

**PENGARUH PENEMPATAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**(STUDI PADA KARYAWAN CV. USAHA CIPTA MANDIRI)**

**SKRIPSI**



**Disusun Oleh :**

**NELCY SAMPA**

**Nomor Induk Mahasiswa: 11170362**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS**

**UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA**

**YOGYAKARTA**

**2021**

# **SKRIPSI**

Diajukan Kepada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta

Untuk Memenuhi Sebagian

Syarat-Syarat Guna Memperoleh

Gelar Sarjana Manajemen

Disusun Oleh :

**NELCY SAMPA**

Nomor Induk Mahasiswa : 11170362

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS**

**UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA**

**YOGYAKARTA**

**2021**

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI**  
**SKRIPSI/TESIS/DISERTASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademika Universitas Kristen Duta Wacana, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nelcy Sampa  
NIM : 11170362  
Program studi : Manajemen  
Fakultas : Bisnis  
Jenis Karya : Skripsi/Tesis/Disertasi (tulis salah satu)

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Kristen Duta Wacana **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*None-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**“PENGARUH PENEMPATAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA KARYAWAN CV. USAHA CIPTA MANDIRI”**

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti/Noneksklusif ini Universitas Kristen Duta Wacana berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama kami sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Tarakan  
Pada Tanggal : 12 Agustus 2021

Yang menyatakan



(Nelcy Sampa)  
NIM. 11170362

## HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul :

### **PENGARUH PENEMPATAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA KARYAWAN CV. USAHA CIPTA MANDIRI)**

Telah diajukan dan dipertahankan oleh :

**NELCY SAMPA**

**11170362**

Dalam Ujian Skripsi Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

Dan dinyatakan DITERIMA untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar

Sarjana Manajemen Pada tanggal

09 Agustus 2021

Nama Dosen

Tanda Tangan

1. Dra. Ambar Kusuma Astuti, M.Si.

: 

(Ketua Penguji/ Dosen Penguji)

2. Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D

: 

(Dosen Penguji)

3. Dr. Heru Kristanto, M.T

: 

(Dosen Pembimbing/ Dosen Penguji)

Yogyakarta, 24 Agustus 2021

Dekan Fakultas Bisnis



Dr. Perminas Pangeran, M.Si

Ketua Program Studi Manajemen



Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

### PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi dengan judul :

#### **PENGARUH PENEMPATAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**(STUDI PADA KARYAWAN CV. USAHA CIPTA MANDIRI)**

Yang saya kerjakan untuk melengkapi sebagian syarat untuk menjadi Sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta adalah bukan hasil tiruan atau duplikasi dari karya pihak lain di Perguruan Tinggi atau instansi manapun, kecuali bagian yang sumber informasinya sudah dicantumkan sebagaimana mestinya.

Jika dikemudian hari didapati bahwa hasil skripsi ini adalah hasil plagiasi atau tiruan dari karya pihak lain, maka saya bersedia dikenai sanksi yakni pencabutan gelar saya.



## KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “**Pengaruh Penempatan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan CV. Usaha Cipta Mandiri)**”. Skripsi ini dibuat untuk memenuhi salah satu syarat-syarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen.

Dalam menyusun penulisan skripsi ini banyak pihak yang telah membantu penulis dengan memberikan dukungan, motivasi serta semangat kepada penulis untuk bisa menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, dengan kerendahan hati penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada :

1. Tuhan Yang Maha Esa atas berkat, tuntunan dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
2. Bapak dan Mama yang selalu memberikan semangat, dukungan dan doa kepada penulis serta saudara-saudara penulis (kak Endy, kak Lili, kak Teti, kak Eki dan adik Elin) yang senantiasa memberikan semangat dan dukungan kepada penulis.
3. Bapak Sisnuhadi, MBA, Ph.D selaku wakil dekan bidang akademik Manajemen
4. Bapak Dr. Heru Kristanto, S.E,M.T yang telah membimbing dan memberikan pengarahan serta masukan selama penulisan skripsi
5. Seluruh karyawan CV. Usaha Cipta Mandiri
6. Teman-teman kuliah dan kelompok sel penulis yang selalu memberikan semangat dan dukungan.

