

**PENGARUH DISIPLIN DAN PENEMPATAN KARYAWAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KERETA API
INDONESIA DIVRE III KOTA PALEMBANG**



SKRIPSI

Oleh

Nama : Riki Andriansyah

NIM : 212014060

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2021**

SKRIPSI
PENGARUH DISIPLIN DAN PENEMPATAN KARYAWAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KERETA API
INDONESIA DIVRE III KOTA PALEMBANG

Diajukan untuk Menyusun Skripsi pada Program Strata Satu Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang



Oleh

Nama : Riki Andriansyah

NIM : 212014060

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2021

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Riki Andriansyah
NIM : 212014060
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusi
Judul : Pengaruh Disiplin dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia Divre III Kota Palembang

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah hasil dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun diperguruan tinggilain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahanpembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftarpustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku diperguruan tinggi ini.

Palembang, September2021

A 10,000 Rupiah Indonesian postage stamp is shown, partially obscured by a handwritten signature in black ink. The stamp features the Garuda Pancasila emblem and the text 'SEPULUH RIBU RUPIAH', 'TGL. 20', 'METAL TEMPEL', and the serial number '4AFB8AJX331676793'.

Riki Andriansyah

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Disiplin dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia Divre III Kota Palembang.
Nama : Riki Andriansyah
Nim : 212014060
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada tanggal,..... 2021

Pembimbing I



Dr. Zulcha Trihandayani, S.E., M.Si
NIDN : 0229057501

Pembimbing II



Mister Caldera, S.Pd., M.Si
NIDN : 1005068902

Mengetahui,

Dekan



u.b. Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zulcha Trihandayani, S.E., M.Si
NIDN : 0229057501

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

“Tidak ada yang bisa mematahkan semangat saya, kecuali diri saya sendiri”

(Riki Andriansyah)

“Sesungguhnya Allah tidak akan merubah suatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri”

(Q.S. Ar Ra’d: 11)

Kupersembahkan kepada :

- ❖ **Kepada Orang Tua’ku Bapak Aci Indawan Pahlawanku dan Ibunda Sulawana Surgaku**
- ❖ **Adik Lelaki’ku Dwi Andikha**
- ❖ **Keluarga Besar Mapala Alfedya FEB UMPalembang**
- ❖ **Kepada Almamater Hijau Kebanggaanmu UMPalembang**
- ❖ **Kepada Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMPalembang**
- ❖ **Angkatan Agra Rimba 2015 Mapala Alfedya FEB UMPalembang**
- ❖ **Kepada Teman-teman Seperjuangan, yang**
Saya tidak bisa sebutkan satu-persatu di
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas
Muhammadiyah Palembang

PRAKATA

Assalamu'alaikum wr.wb

Dengan memanjatkan puji dan syukur kehadiran Allah SWT, yang melimpahkan rahmat dan karuniannya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini dengan judul **“Pengaruh Disiplin Dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. KERETA API INDONESIA DIVRE III Kota Palembang”** dengan baik dan benar.

Penulis mohon maaf jika dalam skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan karena proses penyusunan skripsi tidaklah mudah dan butuh perjuangan yang berat. Serta ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada ke dua orang tua tercinta Ibunda Sulawana dan Bapak Aci Indawan, serta Adik kandung saya tercinta. Terimakasih atas do'a dan kasih sayang yang berlimpah, semangat dan selalu memberikan motivasi yang tak ada hentinya untuk menjadikan saya lebih baik lagi. Penulis juga mengucapkan terimakasih kepada Ibu Dr.Zaleha Trihandayani,S.E.,M.Si dan Bapak Mister Candra,S.Pd.,M.Si selaku pembimbing saya yang telah memberikan bimbingan, arahan, semangat, dan juga saran-saran dengan ikhlas dan penuh dengan kesabaran kepada penulis dalam menyelesaikan penelitian ini, dan tidak lupa juga penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E.,MM., Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang, beserta Staff dan Karyawan/Karyawati.
2. Bapak Yudha Mahrom DS, S.E.,M.Si Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang, beserta Staff dan Karyawan/Karyawati.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani,S.E.,M.Si selaku ketua program studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani,S.E.,M.Si dan Bapak Mister Candra,S.Pd.,M.Si selaku pembimbing I dan II yang telah mengarahkan serta memberikan saran yang sangat berguna dalam membantu menyelesaikan penelitian ini.
5. Seluruh Dosen Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
6. Seluruh Pegawai dan Staff Akademik Prodi Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palembang.
7. Bapak (Aci Indawan) dan Ibunda (Sulawana) yang sangat penulis cinta dan sayangi karna telah banyak membantu baik materi maupun nonmateri, serta mendoakan, menasehati, dan memotivasi.
8. Adik (Dwi Andikha) dan adik sepupu serta keluarga besar yang selalu mendukung serta mendo'akan.
9. Keluarga Besar Mapala Alfedyia yang saya banggakan serta angkatan Agra Rimba yang telah memberikan semangat dalam belajar penulis dan motivasi.

