

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PENEMPATAN
KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. POS INDONESIA (PERSERO)
MEDAN 20000**

SKRIPSI

*Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)
Program Studi Manajemen*



OLEH:

NURUL SABRINA SIREGAR

1505160362

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**



PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Sarjana Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Rabu, Tanggal 13 Maret 2019, Pukul 08:00 WIB sampai dengan selesai. Setelah mendengar, melihat, memperhatikan, memutuskan:

MEMUTUSKAN

Nama : NEBEL SARIINA SIREGAR
NPM : 1505160029
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH DIMPEN KERJA DAN PENEMPATAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BIRU INDONESIA (PERSERO) MEDAN 20000

Dinyatakan : (B/A) Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

TIM PENGUJI

PENGUJI I

PENGUJI II

(JASMAN SYARIFUDDIN, SE, M.Si)

(LINZY PRATAMI, SE, MM)

Pembimbing

(SUSI HANDAYANI, SE, MM)

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

H. JANURI, S.E, MM, M.Si

ADE GUNAWAN, S.E, M.Si

PENGESAHAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini disusun oleh :

Nama Mahasiswa : NURUL SABRINA SIREGAR
NPM : 1505160362
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PENEMPATAN
KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.
POS INDONESIA (PERSERO) MEDAN 20000

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan Skripsi

Medan, Maret 2019

Pembimbing



SUSI HANDAYANI, S.E., M.M

Diketahui/Disetujui

Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

Dekan
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU


JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E, M.Si



H. JANURI, SE, M.M, M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Universitas/PTS : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
Fakultas : EKONOMI DAN BISNIS
Jenjang : Strata Satu (S-1)

Ketua Program Studi : JASMAN SARIPUDDIN, S.E., M.Si.
Dosen Pembimbing : SUSI HANDAYANI, S.E., M.M

Nama Mahasiswa : NURUL SABRINA SIREGAR
NPM : 1505160362
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PENEMPATAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. POS INDONESIA (PERSERO) MEDAN 20000

TANGGAL	DESKRIPSI BIMBINGAN SKRIPSI	PARAF	KETERANGAN
20/2 - 2019	- Periksa kuesioner - Perbaiki Angket		
28/2 - 2019	- Perbaiki redaksional - Perbaiki Tabel dan sumber - perbaiki Pembahasan - perbaiki daftar Pustaka - perbaiki kesimpulan & Saran		
3/3 - 2019	- Pertajam Pembahasan - Daftar pustaka diperbaiki lagi		
5/3 - 2019	- Acc .		

Dosen Pembimbing

SUSI HANDAYANI, S.E., M.M

Medan, Maret 2019
Diketahui /Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen,

JASMAN SARIPUDDIN, S.E., M.Si.

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

Kepada Yth.
Ketua Program Studi.....
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

Medan.....H
M.

Di Medan.

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

Dengan hormat
Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : NURUL SABRINA SIREGAR
NPM : 1505160362
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Kelas/Sem : F < Malam > Manajemen
Alamat : Ayahanda Jl. Jangka no 65^A Medan.

Berdasarkan hasil pertemuan dengan program studi maka ditetapkan calon pembimbing yaitu :

Nama Pembimbing : Susi Handayani disetujui Prodi : [Signature]

Dari hasil survei & kunjungan ke perusahaan/tempat penelitian serta proses pembimbingan dapat diidentifikasi masalah penelitian sebagai berikut :

- Tidak adanya teguran apabila keluar kantor diluar jam kerja berlangsung
1. banyak karyawan yang berada di loket tetapi loket yang tersedia sangat terbatas
 2. sering terjadi selesih dalam menginput data berupa angka.
 - 3.

Dengan demikian judul yang disetujui bersama dosen pembimbing adalah :

Pengaruh disiplin kerja dan penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT pos Indonesia <Perrero> 20000 Medan.

Medan.....2018

Dosen Pembimbing

Peneliti/Mahasiswa

[Signature]
Susi Handayani SE-UM

[Signature]
Nurul Sabrina

Disetujui Oleh :

Ketua / Sekretaris Prodi

[Signature]
Jasman Fyanifitri HUB. SE. MA

Diagendakan Pada Tanggal : 4 Desember 2018

Nomor Agenda : 957

Catatan :

1. Proposal Penelitian harus diagendakan paling lama 1 (satu) bulan setelah di paraf oleh ketua program studi.
2. Seminar Proposal paling lama 1 (satu) bulan setelah judul diagendakan.

PERMOHONAN IZIN PENELITIAN

Medan,

20....



Kepada Yth.
Bapak Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Univ. Muhammadiyah Sumatera Utara

Assalamu'alaikum Wr, Wb

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Lengkap : N U R U L S A D R I N A S I R E G A R

NPM : 1 5 0 5 1 6 0 3 6 2

Tempat/tgl Lahir : 0 4 N O V E M B E R 1 9 9 7
M E D A N

Program Studi : MANAJEMEN/EKONOMI PEMBANGUNAN

Nama Mahasiswa : A Y A H A N D A J I J A N E K A
N O 6 5 A

Lokasi Penelitian : P T P O S I N D O N E S I A

Nama Penelitian : J I P O S N O 1

Permohon kepada Bapak untuk pembuatan Izin Penelitian sebagai syarat untuk memperoleh data dan identifikasi
dari perusahaan tersebut guna pengajuan judul penelitian .
Sebelumnya saya lampirkan syarat-syarat lain :
Transkrip nilai dan KHS Semester 1 s/d Terakhir
Bukti pembayaran SPP tahap berjalan.
Demikianlah permohonan ini saya buat dengan sebenarnya, atas perhatian Bapak saya ucapkan terima kasih.

Wassalam
Pemohon

(NURUL SABRINA SIREGAR)

Diketahui :

Kelua Prodi/Sekretaris Prodi

(Muhammad Syarifuddin)

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : NURUL SABRINA SIREGAR
NPM : 1505160362
Konsentrasi : MSDM
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi Pembangunan)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan 20 NOV 2018

Pembuat Pernyataan



<NURUL SABRINA SIREGAR>

NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

ABSTRAK

Nurul Sabrina Siregar. NPM.1505160362. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia (Persero) Medan 20000. Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara 2019.

Penelitian ini dilakukan pada PT Pos Indonesia (Persero) Medan 20000, adapun tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan penempatan karyawan terhadap kinerja pada karyawan PT Indonesia (Persero) Medan 20000. Permasalahan yang terjadi diperusahaan adalah adanya karyawan yang lalai dalam menjalankan tugasnya serta kurang tepat dalam menempatkan fungsi dan tanggung jawab sehingga berdampak pada kinerja karyawan. Populasi di dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Medan 20000, dengan demikian sampel yang diambil di dalam penelitian ini adalah seluruh anggota populasi yang berjumlah sebanyak 50 orang. Disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Medan 20000. Penempatan karyawan secara parsial berpengaruh positif tetapi tidak signifikan pada PT Pos Indonesia (Persero) Medan 20000. Disiplin kerja dan penempatan karyawan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Medan 20000.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Penempatan Karyawan, Kinerja Karyawan.

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji dan syukur penulis ucapkan ke hadirat Allah SWT, yang senantiasa mencurahkan kasih dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini berjudul “ **Pengaruh Disiplin Kerja Dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Medan 20000**” yang diajukan untuk melengkapi tugas dan syarat menyelesaikan pendidikan pada Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Terwujudnya skripsi ini tak lepas dari bantuan dan dukungan dari berbagai pihak untuk itu penulis mengucapkan terimakasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Ayahanda Ahmad Danas Siregar dan Ibunda Erni Tanjung yang tercinta yang telah banyak berkorban dan memberi semangat kepada penulis baik moril maupun materil selama penulis mengikuti perkuliahan sampai dengan selesainya skripsi ini.
2. Bapak Dr. Agussani, M.Ap., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
3. Bapak H. Januri, S.E, M.M, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
4. Bapak Jasman Syariffudin, S.E, M.Si, selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Sumatera Utara

5. Bapak Jufrizen, S.E, M.Si, selaku dosen pembimbing dan Sekretaris Program Studi Manajemen yang telah banyak memberikan bimbingan sehingga terwujud penulisan skripsi ini.
6. Bapak/Ibu Dosen dan beserta pegawai Biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak pimpinan PT. Perkebunan Nusantara IV Distrik-I Bahjambi beserta karyawan yang telah berkenan menerima serta memberikan data-data yang diperlukan.
8. Sahabat-sahabat saya Desy Amanda, Nazira Asri Minanti, Refanny Prahadita, Eva Wulandari Nst, yang sama-sama berkuliah di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU) yang telah membantu saya mengerjakan skripsi ini hingga selesai.

Akhir kata, penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu penyelesaian laporan magang ini, semoga dapat bermanfaat bagi pembaca khususnya bagi penulis sendiri dan semoga Allah SWT senantiasa meridhoi segala usaha penulis, Amin.....

Medan, Januari 2019

Penulis,

NURUL SABRINA SIREGAR
1505160362

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Batasan Masalah Dan Rumusan Masalah	6
D. Tujuan Dan Manfaat Penelitian	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA	9
A. Landasan Teori.....	9
1. Kinerja Karyawan.....	9
a. Pengertian kinerja karyawan	9
b. Faktor-Faktor Kinerja Karyawan.....	10
c. Tujuan Kinerja Karyawan	11
d. Indikator Kinerja Karyawan	13
2. Disiplin Kerja	15
a. Pengertian Disiplin Kerja	15
b. Faktor-Faktor Disiplin Kerja	16
c. Tujuan Disiplin Kerja	19
d. Indikator Disiplin Kerja	20
3. Penempatan Karyawan	22
a. Pengertian Penempatan Karyawan	22
b. Faktor-Faktor Penempatan Karyawan	23
c. Tujuan Penempatan Karyawan	26
d. Indikator Penempatan Karyawan.....	27
B. Kerangka Konseptual	29
C. Hipotesis	32
BAB III METODELOGI PENELITIAN.....	33
A. Pendekatan Penelitian	33
B. Definisi Operasional.....	33
C. Lokasi Dan Waktu Penelitian	34
D. Populasi Dan Sampel	35
E. Teknik Pengumpulan Data.....	36
F. Uji Validitas	37
G. Uji Reabilitas.....	40
H. Teknik Analisis Data.....	41
BAB IV LAPORAN PENELTIAN.....	47
A. Hasil Penelitian	47
1. Deskripsi Data	47
a. Identifikasi Responden	47
b. Variabel Penelitian	49
2. Analisis Data	55
a. Asumsi Klasik	55
b. Regresi Linier Berganda.....	59
c. Pengujian Hipotesis	60

d. Koefisien Determinasi	64
B. Pembahasan.....	64
1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	64
2. Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan	65
3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan.....	66
BAB V PENUTUP	68
A. KESIMPULAN	68
B. SARAN	68
DAFTAR PUSTAKA	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	
LAMPIRAN	

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Paradigma Penelitian	
Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	30
Gambar II.2 Paradigma Penelitian	
Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan.	30
Gambar II.3 Pradigma Penelitian	
Pengaruh Disiplin Karyawan Dan penempatan Karyawan Terhadap	
Kinerja Karyawan	32
Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t	45
Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji f	46
Gambar IV.1 Uji Normalitas Metode Uji P-Plot	56
Gambar IV.2 Uji Normalitas metode Uji Histogram	57
Gambar IV.3 Uji Heterokedastisitas Uji Scatter Plot	59
Gambar IV.4 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t	61
Gambar IV.5 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t	62
Gambar IV.6 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji f	63

DAFTAR TABEL

Tabel III.1 Indikator Disiplin Kerja	33
Tabel III.2 Indikator Penempatan Karyawan	34
Tabel III.3 Indikator Kinerja Karyawan.....	34
Tebel III.4 Jadwal Kegiatan Penelitian	35
Tabel III.5 Daftar Populasi dan Sampel Penelitian.....	36
Tabel III.6 Tabel Skala Likert.....	37
Tabel III.7 Uji Validitas Variabel Disipin Kerja.....	38
Tabel III.8 Uji validitas Variabel Penempatan Karyawan	39
Tabel III.9 Uji Validitas variabel Kinerja Karyawan.....	39
Tabel III.10 Uji Reabilitas Variabel.....	41
Tabel IV.1 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	48
Tabel IV.2 Jumlah Responden Berdasarkan Usia.....	48
Tabel IV.3 Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan	49
Tabel IV.4 Skor Kuesioner Variabel Disiplin Kerja.....	50
Tabel IV.5 Skor Kuesioner Variabel Penempatan Karyawan	52
Tabel IV.6 Skor kuesioner Variabel Kinerja Karyawan	54
Tabel IV.7 Hasil Koefisien Uji Multikolonieritas	58
Tabel IV.8 Hasil Koefisien Regresi Linier Berganda	59
Tabel IV.9 Uji Parsial (Uji t)	61
Tabel IV.10 Uji Simultan (Uji F).....	63
Tabel IV.11 Uji Koefisien Determinasi	64

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia sebagai salah satu unsur dalam organisasi, dapat diartikan sebagai manusia yang bekerja dalam suatu organisasi tersebut. Sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas harus selalu dikelola dan ditekankan oleh perusahaan untuk dapat mencapai kinerja yang diharapkan. Pencapaian tujuan berbasis sumber daya manusia akan menunjukkan bagaimana seharusnya perusahaan mendapatkan, mengembangkan, membina, mengevaluasi, serta menyejahterakan karyawan (Runtunuwu, dkk, 2015).

Karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan, karyawan memegang peran utama dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Sebagai seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan haruslah selektif dan seefisien mungkin. Kualitas dan kuantitas karyawan harus sesuai dengan kebutuhan karyawan dan penempatan tenaga kerja juga harus sesuai dengan keinginan dan keahliannya. Dengan demikian karyawan lebih baik serta efektif menunjang terwujudnya tujuan perusahaan (Syafriana, 2017).