Dalam setiap hal tentu terdapat kelebihan dan kekurangan begitu juga dengan skripsi ini. Oleh karena itu, penulis mengharapkan saran dan kritikan yang membangun dari berbagai pihak. Kiranya skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak yang membacanya.

Yogyakarta, 17 Juni 2021



Nelcy Sampa

©UKDW

## DAFTAR ISI

SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
MOTTO .....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
ABSTRAK.....	xvii
ABSTRACT.....	xviii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	5
1.3 Tujuan Penelitian .....	6
1.4 Manfaat Penelitian .....	6
1.5 Batasan Masalah .....	7
BAB II.....	8

TINJAUAN PUSTAKA .....	8
2.1 Landasan Teori.....	8
2.2 Penelitian Terdahulu .....	28
2.3 Pengembangan Hipotesis .....	30
2.4 Kerangka Pemikiran.....	32
BAB III .....	33
METODE PENELITIAN.....	33
3.1 Data.....	33
3.2 Sumber Data.....	33
3.3 Metode pengumpulan Data .....	33
3.4 Populasi dan Sampel Penelitian .....	34
3.4.1 Populasi.....	34
3.5 Teknik pengambilan sampel .....	36
3.6 Definisi operasional yang digunakan .....	38
3.7 Metode analisis data.....	41
3.7.1 Uji Regresi Linier Berganda .....	41
BAB IV .....	45
HASIL DAN PEMBAHASAN.....	45
4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	45
4.2 Karakteristik responden .....	46

4.3	Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	49
4.3.1	Uji Validitas .....	49
4.3.2	Uji Reliabilitas .....	50
4.4	Uji Statistik .....	51
4.4.1	Analisis Regresi Linier Berganda .....	51
4.3.3	Uji F.....	53
4.3.4	Koefisien Determinasi.....	54
4.5	Pembahasan.....	55
BAB V	.....	64
KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN	.....	64
5.1.	Kesimpulan .....	64
5.2.	Keterbatasan Penelitian.....	64
5.3.	Saran .....	65
DAFTAR PUSTAKA	.....	67
LAMPIRAN.....	.....	72

## **ABSTRAK**

Nama : Nelcy Sampa

Nim : 11170362

Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

Email : [nelcyysampa@gmail.com](mailto:nelcyysampa@gmail.com)

### **PENGARUH PENEMPATAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA KARYAWAN CV. USAHA CIPTA MANDIRI)**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) pengaruh penempatan terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan pada CV. Usaha Cipta Mandiri (2) pengaruh disiplin kerja secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Usaha Cipta Mandiri.

Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan CV. Usaha Cipta Mandiri dengan jumlah sampel yang digunakan yaitu sebanyak 80 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu *simple random sampling*. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah di uji validitas dan reliabilitasnya.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa penempatan karyawan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penempatan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada CV. Usaha Cipta Mandiri.

Kata Kunci : Penempatan, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

## **ABSTRACT**

### **THE INFLUENCE OF WORK PLACEMENT AND DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE (STUDY ON CV. USAHA CIPTA MANDIRI)**

This study aims to determine (1) The influence of placement has positive and significant effect on employee performance at CV. Usaha Cipta Mandiri (2) work discipline has positive and significant effect on employee's performance at CV. Usaha Cipta Mandiri.

This study uses multiple linear regression analysis method with a quantitative approach. The population in this study is employee of CV. Cipta Usaha Mandiri with number of samples used approximately 80 respondents. The sampling technique that used in this research is simple random sampling. Data collection techniques using questionnaires that have been tested for validity and reliability.

The results of this study indicate that placement has a negative and insignificant effect on employee's performance. Work discipline has a positive and significant effect on employee's performance. Placement and work discipline have positive and significant effect together on employee's performance at CV. Usaha Cipta Mandiri.

