



**PENGARUH PENEMPATAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK
MUAMALAT INDONESIA, Tbk CABANG
PADANGSIDIMPUAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Syarat–Syarat
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi Islam (SEI)
Dalam Bidang Ilmu Perbankan Syariah*

Oleh:

**NURVITA SAHRIAH SITUMEANG
NIM. 11 220 0024**

JURUSAN PERBANKAN SYARIAH

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
PADANGSIDIMPUAN**

2015



**PENGARUH PENEMPATAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK
MUAMALAT INDONESIA Tbk CABANG
PADANGSIDIMPUAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-Syarat
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi Islam (SEI)
Dalam Bidang Ilmu Perbankan Syariah*

Oleh:

**NURVITA SAHRIAH SITUMEANG
NIM. 11 220 0024**

JURUSAN PERBANKAN SYARIAH

Pembimbing I

**Rosnani Siregar, M.Ag
NIP. 19740626 200312 2 001**

Pembimbing II

**Nofinawati, MA
NIP. 19821116 201101 2 003**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
PADANGSIDIMPUAN**

2015

Hal : Skripsi

a.n. **NURVITA SAHRIAH SITUMEANG**

Lampiran : 7 (Tujuh) Eksemplar

Padangsidempuan, 2 Juli 2015

Kepada Yth:

Dekan Fakultas Ekonomi dan

Bisnis Islam

IAIN Padangsidempuan

di_

Padangsidempuan

Assalamualaikum Wr.Wb

Setelah membaca, meneliti dan memberikan saran-saran untuk perbaikan seperlunya terhadap skripsi a.n. **NURVITA SAHRIAH SITUMEANG** yang berjudul: **“PENGARUH PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK MUAMALAT INDONESIA, Tbk CABANG PADANGSIDIMPUAN”**, maka kami berpendapat bahwa skripsi ini sudah dapat diterima untuk melengkapi tugas-tugas dan memenuhi syarat-syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi Islam (SEI) dalam Ilmu Perbankan Syariah IAIN Padangsidempuan.

Untuk itu, dalam waktu yang tidak berapa lama kami harapkan saudara tersebut dapat dipanggil untuk mempertanggungjawabkan skripsinya dalam sidang Munaqosyah.

Demikianlah kami sampaikan atas perhatian dan kerja sama dari Bapak/Ibu, kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Pembimbing I



Rosnani Siregar, M.Ag
NIP. 19740626 200312 2 001

Pembimbing II



Nofinawati, MA
NIP. 19821116 201101 2 003

SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI

Dengan Menyebut Nama Allah yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : NURVITA SAHRIAH SITUMEANG
Nim : 11 220 0024
Fakultas/jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/Perbankan Syariah
Judul skripsi : **PENGARUH PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK MUAMALAT INDONESIA, Tbk CABANG PADANGSIDIMPUAN**

Dengan ini menyatakan menyusun skripsi sendiri tanpa menerima bantuan tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing dan tidak melakukan plagiasi sesuai dengan kode etik mahasiswa pasal 14 ayat 11 Tahun 2014.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi sebagaimana tercantum dalam pasal 19 ayat 3 Tahun 2014 tentang kode etik mahasiswa, yaitu pencabutan gelar akademik dengan tidak hormat dan sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padangsidimpuan, 2 Juli 2015

Saya yang menyatakan,

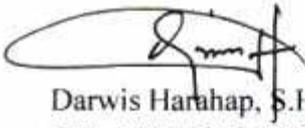

The stamp is a rectangular revenue stamp with the text 'METERAI TEMPEL' at the top, a serial number '71DE8ADF03741831' in the middle, and '5000 ENAM RIBURUPIAH' at the bottom. It features a red floral emblem on the right side. A handwritten signature in black ink is written over the stamp.

**NURVITA SAHRIAH SITUMEANG
NIM. 11 220 0024**

**DEWAN PENGUJI
SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI**

NAMA : NURVITA SAHRIAH SITUMEANG
NIM : 11 220 0024
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. BANK MUAMALAT INDONESIA,
Tbk CABANG PADANGSIDIMPUAN

Ketua



Darwis Harahap, S.HI., M.Si
NIP. 19780818 200901 1 015

Sekretaris



Rosnani Siregar, M.Ag
NIP. 19740626 200312 2 001

Anggota



1. Darwis Harahap, S.HI., M.Si
NIP. 19780818 200901 1 015



2. Rosnani Siregar, M.Ag
NIP. 19740626 200312 2 001



3. Rukiah, SE., M.Si
NIP. 19760324 200604 2 002



4. Muhammad Isa, ST., M.M
NIP. 19800605 201101 1 003

Pelaksanaan Sidang Munaqasyah

Di : Padangsidempuan
Tanggal : 2 Juli 2015/14.00 WIB s/d Selesai
Hasil/Nilai : 74.75 (B)
Indeks Prestasi Kumulatif (IPK) : 3.59
Predikat : CUMLAUDE



KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. H. Tengku Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang Padangsidimpuan 22733
Telp. (0634) 22080 Fax (0634) 24022

PENGESAHAN

JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK MUAMALAT INDONESIA, Tbk CABANG PADANGSIDIMPUAN

NAMA : NURVITA SAHRIAH SITUMEANG
NIM : 11 220 0031

Telah dapat diterima untuk memenuhi salah satu tugas
dan syarat-syarat dalam memperoleh gelar
Sarjana Ekonomi Islam (SEI)
Dalam Bidang Ilmu Perbankan Syariah

Padangsidimpuan, Oktober 2015



[Signature]
Fatahuddin Aziz Siregar, M.Ag
NIP.19731128 200112 1 001

ABSTRAK

Nama : NURVITA SAHRIAH SITUMEANG
NIM : 11 220 0024
Judul : PENGARUH PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK MUAMALAT INDONESIA, Tbk CABANG PADANGSIDIMPUAN

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya rotasi jabatan pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidimpuan yang akan mengakibatkan turunnya kinerja pada beberapa karyawan yang tidak sesuai dengan keahliannya ataupun tingkat jabatan yang diinginkannya. Penurunan kinerja karyawan akan mempengaruhi pendapatan bank. Oleh sebab itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidimpuan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh penempatan karyawan terhadap kinerja pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidimpuan.

Pembahasan penelitian ini berkaitan dengan penempatan karyawan, job description karyawan serta peningkatan kinerja pada karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Padangsidimpuan. Penempatan karyawan dapat berupa promosi, transfer atau mutasi karyawan serta demosi. Penempatan karyawan disesuaikan berdasarkan prinsip-prinsip yang disesuaikan dengan kemampuan, keahlian, ataupun pengalaman karyawan.

Penelitian ini bersifat kuantitatif deskriptif. Teknik pengumpulan datanya menggunakan angket, dimana jumlah populasi 31 sehingga sampel diambil semuanya. Jadi ada 31 responden. Selanjutnya untuk melihat pengaruh sumbangan variabel X kepada variabel Y digunakan rumus persamaan regresi linear sederhana dan didukung oleh uji normalitas, uji statistik deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji linearitas, uji korelasi serta regresi linear sederhana.

