

**PENGARUH PENEMPATAN KARYAWAN DAN DISIPLIN
KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PERUM BULOG KANTOR DIVRE
SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Program Studi Manajemen*

Oleh:

ROIBIL AWAL SIREGAR
NPM. 1305160066



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2017**

ABSTRAK

Roibil Awal Siregar. NPM. 1305160066. Pengaruh Penempatan Karyawan Dan Disiplin Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perum BULOG Kantor Divre Sumatera Utara. Skripsi. UMSU.

Penelitian ini dilakukan di Perum BULOG Kantor Divre Sumatera Utara, adapun tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh penempatan karyawan dan disiplin karyawan terhadap kinerja pada karyawan Perum BULOG Kantor Divre Sumatera Utara. Permasalahan yang terjadi diperusahaan adalah adanya karyawan yang lalai dalam menjalankan tugasnya dan kurang teliti dalam melaksanakan fungsi dan tanggungjawab sehingga berdampak pada kinerja karyawan. Populasi yang dipilih dari sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Perum BULOG Kantor Divre Sumatera Utara, dengan demikian populasi dari sampel dalam penelitian ini berjumlah sebanyak 36 orang.

Penempatan karyawan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Perum BULOG Kantor Divre Sumatera Utara, yang ditunjukkan oleh hasil signifikan t sebesar 2,237 (sig 0,026) dimana signifikan t lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Disiplin karyawan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Perum BULOG Kantor Divre Sumatera Utara, yang ditunjukkan oleh hasil signifikan t sebesar 5,277 (sig 0,000) dimana signifikan t lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Penempatan karyawan dan disiplin karyawan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Perum BULOG Kantor Divre Sumatera Utara, yang ditunjukkan oleh hasil signifikan F sebesar 24,659 (sig 0,000) dimana signifikan F lebih kecil dari $\alpha = 0,05$.

Kata Kunci: Penempatan Karyawan, Disiplin Karyawan, Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh.

Puji dan syukur kita panjatkan atas kehadiran Allah Subhanallahu Wa Ta'ala, atas berkat, rahmat dan karunia-Nya yang senantiasa dilimpahkan pada Kita semua. Shalawat dan salam Kita ucapkan pada Nabi Muhammad Shallallahu 'alaihi Wassalam semoga mendapat syafaatnya dihari akhir kelak.

Alhamdulillahirabbil'alamin Penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Pengaruh Penempatan Karyawan dan Disiplin Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perum Bulog Kantor Divre Sumatera Utara".

Skripsi ini merupakan syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Syukur dengan keyakinan serta bantuan dari berbagai pihak yang bersifat moril maupun material, akhirnya kesulitan dan hambatan yang dihadapi dapat teratasi dengan baik, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan. Oleh karena itu, pada kesempatan ini Penulis tidak lupa untuk menyampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu kelancaran skripsi ini, yaitu:

1. Orang tua Penulis, Ayahanda tersayang Muhammad Yusuf Siregar dan Ibunda tercinta Nelli Dewi Ritonga yang telah memberikan segala kasih sayangnnya kepada Penulis berupa besarnya perhatian, pengorbanan, bimbingan serta do'a yang tulus, sehingga Penulis termotivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak Zulaspan Tupti, S.E, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Jasman Syarifuddin, S.E, M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Ibu Hanifah Yasin, S.E, M.Si, selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan arahan sehingga Penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
7. Bapak dan Ibu dosen yang telah banyak berjasa memberikan ilmu dan mendidik Penulis selama masa perkuliahan serta seluruh karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Seluruh karyawan dan staf yang sudah memberikan izin Penulis melakukan riset di Perum Bulog Kantor Divre Sumatera Utara.
9. Teman-teman yang memberikan semangat dan dukungan serta motivasi kepada Penulis khususnya kelas B Manajemen Pagi angkatan 2013.

Akhir kata Penulis mengucapkan semoga Allah Subhanallahu Wa Ta'ala membalas kebaikan semua pihak yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini, semoga dapat bermanfaat bagi Penulis dan pembaca.

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh.

Medan, 2017

ROIBIL AWAL SIREGAR
NPM. 1305160066

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR TABEL	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Batasan Masalah dan Rumusan Masalah	8
1. Batasan Masalah.....	8
2. Rumusan Masalah	8
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	8
1. Tujuan Penelitian	8
2. Manfaat Penelitian.....	9
BAB II KAJIAN TEORI	10
A. Uraian Teori.....	10
1. Kinerja Karyawan	10
a. Pengertian Kinerja Karyawan.....	10
b. Faktor-Faktor Kinerja Karyawan.....	11
c. Tujuan dan Manfaat Kinerja Karyawan	12
d. Indikator-Indikator Kinerja Karyawan.....	13
2. Penempatan Karyawan	14

a.	Pengertian Penempatan Karyawan	14
b.	Faktor-Faktor Penempatan Karyawan	16
c.	Metode Penempatan Karyawan	19
d.	Prosedur Penempatan Karyawan	21
e.	Indikator-Indikator Penempatan Karyawan	23
3.	Disiplin Karyawan.....	24
a.	Pengertian Disiplin Karyawan.....	24
b.	Faktor-Faktor Disiplin Karyawan.....	25
c.	Tujuan dan Manfaat Disiplin Karyawan	28
d.	Indikator-Indikator Disiplin Karyawan.....	30
B.	Kerangka Konseptual	31
1.	Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan ..	32
2.	Pengaruh Disiplin Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan	33
3.	Pengaruh Penempatan Karyawan dan Disiplin Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan.....	34
C.	Hipotesis	35
BAB III METODE PENELITIAN.....		36
A.	Pendekatan Penelitian	36
B.	Definisi Operasional.....	36
1.	Penempatan Karyawan (X_1).....	36
2.	Disiplin Karyawan (X_2)	38
3.	Kinerja Karyawan (Y)	38
C.	Tempat dan Waktu Penelitian.....	39
1.	Tempat Penelitian.....	39

2. Waktu Penelitian	39
D. Populasi dan Sampel Penelitian.....	40
1. Populasi Penelitian	40
2. Sampel Penelitian.....	41
E. Teknik Pengumpulan Data	43
1. <i>Interview</i> (Wawancara).....	43
2. Studi Dokumentasi	43
3. Kuisisioner (Angket).....	43
F. Uji Analisis Validitas dan Reabilitas	44
1. Uji Validitas	44
2. Uji Reabilitas	47
G. Teknik Analisis Data.....	49
1. Uji Asumsi Klasik	49
a. Uji Normalitas	49
b. Uji Multikolinearitas	50
c. Uji Heteroskedastisitas.....	51
2. Regresi Linear Berganda	51
3. Uji Hipotesis	52
a. Uji Secara Parsial (Uji t)	52
b. Uji Simultan (Uji F)	53
c. Koefisien Determinasi.....	54
BAB IV LAPORAN PENELITIAN	55
A. Hasil Penelitian.....	55
1. Deskripsi Data.....	55

a. Identitas Responden	55
b. Variabel Penelitian.....	58
2. Analisis Data.....	65
a. Uji Asumsi Klasik	65
b. Regresi Linear Berganda	68
c. Uji Hipotesis.....	69
B. Pembahasan	73
1. Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan	73
2. Pengaruh Disiplin Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan	73
3. Pengaruh Penempatan Karyawan dan Disiplin Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan.....	74
BAB V PENUTUP	75
A. Kesimpulan.....	75
B. Saran.....	76
DAFTAR PUSTAKA.....	78
LAMPIRAN	

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Mekanisme Kerja Bagian Penempatan Tenaga Kerja	20
Gambar II.2 Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan.....	33
Gambar II.3 Pengaruh Disiplin Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan	34
Gambar II.4 Pengaruh Penempatan Karyawan dan Disiplin Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan.....	35
Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis t	52
Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis F	53
Gambar IV.1 Uji Normalitas Metode Uji Normal P-P Plot.....	65
Gambar IV.2 Uji Heterokedasitas	67
Gambar IV.3 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t	70
Gambar IV.4 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t	70
Gambar IV.5 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F.....	71

DAFTAR TABEL

Tabel III.1 Jadwal Penelitian.....	40
Tabel III.2 Jumlah Populasi	41
Tabel III.3 Jumlah Sample	42
Tabel III.4 Skala Likert.....	44
Tabel III.5 Uji validitas Variabel Penempatan Karyawan (X1).....	45
Tabel III.6 Uji validitas Variabel Disiplin Karyawan (X2)	46
Tabel III.7 Uji validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	47
Tabel III.8 Uji Reabilitas Variabel	48
Tabel IV.1 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	56
Tabel IV.2 Jumlah Responden Berdasarkan Usia	56
Tabel IV.3 Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja	57
Tabel IV.4 Jumlah Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	58
Tabel IV.5 Skor Kuesioner Variabel Penempatan Karyawan (X1)	59
Tabel IV.6 Skor Kuesioner Variabel Disiplin Karyawan (X2).....	61
Tabel IV.7 Skor Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	63
Tabel IV.8 Uji Normalitas Metode Uji Kolmogorov Smirnov	66
Tabel IV.9 Uji Multikolinearitas	67
Tabel IV.10 Hasil Koefisien Regresi Linear Berganda	68
Tabel IV.11 Uji Parsial (Uji t)	69
Tabel IV.12 Uji Simultan (Uji F)	71
Tabel IV.13 Koefisien Determinasi.....	72

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi adalah suatu sistem perserikatan formal dari dua orang atau lebih yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Organisasi jika dilihat dari sudut tujuannya dikenal organisasi perusahaan (*business organization*) dan organisasi sosial (*public organization*).

Sumber daya manusia sebagai salah satu unsur dalam organisasi dapat diartikan sebagai manusia yang bekerja dalam suatu organisasi. SDM dapat juga disebut sebagai personil, tenaga kerja, pekerja, karyawan, potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya. Atau potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal nonmaterial dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

Karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan, karyawan memegang peran utama dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Setiap perusahaan berusaha meningkatkan serta mengembangkan perusahaan dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program peningkatan kinerja para karyawan. Untuk memperoleh kemajuan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan, suatu perusahaan perlu menggerakkan serta memantau karyawannya agar dapat mengembangkan seluruh kemampuan yang dimilikinya.

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya

tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran aktif karyawan tidak diikutsertakan. Mengatur karyawan adalah hal yang sulit dan kompleks. Karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan, dan latar belakang yang heterogen sepenuhnya, seperti mengatur mesin, modal, atau gedung. Oleh karena itu, perusahaan dan karyawan harus mampu bekerjasama untuk mewujudkan tujuan perusahaan dalam melakukan setiap pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dapat 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, memiliki kinerja yang baik, maka tujuan perusahaan akan dapat dicapai. (Handoko, 2010).

Kinerja pada dasarnya mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja juga merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan banyak faktor yang mempengaruhi misalnya, penempatan karyawan, pendidikan, disiplin karyawan, motivasi, lingkungan kerja yang kondusif dan sebagainya.

Pentingnya kinerja adalah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan-tindakan perbaikan untuk meningkatkan kinerja melalui umpan balik (*feedback*) yang diberikan oleh organisasi dan penyesuaian

gaji, kinerja dapat dipakai sebagai informasi dalam menentukan kompensasi secara layak sehingga dapat memotivasi karyawan. Seorang manajer harus memberikan keputusan untuk penempatan karyawannya agar dapat dilakukan penempatan yang sesuai dengan keahliannya.

Kinerja adalah hasil kerja nyata yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria dan tujuan yang ditetapkan oleh organisasi.

Melihat kinerja karyawan, banyak faktor yang mempengaruhinya. Salah satu faktor tersebut adalah penempatan karyawan. Bangun (2012, hal.159) menyatakan bahwa penempatan (*placement*) berkaitan dengan penyesuaian kemampuan dan bakat seseorang dengan pekerjaan yang akan dikerjakannya. Artinya, jika penempatan karyawan tidak sesuai dengan bidangnya maka kinerja karyawan tersebut tidak akan maksimal. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat melaksanakan penempatan tenaga kerja dengan baik sesuai dengan *job description* dan *job specification* yang telah ditentukan serta berpedoman kepada prinsip "*The right man on the right place and the right man behind the job*" (*Penempatan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat*). Hal ini akan membawa suatu instansi kepada hasil kerja yang optimal karena terdapat adanya korelasi positif antara penempatan karyawan dengan peningkatan kinerja.

Untuk mencapai hal-hal tersebut diatas, maka hal terpenting yang harus mendapatkan perhatian dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah dalam penempatannya, sehingga sumber daya yang satu ini mampu memberikan kontribusi yang optimal terhadap organisasi, ketepatan atau ketidak tepatan

penempatan seseorang dalam suatu bidang tugas atau jabatan tertentu akan sangat menentukan tingkat keberhasilan atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai suatu tujuan.