Keywords: Placement, Discipline Work, Employee Performance

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dalam sebuah perusahaan sumber daya manusia merupakan faktor penting yang perlu ada dalam sebuah perusahaan maupun organisasi yang dimana sumber daya manusia inilah yang akan membantu perusahaan maupun organisasi dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai. Sumber daya manusia perlu dikelola, dikembangkan, dan dievaluasi oleh perusahaan atau organisasi untuk bisa mendapatkan seorang karyawan atau sumber daya manusia yang terampil dalam bekerja dan juga memiliki kinerja yang baik.

Menurut Hariandja (2020:02) sumber daya manusia (SDM) termasuk faktor penting dalam sebuah perusahaan selain modal. Untuk bisa menaikkan tingkat efektivitas dan efisiensi karyawan dalam bekerja perlu sebuah organisasi yang akan membantu perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yang ada di perusahaan yang dikenal dengan nama manajemen sumber daya manusia (MSDM). Manajemen sumber daya manusia (MSDM) inilah yang nantinya akan mengelola, mengatur dan membimbing sumber daya manusia di perusahaan tersebut sehingga sumber daya manusia kompeten dalam bekerja.

Menurut Hidayati (2020) dalam sebuah perusahaan atau organisasi terdapat berbagai kegiatan orang-orang yang melakukan aktivitas bekerja yang didalamnya terdapat sumber daya manusia. Ada beberapa kegiatan pengelolaan sumber daya yang ada pada sebuah perusahaan, salah satunya yaitu penempatan. Penempatan adalah aktivitas menempatkan karyawan yang telah lolos proses seleksi dan akan ditempatkan pada bidang yang dipilih. Penempatan perusahaan bertujuan untuk menempatkan karyawan dalam posisi yang sesuai dengan pengalaman yang dimiliki karyawan, ini juga dilakukan untuk menyalurkan keterampilan karyawan menuju pekerjaan terbaik

yang selaras kebutuhan posisi, pemahaman atau kompetensi bagi pegawai untuk mendapatkan kebanggaan dalam bekerja dan kinerja tenaga kerja yang terbaik.

Menurut pendapat Siswanto (2005:32) penempatan merupakan sebuah tahap dimana memberikan tanggung jawab serta pekerjaan pada seorang pegawai untuk mampu bekerja sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan dan sanggup mempertanggungjawabkan kemungkinan risiko-risiko yang mungkin akan terjadi ketika melakukan tanggung jawabnya. Sedangkan menurut Mathis & Jackson (2006:262) penempatan merupakan kegiatan menjabatkan seorang pegawai pada posisi yang sesuai. Keunggulan pekerjaan seorang pegawai dalam bekerja bergantung pada seberapa pantas atau tidaknya pegawai pada pekerjaannya.

Penempatan yang sesuai dengan keterampilan dan keahlian karyawan semakin memudahkan perusahaan untuk memperoleh tujuan yang sudah ditentukan. Pegawai yang taat dalam bekerja dan mengikuti semua ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan agar aktivitas kerja pegawai dapat berjalan dengan baik. Hal ini sesuai dengan pendapat Amran (2009) yang menjelaskan bahwa disiplin merupakan sebuah tingkah laku dari seseorang dengan siap dan ikhlas untuk mau mematuhi ketentuan yang berlaku di lingkungan tempat ia bekerja.

Seorang karyawan yang taat terhadap aturan yang berlaku di perusahaan memiliki sikap yang disiplin akan setiap aturan yang berlaku di perusahaan, karyawan harus bisa beradaptasi dengan aturan yang beredar di perusahaan supaya tercipta atmosfer yang tenang ketika bekerja.

Semua karyawan harus menjaga ketertiban di tempat kerja dengan mematuhi dan menerapkan aturan yang ditetapkan perusahaan yang dibuat secara tersurat. Pegawai yang tidak melanggar aturan apapun yang ada adalah karyawan yang patuh dalam memenuhi tugasnya. Disiplin kerja perlu bagi karyawan untuk melakukannya dengan cara yang tidak menghalangi

pencapaian tujuan dan sasaran perusahaan. Karyawan dengan mutu disiplin yang tinggi, akan memiliki kinerja yang bagus, sedangkan karyawan yang tingkat disiplinnya rendah, kinerjanya akan rendah pula. Ketika karyawan diterima bekerja disuatu perusahaan, karyawan harus bisa menerima setiap aturan yang telah dibuat oleh perusahaan itu sendiri. Aturan yang dibuat oleh perusahaan tentu dengan tujuan agar karyawan memiliki sikap yang disiplin akan setiap aturan yang berlaku.

