja karyawan:

- a) Tingkat pendidikan yang dimiliki pegawai cocok terhadap penempatan kerja pegawai.
- b) Pegawai dapat melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik karena pengalaman kerja yang dimiliki pegawai sesuai dengan pekerjaannya.
- c) Pegawai memiliki kesehatan fisik yang baik.

Kompetensi Karyawan

Wibowo (2018) menjelaskan bahwa seorang pegawai dapat melaksanakan pekerjaan atau tugas berdasarkan keterampilan dan ilmu, dan kepuasan kerja sebagai pendukung. Rahmat (2019) menemukan bahwa ada 5 (lima) ciri kompetensi sebagai indikator yang bisa digunakan untuk menilai kompetensi, yaitu:

- a) Pikiran konsisten terhadap pekerjaan yang dimiliki oleh pegawai mempengaruhi tindakan yang dilakukan.
- b) Pegawai memiliki karakteristik yang baik sehingga mampu merespon keadaan sekitar dengan baik.
- c) Citra baik yang dimiliki pegawai dapat meningkatkan nilai kompetensi diri.
- d) Pengetahuan yang dimiliki oleh seorang karyawan dapat mendukung mereka dalam mengeksekusi tugas yang lebih terfokus.
- e) Pegawai memiliki keterampilan dalam mengerjakan tugasnya.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah aktivitas manajemen untuk menerapkan norma operasional (Ajabar 2020). Disiplin yang baik dapat diidentifikasi dari seberapa besar kewajiban seseorang dalam menjalankan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Menurut Syahbani (2024) untuk mengukur disiplin kerja pegawai, terdapat beberapa indikator yang menjadi tolak ukur yaitu sebagai berikut:

- a) Pegawai memenuhi kewajibannya dengan tepat waktu.
- b) Pegawai taat terhadap peraturan yang telah ditetapkan perusahaan.
- c) Pegawai bertanggung jawab untuk menjalankan tugas yang ditugaskan kepada mereka dengan seoptimal mungkin sesuai dengan pemahaman dan kepercayaannya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen Penelitian

1) Uji Validitas

Berdasarkan pengujian ini, dapat ditetapkan bahwa setiap butir dalam variabel-variabel seperti Penempatan Kerja (X1), Kompetensi Karyawan (X2), Disiplin Kerja (X3), dan Produktivitas Karyawan (Y) mempunyai koefisien korelasi sehingga memenuhi standar validitas. Semua item memiliki korelasi lebih dari 0,3, yang menandakan pernyataan dalam kuesioner dapat dianggap valid.

2) Uji Reliabilitas

Uji ini mengindikasikan setiap variabel mempunyai nilai *Cronbach's alpha* di atas 0,6. (X1 = 0,618; X2 = 0,691; X3 = 0,734; Y = 0,783), yang menandakan data ini reliabel. Nilai ini menunjukkan bahwa data konsisten, jadi jika pengukuran dilakukan berulang kali, hasilnya akan cenderung sama

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda untuk mengidentifikasi pengaruh penempatan kerja, kompetensi karyawan, dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Koperasi Pinang Sari Abiansemal, Badung, secara parsial.

Gambar 5.
Rangkuman Hasil Penelitian Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,178	2,645		1,202	0,240
	Penempatan Kerja	0,367	0,196	0,345	2,342	0,035
	Kompetensi Karyawan	0,359	0,185	0,339	2,941	0,042
	Disiplin Kerja	0,753	0,271	0,503	4,775	0,010
R = 0,826						
Adjusted R Square = 0,648						
F hitung = 20,033						
Sig F = 0,000						
a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan						

Sumber: Data diolah, 2024

Dijelaskan bahwa persamaan regresinya yaitu:

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

Persamaan regresi untuk penelitian ini bisa disusun dari persamaan tersebut:

$$Y = 3,178 + 0,367X_1 + 0,359X_2 + 0,753X_3 + e$$

Interpretasi dari koefisien regresi:

- 1) Nilai konstanta 3,178 memperlihatkan bahwa ketika nilai dari variabel Penempatan Kerja (X_1), Kompetensi Karyawan (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3) adalah 0, maka produktivitas karyawan (Y) di perusahaan tersebut berada pada nilai 3,178.
- 2) Koefisien Penempatan Kerja ($b_1 = 0,367$): Nilai koefisien 0,367 memperlihatkan bahwa jika Penempatan Kerja (X_1) meningkat dan variabel lainnya tetap (Kompetensi Karyawan dan Disiplin Kerja tidak berubah), maka produktivitas karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,367. Hal ini menunjukkan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan.
- 3) Koefisien Kompetensi Karyawan ($b_2 = 0,359$): Nilai koefisien 0,359 menunjukkan bahwa ketika Kompetensi Karyawan (X_2) mengalami peningkatan sementara variabel lainnya tetap (Penempatan kerja dan disiplin kerja tidak mengalami perubahan), maka produktivitas karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,359. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi karyawan memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan.
- 4) Koefisien Disiplin Kerja ($b_3 = 0,753$): Nilai koefisien 0,753 menunjukkan bahwa ketika Disiplin Kerja (X_3) mengalami peningkatan sementara variabel lainnya tetap (Penempatan Kerja dan Kompetensi Karyawan tidak berubah), maka produktivitas karyawan (Y) akan meningkat 0,753. Hal ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja memiliki dampak positif terhadap produktivitas karyawan.

Hasil Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Berdasarkan uji normalitas, menghasilkan nilai $0,133 > 0,05$ menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal, model memenuhi asumsi normalitas.

2) Uji Multikolenieritas

Uji multikolinieritas mengindikasikan semua variabel independen (penempatan kerja, kompetensi karyawan, dan disiplin kerja) dengan nilai toleransi $> 0,10$, dan nilai VIF < 10 , maka tidak terjadi terdapat multikolinieritas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Setiap model memiliki nilai signifikansi $> 0,05$. Ini menunjukkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas.

4) Analisis Korelasi Berganda

Nilai korelasi (R) sebesar 0,826. Nilai R yang 0,826 memperlihatkan terdapat hubungan yang sangat kuat antara penempatan kerja, kompetensi karyawan, dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

Analisis Koefisien Determinasi

Nilai adjusted R-squared 0,648, ini berarti 64,8% variasi variabel produktivitas karyawan dapat dijelaskan oleh variasi dari ketiga variabel penempatan kerja, kompetensi karyawan, dan disiplin kerja. Sisanya 35,2% dijelaskan oleh hal-hal lain diluar model penelitian.

Pengujian Hipotesis

1) Uji f

Nilai signifikansi uji F sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat diketahui bahwa penempatan kerja, kompetensi karyawan dan disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

2) Uji t

a) Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Hasil pengujian uji t memperlihatkan nilai signifikansi $0,035 < 0,050$ sehingga dapat dinyatakan Penempatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan. Nilai koefisien regresi 0,367 memperlihatkan setiap peningkatan dalam Penempatan Kerja akan meningkatkan Produktivitas Karyawan 0,367. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan diterima.

b) Pengaruh Kompetensi Karyawan Terhadap Produktivitas Karyawan

Hasil pengujian uji t memperlihatkan nilai signifikansi $0,042 < 0,050$ sehingga dapat dinyatakan Kompetensi Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan. Nilai koefisien regresi 0,359 memperlihatkan setiap peningkatan dalam Kompetensi Karyawan akan meningkatkan Produktivitas Karyawan 0,359. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan diterima.

c) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Hasil pengujian uji t memperlihatkan nilai signifikansi $0,010 < 0,050$ sehingga dapat dinyatakan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan. Nilai koefisien regresi 0,753 memperlihatkan setiap peningkatan dalam Disiplin Kerja akan meningkatkan Produktivitas Karyawan 0,753. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan diterima.

Pembahasan Hasil Penelitian

1) Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Terdapat nilai regresi 0,367 dan nilai sig $0,035 < 0,050$ sehingga dapat disimpulkan bahwa Penempatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan. Hal ini memperlihatkan bahwa semakin baik Koperasi Pinang Sari Abiansemal, Badung menyusun posisi atau penempatan kerja

karyawannya maka akan meningkat pula produktivitas kerja karyawannya.

Penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yakni Siagian dan Pohan (2024), Lukman, dkk., (2022), Rosyadi dan Rachmawati (2023), Syafitri dan Chairael (2019), dan Mandik, *et al.* (2019).

2) Pengaruh Kompetensi Karyawan Terhadap Produktivitas Karyawan

Terdapat nilai regresi 0,359 dan nilai signifikansi $0,042 < 0,050$ memperlihatkan bahwa kompetensi karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hasil tersebut memperlihatkan semakin tinggi kompetensi karyawan maka semakin tinggi pula produktivitas kerja pada Koperasi Pinang Sari Abiansemal, Badung.

Ketika karyawan memiliki keterampilan yang sejalan dengan tugas yang dipercayakan, mereka lebih efisien dalam menyelesaikan pekerjaan. Kompetensi yang tinggi memungkinkan pegawai untuk bekerja dengan lebih cepat dan membuat pilihan yang lebih baik, mengurangi kesalahan, yang semuanya berkontribusi pada peningkatan produktivitas. Jadi, semakin baik kompetensi karyawan maka akan memberikan peningkatan terhadap produktivitas karyawan tersebut. Temuan studi ini mendukung penelitian sebelumnya yakni Riswanto, *et al.*, (2023), Eksan dan Dharmawan (2020), Darmiah, *et al.* (2023), Rohmat. S (2020), dan Pardede (2020).

3) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Terdapat nilai regresi 0,753 dan nilai signifikansi $0,010 < 0,050$ dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan. Hasil penelitian memperlihatkan semakin karyawan disiplin di tempat kerja, semakin tinggi pula produktivitas mereka pada Koperasi Pinang Sari Abiansemal, Badung.

Ketika disiplin kerja pada karyawan baik seperti mematuhi prosedur dan aturan yang ditetapkan oleh organisasi, yang mengurangi kesalahan dan meningkatkan efisiensi kerja maka disiplin kerja membantu memastikan bahwa pekerjaan-pekerjaan dilaksanakan dengan benar dan tepat waktu, yang berkontribusi pada peningkatan produktivitas karyawan. Jadi ketika disiplin kerja baik maka produktivitas karyawan meningkat. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yakni Armaduhita, A.K.A., Atmaja, N. P. C. D., dkk., (2023), Irfan (2023), Marsa, dkk., (2023), Ariani, dkk., (2020), Sari, dkk., (2022), dan Winarsih., dkk., (2020).

PENUTUP

Kesimpulan

Sesuai dengan informasi yang didapatkan dari analisis yang dilakukan, maka didapatkan kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal tersebut menunjukkan semakin baik Koperasi Pinang Sari Abiansemal, Badung dalam mengatur posisi atau tempat kerja karyawannya, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawannya.
- 2) Kompetensi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hasil penelitian menunjukkan semakin tinggi kompetensi karyawan maka semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan di Koperasi Pinang Sari Abiansemal, Badung.
- 3) Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian memperlihatkan semakin disiplin karyawan dalam melaksanakan tugasnya maka semakin tinggi produktivitas tenaga kerja di Koperasi Pinang Sari Abiansemal, Badung.

1.2 Keterbatasan Penelitian

- 1) Penelitian ini dilaksanakan di Koperasi Pinang Sari Abiansemal. Diharapkan dan disarankan kepada peneliti lainnya untuk memperluas jangkauan penelitian agar memperoleh analisis yang lebih menyeluruh dan dapat diterapkan secara umum.
- 2) Penelitian ini menitikberatkan variabel penempatan kerja, kompetensi karyawan dan disiplin kerja. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan agar menambahkan beberapa faktor yang dianggap memengaruhi produktivitas tenaga kerja. karyawan seperti; kompensasi, pengembangan karir dan budaya organisasi. Dengan adanya keragaman ini diharapkan hasil yang diperoleh dapat digeneralisasikan lagi.

