

**Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Dengan Semangat Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Budi Nusa Ciptakan Wahana Kecamatan Batu Putih Kabupaten Tulang Bawang Barat**

**Dicky Wahyu Pratama<sup>1</sup>, Suryadi<sup>2</sup>**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Universitas Muhammadiyah Metro

E-mail : [dickywahyupratama666@gmail.com](mailto:dickywahyupratama666@gmail.com)

**Abstrak**

Semangat kerja yang optimal dari setiap individu karyawan dapat meningkatkan disiplin kerja dan ditambah lagi dengan penempatan kerja sesuai dengan ketrampilan setiap personal karyawan, sehingga tujuan dari riset ini ialah untuk mengetahui pengaruh langsung penempatan kerja melalui semangat kerja terhadap disiplin kerja. Jenis penelitian kuantitatif, dengan jumlah perhitungan sampel sebanyak 70 karyawan yang mewakili. Sedangkan teknik pengumpulan data menggunakan angket kuesioner yang dibagikan kepada karyawan. Teknik analisis data menggunakan analisis jalur dengan pengolahan data SPSS versi 27 yang ditambah dengan program *proces-V 4.0* dan keputusan koefisien jalur serta uji parsial t. Hasil analisis membuktikan bahwa terdapat peran mediasi antara penempatan kerja dengan motivasi kerja dan disiplin kerja, apabila semua proses penempatan atau penempatan dilakukan dengan tepat dan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki misalnya studi. pengalaman, kinerja akan mempengaruhi setiap karyawan. Dan bila diimbangi dengan sikap karyawan maka akan memberikan disiplin kerja karyawan yang baik kepada perusahaan dan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

**Kata kunci:** penempatan kerja, semangat kerja, disiplin kerja.

**Abstract**

*Positive work morale from individual employees can improve performance and placement according to individual skills, so this study aims to determine the direct effect of placement which is known as good workmanship. This type of research is quantitative, with a total of 70 users represented. While the data collection method using a questionnaire distributed to employees. The data analysis method uses path analysis using the SPSS version 27 data function which is equipped with V 4.0 processing software and path coefficient decisions and partial t-test. The survey results show the mediating role between job placement and work motivation and work discipline, if all the placement or placement processes are carried out properly and in accordance with the competencies involved, for example training. experience, performance will affect every employee. And if it is aligned with the employee's attitude, it will provide better discipline for the company's employees and in line with the company's vision and mission.*

**Keywords:** work commitment, work spirit, work discipline.

## **I. PENDAHULUAN**

Perusahaan memiliki tujuan utama yaitu melakukan layanan pada masyarakat. Selain itu, hal lain yang merupakan tujuan perusahaan yaitu memupuk keuntungan. Dalam pelaksanaannya, perusahaan tersebut harus memiliki serta mengelola faktor-faktor yang dapat menunjang tercapainya tujuan tersebut. Salah satu sumber utama yaitu sumber daya manusia (karyawan). Perusahaan tanpa karyawan ibarat manusia tanpa darah sehingga karyawan merupakan unsur penting dalam suatu perusahaan.

Keberhasilan suatu perusahaan atau bisnis terutama ditentukan oleh keberhasilan organisasi pada saat mengelola sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi (Suwanto, 2022). Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam pelaksanaan kegiatan operasional perusahaan sehingga perlu dibina sebaik mungkin untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing tinggi agar tujuan perusahaan tercapai (Febriyanto, 2021). Karyawan sangat berperan dalam keberhasilan perusahaan. Seperti yang diketahui, bahwa karyawan dan perusahaan adalah dua pihak yang saling membutuhkan karena tanpa adanya karyawan, perusahaan tidak akan dapat berjalan dengan baik (Febriyanto, 2021).

Penempatan kerja dan semangat kerja faktor yang berpengaruh adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Dan berikut ini data tingkat kehadiran karyawan pada PT. Budi Nusa Ciptakan Wahana Desa Panca Marga kecamatan Batu Putih Kabupaten Tulang Bawang Barat.

