

**PENGARUH PENEMPATAN KARYAWAN DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. CEMINDO GEMILANG TBK - SEMEN
MERAH PUTIH KOTA BENGKULU**



SKRIPSI

Diajukan Oleh:

ICHSAN MAULANA

NPM. 2161201227

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH BENGKULU**

2025

**PENGARUH PENEMPATAN KARYAWAN DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. CEMINDO GEMILANG TBK - SEMEN
MERAH PUTIH KOTA BENGKULU**



SKRIPSI

Diajukan Guna Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Pada
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Program Studi Manajemen
Universitas Muhammadiyah Bengkulu

Diajukan Oleh:

ICHSAN MAULANA

NPM. 2161201227

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH BENGKULU
2025**

PERSETUJUAN KRIPSI
PENGARUH PENEMPATAN KARYAWAN DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. CEMINDO GEMILANG TBK - SEMEN
MERAH PUTIH KOTA BENGKULU



SKRIPSI

Diajukan Oleh:

ICHSAN MAULANA

NPM. 2161201227

Disetujui Oleh:

Pembimbing

Meilaty

Dr. Meilaty Finthariasari, S.E., M.M

NIDN. 0226058802

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Ranidiyah
Furqonti Ranidiyah, S.E., M.M

NIDN. 0208047301

PENGSAHAN PENGUJI SKRIPSI
PENGARUH PENEMPATAN KARYAWAN DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. CEMINDO GEMILANG TBK - SEMEN
MERAH PUTIH KOTA BENGKULU

Dipertahankan di depan Dewan Penguji Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Bengkulu
guna memperoleh gelas Sarjana Manajemen

Hari : Selasa

Tanggal : 24 Juni 2025

SKRIPSI

Oleh:

ICHSAN MAULANA

NPM. 2161201227

Dewan Penguji

1. Dr. Adi Sismanto, S.E., M.M Ketua
2. Mimi Kurnia Nengsih, S.E., M.M Anggota
3. Dr. Meilaty Finthariasari, S.E., M.M Anggota

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Furqoni Hanidiah, S.E., M.M

NIDN. 0208047301



SERTIFIKASI

Saya Ichsan Maulana menyatakan bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah karya saya sendiri dan atas bimbingan Dosen Pembimbing Skripsi. Karya ini belum pernah disampaikan untuk mendapat gelar sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis atau pada Program Studi lainnya. Karena karya ini milik saya, maka segala sesuatu yang berhubungan dengan skripsi ini adalah tanggung jawab saya.

Bengkulu, juni 2025



Ichsan Maulana
2161201227

MOTTO

Motto

“BELIEVE IN YOURSELF”

Yang bermakna percayalah pada kemampuan dirimu sendiri

“Orang lain tidak akan melihat berjuang kita, susah sengsaranya kita. Mereka hanya akan melihat kita saat kita sudah berhasil. Buang jauh - jauh semua omongan orang lain yang hanya menjatuhkan diri sendiri. Focus pada diri sendiri masa depan kita miliki kita sendiri bukan milik orang lain, percayalah pada dirimu sendiri.”

Persembahan

Dengan mengucapkan Syukur Alhamdulillah, kupersembahkan skripsi ini kepadamu ya Allah SWT semoga menjadi amalan saleh untukku dan berkahnya mohon diberi kepada orangng - orang yang kusayangi.

- ❖ Orang tuaku tercinta dan tersayang (bapakku Tri Cahya Putra dan ibuku Tarmini) yang telah membesarkan dan memberikan kasih sayang serta pengorbanan yang tak tergantikan hingga saya selalukuat menghadapi rintangan yang ada di depanku, terima kasih untuk doa, pengorbanan tanpa kenal lelah dan perjuangan separuh nyawa, demi mendoakan anakmu yang selalu berjuang.
- ❖ Teruntuk ayukku (Ismi Anggun Lestari) sekaligus motivator dan semangat, yang selalu memerikan motivasi dan semangat, yang selalu menjadi orang rerdepan setika saya sedang dalam masalah yang tidak bisa kuselesaikan

dengan sediri, dan selalu memberikan nasihat yang bisa meringankan sedikitnya masalah.