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia adalah orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, dan kreativitas dalam suatu perusahaan (Runtuwene, dkk, 2016). Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif manusia meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggih. Alat-alat yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan jika peran aktif manusia tidak diikutsertakan.

Oleh karena itu, perusahaan dan karyawan harus mampu bekerja sama untuk mewujudkan tujuan perusahaan dalam melakukan setiap pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Mangkunegara kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam arti luas kinerja karyawan adalah tindakan yang dilakukan seseorang dalam keberadaannya baik sebagai anggota, pegawai, manajer, bahkan pimpinan dari sebuah perusahaan atau suatu kelompok kerja tertentu.

Menurut Minner dalam (Sutrisno, 2010, hal. 170) kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Setiap harapan mengenai bagaimana seseorang harus berperilaku dalam melaksanakan tugas menunjukkan suatu peran dalam perusahaan.

Kinerja pada dasarnya mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja juga merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dan hasil kerja nyata yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai kriteria dan tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Melihat kinerja karyawan banyak faktor yang mempengaruhinya antara lain, disiplin kerja, penempatan karyawan, efektivitas dan efisiensi, otoritas dan tanggung jawab, maupun inisiatif. Dari beberapa faktor yang perlu diperhatikan oleh setiap perusahaan adalah disiplin kerja dan penempatan karyawannya. Menurut Hasibuan (2016, hal. 193) disiplin kerja merupakan fungsi operatif

keenam dalam sumber daya manusia, karena semakin baik disiplin karyawan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Artinya, jika disuatu perusahaan tidak ada aturan yang ditetapkan oleh atasan maka karyawan tidak akan dapat bekerja secara maksimal. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi/ perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Dalam kondisi ini maka tindakan yang seharusnya perusahaan lakukan untuk meningkatkan kualitas perusahaan misalnya dengan peningkatan kinerja karyawan yaitu disiplin karyawan. Kinerja karyawan dapat dilihat dari disiplin karyawan yang dilakukan sehari-hari. Selain itu, dengan disiplin yang tinggi dari karyawan maka perusahaan akan dapat merasakan hasil kerja yang selama ini ditekuni dan akan mampu mencapai kinerja yang diharapkan.

Disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja karyawan, maka akan semakin tinggi prestasi kerja yang akan dicapainya. Tanpa disiplin yang baik sulit bagi perusahaan mencapai hasil kerja yang optimal (Dunggio, 2013).

Untuk mencapai hal-hal tersebut diatas, selain disiplin hal terpenting yang harus mendapatkan perhatian dalam pengelolaan sumber daya juga adanya penempatan karyawan yang sesuai. Sehingga faktor yang satu ini mampu memberikan kontribusi yang optimal terhadap organisasi. Ketepatan atau ketidaktepatan penempatan seseorang dalam suatu bidang tugas atau jabatan tertentu akan sangat menentukan tingkat keberhasilan atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai suatu tujuan.

Menurut Bangun (2012, hal. 159) Penempatan karyawan adalah penyesuaian kemampuan dan bakat seseorang dengan pekerjaan yang akan

dikerjakannya. Suatu tugas atasan yang terpenting juga menempatkan seorang karyawan sesuai dengan kemampuan yang ia kuasai.

Dalam menempatkan seseorang pada suatu bidang tugas atau jabatan tertentu hal yang perlu diperhatikan adalah menempatkan orang yang tepat pada tempat yang tepat. Hal ini juga harus dilihat dari latar belakang pendidikan, pangkat/golongan, masa kerja, maupun syarat-syarat lainnya yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Semuanya ini bertujuan agar kemampuan dan keahlian yang dimiliki seorang karyawan sesuai dengan tuntutan tugas atau jabatan yang mereka duduki sehingga sumber daya manusia yang ada di perusahaan tersebut menjadi lebih produktif dan berprestasi yang nantinya akan dapat meningkatkan kinerja dalam suatu perusahaan secara keseluruhan. Hal tersebut bukannya tanpa alasan, sebab setiap individu memiliki pengalaman, bakat, dan minat yang berbeda. Agar individu tersebut dapat diperdayakan secara optimal, maka setiap individu tersebut harus ditempatkan pada tempat yang sesuai.

Penempatan karyawan kebijaksanaan sumber daya manusia untuk menentukan posisi atau jabatan seseorang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki agar dapat melaksanakan pekerjaan dalam jabatan secara efektif dan efisien (Larasati, 2018, hal. 73).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Runtunuwu, dkk, 2015) disiplin kerja dan penempatan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena disiplin kerja merupakan operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin baik pula kinerja karyawan yang ada di perusahaan tersebut. Dan sistem penempatan karyawan yang baik sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karena tanpa

adanya penempatan karyawan di dalam suatu perusahaan karyawan tidak dapat menyelesaikan suatu pekerjaan yang telah dituntut kepadanya. Karena, karyawan tersebut mungkin merasa tidak cocok atas penempatan jabatan yang telah ditetapkan perusahaan kepadanya. Maka dari itu dibutuhkan penempatan jabatan di suatu perusahaan sesuai dengan latar belakang pendidikan masing-masing sehingga semakin membantu tercapainya tujuan perusahaan.

PT Pos Indonesia (Persero) Medan 20000, merupakan salah satu perusahaan BUMN yang bergerak di bidang jasa. Keberadaannya mengingat pentingnya komunikasi secara tertulis pada saat belum berkembangnya ilmu teknologi dan komunikasi, sehingga diperlukannya badan khusus yang menjadi penyelenggara informasi antar daerah wilayah di Indonesia. Berdasarkan riset terdahulu di perusahaan terdapat beberapa masalah mengenai disiplin kerja karyawan. Seperti ketidak pastian dalam penyerahan absensi kepada atasan, tidak adanya teguran dari atasan apabila masuk tidak sesuai jam kerja, masih terdapat karyawan yang keluar kantor disaat jam kerja masih berlangsung bukan karena tuntutan dari pekerjaan tetapi adanya keperluan pribadi. Selanjutnya terdapat masalah di penempatan karyawan. Seperti, ketersediaan loket yang masih terbatas, dan penempatan jabatan yang kurang sesuai di karenakan tidak sejalannya pendapat admin terhadap manajer keuangan akibat pertukaran jabatan. Dan yang terakhir masalah pada kinerja karyawan, karena masih terdapat kesalahan dalam menginput data berupa angka, dan target yang masih belum tercapai.

Berdasarkan prariset yang penulis lakukan terdapat permasalahan yang menyangkut mengenai disiplin kerja dan penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan antara lain, tidak adanya jadwal penyerahan absen, tidak ada teguran

dari atasan masuk tidak sesuai jam kerja, loket yang tersedia masih terbatas, selisih dalam penginputan data, target sering tidak tercapai. Maka penulis menarik kesimpulan untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia (Persero) Medan 20000”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut:

1. Ketidak pastian dalam penyerahan absensi kepada atasan
2. Tidak adanya teguran dari atasan apabila masuk tidak sesuai jam kerja.
3. Masih terdapat karyawan keluar kantor disaat jam kerja masih berlangsung.
4. Ketersediaan loket yang masih terbatas
5. Penempatan jabatan yang belum sesuai
6. Masih sering terjadi selisih dalam menginput data berupa angka
7. Target yang masih belum tercapai.

C. Batasan Masalah Dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini, peneliti tidak semua meneliti faktor-faktor, tetapi hanya dibatasi pada faktor Disiplin kerja dan Penempatan Karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) 20000 Medan.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka perumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

- a. Apakah ada pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) 20000 Medan.
- b. Apakah ada pengaruh penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) 20000 Medan.
- c. Apakah ada pengaruh disiplin kerja dan penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Medan 20000.

D. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Medan 20000.
- b. Untuk mengetahui pengaruh penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Medan 20000.
- c. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Medan 20000.
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Medan 20000.

2. Manfaat Penelitian

Apabila tujuan penelitian tercapai maka penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai berikut:

a. Manfaat Teori

Penelitian ini bermanfaat sebagai bahan pengembangan teori-teori disiplin kerja, penempatan karyawan dan kinerja karyawan.

b. Manfaat Praktis

Referensi bagi PT Pos Indonesia dan Organisasi lainnya. Khususnya dalam penerapan disiplin kerja dan penempatan karyawan sebagai bahan masukan bagi perusahaan untuk lebih meningkatkan disiplin kerja dan penempatan karyawannya agar menciptakan perusahaan yang lebih baik lagi.

c. Bagi pihak lain diharapkan dapat digunakan sebagai bahan perbandingan bagi penelitian selanjutnya.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja seorang karyawan di dalam sebuah organisasi atau perusahaan berdasarkan kemampuan dan pengetahuan yang di miliki. Keberhasilan dan kesuksesan suatu organisasi ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya, semakin tinggi tingkat kualitas sumber daya manusia yang ada di dalamnya, maka akan semakin tinggi pula kinerja yang akan dicapai.

Menurut Prawirasentono dalam Sutrisno (2010, hal. 170) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya pencapaian tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Wirawan dalam Hamali (2016, hal. 98) mengemukakan kinerja karyawan adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Istilah kinerja juga dapat digunakan untuk menunjukkan keluaran perusahaan atau organisasi, alat, fungsi-fungsi manajemen (produksi, pemasaran, keuangan), atau keluaran seorang karyawan.

Sedangkan menurut Bangun (2012, hal. 231) mendefinisikan kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*).

Berdasarkan uraian pengertian kinerja karyawan diatas, dapat disimpulkan bahwa bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang sesuai perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai suatu prestasi kerja yang sesuai dengan peran kerjanya di perusahaan.

b. Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Menurut Prawirosentono dalam Sutrisno (2010, hal. 176) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Efektivitas dan efisien, suatu kelompok bertujuan mencapai kebutuhan perusahaan yang telah direncanakan.
- 2) Otoritas dan tanggung jawab, menyelesaikan atau mengetahui segala pekerjaan yang menjadi hak dan tanggung jawab untuk diselesaikan guna mencapai tujuan perusahaan.
- 3) Disiplin, mematuhi dan mentaati segala aturan yang berlaku di perusahaan yang telah disepakati antara perusahaan dan karyawan.
- 4) Inisiatif, mengerjakan ataupun merencanakan sesuatu yang belum pernah dilakukan sebelumnya yang berkaitan dengan tujuan perusahaan.

Sedangkan menurut Zami dalam Busro (2018, hal. 95) faktor-faktor lain kinerja karyawan adalah:

- 1) Jumlah dan komposisi dari kompensasi, semakin detail pekerjaan yang dihargai dengan kompensasi (semakin baik pula kinerja yang disuguhkan kepada perusahaan).

- 2) Penempatan kerja yang tepat, Semakin tepat posisi seseorang, semakin tinggi pula kinerja yang dimiliki oleh orang tersebut.
- 3) Pelatihan, semakin sering diberikan pelatihan yang sesuai dengan tugas dan fungsi, maka semakin baik pula kinerja karyawan tersebut.
- 4) Promosi, semakin jelas jenjang karir seseorang, maka semakin pula kinerja orang tersebut.
- 5) Rasa aman di masa depan, dengan adanya pesangon dan berbagai tunjangan hari tua, maka semakin pula kinerja orang tersebut.
- 6) Hubungan dengan rekan kerja, semakin baik komunikasi antar karyawan secara horizontal maka akan semakin baik pula kinerja karyawan.
- 7) Hubungan dengan pimpinan, semakin baik komunikasi vertikal antar karyawan maka semakin baik pula kinerja karyawan tersebut.

c. Tujuan Kinerja Karyawan

Kinerja mempunyai beberapa tujuan dan manfaat bagi organisasi dan karyawan yang dinilai.

Menurut Bangun (2012, hal. 233) tujuan kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Menilai setiap individu dalam perusahaan, penilaian kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi. Tujuan ini dapat memberi manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi. Kepentingan lain atas tujuan ini adalah sebagai dasar dalam memutuskan pemindahan pekerjaan (*job transferring*) pada posisi yang tepat, promosi pekerjaan, mutasi atau demosi sampai tindakan pemberhentian.

- 2) Pengembangan diri setiap individu dalam perusahaan, penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan karyawan. Setiap individu dalam organisasi dinilai kinerjanya, bagi karyawan yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan. Karyawan yang berkinerja rendah disebabkan kurangnya pengetahuan atas pekerjaan akan ditingkatkan pendidikannya, sedangkan karyawan yang kurang terampil dalam pekerjaannya akan diberi pelatihan yang sesuai.
- 3) Pemeliharaan system, berbagai sistem yang ada di dalam organisasi, setiap subsistem yang ada saling berkaitan anantara satu subsistem dengan subsistem lainnya. Salah satu subsistem yang tidak berfungsi dengan baik akan mengganggu jalannya subsistem yang lain. Oleh karena itu, sistem dalam organisasi perlu dipelihara dengan baik. Tujuan pemeliharaan sistem akan memberi beberapa manfaat antara lain, penegmbangan perusahaan dalam individu atau tim, perencanaan sumber daya manusia, penentuan dan identifikasi kebutuhan pengembangan organisasi, dan audit atas system sumber daya manusia.
- 4) Dokumentasi, penilaian kinerja akan memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan dimasa yang akan datang. Manfaat penilaian kinerja disini berkaitan dengan kepuasan-kepuasan manajer sumber daya manusia, pemenuhan secara legal manajeman sumber daya manusia, dan berbagai kriteria untuk pengujian validitas.