<b>Waktu Keterlambatan</b>			
<b>Jumlah</b>	<b>kurang dari 10 Menit</b>	<b>Kurang dari 10 sampai 15 Menit</b>	<b>kurang dari 15 sampai 30 Menit</b>
		6	4
<b>Persentase (%)</b>	8,5%	5,7%	2,8%

Sumber: Data prasarvei, 2022.

Hasil pengamatan yang peneliti lakukan pada PT. Budi Nusa Ciptakan Wahana Desa Panca Marga kecamatan Batu Putih Kabupaten Tulang Bawang Barat tingkat keterlambatan dapat dijelaskan pada tabel di atas yaitu masuk kantor kurang 10 menit sebanyak 6 karyawan atau sekitar 8,5%, sedangkan yang terlambat 10 sampai 15 menit sebanyak 4 karyawan atau sekitar 5,7%, dan yang kurang dari 15 sampai dengan 30 menit terdapat sebanyak 2 karyawan atau sekitar 2,8%. Sedangkan pada PT. Budi Nusa Ciptakan Wahana Desa Panca Marga kecamatan Batu Putih Kabupaten Tulang Bawang Barat jam kerja dimulai pukul 06.00 wib sampai dengan pukul 15.00 wib, dan hari kerjanya senin sampai jumat. Dari latar belakang masalah tersebut penulis merasa perlu untuk melakukan penelitian yang membahas terkait hal-hal yang berkaitan dengan pengaruh penempatan kerja terhadap disiplin kerja dan semangat kerja karyawan variabel intervening.

Menurut (Runtuwuwu, 2015: 67) menyatakan penempatan karyawan adalah “untuk menempatkan pegawai sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan dan keahliannya”.

Sedangkan (Wulandari, 2017: 56) menyatakan bahwa penempatan adalah “menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan”. Selanjutnya, Penempatan karyawan adalah “untuk menempatkan karyawan sebagai unsur pelaksana

pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan dan keahliannya”,(Siahaan, 2019: 56).

Dari beberapa pendapat tersebut dapat disintesis bahwa penempatan kerja merupakan proses menempatkan posisi atau jabatan secara tepat dan sesuai dengan keahlian yang dimilikinya. Sedangkan Indikator penempatan yang dipakai oleh peneliti dalam penelitian ini antara lain: 1)Pendidikan, 2)pengetahuan kerja, 3)keterampilan kerja, 4)pengalaman kerja dalam hal ini sesuai dengan objek yang akan diteliti oleh penulis.

Menurut (Karsini, 2016: 34) semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi yang maksimal” Beda halnya yang dikemukakan oleh (Arum, 2021: 56) “Employee morale is how employees actually feel about themselves as workers, their work, their manager, their work environment, and their overall work life. It incorporates all the mental and emotional feelings, beliefs, and attitudes that individuals and group hold regarding their job”. Yang artinya “semangat kerja sebenarnya perasaan pegawai terhadap dirinya, pekerjaan, manajer/pimpinan, lingkungan kerja, dan keseluruhan kehidupan kerja sebagai pegawai, semangat pegawai memadukan semua perasaan mental dan emosional, kepercayaan dan sikap yang dipegang individu dan kelompok mengenai pekerjaannya”.

Menurut (Kusuma, 2016: 34) definisi dari semangat kerja ialah suatu kondisi seseorang yang menunjang dirinya untuk melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik dalam perusahaan, semangat kerja juga bisa dikatakan suatu sikap individu atau kelompok terhadap kesukarelaannya untuk bekerja sama agar mencurahkan kemampuannya secara optimal”.

Dari definisi para ahli yang sudah dijabarkan tersebut, penulis dapat sintesis bahwa semangat kerja ialah merupakan suatu aspek dari keinginan dan kesungguhan para karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya yang sesuai dengan peraturan yang berlaku. Adapun Indikator digunakan oleh peneliti diantaranya adalah: 1) kegairahan, 2) kekuatan untuk melawan frustrasi 3) kualitas untuk bertahan, 4) semangat kelompok.