- ❖ Teruntuk teman SMA Bacotman (Riski Tri Saputra, Dandi Eka Pratama) yang selalu mensupport saya untuk tetap berjuang saat kuliah sampai sekarang, memberi bantuan kalau saya dalam kesusah, selalu memberi informasi kalau ada kegiatan di luar kuliah (perkerjaan ataupun liburan).
- ❖ Teman teman KKN ku tanpa kalian penulisan skripsi ni tidak akan bisa menyelesaikan karya tulis ini dengan capat. Terima kasih atas kebaikan dan kerjasamanya semoga Allah SWT selalu mempermudah Langkah perjuangan kalian.
- ❖ Teman teman Grup song ngosong yang telah menemani kuliah saya dari awak semester sampai sekarang, terima kasih telah memberikan warna dan pengalaman tanpa batas dimassa - massa kuliah saya.
- ❖ Seluru dosen yang mengajar di jurusan manajemen yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat untuk kami anak didiknya, terima kasih atas kalimat yang setiap harinya bermakna untuk kebaikan kami, maafkan kami yang terkadang sering membuat kalian marah dengan tingkah laku kami yang kurang baik, tapi kami percaya yang kalian lakukan adalah untuk kebaikan kami.
- ❖ Kepada diri saya sendiri, terima kasih sudah bertahan hingga saat ini disaat saya penulis tidak percaya terhadap kemampuan diri saya sendiri, namun setiap kali ingin mundur selalu teringat ada yang selalu mendukung di barisan penonton, mungkin kemampuan dalam berfikir saya penulis

memang kurang tetapi tekat dan semangat ini tidak boleh pudar, Karena kita tidak akan tahu yang mana permen asam, manis, pahit atau pedas kalau tidak mencobanya sendiri. Sekali lagi terima kasih untuk saya sendiri untuk tetap hidup dan berusaha sampai dititik ini dan tetap menjadi manusia yang selalu mencoba hal - hal baru dan unik, jangan berhenti mencoba. Pencapaian ini patut dirayakan untuk diri sendiri, berbahagialah selalu apapun kekurangannya dan kelebihan yang kamu miliki tetaplah hidup dan Bahagia.

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur penulis panjatkan kepada Allah S.W.T atas berkat dan Rahmat-nyalah serta sholawat beriring salam kepada Nabi Mahammad SAW sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “pengaruh penempatan karyawan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Cemindo Gemilang TBK - Semen Merah Putih kota Bengkulu” tepat pada waktunya.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini tidak akan bisa terselesaikan dengan baik tanpa adanya pihak-pihak yang membantu dan berkontribusi dalam proses pembuatan skripsi ini. Pada kesempatan ini, penulis menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan moril maupun materil sehingga skripsi ini dapat selesai. Ucapan terima kasih ini penulis tunjukan kepada:

1. Bapak Dr.susiyanto, M.Si., Rektor Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
2. Ibu Furqonti Ranidiah, S.E., M.M, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
3. Ibu Ade Tiara Yulinda, S.E, M.M, Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
4. Bapak Dr. Meilaty Finthariasari, S.E., M.M, selaku Dosen dan Pembimbing yang telah meluangkan waktu guna mengarahkan dan memberikan bimbingan dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Seluruh Dosen dan Staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu yang telah mendidik penulis selama menjadi mahasiswa.

6. Pihak PT. Cemindo Gemilang TBK - Semen Merah Putih kota Bengkulu yang telah sempat menyisikan waktunya untuk membantu peneliti menyelesaikan skripsi.
7. Para responden yang telah bersedia meluangkan waktu dan memberikan data dengan mengisi kuesioner dengan baik.
8. Teman-teman manajemen Angkatan 2021.

Akhir kata, penulis berharap semoga proposal penelitian ini berguna bagi para pembaca dan pihak-pihak lain yang berkepentingan.

