

PENGARUH PENEMPATAN KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI STUDI PADA PDAM TIRTA INTAN KABUPATEN GARUT

Oleh :

Tommy Indra Gunawan

Manajemen, STIE Yasa Anggana Garut

tommy.indra.0572@gmail.com

Ai Ropikoh

Manajemen, STIE Yasa Anggana Garut

airopikoh8@gmail.com

Article Info*Article History :**Received 16 Des - 2022**Accepted 25 Des - 2022**Available Online**30 Des – 2022***Abstract**

This research has a background where the work discipline of PDAM Tirta Intan Garut Regency employees is still not optimal in carrying out their work activities. This phenomenon can be caused by various factors, including the work placement factor. The purpose of this study was to determine the effect of work placement on employee work discipline at PDAM Tirta Intan, Garut Regency. The method used in this research is descriptive and associative. Quantitative data in this study were obtained through a questionnaire. Based on the analysis and data, information was obtained that the research instruments used in this study were declared valid and reliable because they had a value greater than the r table of 0.202. From the results of the partial correlation test, work placement has a positive and significant effect on employee work discipline where the level of influence lies in a strong position with an r value of 0.698 and a coefficient of determination of 52.5% and the remaining 47.5% is influenced by other factors that not examined such as compensation, motivation, leadership and others. While the respondents' responses regarding work placement at PDAM Tirta Intan Garut Regency were in the good category and for employee work discipline at PDAM Tirta Intan Garut Regency in the good category.

*Keyword :**Work Placement, Employee**Work Discipline***1. PENDAHULUAN**

Perusahaan dalam pencapaian tujuan diperlukan pengelolaan terhadap SDM yang bertujuan untuk meningkatkan kontribusi pegawai terhadap perusahaan, bagi sebuah perusahaan pencapaian target yang semaksimal mungkin merupakan hal yang sangat penting untuk mencapai tingkat yang lebih tinggi, maka harus di tunjang oleh disiplin kerja pegawai yang baik pula. Tindakan perusahaan yang perlu di lakukan untuk meningkatkan kualitas perusahaan yaitu dengan peningkatan disiplin kerja. Dalam kondisi ini disiplin kerja dapat dilihat dari kegiatan karyawan yang dilakukan sehari-hari. Dengan disiplin yang tinggi dari karyawan maka perusahaan akan dapat merasakan hasil kerja yang selama ini ditekuni dan akan mampu mencapai kinerja yang diharapkan.

Menurut Rivai (2009 : 824) disiplin kerja merupakan hal yang terpenting dalam sebuah perusahaan karena semakin baik disiplin kerja

karyawan, maka akan semakin besar tujuan perusahaan yang akan dicapai. Kedisiplinan karyawan mutlak diperlukan agar seluruh aktivitas yang sedang dan akan dilaksanakan berjalan sesuai mekanisme yang telah ditentukan. Dengan kedisiplinan kerja maka, karyawan tidak akan melakukan tindakan-tindakan yang dapat merugikan perusahaan. Dalam memenangkan komitmen keberhasilan, perusahaan menawarkan kepada pegawai-pegawainya suatu kesempatan untuk berkariyer, memiliki dan mengisi sebuah karier yang berhasil. Salah satu caranya yaitu dengan penempatan kerja.

Dalam kondisi saat ini, untuk bisa menciptakan disiplin kerja yang baik, tentunya harus didukung juga dengan penempatan kerja yang sesuai. Penempatan kerja yang sesuai dengan kemampuan dapat membuat pegawai atau karyawan bekerja dengan baik dan menghasilkan kinerja yang dapat memuaskan perusahaan. Namun

sebaliknya apabila pegawai tidak ditempatkan sesuai dengan kompetensi dan kemampuan yang dimilikinya maka akan dapat menimbulkan dampak kurang baik, baik untuk pegawai sendiri maupun organisasi atau perusahaan.

