

## Pengaruh Penempatan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bintang Shafwan

**Fatimah Azzahra**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika.

**Musthafa Kamil**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika.

Alamat: Jl. Margonda No.8, Pondok Cina, Kecamatan Beji, Kota Depok, Jawa Barat 16424.

Korespondensi penulis: [fatimahazzahra0509@gmail.com](mailto:fatimahazzahra0509@gmail.com)

**Abstract.** *The purpose of this study is to identify how PT. Bintang Shafwan manages their human resources, specifically regarding the influence of "Work Placement and Work Discipline on Employee Performance of PT. Bintang Shafwan". In addition, as important as it is to have a job placement that matches your skills and work experience, you can foster interest in work that suits the needs of the company. And work discipline that has been appropriate such as the rules made by the company can improve the overall performance of the company. The method used in this study is a quantitative method, in this study using a saturated sample with a total of all populations as a sample of 50 employees of PT. Bintang Shafwan. The research method is quantitative statistics. Data analysis includes data quality tests, namely validity and reliability tests, classical assumption tests, t-tests and f tests. As the results in this study show that work placement has a positive and partially significant influence on employee performance with t count 2.169 > t table 2.011 and significance values 0.035 < 0.050. Work discipline has a positive and significant influence partially on employee performance with t count 2.367 > t table 2.011 and significance values 0.022 < 0.050. So, the implication in this study, work placement and work discipline that are already regular and in accordance with company rules must be maintained because they can have a positive impact on employee performance.*

**Keywords:** *Work Placement, Work Discipline, Employee Performance*

**Abstrak.** Tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai pengidentifikasian bagaimana PT. Bintang Shafwan mengelola SDM mereka, secara spesifik mengenai pengaruh "Penempatan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bintang Shafwan". Selain itu, sebagaimana penting kah penempatan kerja yang sesuai keterampilan serta pengalaman kerja dapat menumbuhkan minat kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Dan disiplin kerja yang telah sesuai seperti aturan yang dibuat perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif, dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh dengan total semua populasi dijadikan sampel sebanyak 50 karyawan PT. Bintang Shafwan. Metode penelitian yaitu kuantitatif statistik. Analisis data meliputi uji kualitas data, yaitu uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji t dan uji f. Sebagaimana hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa penempatan kerja memiliki pengaruh secara positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan t hitung 2,169 > t tabel 2,011 dan nilai signifikansi 0,035 < 0,050. Disiplin kerja memiliki pengaruh secara positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan t hitung 2,367 > t tabel 2,011 dan nilai signifikansi 0,022 < 0,050. Maka, implikasi dalam penelitian ini, penempatan kerja dan disiplin kerja yang sudah teratur dan sesuai aturan perusahaan maka harus dijaga karena dapat membawa dampak yang positif bagi kinerja karyawan.

**Kata kunci:** Penempatan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

## **LATAR BELAKANG**

Kehadiran sumber daya manusia dalam dunia pekerjaan saat ini, sumber daya manusia tiap perusahaan diharapkan untuk memberikan kinerja terbaiknya untuk memajukan perusahaan. Namun, perusahaan juga perlu membina dan mengembangkan kinerja karyawannya di lingkungan perusahaannya. Kesuksesan sebuah perusahaan dipengaruhi oleh banyak faktor, namun faktor penentunya adalah individu di perusahaan tersebut. Pengelolaan sumber daya manusia tidak terlewat dari pegawai yang diharapkan mampu bekerja pada level tertinggi untuk mencapai tujuan organisasi.

Pegawai sendiri merupakan aset terpenting perusahaan dan juga mempunyai peranan strategis dalam organisasi, yaitu sebagai pemikir, perencana, pengelola kegiatan perusahaan, memanfaatkan organisasi, serta sumber daya lain yang memiliki perusahaan. Tercapainya tujuan suatu organisasi tidak hanya bergantung pada peralatan modern, peralatan lengkap, dan infrastrukturnya, tetapi juga pada sumber daya manusia yang bekerja posisi tersebut. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja setiap karyawannya. Semua perusahaan senantiasa berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai.