Penempatan karyawan yang tepat akan memungkinkan karyawan bekerja komitmen penuh dan patuh di tempat ia bekerja. Menurut Rivai (2010:548) Kinerja adalah perilaku seseorang yang merupakan ekspresi dari prestasi kerja karyawan berdasarkan perannya dalam perusahaan. Moehoeriono (2014:95) dalam Mulyani dan Saputri (2019) menjelaskan kinerja adalah sebuah konsep tentang mutu prestasi dari perwujudan suatu rencana Kerja, aktivitas, atau strategi dalam mencapai tujuan perusahaan.

Seorang pegawai yang memiliki pencapaian kerja yang bagus merupakan pegawai yang telah bekerja sesuai dengan pekerjaannya dan mampu menyelesaikan segala pekerjaannya dengan baik. Karyawan yang bekerja sesuai dengan penempatannya dapat menghasilkan kinerja yang baik. Karyawan juga perlu meningkatkan kinerjanya untuk bisa mencapai tujuan serta sasaran yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Setiap karyawan akan memenuhi kewajiban serta tanggung jawabnya secara konsisten dengan keterampilan serta keahliannya. Jika perusahaan atau organisasi menempatkan penempatan karyawan yang tepat dan tingkat disiplin kerja yang baik bagi karyawan maka nantinya menghasilkan kinerja yang baik, sehingga kinerja perusahaan juga meningkat. Untuk mencapai tujuan dan sasaran, sebagai karyawan yang telah diterima tidak memahami kewajiban dan tugas yang diberikan, hal ini tentunya seakan-akan menghambat pencapaian tujuan perusahaan. Peneliti

memilih karyawan di CV. Usaha Cipta Mandiri ini sebagai objek dari penelitian karena ingin memahami tentang pengaruh penempatan dan disiplin kerja pada perusahaan dan ingin mengetahui kinerja karyawan pada perusahaan. Berdasarkan penjelasan diatas penulis ingi melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Penempatan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi Pada karyawan CV. Usaha Cipta Mandiri)”.

©UKDW

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas berikut identifikasi masalah di CV. Usaha Cipta Mandiri :

1. Tingkat efektivitas dalam mencapai target masih kurang
2. Ketepatan waktu kerja karyawan masih rendah
3. Rendahnya tingkat disiplin karyawan dengan terlambat datang bekerja
4. Ketepatan penghitungan presensi masih rendah
5. Ketidakpuasan karyawan terhadap gaji bulanan yang kurang diperhatikan

Berdasarkan penjelasan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah dipaparkan maka pertanyaan penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan di CV. Usaha Cipta Mandiri?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan di CV. Usaha Cipta Mandiri?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disebutkan, diperoleh tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk menguji pengaruh penempatan terhadap kinerja karyawan pada CV. Usaha Cipta Mandiri.
2. Untuk menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Usaha Cipta Mandiri.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Bagi Pemerintah

Hasil dari penelitian ini kiranya dapat memberikan informasi bagi pemerintah dan sebagai bahan perkiraan dalam mengambil ketetapan terkait pengarahan sumber daya manusia yang ada di Badan Usaha Milik Negara.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil dari penelitian ini bisa dijadikan sebagai informasi dan acuan dalam mempertimbangkan pengambilan keputusan mengenai penempatan kerja karyawan di perusahaan agar kinerja karyawan meningkat.

3. Bagi Universitas Kristen Duta Wacana

Diharapkan dapat memberikan wawasan dan referensi bagi adik tingkat yang nantinya menyusun penelitian di masa yang akan datang.