Dalam menempatkan seseorang pada suatu organisasi/bidang tugas atau jabatan tertentu hal-hal yang sangat mendapatkan perhatian adalah menempatkan orang yang tepat pada tempat yang tepat, hal ini terkandung makna adanya syarat pembinaan karir yang sehat yang mempertimbangkan latarbelakang 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, sehingga sumber daya manusia yang ada akan menjadi produktif dan berprestasi tinggi yang pada gilirannya akan dapat meningkatkan kinerja dalam suatu organisasi 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 ini harus ditempatkan pada tempat yang tepat.

Selain penempatan karyawan, faktor lain yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin karyawan. Disiplin karyawan adalah fungsi *operating* manajemen sumber manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya (Hasibuan 2016, hal 193). 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 akan dapat merasakan hasil kerja yang selama ini ditekuni, dan akan mampu mencapai kinerja yang diharapkan oleh perusahaan.

Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Adapun arti kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Sedangkan arti kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak.

Disiplin terutama ditinjau dari perspektif organisasi, dapat dirumuskan sebagai ketaatan setiap anggota organisasi terhadap semua aturan yang berlaku di dalam organisasi tersebut, yang terwujud melalui sikap, perilaku dan perbuatan yang baik sehingga tercipta keteraturan, keharmonisan, tidak ada perselisihan, serta keadaan-keadaan baik lainnya. Kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Dengan disiplin yang baik berarti karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya dengan efektif dan efisien sehingga para karyawan dapat mencapai kinerja yang maksimal.

Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya.

Pengelolaan kinerja karyawan yang dilakukan Perum BULOG Kantor Divre Sumatera Utara bertujuan untuk meningkatkan keterampilan pegawai dan memberikan penilaian hasil kerja secara lebih objektif yang pada akhirnya akan

meningkatkan laba usaha pada Perum BULOG Kantor Divre Sumatera Utara secara keseluruhan.

Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal. Kinerja karyawan pada Perum BULOG Kantor Divre Sumatera Utara juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya dan itu semua berhubungan linear dan berhubungan positif bagi keberhasilan suatu perusahaan tersebut.

Perusahaan Umum Badan Logistik Devisi Regional Daerah Sumatera Utara yang disingkat dengan Perum BULOG Divre Sumut adalah perusahaan umum milik negara yang bergerak di bidang logistik pangan. Ruang lingkup bisnis perusahaan meliputi usaha logistik/ pergudangan, survei dan pemberantasan hama, penyediaan karung plastik, usaha angkutan, perdagangan komoditi pangan dan usaha eceran. Sebagai perusahaan yang tetap mengemban tugas publik dari pemerintah, BULOG tetap melakukan kegiatan menjaga harga dasar pembelian untuk gabah, stabilisasi harga khususnya harga pokok, menyalurkan beras untuk orang miskin (Raskin) dan pengelolaan stok pangan.

Berdasarkan riset pendahuluan yang Penulis lakukan terlihat adanya gejala-gejala mengenai kinerja karyawan pada Perum BULOG Kantor Divre Sumatera Utara, menurunnya kinerja karyawan dalam menjalankan tugasnya dimana karyawan lalai dalam menjalankan tugasnya dan kurang teliti dalam melaksanakan fungsi dan tanggungjawab sehingga berdampak pada kinerja karyawan.

Permasalahan dalam penempatan karyawan ditandai dengan karyawan yang memiliki kinerja yang kurang baik serta proses penempatan karyawan yang tidak sesuai dengan keahlian dalam bidangnya dan tidak sesuai dengan pekerjaan sebelumnya.

Masalah yang dapat ditemui dalam perusahaan mengenai disiplin karyawan yaitu karyawan yang tidak tepat waktu dalam melaksanakan tugas dari waktu yang telah ditetapkan dan menunda pekerjaan sehingga pekerjaan bertumpang tindih.

Berdasarkan fenomena tersebut Penulis merasa tertarik untuk mengkaji lebih dalam tentang penelitian ini yang diberi judul: **“PENGARUH PENEMPATAN KARYAWAN DAN DISIPLIN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUM BULOG KANTOR DIVRE SUMATERA UTARA”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut:

1. Adanya karyawan yang lalai dalam menjalankan tugasnya dan kurang teliti dalam melaksanakan fungsi dan tanggungjawab sehingga berdampak pada kinerja karyawan.
2. Adanya karyawan yang memiliki kinerja yang kurang baik serta proses penempatan karyawan yang tidak sesuai dengan keahlian dalam bidangnya dan tidak sesuai dengan pekerjaan sebelumnya.
3. Adanya karyawan yang tidak tepat waktu dalam melaksanakan tugas dari waktu yang telah ditetapkan dan menunda pekerjaan sehingga pekerjaan bertumpang tindih.

C. Batasan Masalah dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Mengingat luasnya permasalahan mengenai kinerja karyawan, maka Penulis membatasi permasalahan hanya pada penempatan karyawan dan disiplin karyawan pada Perum BULOG Kantor Divre Sumatera Utara.

2. Rumusan Masalah

- a. Apakah ada pengaruh penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan pada Perum BULOG Kantor Divre Sumatera Utara ?
- b. Apakah ada pengaruh disiplin karyawan terhadap kinerja karyawan pada Perum BULOG Kantor Divre Sumatera Utara ?
- c. Apakah ada pengaruh penempatan karyawan dan disiplin karyawan terhadap kinerja karyawan pada Perum BULOG Kantor Divre Sumatera Utara ?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan pada Perum BULOG Kantor Divre Sumatera Utara,
- b. Untuk mengetahui pengaruh disiplin karyawan terhadap kinerja karyawan pada Perum BULOG Kantor Divre Sumatera Utara.
- c. Untuk mengetahui pengaruh penempatan karyawan dan disiplin karyawan terhadap kinerja karyawan pada Perum BULOG Kantor Divre Sumatera Utara.

2. Manfaat Penelitian

- a. Bagi Penulis, dapat menambah dan memperluas pengetahuan guna mendalami masalah yang berkaitan dengan penempatan karyawan dan disiplin karyawan terhadap kinerja karyawan.
- b. Bagi perusahaan, sebagai bahan referensi bagi perusahaan tempat penelitian dilakukan khususnya untuk memperbaiki kualitas sumber daya manusia.
- c. Bagi pihak lain, sebagai referensi bagi peneliti lain untuk masalah yang sama yang berkaitan dengan masalah penelitian ini.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Uraian 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 dalam, maka akan semakin tinggi pula kinerja yang akan di capai.

Menurut Wilson Bangun (2012, hal. 231) Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standart*) yang berkembang dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat kerja seseorang pekerja, penerimaan dan penjelasan, delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi tingkat ketiga faktor tersebut, maka semakin besar kinerja karyawan tersebut.

Kemudian Wirawan (2009, hal. 5-6) mengemukakan kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi dan 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 (produk, pemasaran, keuangan), atau keluaran seorang karyawan.

Selanjutnya Zainur (2010, hal. 41) mendefinisikan Kinerja merupakan keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya.

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan diatas 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

Kinerja dalam suatu organisasi dilakukan oleh segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur pimpinan maupun pekerja, banyak sekali yang mempengaruhi sumber daya manusia dalam menjalankan kinerjanya. Terdapat faktor yang berasal dari dalam diri sumber daya manusia sendiri maupun dari luar dirinya. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya menurut Mangkunegara (2013, hal. 67) adalah sebagai berikut:

1) Faktor Kemampuan (*ability*)

Secara psikologis kemampuan terdiri dari kemampuan potensial (IQ) dan kemampuan realita. Artinya pimpinan karyawan yang memiliki di atas rata-rata (IQ 110-120), apabila *IQ superior, very superior, gifred* dan *genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan keterampilan dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka akan lebih mudah mencapai maksimal.

2) Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan sebagai sikap pimpinan dan karyawan terhadap setiap karyawan terhadap situasi kerja dilingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan begitu juga sebaliknya. Situasi kerja mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, suasana kerja, kebijakan pemimpin dan kondisi kerja.

c. Tujuan dan Manfaat Kinerja Karyawan

Kinerja mempunyai beberapa tujuan dan manfaat bagi organisasi dan karyawan yang dinilai. Menurut Mangkunegara (2013, hal. 10-11) tujuan dari kinerja adalah:

- 1) Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
- 2) Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.

- 3) Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
- 4) Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.

Sedangkan menurut Darmawan (2013, hal. 179) secara umum manfaat dari kinerja adalah:

- 1) Sebagai masukan bagi para pimpinan untuk membantu dan mengarahkan karyawan untuk memperbaiki kinerjanya dimasa depan.
- 2) Untuk melaksanakan perbaikan dan penyempurnaan kegiatan manajemen SDM lainnya seperti menelaraskan upah karyawan yang berprestasi.

d. Indikator-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 Mangkunegara (2013, hal. 75) mengatakan bahwa indikator kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Kualitas kerja

Kualitas kerja dapat dilihat dari ketepatan, ketelitian, keterampilan, keberhasilan, dan kebersihan karyawan selama melakukan pekerjaan.

2) Kuantitas kerja

Disebut juga output, perlu di perhatikan juga bukan hanya output rutin, tetapi seberapa besar seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya.

3) Keandalan kerja

Keandalan kerja terdiri atas beberapa bagian yaitu mengikuti instruksi, inisiatif, kehati-hatian serta kerajinan seorang karyawan.

4) Sikap kerja

Sikap kerja terdiri dari sikap terhadap perusahaan, sikap terhadap karyawan lain sikap terhadap pekerjaan serta kerjasama yang baik antar karyawan.

Kemudian Wibowo (2014, hal. 85) mengatakan bahwa indikator kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Tujuan merupakan keadaan yang berbeda secara aktif di cari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai.
- 2) Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan.
- 3) Alat atau sarana merupakan sumber daya yang digunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses.
- 4) Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja dan peluang.

2. Penempatan Karyawan

a. Pengertian Penempatan Karyawan

Pelaksanaan penempatan karyawan yang tepat akan tercipta, manakala kemampuan bekerja dari pegawai sudah sesuai dengan standar yang

dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan yang dipercayakan kepadanya. Keputusan mengenai penempatan dimaksudkan untuk menempatkan orang yang tepat pada jabatan yang tepat.

Adapun beberapa pengertian penempatan (*placement*) menurut para ahli, antara lain :

Menurut pendapat Rivai (2009, hal. 198) bahwa penempatan karyawan berarti mengalokasikan para karyawan pada posisi kerja tertentu, hal ini khusus terjadi pada karyawan baru. Kepada karyawan lama yang telah menduduki jabatan atau pekerjaan termasuk sasaran fungsi penempatan karyawan dalam arti mempertahankan pada posisinya atau memindahkan pada posisi yang lain.

Hal ini senada dengan pendapat dari Siagian (2008, hal. 168-169) bahwa: “Penempatan tidak hanya berlaku bagi para karyawan baru, akan tetapi berlaku pula bagi para karyawan lama yang mengalami alih tugas dan mutasi”.

Sedangkan Yuniarsih dan Suwatno (2013:116) dalam Wahyuni penempatan karyawan adalah menempatkan, mencocokkan dan membandingkan kualifikasi yang dimiliki karyawan dengan kebutuhan dan persyaratan dari suatu jabatan atau pekerjaan.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa penempatan karyawan adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan, kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai dengan lingkup yang telah ditetapkan serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko dan

kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggungjawabnya.

b. Faktor-Faktor Penempatan Karyawan

Karyawan yang telah lulus seleksi kemudian akan ditempatkan oleh manajer dimana manajer perlu memperhatikan beberapa faktor yang harus diperhatikan dalam penempatan kerja karyawan demi kelangsungan perusahaan. Manajer yang profesional biasanya selalu jeli terhadap karakteristik dan kualifikasi yang dimiliki karyawan yang akan ditempatkan dalam satu tugas atau pekerjaan.

Menurut Siswanto (2008, hal. 89-94) faktor-faktor yang perlu diperhatikan dalam penempatan kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1) Faktor prestasi akademis

Prestasi akademis yang telah dicapai oleh karyawan yang bersangkutan selama mengikuti jenjang pendidikan harus mendapatkan pertimbangan. Dengan mempertimbangkan faktor prestasi akademis, maka dapat ditetapkan dimana karyawan yang bersangkutan akan ditempatkan sesuai dengan prestasi akademisnya.

2) Faktor pengalaman

Pengalaman bekerja pada pekerjaan yang sejenis yang telah dialami sebelumnya perlu mendapatkan pertimbangan dalam rangka penempatan karyawan tersebut. Hal tersebut berdasarkan pada kenyataan yang menunjukkan bahwa makin lama bekerja maka makin banyak pengalaman yang dimiliki oleh karyawan yang bersangkutan. Banyaknya pengalaman bekerja memberikan kecenderungan bahwa

karyawan yang bersangkutan memiliki keahlian dan pengalaman yang relatif tinggi.