Hal tersebut didukung penelitian sebelumnya oleh Isyani, Nur (2013), Pengaruh Penempatan Pegawai terhadap Disiplin Kerja Di Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Provinsi Jawa Barat, yang menyatakan bahwa variabel Penempatan Pegawai memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja pada Pegawai Daerah Pemerintah Provinsi Jawa Barat. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Alfian Ahmad (2018), Pengaruh Penempatan Kerja Pegawai Terhadap Disiplin Kerja Di Kantor Camat Bulango Timur Kabupaten Bone Bolango, menyatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan Penempatan Kerja memiliki dampak positif yang signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di kantor Camat Bulango Timur Kabupaten Bone Bolango.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Intan Kabupaten Garut yang terletak di jalan raya Bayongbong KM-4, Gandasari Indah, Desa Mangkusari, Kecamatan Cilawu Kabupaten Garut adalah perusahaan yang bergerak dalam penyediaan jasa air yang berusaha memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. PDAM Tirta Intan merupakan Perusahaan Badan usaha milik daerah (BUMD) yang didirikan dan dimiliki oleh pemerintah daerah. Kewenangan pemerintah daerah membentuk dan mengelola BUMD ditegaskan dalam Peraturan Pemerintah No. 25 Tahun 2000 tentang kewenangan pemerintah dan kewenangan provinsi sebagai daerah otonom (Pradityo, 2015:65). Perusahaan PDAM ini dibentuk oleh Pemda yang bergerak pengadaan, pengelolaan dan pengembangan air bersih. PDAM di harapkan bisa berfungsi sebagai pelayanan publik atau masyarakat di setiap kabupaten/kota (Pradityo, 2015:70). Kebutuhan air minum yang bersih dan sehat bagi penduduk mutlak diperlukan sepanjang hidup manusia. Pertumbuhan jumlah penduduk dan perkembangan penduduk pada wilayah kota dan daerah mendorong pemerintah untuk menyelenggarakan persediaan air minum yang selaras dengan perkembangan ekonomi.

Berdasarkan hasil penelitian pendahuluan yang dilakukan di PDAM Tirta Intan Garut dengan Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, terdapat beberapa keterangan terkait dengan disiplin kerja, hal ini dapat dilihat dari data pelanggaran pegawai terkait dengan tingkat disiplin kerja di PDAM Tirta Intan Kabupten Garut, sebagai berikut:

Tabel 1
Data Pelanggaran Pegawai PDAM Tirta Intan Kabupaten Garut

No	Bentuk Pelanggaran	Jumlah Pegawai	Jumlah Pelanggaran	Persentase Jumlah Pelanggaran (%)
1	Pegawai menerima Surat Peringatan (SP)	95 orang	16 Orang	17%
2	Pegawai tidak bekerja sesuai SOP	95 orang	14 Orang	15%
3	Pegawai tidak melaksanakan aturan kerja sesuai dengan ketentuan	95 Orang	22 Orang	24%

Sumber : Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Tahun 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa, tingkat pelanggaran yang terjadi karena disiplin kerja pegawai pada PDAM Tirta Intan Kabupaten Garut jika dilihat dari ketepatan waktu dalam bekerja masih dikatakan rendah, dikarenakan terdapat beberapa pegawai yang terlambat masuk kerja, seperti jam masuk kerja 08:00 WIB, masih saja ada beberapa karyawan yang masuk pukul 08:15-08:30 WIB. Selain itu, masih banyak pegawai yang melanggar SOP seperti kembali dari jam istirahat kerja lebih dari 13.00 WIB. Tidak menerapkan pedoman kerja, aturan-aturan kerja serta standarisasi kerja, seperti mengenakan kaos oblong, memakai sandal, tidak menggunakan ID card dan masih banyak pegawai yang keluar kantor disaat jam kerja masih berlangsung bukan karena tuntutan dari pekerjaan tetapi adanya keperluan pribadi. Hal tersebut menunjukkan disiplin kerja karyawannya masih rendah.

Dari pemaparan diatas menjelaskan sikap pegawai yang kurang disiplin dikarenakan penempatan kerja mereka yang kurang sesuai dengan kompetensi dan keahlian yang dimiliki. Dari permasalahan diatas diketahui bahwa disiplin kerja pegawai berhubungan dengan faktor penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan keahliannya. Oleh karena itu sejalan dengan pendapat Riva'i (2015 : 198) Penempatan kerja yang sesuai terhadap keahliannya memungkinkan para pegawai bekerja secara optimal dan mampu mencapai target dari tujuan perusahaan sehingga

karyawan memiliki tanggung jawab, kedisiplinan dan motivasi kerja yang tinggi.

2. KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Penempatan Kerja

Penempatan kerja merupakan suatu kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan tepat atau tidaknya seorang karyawan ditempatkan pada posisi tertentu didalam sebuah perusahaan. Menurut Mangkuprawira (2011 : 166) Penempatan adalah penugasan kembali dari seorang pegawai pada sebuah pekerjaan baru. Kegiatan penempatan dilakukan berdasarkan tindak lanjut (*follow up*) dari hasil seleksi yang telah dilaksanakan sebelumnya. Kegiatan ini perlu dilakukan secara terencana karena akan mempengaruhi disiplin kerja pegawai. Menurut Siswanto (2012 : 162) Penempatan adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggungjawabnya. Sedangkan menurut Yuniarsih dan Suwatno (2013 : 116) Penempatan pegawai tidak hanya menempatkan saja, melainkan harus mencocokkan dan membandingkan kualifikasi yang dimiliki pegawai dengan kebutuhan dan persyaratan dari suatu jabatan atau pekerjaannya. Selain itu juga dimensi penempatan kerja menurut Yuniarsih dan Suwatno (2013 : 116) sebagai berikut :

1. Pendidikan, yaitu pendidikan minimum yang diisyaratkan yang diukur dengan dua indikator yaitu:
 - a. Pendidikan yang seharusnya, artinya pendidikan yang harus dijalankan sesuai dengan syarat
 - b. Pendidikan alternatif, yaitu pendidikan lain apabila terpaksa, dengan tambahan latihan tertentu dapat mengisi syarat pendidikan yang seharusnya.
2. Pengetahuan kerja, yaitu pengetahuan yang harus dimiliki oleh seorang tenaga kerja agar dapat melakukan kerja dengan wajar. Pengalaman kerja ini sebelum ditempatkan dan yang harus diperoleh pada waktu ia bekerja dalam pekerjaan tersebut. Pengetahuan ini diukur dengan tiga indikator yaitu:
 - a. Pembagian tugas yang jelas
 - b. Memahami tugas pokok dan fungsi (TUPOKSI)
 - c. Mengetahui struktur kerja yang jelas
3. Keterampilan kerja, yaitu kecakapan/keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang hanya

diperoleh dalam praktek. Keterampilan kerja ini menyangkut tiga indikator yaitu:

- a. Keterampilan mental, seperti menganalisa data, membuat keputusan, menghitung, menghafal, dan lain-lain.
 - b. Keterampilan fisik, seperti memperbaiki mesin yang macet, memperbaiki saluran pipa air, menggergaji, dan lain-lain.
 - c. Keterampilan sosial, seperti mempengaruhi orang lain, berpidato, menawarkan barang, dan lain-lain.
4. Pengalaman kerja, merupakan ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik. Pengalaman pekerjaan ini terdapat tiga indikator yaitu:
- a. Masa kerja
 - b. Tingkat pengetahuan
 - c. Penguasaan terhadap pekerjaan

Sangat penting memahami faktor – faktor dalam mempertimbangkan penempatan pegawai karena berhasil atau tidak berhasilnya suatu organisasi tergantung seberapa jelinnya manajer SDM dalam memahami penempatan pegawai guna menghasilkan suatu kinerja yang memuaskan.

Disiplin Kerja

Selain penempatan, perusahaan juga harus menciptakan disiplin kerja pegawai yang baik. Karena perubahan pada perusahaan sejatinya dimulai dari para karyawan yang memiliki kedisiplinan yang baik. Kedisiplinan akan membawa tujuan perusahaan kearah pencapaian yang mudah. Sebaliknya, apabila kedisiplinan karyawan tidak baik, maka akan memberikan kesulitan/keterlambatan terhadap perusahaan dalam mencapai tujuannya. Singodimedjo dalam (Sutrisno, 2017 : 98) mengatakan Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma - norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Zainal dkk (2014 : 599) Disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk merubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Selanjutnya menurut Kasmir (2016 : 193) mengemukakan bahwa Disiplin kerja yaitu usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh - sungguh.

Hamali (2016 : 214) adapun dimensi-dimensi disiplin kerja yaitu:

- 1) Disiplin Preventif, merupakan kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan,

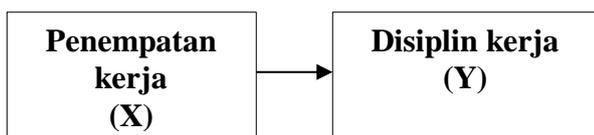
sehingga penyelewengan – penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara para karyawan. Agar disiplin preventif tersebut dapat kokoh, terdapat tiga indikator yang perlu dilakukan pihak manajemen terhadap anggota organisasi atau pegawai (Hamali, 2016 : 216), diantaranya:

- a. Menetapkan pedoman-pedoman kerja yang jelas sehingga karyawan memiliki acuan dalam bekerja;
- b. Memberi penjelasan tentang berbagai aturan-aturan kerja yang wajib ditaati dan dipenuhi. Penjelasan ini seyogyanya disertai oleh informasi lengkap mengenai latar belakang berbagai ketentuan yang bersifat normatif;
- c. Menentukan standarisasi kerja bagi seluruh anggota organisasi agar karyawan mampu bekerja secara produktif.