Saran

- 1) Mengacu pada skor rata-rata terendah untuk variabel penempatan kerja berada pada indikator "Latar belakang pendidikan yang dimiliki pegawai sesuai dengan penempatan kerja pegawai" dengan skor sebesar 4,25. Saran yang dapat diberikan adalah agar Koperasi Pinang Sari Abiansemal lebih memperhatikan kesesuaian pendidikan dan keahlian pegawai dalam proses penempatan kerja. Peningkatan pada aspek ini dapat dilakukan dengan meninjau ulang kriteria rekrutmen dan seleksi untuk memastikan calon pegawai memiliki pendidikan yang relevan dengan kebutuhan posisi yang tersedia. Selain itu, program pelatihan atau pengembangan khusus dapat disediakan bagi pegawai yang membutuhkan peningkatan kompetensi tertentu sesuai penempatannya.
- 2) Berdasarkan rata-rata skor terendah pada variabel kompetensi karyawan berada pada indikator "Pikiran konsisten terhadap pekerjaan yang dimiliki oleh pegawai mempengaruhi tindakan yang dilakukan" dengan skor sebesar 4,25. Untuk meningkatkan konsistensi pemikiran dan tindakan pegawai dalam pekerjaan, disarankan agar Koperasi Pinang Sari Abiansemal mengadakan program pelatihan yang berfokus pada pengembangan mindset kerja yang konsisten dan profesional. Program mentoring atau *coaching* secara berkala juga dapat membantu pegawai untuk menjaga motivasi dan konsistensi dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Dengan demikian, diharapkan pegawai dapat menjaga kualitas pekerjaan dan tindakan mereka dalam mendukung produktivitas kerja.
- 3) Mengacu pada skor rata-rata terendah untuk variabel disiplin kerja berada pada indikator "Pegawai memenuhi kewajibannya dengan tepat waktu" dengan skor sebesar 4,38. Ini menunjukkan bahwa terdapat peluang untuk meningkatkan ketepatan waktu pegawai dalam memenuhi kewajibannya. Saran yang dapat diberikan adalah agar Koperasi Pinang Sari Abiansemal memperketat pengawasan terhadap kedisiplinan waktu dalam pelaksanaan tugas dan menetapkan sistem penghargaan bagi pegawai yang memperlihatkan disiplin waktu yang baik. Kebijakan yang lebih jelas terkait konsekuensi keterlambatan dapat diterapkan untuk mendorong pegawai lebih bertanggung jawab terhadap ketepatan waktu. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan kedisiplinan karyawan secara keseluruhan dan berkontribusi pada peningkatan produktivitas kerja di koperasi.
- 4) Bagi peneliti selanjutnya, bisa melakukan penelitian dan analisis yang lebih mendalam mengenai indikator lain yang tidak diteliti dalam studi ini yang mungkin memengaruhi produktivitas kerja karyawan selain dari penempatan kerja, kompetensi karyawan, dan disiplin kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Ariani, D., Saputri, I. P., dan Suhendar, I. A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(3), 268-279.
- Armادهita, A.K.A., Atmaja, N. P. C. D., Kusuma, I. G. N. A. G. E. T (2023). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Mahkota Rafting Bali Ubud, Kecamatan Ubud, Kabupaten Gianyar. *Jurnal Emas*. Vo. 4, No. 6
- Darmiah, Fatmasari, dan Azhari. A. (2023). Pengaruh Kompetensi, Fasilitas Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kecamatan Tellu Limpoe. *Jurnal Aplikasi Manajemen dan Kewirausahaan*. 5, (2), 69-83
- Edy Sutrisno, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.
- Eksan, F., dan Dharmawan, D. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Astra International Daihatsu, Tbk Cibubur. *Jurnal Ekonomi dan Industri e-ISSN*, 2656, 3169. 21 (2), 8-20