Pengertian disiplin kerja menurut pendapat (Untari, 2018: 1) disiplin adalah suatu sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurut pendapat (Hadiyanto, 2014: 24) disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar - standar organisasional. Hasibuan & Silvy (2019: 145) mengemukakan disiplin kerja sebagai suatu sikap menghormati, menghargai patuh dan taat terhadap peraturan- peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Lalu menurut (Sutrisno, 2013: 1) bahwa disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, ketenteraman, ketertaturan, dan ketertiban.

Berdasarkan dari pendapat dari para ahli, dapat disintesis bahwa Disiplin kerja adalah suatu sikap atau perilaku karyawan sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, dengan indikator yang diukur adalah 1) Ketepatan waktu datang ke tempat kerja. 2) Ketepatan jam pulang ke rumah. 3) Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku.

### **Kerangka Konstelasi**

## **II. METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian kuantitatif, dengan jumlah perhitungan sampel sebanyak 70 karyawan yang mewakili. Sedangkan teknik pengumpulan data menggunakan angket kuesioner yang dibagikan kepada karyawan. Teknik analisis data menggunakan analisis jalur dengan

pengolahan data SPSS versi 27 yang ditambah dengan program *proces-V* 4.0 dan keputusan koefisien jalur serta uji parsial t.

### III. HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

#### 1. Hasil uji normalitas data

Di bawah ini adalah ringkasan uji normalitas yang dapat penulis jelaskan:

**Tabel 1. Hasil uji normalitas Data**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Penempatan kerja	,090	70	,200*	,963	70	,035
Semangat kerja	,102	70	,069	,978	70	,270
Disiplin kerja	,154	70	,000	,920	70	,000

\*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: Pada lampiran dengan SPSS versi 25. 2021.

Dari tabel 1, tersebut dapat dijelaskan bahwa variabel penempatan kerja dan semangat kerja mempunyai nilai *Sig*  $0,000 <$  maka data tersebut terdistribusi secara normal, sedangkan untuk disiplin kerja nilai *Sig*  $0,000 < 0,005$  artinya bahwa data telah terdistribusi normal.

#### 2. Hasil Uji Homogenitas

Hasil uji homogenitas dapat disimpulkan oleh peneliti dan diringkas sebagai berikut:

**Tabel 2. Homogenitas M atas X dan Y**  
**Test of Homogeneity of Variances**

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Penempatan kerja	Based on Mean	3,367	15	43	,006
	Based on Median	,599	15	43	,859
	Based on Median and with adjusted df	,599	15	16,965	,838
	Based on trimmed mean	2,958	15	43	,003
Disiplin kerja	Based on Mean	3,976	15	43	,051
	Based on Median	1,233	15	43	,286
	Based on Median and with adjusted df	1,233	15	14,678	,347
	Based on trimmed mean	3,756	15	43	,000

Sumber: SPSS versi 25. 2022.

Berdasarkan output '*Test of Homogeneity of Variances*' di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi penempatan kerja terhadap semangat kerja sebesar  $0,006 > 0,005$  artinya homogen atau sama, sedangkan disiplin kerja terhadap semangat kerja memiliki nilai signifikansi sebesar  $0,051 > 0,005$  artinya data sama atau homogen.

### 3. Hasil Uji linieritas

Di bawah ini adalah rangkuman hasil uji linieritas M atas X dan Y yang penulis sajikan, diantaranya:

**Tabel 3. Hasil ringkasan Linieritas Y atas X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub>**

No	Variabel	Deviation From Linierity		Simpulan
		F	Sig	
1.	Penempatan kerja	4,204	0,000	Linier
2.	Disiplin kerja	3,800	0,000	Linier

Sumber: Pada Lampiran dengan SPSS versi 25. 2021.

Hasil output di atas dapat dijelaskan bahwa variabel penempatan kerja dengan disiplin kerja memiliki nilai signifikansi  $0,000 < 0,005$  artinya bahwa kedua data tersebut adalah linier.