- 2) Disiplin Korektif, merupakan kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran – pelanggaran terhadap aturan – aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran yang lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan (*disciplinary action*). Menurut Handoko dalam Hamali (2016 : 219) menyebutkan empat indikator pemberian sanksi korektif, yaitu:
 - a. Peringatan lisan;
 - b. Peringatan tulisan;
 - c. Pemberhentian sementara;
 - d. Pemecatan.

Penempatan kerja yang sesuai terhadap keahliannya memungkinkan para pegawai bekerja secara optimal dan mampu mencapai target dari tujuan perusahaan sehingga karyawan memiliki tanggung jawab, kedisiplinan dan motivasi kerja yang tinggi (Riva'i, 2015:198).

Adapun yang menjadi struktur paradigma penelitian dalam usulan penelitian dapat dilihat pada gambar dibawah ini.



Gambar 1
Struktur Paradigma Penelitian.

3. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan peneliti adalah menggunakan metode deskriptif dan asosiatif kausal. Dalam pelaksanaan penelitian ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data dengan cara sebagai berikut :

- 1) Kuesioner atau angket.

- 2) Observasi
- 3) Wawancara atau interview
- 4) Studi pustaka

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PDAM Tirta Intan Kabupaten Garut yang berjumlah 95 orang. Mengingat jumlah pegawai PDAM Tirta Intan Kabupaten Garut yang berjumlah 95 orang dan kurang dari 100 orang, maka dalam penelitian ini menggunakan semua populasi untuk jadikan responden penelitian. Dengan demikian metode sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Data yang diperoleh dari hasil penelitian kemudian diolah dan dianalisis menggunakan metode analisis Analisis Kuantitatif : yaitu suatu analisis data dengan menggunakan rumus statistika berupa uji validitas dan uji reliabilitas, analisis koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penempatan Kerja Pada PDAM Tirta Intan Kabupaten Garut

Penempatan tenaga kerja adalah suatu proses pembagian tugas terhadap pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai terhadap ruang lingkup yang telah ditetapkan. Menurut Siswanto (2012 : 162) Penempatan adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggungjawabnya. Kemudian menurut Yuniarsih dan Suwatno (2013 : 116) Penempatan pegawai tidak hanya menempatkan saja, melainkan harus mecocokkan dan membandingkan kualifikasi yang dimiliki pegawai dengan kebutuhan dan persyaratan dari suatu jabatan atau pekerjaannya.

Setelah membuktikan teori yang dijadikan sebagai referensi, dan melakukan perhitungan sesuai dengan jawaban kuesioner mengenai penempatan kerja maka hasil atas jawaban responden tersebut adalah sebesar 4.371, sehingga bisa dikatakan jawaban responden termasuk dalam katagori kuat atau baik karena terletak diantara titik 4.180 – 5.225. Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju terhadap penempatan kerja pada PDAM Tirta Intan Kabupaten Garut.

Adapun beberapa dimensi ataupun sub variabel dari penempatan kerja menurut Yuniarsih dan Suwatno (2013 : 116), diantaranya yaitu pendidikan, pengetahuan kerja, keterampilan kerja, dan pengalaman kerja.

Disiplin Kerja Pada PDAM Tirta Intan Kabupaten Garut

Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan-peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Singodimedjo dalam (Sutrisno, 2017 : 98) mengatakan Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma - norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Sedangkan menurut Handoko dalam Hamali (2016 : 214) Disiplin adalah kekuatan yang berkembang didalam tubuh karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan - peraturan dan nilai - nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

Setelah membuktikan teori-teori yang dijadikan referensi dan dengan melakukan penghitungan sesuai terhadap jawaban responden dalam kuesioner mengenai disiplin kerja, maka jumlah skor yang didapat adalah 2.802, sehingga responden termasuk ke dalam kategori mendekati sangat setuju terhadap disiplin kerja yang dilakukan, karena terletak antara titik 2.660 dan 3.325. Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju terhadap disiplin kerja pada PDAM Tirta Intan Kabupaten Garut.

