PENGARUH DISIPLIN KERJADAN PENEMPATAN KARYAWAN TERHADAPKINERJA PT. KERETA API INDONESIA DIVRE IIIKOTA PALEMBANG

SKRIPSI

NAMA : Sonia Herawati

NIM : 21 2015 015

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2019

PENGARUH DISIPLIN KERJADAN PENEMPATAN KARYAWAN TERHADAPKINERJA PT. KERETA API INDONESIA DIVRE IIIKOTA PALEMBANG

SKRIPSI

Diajukan Untuk Menyusun Skripsi Pada Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang

NAMA : Sonia Herawati

NIM : 21 2015 015

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2019

FakultasEkonomi dan Bisnis
UniversitasMuhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul	: Pengaruh Disiplin Kerja dan Penempatan Karyawan terhadap Kinerja PT. Kereta Api Indonesia Drive III Kota Palembang
Nama	: Sonia Herawati
Nim	: 21 2015 015
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Sumber daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal 19 September 2019

Pembimbing I,

Edy Liswani, S.E.,M.Si.
NIDN : 0027086001

Pembimbing II,

Zaleha Trihandayani, S.E.,M.Si.
NIDN : 0229057501

Mengetahui,
Dekan
u.b. Ketua Program Studi Manajemen

(Hj. Maftuhah Nurralimi, S.E, M.Si)

Motto dan Persembahan

Motto :

‘‘Allah tidak membebani seseorang itu melainkan sesuai dengan kesanggupannya."

(Q.S Al-Baqarah : 286)

Kupersembahkan kepada :

- *Ayah Madiah& IbuLisnawati Tersayang*
- *Kakak dan Adik Tercinta*
- *Pembimbing Skripsi*
- *Sahabat-Sahabatku*
- *Keluarga Besar Mapala Alfedya*
- *Almamater Yang Kubanggakan*

PRAKATA

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillahirobbil'alamin, puji syukur atas kehadirat Allah SWT berkat Rahmat, Hidayah, dan Karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia Divre III Kota Palembang".Penulis menyadari bahwa dalam proses penyusunan skripsi ini tentunya tidaklah mudah dan tidak terlepas dari kesulitan. Penulis mengucapkan banyak terima kasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tuaAyah **Madiah**dan ibu **Lisnawati**yang telah mendidik, membiayai, mendo'akan, dan memberi dorongan semangat dengan penuh kasih sayang kepada penulis.. Dalam penulisan skripsi ini penulis sampaikan ucapan terimakasih kepada :

1. Bapak DR. H. Abid Dzajuli, S.E M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang beserta staf dan karyawan/karyawati.
2. Bapak Drs. H. Fauzi Ridwan S.E, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang beserta staf dan karyawan/karyawati.
3. Ibu Hj. Maftuhah Nurahmi S.E, M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

4. BapakEdy Liswani, S.E.,M.Si.selaku Pembimbing I yang telahmemberikan waktu, pengarahan, dan saran-saran dengan tulus dan ikhlas.
5. Ibu Zaleha Trihandayani, S.E.,M.Si. selaku Pembimbing II yang telah memberikan saran dan bimbingan yang baik.
6. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang
7. Pimpinan dan Karyawan pegawai PT. Kereta Api Indonesia Divre III Kota Palembang.
8. Mapala Alfedya selaku Organisasi yang telah mengubahku menjadi orang yang berjiwa besar dan berkarakter. Rini Indayati, Riki Andriansyah dan Yacub Ilhamsyah Selaku angkatan AGRARIMBA yang masih aktif.
9. Rekan seperjuangan Kuliah Sri Hartati, Merisa, Amel dan Erin.
10. Semua pihak yang telah ikut membantu dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu oleh penulis.

