

**EFFECT OF PLACEMENT OF EMPLOYEES, OF DISCIPLINE, LEADERSHIP STYLE,
ORGANIZATIONAL CULTURE AND MOTIVATION TO PERFORMANCE OF EMPLOYEES PT
WIRABETON MIX IN PEKANBARU**

Zulhelmi dan Susanti

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Indonesia
Jalan Jend. Ahmad Yani No. 78-88 Telp. (0761) 24418 Pekanbaru 28127
Email: Susanticen196@gmail.com

ABSTRACT

This study aimed to identify and examine the influence Staffing, level of discipline, style of leadership, organizational culture and motivation of the employees performance in PT. Wirabeton Mix in Pekanbaru period 2013 - 2016. The research sample is a construction company that is dipekanbaru. Penelitian using multiple regression analysis techniques. Based on study results, level of discipline significantly influence employee performance with a significance value of less than 0.05. While Staffing, Leadership Style, Organizational Culture, and motivation did not affect Significantly the Employee Performance with significance values greater than 0.05.

Keywords: *Staffing, Level Discipline, Leadership Style, Organizational Culture, Motivation, Performance.*

**PENGARUH PENEMPATAN KARYAWAN, TINGKAT KEDISIPLINAN, GAYA KEPEMIMPINAN,
BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.
WIRABETON MIX DI PEKANBARU**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji pengaruh Penempatan Karyawan, Tingkat Kedisiplinan, Gaya kepemimpinan, Budaya organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan pada PT. Wirabeton Mix di Pekanbaru periode 2013–2016. Sampel penelitian ini adalah perusahaan Konstruksi yang ada dipekanbaru. Penelitian ini menggunakan teknik analisis Regresi Berganda. Berdasarkan hasil Penelitian, Tingkat Kedisiplinan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai Signifikansi kurang dari 0.05. Sedangkan Penempatan Karyawan, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi tidak berpengaruh secara Signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai Signifikansi lebih besar dari 0.05.

Kata Kunci: Penempatan Karyawan, Tingkat Kedisiplinan, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi, Kinerja.

PENDAHULUAN

Dalam suatu perusahaan, manusia merupakan sumber daya yang paling penting guna mencapai tujuan perusahaan. Keberhasilan pengelolaan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusianya. Kinerja merupakan hasil kerja karyawan dalam bekerja untuk periode waktu tertentu dan penekanannya pada hasil kerja yang diselesaikan karyawan dalam periode waktu tertentu. (Timpe, 1993:3). PT. Wira Beton Mix adalah perusahaan yang berfokus pada pengadaan beton siap pakai atau *Ready Mix*. Lokasi Workshop di Jalan Air Hitam dan Lokasi Kantor ada di Jalan Haji Guru Sulaiman di Pekanbaru. PT. Wira Beton Mix sudah mulai berkembang selama 5 (Lima) tahun. *Ready Mix* adalah suatu campuran antara Semen, Udara, Pasir, Kerikil, Split, Air, dan Plastiment yang bersifat Plastis untuk sementara waktu dan lalu berubah mengeras seiring dengan berjalannya waktu.

Yang termasuk dalam Pengelolaan sumber daya manusia diantaranya adalah rekrutment, seleksi, pelatihan, dan penempatan karyawan yang sesuai. Dari serangkaian kegiatan itu, penempatan karyawan yang tepat merupakan hal yang sangat penting dan sangat berpengaruh terhadap tercapainya tujuan perusahaan, salah satunya adalah meningkatkan kinerja karyawan. Rivai (2011: 825) mengungkapkan bahwa, "Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan."

Menurut Kerlinger dan Padhazur (2002), faktor kepemimpinan mempunyai peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai karena kepemimpinan yang efektif memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Susanto (2006:109) mengatakan untuk menciptakan kinerja karyawan yang efektif dan efisien demi kemajuan organisasi maka perlu adanya budaya organisasi sebagai salah satu pedoman kerja yang bisa menjadi acuan karyawan untuk melakukan aktivitas organisasi. Buhler, (2004:191) memberikan pendapat tentang pentingnya motivasi sebagai berikut: "Motivasi pada dasarnya adalah proses yang menentukan seberapa banyak usaha yang akan dicurahkan untuk melaksanakan pekerjaan". Berikut gambaran data target dan realisasi target tahun 2013-2016 yang disajikan dalam bentuk tabel:

Tabel 1. Data Target dan Realisasi Target Tahun 2013-2016

NO	TAHUN	TARGET PENJUALAN	PENCAPAIAN TARGET	%
1	2013	8000	9.125	100%
2	2014	9000	9.306	100%
3	2015	9000	8.135	90%
4	2016	9000	5.123	57%

Sumber : PT. WiraBeton Mix 2016

Berdasarkan Tabel 1, dapat kita lihat bahwa pada tahun 2013 dan 2014 target penjualan dapat tercapai, sedangkan pada tahun 2015 dan 2016 target penjualan tidak dapat tercapai dan semakin menurun. Kinerja dapat mempengaruhi jumlah target produksi beton pada suatu perusahaan. Hal tersebut dapat dilihat pada Permasalahan yang terjadi seperti kerja karyawan tidak bagus dan menghasilkan mutu beton yang berkurang kualitasnya, supir yang membawa mobil sembarangan dan kurang teliti menjaga kualitas beton karena seorang supir wajib mengetahui sedikit banyak tentang menjaga kualitas beton.