Sedangkan menurut Gomez dan Nawawi dalam Bahua (2012, hal. 63) tujuan kinerja karyawan adalah:

- 1) Untuk memberikan informasi tentang kondisi keterampilan atau keahlian seorang karyawan, sehingga dijadikan acuan atau standar oleh organisasi dalam membuat keputusan yang berhubungan dengan perencanaan kebutuhan SDM.
- 2) Untuk lebih memahami acuan standar dalam membuat keputusan yang berhubungan dengan kondisi pekerjaan karyawan.
- 3) Lebih mengarah kepada informasi tentang kondisi keahlian dari seorang karyawan dalam melaksanakan tugas secara efektif, efisien, dan produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

d. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur guna untuk mengetahui dan meningkatkan hasil kerja para karyawan yang sesuai dengan kebijakan operasional perusahaan.

Menurut Bangun (2012, hal. 234) indikator kinerja karyawan sebagai berikut:

- 1) Jumlah Pekerjaan, dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai. Berdasarkan persyaratan pekerjaan tersebut dapat diketahui jumlah karyawan yang dibutuhkan untuk mengerjakannya atau setiap karyawan dapat mengerjakan berapa unit pekerjaan.

- 2) Kualitas Pekerjaan, setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, bila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.
- 3) Ketepatan Waktu, setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakan sesuai ketentuan. Karyawan memiliki kinerja baik apabila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.
- 4) Kehadiran, suatu jenis pekerjaan tertentu menurut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima kerja seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.
- 5) Kemampuan kerjasama, tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerjasama antara karyawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya.

Sedangkan menurut Fattah (2017, hal. 25) indikator lain dari kinerja karyawan adalah:

- 1) Kualitas hasil kerja, kemampuan yang dimiliki karyawan yang lebih berorientasi pada inteligensi dan daya pikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki karyawan.
- 2) Kuantitas hasil kerja, jumlah kerja yang dilaksanakan karyawan dalam suatu periode tertentu. Hal ini dapat dilihat dari hasil kerja karyawan dalam kerja penggunaan waktu tertentu dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab.
- 3) Efisiensi dalam melaksanakan tugas, segala hal yang dikerjakan dengan berdaya guna atau bisa dikatakan segala pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat waktu, cepat, hemat dan selamat.

2. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan yang ada dalam perusahaan tersebut.

Menurut Handoko dalam Hamali (2016, hal. 213) mengartikan disiplin kerja adalah suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri sesuai peraturan dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan yang berlaku. Disiplin kerja dalam arti lain menunjukkan

sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada di dalam diri karyawan yang menyesuaikan diri dengan peraturan dan ketetapan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2016, hal. 193) mengemukakan disiplin kerja juga merupakan fungsi operatif keenam dalam sumber daya manusia, karena semakin baik disiplin karyawan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya.

Sedangkan menurut Sutrisno (2010, hal. 177) mengatakan disiplin kerja adalah suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan.

Berdasarkan uraian pengertian disiplin kerja diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu kesadaran seorang karyawan untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma peraturan yang berlaku.

b. Faktor-Faktor Disiplin Kerja

Asumsinya bahwa pimpinan mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebiasaan yang diperoleh karyawan. Kebiasaan itu ditentukan oleh pimpinan melalui contoh kepribadiannya. Karena itu untuk mendapatkan disiplin yang baik, maka pimpinan harus memberikan kepemimpinan yang baik pula.

Menurut Sutrisno dalam Hamali (2016, hal. 219) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi, besar kecilnya pemberian kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin seorang karyawan. Para karyawan akan mematuhi segala persyaratan peraturan yang berlaku apabila karyawan merasa puas atas pemberian kompensasi sesuai dengan kinerja yang diberikannya terhadap perusahaan.

- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, peranan keteladanan sangat berpengaruh besar dalam perusahaan, karena pimpinan dalam suatu perusahaan masih menjadi panutan karyawan. Para bawahan akan meniru apa yang dilakukan pimpinannya. Oleh karena itu, apabila seorang pimpinan menginginkan tegaknya disiplin dalam perusahaan, maka pimpinan tersebutlah yang lebih dulu menerapkannya agar mudah mendapatkan karyawan yang diinginkan.
- 3) Ada tidaknya aturan yang dapat dijadikan pegangan, pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam organisasi, bila tidak ada aturan yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi.
- 4) Keberanian pimpinan dalam pengambilan keputusan, bila seseorang karyawan yang melanggar disiplin kerja, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan sanksi yang berlaku, maka semua karyawan akan merasa terlindungi dan tidak akan berani melanggar peraturan yang berlaku di perusahaan tersebut.
- 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan, dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu adanya pengawasan, yang akan menarahkan para karyawan untuk melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan peraturan kerja yang telah ditetapkan.
- 6) Ada tidaknya perhatian kepada karyawan, karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara satu dengan lainnya. Seseorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi,

pekerjaan yang menantang, tetapi mereka juga masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Pimpinan yang berhasil memberikan perhatian yang besar kepada karyawannya akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik.

Sedangkan menurut Marsuki (2014, hal. 1) faktor-faktor lain yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

- 1) Pendidikan dan Pelatihan, suatu proses pembinaan pengetahuan terhadap kelompok fakta, aturan serta metode yang terorganisasikan dengan mengutamakan pembinaan, kejujuran dan keterampilan
- 2) Motivasi, dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu.
- 3) Masa Kerja, adanya hubungan kerja sejak pertama kali mulai bekerja di perusahaan tertentu dengan berdasarkan pada perjanjian kerja.
- 4) Tingkat Penghasilan, jumlah yang diterima oleh perusahaan dari aktivitasnya kebanyakan dari penjualan baik berupa produk ataupun jasa kepada pelanggan.
- 5) Jaminan sosial, suatu bentuk perlindungan sosial bagi tenaga kerja untuk mengatasi resiko social ekonomi tertentu yang penyelenggaraannya menggunakan mekanisme asuransi sosial.
- 6) Lingkungan kerja, kehidupan sosial, psikologi dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya.

Berdasarkan uraian faktor-faktor disiplin kerja diatas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor disiplin kerja adalah suatu usaha dari manajemen organisasi untuk menerapkan atau menjalankan peraturan ataupun ketentuan yang harus

dipenuhi oleh setiap karyawan tanpa terkecuali. Karena, apabila suatu perusahaan menginginkan kinerja karyawannya optimal, maka salah satu usaha yang harus dilakukan adalah menegakkan disiplin kerja. Maka dari faktor disiplin kerja tersebut perlu mendapat perhatian dalam rangka menggerakkan roda organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan suatu perusahaan. Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap semua peraturan yang berlaku, secara tertulis maupun tidak tertulis.

c. Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Agustini (2011, hal. 78) tujuan disiplin kerja bagi karyawan sebagai berikut:

- 1) Agar para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan peraturan yang berlaku, baik secara tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.
- 2) Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- 3) Dapat menggunakan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang di berikan kepadanya.
- 4) Dapat bertindak dan berperilaku sesuai norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
- 5) Pegawai mampu menghasilkan produktivitasnya yang tinggi sesuai dengan harapan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

- 6) Agar semua karyawan yang ada dalam perusahaan berperilaku secara bijaksana di tempat kerja dalam arti taat kepada peraturan kepada peraturan dan keputusan, melayani tujuan yang sama seperti yang dilakukan undang-undang di masyarakat.
- 7) Untuk menciptakan situasi kerja yang kondusif dalam mencapai efektifitasnya serta efisiensi kerja sehingga kinerja karyawan meningkat dan pada akhirnya kinerja perusahaan akan meningkat.
- 8) Untuk menjamin adanya keselarasan antara tujuan perusahaan dengan tujuan masing-masing karyawan sehingga adanya potensi konflik kepentingan diantara karyawan dan perusahaan dapat diperkecil.

Sedangkan menurut Sutrisno (2017, hal. 88) tujuan lain disiplin kerja adalah:

- 1) Guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam itikad tidak baiknya terhadap kelompok.
- 2) Berusaha melindungi perilaku yang baik dengan menetapkan respon yang dikehendaki.
- 3) Untuk menunjang kelancaran segala aktivitas organisasi agar dapat dicapai secara maksimal.

d. Indikator Disiplin Kerja

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Menurut Afandi (2016, hal. 10) indikator disiplin kerja sebagai berikut:

- 1) Masuk kerja tepat waktu, sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja.

- 2) Penggunaan waktu secara efisien, melaksanakan kegiatan yang bermanfaat dan tidak membuang waktu terhadap sesuatu yang tidak penting.
- 3) Mematuhi semua peraturan perusahaan, setiap karyawan perusahaan berhak mengikuti segala aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, guna menciptakan suasana kerja yang kondusif, aman, damai, untuk mempermudah proses penyelesaian suatu pekerjaan.
- 4) Target pekerjaan, setiap perusahaan membutuhkan adanya target kerja, untuk mengetahui arah tujuan perusahaan dan pencapaian hasil kerja yang maksimal.

Sedangkan menurut Harlie dalam Setiawan (2013) indikator lain dari disiplin kerja adalah:

- 1) Selalu mentaati ketentuan jam kerja yang efektif dan efisien, melaksanakan kegiatan yang bermanfaat dan tidak membuang waktu terhadap sesuatu yang tidak penting.
- 2) Memiliki keterampilan kerja pada bidang tugasnya, karyawan dituntut untuk terampil dalam bekerja agar mampu bertahan dan bersaing terhadap perusahaan lain yang sejenis.
- 3) Memiliki semangat kerja yang tinggi, semangat kerja salah satu faktor pendorong mudahnya tujuan atau target suatu perusahaan tercapai.
- 4) Hal tersebut tumbuh dari dalam diri karyawan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh agar mencapai hasil yang diharapkan.
- 5) Memiliki sikap yang baik, bagaimana cara masing-masing karyawan menghargai satu dengan lainnya untuk menciptakan suasana kerja yang harmonis.

- 6) Selalu kreatif dan inovatif, memiliki daya cipta atau kemampuan untuk menciptakan suatu hal yang bersifat baru untuk memberikan suasana baru terhadap perusahaan.

3. Penempatan Karyawan

a. Pengertian Penempatan Karyawan

Penempatan mempunyai arti penting bagi setiap perusahaan. Penempatan suatu proses yang sangat menentukan dalam mendapatkan karyawan yang kompeten yang dibutuhkan perusahaan. Karena penempatan karyawan yang tepat dalam posisi jabatan yang tepat akan membantu dalam mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan.

Menurut Bangun (2012, hal. 159) Penempatan karyawan adalah penyesuaian kemampuan dan bakat seseorang dengan suatu pekerjaan yang akan dikerjakannya. Suatu tugas atasan yang penting untuk menempatkan karyawannya sesuai dengan pekerjaan yang tepat.

Hal ini senada dengan pendapat dari Mathis & Jackson (2001, hal. 305) penempatan karyawan adalah menempatkan seseorang ke posisi yang sesuai. Kecocokan antara karyawan dan perusahaan mempengaruhi baik kesediaan perusahaan untuk membuat kerja dan juga kesediaan karyawan untuk menerima pekerjaan tersebut.

Sedangkan menurut Arianty, dkk (2016 hal. 85) penempatan karyawan merupakan mengalokasikan para karyawan pada posisi kerja tertentu. Hal ini dilakukan kepada karyawan baru dan karyawan lama yang telah menduduki jabatan atau pekerjaan termasuk sasaran fungsi penempatan karyawan dalam arti mempertahankan posisinya atau berpindah ke posisi yang lain.

Berdasarkan uraian pengertian penempatan karyawan diatas, dapat disimpulkan bahwa penempatan karyawan merupakan manajemen untuk mengisi setiap posisi yang lowong dalam suatu organisasi dengan karyawan yang memenuhi syarat pada saat dibutuhkan. Proses penempatan karyawan di dalam perusahaan sesuai dengan bidang peminatan dan keahlian yang dimilikinya juga, karenanya berpengaruh bagi produktifitas perusahaan. Selain itu, penempatan karyawan juga merupakan salah satu yang menentukan perusahaan dalam mendapatkan karyawan yang kompeten yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk mempermudah pencapaian tujuan perusahaan.

b. Faktor-Faktor Penempatan Karyawan

Karyawan yang telah lulus seleksi kemudian akan ditempatkan oleh atasan, dimana atasan perlu memperhatikan beberapa faktor yang harus diperhatikan dalam penempatan karyawan yang akan ditempatkan dalam satu tugas atau pekerjaan.

Menurut Larasati (2018, hal. 76) faktor-faktor yang mempengaruhi penempatan karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Pertumbuhan Perusahaan, pertumbuhan bisnis menyebabkan terjadinya pengisian posisi pekerjaan baru, baik melalui promosi karyawan yang sudah ada atau yang baru sama sekali. Adanya pengaruh ekspansi bisnis yang mampu menciptakan posisi pekerjaan baru.
- 2) Reorganisasi, sebuah restrukturisasi akan menghasilkan jenis yang beragam dalam hal kegiatan-kegiatan personal, misalnya jika terjadi merger dan reorganisasi perusahaan, pembelian atau penjualan perusahaan merger dengan perusahaan lain akan mempengaruhi aktivitas department SDM, seperti

rancangan pekerjaan, kompensasi, manfaat hubungan pekerja, dan program pension dini. Hal ini akan mempengaruhi keputusan penempatan karyawan.

- 3) Kecenderungan ekonomi umum, Suatu konsekuensi dari pengaruh menurunnya pertumbuhan ekonomi adalah secara signifikan akan menurunkan ketersediaan pekerjaan, bagi mereka karyawan yang permanen dan temporer serta sekaligus bagi pencari kerja. Resesi ekonomi akan mengakibatkan terjadinya pengangguran besar besaran.