10. Semua pihak yang ikut membantu dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu oleh penulis.

Semoga Allah SWT memberikan barokah atas kebaikan dan jasa-jasa Kalian semua, dengan rahmat dan kebaikan yang terbaik dari-nya. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi yang membaca dan mempelajarinya.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Penulis,

Riki Andriansyah

DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Halaman Pernyataan Bebas Plagiat	ii
Halaman pernyataan bebas plagiat	iii
Halaman Pengesahan Skripsi	iv
Motto Dan Persembahan	v
Prakata	vi
Daftar Isi	ix
Daftar Tabel	xi
Daftar Lampiran	xii
Abstrak Bahasa Indonesia	xiii
Abstrak Bahasa Inggris	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	8
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS	
A. Kajian Kepustakaan	9
B. Penelitian Sebelumnya	26
C. Kerangka Pemikiran	29
D. Hipotesis	29

BAB III METODELOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	30
B. Lokasi Penelitian.....	31
C. Operasional Variabel.....	31
D. Populasi Dan Sampel.....	32
E. Data Yang Diperlukan.....	34
F. Metode Pengumpulan Data.....	35
G. Analisis Data Dan Teknik Analisis	36

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	44
1. Gambaran Umum Penelitian	
2. Uji Instrumen Penelitian	52
3. Gambaran Profil Karyawan.....	55
4. Gambaran Jawaban Karyawan	58
5. Proses Pengujian.....	65
B. Pembahasan Hasil Penelitian	70
C. Perbandingan Dengan Penelitian Sebelumnya	77

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	79
B. Saran.....	80

DAFTAR PUSTAKA.....	81
----------------------------	-----------

LAMPIRAN	
-----------------------	--

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Hasil Pelaksanaan	4
Tabel III.1 Variabel Devinisi,Indikator dan Skala	31
Tabel III.2 Jumlah Karyawan	32
Tabel III.3 Kerangka Sampling	33
Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas	53
Tabel IV.2 Hasil Uji Reliabilitas	53
Tabel IV.3 Karakteristik Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin	55
Tabel IV.4 Karakteristik Karyawan Berdasarkan Pendidikan	55
Tabel IV.5 Karakteristik Karyawan Berdasarkan Masa Kerja	56
Tabel IV.6 Variabel Kinerja Karyawan	57
Tabel IV.7 Variabel Disiplin Kerja	57
Tabel IV.8 Penempatan Karyawan	58
Tabel IV.9 Analisis Regresi Linear berganda.....	66
Tabel IV.10 Uji F	67
Tabel IV.11 Uji t	68
Tabel IV.12 Koefisien Determinasi	69

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran : Daftar Kuesioner Untuk Responden