Tidak mematuhi peraturan dari perusahaan diantaranya sering absen yang otomatis jumlah karyawan menjadi berkurang untuk menyelesaikan pekerjaan dari yang ditargetkan perusahaan, terlambat mengerjakan pekerjaan seperti tidak merekap data dan kurang teliti dalam menjaga data perusahaan, tidak pada tempatnya ketika pada saat jam kerja, serta kurangnya kerjasama antar karyawan. Lemahnya tingkat kedisiplinan dan tingkat kehadiran yang menurun, kurang adanya inisiatif dalam bekerja, suasana yang kurang kondusif disertai kreatifitas karyawan yang rendah. Tidak adanya semangat untuk bekerja ditandai dengan malas bekerja, kurang mengerti arahan dari atasan, mengetahui bahwa mereka melakukan kesalahan tetapi tidak diperbaiki. Karyawan yang memiliki jam masuk pagi pukul 08.00 tetapi pada kenyataannya masih banyak yang belum masuk sesudah jam tersebut, kebiasaan menunda pekerjaan, kebiasaan pulang cepat, kebiasaan tidak konsisten dalam bekerja, tidak konsisten dalam menjaga hubungan harmonis sesama karyawan, kurangnya rasa partisipasi, keterlibatan dalam bekerja serta tanggung jawab dalam bekerja. Kondisi tersebut merupakan kebiasaan dan pelanggaran yang merupakan hasil dari budaya organisasi yang turut mempengaruhi kinerja karyawan.

Berikut adalah Tabel data Keluhan pelanggan pada tahun 2014-2016

Tabel 2. Data Keluhan Pelanggan Tahun 2014-2016

NO	TAHUN	JUMLAH PELANGGAN
1	2014	5 PELANGGAN

Pengaruh Penempatan Karyawan, Tingkat Kedisiplinan, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wirabeton Mix di Pekanbaru (Zulhelmi dan Susanti)

2	2015	7 PELANGGAN
3	2016	3 PELANGGAN

Sumber : PT. WiraBeton Mix 2016

Banyak faktor yang mengakibatkan terjadinya penurunan jumlah Pencapaian Target, salah satunya adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang tidak begitu bagus seperti kurang teliti dalam melakukan pekerjaan dan kurang adanya rasa tanggung jawab serta keterlibatannya terhadap pekerjaan sehingga mutu beton yang dihasilkan kurang bagus dan hal tersebut yang membuat pelanggan banyak mengeluh. Kelalaian dari karyawan labor yang mencampurkan semua material beton sehingga menghasilkan mutu beton yang tidak bagus dan sangat encer.

Penelitian Soares (2010), dengan hasil penelitian bahwa penempatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari segi tingkat kedisiplinan terdapat penelitian Dimas (2004), Dengan hasil penelitian yaitu terdapat pengaruh negatif absensi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Juga terdapat penelitian “Pengaruh Motivasi Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Petugas Pemasyarakatan Di Lembaga Pemasyarakatan Wanita Medan”, oleh Mardiana (2009), Dengan hasil penelitian yaitu menunjukkan bahwa motivasi dan kedisiplinan secara serempak dan parsial berpengaruh terhadap kinerja petugas pemasyarakatan di Lembaga Pemasyarakatan Wanita Medan. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.PLN cabang Blitar” oleh Hendra (2007), Dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh variable gaya kepemimpinan situasional yang meliputi perilaku tugas dan perilaku hubungan sebesar 35,7%, sedangkan sisanya sebesar 64,3%.

Wulan Meiaya Wowor (2013), yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, (Studi kasus pada Akademi XYZ). Dari segi Motivasi terdapat Penelitian Windy (2009) juga mengkaji dan menganalisis “Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan PT Wahana Sun Motor Semarang”, hasil penelitian membuktikan bahwa berdasarkan hasil analisis regresi berganda maka dapat diketahui bahwa motivasi kerja, kemampuan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Penempatan Karyawan, Tingkat Kedisiplinan, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Wirabeton Mix di Pekanbaru.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pemimpin dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi, dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang ditetapkan (Panggabean, 2007:15).

Pengertian Penempatan Karyawan

Menurut B. Siswanto Sastrohadiryo yang dikutip oleh Suwatno (2003:138), Mendefinisikan bahwa “Penempatan karyawan adalah untuk menempatkan karyawan sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan dan keahliannya”.

Pengertian Tingkat Kedisiplinan

Menurut Henry Simamora (2004:610) :“Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi.

Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan perilaku pemimpin yang khas pada saat mempengaruhi anak buahnya, apa yang dipilih oleh pemimpin untuk dikerjakan, cara memimpin bertindak untuk mempengaruhi anggota kelompok membentuk gaya kepemimpinannya (Mulyasa,2003:108).

Pengertian Budaya organisasi

Menurut Luthans yang dikutip oleh Susanto (2006: 111), Budaya Organisasi adalah norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang akan berlaku agar diterima oleh lingkungannya.