Bengkulu, juni 2025

Penulis,

Ichsan maulana

NPM. 2161201227

ABSTRAK

Ichsan Maulana, 2025. Pengaruh Penempatan Karyawan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cemindo Gemilang TBK - Semen Merah Putih Kota Bengkulu

Pembimbing : Dr. Meilaty Finthariasari, S.E., M.M

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh penempatan karyawan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Cemindo Gemilang TBK - Semen Merah Putih Kota Bengkulu, baik secara parsial maupun simultan. Objek penelitian ini di ambil dari karyawan PT. Cemindo Gemilang TBK - Semen Merah Putih Kota Bengkulu yang berjumlah 98 orang. Metode penelitian ini peneliti menggunakan metode pengumpulan data dengan cara observasi dan menyebarkan angket atau kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji instrument, analisis tanggapan responden, uji asumsi klasik, Teknik analisis data dan uji hipotesis.

Hasil penelitian ini menunjukan bahwa penempatan karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cemindo Gemilang TBK - Semen Merah Putih Kota Bengkulu. Selanjutnya pengaruh antar variabel disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cemindo Gemilang TBK - Semen Merah Putih Kota Bengkulu. Dan penempatan karyawan dan disiplin kerja secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. bahwa disiplin kerja merupakan variabel dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan di penelitian perusahaan ini. Penempatan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan apabila di kombinasikan dengan disiplin kerja, baru menghasilkan pengaruh yang berarti.

Kata kunci : Penempatan Karyawan, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Ichsan Maulana, 2025. *The Effect of Employee Placement and Work Discipline on Employee Performance at PT. Cemindo Gemilang TBK - Semen Merah Putih Bengkulu City*

Supervisor : Dr. Meilaty Finthariasari, S.E., M.M

This study aims to look at the effect of employee placement and work discipline on employee performance at PT Cemindo Gemilang TBK - Semen Merah Putih Bengkulu City, both partially and simultaneously. The object of this research was taken from employees of PT Cemindo Gemilang TBK - Semen Merah Putih Bengkulu City, totaling 98 people. This research method researchers use data collection methods by means of observation and distributing questionnaires or questionnaires. Data analysis techniques in this study used instrument tests, analysis of respondents' responses, classical assumption tests, data analysis techniques and hypothesis testing.

The results of this study indicate that employee placement has no significant effect on employee performance at PT Cemindo Gemilang TBK - Semen Merah Putih Bengkulu City. Furthermore, the influence between work discipline variables has a positive and significant effect on employee performance at PT. Cemindo Gemilang TBK - Semen Merah Putih Bengkulu City. And employee placement and work discipline simultaneously have a positive and significant effect on employee performance. that work discipline is the dominant variable in improving employee performance in this company research. Employee placement affects employee performance if it is combined with work discipline, only then will it have a meaningful effect.

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

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	
SKRIPSI	i
PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
PENGSAHAN PENGUJI SKRIPSI	iii
SERTIFIKASI	iv
MOTTO	v
KATA PENGANTAR	viii
ABSTRAK	x
ABSTRACT	xi
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	5
1.3 Batasan Masalah.....	5
1.4 Rumusan Masalah	6
1.5 Tujuan penelitian.....	6
1.6 Manfaat penelitian.....	7
BAB II STUDI PUSTAKA	8
2.1 Deskripsi Konseptual	8
2.1.1 Pengertian Kinerja karyawan	8
2.1.2 Pengertian Penempatan Karyawan.....	12
2.1.3 Pengertian Disiplin Kerja	16
2.1.4 Pengaruh Antar Variabel	19
2.1.5 Hasil Penelitian yang Relevan	21
2.2 Kerangka Konseptual	25
2.3 Definisi Operasional.....	26
2.4 Hipotesis.....	27
BAB III METODE PENELITIAN	28
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	28
3.2 Metode Penelitian.....	28