Berdasarkan hasil penelitian, melalui hasil uji korelasi sederhana diketahui bahwa hubungan antar variabel sedang, karena nilai R yang didapat sebesar 0,469. Pengaruh penempatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dimana hasil analisis data menunjukkan bahwa nilai signifikansi $0,008 < 0,05$ maka terdapat pengaruh yang signifikan antar variabel. Hasil R square sebesar 0,220 hal ini berarti 22 % penempatan karyawan mempengaruhi kinerja pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidimpuan.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya yang senantiasa mencurahkan kelapangan hati dan kejernihan pikiran sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dalam waktu yang tidak terlalu lama. Salawat serta salam peneliti hadiahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membawa ajaran Islam demi keselamatan dan kebahagiaan kita semua.

Untuk mengakhiri perkuliahan di IAIN Padangsidimpuan, maka menyusun skripsi merupakan salah satu tugas yang harus diselesaikan untuk mendapat gelar Sarjana Ekonomi Islam (SEI) Jurusan Perbankan Syariah Skripsi ini berjudul: **Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidimpuan.**

Dalam menyusun skripsi ini peneliti banyak mengalami hambatan dan rintangan. Namun berkat bantuan dan bimbingan dari dosen pembimbing, keluarga dan rekan seperjuangan, baik yang bersifat material maupun imaterial, akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan. Oleh sebab itu peneliti mengucapkan banyak terima kasih utamanya kepada:

1. Bapak Dr.H. Ibrahim Siregar, MCL selaku Rektor IAIN Padangsidimpuan, serta Bapak Drs. H. Irwan Saleh Dalimunthe, M.A. selaku Wakil Rektor Bidang Akademik Dan Pengembangan Lembaga, Bapak Aswadi Lubis, S.E, M.Si. selaku Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum, Perencanaan Dan Keuangan, dan Bapak Drs. Samsuddin Pulungan, M.Ag selaku Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerja Sama.
2. Bapak Fatahuddin Aziz Siregar, M. Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan, Bapak Darwis Harahap, M.Si, selaku Wakil Dekan Bidang Akademik Dan Pengembangan Lembaga, Ibu Rosnani Siregar, M.Ag, selaku Wakil

Dekan Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan dan Bapak Ikhwanuddin Harahap, M.Ag selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerja Sama.

3. Ibu Rosnani Siregar, M.Ag, dan Ibu Nofinawati, M. A yang merupakan pembimbing I dan II yang telah menyediakan waktunya untuk memberikan pengarahan, bimbingan dan petunjuk yang sangat berharga bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak Abdul Nasser Hasibuan, M. Si, sebagai Ketua Jurusan Perbankan Syari'ah dan Ibu Nofinawati, M.A sebagai Sekretaris Jurusan.
5. Bapak Kepala Perpustakaan serta pegawai perpustakaan yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas bagi peneliti untuk memperoleh buku-buku dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen serta seluruh civitas akademika IAIN Padangsidempuan yang dengan ikhlas telah memberikan ilmu pengetahuan, dorongan dan masukan yang sangat bermanfaat bagi peneliti dalam proses perkuliahan di IAIN Padangsidempuan.
7. Bapak M. Helmi selaku Branch Manager Bank Muamalat Cabang Padangsidempuan serta seluruh karyawan yang telah berpartisipasi membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Rekan-rekan mahasiswa yang selalu memberikan bantuan dan sebagai teman dalam diskusi di IAIN Padangsidempuan.
9. Teristimewa keluarga tercinta (Ayahanda Purn. H. Situmeang, ibunda Misriani serta saudari saya Dewi Apriani dan Annyta S) yang paling berjasa dalam hidup peneliti yang telah banyak berkorban serta memberikan dukungan moril dan materil demi kesuksesan peneliti dalam menyelesaikan studi mulai dari tingkat dasar sampai kuliah di IAIN Padangsidempuan. Doa dan usahanya yang tidak mengenal lelah memberikan dukungan dan harapan dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga Allah nantinya dapat membalas perjuangan mereka dengan surga firdaus-Nya.

Bantuan, bimbingan dan motivasi yang telah bapak/ibu dan saudara-saudari berikan amatlah berharga, dan penulis tidak dapat membalasnya. Semoga Allah dapat memberi imbalan dari apa yang telah Bapak/Ibu dan saudara-saudari berikan kepada penulis.

Peneliti menyadari dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangan terutama dalam metode. Hal ini disebabkan karena masih sedikitnya ilmu peneliti tentang hal itu, dan masih perlu mendapat bimbingan dan arahan dari berbagai pihak demi untuk kesempurnaan penulisan ilmiah selanjutnya.

Padangsidempuan, 2 Juni 2015
Peneliti

NURVITA SAHRIAH SITUMEANG
NIM. 11 220 0024

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan arab dilambangkan dengan huruf dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf, sebagian dilambangkan dengan tanda dan sebagian lain dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus.

Berikut ini daftar huruf arab dan translitasinya dengan huruf latin.

Huruf Arab	Nama Huruf Latin	Huruf Latin	Nama
	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
	ba	B	be
	ta	T	te
	ša	š	es (dengan titik di atas)
	jim	J	je
	a		ha(dengan titik di bawah)
	kha	Kh	ka dan ha
	dal	D	de
	žal	ž	zet (dengan titik di atas)
	ra	R	er
	zai	Z	zet
	sin	S	es
	syin	Sy	es
	ad		es dan ye
	ad		de (dengan titik di bawah)
	a		te (dengan titik di bawah)
	a		zet (dengan titik di bawah)
	‘ain	.’	koma terbalik di atas
	gain	G	ge
	fa	F	ef
	qaf	Q	ki
	kaf	K	ka
	lam	L	el
	mim	M	em
	nun	N	en
	wau	W	we
	ha	H	ha
	hamzah	..’..	apostrof
	ya	Y	ye

2. Vokal

Vokal bahasa Arab seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

a. Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
	fat ah	a	a
	kasrah	i	i
	ommah	u	U

b. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya gabungan huruf.

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan	Nama
.....	fat ah dan ya	ai	a dan i
.....	fat ah dan wau	au	a dan u

c. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda.

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
..... ^ا	fat ah dan alif atau ya	ā	a dan garis atas
.....	kasrah dan ya	ī	i dan garis di bawah
....	ommah dan wau	ū	u dan garis di atas

3. Ta Marbutah

Transliterasi untuk ta marbutah ada dua.

a. Ta marbutah hidup

Ta marbutah yang hidup atau mendapat harkat fat ah, kasrah, dan ommah, transliterasinya adalah /t/.

b. Ta marbutah mati

Ta marbutah yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah /h/.

Kalau pada suatu kata yang akhir katanya ta marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka ta marbutah itu ditransliterasikan dengan ha (h).

4. Syaddah (Tsaydid)

Syaddah atau tasydid yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syaddah atau tanda tasydid. Dalam transliterasi ini tanda syaddah tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

5. Kata Sandang

Kata sandang dalam system tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu:

. Namun dalam tulisan transliterasinya kata sandang itu dibedakan antara kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah dengan kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah.

- a. Kata sandang yang diikuti huruf syamsiah
Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf /l/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung diikuti kata sandang itu.
- b. Kata sandang yang diikuti huruf qamariah
Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan didepan dan sesuai dengan bunyinya.