Pengertian Motivasi

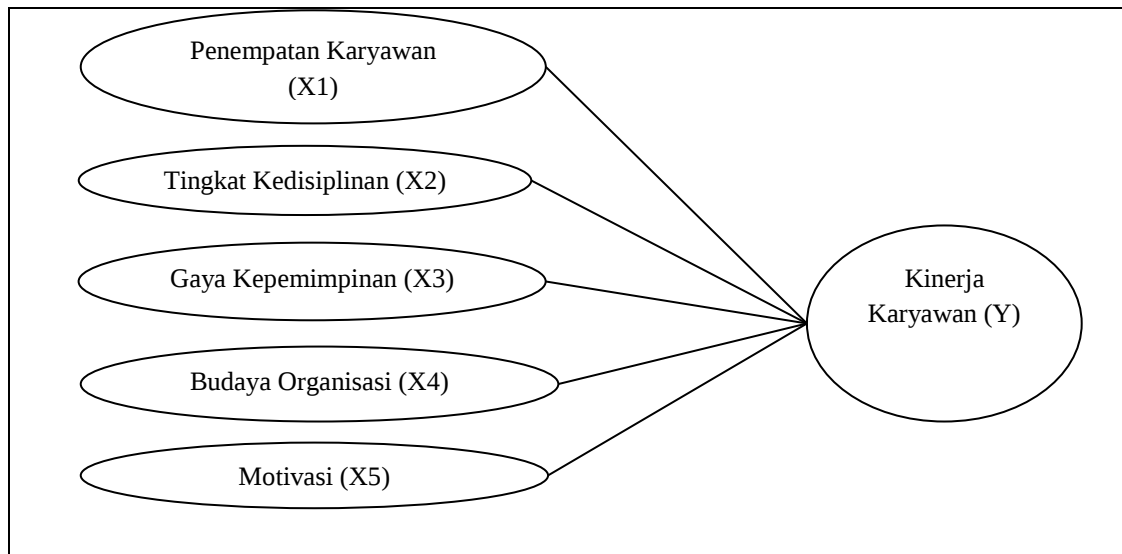
Sadili Samsuddin (2006: 281) memberikan pendapat tentang pengertian motivasi sebagai berikut: “Motivasi adalah proses memengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan.

Pengertian Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2011:260) mengungkapkan bahwa :“Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

KERANGKA PEMIKIRAN

Berdasarkan Latar belakang masalah, Maka kerangka pemikiran disusun dalam gambar berikut ini:



Sumber: Data Olahan, 2016

Gambar 1. Kerangka Pemikiran

HIPOTESIS

- H1: Penempatan karyawan memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Wirabeton Mix di pekanbaru.
 H2: Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Wirabeton Mix di pekanbaru.
 H3: Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Wirabeton Mix di pekanbaru.
 H4: Budaya Organisasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Wirabeton Mix di pekanbaru.
 H5: Motivasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Wirabeton Mix di pekanbaru.

METODE PENELITIAN

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT.Wirabeton Mix yang beralamat Jl.Haji Guru Sulaiman No. 89 A dan Workshop yang berlokasi di jalan air hitam, Pekanbaru. Penelitian ini dilakukan pada bulan September 2016.

Populasi

Populasi adalah keseluruhan objek yang akan diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.Wirabeton Mix Sebanyak 44 orang.

Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang akan diteliti. 44 orang karyawan PT Wirabeton Mix akan dijadikan sampel. dalam penelitian ini akan digunakan teknik survei untuk pengumpulan data yang luas dan banyak.

Definisi Operasional

Didalam penelitian ini variabel yang digunakan akan dibagi menjadi dua kelompok yaitu Variabel Bebas (Independent Variable) dan Variabel Terikat (Dependent Variable). Dengan rincian yaitu: Variabel Bebas adalah Penempatan Karyawan (X₁), Tingkat Kedisiplinan (X₂), Gaya Kepemimpinan (X₃), Budaya Organisasi (X₄),

Pengaruh Penempatan Karyawan, Tingkat Kedisiplinan, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wirabeton Mix di Pekanbaru (Zulhelmi dan Susanti)

Motivasi (X_5) dan Variabel Terikat adalah Kinerja Karyawan (Y). Berikut adalah Gambar Tabel Operasional Variabel Penelitian.

Tabel 3. Definisi Konsep dan Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Operasional	Dimensi Variabel	Indikator	Skala
Penempatan Karyawan (x_1)	Menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan Mathis & Jackson (2006)	Spesifikasi Pekerjaan	1. Pendidikan 2. Pengetahuan kerja 3. Ketrampilan kerja 4. Pengalaman kerja	Interval
Tingkat Kedisiplinan (x_2)	kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Melayu S.P. Hasibuan (2007:193)	.Disiplin Preventif & Disiplin Korektif	1.Tujuan dan Kemampuan 2.Teladan Pimpin 3.Balas Jasa 4.Keadilan 5.Waskat 6.Sanksi Hukuman 7.Ketegasan 8.Hubungan Kemanusiaan	Interval
Gaya Kepemimpinan (x_3)	Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi orang lain seperti yang ia lihat ,Thoha (2007:49)	1.Kecerdasan 2.kedewasaan dan keleluasaan 3.Motivasi diri dan dorongan berprestasi 4.sikap hubungan kemanusiaan	1.Iklim saling mempercayai.2.Penghargaan terhadap idebawahan 3.Memperhitungkan perasaan bawahan 4.Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan 5.Perhatian pada kesejahteraan bawahan 6.Memperhitungkan factor kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas tugas yang dipercayakan padanya 7.Pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan profesional	Interval
Budaya Organisasi (x_4)	budaya organisasi adalah apa yang karyawan rasakan dan bagaimana persepsi ini menciptakan suatu pola teladan kepercayaan, nilai-nilai dan harapan, Menurut Deddy Mulyadi (2006: 270)	1.Komunikasi 2.Motivasi 3.Karakteristik Organisasi 4.Proses-Proses Administratif 5.Struktur Organisasi 6.Gaya Manajemen	1.Inovatif 2.Perhatian 3.Berorientasi terhadap hasil 4.Berorientasi kepada semua kepentingan karyawan 5.Agresif dalam	Interval

			bekerja 6.Mempertahankan dan menjaga Stabilitas Kerja	
Motivasi (x5)	Motivasi adalah proses memengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan, Sadili Samsuddin (2006: 281)	1.Faktor Intrinsik 2.Faktor Ekstrinsik	1.Fisiologis atau kebutuhan Fisik 2.Keamanan 3.Sosial 4.Penghargaan 5.Aktualisasi Diri	Interval
Kinerja Karyawan (Y)	Perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan Veithzal Rivai (2006:309)	1.Faktor Internal 2.Faktor Eksternal	1.Kualitas 2.Kuantitas 3.Ketepatan Waktu 4.Efektivitas 5.Kemandirian	Interval