### Hasil Pengujian Hipotesis

#### 1. Analisis Jalur dengan PROCES-V 4.0 dan parsial (t)

**Sub Struktur I =  $Y = a + b_1X$**

OUTCOME VARIABLE:  
SK (M)

Model Summary

R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
,7477	,5591	34,5510	86,2319	1,0000	68,0000	,0000

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI	
constant	6,7377	8,1306	,8287	,4102	-9,4867	22,9622	
PK	,8773	,0945	9,2861	,0000	,6888	1,0658	Jalur H1

Standardized coefficients

	coeff
PK	,7477

**Sub Struktur II =  $M = a + b_1X + b_2X$**

\*\*\*\*\*

OUTCOME VARIABLE:  
DK (Y)

Model Summary

R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
,8438	,7120	23,6902	82,8050	2,0000	67,0000	,0000

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI	
constant	7,9719	6,7664	1,1782	,2429	-5,5340	21,4778	
PK	,3364	,1178	2,8554	,0057	,1012	,5715	Jalur H2
SK	,6223	,1004	6,1969	,0000	,4218	,8227	Jalur H3

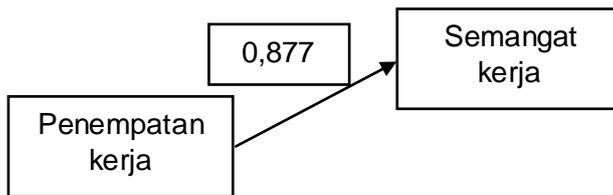
Standardized coefficients

	coeff
PK	,2820
SK	,6119

Sumber: Pada Lampiran dengan SPSS versi 25. 2022.

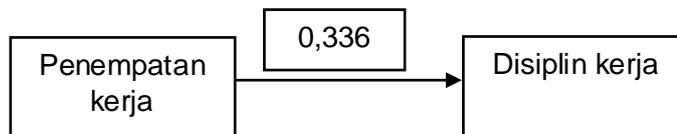
Merujuk hasil output di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Jalur (H1) merupakan pengaruh langsung penempatan kerja (X) ke semangat kerja (M) dengan nilai koefisien jalur sebesar (0,877) dengan taraf signifikan ( $0,000 < 0,05$ ), dan nilai besarnya pengaruh sebesar (0,5591) atau 55,9%. Sedangkan nilai  $t_{hitung} 9,2861 > t_{tabel} (70;0,05= 1,66)$ . Artinya penempatan kerja memiliki pengaruh langsung dan signifikan terhadap semangat kerja, dan berikut ini gambar path analisis yang peneliti sajikan:



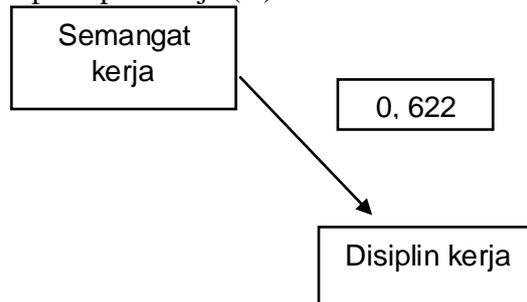
(H1= Ha diterima dan Ho ditolak)

2. Jalur (H2) merupakan pengaruh langsung penempatan kerja (X) dengan disiplin kerja (Y) dengan nilai koefisien jalur sebesar (0,336) dengan nilai signifikan ( $0,057 > 0,05$ ), dan nilai  $t_{hitung} 2,8554 > t_{tabel} (70;0,05= 1,66)$ . Yang artinya penempatan kerja memiliki pengaruh langsung dan tidak signifikan terhadap disiplin kerja.



(H2= Ha diterima dan Ho ditolak)

3. Jalur (H3) merupakan pengaruh langsung penempatan kerja (X) dengan disiplin kerja (Y) dengan nilai koefisien jalur sebesar (0, 622) dan nilai signifikan ( $0,000 < 0,05$ ) dan nilai  $t_{hitung} 6,1969 > (70;0,05= 1,66)$ . Artinya semangat kerja (M) mempunyai pengaruh langsung dan signifikan terhadap disiplin kerja (Y).



(H3= Ha diterima Ho ditolak)

4. *Indirect effect* (t langsung)

Pengaruh tidak langsung didapatkan dari hasil perkalian jalur H1 dengan H3 ( $0,8773 \times 0,6223 = 0,545$ )

5. *Total Effect*

Jalur H3 merupakan efek total penempatan kerja (X) ke (Y), dan dalam penelitian ini jumlah efek langsung ditambah efek tidak langsung sebagai berikut:

$$\begin{aligned} H2 &= 0,3364 + (0,545) \\ &= 0,881 \end{aligned}$$

Artinya besaran koefisien dari efek total adalah (0,881) dan signifikan.