3) Faktor kesehatan fisik dan mental

Dalam menempatkan karyawan, faktor fisik dan mental perlu dipertimbangkan karena tanpa pertimbangan yang matang, maka hal-hal yang bakal merugikan perusahaan akan terjadi. Penempatan karyawan pada tugas dan pekerjaan tertentu harus disesuaikan dengan kondisi fisik dan mental karyawan yang bersangkutan.

4) Faktor status perkawinan

Mengenai status perkawinan karyawan adalah merupakan hal yang sangat penting. Selain untuk kepentingan ketenagakerjaan juga sebagai bahan pertimbangan dalam penempatan karyawan.

5) Faktor usia

Dalam rangka menempatkan karyawan, faktor usia pada diri karyawan yang lulus dalam seleksi perlu mendapatkan pertimbangan. Hal tersebut dimaksudkan untuk menghindari rendahnya produktivitas yang dihasilkan oleh karyawan yang bersangkutan.

Tenaga kerja yang umurnya sudah agak tua sebaiknya ditempatkan pada pekerjaan yang tidak begitu mempunyai resiko tenaga fisik dan tanggung jawab yang berat, cukup diberikan pekerjaan yang seimbang dengan kondisinya. Sebaliknya tenaga kerja yang masih muda dan masih energik sebaiknya diberikan pekerjaan yang agak berat dibandingkan dengan tenaga kerja yang tua.

Sedangkan menurut Wahyudi (2009, hal. 32) yang mengemukakan bahwa dalam melakukan penempatan karyawan hendaklah mempertimbangkan faktor-faktor sebagai berikut:

- 1) Pendidikan, yaitu pendidikan minimum yang disyaratkan yaitu menyangkut:
 - a) Pendidikan yang seharusnya, artinya pendidikan yang harus dijalankan dengan syarat.
 - b) Pendidikan alternatif, yaitu pendidikan lain yang apabila terpaksa dengan tambahan latihan tertentu dapat mengisi syarat pendidikan yang seharusnya.
- 2) Pengetahuan, yaitu pengetahuan yang harus dimiliki oleh seorang tenaga kerja agar dapat melakukan kerja dengan wajar, pengalaman kerja sebelum ditempatkan dan yang harus diperoleh pada waktu ia bekerja dalam pekerjaan tersebut.
- 3) Keterampilan, yaitu kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang hanya diperoleh dalam praktek.
- 4) Pengalaman, yaitu pengalaman seorang tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan tertentu, pengalaman ini dinyatakan dalam:
 - a) Pekerjaan yang harus dilakukan.
 - b) Lamanya melakukan pekerjaan itu.
 - c) Senioritas jabatan.

Perlu disadari penempatan bukanlah masalah sederhana, sebab kesalahan penempatan akan dapat dirasakan akibatnya tidak saja pada unit kerja yang bersangkutan tetapi juga pada unit kerja yang lain, sehingga

operasi perusahaan akan terganggu tidak saja untuk saat ini tetapi juga pada masa yang akan datang.

Pada hakikatnya apa yang menjadi sasaran proses penempatan karyawan ini menurut Saydam (2008, hal. 219) adalah untuk:

- 1) Mengisi lowongan pekerjaan yang tersedia dalam perusahaan.
- 2) Agar orang yang ditempatkan itu tidak terombang-ambing lagi dalam menunggu tempat dan apa yang akan dikerjakan.
- 3) Menempatkan orang yang tepat pada posisi dan tempat yang tepat.

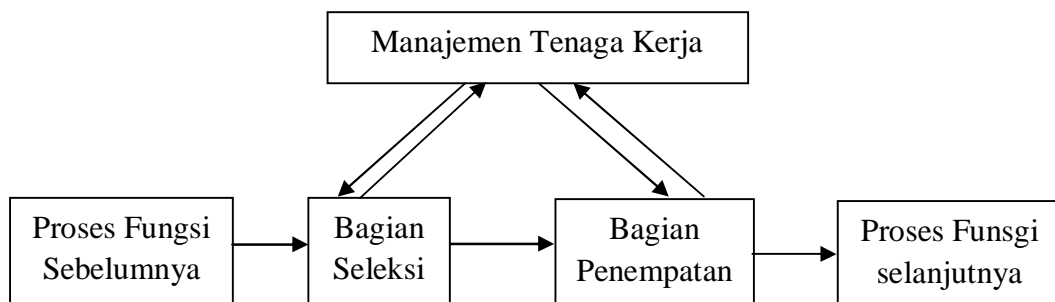
Agar perusahaan dapat bertindak efisien dengan memanfaatkan sumber daya manusia yang berhasil direkrut.

c. Metode Penempatan Karyawan

Prosedur penempatan karyawan yang diambil merupakan hasil dari pengambilan keputusan dari manajer sumber daya manusia, khususnya bagian penempatan pegawai, baik yang telah diambil berdasarkan pertimbangan rasional maupun pertimbangan objektif ilmiah (didasarkan fakta keterangan dan data yang dianggap representatif atau berdasarkan hasil dari seleksi yang telah dilakukan).

Menurut Siswanto (2008, hal. 168-169) dalam setiap kegiatan diperlukan tahapan yang harus dilalui dalam pelaksanaannya. Tahapan tersebut merupakan urutan kronologis yang dilaksanakan tahap demi tahap (*step by step*) tanpa meninggalkan prinsip dan asas yang berlaku. Prosedur penempatan tenaga kerja merupakan urutan kronologis untuk menempatkan tenaga kerja yang tepat.

pada posisi yang tepat pula. Secara sistematis mekanisme kerja bagian penempatan kerja dan bagian seleksi kerja dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar II.1
Mekanisme Kerja Bagian Penempatan Tenaga Kerja

Keterangan:

- 1) Manager tenaga kerja mendelegasikan kekuasaannya (*delegation of authority*) kepada bagian seleksi tenaga kerja untuk melaksanakan seleksi tenaga kerja guna mengisi lowongan formasi yang telah tersedia berdasarkan kualifikasi tertentu.
- 2) Atas pelaksanaan seleksi tenaga kerja, bagian seleksi tenaga kerja melaporkan atau mempertanggung jawabkan segala kegiatan yang telah dilaksanakan dalam rangka seleksi tenaga kerja, kepada manajer tenaga kerja yang merupakan atasan langsung.
- 3) Setelah menerima laporan *seleksi (selection report)*, manajer tenaga kerja mendelegasikan kekuasaannya kepada bagian penempatan tenaga kerja untuk menempatkan tenaga kerja yang telah lulus seleksi berdasarkan kondisi yang ada, dan berdasarkan laporan bagian seleksi tenaga kerja.
- 4) Bagian seleksi tenaga kerja atas dasar pelaksanaan fungsi horizontal memberikan laporan hasil seleksi (calon tenaga kerja yang lulus

seleksi) kepada bagian penempatan tenaga kerja untuk menempatkan tenaga kerja tersebut dalam posisi yang tepat.

- 5) Atas pelaksanaan fungsi dalam penempatan tenaga kerja, bagian penempatan tenaga kerja melaporkan atau mempertanggung jawabkan segala kegiatannya kepada manager tenaga kerja yang merupakan pihak yang mendelegasikan kekuasaan atau atasan langsung kepada bagian penempatan tenaga kerja.

Dalam mekanisme kerja tersebut, bagian seleksi tenaga kerja sangat bergantung pada fungsi manager tenaga kerja sebelumnya. Demikian juga bagian penempatan tenaga kerja sangat bergantung pada posisi manager tenaga kerja selanjutnya.

d. Prosedur Penempatan Karyawan

Dalam setiap kegiatan diperlukan tahapan yang harus dilalui dalam pelaksanaannya. Tahapan tersebut merupakan urutan kronologis yang dilaksanakan tahap demi tahap (*step by step*) tanpa meninggalkan prinsip dan asas yang berlaku. Prosedur penempatan karyawan yang diambil merupakan pengambilan keputusan (*decision making*) yang dilakukan manager tenaga kerja, baik yang telah diambil berdasarkan pertimbangan rasional maupun ilmiah.

Pertimbangan rasional dalam pengambilan keputusan untuk menempatkan tenaga kerja merupakan keluaran pengambilan keputusan yang didasarkan atas fakta keterangan, dan data yang dianggap representatif. Artinya, pengambilan keputusan dalam penempatan kerja tersebut atas dasar

hasil seleksi yang telah dilakukan oleh manajer tenaga kerja, khususnya bagian seleksi tenaga kerja.

Pertimbangan objektif ilmiah berdasarkan data dan keterangan tentang pribadi karyawan, baik atas dasar referensi dari seseorang maupun atas hasil seleksi karyawan yang pelaksanaannya tanpa mengesampingkan metode-metode ilmiah.

Adapun prosedur- prosedur yang harus dilakukan antara lain:

- 1) Manajer tenaga kerja mendelegasikan kekuasaannya (*delegation of authority*) kepada bagian seleksi tenaga kerja untuk melaksanakan seleksi tenaga kerja guna mengisi formasi yang telah tersedia berdasarkan kualifikasi tertentu.
- 2) Atas pelaksanaan seleksi tenaga kerja, bagian seleksi tenaga kerja melaporkan/mempertanggungjawabkan segala kegiatan yang telah dilaksanakan dalam rangka seleksi tenaga kerja, kepada manajer tenaga kerja yang merupakan atasan langsung.
- 3) Setelah menerima laporan seleksi (*selection report*), manajer tenaga kerja mendelegasikan kekuasaannya kepada bagian penempatan tenaga kerja untuk menempatkan tenaga kerja yang telah lulus seleksi berdasarkan kondisi yang ada, dan berdasarkan laporan bagian seleksi tenaga kerja.
- 4) Bagian seleksi tenaga kerja atas dasar pelaksanaan fungsi horizontal memberikan hasil seleksi (calon tenaga kerja yang lulus seleksi) kepada bagian penempatan tenaga kerja untuk menempatkan tenaga kerja tersebut pada posisi yang tepat.

- 5) Atas pelaksanaan fungsi dalam penempatan tenaga kerja, bagian penempatan tenaga kerja melaporkan/mempertanggungjawabkan segala kegiatannya kepada manajer tenaga kerja yang merupakan pihak yang mendelegasikan kekuasaan/atasan langsung kepada bagian penempatan tenaga kerja.

e. Indikator-Indikator Penempatan Karyawan

Menurut Martoyo (2006, hal. 43) ada beberapa indikator yang mendasari dalam penempatan kerja karyawan, yaitu :

- 1) Keahlian, merupakan salah satu kualifikasi yang utama yang menjadi dasar dalam proses seleksi, kecuali bagi jabatan yang tidak memerlukan keahlian sebagaimana dimaksud.
- 2) Pengalaman, dalam proses pelamaran suatu pekerjaan, pengalaman cukup penting artinya dalam proses seleksi. Karena suatu organisasi 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.
- 3) Umur, perhatian dalam proses seleksi juga bertujuan pada masalah “umur” pelamar. Usia muda dan usia lanjut tidak menjamin diterima atau tidaknya seorang pelamar.
- 4) Jenis Kelamin, sebagai dasar seleksi, jenis kelamin memang sering pula diperhatikan, terlebih-lebih untuk jabatan tertentu.

- 5) Pendidikan, kualifikasi pelamar merupakan cermin dari hasil pendidikan dan latihan sebelumnya.
- 6) Keadaan fisik, kondisi fisik seorang pelamar kerja, turut memegang peranan penting dalam proses seleksi.
- 7) Tampang, dalam jabatan tertentu, tampang juga merupakan salah satu kualifikasi yang menentukan berhasil tidaknya seseorang dalam melaksanakan tugasnya.
- 8) Bakat, bakat (*attitude*) seorang pelamar turut pula memegang kunci sukses dalam proses seleksi.
- 9) Temperamen, merupakan pembawaan seseorang yang tidak dapat dipengaruhi oleh pendidikan, yang berhubungan langsung dengan emosi seseorang.
- 10) Karakter, karakter berbeda dengan temperamen, meskipun ada hubungan yang erat antara keduanya. Temperamen adalah faktor endogen sedangkan karakter adalah faktor eksogen. Suatu karakter seseorang dapat diubah melalui pendidikan, sedangkan temperamen tidak dapat diubah.

3. Disiplin Karyawan

a. Pengertian Disiplin Karyawan

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 itu dilanggar, atau sering diabaikan, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk.

Latainer dalam Sutrisno (2013, hal. 87) mengartikan disiplin adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

Kemudian Handoko (2010, hal. 208) mengemukakan disiplin merupakan kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional.

Selanjutnya Singodimedjo dalam Sutrisno (2013, hal. 86) mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Adapun kesimpulan disiplin karyawan adalah merupakan suatu kesadaran seorang karyawan untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma peraturan yang berlaku.

b. Faktor-Faktor Disiplin Karyawan

Asumsinya bahwa pemimpin mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebiasaan yang di peroleh karyawan. Kebiasaan itu di tentukan oleh pemimpin, baik dengan iklim atau suasana kepemimpinan, baik dengan iklim atau suasana kepemimpinan maupun melalui contoh diri pribadi. Karena itu, untuk mendapat disiplin yang baik, maka pemimpin harus memberikan kepemimpinan yang baik pula.

Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2013, hal. 89) faktor yang mempengaruhi disiplin karyawan adalah:

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah di kontribusikan bagi perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja dengan tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi, bila ia merasa tidak mendapatkan kompensasi yang memadai, maka ia akan berpikir mendua, dan berusaha untuk mencari penghasilan tambahan dari luar, sehingga menyebabkan ia sering mangkir, atau sering minta izin keluar.

2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap, yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan. Misalnya, bila aturan jam kerja pukul 08.30, maka si pemimpin tidak akan masuk kerja terlambat dari waktu yang sudah ditetapkan.

3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis 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 dan situasi. Para karyawan akan mau melakukan disiplin bila ada aturan yang jelas dan di informasikan kepada mereka. Oleh sebab itu, disiplin akan dapat ditegakkan dalam suatu perusahaan, jika ada aturan tertulis yang telah disepakati bersama. Dengan demikian, para karyawan akan mendapatkan suatu kepastian bahwa siapa saja dan perlu dikenakan sanksi tanpa pandang bulu.

4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa dilindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa. Dalam situasi demikian, maka semua karyawan akan benar-benar terhindar dari sikap sembrono, asal jadi seenaknya sendiri dalam perusahaan.

5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan.

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan telah ditetapkan.

- 6) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lainnya. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.

- 7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Pemimpin yang kurang baik, yang memakai kekuasaannya dengan sewenang-wenang dan menggunakan ancaman terus-menerus, kadang dapat memperoleh apa yang tampak sebagai disiplin yang baik, namun rasa gelisah dan tidak tentram yang timbul dari peraturan yang keras dan paksaan saja, dapat meledak dimuka pemimpin setiap waktu. Dengan kepemimpinan yang baik, seorang pemimpin dapat berbuat banyak untuk menciptakan iklim kerja yang memungkinkan penegakan disiplin sebagai proses yang wajar, karena para karyawan akan menerima serta mematuhi peraturan-peraturan dan kebijakan-kebijakan sebagai pelindung bagi keberhasilan pekerjaan dan kesejahteraan pribadi mereka.

c. Tujuan dan Manfaat Disiplin Karyawan

Tujuan dan manfaat disiplin adalah demi kelangsungan organisasi atau perusahaan sesuai dengan motif organisasi atau perusahaan yang bersangkutan baik hari ini maupun hari esok. Tujuan dan manfaat disiplin yaitu:

- 1) Memastikan bahwa perilaku-perilaku pegawai konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan oleh organisasi. Berbagai aturan yang disusun oleh organisasi adalah tuntutan untuk mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan.
- 2) Menciptakan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya diantara supervisi dengan bawahannya. Penindakan disiplin yang benar tidak hanya memperbaiki perilaku karyawan, akan tetapi juga akan meminimalkan masalah-masalah pendisiplinan dimasa yang akan datang melalui hubungan yang positif antara bawahan dan atasan.
- 3) Membantu karyawan supaya menjadi lebih produktif dan dengan demikian dapat menguntungkannya dalam jangka panjang. Dalam hal ini karyawan diharapkan mampu mengingatkan dan memenuhi peraturan-peraturan organisasi menjadi lebih baik, dengan kata lain tindakan pendisiplinan yang tepat dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja yang pada akhirnya akan menghasilkan pencapaian individu. (Sinambela, 2012 dalam Firda, 2015)

Menurut Sastrohadiwiryo (2012, hal. 292) secara khusus tujuan dan manfaat disiplin antara lain:

- 1) Agar para karyawan menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen dengan baik.

- 2) Karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- 3) Karyawan dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi dengan sebaik-baiknya.
- 4) Para karyawan dapat bertindak dan berpartisipasi sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada organisasi.
- 5) Karyawan mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

d. Indikator-Indikator Disiplin Karyawan

Pada dasarnya banyak indikator-indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Menurut Agustini (2011, hal. 74) ada beberapa indikator disiplin kerja karyawan sebagai berikut:

- 1) Tingkat Kehadiran.

Jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan yang ditandai dengan rendahnya tingkat ketidakhadiran masyarakat.

- 2) Tata Cara Kerja.

Aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.

3) Ketaatan Pada Atasan.

Mengikuti apa yang diarahkan atasan guna mendapatkan hasil yang baik.

4) Kesadaran Bekerja.

Sikap seseorang yang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan.

5) Tanggung Jawab.

Kesediaan karyawan mempertanggung jawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan, serta perilaku kerjanya.

Sementara Siagian dalam Sutrisno (2013, hal. 86) menyatakan bahwa indikator kedisiplinan adalah sebagai berikut:

- 1) Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
- 2) Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
- 3) Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
- 4) Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan.
- 5) Meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.

B. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan penjelasan ilmiah mengenai preposisi antarkonsep/antarkonstruksi atau pertautan/hubungan antar variabel (Juliandi, 2015. Hal, 109).

1. Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Setiap perusahaan mempunyai misi dan tujuan yang telah ditentukan 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 karyawan memainkan peran yang sangat penting dalam perusahaan, dan departemen personalia harus memperhatikan kebutuhan akan karyawan ini dengan sebaik-baiknya. Salah satunya dengan cara menempatkan karyawan pada jabatan yang sesuai dengan kualifikasi yang dimilikinya, sehingga karyawan merasa senang bekerja di perusahaan tersebut. Dengan penempatan yang baik dan benar diharapkan karyawan itu nantinya dapat mengembangkan dirinya untuk mencapai kinerja yang optimal yang sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.

Rivai (2009, hal. 315), sebagai berikut: Penempatan karyawan berarti mengalokasikan para karyawan pada posisi kerja tertentu. Penempatan adalah penugasan kembali seseorang karyawan kepada pekerjaan barunya dengan penempatan yang tepat dan baik. Kinerja yang baik atau jelek mengisyaratkan kekuatan dan kelemahan dalam prosedur penempatan karyawan.

Untuk mencapai kinerja yang optimal tidak semata-mata tergantung pada penempatan yang baik saja, tetapi ada faktor-faktor lain yang turut menentukan kinerja seseorang. Namun penempatan yang baik merupakan salah satu cara yang menunjang ke arah peningkatan kinerja. Jadi dengan penempatan karyawan yang baik, hal ini akan menunjang perusahaan dalam

mencapai tujuannya karena didapatkannya orang-orang yang tepat, dimana orang tersebut dapat memenuhi kebutuhan masa sekarang dan masa yang akan datang, sehingga hasil penempatan karyawan itu diharapkan menjadi karyawan yang terus-menerus dapat meningkatkan kinerja di masa datang.

Penelitian sebelumnya oleh Harly (2015) membuktikan bahwa penempatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.



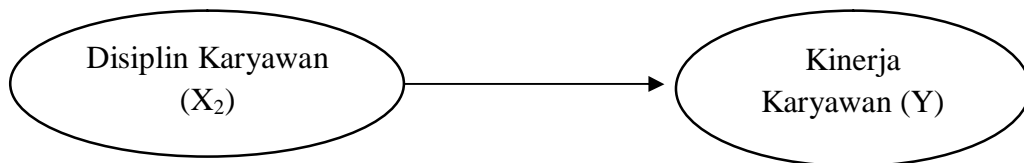
Gambar II.2
Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

2. Pengaruh Disiplin Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Singodimejo dalam Sutrisno (2013, hal. 86) menyatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin dalam perusahaan akan kekuatan bagi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya, disiplin kerja yang baik akan mempercepat tujuan kinerja, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat tujuan kinerja.

Penelitian sebelumnya pernah dilakukan oleh Firda (2015) dengan hasil bahwa disiplin karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian jika disiplin diberikan dengan baik maka kinerja karyawan akan meningkat. Pengaruh antara disiplin terhadap kinerja dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Gambar II.3
Pengaruh Disiplin Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

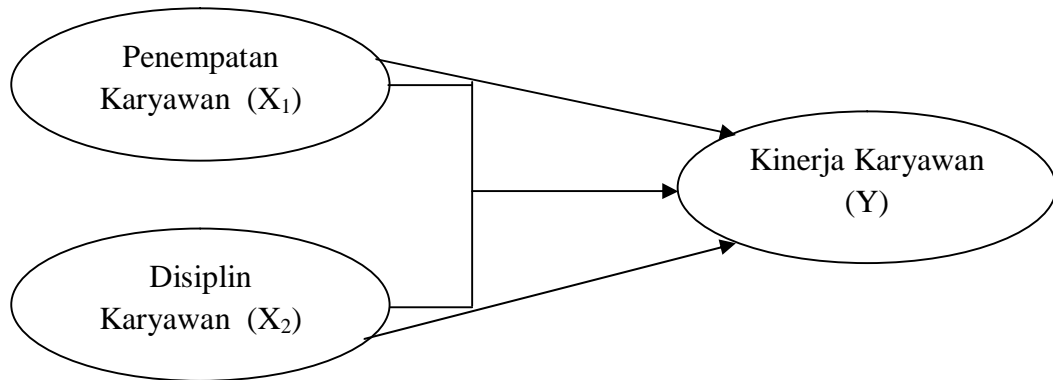
3. Pengaruh Penempatan Karyawan dan Disiplin Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja dalam bekerja merupakan keinginan perusahaan terhadap karyawan dikarenakan ketika karyawan telah mencapai kinerja karyawan, maka karyawan akan bersemangat dalam bekerja. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh penempatan karyawan dan disiplin 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.

Penempatan karyawan dan disiplin 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 penempatan karyawan dan disiplin karyawan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan, artinya jika penempatan karyawan dan disiplin karyawan dilakukan dengan baik maka kinerja karyawan akan ikut meningkat.

Penelitian sebelumnya oleh Jonest (2015) dengan hasil bahwa penempatan karyawan dan disiplin karyawan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar II.4
Pengaruh Penempatan Karyawan dan Disiplin Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

C. Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan, kesimpulan atau jawaban sementara terhadap permasalahan yang telah dirumuskan di dalam rumusan masalah sebelumnya (Juliandi, 2015. Hal, 115). Berikut ini hipotesis penelitian:

1. Ada pengaruh penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan pada Perum BULOG Kantor Divre Sumatera Utara.
2. Ada pengaruh disiplin karyawan terhadap kinerja karyawan pada Perum BULOG Kantor Divre Sumatera Utara.
3. Ada pengaruh penempatan karyawan dan disiplin karyawan terhadap kinerja karyawan pada Perum BULOG Kantor Divre Sumatera Utara.

BAB III

METODE 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/pengaruh antara variabel yang satu dengan yang lain. Sedangkan pendekatan kuantitatif karena dalam penelitian ini data yang telah di dapat berwujud angka-angka yang dapat di hitung jumlahnya.

B. Definisi Operasional

Defenisi operasional bertujuan untuk melihat sejauh mana pengaruh variabel dari suatu faktor lainnya. Adapun defenisi operasional dalam penelitian ini adalah:

1. Penempatan Karyawan (X_1)

Rivai (2009, hal. 198) bahwa: Penempatan karyawan berarti mengalokasikan para karyawan pada posisi kerja tertentu, hal ini khusus terjadi pada karyawan baru kepada karyawan lama yang telah menduduki jabatan atau pekerjaan termasuk sasaran fungsi penempatan karyawan dalam arti mempertahankan pada posisinya atau memindahkan pada posisi yang lain.

Adapun indikator penempatan karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Keahlian: merupakan salah satu kualifikasi yang utama yang menjadi dasar dalam proses seleksi, kecuali bagi jabatan yang tidak memerlukan keahlian sebagaimana dimaksud.

- b. Pengalaman: dalam proses pelamaran suatu pekerjaan, pengalaman cukup penting artinya dalam proses seleksi. Karena suatu organisasi 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.
- c. Umur: perhatian dalam proses seleksi juga bertujuan pada masalah “umur” pelamar. Usia muda dan usia lanjut tidak menjamin diterima atau tidaknya seorang pelamar.
- d. Jenis Kelamin: sebagai dasar seleksi, jenis kelamin memang sering pula diperhatikan, terlebih-lebih untuk jabatan tertentu.
- e. Pendidikan: kualifikasi pelamar merupakan cermin dari hasil pendidikan dan latihan sebelumnya.
- f. Keadaan fisik: kondisi fisik seorang pelamar kerja, turut memegang peranan penting dalam proses seleksi.
- g. Tampang: dalam jabatan tertentu, tampang juga merupakan salah satu kualifikasi yang menentukan berhasil tidaknya seseorang dalam melaksanakan tugasnya.
- h. Bakat: bakat (*attitude*) seorang pelamar turut pula memegang kunci sukses dalam proses seleksi.
- i. Temperamen: merupakan pembawaan seseorang yang tidak dapat dipengaruhi oleh pendidikan, yang berhubungan langsung dengan emosi seseorang.