6. Hamzah

Dinyatakan di depan Daftar Transliterasi Arab-Latin bahwa hamzah ditransliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya terletak di tengah dan diakhir kata. Bila hamzah itu diletakkan diawal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

7. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik fi'il, isim, maupun huruf, ditulis terpisah. Bagi kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab yang sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harakat yang dihilangkan maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut bisa dilakukan dengan dua cara: bisa dipisah per kata dan bisa pula dirangkaikan.

8. Huruf Capital

Meskipun dalam sistem kata sandang yang diikuti huruf tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, diantaranya huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal, nama diri dan permulaan kalimat. Bila nama diri itu dilalui oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, huruf kapital tidak dipergunakan.

9. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian tak terpisahkan dengan ilmu tajwid. Karena itu keresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman tajwid.

Sumber: Tim Puslitbang Lektur Keagamaan. *Pedoman Transliterasi Arab-Latin*. Cetakan Kelima. 2003. Jakarta: Proyek Pengkajian dan Pengembangan Lektur Pendidikan Agama.

DAFTAR ISI

Halaman Judul	
Lembar Pengesahan	
Surat Pernyataan Pembimbing	
Surat Pernyataan Keaslian Skripsi	
Berita Acara Ujian Munaqasyah	
Lembar Pengesahan Dekan FEBI IAIN Padangsidempuan	
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	vii
TRANSLITERASI	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Batasan Masalah	7
D. Rumusan Masalah	7
E. Defenisi Operasional Variabel	7
F. Tujuan Penelitian.....	8
G. Kegunaan Penelitian.....	8
H. Sistematika Pembahasan	9
BAB II LANDASAN TEORITIS	11
A. Kerangka Teori.....	11
1. Penempatan Karyawan	11
2. Analisa Jabatan	17
3. Job Spesifikasi	18
4. Karyawan	20
5. Peningkatan Kinerja Karyawan	21
6. Hubungan Penempatan Karyawan dengan Kinerja	25
B. Penelitian Terdahulu.....	27
C. Kerangka Berpikir	28
D. Hipotesis	29
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	31
A. Tempat dan Waktu Penelitian	31
B. Jenis Penelitian	31
C. Populasi dan Sampel	32
D. Sumber Data	33
E. Instrumen Pengumpulan Data	33
F. Analisis Data	35
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	39
A. Gambaran Umum Perusahaan	39
B. Job Description.....	41
C. Struktur Organisas	51

D. Data Responden.....	53
E. Uji Instrumen	53
1. Uji Normalitas	54
2. Analisis Deskriptif	56
3. Uji Validitas.....	57
4. Uji Reliabilitas	60
5. Koefisien Determinasi	62
6. Uji Linearitas	63
7. Analisis Kolerasi.....	63
8. Regresi Linear Sederhana	64
F. Pembahasan Hasil Penelitian.....	66
G. Keterbatasan Penelitian	68
BAB V PENUTUP.....	70
A. Kesimpulan.....	70
B. Saran.....	70

DAFTAR PUSTAKA
DAFTAR RIWAYAT HIDUP
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Jumlah Karyawan Berdasarkan Jabatan	5
Tabel 1.2 Definisi Operasional Variabel	7
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	27
Tabel 3.1 Alternatif Jawaban	34
Tabel 3.2 Kisi-kisi Angket Penempatan Karyawan.....	34
Tabel 3.3 Kisi-kisi Angket Kinerja Karyawan	34
Tabel 3.4 Interpretasi nilai r	38
Tabel 4.1 Karakteristik Responden.....	53
Tabel 4.2 One Sample Kolmogorov smirnov	55
Tabel 4.3 Analisis Deskriptif	56
Tabel 4.4 Uji Validitas Penempatan Karyawan (X)	57
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Penempatan Karyawan (X).....	58
Tabel 4.6 Uji Validitas Kinerja (Y)	59
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Kinerja (Y).....	60
Tabel 4.8 Uji Reliabilitas Penempatan Karyawan (X).....	61
Tabel 4.9 Uji Reliabilitas Kinerja (Y).....	61
Tabel 4.10 Uji Koefisien Dterminasi	62
Tabel 4.11 Uji Linearitas	63
Tabel 4.12 Kolerasi Pearson	64
Tabel 4.13 Uji Regresi Linear Sederhana	64

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 : Kerangka Pikir	29
Gambar 4.1: Struktur Organisasi Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidempuan.....	52
Gambar 4.2 : Uji Normalitas.....	54

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia saat ini mendapat sorotan tajam dari berbagai pihak. Sumber daya manusia mempunyai dampak yang lebih besar terhadap efektivitas organisasi dibanding dengan sumber daya yang lain. Seberapa baik sumber daya manusia dikelola akan menentukan kesuksesan organisasi di masa mendatang. Pengelolaan sumber daya manusia sendiri akan menjadi bagian yang sangat penting dari tugas manajemen organisasi.¹ Jadi, sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap kemajuan suatu perusahaan.

Dalam penelitian ini disamakan antara sumber daya manusia (SDM) dengan sumber daya insani (SDI) karena penelitian ini dilakukan pada perbankan syariah maka menggunakan istilah SDI.

Kebutuhan tenaga kerja dari waktu ke waktu selalu berubah-ubah, kadangkala bank memiliki tenaga kerja yang paling banyak adalah pada saat bank akan melakukan pembukaan cabang baru, namun kebutuhan tenaga kerja akan berkurang apabila bank menutup cabangnya. Kekurangan tenaga kerja diakibatkan oleh berbagai sebab, misalnya pensiun, minta berhenti, atau diberhentikan oleh bank.² Jadi, kebutuhan tenaga kerja tergantung dari kondisi perusahaan tersebut.

Salah satu tugas manajer yang penting adalah menempatkan karyawan sesuai dengan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dimiliki karyawan. Kesalahan dalam menempatkan karyawan pada pekerjaan yang sesuai akan mendapatkan hasil yang kurang baik. Ketidaktelitian dalam hal ini bisa berakibat pada berkurangnya semangat kerja yang

¹Ike Kusdyah Rachmawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Andi, 2008), hlm. 4.

²Kasmir, *Manajemen Perbankan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008), hlm. 146.

berdampak pada rendahnya prestasi kerja dan tingginya tingkat *turnover* dan absensi pegawai.

Keberhasilan pengelolaan tenaga kerja terletak pada ketepatan dalam melakukan penempatan pegawai, baik untuk pegawai baru maupun pegawai lama pada posisi jabatan baru. Penempatan yang baik akan menghasilkan pegawai yang kompeten sesuai kebutuhan perusahaan. Penempatan pegawai yang tepat dalam posisi jabatan yang tepat sebagaimana ungkapan "*The Right Man on The Right Place*" akan menentukan keberhasilan dalam pencapaian tujuan perusahaan.³ Jadi, penempatan pegawai yang tepat akan menentukan keberhasilan perusahaan itu sendiri.

Maksud pegawai disini adalah karyawan. Begitu juga dengan tenaga kerja. Peneliti menggunakan kata karyawan dan seterusnya penulisan pegawai dan tenaga kerja akan disamakan dengan karyawan.