6. *Mediasi*

H4 karena jalur H1 dengan H3 bernilai signifikan maka disimpulkan ada peran mediasi penempatan kerja melalui semangat kerja terhadap disiplin kerja.

## **Pembahasan**

Semangat kerja yang baik dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan apalagi ditambah dengan penempatan kerja yang sesuai dengan ketrampilan individu karyawan, sehingga penulis dapat menjabarkan hasil penelitian dalam pembahasan di bawah ini:

1. Pengaruh langsung penempatan kerja (X) dengan semangat kerja (M).  
Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa penugasan pekerjaan atau peran pada semua tahapan secara tepat dan sesuai dengan keterampilan dan kualifikasi yang sesuai seperti pendidikan, pengetahuan, pekerjaan, akan mempengaruhi pekerja sosial masing-masing dalam mempersiapkan segala aktivitas yang diperlukan.
2. Pengaruh langsung penempatan kerja (X) dengan disiplin kerja (Y).  
Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa jika peran atau jabatan seorang pegawai ditempatkan secara tepat dan sesuai dengan keterampilan dan kualifikasi yang dimiliki seperti pendidikan, pengetahuan, pengalaman kerja, maka akan mempengaruhi pegawai tersebut dalam perilaku yang lebih mandiri. dan standar loyalitas yang ditetapkan oleh pemerintah. Perusahaan di PT. Budi Nusa menciptakan Wahana di Desa Panca Marga, Kecamatan Batu Putih, Kabupaten Tulang Bawang Barat.
3. Pengaruh langsung semangat kerja (M) dengan disiplin kerja (Y)  
Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa efisiensi dan disiplin berpengaruh langsung terhadap kemauan dan kejujuran karyawan dalam segala aspek dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan aturan perusahaan dan memastikan bahwa perilaku karyawan dan keselarasan independensi dan loyalitas. standar yang ditetapkan oleh perusahaan akan memberikan dampak yang signifikan bagi perusahaan.
4. Peran mediasi penempatan kerja melalui semangat kerja terhadap disiplin kerja.  
Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa terdapat peran mediasi antara penempatan kerja dengan motivasi kerja dan disiplin kerja, apabila semua proses penempatan atau penempatan dilakukan dengan tepat dan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki misalnya studi. pengalaman, kinerja akan mempengaruhi setiap karyawan. Dan bila diimbangi dengan sikap karyawan maka akan memberikan disiplin kerja karyawan yang baik kepada perusahaan dan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

## **IV. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **A. KESIMPULAN**

Merujuk dari hasil pembahasan yang sudah dijabarkan sebelumnya, maka penulis menyimpulkan bahwa:

1. Setiap proses menempatkan posisi atau jabatan dengan tepat dan sesuai dengan skill dan keahlian yang dimiliki seperti pendidikannya, pengalaman, keterampilan kerja akan memberikan dampak untuk setiap individu karyawan perusahaan dalam mengoptimalkan semua pekerjaan yang diamanahkan.
2. Dalam menempatkan posisi atau jabatan karyawan dengan tepat dan sesuai dengan skill dan keahlian yang dimiliki seperti pendidikannya, pengalaman, ketrampilan kerja akan berdampak pada perilaku karyawan dalam meningkatkan kesadaran dirinya dan kesetiaan akan peraturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.
3. Setiap aspek dari keinginan dan kesungguhan para karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan peraturan perusahaan dan diimbangi dengan perilaku karyawan serta kesadaran dirinya dan kesetiaan akan peraturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan akan memberikan dampak yang baik bagi perusahaan.
4. Setiap proses menempatkan posisi atau jabatan dengan tepat dan sesuai dengan skill dan keahlian yang dimiliki seperti pendidikannya, pengalaman, keterampilan kerja akan memberikan dampak untuk setiap individu karyawan serta diimbangi dengan

semangat kerja karyawan maka akan menciptakan disiplin kerja karyawan yang baik bagi perusahaan dan sesuai dengan apa yang menjadi visi misi perusahaan.