Akhir kata penulis mohon maaf apabila terdapat kesalahan baik yang sengaja maupun tidak sengaja, kesempurnaan hanya milik Allah SWT. Harapan penulis semoga skripsi ini bermanfaat dan dapat menambah ilmu bagi pembacanya. Aamiin yarobal'alamin.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Palembang, Juli 2019
Penulis,

Sonia Herawati

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN SAMPUL ..... **i**

HALAMAN JUDUL ..... **ii**

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI ..... **iii**

HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN ..... **iv**

HALAMAN PRAKATA ..... **v**

DAFTAR ISI ..... **vii**

DAFTAR TABEL ..... **x**

DAFTAR LAMPIRAN ..... **xi**

HALAMAN ABSTRAK BAHASA INDONESIA ..... **xii**

HALAMAN ABSTRACK BAHASA INGGRIS ..... **xiii**

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah 1

B. Rumusan Masalah 7

C. Tujuan Penelitian 7

D. Manfaat Penelitian 7

BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori 9

1. Kinerja Karyawan 9
a. Pengertian Kinerja Karyawan 9
b. Indikator Kinerja 10
c. Tujuan Kinerja 12
d. Penilaian Kinerja 13
e. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan 15
2. Disiplin Kerja 16
a. Pengertian Disiplin Kerja 16
b. Indikator Disiplin Kerja 16
c. Pentingnya Disiplin Kerja 18
d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja 19
3. Penempatan Karyawan 20
a. Pengertian Penempatan 20
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Penempatan 21
c. Tujuan Penempatan 25
d. Indikator Penempatan Kerja 26
B. Penelitian Sebelumnya 27
C. Kerangka Pemikiran 29
D. Hipotesis 30

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian 31
B. Lokasi Penelitian 32
C. Operasionalisasi Variabel 33

D. Populasi dan Sampel 34

1. Populasi 34

2. Sampel 35

E. Data Yang Diperlukan 36

F. Metode Pengumpulan Data 36

G. Analisis Data dan Teknik Analisis 37

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil penelitian 45

B. Pembahasan 65

BAB V HASIL PENELITIAN

C. Kesimpulan 72

D. Saran 73

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Laporan Hasil Pelaksanaan Kerja Tentang Operasional 4

Tabel III.1 Operasional Variabel 33

Tabel III.2 Populasi 34

Tabel III.3 Sampel 35

Tabel IV.1 Uji Validitas 48

Tabel IV.2 Uji Realibilitas 49

Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... 50

Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan 51

Tabel IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja 52

Tabel IV.6 Kinerja 53

Tabel IV.7 Disiplin Kerja.....54

Tabel IV.8 Penempatan Karyawan..... 55

Tabel IV.9 Analisis Regresi Linier Berganda 57

Tabel IV.10 Uji F 59

Tabel IV.11 Uji T 60

Tabel IV.12 Uji Koefisien Determinasi 61

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran : Kuisoner

Lampiran : Tabulasi

Lampiran : Hasil Uji F, Uji T, R2

Lampiran : Frekuensi Jawaban Responden

Lampiran Surat Keterangan Telah Melakukan Riset

Lampiran : Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi

Lampiran : Sertifikat AIK

Lampiran : Sertifikat Toefel

Lampiran : Biodata penulis

ABSTRAK

Sonia Herawati/212015015 /PengaruhDisiplin Kerja dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja PT. Kereta Api Indonesia Divre III kota Palembang

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Adakah pengaruh antara disiplin kerja dan Penempatan Karyawan terhadap kinerja karyawan?. Tujuan penelitian adalah untuk PT. Kereta Api Indonesia Divre III kota Palembang mengetahui disiplin kerja dan Penempatan Karyawan terhadap kinerja karyawanPT. Kereta Api Indonesia Divre III kota Palembang. Penelitian ini dilakukan di PT. Kereta Api Indonesia Divre III kota Palembang Jln Jend. A. Yani No. 541 Kec. Seb. ulu II Kel. 13 Ulu 30263 Kota Palembang.Populasi penelitian ini ini adalah karyawan PT. Kereta Api Indonesia Divre III kota Palembang sejumlah 200 orang dengan sempel Sebanyak 127 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan berupa kuisoner. Metode analisis yang digunakan kuantitatif dan kualitatif, alat analisis regresi linier berganda.Hasil penelitian Y = 0,152 + 0,589 X_1 + 0,478 X_2 Hasil pengujian hipotesis menunjukan F_{hitung} (38,531) > F_{tabel} (3,07), dengan tingkat sig.F 0,000 < 0,05 (signifikan), maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya ada pengaruh signifikan disiplin kerja dan penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia Divre III Plaju Palembang. danNilai t_{hitung} (10,294) > t_{tabel} (1,979), dengan tingkat sig.t 0,000 < 0,05 (signifikan), maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia Divre III Plaju Palembang.