Penempatan kerja merupakan elemen kunci dalam hal mencapai tujuan organisasi. Saat ini, sebagian besar bisnis menggunakan sistem kedekatan — juga dikenal sebagai nepotisme dan sistem penyuaian atau kolusi — ketika merekrut anggota staf baru. Organisasi tidak memperhitungkan usia karyawan potensial, jumlah pendidikan, tingkat keahlian, atau kesejahteraan fisik dan spiritual. Ketika pekerja diposisikan dengan cara yang tidak ideal bagi mereka, kinerja mereka tidak akan mencapai potensi penuhnya dan tujuan organisasi tidak akan terpenuhi. Semua personil dapat meningkatkan kinerja mereka dan mencapai tujuan perusahaan ketika mereka dikelompokkan sesuai dengan kekuatan mereka. (Silva, 2023).

Terdapat pengertian disiplin kerja, yaitu merupakan sarana komunikasi antara manajemen dan para karyawan, sehingga karyawan dapat secara aktif mengubah perilakunya dan secara sukarela mematuhi semua peraturan dan norma aturan yang berlaku di perusahaan tersebut. Kedisiplinan sangat penting baik bagi golongan maupun organisasi. Karena, disiplin kerja sendiri sangat membantu dalam memperjelas peraturan yang boleh dan tidak diperkenankan untuk dilakukan oleh individu di kantor. Disiplin berarti bahwa karyawan memperlakukan peraturan dan ketentuan dengan hormat. (Widagali Akerina et al., 2023).

PT Bintang Shafwan fokus pada penyediaan perangkat medis paling efektif yang memenuhi kebutuhan pelanggan dan menjaga kualitas premium dengan harga yang wajar.

Saat ini, PT Bintang Shafwan's telah bermitra dengan 12 distributor lokal untuk mengkomersialkan produk kami di seluruh Indonesia.. Perusahaan ini didirikan oleh Abdul Salam Bintang pada tahun 2004. Fenomena permasalahan yang terjadi yaitu kurangnya pemetaan penempatan kerja serta pendisiplinan yang kurang diterapkan dengan baik, penempatan yang kurang terstruktur seperti tidak sesuai dengan keterampilan dan minat pada karyawan. Menurut karyawan yang telah dilakukan wawancara menilai bahwa penempatan yang kurang baik tidak hanya dapat merugikan karyawan secara individu tetapi juga mempengaruhi produktivitas dalam kerja organisasi secara keseluruhan. Tanpa panduan yang jelas, karyawan mungkin akan menghabiskan waktu untuk mencari tahu apa yang harus dilakukan atau bahkan melakukan pekerjaan yang tidak relevan dengan tujuan maka, disiplin pada karyawan akan berkurang dan akan mempengaruhi kinerja masing – masing karyawan.

Dilihat dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti (Silva, 2023) terdapat hasil penelitian bahwa variabel penempatan kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PUSDIKLAT Timor Leste. Selain itu, variabel disiplin kerja secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini ditarik kesimpulan bahwa kedua variabel independen memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan.

Lain hal nya pada hasil penelitian (Pancasasti, 2022) dijelaskan bahwa penempatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan namun, hasil pada variabel independen selanjutnya disiplin kerja yaitu tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan bahwa kurangnya sanksi atau hukuman yang diterapkan. Dengan melakukan alfa atau tidak hadir hal tersebut dapat menimbulkan penurunan kinerja pegawai dalam organisasi.

Terdapat nya fenomena permasalahan dan hasil penelitian terdahulu memotivasi peneliti untuk melakukan penelitian ini yang berjudul pengaruh program pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan di PT. Bintang Shafwan.

## **KAJIAN TEORITIS**

### **Penempatan Kerja**

Demikian pengertian penempatan kerja menurut Mathis dan Jackson memasang seseorang ke posisi yang benar dikenal sebagai menempatkan. Interpretasi ini menyiratkan bahwa penilaian spesifikasi pekerjaan dan deskripsi pekerjaan sebagai kriteria evaluasi membentuk landasan metrik yang digunakan untuk menentukan penempatan individu. (Sukrisipriyanto, 2019).

Menurut Ardhana mendefinisikan proses penempatan karyawan adalah memberi mereka pekerjaan dan tanggung jawab yang harus diselesaikan secara terus menerus. Wewenang dan tanggung jawab yang terkait dengan setiap tugas dan penugasan diputuskan, dan karyawan bertanggung jawab untuk menerima semua risiko yang terkait dengan pekerjaan dan tanggung jawab mereka. (Widagali Akerina et al., 2023)

Karyawan harus berpegang pada prinsip penempatan yang tepat agar karyawan dapat menunjukkan keahlian dan keterampilannya. Dengan penempatan yang tepat akan memotivasi pegawai sehingga akan terciptanya semangat kerja yang tinggi dan hasil yang optimal pada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. (M. Tiwa, 2022)