Pada umumnya dalam suatu organisasi termasuk salah satunya bank mempunyai tujuan, yaitu mencapai profit yang besar dan mensejahterakan karyawannya. Dalam hal penempatan karyawan, hal ini sangat berpengaruh. Suatu organisasi menginginkan profit yang besar, sehingga organisasi tersebut harus memiliki karyawan yang memiliki keahlian sesuai dengan pekerjaannya yang akan dikerjakannya. Jadi, suatu organisasi tidak salah menempatkan karyawan pada posisi pekerjaannya.

Transformasi Sumber Daya Insani (SDI) Bank Muamalat dalam aspek kuantitas maupun kualitas terus berlangsung sebagai bagian dari proses transformasi Bank Muamalat sejak tahun 2009. Pada tahun 2013, Bank Muamalat memberikan prioritas pada program *zero gap manpower need*, untuk terus mengejar pemenuhan kebutuhan SDI dari sisi kuantitas sejalan dengan pesatnya pertumbuhan usaha di beberapa tahun sebelumnya, serta sisi kualitas melakukan penyesuaian kompetensi-kompetensi yang dibutuhkan terutama guna menunjang

³ Ikatan Bankir Indonesia, *Mengelola Bank Syariah*, (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2014), hlm. 180.

implementasi strategi *line of business* ke depan. Keseluruhan upaya pengembangan tersebut dilakukan secara konsisten untuk membentuk SDI Bank Muamalat yang Islami, modern dan professional.⁴

Sejalan dengan penerapan strategi pengelolaan karyawan yang berbasis prestasi dan kompetensi, Bank Muamalat telah mulai mengembangkan konsep Sistem Pengelolaan Kinerja (*Performance Management System/PMS*), dimana kinerja karyawan akan dinilai berdasarkan parameter pencapaian *Key Performance Indicator* (KPI) serta penguasaan 7 (tujuh) bidang kompetensi meliputi kompetensi umum maupun kompetensi inti. Konsep PMS ini rencananya akan diterapkan mulai tahun 2014, dan dalam teknis pelaksanaannya akan diintegrasikan ke dalam sistem Muamalat *Human Power*.⁵

Bank Muamalat Indonesia Cabang Padangsidimpuan akan melakukan rotasi jabatan ataupun penempatan karyawan berdasarkan kebutuhan karyawan pada suatu posisi jabatan tertentu. Jika dari pusat menginginkan penambahan karyawan pada suatu posisi jabatan, misalnya pada bagian *marketing*, maka manajer akan melakukan rotasi jabatan pada salah satu karyawan untuk mengisi jabatan *marketing*. Adapun faktor lainnya yaitu apabila bertambahnya jumlah *mobile branch* yang diberikan ke Bank Muamalat Indonesia Cabang Padangsidimpuan, maka dilakukan rotasi jabatan ataupun penempatan yang baru untuk karyawan. Hal ini untuk mengisi jabatan yang sedang diperlukan oleh pihak bank. Jadi, penempatan karyawan pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Padangsidimpuan dikondisikan sesuai dengan kebutuhan manajemen bank. Tidak menutup kemungkinan setiap karyawan akan mengalami perpindahan jabatan, baik itu jabatan yang lebih tinggi ataupun jabatan yang lebih rendah dari posisi jabatan karyawan tersebut. Hal ini tergantung dari kinerja karyawan dalam mengerjakan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.⁶

⁴ Bank Muamalat Indonesia, *Annual Report 2013*, hlm. 214.

⁵ *Ibid.*

⁶ Wawancara dengan karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Padangsidimpuan Bagian Marketing Bapak Rusdi, Tanggal 14 Maret 2015.

Dalam rotasi pekerjaan, karyawan dipindah-pindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan yang lain dengan maksud agar menguasai berbagai jenis pekerjaan, mengurangi kebosanan serta membuat karyawan lebih fleksibel dalam menerima berbagai jenis pekerjaan.⁷ Jadi, rotasi pekerjaan sangat berguna bagi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya.⁸ Penempatan yang tepat seharusnya meningkatkan kinerja karyawan. Namun, apakah pada Bank Muamalat Cabang Padangsidempuan penempatan karyawan akan meningkatkan kinerja pada karyawannya?

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan Berdasarkan Jabatan

No	Posisi Jabatan	Jumlah
1	Branch Manager	1
2	Operation Manager	1
3	Operational Officer	1
4	Legal	1
5	Support Pembiayaan	3
6	USPD	1
7	Personalia	1
8	Head Financing	1
9	Relationship Manager Financing	3
10	Cordinator Funding	1
11	Relationship Manager Funding	4
12	PIC Layanan	1
13	Customer Service	3
14	Teller	3
15	Relationship Manager Remedial	2
16	Back Office Staff	2
17	FRS	1
18	Data Control	1
Jumlah		31

Sumber: Personalia PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidempuan 2015

Pada tabel 1.1 kita dapat melihat terdapat 31 karyawan dengan 18 jenis jabatan yang ada pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidempuan. Karyawan tersebut telah disesuaikan pada posisi jabatannya masing-masing sesuai dengan keahlian,

⁷Murti Sumarni dan Jhon Soeprihanto, *Pengantar Bisnis Dasar-dasar Ekonomi Perusahaan*, (Yogyakarta: Liberty, 2010), hlm. 367.

⁸ Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan :Dari Teori Ke Praktik*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2013), hlm. 105.

keterampilan, pengetahuan, serta pengalaman yang telah dimiliki oleh setiap karyawan tersebut.

Berdasarkan survei awal, Bank Muamalat Indonesia selalu melakukan job rotasi pada karyawan selama 3 bulan, 2 tahun ataupun lebih, guna meningkatkan kinerja dan mengurangi kebosanan karyawan dalam menjalani pekerjaannya. Namun, ada sebagian karyawan tidak menyukai pekerjaan yang telah ditetapkan terhadapnya karena tidak sesuai dengan kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya atau merasa bosan dengan pekerjaannya.

Berdasarkan masalah di atas peneliti akan melakukan penelitian yang akan dilakukan di Bank Muamalat Indonesia Cabang Padangsidempuan dengan judul penelitian **“Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidempuan”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang di uraikan diatas, maka peneliti mengidentifikasi masalah, yaitu:

1. Pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidempuan.
2. Pengaruh penempatan terhadap profitabilitas yang dicapai PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidempuan.
3. Pengaruh penempatan karyawan terhadap penentuan kompensasi karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidempuan.
4. Pengaruh penempatan karyawan terhadap kemampuan karyawan menguasai semua pekerjaan pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidempuan

5. Pengaruh penempatan karyawan terhadap target yang akan dicapai pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidempuan.

C. Batasan Masalah

Banyak yang dapat diteliti dalam perbankan syariah, namun tidak mungkin semua bisa diteliti karena peneliti punya keterbatasan waktu dan materi dalam penelitian. Agar penelitian ini lebih terarah dan tidak terlalu luas jangkauannya, maka penelitian ini batasi pada pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidempuan.

D. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu: “Apakah ada pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidempuan?”