Nilai t_{hitung} (8,709) > t_{tabel} (1,979), dengan tingkat sig.t 0,000 < 0,05 (signifikan), maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya ada pengaruh signifikan penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia Divre III Plaju Palembang.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Penempatan Karyawan, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Sonia Herawati/212015015 /PengaruhDisiplin Kerja dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja PT. Kereta Api Indonesia Divre III kota Palembang

The formulation of the problem in this study is Is there an influence between work discipline and Employee Placement on employee performance? The research objective is for PT. Kereta Api Indonesia Divre III of Palembang city studied work discipline and Employee Placement on the performance of the employees of PT. Indonesian Railway Divre III Palembang city. This research was conducted at PT. Indonesian Railway Divre III Palembang city, Jln Jend. A. Yani No. 541 Kec. Seb. ulu II Ex. 13 Ulu 30263 Kota Palembang. The population of this research is the employees of PT. Indonesian Railroad Divre III Palembang city numbered 200 people with a sample of 127 people. The technical data used consisted of questionnaires. The analytical method used is quantitative and qualitative, multiple linear regression analysis tools. The results of the study Y = 0.152 + 0.589 X1 + 0.478 X2 Hypothesis testing results show Fcount (38.531)> Ftable (3.07), with a level of sig.F 0,000 <0.05 (significant), then Ho is rejected and Ha is accepted, according The significant influence of work discipline and employee placement on the performance of employees of PT. Indonesian Train Divre III Plaju Palembang. and tcount (10.294)> ttable (1.979), with a level of sig.t 0.000 <0.05 (significant), then Ho is rejected and Ha is accepted, meaning there is a significant influence on the Indonesian Railroad Divre III Plaju Palembang. Tcount (8.709)> ttable (1.979), with a level of sig.t 0.000 <0.05 (significant), then Ho is rejected and Ha is accepted, meaning that there is a significant change in relation to employee performance on the performance of employees of PT. Indonesian Train Divre III Plaju Palembang.

Keywords: Work Discipline, Employee Placement, Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

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 manusianya, selalu meningkatkan kinerja karyawan menjadi tantangan serius dalam pencapaian tujuan perusahaan, itu semua sangat tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalam 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 sehinggadapat 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 penyeliaan untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada sementara karyawan.Selain itu, berbagai aturan dan norma yang ditetapkan oleh suatu perusahaan memiliki peran yang sangatpenting dalam menciptakan kedisiplinan agar para pegawai karyawan dapat mematuhidan melaksanakan peraturan tersebut. Aturan dan norma itu biasanya diikuti sanksi yangdiberikan bila terjadi pelanggaran. Sanksi tersebut bisa berupa teguran baik lisan atau tertulis,skorsing, penurunan pangkat bahkan sampai pemecatan kerja tergantung dari besarnyapelanggaran yang dilakukan oleh karyawan. Ukuran yangdipakai dalam menilai apakah pegawai tersebut disiplin atau tidak, dapat terlihat dariketepatan waktu kerja, etika berpakaian, serta penggunaan fasilitas dan sarana perusahaansecara efektif dan efisien. Bila para pegawai dan karyawan memiliki disiplinkerja yang tinggi,diharapkan akan mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepatsehingga timbul kepuasan kerja. Edy Sutrisno, (2009:86).

Tidak dapat dipungkiri bahwa disiplin kerja merupakan faktor penentu keberhasilan dalam suatu perusahaan, apabila disiplin kerja diabaikan akan menghambat dan merugikan perusahaan. Karena tanpa disiplin kerja maka akan menurunkan kinerja karyawan sehingga target perusahaan tidak akan tercapai.

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 mencapi tujuan yang diharpakan.

Menurut Veithzal Rivai(2009:198)Penempatan adalah penugasan kembali seorang karyawan kepada pekerjaan barunya. Setiap intansi atau perusahaan harus dapat memilih dan menentukan karyawan yang berkompeten 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.