Hipotesis 1: Penempatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

### **Disiplin Kerja**

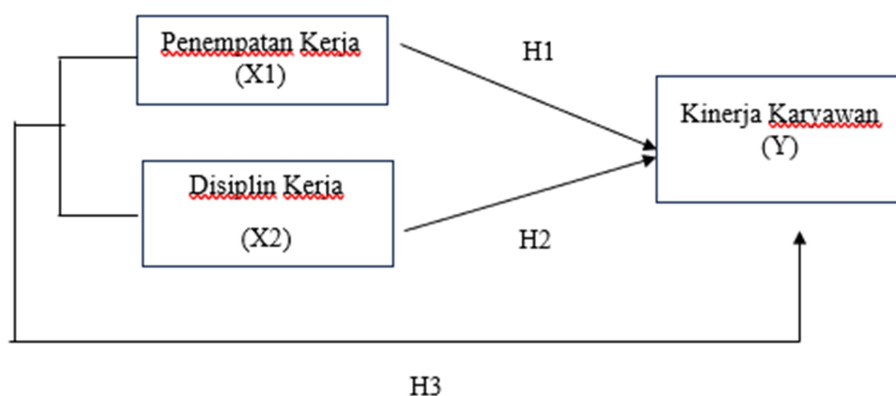
Disiplin yaitu perilaku menghormati aturan dan ketentuan organisasi dalam kalangan pegawai, serta mengarahkan karyawan untuk dengan sukarela mengikuti peraturan dan ketentuan perusahaan. Disiplin bertujuan agar orang tidak terlambat memulai pekerjaan atau menyelesaikan pekerjaan lebih awal karena kelambatan atau kemalasan. Disiplin bertujuan untuk melindungi perilaku yang baik dengan menetapkan respons yang diinginkan. Disiplin juga diperlukan untuk mengatasi perbedaan pendapat antar pegawai dan mencegah terjadinya pembangkangan yang disebabkan oleh kesalahpahaman dan kesalahpahaman. Disiplin diperlukan untuk tujuan organisasi selanjutnya dalam menjaga efisiensi dengan mencegah dan memperbaiki tindakan jahat individu terhadap kelompok. (Hamali, 2016).

Runtuuwu menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah keadaan tertib di mana individu atau kelompok individu yang merupakan bagian dari organisasi bersedia untuk mengikuti dan menerapkan peraturan perusahaan tertulis dan tidak tertulis. Hal ini didasari oleh kesadaran bahwa karyawan perlu memiliki tingkat disiplin yang tinggi dalam bekerja guna meningkatkan produktivitas. Diantisipasi bahwa kinerja karyawan akan meningkat dengan penerapan disiplin karyawan. (Silva, 2023)

Hipotesis 2: Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Hipotesis 3: Penempatan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan uraian ini, maka kerangka penelitian dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 1 Kerangka Berpikir

## METODE PENELITIAN

Desain penelitian dalam penelitian ini adalah kuantitatif statistik. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah diambil dari jumlah seluruh karyawan PT. Bintang Shafwan yang berjumlah 50 orang. Sampel dalam penelitian ini merupakan sampel jenuh dimana memakai seluruh populasi yang ada dalam objek penelitian. Data primer penelitian ini diperoleh dengan cara wawancara, observasi, dan kuesioner yang telah disusun menggunakan skala likert dan disebar melalui google forms sebagai alat untuk pengisian kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini meliputi uji kualitas data yang dibagi menjadi 2 (uji validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik yang dibagi menjadi 3 (uji normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas), dan uji hipotesis, yaitu (uji T dan uji F).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Kualitas Data

#### Uji Validitas

Hasil uji validitas data ditunjukkan pada Tabel 1

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Penempatan Kerja (X1)

Variabel (Indikator)	Nilai r	R tabel	Keterangan
Penempatan Kerja X1	0.751	0.278	Valid
	0.818	0.278	Valid
	0.812	0.278	Valid
	0.773	0.278	Valid
	0.798	0.278	Valid
	0.713	0.278	Valid
	0.812	0.278	Valid

Dalam tabel 1 yang tertera di atas menunjukkan hasil uji validitas mengenai variabel penempatan kerja (X1) hasilnya yaitu nilai korelasi pada indikator penempatan kerja (X1) dalam penelitian ini lebih besar dari 0,278. Dapat diartikan bahwa semua indikator yang digunakan sebagai tolak ukur dalam penelitian ini dikatakan valid.