Sumber: Data Olahan, 2016

Skala Pengukuran Variabel

Skala Pengukuran Merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif (Sugiyono, 2008:131). Berikut Instrument skala likert yang disajikan dalam bentuk tabel:

Tabel 4. Instrument Skala Likert

NO	PERTANYAAN	SKOR
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Hasil olahan, 2016

Prosedur Pengumpulan dan Pengolahan Data

Pengumpulan data dilakukan secara langsung dengan cara memberikan kuesioner kepada responden sesuai dengan kriteria sampel yang diberikan. Teknik pengolahan data akan dilakukan secara manual dimana setelah data sudah terkumpul.

TEKNIK ANALISA DATA

Uji Pendahuluan

Uji Validitas

Uji Validitas adalah suatu derajat ketepatan/kelayakan instrumen yang digunakan untuk mengukur apa yang akan diukur (Zainal Ariffin.2012). Menurut Sukardi (2013) validitas adalah derajat yang menunjukkan dimana suatu tes mengukur apa yang hendak diukur.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur konsistensi jawaban dari responden, Apabila jawaban yang diberikan konsisten, maka dikatakan instrument penelitian (kuesioner) telah dapat diandalkan (Realible). didalam penelitian ini, pengujian realibilitas kuesioner hanya dilakukan satu kali dengan menggunakan fitur Cronbach's Alpha pada SPSS for windows. Apabila nilai Cronbach's Alpha > 0,60 maka dikatakan kuesioner telah Realible (Sunnyoto,2009,68).

Uji F (Koefisien Regresi Secara simultan)

Dengan menggunakan Level Of Significant (α) = 0.05 maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak H_1 diterima artinya ada pengaruh Penempatan Karyawan, Tingkat Kedisiplinan, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi terhadap kinerja karyawan. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima H_1 ditolak, berarti tidak ada pengaruh Penempatan Karyawan, Tingkat Kedisiplinan, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap kinerja karyawan.

UJI ASUMSI KLASIK

Uji Normalitas

Pengaruh Penempatan Karyawan, Tingkat Kedisiplinan, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wirabeton Mix di Pekanbaru (Zulhelmi dan Susanti)

Uji Normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Untuk melihat normalitas data dalam penelitian ini dapat dilihat dari *Normal ProbabilityPlot*. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas dan begitu juga sebaliknya jika data tidak mengikuti garis diagonal maka asumsi normalitas tidak dipenuhi.

Uji Heterokedasitas

Menurut Ghozali (2005: 105) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Pengujian Multikolinieritas adalah uji yang dilakukan untuk melihat adanya korelasi (hubungan) yang sangat kuat diantara variabel independen. Cara melihatnya yaitu dengan melihat *variance inflation factor* (VIF). Jika nilai VIF kurang dari 10 maka dapat dinyatakan bahwa model tersebut tidak memiliki gejala multikolinearitas. Selain VIF juga dapat menggunakan *tolerance value* (Gujarati, 1995). Berikut pedoman pengambilan keputusan: (1) Jika $VIF > 10$ maka terjadi multikolinearitas. (2) Jika $VIF < 10$ maka tidak terjadi multikolinearitas. (3) Jika *tolerance value* $< 0,10$ maka terjadi multikolinearitas. (4) Jika *tolerance value* $> 0,10$ maka tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Determinan (R^2)

Uji R^2 atau Uji Determinan merupakan suatu ukuran yang penting dalam regresi, karena dapat menginformasikan baik atau tidaknya model regresi yang terestimasi, atau dengan kata lain angka tersebut dapat mengukur seberapa dekatkah garis regresi yang terestimasi dengan datasesungguhnya. Nilai koefisien determinasi (R^2) ini mencerminkan seberapa besar variasi dari variabel terikat Y dapat diterangkan oleh variabel bebas X. Bila nilai koefisien determinasi sama dengan 0 ($R^2 = 0$), artinya variasi dari Y tidak dapat diterangkan oleh X sama sekali. Sementara bila $R^2 = 1$, artinya variasi dari Y secara keseluruhan dapat diterangkan oleh X. Dengan kata lain bila $R^2 = 1$, maka semua titik pengamatan berada tepat pada garis regresi.