E. Definisi Operasional Variabel

Untuk menghindari kesalahpahaman dalam memahami judul penelitian, maka akan dijelaskan definisi operasional dari judul penelitian Pengaruh Penempatan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidempuan adalah sebagai berikut:

Tabel 1.2
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1	Penempatan (X)	Penempatan adalah menempatkan seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan	1. Keterampilan/keahlian 2. Pengalaman Kerja 3. Pengetahuan 4. Jasmaniah 5. Kesesuaian pekerjaan	Skala Likert

		kualitas pekerjaan. ⁹	6. Pendidikan	
2	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, kemampuan kerja. ¹⁰	1. Tanggung jawab 2. Pencapaian target 3. Disiplin 4. Kualitas kerja	Skala Likert

F. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan, yaitu untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidempuan.

G. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan dari penelitian ini yaitu:

1. Bagi karyawan, untuk mengetahui kinerjanya terhadap posisi penempatan yang telah diberikan kepadanya.
2. Bagi Bank, dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajer Bank Muamalat Indonesia Cabang Padangsidempuan dalam menentukan penempatan pekerjaan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Padangsidempuan
3. Bagi peneliti, untuk menambah wawasan tentang penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan.
4. Dapat dijadikan bahan penyusunan *hipotesa* bagi penelitian selanjutnya dan sebagai bahan tambahan pustaka bagi siapa saja yang membutuhkan khususnya di bidang penempatan karyawan.

⁹ R Wayne Mondy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Erlangga, 2008), hlm. 198.

¹⁰ Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Edisi III, (Jakarta: Balai Pustaka, 2000), hlm. 570

H. Sistematika Pembahasan

Untuk melaksanakan sebuah penelitian tentunya berangkat dari sebuah masalah yang akan dibahas. Maka untuk mempermudah penelitian ini agar sesuai dengan permasalahan yang ada, maka peneliti menggunakan sistematika pembahasan sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan yang di dalamnya berisikan latar belakang masalah dengan pengesahan judul, batasan masalah, rumusan masalah, definisi operasional variabel, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penelitian.

Bab II Landasan Teori yang di dalamnya berisikan tentang pengertian penempatan karyawan, karyawan, kinerja karyawan, hubungan penempatan karyawan dengan kinerja karyawan, penelitian terdahulu, kerangka berpikir, dan hipotesis.

Bab III Metode Penelitian yang di dalamnya berisikan lokasi dan waktu penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel, instrumen pengumpulan data, instrumen penelitian, dan analisis data.

Untuk langkah dilapangan “langkah nyata” dalam penelitian untuk mengetahui hasil penelitian secara umum dan khusus terdapat pada Bab IV. Didalamnya berisikan paparan data atau hasil penelitian dan pembahasan yang tersusun atas hasil-hasil penelitian yang merupakan kumpulan data-data yang diperoleh penulis dan pembahasan yang merupakan hasil analisis penulis terhadap permasalahan yang telah dirumuskan dalam penelitian.

Setelah hasil penelitian diketahui pada Bab IV, maka selanjutnya pada Bab V merupakan penutup yang memuat kesimpulan dan saran-saran yang dianggap penting.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kerangka Teori

1. Penempatan Karyawan

a. Pengertian Penempatan Karyawan

Menurut Veithzal, penempatan karyawan berarti mengalokasikan para karyawan pada posisi kerja tertentu, hal ini khusus terjadi pada karyawan baru. Kepada karyawan lama yang telah menduduki jabatan atau pekerjaan termasuk sasaran fungsi penempatan karyawan dalam arti mempertahankan pada posisinya atau memindahkan pada posisi yang lain.¹¹ Jadi, karyawan baru ataupun karyawan lama akan di tempatkan pada posisi tertentu.

Job rotasi melibatkan perpindahan peserta dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya. Kadang-kadang dari satu penempatan kepada penempatan lainnya direncanakan atas dasar tujuan belajar. Kegiatan-kegiatan mereka dimonitor dan diawasi serta dievaluasi.¹² Jadi, job rotasi ini akan menjadikan karyawan berpengalaman dan berpengetahuan yang luas.

Penempatan *staffing* terdiri dari dua cara: (1) karyawan baru dari luar perusahaan dan (2) penugasan di tempat yang baru bagi karyawan lama yang disebut *inplacement* atau penempatan internal. Sering terjadi penempatan internal tanpa ada orientasi, karena karyawan lama dianggap telah mengetahui segala sesuatu tentang perusahaan. Namun, sayangnya anggapan ini hanya setengah benar.¹³ Jadi, keputusan penempatan merupakan peranan dari manajer perusahaan.

Karena *on the job training* sudah banyak dipakai untuk memperoleh tenaga kerja yang terampil, penempatan jabatan hendaklah dianggap bukan hanya sebagai cara untuk mengisi

¹¹ Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan :Dari Teori Ke Praktik*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2013), hlm. 198.

¹² A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2013), hlm. 58.

¹³ Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, *Op.Cit*, hlm. 198.

lowongan, melainkan juga sebagian bagian dari program jangka panjang. Orang yang bertanggung jawab untuk penempatan jabatan ini hendaklah dipilih secara seksama untuk menjamin agar ia benar-benar objektif dan berpandangan jauh ke depan. Mereka harus mahir dengan proyeksi dan inventarisasi tenaga kerja dan ikut serta membuat program pelatihan dan pengembangan.¹⁴

Adapun empat faktor yang perlu diperhatikan dalam penempatan karyawan, yaitu:

- 1) Kebutuhan segera
- 2) Kebutuhan masa depan
- 3) Program latihan pengembangan
- 4) Keadilan.¹⁵

b. Landasan Hukum

Allah swt. berfirman dalam Hadits Qudsi :

يا ادم انى عرضت الامانت على السموات والارض فلم تقبها فهل انت حاملها بما فيها؟
وما لى فيها؟ قال: ان حملتها اجرت وان ضيعتها عزبت فقال: قد حملتها بما فيها فلم
يلبث ف الجنة الا ما بين صلاة الاولى والعصر حتى اخرج الشيطان منها

Artinya:

Wahai Adam! Sesungguhnya Aku menawarkan "amanat" kepada langit dan bumi, namun mereka tidak mampu. Apakah engkau sanggup memikul dengan segala akibatnya? Adam berkata: "apa yang saya dapat daripadanya?" Allah menerangkan: "Jika engkau sanggup memikulnya engkau akan diberi pahala, tetapi jika engkau menyia-nyiakannya engkau akan disiksa." Adam berkata: "Baiklah saya pasti dapat memikul dengan segala akibatnya". Tidak berapa lama kemudian (selama waktu antara shalat shubuh dan ashar ia berada dalam surga) terjadilah peristiwa dengan syaithan sehingga ia dikeluarkan dari surga. (HQR Abus Syaikh yang bersumber dari Ibnu Abbas r.a.)¹⁶

Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pasal 1 ayat 12,

Pelayanan penempatan tenaga kerja adalah kegiatan untuk mempertemukan tenaga kerja dengan pemberi kerja, sehingga tenaga kerja dapat memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya, dan pemberi kerja dapat memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhannya.

¹⁴ Khaerul Umam, *Manajemen Perbankan Syariah*, (Bandung: Pustaka Setia, 2013), hlm. 77

¹⁵ *Ibid*, hlm. 77.