- Haryo, B. D., dan Waloejo, H. D. (2018). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pt. Metec Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 7(4), 167-176.
- Hasibuan, H. Malayu Sp. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Edisi Revisi, Cetakan kedua puluh dua. Jakarta: Bumi Aksara
- Irfan, A. A., dan Mahargiono, M. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBis)*, 2(1), 70-88.
- Karlina, D. (2020). Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Manggala Prima Sejahtera di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(4), 520.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish
- Locke, E. A. (1968). Toward a theory of task motivation and incentives. *Organizational behavior and human performance*, 3(2), 157-189.
- Lukman, M. L. L., Lengkong, V. P., dan Uhing, Y. (2023). Analisis Pengaruh Pendidikan, Pengalaman, Dan Penempatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus: Karyawan Pasar Bersehati Pd. Pasar Kota Manado). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 11(4), 559-568.
- Mahawati, E., et al. (2021). *Analisis Beban Kerja dan Produktifitas Kerja*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Mahayani, D. A. M. (2022). *Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Garuda Indonesia Cabang Bali* (Doctoral dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar).
- Mandik, G. N., dan Sendow, G. M. (2019). Pengaruh Pendidikan, Penempatan dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. PLN (PERSERO) Rayon Paniki Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3). 4367-4376
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marsa, Toto. H. D, Sukmawati, dan Nurdiana (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum (PU) Kabupaten Sinjai. *Jurnal Mirai Management*. 8 (2), 325-335.
- Nadeak, B. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Era Industri. 4.0*. Jakarta: Uki Press.
- Pardede, A. Y. (2020). Pengaruh Kompetensi Pegawai, Komunikasi, Lingkungan Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Polonia. *JEKKP (Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Kebijakan Publik)*, 2(1), 79-85.
- Rahmat, S. N., dan Basalamah, J. (2019). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar. *PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 2(1), 121-132.
- Riswanto, M. T. A., Ali, S., Supriadi, Y. N., dan Husniati, R. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Dengan Komitmen Afektif Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen dan Akuntansi)*, 6(2), 132-143.

Rohmat, S. (2020). Pengaruh kompetensi pegawai dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja di balai kalibrasi fasilitas penerbangan. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 3(2), 201-210.

Rosyadi, A. I., dan Rachmawati, B. (2023). Analisis Pengaruh Penempatan dan Pelatihan Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pada Kantor Kelurahan Jatimulya, Kecamatan Tambun Selatan, Kabupaten Bekasi, Jawa Barat. *Mulia Pratama Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 1(1), 27-34.

Rozgonjuk, D., Sindermann, C., Elhai, J. D., dan Montag, C. (2020). Fear of Missing Out (FoMO) and social media's impact on daily-life and productivity at work: Do WhatsApp, Facebook, Instagram, and Snapchat Use Disorders mediate that association? *Addictive behaviors*, 110, 106487.

Saleh, A. R., dan Utomo, H. (2018). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di pt. inko java semarang. *Among Makarti*, 11(1).

Sari, N. M. O., Santoso, R. T. P. B., dan Sirna, I. K. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Kuta Central Park Hotel. *Jurnal Ekonomi Dan Pariwisata*, 17(1), 86-98

Siagian, H. P. I., dan Pohan, Y. A. (2024). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Penempatan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Multi Mas Chemindo. *Jurnal Widya*, 5(1), 15-29.

Sinaga, dan Manurung, 2019. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sentral Pembangunan Indonesia. *Jurnal Manajemen*, Volume 4, Nomor 1.

Sisca, S., et al. (2020). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Yayasan Kita Menulis

Sugiarti, E (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bekasi: PT Dewangga Energi Internasional.

Sutrisno, S., Yanurianto, Y., dan Indrawan, Y. W. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pratama Abadi Industri Di Tangerang. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(4), 464.

Syafitri, T. J., dan Chairael, L. (2019). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Penempatan Kerja Dan Kualitas Sdm Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Pada Karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Padang). *Jurnal Benefita: Ekonomi Pembangunan, Manajemen Bisnis dan Akuntansi*, 4(3), 570-586.

Syahbani, A., Fikri, K., & Kusmayati, N. K. (2024). PERAN DISIPLIN KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI DINAS SOSIAL PROVINSI JAWA TIMUR. *Musyitari: Neraca Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi*, 5(7), 33-43.

Wibowo, (2018). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo. Persada

Winarsih, W., Veronica, A., dan Angraini, A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Awfa Smart Media Palembang. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Rahmadiyah*, 3(2), 34-51.

Yuniarsih dan Suwatno, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.