Lampiran : Surat Izin Penelitian

Lampiran : Sertifikat AIK

Lampiran : Sertifikat Komputer

Lampiran : Sertifikat Seminar

Lampiran : Tabel r

Lampiran : Tabel F

Lampiran : Tabel t

Lampiran : Hasil Uji Validitas dan Uji

Reliabilitas Lampiran : Tabulasi Hasil Jawaban

Responden Lampiran : Hasil Regresi SPS

Abstrak

Riki Andriansyah/212014060/Disiplin dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia Divre III Kota Palembang/Manajemen Sumber Daya Manusia.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah Pengaruh Disiplin dan Penempatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia Divre III Kota Palembang. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ialah asosiatif. Populasi dalam penelitian ini yaitu 170 karyawan PT. Kereta Api Indonesia Divre III Kota Palembang dan sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 63 responden dengan teknik pengambilan sampel yaitu proportionate stratified random sampling. Metode analisis yang digunakan kualitatif yang di kuantitatifkan. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner (angket). Teknik analisis yang digunakan analisis data dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian $Y=10,297+0,217X_1+0,245X_2$. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa secara simultan/bersama-sama Disiplin dan Penempatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh positif dengan nilai $F_{hitung} (7,479) > F_{tabel} (2,39)$. Sedangkan secara parsial Disiplin Karyawan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai $t_{hitung} (2,108) > t_{tabel} (1,670)$ dan Penempatan Karyawan juga berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai $t_{hitung} (2,320) > t_{tabel} (1,670)$.

Kata Kunci : Disiplin dan Penempatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Abstract

Riki Andriansyah/212014060/Discipline and Employee Placement on Employee Performance of PT. Kereta Api Indonesia Divre III Palembang City / Human Resource Management.

The formulation of the problem in this study is is there an effect of discipline and employee placement on employee performance at PT. Indonsia Railway Divre III Palembang City. This type of research used in this study is associative. The population in this study were 170 employees of PT. Kereta Api Indonesia Divre III Palembang City and the samples taken in this study were 63 respondents with the sampling technique, namely proportionate stratified random sampling. The analysis method used is qualitative quantitative. The data collection technique used wasa questionnaire (questionnaire). The analysis technique used data analysis in this study is multiple linear regression analysis. The results of the study $Y = 10.297 + 0.217X1 + 0.245X2$. Hypothesis test results show that simultaneously / together Employee Discipline and Placement on Employee Performance has a positive effect with the value of $F_{count} (7.479) > F_{table} (2.39)$. While partially Employee Discipline has a positive effect on Employee Performance with $t_{count} (2.108) > t_{table} (1.670)$ and Employee Placement also has a positive effect on Employee Performance with a value of $t_{count} (2,320) > t_{table} (1.670)$.

Keywords: Discipline and Employee Placement on Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi yang mendukung tercapainya tujuan organisasi. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis, organisasi yang baik akan berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusia, selalu meningkatkan kinerja karyawan menjadi tantangan serius dalam pencapaian tujuan perusahaan, itu semua sangat tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan tersebut.

Kinerja Karyawan merupakan segala sesuatu yang mempengaruhi seberapa banyak Veithzal Rivai (2011:93) bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Veithzal Rivai (2011:198), Penempatan Karyawan adalah Placement atau penempatan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena merupakan faktor penting yang dapat menghasilkan pendayagunaan sumber daya manusia (SDM) yang optimal bagi perusahaan sehingga dapat tercapainya tujuan perusahaan. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia, pimpinan perusahaan harus mempunyai kebijakan untuk para karyawannya. Kebijakan yang diberikan harus disesuaikan dengan situasi dan kondisi yang ada pada perusahaan. Salah satu kebijakan perusahaan yang dapat dibudayakan adalah disiplin kerja. Hal ini dilakukan tidak hanya pada

karyawan tingkat bawah tetapi juga pada karyawan tingkat atas agar semua pekerjaan bisa dilakukan secara efektif dan efisien. Disiplin kerja merupakan hal yang sangat penting, karena tanpa adanya disiplin kerja maka setiap pekerjaan tidak akan dapat diselesaikan dengan baik.

Efendi Hariandja (2008: 62) Disiplin berarti tindakan yang diambil dengan pegawai karyawan untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada karyawan. Selain itu, berbagai aturan dan norma yang ditetapkan oleh suatu perusahaan memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan kedisiplinan agar para pegawai karyawan dapat mematuhi dan melaksanakan peraturan tersebut. Aturan dan norma itu biasanya diikuti sanksi yang diberikan bila terjadi pelanggaran. Sanksi tersebut bisa berupa teguran baik lisan atau tertulis, skorsing, penurunan pangkat bahkan sampai pemecatan kerja tergantung dari besarnya pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan. Ukuran yang dipakai dalam menilai apakah pegawai tersebut disiplin atau tidak, dapat terlihat dari ketepatan waktu kerja, etika berpakaian, serta penggunaan fasilitas dan sarana perusahaan secara efektif dan efisien. Bila para pegawai dan karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi, diharapkan akan mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat sehingga timbul kepuasan kerja. Edy Sutrisno, (2009:86).