- j. Karakter: karakter berbeda dengan temperamen, meskipun ada hubungan yang erat antara keduanya. Temperamen adalah faktor endogen sedangkan karakter adalah faktor eksogen. Suatu karakter seseorang dapat diubah melalui pendidikan, sedangkan temperamen tidak dapat diubah. Martoyo (2006, hal. 43).

2. Disiplin Karyawan (X₂)

Handoko (2010, hal. 208) mengemukakan disiplin merupakan kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional.

Adapun indikator disiplin karyawan sebagai berikut:

- a. Tingkat kehadiran: jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan yang ditandai dengan rendahnya tingkat ketidakhadiran masyarakat.
- b. Tata cara kerja: aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.
- c. Ketaatan pada atasan: mengikuti apa yang diarahkan atasan guna mendapatkan hasil yang baik.
- d. Kesadaran bekerja: sikap seseorang yang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan.
- e. Tanggung jawab: kesediaan karyawan mempertanggung jawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan, serta perilaku kerjanya. Agustini (2011, hal. 74-74).

3. Kinerja Karyawan (Y)

Selanjutnya Zainur (2010, hal. 41) mendefinisikan kinerja merupakan keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan

landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya.

Adapun indikator kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Kualitas kerja: kualitas kerja dapat dilihat dari ketepatan, ketelitian, keterampilan, keberhasilan, dan kebersihan karyawan selama melakukan pekerjaan.
- b. Kuantitas kerja: disebut juga output, perlu di perhatikan juga bukan hanya output rutin, tetapi seberapa besar seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya.
- c. Keandalan kerja: keandalan kerja terdiri atas beberapa bagian yaitu mengikuti instruksi, inisiatif, kehati-hatian serta kerajinan seorang karyawan.
- d. Sikap kerja: sikap kerja terdiri dari sikap terhadap perusahaan, sikap terhadap karyawan lain sikap terhadap pekerjaan serta kerjasama yang baik antar karyawan. Mangkunegara (2013, hal. 75).

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada karyawan pada Perum BULOG Kantor Divre Sumatera Utara yang beralamat di Jl. Jend. Gatot Subroto No. 180 Medan.

2. Waktu penelitian

Adapun waktu penelitian ini dilakukan dari bulan Februari 2017 s/d Oktober 2017.

Tabel III.1 Jadwal Penelitian

NO	Kegiatan	2017																							
		Februari				Juni				Juli				Agustus				September				Oktober			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Riset Pendahuluan																								
2	Pengajuan Judul																								
3	Penyusunan Proposal dan Bimbingan																								
4	Seminar Proposal																								
5	Penyebaran Kuesioner																								
6	Pengumpulan Data																								
7	Pengolahan Data																								
8	Penyusunan Skripsi dan Bimbingan																								
9	Sidang Meja Hijau																								

D. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2012, hal. 115) 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.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap pada Perum Bulog Kantor Divre Sumatera Utara yang berjumlah 56 orang. Jumlah populasi dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel III.2 Jumlah Populasi

No	Bagian/Departemen	Populasi
1	Bagian Divre	1
2	Bagian Asisten Divre	5
3	Bagian Minku	1
4	Bagian Seksi Sdm dan Hukum	4
5	Bagian Seksi Umum, Humas dan Ti	6
6	Bagian Seksi Keuangan	5
7	Bagian Seksi Akuntansi, M.Resiko dan Kepatuhan	1
8	Bagian Pengadaan	1
9	Bagian Analisis Harga dan Pasar.Kemitraan dan Onfarm	1
10	Bagian Seksi Pengadaan Gabah dan Beras	1
11	Bagian Seksi Pengadaan Pangan Pokok Lain	1
12	Bagian Operasional dan Pelayanan Publik	1
13	Bagian Seksi Pelayanan Publik	1
14	Bagian Seksi Pergudangan, Persediaan dan Angkutan	4
15	Bagian Seksi Pengelolaan, Perawatan dan Pengendalian Mutu	1
16	Bagian Komersil	10
17	Bagian SPI REG I Medan	10
18	Bagian PT. JPLB	1
19	Bagian UB Jastasma Dan RM. Opaset	1
	Jumlah	56

2. Sampel Penelitian

Sugiyono (2012, hal. 116) menyatakan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini pengambilan sampel menggunakan *Probability sampling*. *Probability sampling* memiliki 5 jenis maka peneliti memakai teknik *simple random sampling* dalam mengambil sampel. Penentuan jumlah sampel yang diambil sebagai responden dengan menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+N e^2}$$

Sugiyono (2012, hal. 116)

Keterangan :

n : Ukuran sampel

N : Ukuran populasi

e : Toleransi ketidakteelitian (%)

Dengan rumus diatas diperoleh jumlah sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{56}{1+ 56 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{56}{1+ 56(0,01)}$$

$$n = \frac{56}{1+0,56}$$

$$n = \frac{56}{1,56}$$

$$n = 36$$

Maka dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 36 orang karyawan pada Perum Bulog Divre Sumatera Utara yang diambil dari seluruh bagian yang tertera pada Tabel III.2.

Tabel III.3 Jumlah Sample

No	Bagian/Departemen	Populasi
1	Bagian Divre	36/56X1=1
2	Bagian Asisten Divre	36/56X5=3
3	Bagian Minku	36/56X1=1
4	Bagian Seksi Sdm dan Hukum	36/56X4=2
5	Bagian Seksi Umum, Humas dan Ti	36/56X6=4
6	Bagian Seksi Keuangan	36/56X5=3
7	Bagian Seksi Akuntansi, M.Resiko dan Kepatuhan	36/56X1=1
8	Bagian Pengadaan	36/56X1=1
9	Bagian Analisis Harga dan Pasar.Kemitraan dan Onfarm	36/56X1=1
10	Bagian Seksi Pengadaan Gabah dan Beras	36/56X1=1
11	Bagian Seksi Pengadaan Pangan Pokok Lain	36/56X1=1
12	Bagian Operasional dan Pelayanan Publik	36/56X1=1
13	Bagian Seksi Pelayanan Publik	36/56X1=1
14	Bagian Seksi Pergudangan, Persediaan dan Angkutan	36/56X4=2
15	Bagian Seksi Pengelolaan, Perawatan dan Pengendalian Mutu	36/56X1=1
16	Bagian Komersil	36/56X10=5
17	Bagian SPI REG I Medan	36/56X10=5
18	Bagian PT. JPLB	36/56X1=1
19	Bagian UB Jastasma Dan RM. Opaset	36/56X1=1
	Jumlah	36

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Interview (Wawancara)

Yaitu melakukan tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang untuk memberikan data yang dibutuhkan yaitu tanya jawab secara langsung kepada karyawan mengenai hal-hal yang relevan dengan penelitian yang sifatnya tidak terstruktur.

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. Kuisisioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan daftar, diharapkan responden akan mengisinya dengan pendapat dan persepsi setiap individu responden tersebut. Dalam penelitian ini jawaban yang diberikan oleh karyawan sebagai responden diberi skor dengan mengatur skala likert. Menurut Sugiyono (2012, hal. 133) skala likert yaitu skala yang di dasarkan pada penjumlahan sikap responden dalam respon pernyataan yang berkaitan dengan indikator-indikator variabel yang sedang di ukur.

Dalam penelitian skala likert, maka variabel yang dapat di ukur dijabarkan menjadi indikator jawaban seperti item instrumen yang menggunakan skala likert.

Tabel III.4 Skala Likert

Pernyataan	Bobot
- Sangat Setuju	5
- Setuju	4
- Kurang Setuju	3
- Tidak Setuju	2
- Sangat Tidak Setuju	1

Sugiyono (2012, hal. 133)

F. Uji Validitas dan Reabilitas

Angket yang disusun diuji kelayakannya melalui pengujian validitas dan reliabilitas.

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2012, hal. 182) skala pengukuran dengan pilihan jawaban sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju untuk menunjukkan intensitas atau jawaban responden dari pernyataan variabel yang diteliti, sehingga adanya opsi diatas dapat mengukur bagaimana penemparan karyawan dan disiplin karyawan terhadap kinerja karyawan.

a. Tujuan Melakukan Pengujian Validitas

Pengujian Validitas dilakukan untuk mengetahui valid atau tidaknya instrument penelitian yang telah dibuat. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

b. Rumusan Statistik untuk Pengujian Validitas

$$r_{xy} = \frac{n \sum xiyi - (\sum xi)(\sum yi)}{\sqrt{\{n \sum xi^2 - (\sum xi)^2\}\{n \sum yi^2 - (\sum yi)^2\}}}$$

Sugiyono (2012, hal. 248)

Keterangan:

n	= banyaknya pasangan pengamat
$\sum x_i$	= jumlah pengamatan variabel X
$\sum y_i$	= jumlah pengamatan variabel Y
$(\sum x_i^2)$	= jumlah kuadrat pengamatan variabel X
$(\sum y_i^2)$	= jumlah kuadrat pengamatan variabel Y
$(\sum x_i)^2$	= kuadrat jumlah pengamatan variabel X
$(\sum y_i)^2$	= kuadrat jumlah pengamatan variabel Y
$\sum x_i y_i$	= jumlah hasil kali variabel X dan Y

Kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah untuk melihat valid atau tidak suatu instrument adalah sebagai berikut:

- 1) Tolak H_0 jika probabilitas yang dihitung \leq probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 ($\text{sig} \leq \alpha 0,05$).
- 2) Terima H_0 jika probabilitas yang dihitung \geq probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 ($\text{sig} \geq \alpha 0,05$).

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

Tabel III.5 Uji validitas Variabel Penempatan Karyawan (X_1)

Item	Nilai Korelasi (r hitung)	Nilai (r tabel)	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0,726 (positif)	0,329	$0,000 < 0,05$	valid
Item 2	0,722 (positif)	0,329	$0,000 < 0,05$	valid
Item 3	0,819 (positif)	0,329	$0,000 < 0,05$	valid
Item 4	0,774 (positif)	0,329	$0,000 < 0,05$	valid
Item 5	0,446 (positif)	0,329	$0,000 < 0,05$	valid
Item 6	0,719 (positif)	0,329	$0,000 < 0,05$	valid
Item 7	0,858 (positif)	0,329	$0,000 < 0,05$	valid
Item 8	0,611 (positif)	0,329	$0,000 < 0,05$	valid
Item 9	0,809 (positif)	0,329	$0,000 < 0,05$	valid
Item 10	0,326 (negatif)	0,329	$0,052 > 0,05$	tidak valid

Diantara 10 item ternyata ada 1 item yang tidak valid yakni item ke 10, 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.

Berikut hasil pengujian validitas data instrumen penelitian pada tabel disiplin karyawan (X_2) yang sudah di olah sebagai berikut:

Tabel III.6 Uji validitas Variabel Disiplin Karyawan (X_2)

Item	Nilai Korelasi (r hitung)	Nilai (r tabel)	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0,077 (negatif)	0,329	$0,657 > 0,05$	tidak valid
Item 2	0,709 (positif)	0,329	$0,000 < 0,05$	valid
Item 3	0,427 (positif)	0,329	$0,009 < 0,05$	valid
Item 4	0,582 (positif)	0,329	$0,000 < 0,05$	valid
Item 5	0,721 (positif)	0,329	$0,000 < 0,05$	valid
Item 6	0,525 (positif)	0,329	$0,001 < 0,05$	valid
Item 7	0,787 (positif)	0,329	$0,000 < 0,05$	valid
Item 8	0,840 (positif)	0,329	$0,000 < 0,05$	valid
Item 9	0,702 (positif)	0,329	$0,000 < 0,05$	valid
Item 10	0,850 (positif)	0,329	$0,000 < 0,05$	valid

Diantara 10 item ternyata ada 1 item yang tidak valid yakni item ke 1, 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.

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

Tabel III.7 Uji validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item	Nilai Korelasi (r hitung)	Nilai (r tabel)	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0,866 (positif)	0,329	0,000 < 0,05	valid
Item 2	0,346 (positif)	0,329	0,038 < 0,05	valid
Item 3	0,694 (positif)	0,329	0,009 < 0,05	valid
Item 4	0,751 (positif)	0,329	0,000 < 0,05	valid
Item 5	0,586 (positif)	0,329	0,000 < 0,05	valid
Item 6	0,534 (positif)	0,329	0,001 < 0,05	valid
Item 7	0,810 (positif)	0,329	0,000 < 0,05	valid
Item 8	0,422 (positif)	0,329	0,010 < 0,05	valid
Item 9	0,784 (positif)	0,329	0,000 < 0,05	valid
Item 10	0,888 (positif)	0,329	0,000 < 0,05	valid

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

2. Uji Realibilitas

Menurut Juliandi & irfan (2013, hal. 83) menyatakan bahwa tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Selanjutnya menurut Nunnaly dalam Juliandi & irfan (2013, hal. 83-84) menyatakan bahwa jika nilai koefisien reliabilitas ($sperman\ brown/ri$) > 0,6 maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik/reliabel/terpercaya. Menurut Arikunto dalam Juliandi & irfan (2013, hal. 86) menyatakan bahwa pengujian reliabilitas dengan menggunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[\frac{\sum \sigma b^2}{\sigma i^2} \right]$$

Juliandi dan Irfan (2013, hal. 86)

Keterangan:

r = Reliabilitas instrumen (*cronbach alpha*)

k = Banyaknya butir pertanyaan

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

σi^2 = Varians total

Reabilitas berkenaan dengan tingkat keandalan suatu instrumen penelitian. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha*, dikatakan reliabel bila hasil $\alpha \geq 0,6$.