ANALISIS REGRESI BERGANDA

Merupakan hubungan antara peubah respon (variabel dependent) dengan faktor-faktor yang menjelaskan yang mempengaruhi lebih dari satu prediktor (variabel independent). Tujuan analisis regresi linier berganda adalah untuk memuat prediksi/perkiraan nilai Y atas X. Untuk pengujian dianggap kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh faktor Penempatan Karyawan (X1), Tingkat Kedisiplinan (X2), Gaya Kepemimpinan (X3), Budaya Organisasi (X4), dan Motivasi (X5) dapat dimasukkan kedalam fungsi linier sederhana dengan bentuk persamaan (Ghozali, 2005:82):

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + e$$

Dimana :

Y	= Kinerja Karyawan
X1	= Penempatan Karyawan
X2	= Tingkat kedisiplinan
X3	= Gaya Kepemimpinan
X4	= Budaya Organisasi
X5	= Motivasi
α	= Konstanta
$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4, \beta_5$	= Parameter atau Koefisien Regresi
e	= Error

Autokorelasi

Autokorelasi merupakan pengujian korelasi (hubungan) yang terjadi diantara anggota-anggota dari serangkaian pengamatan yang tersusun dalam rangkaian waktu. Pengujian autokorelasi ini digunakan untuk mengetahui adanya hubungan antara data (observasi) satu data dengan yang lainnya dalam satu variabel. Adapun cara menyimpulkan ada korelasi atau tidak dengan Durbin Watson (DW) statistic. Berikut penjelasannya: (1) $DW < 1,46$ maka ada autokorelasi. (2) $DW 1,46 - 1,68$ maka tidak dapat disimpulkan. (3) $DW 1,68 - 2,32$ maka tidak ada autokorelasi. (4) $DW 2,32 - 2,54$ maka tidak dapat disimpulkan. (5) $DW > 2,54$ maka ada korelasi.

Uji Hipotesis

Margono (2004: 80) menyatakan bahwa hipotesis berasal dari perkataan hipo (hypo) dan tesis (thesis). Hipo berarti kurang dari, sedangkan tesis berarti pendapat. Jadi hipotesis adalah suatu pendapat atau kesimpulan yang

sifatnya masih sementara. Hipotesis merupakan suatu kemungkinan jawaban dari masalah yang diajukan. Hipotesis timbul sebagai dugaan yang bijaksana dari peneliti atau diturunkan (deduced) dari teori yang telah ada.

Uji T (Uji Secara Parsial)

Uji T bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh besar dari Masing masing variabel Independen secara parsial / Individual terhadap variabel dependent. Untuk mengetahui hasil dari koefisien regresi secara parsial variabel bebas berpengaruh atau tidak terhadap variabel terikat maka akan digunakan analisis uji t dengan rumus sebagai berikut:

$$Thitung = \frac{\beta_1}{S\beta_1}$$

Dimana : β_1 = Koefisien Regresi
 $S\beta_1$ = Standar of error dari b_1

Dengan ketentuan hipotesa sebagai berikut:

$H_0: b_1 = 0$, Artinya tidak terdapat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya.

$H_1: b_1 \neq 0$, Artinya terdapat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya.

ANALISIS DESKRIPTIF

Variabel Penempatan Karyawan

Untuk variabel Penempatan Karyawan, menggunakan 5 (Lima) pernyataan berupa Indikator-indikator variabel Penempatan Karyawan, Tanggapan dari 44 Responden dapat dilihat pada tabel 5 dibawah ini:

Tabel 5. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Penempatan Karyawan

No	Pernyataan	Frek	Frekuensi Jawaban					Rata-rata skor	Ket
			STS	TS	N	S	SS		
1	Saya ditempatkan berdasarkan pendidikan terakhir saya.	44	0	1	4	27	12	4.13	Baik
2	Saya memiliki pengetahuan kerja yang cukup untuk posisi saya saat ini.	44	0	1	7	30	6	3.93	Baik
3	Keterampilan kerja saya mendukung penempatan posisi kerja saya.	44	0	0	5	32	7	4.04	Baik
4	Dalam menempatkan posisi kerja, pengalaman merupakan faktor yang penting.	44	0	2	4	27	11	4.06	Baik
5	Perusahaan melaksanakan penempatan kerja dengan syarat-syarat yang tepat.	44	0	2	5	23	14	4.11	Baik
Rata-rata skor variabel Penempatan Karyawan								4.06	Baik

Sumber : Hasil Penelitian (diolah) 2016

Berdasarkan Tabel 5 diatas, dapat dilihat bahwa nilai Rata-rata skor Variabel Penempatan Karyawan sebesar 4.06 . Hal ini berarti Penempatan Karyawan di perusahaan dinilai baik oleh karyawan.

Variabel Tingkat Kedisiplinan

Variabel Tingkat Kedisiplinan menggunakan 5 (Lima) pernyataan berupa indikator indikator Variabel Tingkat Kedisiplinan yang dapat dilihat tanggapan respondennya dibawah ini:

Tabel 6. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Tingkat Kedisiplinan

No	Pernyataan	Frek	Frekuensi Jawaban					Rata-rata skor	Ket
			STS	TS	N	S	SS		
1	Dalam mencapai tujuan, perusahaan mendorong saya untuk lebih disiplin dalam bekerja dengan cara-cara tertentu.	44	1	4	16	22	1	3.40	Baik
2	Pemimpin saya selalu memberikan contoh yang baik kepada karyawan.	44	1	4	15	22	2	3.45	Baik
3	Perusahaan memberikan bonus atas hasil kerja karyawan dalam mencapai target.	44	0	0	16	24	4	3.72	Baik
4	Saya mendapatkan hukuman jika melanggar peraturan.	44	0	2	13	27	2	3.65	Baik

Pengaruh Penempatan Karyawan, Tingkat Kedisiplinan, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wirabeton Mix di Pekanbaru (Zulhelmi dan Susanti)

5	Pemimpin selalu mengawasi saya saat bekerja.	44	0	2	11	27	4	3.75	Baik
Rata-rata skor variabel Tingkat Kedisiplinan								3.60	Baik

Sumber : Hasil Penelitian (diolah) 2016

Berdasarkan Tabel 6 diatas, dapat dilihat bahwa nilai Rata-rata skor Variabel Tingkat Kedisiplinan sebesar 3.60 . Hal ini berarti Tingkat Kedisiplinan perusahaan dinilai baik oleh karyawan di perusahaan.