3.3	Populasi dan Sampel	29
3.3.1	Populasi	29
3.3.2	Sampel.....	29
3.4	Teknik Pengumpulan Data	30
3.4.1	Uji instrument	32
3.4.2	Uji Asumsi Klasik	34
3.5	Teknik analisis Data	36
3.5.1	Analisi regresi linier berganda	36
3.5.2	Analisi koefisien determinasi (r^2).....	37
3.5.3	Uji hipotesis	38
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....		40
4.1	Hasil	40
4.1.1	Hasil Sejarah singkat.....	40
4.1.2	Visi dan Misi	41
4.1.3	Struktur Organisasi.....	41
4.1.4	Uraian Tugas	43
4.1.5	Karakteristik Responden	47
4.1.6	Analisis Tanggapan responden terhadap variabel penelitian	49
4.1.7	Uji Instrumen	53
4.1.8	Uji Asumsi Klasik	54
4.1.9	Teknik Analisis Data	58
4.1.10	Pengujian Hipotesis.....	61
4.2	Pembahasan.....	63
4.2.1	Pengaruh Penempatan Karyawan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	64
4.2.2	Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	66
4.2.3	Pengaruh Pempatan Karyawan (X_1) dan Disiplin Karyawan (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	68
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		71
5.1	Kesimpulan	71
5.2	Saran.....	71
DAFTAR PUSTAKA.....		73
LAMPIRAN.....		78

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Hasil Penelitian Yang Relevan	21
Tabel 2.2 Definisi Operasional.....	26
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	48
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	49
Tabel 4. 3 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Penempatan Karyawan.....	50
Tabel 4. 4 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja.....	51
Tabel 4. 5 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Penempatan Karyawan.....	52
Tabel 4. 6 Uji Validitas.....	53
Tabel 4. 7 Uji Reliabilitas.....	54
Tabel 4. 8 Uji Normalitas	55
Tabel 4. 9 Uji Multikolinieritas	56
Tabel 4. 10 Uji Heteroskedastisitas	58
Tabel 4. 11 Analisis Regresi Linier Berganda.....	59
Tabel 4. 12 Analisis koefisien determinasi (r^2).....	60
Tabel 4. 13 Uji parsial (uji-t).....	61
Tabel 4. 14 Uji simultan (uji-F).....	63

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	25
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi.....	42
Gambar 4. 2 Uji Normalitas	55
Gambar 4. 3 Uji Heteroskedastisitas	57

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam menjalankan sebuah usaha, pengusaha memerlukan kinerja yang baik dalam berkerja. Semakin naik usaha tersebut semakin banyak tenaga yang diperlukan dalam malakukan perkerjan di berbagai bidang. Bidang-bidang inilah yang tidak bisa di isi hanya dengan pengusaha seorang diri saja. Pengusaha memerlukan bantuan lain dari yang memiliki propesi di bidang yang diperlukan, maka pengusaha memerlukan yang Namanya Sumber Daya Manusia (SDM). SDM inilah yang akan memudahkan pengusaha dalam melakukan perkerjaan yang sebelumnya membutuhkan waktu lama karena seorang diri akan menjadi lebih cepat ketika ada SDM atau biasa disebut karyawan.

SDM inilah yang akan memberikan dampak kepengusaha atau dalam sekala besar “PT, CV” bisa disebut Perusahaan dalam meberikan kontribusi yang baik dan menguntungkan Perusahaan. Akan tetapi jika Perusahaan tidak bisa memilih SDM yang baik, maka kotribusi SDM tersebut terhadap Perusahaan akan berkurang yang mengakibatkan jatuhnya Perusahaan tersebut. Perusahaan perlu memastikan bahwa SDM yang dipilih memiliki kualitas yang tinggi.

Memastikan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan hal yang sangat penting sejak lahirnya sumber daya manusia, dan dalam konteks ini, Sumber Daya Manusia selalu berfokus pada apa artinya bagi perencanaan strategis bisnis perusahaan yang didasarkan pada pengoptimalan sumber daya manusia dan

keahliannya. Hal ini dikarenakan, secara sederhana, sumber daya manusia itu sendiri adalah sekumpulan aspek pengetahuan, keahlian, dan keterampilan seseorang sebagai aset atau sumber daya utama perusahaan (Rohman et al., 2023).