Sedangkan menurut Arianty, dkk (2016 hal. 86) faktor-faktor lain yang mempengaruhi penempatan karyawan adalah:

- 1) Latar belakang pendidikan, latar belakang pendidikan yang dimiliki karyawan selama mengikuti pendidikan sebelumnya harus dipertimbangkan, khususnya di dalam proses penempatan karyawan untuk menyelesaikan tugas pekerjaan serta mengemban wewenang dan tanggung jawab.
- 2) Kesehatan jasmani dan rohani, kesehatan erat kaitannya dengan sumber daya manusia. Pekerjaan-pekerjaan yang berat dan berbahaya misalnya hanya mungkin dikerjakan oleh orang-orang yang mempunyai fisik sehat dan kuat, sedangkan sumber daya manusia yang fisiknya lemah tetapi memiliki kecerdasan dapat ditempatkan pada bidang administrasi, pembuatan konsep, atau perhitungan-perhitungan yang memerlukan ketekunan luar biasa, namun faktor kesehatan ini masih perlu diperhatikan dalam penempatan mereka.
- 3) Pengalaman kerja, banyak perusahaan lebih cenderung menerima sumber daya manusia yang berpengalaman, dibandingkan dengan sumber daya manusia yang belum berpengalaman. Hal ini terlihat dari kenyataan, bahwa sumber daya manusia sudah mempunyai pengalaman akan memerlukan waktu

penyesuaian diri lebih pendek dengan keadaan baru dibandingkan dengan masa penyesuaian diri yang sedikit lama bagi sumber daya manusia yang belum berpengalaman sama sekali.

- 4) Status perkawinan, status perkawinan dijadikan sumber oleh pimpinan untuk mengambil keputusan dalam rangka untuk penempatan karyawan, mengetahui status perkawinan karyawan merupakan hal penting untuk kepentingan karyawan menjadi pertimbangan pimpinan dalam penempatan karyawan.
- 5) Umur, yang memerlukan pekerjaan itu bukan sumber daya manusia muda yang baru selesai dan sekolah saja, tetapi juga sumber daya manusia yang sudah mempunyai umur tua. Hal ini dipahami karena di lapangan yang membutuhkan pekerjaan bukan pekerjaan bukan saja sumber daya manusia yang berumur muda, tetapi kadang orang yang sudah tua pun para pension banyak yang memerlukan pekerjaan untuk menyambung hidup anak istrinya.
- 6) Jenis Kelamin, sumber daya manusia perlu menjadi bahan pertimbangan dalam penempatan karyawan. Walaupun hasil lulusan seleksi dan pelatihan pratugas kadang-kadang tidak memperhatikan jenis kelamin pria dan wanita, untuk pekerjaan yang membutuhkan gerak fisik tertentu yang lebih cocok sumber daya manusia pria, tetapi tenaga-tenaga sekretariat, loket-loket pelayanan atau operator telepon yang lebih cocok mungkin sumber daya manusia wanita.
- 7) Minat dan hobi, Seorang karyawan akan rajin dan tekun bekerja apabila pekerjaan yang diterima sesuai dengan minat dan hobinya. Oleh sebab itu

pihak perusahaan seharusnya menempatkan seorang karyawan haruslah berdasarkan minat dan hobi karyawan tersebut.

c. Tujuan Penempatan Karyawan

Menurut Arianty, dkk (2016, hal. 90) tujuan penempatan karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Efektivitas, penempatan dapat mengurangi kemungkinan terjadinya kekacauan bagi karyawan dan perusahaan. Untuk menghindari hal tersebut perusahaan harus cermat dalam menempatkan setiap karyawannya.
- 2) Tuntutan hukum, Selama ini hubungan kerja yang tidak didasarkan pada kontrak resmi tertulis disebut hubungan kerja sukarela dan dilanjutkan dengan persetujuan. Kedua pihak harus memberitahukan apabila hubungan itu berakhit. Hak perusahaan untuk memberhentikan pekerja setiap saat tanpa sebab menjadi dikenal sebagai doktrin pemberi kerja.
- 3) Pencegahan PHK, Ketika departement sumber daya manusia dapat mencegah perusahaan kehilangan sumber daya manusia yang bernilai, maka uang yang ditanam dalam recruitment, seleksi, orientasi dan pelatihan tidak hilang. Uang tersebut dapat dihemat dengan mengurangi keperluan penyebaran pekerja yang tersisa.

Sedangkan menurut Fadilla, dkk (2013) tujuan lain penempatan karyawan adalah:

- 1) Agar karyawan dapat berdaya guna dan berhasil guna melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

- 2) Untuk menepatkan karyawan sebagai unsur pelaksana pekerja pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan, dan keahlian dari masing-masing pegawai.

d. Indikator Penempatan Karyawan

Menurut Suwatno dalam Anita, dkk (2013) indikator penempatan karyawan sebagai berikut:

- 1) Pendidikan, merupakan salah satu acuan atasan dimana karyawan tersebut akan layak ditempatkan. Karena semakin tinggi pendidikan yang pernah di raih oleh karyawan tersebut maka akan semakin mudah atasan untuk menempatkan karyawannya.
- 2) Pengetahuan kerja, salah satu faktor yang menentukan performansi pekerja. Karyawan akan menghasilkan performansi yang efektif apabila mereka memiliki pengetahuan keterampilan serta perikau yang baik dan dapat diaplikasikan secara bersamaan.
- 3) Keterampilan kerja, merupakan kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang diperoleh dalam praktek. Keterampilan yang harus dimiliki oleh seorang karyawan tidak hanya keterampilan mental saja, tetapi juga harus memiliki keterampilan fisik dan social. Seperti dalam keterampilan social mampu mempengaruhi orang lain dalam menawarkan barang maupun jasa.
- 4) Pengalaman kerja, dalam proses pelamaran suatu pekerjaan, pengalaman cukup penting artinya dalam proses seleksi. Karena suatu perusahaan akan lebih cenderung memilih pelamar yang berpengalaman dari pada yang tidak

berpengalaman, karena mereka yang berpengalaman dipandang lebih mampu dalam pelaksanaan-pelaksanaan tugas yang nantinya akan diberikan.

Sedangkan menurut Pangondian dalam Sudja & Mujiati (2017) indikator lain penempatan karyawan adalah

- 1) Pendidikan, yaitu kemampuan yang dimiliki oleh karyawan melalui jalur pendidikan tertentu yang bersifat formal.
- 2) Keterampilan, yaitu kemampuan yang dimiliki karyawan melalui jalur pelatihan atau kursus yang bersifat formal.
- 3) Pengalaman, yaitu kemampuan yang dimiliki karyawan melalui berbagai jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan, minat yaitu suatu daya tarik atau bakat yang dimiliki oleh karyawan atas pekerjaan yang dilaksanakan.

Titik berat penempatan karyawan yang sesungguhnya ada pada atasan. Sebab atasan perusahaanlah yang menentukan dimana karyawan tersebut layak ditempatkan sesuai dengan latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja yang ia raih. Agar mempermudah proses pencapaian tujuan perusahaan.

B. Kerangka Konseptual

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan diatas maka penulis membuat penelitian ini pada perusahaan jasa Pos Indonesia dari seluruh kegiatan yang dilakukan, pada akhirnya berakhir jika penempatan karyawan ditingkatkan maka disiplin dan kinerja karyawan akan meningkat.

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

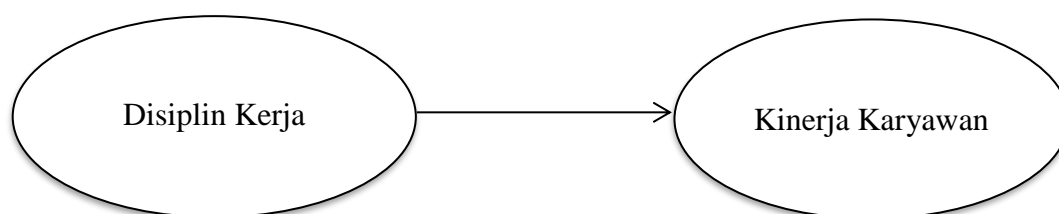
Setiap perusahaan mempunyai misi dan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, untuk mewujudkan tujuan tersebut maka diperlukan karyawan yang

terampil dan cakap serta mampu bekerja sama dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh pihak perusahaan secara efektif dan efisien.

Faktor yang berperan penting dalam perusahaan dan departemen personalia harus memperhatikan kebutuhan akan karyawan ini dengan sebaik-baiknya. Salah satunya dengan cara memperhatikan disiplin kerja pada setiap karyawannya, agar mendapatkan kinerja karyawan yang optimal. Sehingga dapat menciptakan suasana kerja yang lebih baik.

Menurut Hasibuan (2016, hal. 193) disiplin kerja juga merupakan fungsi operatif keenam dalam sumber daya manusia, karena semakin baik disiplin kerja karyawan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya.

Untuk mencapai kinerja yang optimal tidak semata-mata tergantung pada disiplin kerja yang baik saja, tetapi ada faktor lain yang turut menentukan kinerja seseorang. Namun disiplin kerja yang baik salah satu cara karyawan memberikan kontribusi yang baik pula kepada perusahaan tersebut. Berdasarkan penelitian terdahulu oleh Syafrina (2017) dan Susanty & Baskoro (2012) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



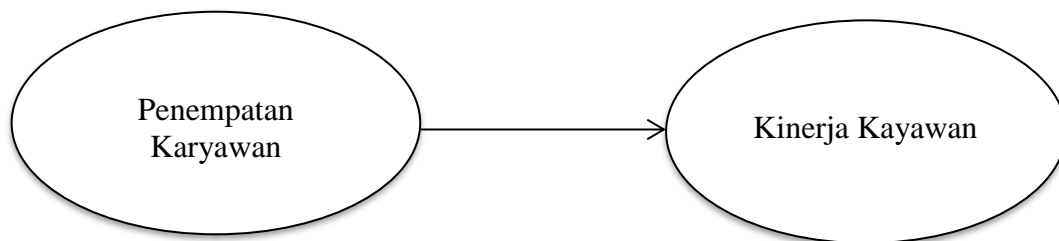
**Gambar II.1 Paradigma Penelitian
Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

2. Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Bangun (2012, hal. 15) Penempatan karyawan adalah penyesuaian kemampuan dan bakat seseorang dengan suatu pekerjaan yang akan dikerjakannya.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang pernah dilakukan oleh Runtuwene, dkk (2016) dan Juwita (2018) dengan hasil bahwa penempatan karyawan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian jika penempatan karyawan sesuai dengan latar belakang pendidikan yang pernah ia raih, maka kinerja karyawan tersebut akan semakin baik. Pengaruh antara penempatan terhadap kinerja dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



**Gambar II.2 Paradigma Penelitian
Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan**

3. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

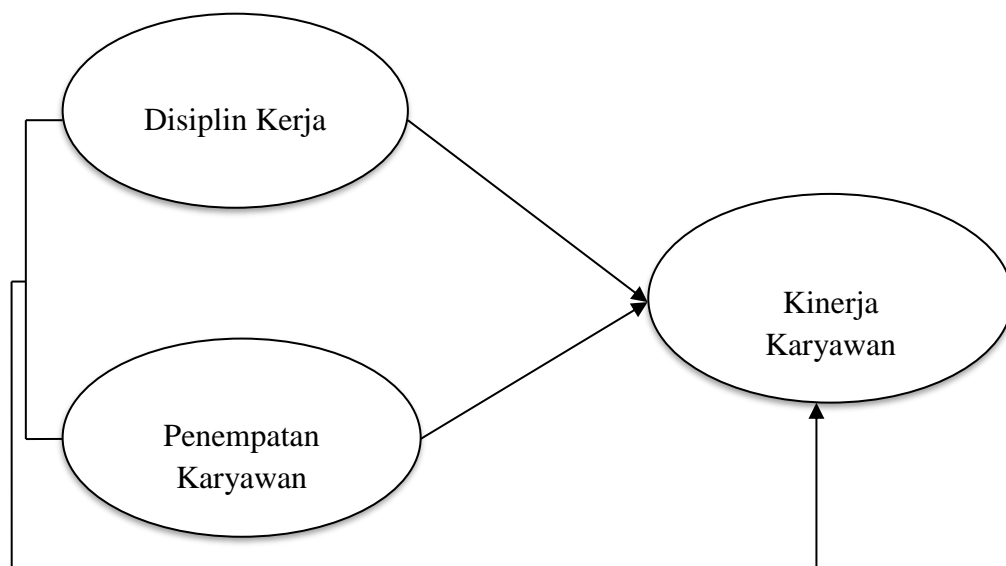
Kinerja dalam bekerja merupakan keinginan perusahaan terhadap karyawan dikarenakan ketika karyawan telah mencapai kinerja yang diharapkan, maka karyawan akan bersemangat dalam bekerja. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja karyawan dan penempatan karyawan, penempatan karyawan yang sesuai dengan bidang dan kemampuan karyawan akan menciptakan kinerja

karyawan yang efektif serta disiplin yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan yang ada dalam perusahaan.

Disiplin kerja dan penempatan karyawan merupakan komponen penting yang ada pada perusahaan, untuk menjadi tolak ukur atau penentuan dalam pencapaian kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa disiplin kerja dan penempatan karyawan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan, artinya jika disiplin kerja dan penempatan karyawan dilakukan dengan baik maka kinerja karyawan akan ikut meningkat.

Berdasarkan penelitian terdahulu oleh Runtunuwu & dkk (2015) dengan hasil bahwa disiplin kerja dan penempatan karyawan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar II.3 Paradigma Penelitian Pengaruh Disiplin Kerja Dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

C. Hipotesis

Menurut Martono (2016, hal. 57) menyatakan bahwa hipotesis dapat didefinisikan sebagai jawaban sementara yang kebenarannya masih harus diuji atau rangkuman kesimpulan teoritis yang diperoleh dari tinjauan pustaka. Hipotesis juga merupakan posisi pernyataan penelitian. Berdasarkan batasan dan pernyataan yang ada pada perumusan masalah. Berikut hipotesis dari penelitian ini adalah:

1. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Medan 20000.
2. Penempatan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Medan 20000.
3. Disiplin kerja dan penempatan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Medan 20000.