PT.KeretaApi IndonesiaDivreIII Palembang memiliki karyawan yang cukup banyak, dituntut untuk menyelesaikan tugas dengan baik dan memberikan pelayanan yang optimal kepada pelanggan, tetapikualitasyang dihasilkan karyawankurangmernuaskan,bisadilihat darihasilkerjayang kurangsempurna seperti seringnya terjadi keterlambatan pada kereta yang akan berangkat tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.Karyawan jugaseringmengulur-ulurwaktudalamrnengerjakantugasnyasehingga hasil laporanyangdiperolehkurangoptimal.

Tabel I.1

Laporan Hasil Pelaksanaan Kerja tentang Operasional

PT. Kereta Api Indonesia divre III.

Tahun	Target Penyelesaian Laporan	Realisasi
2015	**100 %**	**93.3%**
2016	**100 %**	**95.6 %**
2017	**100 %**	**92.4 %**

Sumber : PT. Kereta Api Indonesia divre III

Kurangnya kerjasama yang baik antara sesama karyawan dan pimpinan, Bagiperusahaan tentu saja hal ini menjadi penghambat karyawan dalam bekerja,masalahyangmendasar dalammeningkatkankinerjakaryawanadalah bagaimanamembuatkaryawan menjadi disiplin kerjadan menempatkankaryawan sesuai dengan bidangnyaagar bekerja dengan baik sesuai dengantujuanyangtelahditentukanolehperusahaan.

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 Indonesiadivre III yang masih rendah.

Dari kenyataan sehari-hari yang dapat diamati di lapangan, kondisi kesemberawutan disiplin kerja karyawan masih terlihat.Banyak diantara 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 menandatangi absen kehadiran dan jika karyawan tidak menandatangi 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 disiplinmembuat 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 di perusahaan.

Karyawan PT. Kereta Api Indonesia divre III juga mengalami penempatan karyawan yang tidak merata, maka adanya distribusi pekerjaan yang tidak merata pula, di satu sisi ada beberapa karyawan yang selalu melaksanakan pekerjaan sampai *overtime* (lembur). Kurangnya Pengetahuan Kerja dan Keterampilan Kerja membuatkaryawan seperti tidak

mempunyai pekerjaan (sangat santai) padahal pekerjaan masih banyak yang belum diselesaikan. Sehingga ada kecenderungankaryawan datang kekantor telat dan meninggalkan kantor setiap hari lebih cepat dari seharusnya.

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. singkatPenempatan 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 di harapkan.Berdasarkan penjelasan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Disiplin Kerja Dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja PT. Kereta Api Indonesia divre III Plaju Palembang.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka yang memjadi permasalahan dalam penelitian ini adakahPengaruh Disiplin kerja DanPenempatan Karyawan Terhadap Kinerja PT. Kereta Api Indonesiadivre III Plaju Palembang**?**

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah yang dikemukakan diatas, mata tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisisPengaruh Disiplin Kerja Dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja PT. Kereta Api Indonesia divre III Plaju Palembang.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk pihak-pihak sebagai berikut :

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 Indonesiadivre III Plaju berhubungan dengan Disiplin Dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja.

3. Bagi Almamater

   Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan referensi ataupun sebagai data pembanding sesuai dengan bidang yang akan diteliti, memberikan sumbangan pemikiran, menambah wawasan pengetahuan serta memberikan bukti dari penelitian-penelitian sebelumnya mengenai disiplin dan penempatan pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

2017 *pedoman penyusunan usulan penelitian dan skripsi*, fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Muhammdiyah Palembang.

Buchari Alma. (2007). *Kewirausahaan,* Penerbit ALFABETA, Bandung.

Hani, T. Handoko. (2003). *Manajemen*. Edisi Kedua, Yogyakarta.

Haibuan, Malayu S.P.(2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.

M. Iqbal Hasan (2012). *Pokokpokok materi statistik 1*.Jakarta : PT. Bumi Aksara

Rusdy A. Rivai,(2004). *Manajemen,* Penerbit LPFE UMP Palembang.

Sugiyono (2015). Metode *Penelitian Pendidikan* ***:*** Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung Alfabeta.

Sustrisno Edy ,(2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta : Kencana Pernanda Media Group.

Syofian Siregar (2010). *Statistika Deskriftif untuk Penelitian*. Jakarta : PT. Raja Oranfindo Persada.

Wibowo, (2014). *Manajemen Kinerja.* Edisi keempat. Penerbit PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta

Wibowo (2016) *Manajemen Kinerja*. Depok : Raja Grafindo Persada.