4. Bagi Peneliti

Mendapatkan pengetahuan yang baru serta informasi terkait dengan pengaruh penempatan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

## 1.5 Batasan Masalah

Batasan masalah digunakan untuk dapat membatasi bidang ilmu masalah supaya penelitian lebih fokus. Berikut batasan masalah yang terdapat dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Sampel dari penelitian ini adalah seluruh karyawan pada CV. Usaha Cipta Mandiri.
2. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif
3. Data didapatkan dari hasil pengisian kuesioner yang dilakukan oleh karyawan yang bekerja di CV. Usaha Cipta Mandiri.
4. Variabel penelitian ini berupa penempatan, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

©UKDW

## **BAB V**

### **KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis pengaruh penempatan, disiplin kerja, dan kinerja karyawan pada CV. Usaha Cipta Mandiri, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Penempatan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Usaha Cipta Mandiri.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Usaha Cipta Mandiri.

#### **5.2. Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan seperti :

1. Variabel dalam penelitian ini hanya menggunakan 3 variabel yaitu penempatan, disiplin kerja dan kinerja karyawan sedangkan banyak terdapat variabel lain yang dapat digunakan untuk melakukan penelitian terkait dengan kinerja karyawan seperti lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi dan lain-lain.
2. Dalam penelitian ini penulis memberikan kuesioner kepada responden menggunakan kuesioner yang dilakukan secara tidak langsung dimana peneliti tidak bisa mengawasi karyawan dalam mengisi kuesioner yang diberikan.

### 5.3. Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka saran yang diberikan adalah sebagai berikut :

1. Bagi mahasiswa yang akan meneliti dimasa yang akan datang diharapkan bisa mengembangkan variabel-variabel lainnya yang memberikan dampak atau pengaruh pada kinerja pegawai. Diharapkan peneliti selanjutnya bisa memakai metode penelitian berbeda dan juga menambahkan kuantitas dari sampel penelitian. Bagi peneliti selanjutnya dapat menggunakan variabel lain yang memberikan pengaruh pada kinerja karyawan seperti lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan lain sebagainya. Ketika peneliti selanjutnya memilih kuesioner sebagai metode dalam pengambilan sampel sebaiknya peneliti selanjutnya menggunakan bahasa yang mudah dipahami oleh responden, agar tidak terjadi kekeliruan bagi responden.
2. Bagi perusahaan diharapkan hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai informasi tambahan untuk bisa mengatur tentang proses penempatan sesuai dengan kemampuan, latar belakang pendidikan dan keahlian karyawan sehingga ketika proses penempatan dilakukan dengan tepat dan sesuai dengan kebutuhan dari perusahaan maka sehingga terjadi peningkatan kinerja karyawan yang dimana dalam hal ini akan semakin cepat perusahaan dalam mencapai target yang telah direncanakan. Ketika perusahaan tepat dalam menempatkan seseorang pada posisi yang tepat maka akan terdapat kinerja yang baik dan efektif dari karyawan, yang dimana karyawan mampu bekerja sesuai dengan keahlian dan juga pengalaman-pengalaman bekerja yang dimilikinya tentu ini akan memiliki nilai tambah bagi perusahaan ketika tepat menempatkan seorang karyawan pada posisi yang tepat.

3. Dari hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh pada kinerja karyawan, maka dari itu perusahaan sebaiknya tetap menjaga peraturan-peraturan yang berlaku di perusahaan agar semua karyawan bisa memiliki sikap yang patuh dan terhadap semua peraturan yang berlaku yang dimana hal ini tentunya memiliki dampak yang positif dan berguna bagi karyawan dan juga perusahaan. Jika karyawan bisa mematuhi semua peraturan yang berlaku maka akan tercipta kesadaran dari karyawan itu sendiri untuk bisa berperilaku baik kepada sesama rekan kerja maupun kepada atasan dan nantinya akan terciptanya suasana kerja yang mendukung dan juga nyaman. Tidak hanya disiplin kerja yang perlu diperhatikan oleh perusahaan namun penempatan pegawai juga perlu lebih di perhatikan lagi oleh para atasan ketika akan menempatkan seseorang pada sebuah jabatan yang diperlukan, hal ini akan berguna bagi perusahaan karena berhasil menempatkan seseorang pada posisi yang tepat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis Vol.18, No.1*, 46-60.
- Astuti, M. W., & Bukhari, E. (2018). Analisis Penempatan Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai di PT Tirta Investama. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI) Vol.9, No.1*.
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora, Vol.4 No.1*, 50.
- Cuci, C. (2018). Pengaruh Penempatan Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Semarang.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora Vol.4, No.1*, 18-22.
- Faslah, R. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (JPEB) Vol.1, No.2*.
- Goni, L. W., Adolfina, & Sumarauw, J. (2015). Pengaruh Pelatihan, Penempatan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Kantor Pusat Manado. *Jurnal EMBA Vol.3, No.4*, 46-48.
- Gunawan, W. (2016). *Pengaruh Penempatan Terhadap Motivasi Dan Kinerja (Studi pada Karyawan AJB Bumiptera 1912 Wilayah Malang)*. Malang: Willy Gunawan.