Berdasarkan hasil olahan data dapat diketahui bahwa uji reabilitas pada penelitian ini adalah seperti pada tabel berikut ini:

Tabel III.8 Uji Reabilitas Variabel

Variabel	Jumlah Item	Alpha	Keterangan
Penempatan Karyawan (X ₁)	9	0,885 > 0,6	Reliabel
Disiplin Karyawan (X ₂)	9	0,849 > 0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	10	0,867 > 0,6	Reliabel

Dari hasil olahan data diatas bahwa setiap varibel yang telah di uji reabilitas memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari nilai *alpha* ketentuan yaitu 0,6 maka, setiap variabel memiliki reliabilitas yang baik/reliabel/terpercaya.

G. 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 korelasi *product moment* dan korelasi berganda tetapi dalam praktiknya pengolahan data penelitian ini tidak diolah secara manual, namun menggunakan *software* statistik SPSS16, dengan tahapan sebagai berikut:

1. 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:

a. Uji Normalitas

Menurut Azuar Juliandi dan Irfan (2013, hal. 169) Uji normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi variabel terikat dan variabel bebas dalam model regresi. Pengujian normalitas dilakukan dengan memperhatikan *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari data normal. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan:

1) 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 diagonal dan menyebar disekitar garis diagonal tersebut.

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

2) Uji *Kolmogorov Smirnov*

Uji ini bertujuan agar dalam penelitian ini dapat mengetahui berdistribusi normal atau tidaknya antara variabel independen dengan variabel dependen ataupun keduanya.

Ho: Data residual berdistribusi normal

Ha: Data residual tidak berdistribusi normal.

Maka ketentuan untuk menguji *kolmogorov smirnov* ini adalah sebagai berikut:

- a) Asymp. Sig (2-tailed) $> 0,05$ ($\alpha = 5\%$, tingkat signifikan) maka data berdistribusi normal.
- b) Asymp. Sig (2-tailed) $< 0,05$ ($\alpha = 5\%$, tingkat signifikan) maka data berdistribusi tidak normal.

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Juliandi & Irfan (2013, hal. 170) dilakukan untuk menguji apakah terdapat korelasi yang tinggi diantara variabel bebas. Suatu variabel tidak terkena multikolinearitas, jika nilai *variance inflation faktor* (VIF) tidak lebih besar dari 5 ($VIF < 5$) dan nilai *tolerance* lebih dari 0,1

(Tolerance > 0,1) merupakan Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui bahwa ada hubungan yang sempurna (pasti) di antara beberapa/semua variabel independen dari model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Juliandi & Irfan (2013, hal. 171) Uji heteroskedastisitas yaitu bertujuan menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedasitas, dan jika varians berbeda disebut heterodasitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedasitas

Dasar pengambilan keputusannya adalah jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu atau teratur, maka terjadi heterokedasitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedasitas.

2. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut rumus untuk melihat analisis linear berganda:

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

Sugiyono (2012, hal. 118)

Keterangan:

Y	= Kinerja Karyawan
a	= Konstanta
β	= Konstanta
β_1 dan β_2	= Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel

X_1 = Penempatan Karyawan
 X_2 = Disiplin Karyawan
 e = Error

3. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Untuk menguji nyata atau tidaknya hubungan variabel bebas dengan variabel terikat digunakan Uji t dengan rumus:

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

Sugiyono (2012, hal. 250)

Dimana:

r_{xy} = korelasi xy yang ditemukan

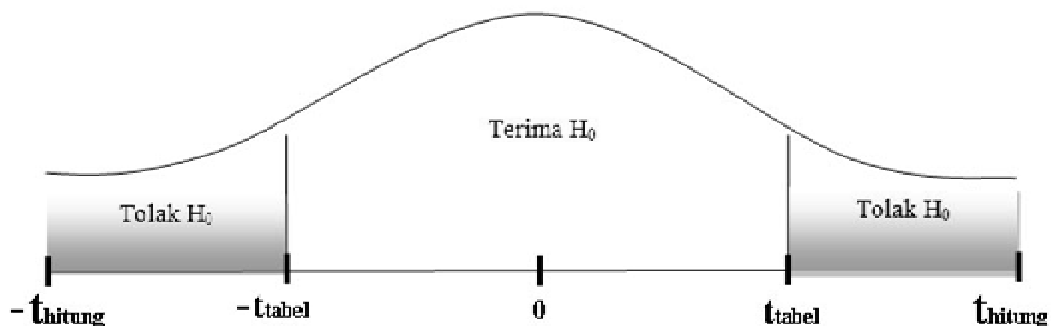
n = jumlah sampel

t = t_{hitung} yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t_{tabel}

dengan taraf signifikan 5% uji dua buah pihak dan $dk = n-2$

Dengan Kriteria:

- 1) Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 = ditolak, sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel x dan y.
- 2) Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 = diterima, sehingga tidak ada pengaruh signifikan antar variabel x dan y.



Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis t

b. Uji Simultan (Uji F)

Untuk menguji nyata atau tidaknya hubungan variabel bebas dengan variabel terikat secara serentak digunakan Uji F dengan rumus sebagai berikut:

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

Sugiyono (2012, hal 257)

Dimana:

F^h = F_{hitung} yang selanjutnya dibandingkan dengan F_{tabel}

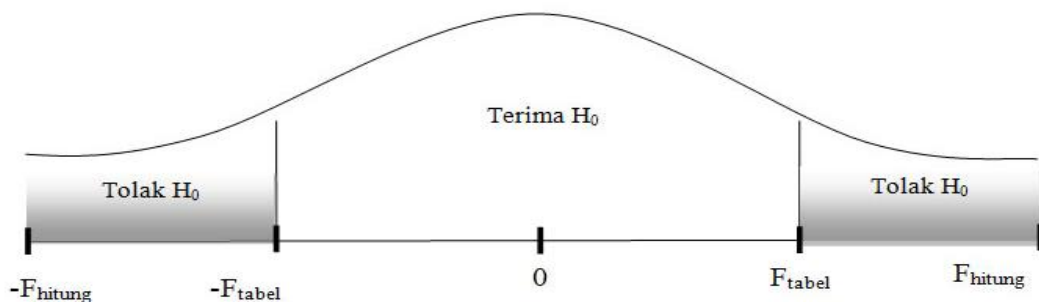
R = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel bebas

n = Sampel

Kriteria pengujian Hipotesis:

- 1) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak yang menunjukkan tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- 2) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.



Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis F

c. Koefisien Determinasi

Identifikasi koefisien determinan ditunjukkan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Jika koefisien determinan (R^2) semakin besar atau mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa kemampuan variabel bebas adalah besar terhadap variabel terkait. Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terkait. Sebaliknya, jika koefisien determinan (R^2) semakin kecil atau mendekati nol maka dapat dikatakan bahwa kemampuan variabel bebas terhadap variabel terikat semakin kecil. Hal ini berarti model yang digunakan tidak cukup kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat.

Menurut Sudjana (2010, hal. 370), koefisien determinasi dicari dengan mengkuadratkan nilai r , dengan rumus :

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

Sudjana (2010, hal. 370)

Dimana:

D = Koefisien Determinasi

r = Nilai Korelasi *Product Moment*

100% = Persentase Kontribusi

BAB IV

LAPORAN PENELITIAN

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 Perum BULOG Kantor Divre Sumatera Utara, untuk mengetahui pengaruh penempatan karyawan dan disiplin karyawan terhadap kinerja karyawan, peneliti 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 36 kuesioner sesuai dengan jumlah sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini. Ketentuan diatas berlaku baik di dalam menghitung variabel penempatan karyawan (X_1), variabel disiplin 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	Laki-laki	22	61.1	61.1	61.1
	Perempuan	14	38.9	38.9	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Dari data diatas menunjukkan bahwa untuk responden berdasarkan jenis kelamin, frekuensi responden laki-laki adalah sebanyak 22 orang (61,1%), sedangkan responden perempuan sebanyak 14 orang (38,9%). Dengan demikian responden dalam penelitian ini adalah lebih banyak laki-laki.

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	20-35 tahun	20	55.6	55.6	55.6
	36-50 tahun	13	36.1	36.1	91.7
	>50 tahun	3	8.3	8.3	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Dari data diatas menunjukkan bahwa untuk responden berdasarkan usia, frekuensi responden usia 20-35 tahun adalah sebanyak 20 orang (55,6%), responden usia 36-50 tahun sebanyak 13 orang (36,1%),

responden usia >50 tahun sebanyak 3 orang (8,3%). Dengan demikian responden dalam penelitian ini adalah lebih banyak usia 20-35 tahun.

3) Masa Kerja

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

Tabel IV.3 Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja

		Masa Kerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0-5 tahun	9	25.0	25.0	25.0
	6-5 tahun	12	33.3	33.3	58.3
	>10 tahun	15	41.7	41.7	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Dari data diatas menunjukkan bahwa untuk responden berdasarkan masa kerja, frekuensi responden masa kerja 0-5 tahun adalah sebanyak 9 orang (25%), responden masa kerja 6-5 tahun sebanyak 12 orang (33,3%), responden masa kerja >10 tahun sebanyak 15 orang (41,7%). Dengan demikian responden dalam penelitian ini adalah lebih banyak masa kerja >10 tahun.

4) Tingkat Pendidikan

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

Tabel IV.4 Jumlah Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

		Tingkat Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA	5	13.9	13.9	13.9
	Diploma	10	27.8	27.8	41.7
	S 1	14	38.9	38.9	80.6
	S 2	7	19.4	19.4	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Dari data diatas menunjukkan bahwa untuk responden berdasarkan tingkat pendidikan, frekuensi responden tingkat pendidikan SLTA adalah sebanyak 5 orang (13,9%), responden tingkat pendidikan diploma sebanyak 10 orang (27,8%), responden tingkat pendidikan sarjana 1 sebanyak 14 orang (38,9%), responden tingkat pendidikan Sarjana 2 sebanyak 7 orang (19,4%). Dengan demikian responden dalam penelitian ini adalah lebih banyak tingkat pendidikan S 1.

b. Variabel Penelitian

1) Variabel Penempatan Kearyawan (X₁)

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 (X₁)

No Item	Jawaban										Jumlah	
	SS		S		KS		TS		STS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	17	47,2	16	44,4	3	8,3	0	0	0	0	36	100
2	20	55,5	13	36,1	2	5,6	1	2,8	0	0	36	100
3	14	38,9	12	33,3	9	25	0	0	1	2,8	36	100
4	6	26,7	10	27,8	18	50	1	2,8	1	2,8	36	100
5	10	27,8	23	63,9	2	8,3	0	0	0	0	36	100
6	10	27,8	24	66,7	1	2,8	1	2,8	0	0	36	100
7	5	13,9	24	66,7	6	16,7	1	2,8	0	0	36	100
8	6	16,7	29	80,6	1	2,8	0	0	0	0	36	100
9	3	8,3	25	69,4	4	11,1	2	5,6	2	5,6	36	100
10	7	19,4	26	72,2	3	8,3	0	0	0	0	36	100

Dari pengolahan data tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- a) Jawaban responden tentang karyawan ditempatkan di bidang yang sesuai dengan keahlian karyawan, responden lebih banyak menjawab sangat setuju sebanyak 17 orang atau 47,2%.
- b) Jawaban responden tentang karyawan sangat terbantu dengan pengalaman yang karyawan miliki selama ini dalam mendapatkan jabatan, responden lebih banyak menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang atau 55,5%.
- c) Jawaban responden tentang Usia karyawan saat ini mempengaruhi jabatan yang karyawan duduki, responden lebih banyak menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang atau 38,9%.
- d) Jawaban responden tentang pada saat penemptan karyawan, perusahaan sangat memperhatikan jenis kelamin dalam mengisi jabatan tertentu, responden lebih banyak menjawab kurang setuju sebanyak 18 orang atau 50%.