Hasil uji validitas data ditunjukkan pada Tabel 2

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)

<b>Variabel (Indikator)</b>	<b>Nilai r</b>	<b>R tabel</b>	<b>Keterangan</b>
<b>Disiplin Kerja X2</b>	0.833	0.278	Valid
	0.774	0.278	Valid
	0.863	0.278	Valid
	0.747	0.278	Valid
	0.839	0.278	Valid
	0.732	0.278	Valid
	0.807	0.278	Valid
	0.754	0.278	Valid

Dalam tabel 2 yang tertera di atas menunjukkan hasil uji validitas mengenai variabel disiplin kerja (X2) hasilnya yaitu nilai korelasi pada indikator disiplin kerja (X2) dalam penelitian ini lebih besar dari 0,278. Dapat diartikan bahwa semua indikator yang digunakan sebagai tolak ukur dalam penelitian ini dikatakan valid.

Hasil uji validitas data ditunjukkan pada Tabel 3

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

<b>Variabel (Indikator)</b>	<b>Nilai r</b>	<b>R tabel</b>	<b>Keterangan</b>
<b>Kinerja Karyawan Y</b>	0.618	0.278	Valid
	0.772	0.278	Valid
	0.744	0.278	Valid
	0.800	0.278	Valid
	0.679	0.278	Valid
	0.678	0.278	Valid
	0.757	0.278	Valid
	0.727	0.278	Valid

Dalam tabel 3 yang tertera di atas menunjukkan temuan uji validitas yang dilakukan pada variabel kinerja karyawan (Y), yang menunjukkan bahwa indikator kinerja karyawan

(Y) penelitian memiliki nilai korelasi lebih besar dari 0,278. Semua pertanda bahwa penelitian ini digunakan sebagai standar dapat dipandang sebagai sah.

### Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas data ditunjukkan pada Tabel 4

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Nilai R tabel	Keterangan
Penempatan Kerja (X1)	0.890	0.6	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0.916		Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.865		Reliabel

Berdasarkan tabel 4 di atas hasil uji reliabilitas dalam kuesioner penelitian ini dikatakan bahwa pengujian menggunakan nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0.6 untuk semua variabel dalam penelitian ini. Dalam kondisi seperti ini maka dapat diartikan bahwa semua variabel tersebut bersifat reliabel dan dapat digunakan untuk analisis penelitian selanjutnya.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Hasil pengujian normalitas data ditunjukkan pada Tabel 5

Tabel 5 Hasil Pengujian Normalitas

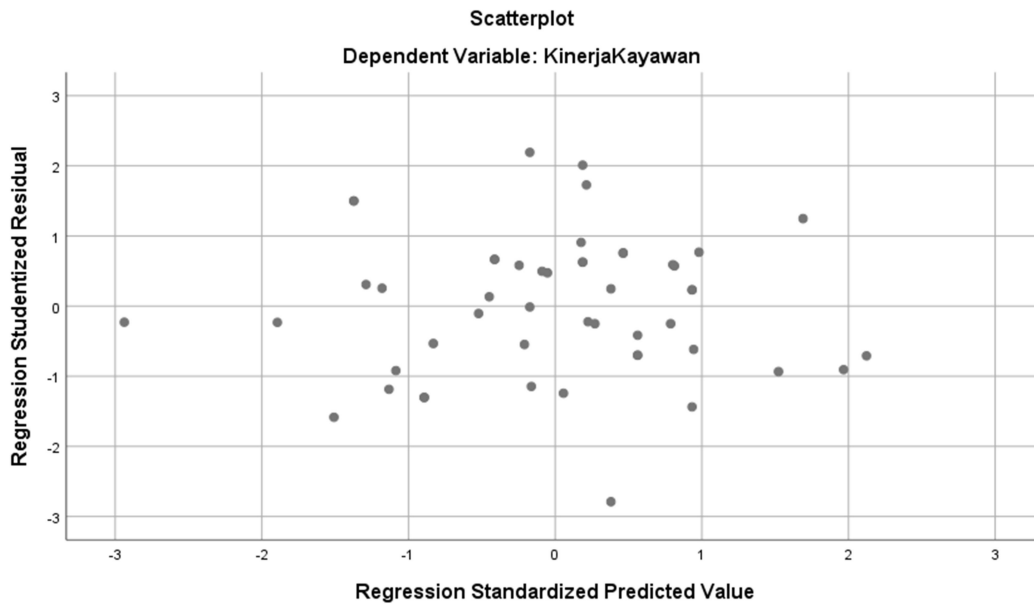
#### *One-Sample Kolomogorov-Smirnov Test*