¹⁶ Ali Usman, dkk, *Hadits Qudsi: Firman Allah yang Tidak Dicantumkan Dalam Al-Quran Pola Pembinaan Akhlak Muslim*, (Bandung: CV Diponegoro, 1995), hlm. 71.

c. Bentuk-bentuk Penempatan Karyawan

Penempatan karyawan lama dilakukan perusahaan dengan maksud dan tujuan promosi, alih tugas/mutasi/transfer, dan demosi.

1) Promosi

Promosi yaitu pemberian kenaikan jabatan pegawai disertai kewenangan dan tanggung jawab yang relatif sama.¹⁷ Promosi merupakan kenaikan suatu jabatan bagi pegawai.

Menurut Malayu S.P Hasibuan, Promosi adalah perpindahan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam satu organisasi sehingga kewajiban hak, status, dan penghasilannya semakin besar.

Menurut Edwin B. Flipo yang dikutip dari Sondang P. Siagian, *A promotion involves a changes from one job to another job that is better in terms status and responsibility. Ordinary the changes to the higher job is accompanied by increased pay and privilages, but not always*".¹⁸

Dari kesimpulan diatas, promosi berarti adanya perpindahan jabatan atau pekerjaan yang mempunyai wewenang, tanggung jawab serta upah/gaji yang lebih tinggi dikarenakan karyawan tersebut mempunyai kinerja yang baik.

Sebagian besar orang-orang yang bekerja menantikan promosi, yang biasanya berarti pembayaran gaji, tanggung jawab, dan kepuasan kerja yang lebih besar.¹⁹ Jadi, promosi merupakan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mendapatkan prestasi dan penghargaan.

2) Alih Tugas (Mutasi)

Transfer terjadi kalau seorang karyawan dipindahkan dari suatu bidang tugas ke bidang tugas lainnya yang tingkatannya hampir sama baik tingkat gaji, tanggung jawab,

¹⁷ Ikatan Bankir Indonesia, *Op.Cit*, hlm. 181.

¹⁸ Malayu S.P Hasibuan, *Op. Cit*, hlm. 108.

¹⁹ Gary Desler, *Manjemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 2, (Indonesia: PT. Macanan Jaya Cemerlang, 2007), hlm. 12.

maupun tingkat strukturalnya.²⁰ Jadi, ahli tugas juga bermanfaat bagi karyawan untuk menambah pengalaman dan pengetahuan yang lebih luas.

3) Demosi

Demosi berarti bahwa seseorang, karena berbagai pertimbangan, mengalami penurunan pangkat atau jabatan dan penghasilan serta tanggung jawab yang semakin kecil. Pada umumnya demosi dikaitkan dengan pengenaan suatu sanksi disiplin karena berbagai alasan, seperti:

- a) Penilaian negatif oleh atasan karena prestasi kerja yang tidak/kurang memuaskan,
- b) Perilaku pegawai yang disfungsional, seperti tingkat kemangkiran yang tinggi.²¹

d. Tujuan Penempatan

Penempatan pegawai memiliki tujuan yang sejalan dengan pencapaian tujuan perusahaan sebagai berikut:

- 1) Pegawai harus memiliki kompetensi sesuai standar yang ditetapkan dan sesuai dengan bidang tugasnya, termasuk hak dan kewenangannya. Standar kompetensi yang ditetapkan harus mencakup aspek pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), norma /kode etik (*attitude*), dan motivasi (*motivation*).
- 2) Penempatan pegawai dapat menimbulkan semangat dan motivasi kerja sehingga pegawai dapat memberikan kontribusi yang maksimal kepada perusahaan.
- 3) Susunan organisasi yang baru dan penempatan pegawai dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis sehingga terjadi kerja sama yang baik.²²

²⁰ Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, *Op.Cit*, hlm. 200.

²¹ *Ibid*, hlm. 201.

²² Ikatan Bankir Indonesia, *Op.Cit*, hlm. 180-183.

e. Prinsip-prinsip Penempatan

Adapun prinsip dalam penempatan pegawai yaitu:

- 1) Prinsip kemanusiaan, yakni prinsip bahwa pegawai sebagai manusia yang mempunyai persamaan harga diri, kemauan, keinginan, cita-cita, dan kemampuan. Pegawai harus dihargai sebagai manusia yang layak dan tidak dianggap mesin.
- 2) Prinsip demokrasi, yakni prinsip saling menghormati, saling menghargai, dan saling mengisi dalam melaksanakan kegiatan/pekerjaan.
- 3) Prinsip “*The Right Man on The Right Place*”, yakni prinsip bahwa penempatan setiap pegawai dalam organisasi didasarkan pada kemampuan, keahlian, pengalaman, dan pendidikan yang dimiliki.
- 4) Prinsip “*equal pay for equal work*”, yakni prinsip pemberian balas jasa terhadap pegawai baru berdasarkan prestasi hasil kerjanya.
- 5) Prinsip kesatuan arah, yakni prinsip kesatuan arah pelaksanaan kerja sejalan dengan program dan rencana perusahaan sebagai pedoman bagi pegawai untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya.
- 6) Prinsip kesatuan tujuan, yakni prinsip yang erat hubungannya dengan kesatuan arah. Perusahaan harus memiliki tujuan yang jelas sebagai pedoman bagi pegawai untuk fokus mengarahkan pelaksanaan tugas dan kewajibannya pada tujuan tersebut.
- 7) Prinsip kesatuan komando, yakni prinsip bahwa pegawai memperoleh perintah dan arahan dari atasan yang sama/satu.
- 8) Prinsip efisiensi dan produktivitas kerja, yakni prinsip bahwa pegawai harus bekerja secara efisien dan harus selalu berupaya meningkatkan produktivitas kerjanya.²³

²³ Ikatan Bankir Indonesia, *Op.Cit*, hlm. 182-183.

2. Analisa Jabatan

Untuk melakukan penempatan maka diperlukan analisa jabatan agar penempatan karyawan sesuai dengan keterampilan dan kemampuan karyawan. Dale Yoder dikutip dari Rachmawati mengemukakan bahwa,

Job analysis is the procedur by which the facts with respect to each job are systematically discover and noted. It is sometimes called job study , suggesting the care with which tasks, processes, responsibilities, and personnel requirment are investigated. Job analysis, which focuses attention on the characteristics of employes, using phisycal examinations tests, interviews, and other,procedures for this purpose.

Berdasarkan pendapat Dale Yoder tersebut dapat diartikan bahwa analisa jabatan adalah prosedur melalui fakta-fakta yang berhubungan dengan setiap jabatan yang diperoleh dan dicatat secara sistematis. Hal ini kadang-kadang disebut studi jabatan, yang mempengaruhi tugas-tugas, proses-proses, tanggung jawab, dan kebutuhan analisis pekerja yang menitik.²⁴ Jadi, analisa jabatan ini dapat mempengaruhi penempatan karyawan melalui prosedur analisa jabatan yang telah ditentukan.