Adapun beberapa dimensi ataupun sub variabel dari penempatan kerja menurut Handoko dalam Hamali (2016 : 214), diantaranya yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif.

Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada PDAM Tirta Intan Kabupaten Garut

Pengaruh yang lebih jelas antara penempatan kerja terhadap disiplin kerja pegawai diketahui terhadap memperhatikan teori yang dikemukakan oleh Riva'i (2015 : 198) yang menyatakan penempatan kerja yang sesuai terhadap keahliannya memungkinkan para pegawai bekerja secara optimal dan mampu mencapai target dari tujuan perusahaan. Penempatan ini tidak hanya berlaku bagi karyawan baru namun dapat juga untuk karyawan lama seperti promosi, transfer/alih tugas dan demosi sehingga karyawan memiliki tanggung jawab, kedisiplinan dan motivasi kerja yang tinggi.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan analisis koefisien korelasi *Pearson Product Moment* secara parsial Penempatan Kerja (X) berpengaruh terhadap Disiplin Kerja (Y) dapat diperoleh hasilnya sebesar 0,698 yang menunjukkan adanya pengaruh yang kuat antara

Penempatan Kerja dan Disiplin Kerja. Berdasarkan pedoman interpretasi koefisien korelasi menurut pendapat Sugiyono (2016 : 214) nilai korelasi yang berada diantara 0,600-0.799 yaitu berada pada interval kuat, sehingga dapat ditafsirkan bahwa keeratan hubungan antara variabel X (Penempatan Kerja) terhadap variabel Y (Disiplin Kerja) pada PDAM Tirta Intan Kabupaten Garut mempunyai keeratan hubungan yang kuat dengan nilai korelasi sebesar 0,698 atau tingkat presentase sebesar 69,8%. Sejalan dengan menurut Hamali (2016 : 214) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu, pedoman kerja, aturan-aturan kerja, standarisasi kerja, peringatan lisan, peringatan tulisan, pemberitahuan sementara dan pemecatan.

Selanjutnya diperkuat berdasarkan hasil perhitungan di atas, maka dapat diperoleh nilai koefisien determinasi (KD) sebesar 0.525. Dari hasil tersebut, dapat diinterpretasikan bahwa besarnya kontribusi pengaruh X (Penempatan Kerja) terhadap variabel Y (Disiplin Kerja) yaitu sebesar 52,5% dan sisanya 47,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas pada penelitian ini. Hal lain yang tidak dibahas pada penelitian ini seperti kompensasi, motivasi, kepemimpinan dan lain-lain yang dapat menunjang disiplin kerja pegawai.

Kemudian hasil pengujian hipotesis pengaruh Penempatan Kerja terhadap Disiplin Kerja diperoleh sebesar $10.143 > 1.153$ dengan nilai $\text{sig } 0,00 < 0,05$. Jadi hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Penempatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai.

5. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat disimpulkan sebagai berikut: Berdasarkan hasil analisis atas tanggapan responden terhadap penempatan kerja yang dilaksanakan PDAM Tirta Intan Kabupaten Garut, maka rata-rata responden memberikan tanggapan yang setuju bahkan sangat setuju terhadap item-item mengenai penempatan kerja, sehingga dapat dinyatakan bahwa penempatan kerja tersebut telah dilaksanakan dengan cukup baik namun belum optimal. Hal tersebut ditunjukkan dari tanggapan responden mengenai Penempatan Kerja dengan diperoleh hasil sebesar 4.371 yang mana hasil tersebut berada pada titik 4.180 – 5.225. Hal ini karena masih terdapat tanggapan responden yang rendah yaitu mengenai tingkat pengetahuan yang di miliki pegawai dalam perusahaan.

1. Berdasarkan hasil analisis atas tanggapan responden terhadap disiplin kerja yang dilaksanakan PDAM Tirta Intan Kabupaten

Garut, maka rata-rata responden memberikan tanggapan yang setuju bahkan sangat setuju terhadap item-item mengenai disiplin kerja, sehingga dapat dinyatakan bahwa disiplin kerja tersebut telah dilaksanakan dengan cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai telah menunjukkan disiplin kerja yang baik dan merasa tindakan disiplin yang dilakukan PDAM Tirta Intan Kabupaten Garut telah berjalan dengan cukup baik dan sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang berlaku. Hal tersebut ditunjukkan dari tanggapan responden mengenai Disiplin Kerja Pegawai dengan diperoleh hasil sebesar 2.802 yang mana hasil tersebut berada pada titik 2.660 – 3.325. Hal ini karena masih terdapat tanggapan responden yang rendah yaitu mengenai pegawai yang sudah diberikan peringatan lisan dan peringatan tulisan tetapi tetap saja melanggar akan diberhentikan sementara.

2. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan analisis koefisien korelasi sederhana menunjukkan bahwa penempatan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Selain itu untuk tingkatan pengaruh yang diperoleh berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan *software* SPSS Versi 21 didapatkan hasil nilai *r* sebesar 0,698, dimana nilai tersebut terletak diantara interval koefisien 0,600 – 0,799 yang menunjukkan untuk tingkatan pengaruh ada pada posisi kuat. Adapun berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi didapatkan nilai *R*² atau *R* square sebesar 0,525 atau sebesar 52,5%. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh penempatan kerja pada PDAM Tirta Intan Kabupaten Garut adalah sebesar 52,5% dan sisanya sebesar 47,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Penempatan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai.

6. REFERENSI

- Ambarwati, A. (2018). *Perilaku Dan Teori Organisasi* (Edisi 1). Malang: Penerbit Media Nusa Creative.
- Amirullah. 2015. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Anoraga, 2013, *Manajemen Bisnis*, Rineka Cipta, Semarang.
- Arikunto, Suharsimi. 2014. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Alfian Ahmad (2018), *Pengaruh Penempatan Kerja Pegawai Terhadap Disiplin Kerja Di Kantor Camat Bulango Timur Kabupaten Bone Bolango*.
- Bambang Wahyudi, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sulita, Bandung.
- Bateman, Thomas S. and Scott A. Snell. 2014. *Manajemen, Kepemimpinan dan Kerja sama dalam Dunia yang Kompetitif*, Edisi 10, Alih Bahasa : Ratno Purnomo dan Willy Abdillah, (2014), Salemba Empat, Jakarta.
- Bejo, Siswanto. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Budihardjo, M. 2014. *Panduan Praktis Menyusun SOP*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Dessler, Gary. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 1. PT Indeks: Jakarta Barat.
- Edy Sutrisno. 2013. *Budaya Organisasi*. Jakarta : Penerbit Kencana Prenada Media Group.
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- _____. 2013. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, (Edisi 3). Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, PT. Bumi Aksa.
- _____. 2008. *Dasar-Dasar Perbankan*. Bumi Aksara: Jakarta.
- _____. 2012. *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara.
- _____. 2012. *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara.
- _____. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- _____. 2015. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi, Bumi Aksara: Jakarta.
- _____. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.

- Henry Simamora. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.
- Husein, Umar. 2011. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis* Edisi 11. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Isyani, Nur (2013), *Pengaruh Penempatan Pegawai terhadap Disiplin Kerja Di Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Provinsi Jawa Barat*
- Karyoto. (2016). *Dasar-dasar Manajemen*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Mangkuprawira, Sjafriz. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik (edisi kedua)*. Ghalia Indonesia: Bogor.
- Mudrajad Kuncoro, (2013). "Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi" Edisi 4. Jakarta: Erlangga.
- Mulyadi dan Rivai (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta cetakan kesembilan
- Nasution. (2015). *Metode Research (Penelitian Ilmiah)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Press.
- Riva'i dan Basri, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi Kedua, Rajawali Press. Edisi Kedua. Jakarta.
- Siagian, 2013, *Manajemen Sumber daya Manusia*, Bumi aksara, jakarta.
- Sarinah., Mardalena. (2017). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Sinambela, P. L. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswanto, 2012. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta Bumi: Aksara.
- Sri, Larasati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama.. Cetakan Pertama. CV. Budi Utama: Yogyakarta.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta. CV.
- _____. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2015. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabeta.
- _____. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- _____. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, penerbit Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Group. Jakarta
- Sutrisno. E. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Kedua. Kencana Prenada Group. Jakarta.
- Suwatno, dan Tjutju Yuniarsih. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Terry, George R. 2012. *Prinsip-Prinsip Manajemen*, penerjemah J-Smith D.F.M. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Veithzal Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.
- Yin Kimsean. 2011. *Memahami Good Governance dalam persepektif Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Gava Media.
- Zainal, Veithzal Rivai dkk. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.