Variabel Gaya Kepemimpinan

Variabel Gaya Kepemimpinan menggunakan 5 (Lima) pernyataan berupa indikator indikator Variabel Gaya Kepemimpinan yang dapat dilihat tanggapan respondennya dibawah ini:

Tabel 7. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan

No	Pernyataan	Frek	Frekuensi Jawaban					Rata-rata skor	Ket
			STS	TS	N	S	SS		
1	Saya percaya pemimpin saya bijaksana dalam menilai kinerja saya.	44	0	2	9	33	0	3.70	Baik
2	Ide yang saya sampaikan mendapatkan penghargaan dari pimpinan.	44	0	3	11	29	1	3.63	Baik
3	Pemimpin saya selalu mendahulukan Kenyamanan kerja saya.	44	1	1	9	29	4	3.77	Baik
4	Pemimpin saya selalu mendahulukan Kesejahteraan karyawannya.	44	0	2	7	33	2	3.79	Baik
5	Pemimpin saya selalu mendahulukan Perasaan semua karyawannya dalam memberikan pekerjaan.	44	1	1	5	34	3	3.84	Baik
6	hasil kerja saya layak dan pantas mendapatkan penghargaan dari perusahaan.	44	0	1	4	29	10	4.09	Baik
7	Saya merasa pemimpin saya mengakui kinerja saya yang baik.	44	0	0	6	35	3	3.93	Baik
Rata-rata skor variabel Gaya Kepemimpinan								3.82	Baik

Sumber : Hasil Penelitian (diolah) 2016

Berdasarkan Tabel 7 diatas, dapat dilihat bahwa nilai Rata-rata skor Variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 3.82 . Hal ini berarti Gaya Kepemimpinan perusahaan dinilai baik oleh karyawan di perusahaan.

Variabel Budaya Organisasi

Variabel Budaya Organisasi menggunakan 5 (Lima) pernyataan berupa indikator indikator Variabel Budaya Organisasi yang dapat dilihat tanggapan respondennya dibawah ini:

Tabel 8. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Budaya Organisasi

No	Pernyataan	Frek	Frekuensi Jawaban					Rata-rata skor	Ket
			STS	TS	N	S	SS		
1	Saya berani menanggung resiko untuk setiap pekerjaan yang telah saya kerjakan agar kenyamanan kerja tetap terjaga.	44	1	4	10	27	2	3.56	Baik
2	Saya selalu belajar untuk lebih teliti dari kesalahan terdahulu yang telah saya perbuat.	44	0	3	12	28	1	3.61	Baik
3	Mencapai target produksi adalah hal yang mudah jika saya bekerja lebih giat.	44	0	1	13	25	5	3.77	Baik
4	Saya bekerja diperusahaan ini karena gaji yang ditawarkan.	44	0	1	4	35	4	3.95	Baik
5	Bekerja lebih baik untuk mencapai target produksi dipengaruhi oleh keinginan saya dalam bekerja.	44	0	1	3	32	8	4.06	Baik
6	Saya tetap menjaga kesehatan agar mudah dalam bekerja sehingga dapat mencapai target	44	1	0	5	33	5	3.93	Baik

produksi.									
Rata-rata skor variabel Budaya organisasi								3.82	Baik
<i>Sumber : Hasil Penelitian (diolah) 2016</i>									

Berdasarkan Tabel 8 diatas, dapat dilihat bahwa nilai Rata-rata skor Variabel Budaya Organisasi sebesar 3.82. Hal ini berarti Budaya Organisasi perusahaan dinilai baik oleh karyawan di perusahaan.

Variabel Motivasi

Variabel Motivasi menggunakan 5 (Lima) pernyataan berupa indikator indikator Variabel Motivasi yang dapat dilihat tanggapan respondennya dibawah ini :

Tabel 9. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi

No	Pernyataan	Frek	Frekuensi Jawaban					Rata-rata skor	Ket
			STS	TS	N	S	SS		
1	Gaji yang diberikan perusahaan sesuai jabatan saya saat ini.	44	0	1	9	32	2	3.79	Baik
2	Fasilitas peralatan perusahaan memadai dalam mendukung saya bekerja.	44	0	1	5	32	6	3.97	Baik
3	Saya dapat menjalin kerja sama yang baik dengan karyawan lainnya.	44	0	0	2	32	10	4.18	Baik
4	Saya diberikan penghargaan atas hasil kerja yang telah saya capai.	44	0	0	1	33	10	4.20	Baik
5	Saya mampu bekerja lebih baik untuk mencapai target perusahaan.	44	0	0	6	29	9	4.06	Baik
Rata-rata skor variabel Motivasi								4.05	Baik

Sumber : Hasil Penelitian (diolah) 2016

Berdasarkan Tabel 9 diatas, dapat dilihat bahwa nilai Rata-rata skor Variabel Motivasi sebesar 4.05. Hal ini berarti Motivasi perusahaan dinilai baik oleh karyawan di perusahaan.