Analisa jabatan disamping menghasilkan uraian dan spesifikasi jabatan, memiliki kegunaan lain, yaitu:

- a. Evaluasi kinerja. Persyaratan-persyaratan dan uraian jabatan dapat dinilai sebagai dasar untuk menentukan nilai pegawai dalam pemberian kompensasi yang layak.
- b. Penilaian prestasi. Untuk menentukan apakah pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik maka deskripsi jabatan akan sangat membantu untuk pemilihan sasaran pekerjaan.
- c. Promosi dan transfer pegawai. Informasi dan data pegawai akan membantu proses pengambilan keputusan sebagai dasar program promosi dan transfer pegawai.
- d. Organisasi. Informasi data yang dimiliki dapat pula membantu manajemen untuk mengetahui sejauh mana tujuan dan sasaran organisasi tercapai.²⁵

²⁴ A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Op.Cit*, hlm. 13

²⁵ Ike Kusdyah Rachmawati, *Op.Cit*, hlm. 38-39.

3. Job Spesifikasi

Bagian-bagian yang termasuk dalam menangani secara khusus pada operasional bank syariah meliputi:

a. Mobilisasi Dana/*Funding*

Bagian mobilisasi dan bertugas dalam pengumpulan dana masyarakat sesuai *funding* yang ada, seperti saham deposito, *mudharabah*, tabungan *mudharabah*, titipan *wadiah dhamanah*, zakat, infak dan sedekah.²⁶

b. *Account Officer* (A/O)

A/O atau pembina pembiayaan bertugas memproses calon debitur. Selanjutnya, membina debitur agar memenuhi kesanggupannya, terutama dalam pembayaran kembali pinjamannya.²⁷

c. Bagian Support Pembiayaan

Bersama A/O, bagian support pembiayaan mengadakan penilaian permohonan pembiayaan sehingga memenuhi kriteria dan persyaratannya. A/O dalam memproses calon debitur dalam keandalannya (kelayakannya), sedangkan bagian support pembiayaan memproses nasabah dari segi keabsahaannya, seperti kebenaran lampiran, usaha ataupun penggunaan pembiayaan, taksasi jaminan, keabsahan jaminan, dan lain-lain.²⁸

d. Bagian Administrasi Pembiayaan

Bagian ini mengurus administrasi debitur mulai pencarian dana sampai pelunasan ataupun pembayaran-pembayaran debitur.

e. Bagian Pengawasan Pembiayaan

Bagian pengawasan pembiayaan bertugas memantau pembiayaan, antara lain membuat surat-surat peringatan kepada debitur, penagihan-penagihan. Di samping itu, mengadministrasikan jaminan ataupun mengurus file debitur.

²⁶ Khaerul Umam, *Op.Cit*, hlm. 118.

²⁷ *Ibid*, hlm. 119.

²⁸ *Ibid*, hlm. 119.

f. *Service Assistant* (S/A)

S/A memberi informasi dalam hal operasional kantor bank syariah. Di samping itu, S/A mengadministrasikan nasabah *funding* yang baru.²⁹

g. Kas dan Teller

Kas dan teller selaku kuasa bank melakukan pekerjaan yang berkaitan dengan penerimaan dan penarikan pembayaran uang. Tugas kas/teller mengatur dan memelihara saldo/posisi uang kas yang ada dalam tempat khazanah bank, atau melakukan pekerjaan lain sesuai dengan ketentuan (*policy*) pekerjaan.³⁰

h. Personalia

Personalia bertugas dalam pekerjaan yang terkait dengan kepegawaian, seperti urusan kesejahteraan karyawan (gaji dan tunjangan), kenaikan pangkat, pendidikan-latihan, dan urusan kesejahteraan lainnya.

i. Bagian Pembukuan

Bagian pembukuan bertugas di dalam pembuatan neraca, membuat daftar rugi/laba. Di samping itu bagian pembukuan juga dalam pembuatan laporan ke Bank Indonesia dan tugas lain yang sesuai dengan *policy* perusahaan.

j. Bagian Pengawasan Umum

Bagian umum berfungsi mengamati kegiatan bidang umum dalam operasionalnya, seperti di bagian perbekalan, bagian keamanan, dan urusan rumah tangga kantor, kemudian memberi laporan kepada direksi yang membidangnya.³¹

4. Karyawan

Karyawan merupakan faktor utama dalam SDI. Oleh karenanya perekrutan karyawan, pembinaan, pelatihan bagi karyawan menentukan maju mundurnya suatu perusahaan.

²⁹*Ibid.*

³⁰*Ibid*, hlm. 119-120.

³¹*Ibid*, hlm. 120-121.

karyawan harus dipenuhi kebutuhan material, psikologis, sosial dan intelektual secara memuaskan. Karyawan memberikan keahliannya untuk kemajuan perusahaan tentu menuntut perbaikan dan peningkatan kualitas hidup serta diberi peluang untuk maju dan berkembang dalam kariernya. Setiap individu selalu berkeinginan agar kebutuhan itu akan meningkat sejalan dengan peningkatan kariernya atau jenjang jabatannya dalam perusahaan.³²

Adapun aspek yang perlu diperhatikan dalam analisis jabatan mengenai karyawan yaitu:

a. Ciri-ciri jasmaniah, yaitu:

- 1) Kesehatan
- 2) Kekuatan dan daya tahan tubuh
- 3) Ukuran tubuh
- 4) Keterampilan
- 5) Kekurangan jasmaniah yang dapat diterima

b. Ciri-ciri rohaniah, yaitu:

- 1) Fungsi alat indera
- 2) Kecakapan dan kemampuan
- 3) Sifat kepribadian dan tabiat, seperti kejujuran dan stabilitas emosi

c. Latar belakang karyawan, yaitu:

- 1) Pendidikan umum
- 2) Pengalaman kerja sebelumnya
- 3) *Inservices training*.³³

³² Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, *Op.Cit*, hlm.29.

³³ A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Op.Cit*, hlm. 15-16.

5. Peningkatan Kinerja karyawan

a. Pengertian Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.³⁴ Jadi, kinerja merupakan hasil penilaian kerja karyawan.

Mangkunegara mendefinisikan kinerja (prestasi kerja), “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.³⁵

Rivai mengatakan bahwa, “Kinerja adalah merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan”.

Jadi, kesimpulan yang dapat diambil, kinerja adalah hasil kerja/ prestasi yang dicapai dari suatu pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan tersebut.

Inti dari manajemen kinerja adalah pemikiran bahwa upaya karyawan harus memiliki tujuan yang jelas. Ada dua aspek yang terkait dalam hal ini. Pertama, manajer harus menilai karyawan berdasarkan bagaimana orang tersebut melakukan tugas-tugasnya sesuai dengan pencapaian standar tertentu yang diinginkan oleh karyawan. Kedua, tujuan dan standar kinerja harus sesuai dengan tujuan strategis perusahaan.³⁶ Jadi, kinerja harus mempunyai tujuan yang jelas sesuai dengan target yang diberikan oleh perusahaan.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.³⁷ Jadi, kesediaan dan

³⁴ *Ibid*, hlm. 67.

³⁵ *Ibid*, hlm. 67.

³⁶ Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Indonesia: PT. Intan Sejati Klaten, 2003), hlm. 324.