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Pendekatan asosiatif adalah pendekatan dengan menggunakan dua atau lebih variabel guna mengetahui hubungan atau pengaruh antara variabel yang satu dengan yang lainnya. Sedangkan pendekatan kuantitatif karena penelitian ini data yang telah di dapat berwujud angka-angka yang dapat di hitung numlahnya.

B. Definisi Operasional

Definisi operasional bertujuan untuk melihat sejauh mana pengaruh variabel dari suatu faktor. Adapun definisi operasional dalam penelitian ini adalah:

1. Disiplin Kerja

Handoko dalam Hamali (2018, hal. 213) mengartikan disiplin kerja adalah suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri sesuai peraturan dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan yang berlaku.

Table III.I
Indikator Disiplin Kerja

No	Indikator	No Item Pertanyaan
1.	Ketepatan Waktu	1,2
2.	Target Pekerjaan	3,4
3.	Semangat Kerja	5,6
4.	Mematuhi Peraturan	7,8
5.	Berperilaku Baik	9,10

Harlie dalam Setiawan (2013)

2. Penempatan Karyawan

Menurut Bangun (2012, hal. 159) Penempatan karyawan adalah penyesuaian kemampuan dan bakat seseorang dengan suatu pekerjaan yang akan dikerjakannya.

Table III.II
Indikator Penempatan Karyawan

No.	Indikator	No Item. Pertanyaan
1.	Pendidikan	1,2
2.	Pengetahuan Kerja	3,4
3.	Keterampilan Kerja	5,6,7
4.	Pengalaman Kerja	8,9,10

Suwatno dalam Anita & dkk (2013)

3. Kinerja Karyawan

Selanjutnya Hamali (2018, hal. 98) mendefinisikan kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan organisasi ataupun perusahaan. Dalam arti lain kinerja karyawan adalah tentang melakukan suatu pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerja tersebut.

Table III.III
Indikator Kinerja Karyawan

No.	Indikator	No Item. Pertanyaan
1.	Jumlah Pekerjaan	1,2
2.	Kualitas Pekerjaan	3,4
3.	Ketepatan Waktu	5,6
4.	Kemampuan Kerja	7,8
5.	Kehadiran	9,10

Bangun (2012, hal. 234)

C. Lokasi Dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Medan 20000 yang beralamat di Jalan Pos No.1 Medan.

2. Waktu Penelitian

Waktu dalam penelitian ini dilakukan pada bulan November 2018, untuk rincian pelaksanaan penelitian ini dapat dilihat pada table berikut.

Tabel III.IV
Jadwal Kegiatan Penelitian

No	Kegiatan	Bulan / Minggu																			
		November				Desember				Januari				Februari				Maret			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Prariset			■																	
2	Pengajuan Judul				■																
3	Penyusunan Proposal					■	■	■	■												
4	Perbaikan Proposal					■	■	■	■												
5	Pengesahan Proposal					■	■	■	■												
6	Seminar Proposal									■	■	■	■								
7	Pengumpulan data									■	■	■	■								
8	Penyusunan Skripsi													■	■	■	■				
9	Sidang meja hijau																	■	■	■	■

D. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2007, hal. 61) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Berdasarkan pernyataan di atas maka yang menjadi populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan kantor PT Pos Indonesia (Persero) Medan 20000 yang terdiri dari 50 orang karyawan.

2. Sample

Menurut Sugiyono (2007, hal. 63) menyatakan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini pengambilan sampel menggunakan *Non-Probability sampling*. *Non-Probability*

sampling memiliki 4 jenis yaitu *sampling* incidental, *sampling* purposive, *sampling* jenuh, dan *snowball sampling*.maka peneliti memakai teknik *sampling* jenuh karena seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan jika populasi dianggap kecil atau kurang dari 100.

Tabel III.V
Daftar Populasi dan Sample Penelitian

No.	Bagian	Populasi	Sample
1.	Bagian SDM	3	3
2.	Bagian Pemasaran	5	5
3.	Bagian Keuangan	3	3
4.	Bagian Akuntansi	4	4
5.	Bagian Upl	3	3
6.	Bagian IT	4	4
7.	Bagian BMS	25	25
8.	Bagian Loker	3	3
	Jumlah	50	50

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang lengkap dan teliti dalam penelitian ini, maka penelitian menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan:

1. Wawancara

Melakukan tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang untuk memberikan yang dibutuhkan.

2. Studi Dokumentasi

Studi Dokumentasi mempelajari data-data yang ada dalam perusahaan dan berhubungan dengan penelitian ini seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi dan pembagian tugas karyawan.

3. Angket

Metode pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk kuesioner yang ditujukan kepada karyawan di objek penelitian yaitu pada seluruh karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Medan 20000 yang beralamat di Jalan Pos No.1 Medan

Table III.VI tabel Skala Likert

No.	Pernyataan	Bobot
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Kurang Setuju	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1

4. Uji Validitas

Menurut Umar (2008, hal. 53) Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner yang harus dibuang atau diganti karena dianggap tidak relevan. Pengujiaanya dilakukan secara statistik, yang dapat dilakukan secara manual atau dukungan computer, misalnya dengan bantuan paket computer SPSS.

Menghitung orelasi antardata pada masing-masing pertanyaan dengan skor total, memakai rumus korelasi produk moment dengan rumus:

$$r_{xy} = n \frac{n(\sum x_1 y_1) - (\sum x \sum y)}{\sqrt{[n \sum x_t^2 - (\sum x_t)^2][n \sum y_t^2 - (\sum y_t)^2]}}$$

Dimana:

n = banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x_1$ = jumlah pengamatan variabel X

$\sum y$ = jumlah pengamatan variabel Y

$(\sum x_t^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel X

$(\sum y_t^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel Y

$(\sum x_t)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan variabel X

$(\sum y_t)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan variabel Y

$\sum x_t y_t$ = jumlah hasil kali variabel X dan Y

r_{xy} = besarnya korelasi antara kedua variabel X dan Y

Ketentuan apakah suatu butir instrument valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Dengan dilihat dari Sig (2 tailed) dan membandingkannya dengan taraf signifikan (α) yang ditentukan peneliti. Bila nilai Sig (2 tailed) $\leq 0,05$ maka butir instrument valid, jika nilai Sig (2 tailed) $\geq 0,05$ maka instrument tidak valid.

Berikut hasil pengujian validitas data instrumen penelitian pada tabel penempatan karyawan (X_1) yang sudah di olah sebagai berikut:

Tabel III.VII
Uji validitas Variabel Disiplin Kerja(X_1)

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	0,441	0,001 < 0,05	Valid
2	0,466	0,001 < 0,05	Valid
3	0,482	0,000 < 0,05	Valid
4	0,412	0,003 < 0,05	Valid
5	0,392	0,005 < 0,05	Valid
6	0,570	0,000 < 0,05	Valid
7	0,660	0,000 < 0,05	Valid
8	0,640	0,000 < 0,05	Valid
9	0,627	0,000 < 0,05	Valid
10	0,694	0,000 < 0,05	Valid

Diantara 10 item semua dinyatakan valid. Dengan demikian semua item boleh dilanjutkan kepada pengujian reabilitas instrumen.

Tabel III.VIII
Uji validitas Variabel Penempatan Karyawan (X₂)

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	0,448	0,001 < 0,05	Valid
2	0,531	0,000 < 0,05	Valid
3	0,446	0,001 < 0,05	Valid
4	0,634	0,000 < 0,05	Valid
5	0,443	0,000 < 0,05	Valid
6	0,487	0,001 < 0,05	Valid
7	0,447	0,001 < 0,05	Valid
8	0,290	0,041 < 0,05	Valid
9	0,541	0,000 < 0,05	Valid
10	0,287	0,043 < 0,05	Valid

Diantara 10 item semua dinyatakan valid. Dengan demikian semua item boleh dilanjutkan kepada pengujian reabilitas instrumen.

Tabel III.IX
Uji validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	0,361	0,010 < 0,05	Valid
2	0,155	0,285 > 0,05	Tidak Valid
3	0,631	0,000 < 0,05	Valid
4	0,565	0,000 < 0,05	Valid
5	0,472	0,001 < 0,05	Valid
6	0,602	0,000 < 0,05	Valid
7	0,556	0,000 < 0,05	Valid
8	0,601	0,000 < 0,05	Valid
9	0,385	0,006 < 0,05	Valid
10	0,491	0,000 < 0,05	Valid

Diantara 10 item ternyata ada 1 item yang tidak valid yakni item ke 2, Item tersebut harus di keluarkan/dibuang dan tidak boleh dilanjutkan kepada pengujian reabilitas instrumen. Dengan demikian sisa instrumen hanya 9 dan kesembilan item boleh dilanjutkan kepada pengujian reabilitas instrumen.

5. Uji Reabilitas

Menurut Umar (2008, hal. 53) berguna untuk menerapkan apakah instrument yang dalam hal ini kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paing tidak oleh responden yang sama. Uji reabilitas untuk alternative jawaban lebih dari dua uji reabilitas menggunakan *Cronbach Alpha* dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma b_2}{\sigma^2} \right)$$

Di mana:

r_{11} = Reabilitas instrument

k = Banyak butiran pertanyaan

σ^2 = Varians Total

$\sum \sigma b^2$ = Jumlah varians butir

Kriteria reabilitas instrument adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai koefisien reabilitas yakni $\geq 0,60$ maka interment memiliki reabilitas yang baik.
- 2) Jika nilai koefisien reabilitas yakni $\leq 0,60$ maka instrument memiliki reabilitas yang tidak baik.

Tabel III.X
Uji Reabilitas Variabel

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.731	.806	11

Dari hasil olahan data diatas bahwa setiap variabel yang telah di uji reabilitas memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari nilai *alpha* ketentuan yaitu 0,60 maka, setiap variabel memiliki reliabilitas yang baik/reliabel/terpercaya.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan alat uji analisis regresi linier berganda.

1) Analisis regresi linier berganda

Menurut Teguh (2008, hal. 106) Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara satu atau beberapa variabel terhadap satu buah variabel. Berikut rumus untuk melihat uji analisis regresi linier berganda:

$$Y = a + \beta + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

β = Konstanta

β_1 dan β_2 = Besaran koefisien dari masing-masing variabel

X_1 = Variabel Bebas

X_2 = Variabel Terikat

Penggunaan metode analisis regresi linier berganda memerlukan beberapa tahapan sebagai berikut:

a. Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui kondisi data yang ada agar dapat menentukan model analisis yang tepat dan untuk menguji apakah persamaan garis regresi yang diperoleh linear dan dapat dipergunakan untuk melakukan peramalan, maka dilakukan uji asumsi klasik dengan beberapa tahapan yaitu:

1) Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016, hal.134) Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan :

a. Uji Normal P-P *Plot of Regression Standardized Residual*

Uji ini dapat digunakan untuk melihat model regresi normal atau tidaknya dengan syarat, yaitu apabila data mengikuti garis dan menyebar disekitar garis diagonal tersebut.

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau garis histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

- 2) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Grafik Histogram

Histogram adalah grafik hutang yang dapat berfungsi untuk menguji (secara grafik) apakah sebuah data berdistribusi normal atau kah tidak. Jika data berdistribusi normal, maka data akan membentuk semacam lonceng. Apabilgrafik data terlihat jauh dari bentuk lonceng, maka dapat dikatakan data tidak berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2016, hal.103) Uji multikolonearitas bertujuan untukmenguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantaravariabel independen. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolonearitas dapat dilihat dari nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Jadi nilaitolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonearitas adalah nilai tolerance $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$.

3) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2016, hal.134) Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varian dan residualsatu pengamatan yang lain. Jika varian residual dari satu pengamatan yang lain tetap, maka regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas.

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik yang membentuk pola yang teraturbergelombang, melebar kemudian menyempit), maka hal ini akan mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas (Ghozali, 2016, hal.134).
- b. Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka Opada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas (Ghozali, 2016, hal.134).

c. Pengujian Hipotesis

1) Uji Parsial (Uji t)

Menurut Sugiyono (2010, hal. 184) untuk mengetahui apakah variabel independen (X) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen(Y) digunakan Uji t dengan rumus:

$$t = r_{xy} \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

Dimana:

t = nilai t_{hitung}

r_{xy} = korelasi xy yang ditemukan

n = jumlah sampel

a) Bentuk pengujian

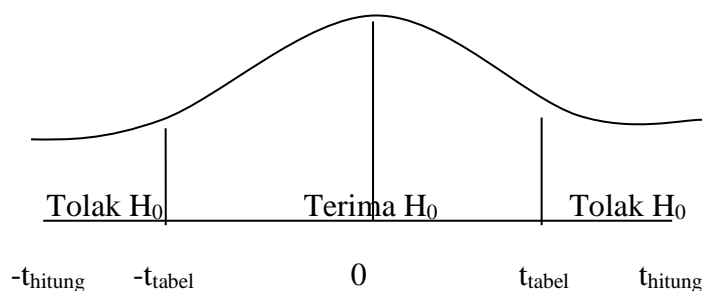
$H_0 : r_s = 0$, artinya ada hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

$H_0 : r_s \neq 0$, artinya tidak ada hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

b) Kriteria pengambilan keputusan

H_0 diterima jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ dan nilai $< 0,05$

H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$



Gambar III.1
Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t

2) Uji Simultan (Uji F)

Menurut Sugiyono (2010, hal. 186) untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi variabel dependen.