<i>Unstandardized Residual</i>		
<b>N</b>		50
<b>Normal Parameters<sup>a,b</sup></b>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	359.077.198
	<b>Most Extreme Differences</b>	<i>Absolute</i>
	<i>Positive</i>	.083
	<i>Negative</i>	-.072
<b>Test Statistic</b>		.083
<b>Asymp. Sig. (2-tailed)</b>		.200

Berdasarkan pada hasil pengujian normalitas di atas, hasil pengujian menunjukkan bahwa Penempatan Kerja dan Disiplin Kerja mempunyai nilai Sig. 2-tailed sebesar  $0,200 > 0,05$ , dapat ditarik kesimpulan bahwa data terdistribusi secara normal, karena dalam nilai p – value yang di dapat lebih besar dari 0,05.

**Uji Heteroskedastisitas**

Hasil pengujian heteroskedastisitas data ditunjukkan pada Gambar 2.



Gambar 2 Hasil Uji Scatterplot Heteroskedastisitas

Dalam gambar 2 di atas tampilan grafik scatterplot dari regresi yang disajikan dalam penelitian ini. Melalui grafik ini terlihat suatu pola tertentu yang mengindikasikan terjadinya heteroskedastisitas. Dalam gambar 2 terlihat bahwa pola titik – titik menyebar secara acak dan secara baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Ditarik kesimpulan bahwa dalam pengujian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Uji Multikolinearitas**

Hasil pengujian multikolinearitas data ditunjukkan pada Tabel 6

Tabel 6 Hasil Uji Multikolinearitas

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>			
	Model	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Penempatan Kerja	.947	1.056
	Disiplin Kerja	.947	1.056

a. Dependent Variable: Peningkatan Kinerja Karyawan



Berdasarkan tabel 6 di atas dapat diketahui bahwa nilai VIF untuk variabel Penempatan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) adalah  $1.056 < 10$  dan nilai tolerance  $0.947 > 0.10$  maka pada data penelitian ini tidak terjadi multikolonieritas di antara variabel bebas dalam regresi model ini.

### Uji Hipotesis

#### Uji T (Parsial)

Hasil pengujian T (Parsial) data ditunjukkan pada Tabel 7.

Tabel 7 Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	16.749	4.419		3.790	.000
1 Program Pelatihan	.300	.138	.287	2.169	.035
Pengembangan SDM	.230	.097	.313	2.367	.022

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada tabel 7 diatas yaitu merupakan hasil uji T (Parsial) menunjukkan bahwa signifikan pengaruh Penempatan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah  $0,000 < 0,05$  dan  $t$  hitung  $2.169 > t$  tabel  $2.011$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai  $t$  hitung sebesar  $2,367 >$  dari  $t$  tabel  $2,011$ , artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini menandakan bahwa variabel Penempatan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kinerja karyawan sangat dipengaruhi.

#### Uji F (Simultan)

Hasil uji F (Simultan) data ditunjukkan pada Tabel 8.

Tabel 8 Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	179.991	2	89.996	6.695	.003 <sup>b</sup>
Residual	631.789	47	13.442		
Total	811.780	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Penempatan Kerja

Berdasarkan tabel 8 yang tertera di atas yaitu dengan hasil uji (Simultan) dapat diketahui bahwa pengaruh Penempatan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai signifikan sebesar  $0,003 < 0,050$ , dan nilai F estimasi sebesar  $6,695 > \text{nilai F Tabel } 3,191$ . Ini dapat menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  disetujui. Hal ini menandakan bahwa Penempatan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh besar terhadap Kinerja Karyawan (Y).

### **Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan pada hasil uji hipotesis T yang telah dilakukan dalam penelitian ini variabel Penempatan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bintang Shafwan, dengan nilai t hitung  $2.169 > \text{nilai t tabel } 2.011$ . Oleh sebab itu,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dalam artian kinerja karyawan perusahaan akan meningkat jika penempatan kerja sesuai dengan latar belakang pendidikan, pengetahuan serta keterampilan bekerja karyawan.