Variabel Kinerja

Variabel Kinerja menggunakan 5 (Lima) pernyataan berupa indikator indikator Variabel Kinerja yang dapat dilihat tanggapan respondennya dibawah ini:

Tabel 10. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja

No	Pernyataan	Frek	Frekuensi Jawaban					Rata-rata skor	Ket
			STS	TS	N	S	SS		
1	Hasil Kerja saya sesuai dengan dengan hasil yang diharapkan.	44	1	1	11	21	10	3.86	Baik
2	Pekerjaan yang telah saya selesaikan telah memenuhi tujuan perusahaan.	44	0	4	7	23	10	3.88	Baik
3	Saya dapat menyelesaikan Pekerjaan yang telah diberikan sesuai dengan waktu yang ditetapkan.	44	0	0	2	22	20	4.40	Baik
4	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya dengan lancar sesuai dengan tanggung jawab saya.	44	0	0	1	22	21	4.45	Baik
5	Saya memiliki komitmen kerja yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja saya.	44	0	0	6	13	25	4.43	Baik
Rata-rata skor variabel Kinerja								4.21	Baik

Sumber : Hasil Penelitian (diolah) 2016

Berdasarkan Tabel 10 diatas, dapat dilihat bahwa nilai Rata-rata skor Variabel Kinerja sebesar 4.21. Hal ini berarti Kinerja perusahaan dinilai baik oleh karyawan di perusahaan. Berikut adalah hasil Rata-Rata Skor dari seluruh Variabel diatas.

Pengaruh Penempatan Karyawan, Tingkat Kedisiplinan, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wirabeton Mix di Pekanbaru (Zulhelmi dan Susanti)

Tabel 11. Tabel Rata-rata Skor dari Seluruh Variabel

Variabel Independen / Variabel Dependen	Total Rata-rata Skor
Penempatan Karyawan	4.06
Tingkat Kedisiplinan	3.60
Gaya Kepemimpinan	3.82
Budaya Organisasi	3.82
Motivasi	4.05
Kinerja	4.21

Sumber : Hasil Penelitian (diolah) 2016

Berdasarkan hasil penelitian diatas, dapat dilihat bahwa skor rata-rata yang di tunjukkan dari variabel Penempatan Karyawan adalah sebesar 4.06, Variabel Tingkat Kedisiplinan sebesar 3.60, Variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 3.82, Variabel Budaya Organisasi sebesar 3.82, Variabel Motivasi sebesar 4.05, Variabel Kinerja sebesar 4.21. Dapat diartikan bahwa variabel Penempatan karyawan, Tingkat Kedisiplinan, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi dinilai baik oleh karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa indikator Variabel diatas yang diterapkan sudah dianggap baik oleh karyawan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Penempatan Karyawan terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa Penempatan Karyawan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan pada perusahaan kontruksi PT.Wirabeton mix Pekanbaru. Karena dari perhitungan uji secara parsial diperoleh nilai T_{hitung} sebesar 0.163 dengan nilai signifikannya sebesar 0.871 lebih besar dari 0.05 (5%). Penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian Agus Pranata (2007) yang menyatakan bahwa terdapatnya pengaruh signifikan penempatan terhadap kinerja pegawai pada dinas KIMPRASWIL Provinsi Riau. Dan hasil penelitian dari Ricky montolalu yang menunjukan secara simultan kepribadian, orientasi kerja dan penempatan pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial kepribadian berpengaruh negatif dan signifikan dan penempatan pegawai berpengaruh positif dan signifikan, sedangkan orientasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Disbudpar. Prov. Sulut. Pimpinan Disbudpar. Prov. Sulut sebaiknya memperbaiki orientasi pegawai dan meningkatkan kualitas kepribadian sehingga Kinerja Pegawai dapat ditingkatkan.

Pengaruh Tingkat Kedisiplinan terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa Tingkat Kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada perusahaan kontruksi PT.Wirabeton mix Pekanbaru. Karena dari perhitungan uji secara parsial diperoleh nilai T_{hitung} sebesar -3.239 dengan nilai signifikannya sebesar 0.002 lebih kecil dari 0.05 (5%). Penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian dari Ardansyah &Wasilawati, (2014), Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dan oleh Mardiana (2009), Dengan hasil penelitian yaitu menunjukkan bahwa motivasi dan kedisiplinan secara serempak dan parsial berpengaruh terhadap kinerja petugas masyarakat di Lembaga Masyarakat Wanita Medan. dan mendukung penelitian dari Dimas (2004), Dengan hasil penelitian yaitu terdapat pengaruh negatif absensi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kinerja pada perusahaan kontruksi PT.Wirabeton mix Pekanbaru. Karena dari perhitungan uji secara parsial diperoleh nilai T_{hitung} sebesar 0.990 dengan nilai signifikannya sebesar 0.328 lebih besar dari 0.05 (5%). Penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian dari Syarifah Fatma (2013) Dengan hasil penelitian yaitu gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Kebun Rimba Belian Inti Kabupaten Sanggau. Dan mendukung penelitian dari Bambang guritno dan Waridin (2005) membuktikan bahwa variabel perilaku kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap-kinerja-karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja pada perusahaan kontruksi PT.Wirabeton mix Pekanbaru. Karena dari perhitungan uji secara parsial diperoleh nilai T_{hitung} sebesar 1.166 dengan nilai signifikannya sebesar 0.251 lebih besar dari 0.05 (5%). Selain Hasil analisis diatas, Terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, (Studi kasus pada Akademi XYZ). Oleh Wulan Meiaya Wowor (2013). Terdapat Pengaruh yang positif budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Regional VII Makassar, oleh Velly Angelia M. (2011).