Penempatan posisi mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Penempatan juga sangat berhubungan erat dengan kinerja karyawan. Kinerja menjadi alat yang penting dalam melihat tujuan perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan,

perbaikan faktor kedisiplinan akan memperbaiki kinerja karyawan. Proses penempatan merupakan suatu proses yang sangat menentukan dalam mendapatkan karyawan yang kompeten yang dibutuhkan perusahaan, karena penempatan yang tepat dalam posisi jabatan yang tepat akan dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan.

Setiap instansi atau perusahaan harus dapat memilih dan menentukan karyawan yang berkompoten untuk mengisi jabatan yang kosong agar tugas pokok pada jabatan tersebut dapat dilaksanakan. Untuk itu harus diperoleh pekerja yang memiliki kemampuan sesuai dengan jabatan yang akan menjadi tanggung jawabnya dengan kata lain calon yang ditempatkan harus memiliki kompetensi yang diperlukan untuk dapat melaksanakan pekerjaan dalam suatu jabatan secara efektif dan efisien pendapat ahli Menurut Veithzal Rivai (2009:198) Penempatan adalah penugasan kembali seorang karyawan kepada pekerjaan barunya.

PT. Kereta Api Indonesia Divre III Palembang memiliki karyawan yang cukup banyak, dituntut untuk menyelesaikan tugas dengan baik dan memberikan pelayanan yang optimal kepada pelanggan, tetapi kualitas yang dihasilkan karyawan kurang memuaskan, bisa dilihat dari hasil kerja yang kurang sempurna seperti seringkali terjadi keterlambatan pada kereta yang akan berangkat tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Karyawan juga sering mengulur-ulur waktu dalam mengerjakan tugasnya sehingga hasil laporan yang diperoleh kurang optimal.

Tabel I.1

**Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan Tentang Laporan Operasional PT.
Kereta Api Indonesia divre III Palembang.**

Tahun	Target Penyelesaian Laporan	Realisasi	Target Belum Tercapai
2016	100%	93.3%	6,7%
2017	100%	95.6%	4,4%
2019	100%	92.4%	7,6%

Sumber : PT. Kereta Api Indonesia divre III Palembang 2020

Kurangnya kerjasama yang baik antara sesama karyawan dan pimpinan, Bagi perusahaan tentu saja hal ini menjadi penghambat karyawan dalam bekerja, masalah yang mendasar dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah bagaimana membuat karyawan menjadi disiplin kerja dan menempatkan karyawan sesuai dengan bidangnya agar bekerja dengan baik sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan oleh perusahaan. PT. Kereta Api Indonesia divre III membutuhkan karyawan yang mau bekerja dengan giat dan berkeinginan mencapai hasil kerja yang maksimal. Untuk itulah pentingnya Sumber Daya Manusia bagi perusahaan. Menentukan posisi Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia divre III yang masih rendah. karyawan yang bekerja belum mengikuti sepenuhnya disiplin yang harus ditaati. Hal-hal tersebut terutama mudah dijumpai mengenai pelanggaran terhadap peraturan yang berlaku untuk ketentuan jam bekerja, kurangnya pengawasan

langsung dari pimpinan mengakibatkan karyawan tidak bekerja sungguh-sungguh dan disiplin. Contoh yang paling mudah dapat dilihat adalah pola kehadiran karyawan, dari peraturan masuk kerja pada pukul 07.30 dan ketika karyawan datang lewat dari waktu yang telah ditentukan, maka karyawan tidak boleh mengikuti apel pagi. Apabila karyawan tidak melakukan apel maka karyawan tersebut tidak bisa menandatangani absen kehadiran dan jika karyawan tidak menandatangani absen, maka karyawan tersebut dianggap tidak hadir. Kemudian ketekunan dalam mengerjakan tugas pokok, tanggung jawab menyelesaikan pekerjaan, dan berbagai hal lainnya.