- Hariandja, M. T. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Hasanah, I., & Indahingwati, A. (2017). Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan, dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Pada RSUD Haji Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Volume 6, Nomor 8*.
- Hidayati, U. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cendekia Publisher.
- Janie, D. N. (2015). *Statistik Deskriptif & Regresi Linier Berganda Dengan SPSS*. Semarang: Semarang University Press.
- Laima, N. A., Lengkong, V. P., & Sendow, G. M. (2019). Pengaruh Penempatan Kerja, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Perawat di RSUD Talaud. *Jurnal EMBA, Vol.7, Nno.3*.
- Mawei, A. C., Nelwan, O., & Uhing, Y. (2014). Kepemimpinan, Penempatan Kerja dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Bank BNI (persero), TBK. KCU Manado. *Jurnal EMBA Vol.2, No.2*, 947.
- Montolalu, R., Kawer, L., & Nelwan, O. (2016). Pengaruh Kepribadian, Orientasi Kerja dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA Vol.4, No.1*, 1322.
- Muaja, K. O., Adolfini, & Dotulong, L. O. (2017). Pengaruh Penempatan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank SULUTGO Kantor Cabang Utama Manado. *Jurnal EMBA Vol.5 No.2*, 2211-2220.

- Mulyani, S. R., & Saputri, M. A. (2019). Pengaruh Kompetensi Pegawai, Penempatan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal PSYCHE 165 Fakultas Psikologi, Vol. 12, No. 1, 52.*
- Mulyani, S. R., & Saputri, M. A. (2019). Pengaruh Kompetensi Pegawai, Penempatan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal PSYCHE 165 Fakultas Psikologi, Vol.2, No.1.*
- Muntu, R. R., Lengkong, V. P., & Kawet, R. C. (2017). Pengaruh Seleksi, Pelatihan Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Kantor Cabang Manado. *Jurnal EMBA Vol.5 No.3.*
- Pranatawijaya, V. H., Widiatry, Priskila, R., & Putra, P. B. (2019). Pengembangan Aplikasi Kuesioner Survey Berbasis Web Menggunakan Skala Likert dan Guttman. *Jurnal Sains dan Informatika Volume.4, Nomor.2, 129,132.*
- Purwanto, E. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Semarang: Pustaka Pelajar.
- Pusparani, D. (2018). Analisis Proses Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Kerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis Vol.58, No.2, 105.*
- Rozalia, N. A., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol.26 No.2.*
- Runtuuwu, H. J., Lopian, J., & Dotulong, L. (2015). Pengaruh Disiplin, Penempatan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado. *Jurnal EMBA Vol.3 No.3, 81-89.*

- Siahaan, S., & Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol.2, No.1*.
- Siswadi, Y. (2016). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis Vol.17 No.01*, 129.
- Siyoto, S., & Sodik, M. A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Literasi Media Publishing.
- Sunaryo. (2016). Pengaruh Pendidikan dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PTPN III Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis Vol.17, No. 01*, 89-96.
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *AGORA*.
- Suwati, Y. (2013). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Hijau Samarinda. *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis*.
- Tobing, J. P., & Zamora, R. (2018). Pengaruh Konflik Kerja, Penempatan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Racer Technology Batam. *Dimensi*.
- Weol, D. H. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi Vol.15, No.05*, 600-602.
- Wijaya, T. (2013). *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis : Teori dan Praktik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Wulandari, R. (2016). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Volume.5, Nomor.4* , 4-5.

©UKDW