Dapat diketahui dengan rumus sebagai berikut:

$$f_h = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Dimana:

R^2 = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan f tabel.

a) Bentuk pengujian:

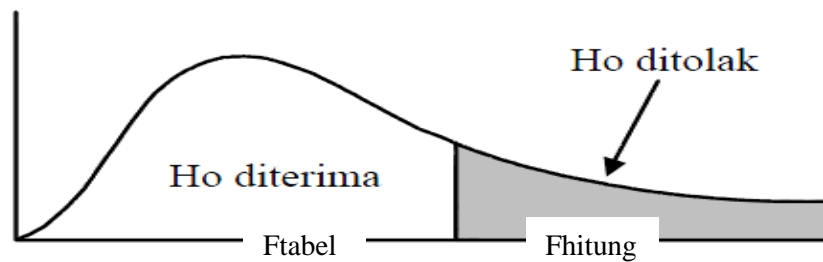
$H_0 = 0$, ada pengaruh antara X_1, X_2, X_3 terhadap Y

$H_0 \neq 0$, tidak ada pengaruh antara X_1, X_2, X_3 terhadap Y

b) Kriteria Pengujian:

H_0 diterima apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} \geq -F_{tabel}$ $\alpha = 5\%$

H_0 ditolak apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} < -F_{tabel}$ $\alpha = 5\%$



Gambar III.2
Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F

d. Koefisien determinasi

Menurut Sugiyono (2010, hal. 212) Koefisien Determinasi untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel X_1 (disiplin kerja) dan X_2 (penempatan karyawan) terhadap Y (kinerja karyawan) dalam hal ini menggunakan rumus:

$$D = r^2 \times 100\%$$

Dimana:

KD = Koefisien Determinasi

r^2 = Nilai Korelasi Berganda

100% = Persentase Kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data

Setelah dilakukan penelitian maka berbagai data tentang keadaan responden dalam hal ini disajikan data yang diperoleh selama masa penelitian yang berlangsung pada PT Pos Indonesia (Persero) Medan 20000, untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data/instrumen yang kemudian diolah dan dianalisis.

Kuesioner disebar dan diisi oleh responden, maka peneliti mentabulasi data dari tiap pernyataan melalui langkah-langkah diatas. Dalam penelitian ini disebar sebanyak 50 kuesioner sesuai dengan jumlah sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini. Ketentuan diatas berlaku baik di dalam menghitung variabel disiplin kerja (X_1), penempatan karyawan (X_2), dan variabel kinerja karyawan (Y) dengan menggunakan skala likert.

a. Identitas Responden

1) Jenis Kelamin

Berdasarkan kuesioner yang telah disebar, maka diketahui bahwa identitas responden berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut:

Tabel IV.1
Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	22	44.0	44.0	44.0
	2.00	28	56.0	56.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Dari data diatas menunjukkan bahwa untuk responden berdasarkan jenis kelamin, frekuensi responden laki-laki adalah sebanyak 22 orang (44,0%), sedangkan responden perempuan sebanyak 28 orang (56,0%). Dengan demikian responden dalam penelitian ini adalah lebih banyak perempuan.

2) Usia

Berdasarkan kuesioner yang telah disebarkan, maka diketahui bahwa identitas responden berdasarkan usia adalah sebagai berikut:

Tabel IV.2
Jumlah Responden Berdasarkan Usia
Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	24	48.0	48.0	48.0
	2.00	4	8.0	8.0	56.0
	3.00	18	36.0	36.0	92.0
	4.00	4	8.0	8.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Dari data diatas menunjukkan bahwa untuk responden berdasarkan usia, frekuensi responden usia 20-30 tahun adalah sebanyak 24 orang (48.0%), responden usia 31-35 tahun sebanyak 4 orang (8.0%), responden usia 36-40 tahun

sebanyak 18orang (36.0%) dan untuk responden >40 tahun sebanyak 4 (8.0%).

Dengan demikian responden didalam penelitian ini lebih banyak usia 25-30 tahun.

3) Pendidikan

Berdasarkan kuesioner yang telah disebarakan, maka diketahuibahwa identitas responden berdasarkan usia adalah sebagai berikut:

Tabel IV.3
Jumlah Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	15	30.0	30.0	30.0
	3.00	34	68.0	68.0	98.0
	4.00	1	2.0	2.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Dari data diatas menunjukkan bahwa untuk responden berdasarkan tingkat pendidikan, frekuensi responden tingkat pendidikan Diploma adalah sebanyak 15 orang (30.0%), responden tingkat pendidikan S1 sebanyak 34 orang (68.0%), responden tingkat pendidikan S2 sebanyak 1 orang (2.0%), Dengan demikian responden dalam penelitian ini adalah lebih banyak pada tingkat pendidikan S1.

b. Variabel Penelitian

1) Disiplin Kerja (X1)

Berikut ini hasil data tabulasi dari kuesioner yang telah disebarakanpada penelitian ini untuk variabel disiplin kerja diperoleh data sebagai berikut :

Tabel IV.4
Skor Kuesioner Variabel Disiplin Kerja (X₁)

Jawaban												
No.Item	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1	10	20,0	33	66,0	5	10,0	1	2,0	1	2,0	50	100
2	7	14,0	35	70,0	5	10,0	3	6,0	0	0	50	100
3	12	24,0	21	42,0	12	24,0	4	8,0	1	2,0	50	100
4	11	22,0	33	66,0	1	2,0	5	10,0	0	0	50	100
5	10	20,0	32	44,0	10	20,0	6	12,0	2	4,0	50	100
6	6	12,0	19	38,0	12	24,0	22	22,0	2	4,0	50	100
7	15	30,0	24	48,0	4	8,0	3	6,0	4	8,0	50	100
8	17	34,0	25	50,0	5	10,0	2	4,0	1	2,0	50	100
9	15	30,0	24	48,0	4	8,0	5	10,0	2	4,0	50	100
10	11	22,0	25	50,0	2	4,0	9	18,0	3	6,0	50	100

Dari pengolahan data tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- a) Jawaban responden tentang karyawan selalu datang ke tempat kerja tepat waktu, responden lebih banyak menjawab setuju sebanyak 33 orang atau 66,0%.
- b) Jawaban responden tentang karyawan datang ketempat kerja sebelum jam kerja dimulai, responden menjawab lebih banyak setuju sebanyak 35 orang atau 70,0%.
- c) Jawaban responden tentang karyawan tidak pernah menunda nunda pekerjaan, responden menjawab lebih banyak setuju sebanyak 21 orang atau 42,%
- d) Jawaban responden tentang karyawa mampu menjaga perilaku serta norma sesama rekan kerja, responden menjawab lebih banyak setuju sebanyak 33 orang atau 66,0%.

- e) Jawaban responden tentang karyawan menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang telah ditetapkan, responden menjawab lebih banyak setuju sebanyak 32 orang atau 44,0%.
- f) Jawaban responden tentang apabila ada kerjaan tambahan karyawan dapat mengerjakannya tepat waktu, responden menjawab lebih banyak setuju sebanyak 19 orang atau 38,0 %.
- g) Jawaban responden tentang karyawan mampu membantu sesama rekan kerja apabila sedang dibutuhkan, responden menjawab lebih banyak setuju sebanyak 24 orang atau 48.0%.
- h) Jawaban responden tentang karyawan selalu menaati peraturan yang ada diperusahaan, responden menjawab lebih banyak setuju sebanyak 25 orang atau 50,0%
- i) Jawaban responden tentang karyawan melaksanakan pekerjaan sesuai intruksi yang diberikan atasan, responden menjawab lebih banyak setuju sebanyak 24 orang atau 48,0%.
- j) Jawaban responden tentang karyawan memanfaatkan waktu dengan baik dalam bekerja, responden menjawab lebih banyak setuju sebanyak 25 orang atau 50,0%.

2) Variabel Penempatan Karyawan (X2)

Berikut ini hasil data tabulasi dari kuesioner yang telah disebarkan pada penelitian ini untuk variabel penempatan karyawan diperoleh data sebagai berikut

Tabel IV.5
Skor Kuesioner Variabel Penempatan karyawan(X₂)

Jawaban												
No.Item	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1	7	14,0	20	40,0	5	10,0	11	22,0	7	14,0	50	100
2	6	12,0	22	44,0	16	32,0	3	6,0	3	6,0	50	100
3	9	18,0	30	60,0	9	18,0	1	2,0	1	2,0	50	100
4	9	18,0	28	56,0	7	14,0	4	8,0	2	4,0	50	100
5	21	42,0	27	54,0	0	0	2	4,0	0	0	50	100
6	16	32,0	21	42,0	5	10,0	6	12,0	2	4,0	50	100
7	12	24,0	31	62,0	1	2,0	5	10,0	1	2,0	50	100
8	13	26,0	29	58,0	4	8,0	2	4,0	2	4,0	50	100
9	10	20,0	31	62,0	4	8,0	3	6,0	2	4,0	50	100
10	21	42,0	25	50,0	1	2,0	1	2,0	2	4,0	50	100

Dari pengolahan data tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- a) Jawaban responden tentang setiap jabatan di kantor karyawan selalu berdasarkan dari latar belakang pendidikan, golongan atau masa kerja yang pernah di raih, responden menjawab lebih banyak setuju sebanyak 20 orang atau 40,0%.
- b) Jawaban responden tentang penyeleksian karyawan sesuai dengan pendidikan yang pernah di raih, responden menjawab lebih banyak setuju sebanyak 22 orang atau 44,0%.
- c) Jawaban responden tentang mampu meningkatkan prestasi kerja akan mempengaruhi posisi jabatan yang saya duduki, responden menjawab lebih banyak setuju sebanyak 30 orang atau 60,0%
- d) Jawaban responden tentang terampil dalam bekerja akan menunjang posisi jabatan, responden menjawab lebih banyak setuju sebanyak 28 orang atau 56,0%.

- e) Jawaban responden tentang karyawan bekerja sesuai dengan standar target perusahaan, responden menjawab lebih banyak setuju sebanyak 27 orang atau 54,0%.
- f) Jawaban responden tentang pertukaran jabatan di kantor dilihat dari seberapa jauh pemahaman ataupun pengetahuan dalam bekerja, responden menjawab lebih banyak setuju sebanyak 21 orang atau 42,0%.
- g) Jawaban responden tentang pengetahuan kerja menentukan performansi karyawan di dalam perusahaan, responden menjawab lebih banyak setuju sebanyak 31 orang atau 62,0%.
- h) Jawaban responden tentang, kenaikan jabatan di kantor karyawan dilihat dari pengalaman kerja yang pernah dimiliki, responden menjawab lebih banyak setuju sebanyak 29 orang atau 58,0%.
- i) Jawaban responden tentang, pengalaman karyawan dalam bekerja mempengaruhi posisi jabatan yang ada, responden menjawab lebih banyak setuju sebanyak 31 orang atau 62,0%.
- j) Jawaban responden tentang, karyawan menduduki jabatan sesuai dengan kemampuan responden menjawab lebih banyak setuju sebanyak 25 orang atau 50,0%.

3) Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berikut ini hasil data tabulasi dari kuesioner yang telah disebarkan pada penelitian ini untuk variabel disiplin karyawan diperoleh data sebagai berikut:

Tabel IV.6
Skor Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Jawaban												
No.Item	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1	5	10,0	18	36,0	6	12,0	15	30,0	6	12,0	50	100
2	4	8,0	13	26,0	15	30,0	11	22,0	7	14,0	50	100
3	13	26,0	33	66,0	2	4,0	2	4,0	0	0	50	100
4	13	26,0	31	62,0	2	4,0	4	8,0	0	0	50	100
5	18	36,0	25	50,0	1	2,0	6	12,0	0	0	50	100
6	20	40,0	22	44,0	4	8,0	3	6,0	1	2,0	50	100
7	20	40,0	21	42,0	3	6,0	5	10,0	1	2,0	50	100
8	16	32,0	29	58,0	1	2,0	3	6,0	1	2,0	50	100
9	8	16,0	22	44,0	14	28,0	5	10,0	1	2,0	50	100
10	14	28,0	8	16,0	2	4,0	15	30,0	11	22,0	50	100

Dari pengolahan data tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- a) Jawaban responden tentang karyawan mengerjakan semua pekerjaan yang dibebankan perusahaan, responden menjawab lebih banyak setuju sebanyak 18 orang atau 36,0%.
- b) Jawaban responden tentang pekerjaan yang dilakukan karyawan diluar batas maksimal yang telah ditetapkan, responden menjawab lebih banyak setuju sebanyak 13 orang atau 26,0%.
- c) Jawaban responden tentang karyawan teliti dalam melakukan tugas yang dibebankan perusahaan, responden menjawab lebih banyak setuju sebanyak 33 orang atau 66,0%.
- d) Jawaban responden tentang karyawan memahami dan menguasai standar pekerjaan yang diinginkan perusahaan, responden menjawab lebih banyak setuju sebanyak 31 orang atau 62,0%.
- e) Jawaban responden tentang karyawan mengerjakan pekerjaan sesuai target yang telah ditentukan perusahaan, responden menjawab lebih banyak setuju sebanyak 25 orang atau 50,0%.

- f) Jawaban responden tentang karyawan mengerjakan pekerjaan sesuai jadwal yang telah ditetapkan perusahaan, responden menjawab lebih banyak setuju sebanyak 22 orang atau 44,0%.
- g) Jawaban responden tentang karyawan selalu memaksimalkan waktu kerja, responden menjawab lebih banyak setuju sebanyak 21 orang atau 42,0%.
- h) Jawaban responden tentang karyawan mampu bekerja sama dengan rekan kerja, responden menjawab lebih banyak setuju sebanyak 29 orang atau 58,0%.
- i) Jawaban responden tentang karyawan selalu menerima usulan atau pendapat sesama rekan kerja, responden lebih banyak menjawab setuju sebanyak 22 orang atau 44,0%.
- j) Jawaban responden tentang karyawan saling terbuka sesama rekan kerja, responden menjawab lebih banyak sangat setuju sebanyak 14 orang atau 28,0%.