Suatu ilmu atau cara yang secara efisien dan efektif mengatur dan mengoptimalkan hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu-individu sehingga dapat memaksimalkan tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. MSDM didasarkan pada konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia, bukan mesin dan bukan aset perusahaan (Octaviani & Pujiyanto, 2023)

Kinerja karyawan adalah pencapaian ketika karyawan melakukan kegiatan yang menguntungkan ataupun merugikan kepada organisasi atau perusahaan. Kinerja karyawan diukur melalui SDM itu sendiri jika SDM buruk kinerja karyawan turun, apabila SDM bagus Kinerja karyawan akan naik. Penempatan kerja dan disiplin kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan itu sendiri

Salah satu masalah yang sering muncul dalam manajemen sumber daya manusia adalah kinerja karyawan yang buruk, yang dapat disebabkan oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal. Kinerja karyawan yang rendah tentu saja menyebabkan produktivitas dan kualitas output yang lebih rendah, yang dapat membuat perusahaan tidak dapat bersaing dengan perusahaan-perusahaan di industri sejenis (Lukmiati et al., 2020).

Salah satu aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah penempatan kerja. Secara umum, penempatan kerja mengacu pada proses pengisian

suatu posisi, yang harus dipertimbangkan apakah kualifikasi pendidikan, keterampilan, dan pengalaman seseorang sesuai dengan persyaratan pekerjaan yang bersangkutan. Penempatan yang tidak tepat dapat menyebabkan kinerja yang buruk, ketidakpuasan, atau bahkan pemecatan karyawan. Penempatan yang tepat memastikan karyawan dapat bekerja secara optimal sesuai dengan keahliannya, yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan.

Penempatan karyawan atau pekerja (sumber daya manusia) adalah proses pengisian posisi sehingga organisasi dapat melaksanakan tugas-tugas yang telah diidentifikasi. Penempatan karyawan merupakan isu yang penting untuk diperhatikan karena berkaitan dengan berbagai masalah dalam organisasi yang berbeda, dan penempatan karyawan merupakan proses atau tantangan yang diberikan kepada karyawan baru maupun yang sudah ada. Menempatkan karyawan yang dapat bekerja sesuai dengan kompetensi dan keahlian yang dimiliki dapat mempermudah atau mempercepat pengembangan karir karyawan di masa depan (Sahadewa & Rahmawati, 2021).

Disiplin kerja adalah kegiatan langsung yang berhubungan dengan kinerja dan produktivitas kerja. Disiplin kerja mengarah pada karyawan yang menaati peraturan, prosedur dan standar yang diberikan oleh organisasi atau Perusahaan dalam menjalankan tugas sebagai karyawan. Dampak yang ditimbulkan apabila tidak menjalankan disiplin kerja, karyawan yang tidak disiplin sering kali tidak menyelesaikan pekerjaan mereka tepat waktu atau tidak memenuhi standar yang diharapkan, karyawan yang kurang disiplin cenderung absen atau terlambat masuk kerja semua itu mengakibatkan turunnya kinerja suatu organisasi atau Perusahaan.

Dalam beberapa sektor, disiplin kerja dapat mempengaruhi kualitas kerja yang diberikan dari atasan atau pimpinan. Karyawan yang disiplin akan lebih dapat diandalkan dalam memberikan kinerja yang baik.

Penerapan disiplin kerja berguna untuk melatih karyawan agar taat dan patuh terhadap peraturan, prosedur dan kebijakan perusahaan. Oleh karena itu sangat penting untuk menetapkan disiplin kerja di dalam perusahaan agar karyawan bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku di dalam perusahaan. Dengan demikian, kehidupan di dalam perusahaan akan menjadi aman, harmonis, dan tertib, serta tujuan perusahaan akan tercapai. Disiplin kerja seorang karyawan ditunjukkan dengan kehadirannya dalam bekerja. Karyawan dengan disiplin kerja yang baik akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasannya (Prinitasari & Khotimah, 2021).