Karyawan PT. Kereta Api Indonesia divre III sering mengalami keterlambatan dalam menyelesaikan tugas dari waktu yang telah ditargetkan sebanyak 4%, dari bulan Januari sampai dengan bulan Juni. Kurangnya ketegasan pimpinan untuk menegur karyawan yang tidak disiplin membuat sebanyak 4%, karyawan yang bekerja yang tidak sesuai dengan peraturan-peraturan sebanyak 2%, serta menurunnya rasa tanggung jawab dan kesungguhan karyawan dalam bekerja.

Kehadiran karyawan juga sering menyalahgunakan absen kehadiran, seperti menandatangani absen tetapi karyawan tersebut tidak ada di kantor dan setelah jam pulang kerja karyawan ada ditempatnya, adanya karyawan yang lebih diperhatikan membuat karyawan lainnya merasa kurangnya keadilan dari perusahaan, selain itu karyawan juga kurang memahami pekerjaan yang dilakukan. Sudah ada tata tertib atau peraturan, pada kenyataannya masih sering terjadi pelanggaran terhadap peraturan ini. Hal ini menunjukkan bahwa masih

kurangnya kesadaran para karyawan terhadap peraturan yang ada diperusahaan. Bagi perusahaan terdapat hubungan langsung antara perusahaan, melalui Karyawan yang ditempatkan pada posisinya masing-masing.

Hal ini erat hubungannya dengan kinerja karyawan (*Performance*) dalam memberikan pelayanan yang terbaik pada perusahaan. dari pernyataan tersebut dapat dilihat secara jelas tujuan penempatan sumber daya manusia ini adalah untuk menempatkan orang yang tepat dan jabatan yang sesuai dengan minat dan kemampuannya, sehingga sumber daya manusia yang ada menjadi produktif. Tetapi kurangnya pengalaman kerja membuat pekerjaan menjadi kurang optimal, seperti belum pernah membuat laporan dalam jangka waktu sangat singkat. Penempatan yang tepat merupakan cara untuk mengoptimalkan kemampuan, keterampilan menuju prestasi kerja yang baik bagi pekerja itu sendiri. Sehingga dalam posisi jabatan yang tepat akan dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Berdasarkan penjelasan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Disiplin Dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia Divre III Plaju Palembang.**

B. Rumusan Masalah

1. Adakah pengaruh disiplin dan penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indosensia Divre III Plaju Palembang?
2. Adakah pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia Divre III Plaju Palembang?
3. Adakah pengaruh penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia Divre III Plaju Palembang?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin dan penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia Divre III Plaju Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia Divre III Plaju Palembang.
3. Untuk mengetahui penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia Divre III Plaju Palembang.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen Sumber Daya Manusia, selain itu juga menjadi media untuk mencoba mengaplikasikan ilmu yang dimiliki.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan untuk melakukan perbaikan-perbaikan bagi PT. Kereta Api Indonesia divre III Plaju Palembang berhubungan dengan Disiplin Dan Penempatan karyawan Terhadap Kinerja karyawan.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi referensi tambahan sebagai acuan dalam penelitian terhadap Pengaruh Disiplin Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia Divre III Plaju Palembang

DAFTAR PUSTAKA

- Rivai, Veithzal. 2011, **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Untuk perusahaan dari Teori ke praktik, Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Sutrisno, Edy. 2009, **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta : Kencana.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008, **Manajemen Sumber Daya Manusia** Edisi Revisi. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Wibowo, 2014. **Manajemen Kinerja**, Edisi keempat, Rajawali Pers, Jakarta.
- _____. 2007. **Manajemen Kinerja Edisi Kedua**. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mathis dan Jackson, 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Salemba Empat, Jakarta.
- Sugiyono, 2015. **Metode Penelitian Kombinasi**. (*Mix Methode*). Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno, 2012. **Manajemen Keuangan Teori Konsep dan Aplikasi**. Yogyakarta : Ekonisia.
- Suwatno, 2003. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Erlangga.
- Siswanto, Bedjo. **Manajemen Tenaga Kerja Indonesia**. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiono, 2016. **Metode Penelitian Pendidikan**. Bandung : Alfabeta.
- Hasan, M. Iqbal. 2010. **Pokok-Pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensi)**. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2009). **Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D**. Bandung: Alfabeta.
- Veithzal Rivai Zainal, S. (2015). **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan** . Edisike-7. Depok: PT RAJAG RAFINDO.