## **B. SARAN**

Adapun saran yang dapat direkomendasikan oleh peneliti, diantaranya ialah:

1. Proses menempatkan posisi atau jabatan dengan tepat dan sesuai dengan skil dan keahlian yang dimiliki seperti pendidikannya, pengalaman, ketrampilan kerja akan berdampak dengan hasil yang optimal bagi perusahaan hal tersebut menunjukkan hasil yang baik sehingga perlunya pertahankan.
2. Sebuah aspek dari keinginan dan kesungguhan para karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan peraturan perusahaan sudah menunjukkan hasil yang baik dan perlunya dipertahankan untuk setiap individu karyawan.
3. Sebuah perilaku karyawan dalam meningkatkan kesadaran dirinya dan kesetiaan akan peraturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan sudah menunjukkan hasil yang baik dan dievaluasi kembali.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Achtziger, A., Hubert, M., Kenning, P., Raab, G., & Reisch, L. (2015). Debt Out Of Control: The Links Between Self-Control, Compulsive Buying, And Real Debts. *Journal Of Economic Psychology*, 49, 141–149. <https://doi.org/10.1016/j.joep.2015.04.003>
- Ambar Dwi Wulandari, Et. All. (2017). *Analisis Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Organizational Citizensip Behavior Dengan Employee Engagemensebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PDAM TIRTA MOEDAL KOTA SEMARANG)*. 6, 1–14.
- Andrew F. Hayes. (2013). *Introduction To Mediation, Moderation, And Conditional Process Analysis A Regression-Based Approach*. New York, NY: The Guilford Press. 31(24), 67–68. <https://doi.org/10.4324/9781315148878-9>
- Darmawan, A., Aprilianingsih, S. D. S., & Suwanto, S. (2022). Pengaruh Semangat, Disiplin, Keselamatan Kesehatan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Cebong Kayuindo. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 16(2), 268-278.
- Handoko Hadiyanto. (2014). Pengaruh Komitmen, Moral, Motivasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Service Quality Melalui Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Universitas Bengkulu. *Paper Knowledge . Toward A Media History Of Documents*, 5(2), 40–51.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mewah Indah Jaya Binjai. *Seminar Nasional Multidisplin Ilmu*, 2(1), 134–147.
- Juliansyah Noor. (2017). *Metodologi Penelitian Skripsi*. <https://scholar.google.co.id/>
- Karsini, K., Paramita, P. D., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh Semangat Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (DPKAD) Kota Semarang. *Journal Of Management*, 2(2).

- Linda, W. A., & Febriyanto, F. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Pt. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. Lampung Tengah. *Jurnal Manajemen DIVERSIFIKASI*, 1(4), 872-884.
- Nisaa'Ariyani, K., & Febriyanto, F. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Keputusan Kerja Karyawan Pada PT. BPRS Metro Madani Kantor Pusat. *Jurnal Manajemen DIVERSIFIKASI*, 1(3), 717-729.
- Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Metro, 2022
- PT. Budi Nusa Ciptakan Wahana, 2022
- Runtunuwu, H. J., Lapian, J., & Dotulong, L. (2015). Pengaruh Disiplin, Penempatan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(3).
- Sugiyono & Priyatno. (2016). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kinerja Pegawai*.
- Sutrisno, S. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Ilmiah Dinamika Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 1–15.
- Syalimono Siahaan, S. B. (2019). Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2. <https://doi.org/10.30596/Maneggio.V2i1.3402>
- Untari, D. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. KIE Indonesia. *Cano Ekonomos*, 7(1), 1–15.
- Wahyuningsih. (2008). *Fakultas Farmasi Universitas Muhammadiyah Surakarta 2008*. 45–54.
- Wijayanti, K. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Bank BTN Syariah Yogyakarta)*. [Http://E-Repository.Perpus.Iainsalatiga.Ac.Id/Id/Eprint/5303](http://e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id/eprint/5303)
- Yordy Wisnu Kusuma. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Insentif Terhadap Semangatkerja Karyawan CV. F.A MANAGEMENT. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 5.