- e) Jawaban responden tentang latar belakang pendidikan karyawan dipertimbangkan terhadap jabatan karyawan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 23 orang atau 63,9%.
- f) Jawaban responden tentang kesehatan jasmani dan rohani karyawan dipertimbangkan pada posisi jabatan karyawan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 24 orang atau 66,7%.
- g) Jawaban responden tentang penampilan berpengaruh pada penempatan kerja karyawan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 24 orang atau 66,7%.
- h) Jawaban responden tentang karyawan memiliki bakat yang didapatkan melalui pendidikan dan pelatihan untuk mengerjakan pekerjaan karyawan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 29 orang atau 80,6%.
- i) Jawaban responden tentang pada saat penempatan karyawan, perusahaan sangat memperhatikan tempramen karyawan dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 25 orang atau 69,4%.
- j) Jawaban responden tentang pada saat penempatan karyawan, perusahaan sangat memperhatikan karakter seseorang, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 26 orang atau 72,2%.

2) Variabel Disiplin Karyawan (X₂)

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 Disiplin Karyawan (X₂)

No Item	Jawaban										Jumlah	
	SS		S		KS		TS		STS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	10	27,8	26	72,2	0	0	0	0	0	0	36	100
2	3	8,3	30	83,3	3	8,3	0	0	0	0	36	100
3	9	25	26	72,2	1	2,8	0	0	0	0	36	100
4	7	19,4	28	77,8	1	2,8	0	0	0	0	36	100
5	4	11,1	30	83,3	2	5,6	0	0	0	0	36	100
6	8	22,2	27	75	0	0	0	0	1	2,8	36	100
7	11	30,6	23	63,9	0	0	0	0	2	5,6	36	100
8	4	11,1	29	80,6	1	2,8	1	2,8	1	2,8	36	100
9	12	33,3	23	63,9	0	0	1	2,8	0	0	36	100
10	7	19,4	27	75	2	5,6	0	0	0	0	36	100

Dari pengolahan data tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- a) Jawaban responden tentang Absensi kehadiran menurut karyawan sangat penting dalam penegakan disiplin kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 26 orang atau 72,2%.
- b) Jawaban responden tentang jarak tempat tinggal dengan tempat kerja tidak mempengaruhi tingkat kehadiran Skaryawan dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 30 orang atau 83,3%.
- c) Jawaban responden tentang karyawan mengetahui sepenuhnya peraturan yang ditetapkan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 26 orang atau 72,2%.

- d) Jawaban responden tentang karyawan selalu berpedoman pada aturan tata tertib yang berlaku dalam melakukan suatu pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 28 orang atau 77,8%.
- e) Jawaban responden tentang karyawan harus menaati peraturan yang telah ditetapkan atasan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 30 orang atau 83,3%.
- f) Jawaban responden tentang pimpinan selalu jadi panutan karyawan dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 27 orang atau 75%.
- g) Jawaban responden tentang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 23 orang atau 63,9%.
- h) Jawaban responden tentang seorang karyawan harus memiliki kesadaran dalam bekerja agar dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik bukan atas paksaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 29 orang atau 80,6%.
- i) Jawaban responden tentang karyawan selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 23 orang atau 63,9%.
- j) Jawaban responden tentang karyawan bersedia dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan jika melanggar peraturan tersebut, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 27 orang atau 75%.

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.7 Skor Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No Item	Jawaban										Jumlah	
	SS		S		KS		TS		STS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	2	5,6	30	83,3	2	5,6	0	0	2	5,6	36	100
2	8	22,2	21	75	0	0	1	2,8	0	0	36	100
3	3	8,3	31	86,1	2	5,6	0	0	0	0	36	100
4	3	8,3	30	83,3	2	5,6	1	2,8	0	0	36	100
5	4	11,1	29	80,6	3	8,3	0	0	0	0	36	100
6	10	27,8	25	69,4	1	2,8	0	0	0	0	36	100
7	9	25	23	63,9	3	8,3	0	0	1	2,8	36	100
8	7	19,4	29	80,6	0	0	0	0	0	0	36	100
9	5	13,9	27	75	1	2,8	2	5,6	1	2,8	36	100
10	7	19,4	26	72,2	2	5,6	0	0	1	2,8	36	100

Dari pengolahan data tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- a) Jawaban responden tentang dalam melakukan tugas, karyawan jarang melakukan kesalahan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 30 orang atau 83,3%.
- b) Jawaban responden tentang karyawan memahami dan menguasai pekerjaan yang menjadi tugas pokok karyawan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 27 orang atau 75%.
- c) Jawaban responden tentang karyawan selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 31 orang atau 86,1%.

- d) Jawaban responden tentang pekerjaan yang karyawan tekuni dapat memunculkan gagasan baru untuk meningkatkan kinerja karyawan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 30 orang atau 83,3%.
- e) Jawaban responden tentang selama bekerja, hasil pekerjaan karyawan lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 29 orang atau 80,6%.
- f) Jawaban responden tentang selama bekerja, karyawan berusaha bekerja lebih baik dari rekan kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 25 orang atau 69,4%.
- g) Jawaban responden tentang karyawan melakukan pekerjaan karyawan tanpa harus menunggu perintah dari atasan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 23 orang atau 63,9%.
- h) Jawaban responden tentang kinerja yang karyawan berikan kepada perusahaan sudah sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 29 orang atau 80,6%.
- i) Jawaban responden tentang target kerja tidak penting, yang penting pekerjaan selesai, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 27 orang atau 75%.
- j) Jawaban responden tentang karyawan selalu menerima jika ada yang mau menawarkan diri untuk membantu pekerjaannya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 26 orang atau 72,2%.

2. Analisis Data

a. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik. Jika model adalah yang baik, maka hasil analisis regresi layak dijadikan sebagai rekomendasi untuk pengetahuan atau untuk tujuan pemecahan masalah praktis.

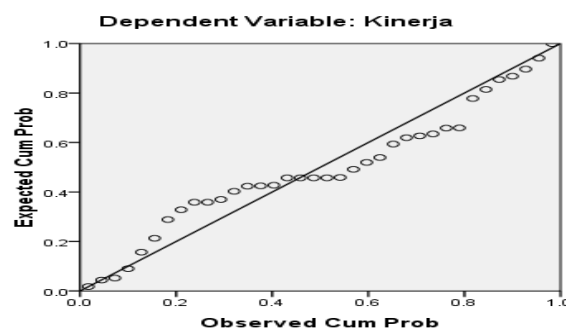
1) Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan:

a) Metode Uji Normal P-P Plot

Berdasarkan hasil olahan data menggunakan SPSS versi 16,0 maka diketahui uji normalitas menggunakan metode Uji Normal P-P Plot adalah sebagai berikut:

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar IV.1 Uji 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) Metode Uji *Kolmogorov Smirnov*

Berdasarkan hasil olahan data menggunakan SPSS versi 16,0 maka diketahui uji normalitas menggunakan metode Uji *Kolmogorov Smirnov* adalah sebagai berikut:

Tabel IV.8 Uji Normalitas Metode Uji *Kolmogorov Smirnov*

		Penempatan	Dsisiplin	Kinerja
N		36	36	36
Normal Parameters ^a	Mean	40.6667	40.8056	40.5278
	Std. Deviation	4.92225	3.77071	4.09520
Most Extreme Differences	Absolute	.143	.332	.338
	Positive	.143	.126	.121
	Negative	-.113	-.332	-.338
Kolmogorov-Smirnov Z		.859	1.992	2.026
Asymp. Sig. (2-tailed)		.451	.001	.001

a. Test distribution is Normal.

Dari tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal, karena nilai *Kolmogorov Smirnov* tidak signifikan ($\text{Asymp. Sig (2-tailed)} > \alpha 0,05$).

2) Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil olahan data menggunakan SPSS versi 16,0 maka diketahui uji multikolinearitas adalah sebagai berikut:

Tabel IV.9 Uji Multikolinearitas

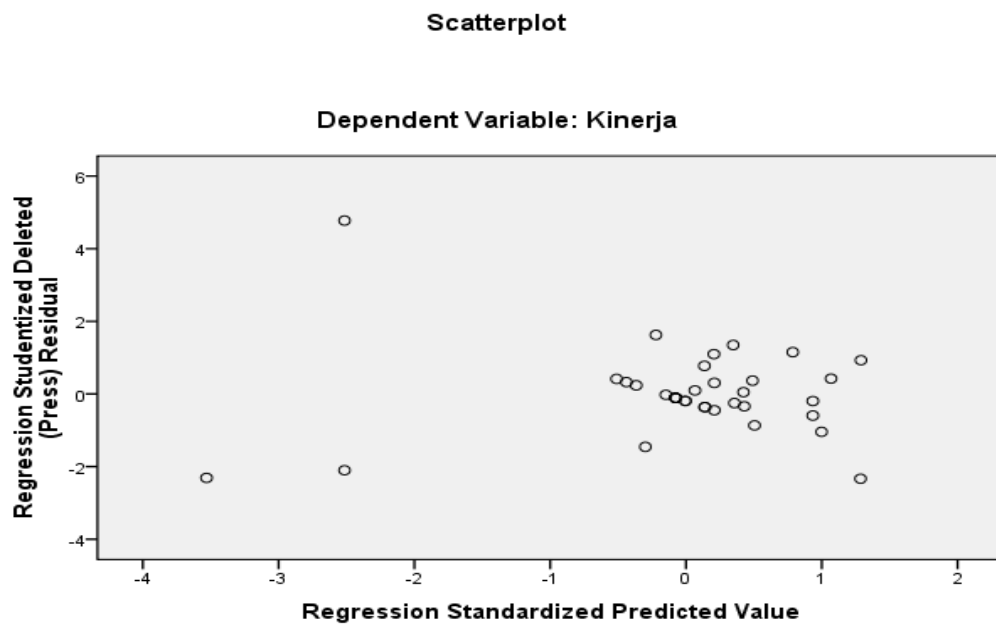
Coefficients ^a					
Model	Correlations			Collinearity Statistics	
	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)					
Penempatan	.511	.375	.257	.860	1.162
Dsiplin	.730	.676	.582	.860	1.162

a. Dependent Variable: Kinerja

Kedua variabel independen yakni Penempatan dan Disiplin memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 5), sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independen dalam penelitian ini.

3) Uji Heterokedasitas

Berdasarkan hasil olahan data menggunakan SPSS versi 16,0 maka diketahui uji heterokedasitas adalah sebagai berikut:



Gambar IV.2 Uji Heterokedasitas

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 Linear Berganda

Memasukkan variabel penelitian ini ke dalam model bertujuan untuk melihat korelasi yang terbangun diantara variabel-variabel pnelitian. Untuk mengetahui hubungan yang terbentuk diantara variabel penelitian ini, maka dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel IV.10 Hasil Koefisien Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95% Confidence Interval for B	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
(Constant)	3.386	5.317		.637	.529	-7.432	14.203
Penempatan	.230	.099	.277	2.327	.026	.029	.431
Dsisiplin	.681	.129	.627	5.277	.000	.418	.943

a. Dependent Variabel: Kinerja

Berdasarkan hasil olahan data menggunak SPSS versi 16,0 maka diketahui regresi linear berganda adalah sebgai berikut:

$$\beta = 3,386$$

$$\beta_1 = 0,230$$

$$\beta_2 = 0,681$$

Dari data diatas, maka model regresi linear berganda yang dapat diformulasikan adalah sebgai berikut:

$$Y=3,386+ 0,230X_1+0,681X_2+e$$

Nilai β adalah 3,386 menunjukkan bahwa jika variabel independen yaitu penempatan (X_1) dan disiplin (X_2) dalam keadaan konstan atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol), maka kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 3,386. Nilai koefisien regresi $X_1=0,230$ menunjukkan apabila penempatan mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan kinerja karyawan sebesar 23%. Nilai koefisien regresi $X_2=0,681$ menunjukkan apabila disiplin mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan kinerja karyawan sebesar 68,1%.

c. Uji Hipotesis

1) Uji Parsial (Uji t)

Nilai perhitungan koefisien korelasi (r_{xy}) akan di uji tingkat signifikannya dengan uji t. Hipotesis parsialnya adalah:

Tabel IV.11 Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.386	5.317		.637	.529
Penempatan	.230	.099	.277	2.327	.026
Disiplin	.681	.129	.627	5.277	.000

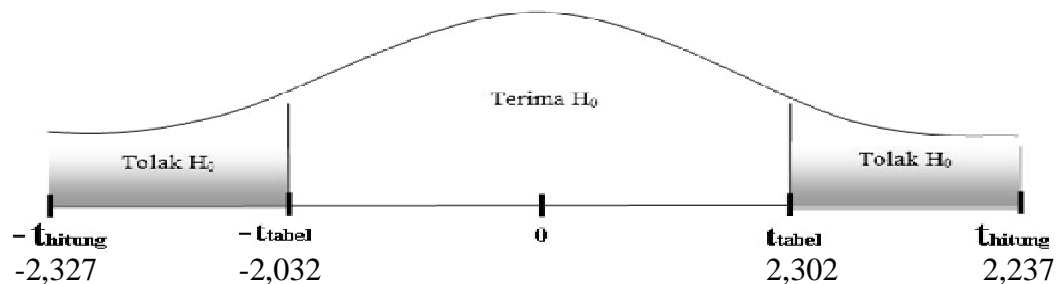
Sumber: SPSS 16,0

Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat pada $\alpha = 5\%$ dengan dua arah (0,025). Nilai t_{tabel} untuk $n = 36-2 = 34$ adalah 2,032.

a) Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan diperoleh t_{hitung} 2,237 lebih besar dari t_{tabel} 2,032 dan mempunyai angka signifikan

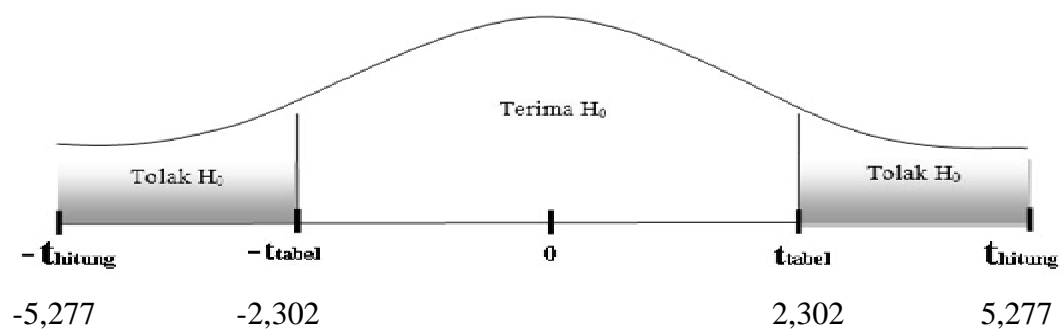
sebesar $0,026 < 0,05$ dengan probabilitas sig $0,026$ lebih kecil dari $= 0,05$ berarti H_0 ditolak (H_a diterima). Hal ini menunjukkan bahwa penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif signifikan pada Perum BULOG Kantor Divre Sumatera Utara.



Gambar IV.3 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t

b) Pengaruh Disiplin Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh disiplin karyawan terhadap kinerja karyawan diperoleh t_{hitung} $5,277$ lebih besar dari t_{tabel} $2,032$ dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dengan probabilitas sig $0,000$ lebih kecil dari $= 0,05$ berarti H_0 ditolak (H_a diterima). Hal ini menunjukkan bahwa disiplin karyawan terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif signifikan pada Perum BULOG Kantor Divre Sumatera Utara.



Gambar IV.4 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t

2) Uji Simultan (Uji F)

Uji F untuk melihat apakah secara bersama-sama penempatan karyawan dan disiplin karyawan mempengaruhi kinerja karyawan, maka hasil pengolahan data yang dilakukan adalah sebagai berikut:

Tabel IV.12 Uji Simultan (Uji F)

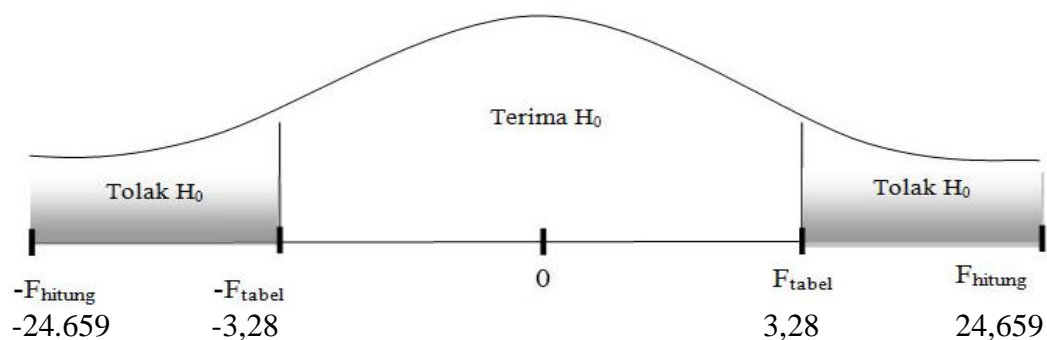
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	351.665	2	175.832	24.659	.000 ^a
	Residual	235.308	33	7.131		
	Total	586.972	35			

a. Predictors: (Constant), Disiplin Karyawan (X1), Penempatan Karyawan (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: SPSS 16,0



Gambar IV.5 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diketahui nilai perolehan uji F untuk hubungan antara penempatan karyawan dan disiplin karyawan $F_{tabel} = n-k-1 = 36-2-1 = 33$ adalah 3,28.

Berdasarkan tabel diatas bahwa nilai $F_{hitung} 24,659 > F_{tabel} 3,28$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak (H_a diterima). Dari nilai tersebut maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama ada pengaruh yang signifikan antara penempatan

karyawan dan disiplin karyawan terhadap kinerja karyawan pada Perum BULOG Kantor Divre Sumatera Utara.

3) Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dilakukan untuk melihat tingkat kemampuan variabel bebas menjelaskan variabel terikat. Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau presentase pengaruh penempatan karyawan (X1) dan disiplin karyawan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y), maka dapat diketahui uji koefisien determinasi yaitu sebagai berikut:

Tabel IV.13 Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.774 ^a	.599	.575	2.67031

a. Predictors: (Constant), Disiplin Karyawan (X1), Penempatan Karyawan (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: SPSS 16,0

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh koefisien determinasi adalah sebesar 0,599 atau sebesar 59.9% variabel yang mempengaruhi penempatan karyawan dan disiplin karyawan terhadap kinerja karyawan, sisanya 40,1% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil perhitungan uji hipotesis secara parsial bahwa pengaruh penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif signifikan pada Perum BULOG Kantor Divre Sumatera Utara. Hal ini dibuktikan dari uji t diperoleh t_{hitung} 2,237 lebih besar dari t_{tabel} 2,032 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,026 < 0,05$ dengan probabilitas sig 0,026 lebih kecil dari probabilitas sig ketentuan 0,05 maka H_0 ditolak (H_a diterima).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Patricia Runtuwene (2016) menyatakan bahwa penempatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pt. Bank Sulutgo Manado dan juga David Harly (2015) menyatakan bahwa penempatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulawesi Utara.

2. Pengaruh Disiplin Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil perhitungan uji hipotesis secara parsial bahwa pengaruh disiplin karyawan terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif signifikan pada Perum BULOG Kantor Divre Sumatera Utara. Hal ini dibuktikan dari uji t diperoleh t_{hitung} 5,277 lebih besar dari t_{tabel} 2,032 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dengan probabilitas sig 0,000 lebih kecil dari probabilitas sig ketentuan 0,05 maka H_0 ditolak (H_a diterima).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Firda (2015) bahwa disiplin karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja

karyawan pada Hotel Grand Victoria dan juga Faradistia R. Paputungan (2013) bahwa disiplin karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pt. Bank Sulut Cabang Calaca.

3. Pengaruh Penempatan Karyawan dan Disiplin Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil perhitungan uji hipotesis secara simultan bahwa penempatan karyawan dan disiplin karyawan secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perum BULOG Kantor Divre Sumatera Utara. Hal ini dibuktikan dari uji F diperoleh $t_{hitung} 24,659 > t_{tabel} 3,28$ dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak (H_a diterima).

Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi diperoleh angka R_{squer} sebesar 0,599 atau sebesar 59.9% variabel yang mempengaruhi penempatan karyawan dan disiplin karyawan terhadap kinerja karyawan, sisanya 40,1% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Hiskia Jonest (2015) dengan hasil bahwa penempatan karyawan dan disiplin karyawan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado dan juga Rika Wahyuni (2017) dengan hasil bahwa disiplin karyawan dan penempatan karyawan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Teluk Luas Padang.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

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

1. Secara parsial, penempatan karyawan dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perum BULOG Kantor Divre Sumatera Utara. Hal ini dibuktikan dari uji t diperoleh t_{hitung} 2,237 lebih besar dari t_{tabel} 2,032 dan mempunyai angka dengan probabilitas sig 0,026 lebih kecil dari probabilitas sig ketentuan 0,05 maka H_0 ditolak (H_a diterima). Penempatan bertujuan agar kemampuan dan keahlian yang dimiliki seorang karyawan sesuai dengan tuntutan tugas atau jabatan, sehingga sumber daya manusia yang ada akan menjadi produktif dan berprestasi tinggi yang pada gilirannya akan dapat meningkatkan kinerja dalam suatu organisasi secara keseluruhan.
2. Secara parsial, disiplin karyawan dalam penelitian ini memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perum BULOG Kantor Divre Sumatera Utara. Hal ini dibuktikan dari uji t diperoleh t_{hitung} 5,277 lebih besar dari t_{tabel} 2,032 dan mempunyai angka dengan probabilitas sig 0,000 lebih kecil dari probabilitas sig ketentuan 0,05 maka H_0 ditolak (H_a diterima). Kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Dengan disiplin yang baik berarti karyawan sadar

dan bersedia mengerjakan semua tugasnya dengan efektif dan efisien sehingga para karyawan dapat mencapai kinerja yang maksimal.

3. Secara simultan, terdapat pengaruh antara penempatan karyawan dan disiplin karyawan terhadap kinerja karyawan pada Perum BULOG Kantor Divre Sumatera Utara. Hal ini dibuktikan dari uji F diperoleh t_{hitung} 24,659 lebih besar dari t_{tabel} 3,28 dan mempunyai angka dengan probabilitas sig 0,000 lebih kecil dari probabilitas sig ketentuan,05 maka H_0 ditolak (H_a diterima). 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 yang akan meningkatkan kinerja karyawan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka untuk meningkatkan penempatan karyawan dan disiplin karyawan terhadap kinerja karyawan pada Perum BULOG Kantor Divre Sumatera Utara, dapat diberikan sebagai berikut:

1. Sebaiknya perusahaan memperhatikan penempatan karyawan yang sesuai dengan keahlian karyawan, mutasi kerja yang objektif, serta beban kerja yang sesuai kesanggupan karyawan dengan terus menerus meningkatkan kinerja karyawan.
2. 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 baik terhadap kinerja 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 kualitas sumber daya manusia sehingga meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Agustini, Fauzia. 2011. "*Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*". Medan: Madenatera.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Darmawan. 2013. *Sistem Informasi Manajemaen*. Bandung: Rosda.
- Handoko, T. Hani. 2010. *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*, Edisi kedua. BPFE UGM Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Juliandi, Azuar. Irfan. 2013. "*Metodologi Penelitian Kuantitatif*". Medan: UMSU Press
- Juliandi, Azuar. Irfan. Manurung, Saprinal. 2015. "*Metodologi Penelitian Bisnis*". Medan: UMSU Press.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama.
- Martoyo, Susilo 2006, *Manajemen Tenaga Kerja Rancangan Dalam Pendayagunaan Dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja*. Bandung: Sinar Baru.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sastrohadiwiryo. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta : PT. Bumi Akasara.
- Saydam, Gouzali. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Suatu Pendekatan Mikro)*. Jakarta: Djanbatan.
- Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswanto, Bedjo. 2008. *Manajemen Tenaga Terja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudjana, Nana. 2008. *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. 2012. "*Metode Penelitian Bisnis*". Cetakan Keempat. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, Edy. 2013. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Edisi: Pertama. Kencana. Jakarta.

- Tim Penyusun. 2009. Pedoman Penyusunan Skripsi. Medan: FE-UMSU
- Wahyudi, Bambang. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Sulita.
- Wibowo. 2014. “*Manajemen Kinerja*”. Cetakan Keempat. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Zainur, Muhammad. 2010. *Kepuasan Kerja*. Malang: Averroes Press.

Jurnal:

- David Harly (2015), *Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan Dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulawesi Utara*, Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, Volume 15 No. 05.
- Faradistia R. Papatungan (2013), *Pengaruh Motivasi, Jenjang Karir Dan Disiplin Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulut Cabang Calaca*, Jurnal: Emba, Vol.1 No.4.
- Firda (2015), *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Grand Victoria Di Samarinda*, Journal: Ilmu Administrasi Bisnis, Volume 3, Nomor 3.
- Hiskia Jonest (2015), *Pengaruh Disiplin, Penempatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado*, Jurnal: Emba, Vol.3 No.3.
- Mauritz D.S Lumentut. L.O.H Dotulong. (2015). “*Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi*”. Jurnal: EMBA. ISSN: 2303-1174. Volume.3. Nomor.1.
- Patricia Runtuwene (2016), *Pengaruh Penempatan Kerja, Mutasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulutgo Manado*. Jurnal: Berkala Ilmiah Efisiensi. Volume 16 No. 01.
- Rika Wahyuni. (2017). *Pengaruh Pengawasan Pimpinan, Disiplin Kerja, Penempatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Teluk Luas Padang*. Jurnal: Majalah Ilmiah,. Vol. 24, No. 1.