2. Analisis Data

a. Uji Asumsi klasik

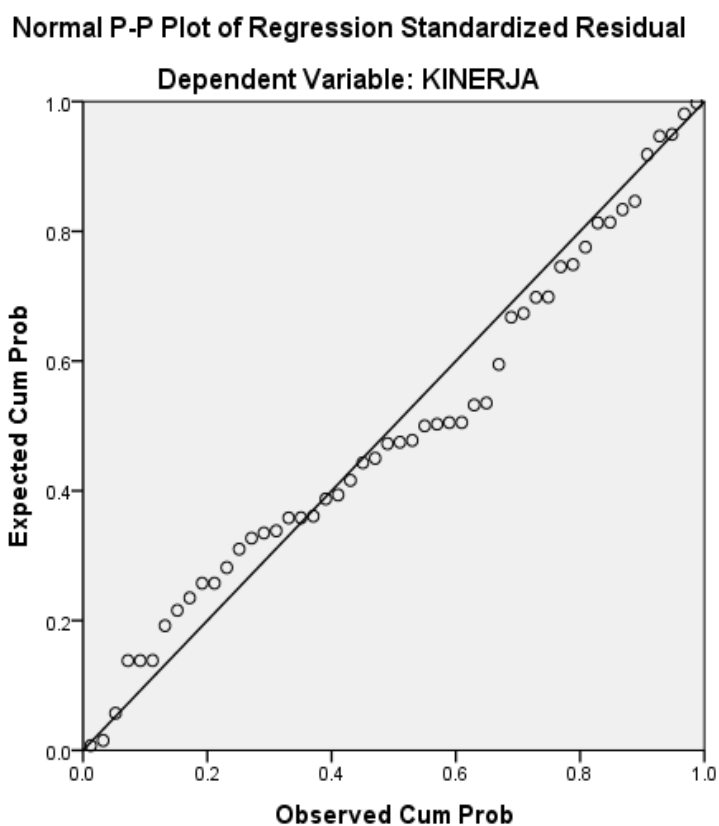
Untuk mengetahui kondisi data yang ada agar dapat menentukan model analisis yang tepat dan untuk menguji apakah persamaan garis regresi yang diperoleh linear dan dapat di pergunakan untuk melakukan peramalan. Maka dilakukan uji asumsi klasik dengan beberapa tahapan yaitu:

1) Uji Normalitas

Menurut (Ghozali, 2016. hal.154) Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan :

a. Uji Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Uji ini dapat digunakan untuk melihat model regresi normal atau tidaknya dengan syarat, yaitu apabila data mengikuti garis dan menyebar disekitar garis diagonal tersebut. Berdasarkan hasil olahan data menggunakan SPSS versi 22 maka diketahui uji normalitas menggunakan metode Uji Normal P-P Plot adalah sebagaiberikut:

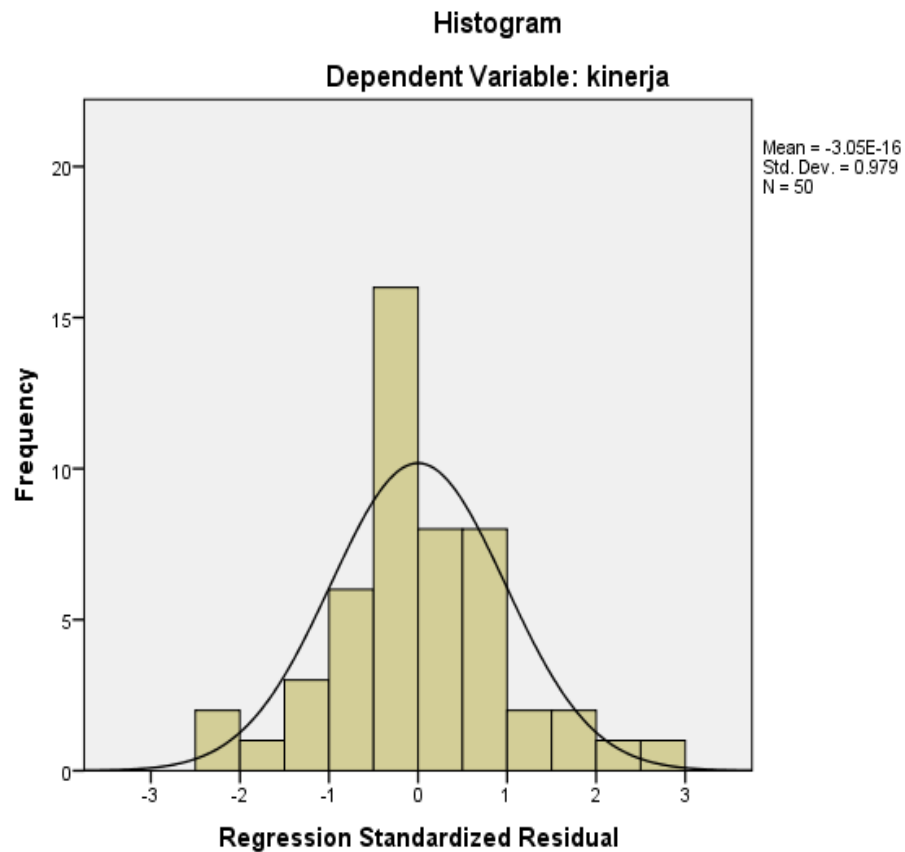


Gambar IV.1
Normalitas Metode Uji Normal P-P Plot

Dari gambar diatas, dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal, karena data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

b. Grafik Histogram

Uji ini berfungsi untuk menguji (secara grafik) apakah sebuah data berdistribusi normal ataukah tidak. Jika data berdistribusi normal, maka data akan membentuk semacam lonceng. Apabila grafik data terlihat jauh dari bentuk lonceng, maka dapat dikatakan data tidak berdistribusi normal. Berdasarkan hasil olahan data menggunakan SPSS versi 22 maka diketahui uji normalitas menggunakan metode Uji histogram adalah sebagai berikut:



Gambar IV.2
Normalitas Metode Uji Normal Histogram

Dari gambar diatas dapat disimpulkan bahwa terlihat grafik histogram menunjukkan bahwa variabel cenderung normal dikarenakan garis tengah atau titik nol dari diagram hampir mendekati tengah.

2) Uji Multikolonieritas

Menurut Ghozali (2016, hal.103) Uji multikolonearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Berdasarkan hasil olahan data menggunakan SPSS versi 22 maka diketahui uji multikolonearitas adalah sebagai berikut:

Tabel IV.7
Uji Multikolonearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Toleranc	VIF
1 (Constant)	23.909	7.970		3.000	.004		
DISIPLIN	.342	.124	.377	2.764	.008	.981	1.019
PENEMPATAN	.001	.150	.001	.009	.993	.981	1.019

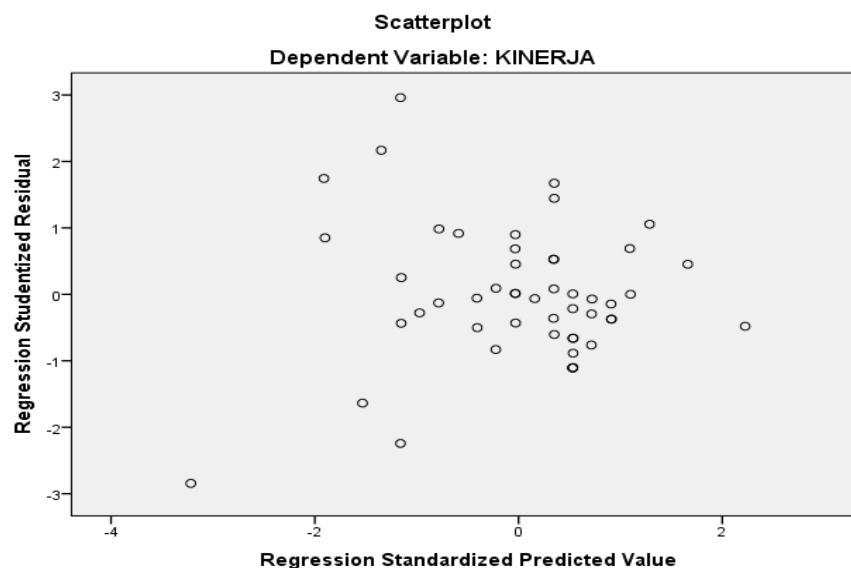
a. Dependent Variable: KINERJA

b. Sumber: SPSS 22

Kedua variabel independen yakni Disiplin Kerja dan Penempatan karyawan memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan ($> 0,10$), sehingga tidak terjadi multikolonearitas dalam variabel independen dalam penelitian ini.

3) Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali (2016, hal.134) Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varian dan residual satu pengamatan yang lain. Jika varian residual dari satu pengamatan yang lain tetap, maka regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Berdasarkan hasil olahan data menggunakan SPSS versi 22 maka diketahui uji heterokedastisitas adalah sebagai berikut:



Gambar IV.3
Uji Heterokedasitas Uji Scatterplot

Dari gambar diatas menunjukkan titik mnyebar secara acak, tidak ada pola yang jelas/teratur, serta titik-titik (poin-poin) menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y, dengan demikian maka “tidak terjadi heterokedasitas”.

b. Regresi Linier Berganda

Memasukkan variabel penelitian ini ke dalam model regresi linier berganda bertujuan untuk melihat korelasi yang terbangun diantara variabel-variabel pnelitian.Dan juga untuk mengetahui antara satu atau beberapa variabel terhadap satu buah variabel lainnya.

Tabel IV.8
Hasil Koefisien Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	23.909	7.970		3.000	.004
DISIPLIN	.342	.124	.377	2.764	.008
PENEMPATAN	.001	.150	.001	.009	.993

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Sumber: SPSS 22

Berdasarkan hasil olahan data menggunakan SPSS versi 22 maka diketahui regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}\beta &= 23.909 \\ \beta_1 &= .342 \\ \beta_2 &= .001\end{aligned}$$

Dari data diatas, maka model regresi linear berganda yang dapat diformulasikan adalah sebagai berikut: $Y = 23.909 + .342X_1 + .001X_2 + e$

Nilai β adalah 23,909 menunjukkan bahwa jika variabel independen yaitu disiplin kerja (X_1) dan penempatan karyawan (X_2) dalam keadaan konstan atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol), maka kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 23,909. Nilai koefisien regresi $X_1 = 0,342$ menunjukkan apabila disiplin kerja mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan kinerja karyawan sebesar 34,2%. Nilai koefisien regresi $X_2 = 0,001$ menunjukkan apabila disiplin mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan kinerja karyawan sebesar 0,1%.

c. Pengujian Hipotesis

1) Uji Parsial (Uji t)

Untuk mengetahui apakah variabel independen (X) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Nilai perhitungan koefisien korelasi (r_{xy}) akan di uji tingkat signifikannya dengan uji t. Hipotesis parsialnya adalah:

Tabel IV.9
Uji Parsial (Uji t)

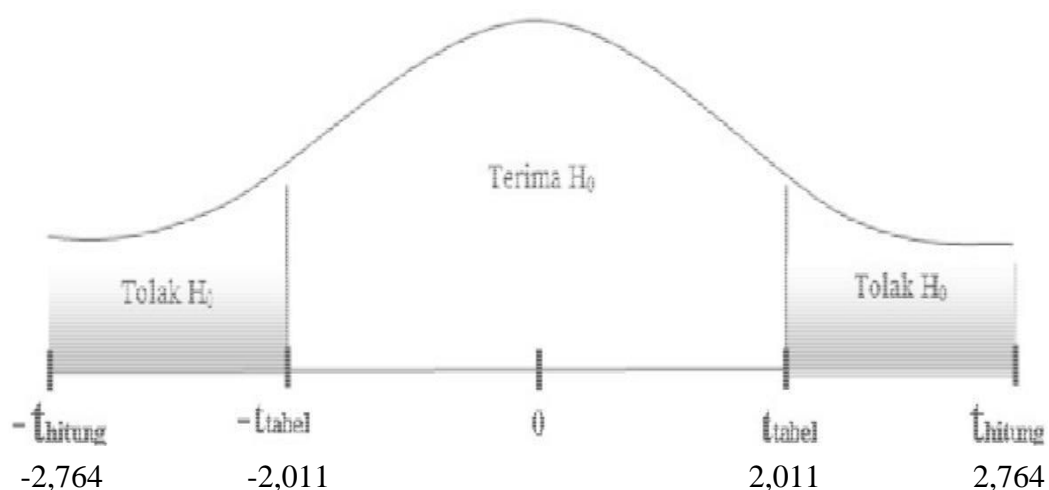
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.909	7.970		3.000	.004
	DISIPLIN	.342	.124	.377	2.764	.008
	PENEMPATAN	.001	.150	.001	.009	.993

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Sumber: SPSS

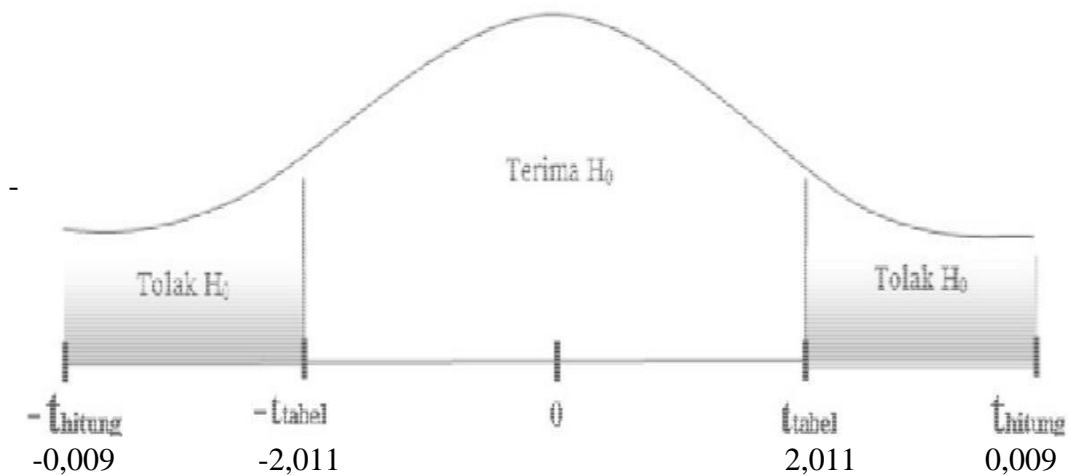
Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat pada $\alpha = 5\%$ dengan dua arah (0,05) nilai tabel untuk $n = 50 - 2 = 48$ adalah 2,011.