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja pada perusahaan kontruksi PT. Wirabeton mix Pekanbaru. Karena dari perhitungan uji secara parsial diperoleh nilai T_{hitung} sebesar 1.282 dengan nilai signifikannya sebesar 0.208 lebih besar dari 0.05 (5%). Selain Hasil analisis diatas, Terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan PT. Wahana Sun Motor Semarang, Windy (2009). Terdapat Pengaruh yang signifikan Kepuasan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan CV Berkat Karya Cipta Nusantara Surabaya, Oleh Sulistyoto Budi Utomo (2010).

PENUTUP

Berdasarkan pembahasan yang telah dijelaskan, maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara Tingkat Kedisiplinan terhadap Kinerja karyawan sedangkan variabel Penempatan Karyawan, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan. Untuk Pimpinan perusahaan, Khususnya manager Personalia disarankan untuk tidak hanya memperhatikan Penempatan Posisi karyawan, Gaya memimpin, Budaya Organisasi dan Motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan, tetapi perlu memperhatikan faktor lain pendukung kinerja karyawan yang lebih dominan seperti Tingkat Kedisiplinan dan lainnya terhadap kinerja karyawan. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan memilih variabel-variabel lain selain variabel yang diuji dengan hasil yang tidak berpengaruh. Melakukan penelitian dengan objek perusahaan dan variabel independen lain yang akan digunakan dalam penelitian selanjutnya dan bisa juga menambah periode pengamatan.

DAFTAR RUJUKAN

- Arifin, Zainal. 2011. *Evaluasi Pembelajaran*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Bernardin, H. John and Russel, E.A., 1993. *Human resource Management, An Experiential Approach*. Mc. Graw Hill International Edition, Singapore: Mac Graw Hill Book Co.
- Buhler, Patricia. 2004. *Alpha Teach Yourself Management Skills*. Edisi Pertama. diterjemahkan oleh Sugeng Haryanto, Sukono Mukidi, dan M. Rudi Atmoko. Jakarta: Prenada.
- Dale, Timpe (2002) *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia Kinerja*, cetakan kelima, Jakarta : PT Elex Media Komputindo.
- Fatmawati, Syarifah. 2013. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kebun Rimba Belian Inti Kabupaten Sanggau*. Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Tanjungpura, Pontianak.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*, Edisi Ketiga, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Guritno, Bambang dan Waridin. 2005. *Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja*. JRBI. Vol 1. No 1. Hal: 63-74.
- Hasibuan, Malayu SP, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, 2002.
- Kerlinger dan Pedhazur. 2000. *"Asas-asas Penelitian Behavioral"*. Yogyakarta: Universitas Gadjahmada.
- Komara, Asmara Hendra. 2007. *Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, strategi organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai (studi pada Dinas Pemukiman dan Prasarana Wilayah Propinsi Riau)*. Jurnal Tepak Manajemen Bisnis Volume1 No.1.
- Mardiana. 2009 *"Pengaruh Motivasi Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Petugas Pemasarakatan Di Lembaga Pemasarakatan Wanita Medan"*. Tesis. Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatera Utara.
- Margono. 2004. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Mulyasa, E. 2003 *Manajemen Berbasis Sekolah*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Panggabean, S, Mutiara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia : Bogor.
- Pranata, Agus. (2007). *Pengaruh Masa Kerja dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kimpraswil Provinsi Riau*. Tesis. Universitas Islam Riau. Pekanbaru.
- Rani Mariam, 2009, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Studi Pada Kantor Pusat PT. Asuransi Jasa Indonesia (Persero)*, Tesis, Universitas Diponegoro Semarang.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Cetakan Pertama. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Samsuddin, Sadili (2006). *Manajemen Sumber Daya*, Bandung: Pustaka Setia.
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto. (2005). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja : Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya*. Cetakan Ketiga. Bandung: Mandar Maju.
- Simamora, Henry. (2004). *Manajemen sumber daya manusia*. Edisi kedua. Yogyakarta: STIE YKPN
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. CV. Alfabeta: Bandung.
- Sukardi. (2013). *Metodologi Penelitian Pendidikan, Kompetensi dan Praktiknya*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Pengaruh Penempatan Karyawan, Tingkat Kedisiplinan, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wirabeton Mix di Pekanbaru (Zulhelmi dan Susanti)

- Sulistyo Budi Utomo, 2010. Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja karyawan Cvberkat Cipta Karya Nusantara Surabaya, Jurnal Akuntansi, Manajemen Bisnis Dan Sektor Publik (JAMBSP). ISSN1829-9857. JAMBSP VOL. 6 No. 3 Juni 2010. pp. 376-393.
- Sumarsono, Sonny, *Metode Riset Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2004.
- Sunyoto, Danang, 2009. *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*, edisi pertama, Media Pressindo, Yogyakarta.
- Susanto, A.B., Gede Prama. Dkk. (2006). *Strategi Organisasi*. Yogyakarta: Amara Books.
- Suwatno (2003) Azas-azas Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung, Suci Press.
- Soares, Aderita Babo. 2010. *Pengaruh Penempatan, Karakteristik Pekerjaan dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan pada Grand Sinar Indah Hotel Kuta Bali*. Thesis : Program Studi Mangister Manajemen Universitas Udayana Denpasar.
- Tampubolon, Biatna, D., 2007, *Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001*. Jurnal Standardisasi. No 9. Hal: 106-115.
- Veithzal, Rivai. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Raja Grafindo Persada ; Jakarta.
- Windy, Mg, Marischa. 2009. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada PT. Wahana Sun Motor Semarang. Tesis. Semarang: Unisbank.