PT. Cemindo Gemilang bergerak dalam bidang pembuatan semen berkualitas premium yang berasal dari Indonesia. Didirikan sejak awal tahun 2011 sampai sekarang pertumbuhan yang telah meningkat 7 kali lipat dari awal berdirinya PT. Cemindo Gemilang. Pabrik pertama mereka berada di daerah bayah, banten jawa barat. Salah satu cabang Perusahaan PT. Cemindo Gemilang berada di provinsi Bengkulu, kota Bengkulu. Semen yang di produksi oleh PT. Cemindo Gemilang TBK Bernama semen merah putih. Dan Chinfon Cemen adalah anak perudahaan PT. Cemindo Gemilang TBK yang berasal dari Vietnam.

Penelitian ini akan dilakukan pada perusahaan semen nasional yaitu PT. Cemindo Gemilang TBK - Semen Merah Putih kota Bengkulu. PT. Cemindo Gemilang TBK - Semen Merah Putih kota Bengkulu memiliki karyawan yang

berjumlah 98 karyawan. Dari pengamatan yang dilakukan di Perusahaan ditemukan permasalahan dalam penempatan karyawan dan disiplin kerja yang mengurangi performa Perusahaan. Perusahaan mengharapkan kinerja karyawan yang lebih baik untuk meningkatkan keuntungan Perusahaan. Berdasarkan latar belakang di atas bisa diketahui bahwa judul penelitian ini adalah: **Pengaruh Penempatan Karyawan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cemindo Gemilang TBK - Semen Merah Putih Kota Bengkulu**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang dan hasil observasi yang telah penulis uraikan di atas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah

1. Penempatan karyawan yang kurang sesuai yang dilakukan oleh Perusahaan dengan bidang kompetensi dan keahlian yang mereka miliki karyawan yang berdampak buruk terhadap kinerja.
2. Kurangnya perhatian Perusahaan atas tingkat disiplin kerja yang diterapkan di perusahaan sehingga terjadinya menurun kinerja seiring waktu ke waktu.
3. Menurunnya Kinerja karyawan yang mulai berdampak buruk terhadap Perusahaan pada waktu dekat.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan masalah penelitian ini, maka peneliti hanya dibatasi pada variabel penempatan karyawan, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Penelitian ini

Sebagian responden hanya sebatas pada kawaryan yang aktif, tidak cuti dan libur untuk tidak mengganggu karyawan yang sedang mangambil cuti atau libur.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang, maka yang menjadi rumusan masalah pada penelitian ini adalah.

1. Apakah penempatan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Cemindo Gemilang TBK - Semen Merah Putih kota Bengkulu?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Cemindo Gemilang TBK - Semen Merah Putih kota Bengkulu?
3. Apakah penempatan karyawan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Cemindo Gemilang TBK - Semen Merah Putih kota Bengkulu?

1.5 Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cemindo Gemilang TBK - Semen Merah Putih kota Bengkulu.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Cemindo Gemilang TBK - Semen Merah Putih kota Bengkulu.

3. Untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Cemindo Gemilang TBK - Semen Merah Putih kota Bengkulu.

1.6 Manfaat penelitian

1. Pihak Perusahaan, sebagai masukan dan informasi pada PT. Cemindo Gemilang TBK - Semen Merah Putih kota Bengkulu dalam kaitannya dengan pengaruh penempatan karyawan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Pihak Lain, sebagai bahan acuan sebagai informasi dan referensi bagi pihak – pihak yang memulai penelitian pada objek/observasi penelitian tentang teori penempatan karyawan, disiplin kerja dan kinerja karyawan.
3. Pihak penulis, sebagai bahan pengembangan ilmu bagi penulis dalam memecakan suatu masal