- a. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh t_{hitung} 2,764 lebih besar dari pada t_{tabel} 2,011 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,008 < 0,05$ dengan probabilitas sig 0,008 lebih kecil dari 0,05 berarti H_0 ditolak (H_a diterima) . hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan pada PT Pos Indonesia (Persero) Medan 20000.



Gambar IV.4
Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t

- b. Pengaruh penempatan karyawan terhadap Kinerja Karyawan berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan diperoleh t_{hitung} 0,009 lebih kecil dari pada t_{tabel} 2,011 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,993 > 0,05$ dengan probabilitas sig 0,993 lebih besar dari 0,05 berarti H_0 ditolak (H_a diterima) . hal ini menunjukkan bahwa penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan pada PT Pos Indonesia (Persero) Medan 20000.



Gambar IV.5
Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t

2) Uji Simultan (Uji F)

Untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi variabel dependen. Maka hasil pengolahan data yang dilakukan adalah sebagai berikut:

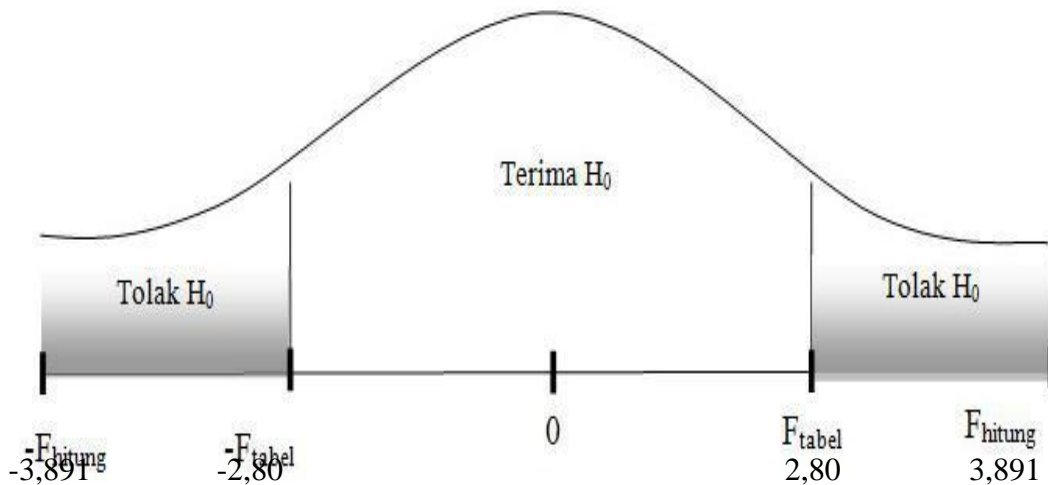
Tabel IV.10
Uji Simultan (Uji f)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	162.238	2	81.119	3.891	.027 ^b
	Residual	979.762	47	20.846		
	Total	1142.000	49			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), PENEMPATAN, DISIPLIN

c. Sumber: SPSS 22



Gambar IV.6
Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F

Berdasarkan gambar diatas, maka dapat diketahui nilai perolehan uji f hubungan antara disiplin kerja dan penempatan karyawan $F_{tabel} = n-k-1 = 50-2-1 = 47$ adalah 2,80.

Berdasarkan tabel diatas bahwa nilai $F_{hitung} 3,89 > F_{tabel} 2,80$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,027 < 0,05$ maka H_0 ditolak (H_a diterima). Dari nilai tersebut maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Medan 20000.

d) Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel X_1 (disiplin kerja) dan X_2 (penempatan karyawan) terhadap Y (kinerja karyawan). Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase pengaruh disiplin kerja (X_1) dan penempatan karyawan (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) maka dapat diuji koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel IV.11
Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.377 ^a	.142	.106	4.56574

a. Predictors: (Constant), PENEMPATAN, DISIPLIN

b. Dependent Variable: KINERJA

c. Sumber: SPSS 22

Berdasarkan tabel diatas diperoleh koefisien determinasi adalah sebesar 0,142 atau sebesar 14,2% variabel yang mempengaruhi disiplin kerja dan penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya dipengaruhi variabel lain yang tidak di teliti di dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil perhitungan uji hipotesis secara parsial bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan pada PT Pos Indonesia (Persero) Medan 20000. Hal ini dibuktikan oleh uji t diperoleh t_{hitung} 2,764 lebih besar dari pada t_{tabel} 2,011 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,006 < 0,05$ dengan probabilitas sig 0,006 lebih kecil dari 0,05 berarti H_0 ditolak (H_a diterima).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Syafrina (2017), menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Susanty dan Baskoro (2012) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Apd Semarang. Penelitian ini juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen (2018) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Setiawan (2013) yang menyatakan bahwa disiplin tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. Hasil penelitian ini tidak didukung oleh Arianto (2013) yang menyatakan bahwa disiplin tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga tidak didukung oleh Sari (2014) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Penempatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil perhitungan uji hipotesis secara parsial bahwa pengaruh penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan pada PT Pos Indonesia (Persero) Medan 20000. Hal ini dibuktikan oleh uji t diperoleh t_{hitung} 0,009 lebih kecil pada t_{tabel} 2,011 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,993 > 0,05$ dengan probabilitas sig 0,9931 lebih besar dari 0,05 berarti H_0 ditolak (H_a diterima).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Kalesaran (2014) yang menyatakan bahwa penempatan tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh Mawei (2014) yang menyatakan bahwa penempatan karyawan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga didukung oleh Montolalu (2016) yang menyatakan bahwa penempatan karyawan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Runtuwene dkk (2016) menyatakan bahwa penempatan karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Sulutgo Manado. Hasil penelitian ini juga tidak didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Juwita (2018) menyatakan bahwa penempatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bosawa Utama Cooperation Di Makasar. Dan hasil penelitian ini juga tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Runtuwene (2015) yang menyatakan bahwa penempatan karyawan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado.

3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil perhitungan uji hipotesis secara simultan bahwa disiplin kerja dan penempatan karyawan secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Medan 20000. Hal ini dibuktikan dari uji F diperoleh $f_{hitung} 3,891 > f_{tabel} 2,80$ dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,027 < 0,05$ maka H_0 ditolak (H_a diterima).

Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi diperoleh angka *R square* sebesar 0,142 atau sebesar 14,2% variabel yang memengaruhi disiplin kerja dan penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan, sisanya dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan penempatan karyawan tidak memiliki kontribusi yang besar terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Runtunuwu & dkk (2015) dengan hasil bahwa disiplin kerja dan penempatan karyawan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil laporan penelitian pembahasan bab-bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial, disiplin kerja dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Medan 20000..
2. Secara parsial, penempatan karyawan dalam penelitian ini memiliki pengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Medan 20000.
3. Secara simultan, terdapat pengaruh antara disiplin kerja dan penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Medan 20000.
4. Berdasarkan hasil yang diperoleh dari koefisien determinasi adalah sebesar 0,142 atau 14,2% variabel yang mempengaruhi disiplin kerja dan penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka untuk Meningkatkan disiplin kerja dan penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (persero) Medan 20000, dapat diberikan saran sebagai berikut:

1. Sebaiknya disiplin karyawan pada perusahaan lebih ditingkatkan lagi dengan cara peraturan yang sudah ada diterapkan sebaik mungkin dengan selalu menegaskan apresiasi dan sanksi yang mereka terima jika mematuhi dan melanggar peraturan perusahaan sehingga berdampak sehingga berdampak baik terhadap kinerja karyawan.
2. Sebaiknya perusahaan memperhatikan penempatan karyawan yang sesuai dengan keahlian karyawan, mutasi kerja yang objektif, serta beban kerja yang sesuai dengan kesanggupan karyawan dengan terus menerus meningkatkan Sukinerja karyawan.
3. Bagi peneliti lain yang akan meneliti, sebaiknya untuk itu perlu mempertimbangkan dan menambah variabel lain yang tingkat kemungkinan untuk dapat mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini agar dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia sehingga meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, F. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Medan: Madenatera.
- Arianty, N., & dkk. (2016). *Sumber daya Manusia*. Medan: Perdana.
- Anita, J., Aziz, N., & Yunus, M. (2013, November). Pengaruh Penempatan Dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Prestasi Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Mobilitas Penduduk Aceh. *Jurnal Manajemen*, 2 (1) 67-66.
- Arianto, D. A. (2013). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar . *Jurnal Economia*, 9 (2): 191-200
- Bangun, W. (2012). *MSDM*. Jakarta: Erlangga.
- Busro, M. (2018). *teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Grup.
- Bahua, M. I. (2016). *Kinerja Penyuluh Pertanian*. Yogyakarta: Deepublish.
- Dunggio, M. (2013, Desember). Semangat Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, 1 (4): 523-533.
- Dewi. (2017) Proses Rekrutmen Seleksi Pelatiha, Penempatan, dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 14 (1): 1-18.
- Fattah, H. (2017). *Kepuasan Kerja & Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Elmatara.
- Fadillah, A. N., Hakim, A., & Siswidiyanto. (2013). Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja. *Jurnal Administrasi Publik*, 1 (1): 832-849.
- Ghozali , I. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate* . Semarang: Universitas Diponogoro.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber daya Manusia*. Yogyakarta: Caps.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pt Bumi Aksara..
- Juliandi, A., Ifan, & Manurung, S. (2015). *Metodelogi Penelitian Bisnis*. Medan: Umsu Press.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Jufrizen. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, Prosiding: NCMAB 2018, 405-424.

- Jonest, R. H., Joyce, L., & Lucky, D. (2015). Pengaruh Disiplin, Penempatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Medan. *Jurnal EMBA*, 3 (3),81-89.
- Juwita. (2018). Pengaruh Insentif, Penempatan Dalam Job dan lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan . *Jurnal Stiemkop*, 1 (2), 168- 175.
- Kalesaran, F. H. (2014). Pengaruh Motivasi, Penempatan Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, 2 (4) 184-194.
- Marsuki. (2014). *Kualitas Kecerdasan Intelektual Generasi Pembaru Masa Depan*. Malang: UB Press.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2001). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mawei. (2014). Kepeimpinan, Penempatan Kerja Dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja pada PT Bank BNI (Persero), Tbk.KCU Manado. *Jurnal EMBA* 2 (2) 944-954.
- Mantolalu. (2016). Pengaruh Kepribadian, Orientasi Kerja Dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, 4 (1) 1318-1329.
- Prabasari. (2013). Pegaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Komuniasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. PIN (Persero) Distribusi Bali. *Jurnal EMBA*, 1 (1) 469-481.
- Runtuwene & dkk. (2016). Pengaruh Penempatan Kerja, Mutasi dan Beba Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Sulutgo Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16 (1) 269-279.
- Runtunuwu, H. J., Lopian, J., & Dotulong, L. (2015, September). Pengaruh Disiplin, Penempatan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado. *Jurnal EMBA* 3 (3) 81- 89.
- Sutrisno, E. (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sugiyono, P. D. (2007). *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: IKAPI.
- Sugiyono. (2010). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabet.
- Sari, Y. K. (2014). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pada Patra Komala Dumai . *Jurnal Manajemen dan Bisnis* , 119-127.

- Syafrina , N. (2017, Desember). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekon Dan Bisnis*, 8 (4) 11 2-12.
- Setiawan, A. (2013, Juli). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1 (4) 1245-1247.
- Sudja, N. A., & Mujiati, N. W. (2017). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Penempatan Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar. *E-Jurnal Manajemen*, 6 (1) 550-577.
- Susanty, A., & Baskoro, W. (2012, Mei). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Pada PT PIN (Persero) APD Semarang. *Jurnal Jati Undip*, 7 (2) 77-84.
- Teguh, M. (2014). *Metode Kuantitatif Untuk Analisis Ekonomi Dan Bisnis*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Umar, H. (2008). *Desain Penelitian SDM dan Perilaku Karyawan*. Jakarta: PT Raja Grafindo.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : Nurul Sabrina Siregar
NPM : 1505160363
Tempat dan tanggal lahir : Medan, 04 November 1997
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Alamat : Jl. Bukit Barisan I, Medan
Anak Ke : 1 dari 3 bersaudara

Nama Orang Tua

Nama Ayah : Ahmad Danas Siregar
Nama Ibu : Erni Tanjung
Alamat : Ayahanda Jl.Jangka No. 65A

Pendidikan Formal

1. TK Taqqarub Jl.Darussalam Medan Tamat 2003
2. SD Negeri 060834 Tamat 2009
3. MtsN 3 Medan Tamat 2012
4. SMA Swasta Kartika 1-2 Medan Tamat 2015
5. Tahun 2015- 2019, tercatat sebagai Mahasiswa pada Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Medan, Maret 2019

NURUL SABRINA SIREGAR