Dalam hal ini sejalan dengan teori menurut Tellma M.Tiwa dalam bukunya (M. Tiwa, 2022) yaitu “Karyawan harus berpegang pada prinsip penempatan yang tepat agar karyawan dapat menunjukkan keahlian dan keterampilannya. Dengan penempatan yang tepat akan memotivasi pegawai sehingga akan terciptanya kinerja yang baik” dan dalam penelitian ini selaras dengan penelitian yang telah diteliti sebelumnya oleh (Widagali Akerina et al., 2023), (Pancasasti, 2022), (Wardhani et al., 2023), dan (Silva, 2023) dalam penelitiannya telah menunjukkan bahwa penempatan kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Variabel disiplin kerja berpengaruh serta memiliki signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT. Bintang Shafwan, dengan nilai t hitung  $2.367 > \text{nilai t tabel } 2.011$ . Dapat ditarik kesimpulan bahwa jika disiplin kerja diterapkan dengan baik oleh karyawan maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan.

Dalam hasil pengujian ini memiliki kesamaan dengan hasil pengujian penelitian terdahulu yang diteliti oleh Johnwill Widagali Akerina (Widagali Akerina et al., 2023). Penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan menunjukkan bahwa variabel tersebut memiliki peran positif terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Penempatan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Variabel independen penempatan kerja dan disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh serta signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini telah terbukti dengan pengujian hipotesis F oleh peneliti yang menunjukkan F hitung sebesar  $6,695 > F \text{ tabel sebesar } 3,191$ .

Hasil tersebut menandakan bahwa penempatan kerja dan disiplin kerja bersama – sama mempengaruhi kinerja karyawan PT. Bintang Shafwan.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Johnwill Widagali Akerina, Ventje Tatimu, dan Joula Jety Rogahang (Widagali Akerina et al., 2023) dengan penelitian berjudul “Disiplin Kerja dan Penempatan Kerja Kaitannya Dengan Kinerja Karyawan PT Henri Elyon Narwastu Kota Manado” hasil penelitiannya yaitu secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan berdasarkan uji F.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan pada judul dalam penelitian ini, yaitu Pengaruh Penempatan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bintang Shafwan, peneliti menarik kesimpulan. Pertama Penempatan Kerja secara parsial memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Bintang Shafwan. Selanjutnya, Disiplin Kerja secara parsial memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Bintang Shafwan. Yang terakhir, Penempatan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Bintang Shafwan. Saran dalam penelitian ini yaitu untuk mengoptimalkan kinerja karyawan maka PT. Bintang Shafwan harus membuat deskripsi kerja tertulis dalam buku panduan karyawan agar karyawan dengan mudah mengetahui tugas, tanggung jawab, serta kondisi penempatan yang diharapkan oleh perusahaan. Dalam hal disiplin kerja hendaknya PT. Bintang Shafwan melakukan pemeriksaan rutin terhadap kehadiran karyawan dan memberikan pengawasan yang memadai. Tujuan dilaksanakannya disiplin kerja adalah untuk memastikan bahwa karyawan memiliki rasa disiplin dan diharapkan mereka berkontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan. Dalam penelitian ini peneliti memiliki saran untuk peneliti selanjutnya diharapkan menambah waktu penelitian sehingga akan diperoleh hasil penelitian yang lebih akurat. Serta, dapat mengkaji variabel independen lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

**DAFTAR REFERENSI**

- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cet. 1). Yogyakarta : CAPS (Center for Academic Publishing Service), 2016.
- M. Tiwa, T. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (M. P. Andriyanto, S.S., Ed.; 1st ed.). Penerbit Lakeisha.
- Pancasasti, R. P. (2022). Pengaruh Penempatan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan RS XXX Serang. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 4(02), 160–167. <https://doi.org/10.47080/jmb.v4i02.2178>
- Silva, M. A. P. da. (2023). PENGARUH PENEMPATAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KERJA ANGGOTA PNTL DI PUSAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KEPOLISIAN (PUSDIKLAT) TIMOR LESTE. *Relasi : Jurnal Ekono*, 19(1), 209–228.
- Sukrisipriyanto. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Indomedia Pustaka.
- Wardhani, D. P., Annisa, N. N., & Dwi Elfarina, D. (2023). Pengaruh Penempatan dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. *Ej International Eyelashes. Valid Jurnal Ilmiah*, 20(2), 133–140.
- Widagali Akerina, J., Tatimu, V., & Jety Rogahang, J. (2023). Disiplin Kerja dan Penempatan Kerja Kaitannya Dengan Kinerja Karyawan PT Henri Elyon Narwastu Kota Manado. *Journal of Engineering Research*, 4(4).