³⁷ Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, *Op.Cit*, hlm. 548-549.

keterampilan tidak cukup untuk mendapatkan hasil kinerja yang baik tanpa ada pemahaman tentang pekerjaan yang dikerjakan karyawan tersebut.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.³⁸ Jadi, kesediaan dan keterampilan tidak cukup untuk mendapatkan hasil kinerja yang baik tanpa ada pemahaman tentang pekerjaan yang dikerjakan karyawan tersebut.

Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.³⁹

Kinerja merupakan penampilan hasil karya seseorang dalam bentuk kualitas ataupun kuantitas dalam suatu organisasi/perusahaan. Kinerja juga merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja pegawai. Tiga hal penting dalam kinerja adalah tujuan, ukuran, dan penilaian. Penentuan tujuan setiap unit organisasi merupakan strategi untuk meningkatkan kinerja.⁴⁰

Tujuan ini akan memberikan arah dan mempengaruhi bagaimana seharusnya perilaku kerja yang diharapkan organisasi dari setiap karyawan. Tetapi ternyata tujuan saja tidak cukup, sebab itu diperlukan ukuran apakah seorang karyawan telah mencapai kinerja yang diharapkan. Untuk itu penilaian kuantitatif dan kualitatif standar kinerja untuk setiap tugas

³⁸Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, *Op.Cit*, hlm. 548-549.

³⁹Gary Dessler, *Op.Cit*, hlm. 325.

⁴⁰A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Op.Cit*, hlm. 17.

dan jabatan karyawan memegang peranan yang penting. Akhir dari proses kinerja adalah penilaian kinerja itu sendiri yang dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan.⁴¹

b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Herman Sofyandi menyatakan bahwa,

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi penilaian kinerja, yaitu: karakteristik situasi, deskripsi pekerjaan, spesialisasi pekerjaan dan standar kinerja, tujuan-tujuan penilaian kinerja, sikap para karyawan dan manajer terhadap evaluasi.⁴²

Mangkunegara menyatakan bahwa,

Faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain: 1) faktor kemampuan secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. 2) faktor motivasi. Motivasi berbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong.⁴³

Berdasarkan pengertian di atas dapat di ambil kesimpulan bahwa kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (output) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan berprestasi.

c. Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Sondang P. Siagian menyatakan,

Penilaian prestasi kerja yang baik sangat bermanfaat untuk berbagai kepentingan seperti: a) mendorong peningkatan prestasi kerja b) sebagai bahan pengambilan keputusan dalam pemberian imbalan c) untuk kepentingan mutasi pegawai d) guna menyusun program pendidikan dan pelatihan e) membantu para pegawai menentukan rencana kariernya dan dengan bantuan bagian kepegawaian menyusun program pengembangan karier yang paling tepat.⁴⁴

Tujuan pokok sistem penilaian kinerja adalah menghasilkan informasi yang akurat tentang perilaku dan kinerja anggota organisasi. Semakin akurat informasi yang dihasilkan oleh sistem

⁴¹ *Ibid.*

⁴² Herman Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008), hlm. 124

⁴³ A. A. Prabu Mangkunegara, *Op.Cit*, hlm. 67-68.

⁴⁴ Sondang P. Siagian, *Op.Cit*, hlm. 227-228.

penilaian kerja, semakin besar potensi nilainya bagi organisasi. Tujuan khusus dalam penilaian kinerja digolongkan ke dalam dua pendekatan, yaitu evaluasi dan pengembangan.

Dengan menggabungkan pendekatan evaluasi dan pengembangan, penilaian kinerja harus menyediakan dasar bagi keputusan-keputusan personalia, termasuk promosi, transfer, demosi atau pemberhentian, dan meningkatkan pendayagunaan SDM melalui penempatan pekerjaan yang lebih baik dan spesifikasi kebutuhan akan pelatihan.⁴⁵

6. Hubungan Penempatan Karyawan Terhadap Peningkatan Kinerja

Kemajuan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya setiap perusahaan akan terus berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya agar dapat mencapai hasil kerja yang baik dan memuaskan serta mendapatkan profit yang maksimal bagi perusahaan dan dapat mensejahterahkan karyawannya. Dalam hal ini, penempatan karyawan sesuai dengan minat dan bakatnya sangat berpengaruh terhadap hal tersebut. Oleh sebab itu, manajer perusahaan harus mampu menempatkan karyawannya dalam posisi yang tepat dan menguntungkan bagi perusahaan.

Pada periode tertentu, karyawan akan mengalami promosi, mutasi, transfer dan demosi. Oleh karena itu, sebelum keputusan ini diambil, manajer dapat melihat hasil prestasi karyawan dalam sebuah evaluasi yang sudah dilakukan sehingga dapat meminimalisasi resiko kesalahan penempatan karyawan.⁴⁶ Jadi, hubungan kinerja dengan penempatan berguna untuk meminimalkan resiko yang akan dihadapi oleh perusahaan dimasa mendatang.

Hasil penilaian prestasi kerja terhadap karyawan dapat digunakan untuk mengambil keputusan untuk mempromosikan karyawan yang baik, dan demosi untuk karyawan yang

⁴⁵ Herman Sofyandi, *Op.Cit*, hlm. 126.

⁴⁶ Ike Kusdyah Rachmawati, *Op. Cit*, hlm. 124.

berprestasi jelek.⁴⁷ Hasil penilaian kinerja ini berguna untuk manajer untuk memperbaiki pekerjaan karyawan di masa mendatang.

Keputusan penempatan memudahkan bank dalam menempatkan seseorang dalam bidang tertentu apakah untuk kegiatan transfer ataupun promosi. Artinya, prestasi penempatan seseorang sesuai dengan prestasi kerja yang dimilikinya.⁴⁸ Hasil kinerja akan mempermudah pihak bank untuk melakukan penempatan bagi karyawan.

Keuntungan job ratasi, antara lain karyawan mendapatkan gambaran yang luas mengenai berbagai macam jenis pekerjaan, mengembangkan kerja sama antar pegawai, menentukan jenis pekerjaan yang sangat diminati, mempermudah penyesuaian diri dengan lingkungan tempat kerja, sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan penempatan kerja yang sesuai dengan potensi.⁴⁹

B. Penelitian Terdahulu

Untuk memperkuat penelitian ini, maka peneliti mengambil sebuah penelitian terdahulu yang berhubungan dengan pengaruh penempatan terhadap kinerja karyawan yaitu:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti/ Tahun	Judul	Variabel	Hasil	Perbedaan dengan Peneliti
1	Dwi Ade Putra/ 2010	Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Peindustrian dan Perdagangan Provinsi Riau	Penempatan kerja (Variabel x), kinerja pegawai (variabel y)	Tingkat hubungan penempatan kerja pegawai adalah kuat dan positif. Terdapat pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai, sedangkan besar pengaruh yang diberikan variabel	Adapun perbedaan dengan peneliti yaitu lokasi penelitian yaitu pada dinas perindustrian dan perdagangan.

⁴⁷Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Asdi Mahasatya, 2003), hlm. 142.

⁴⁸Kasmir, *Op.Cit*, hlm. 161.

⁴⁹A. A. Prabu Mangkunegara, *Op.Cit*, hlm. 58.

				independent terhadap variabel dependent 39,6% dan 60,4% dipengaruhi oleh faktor lainnya	
2	Atkhan, A. Margono, Gunthar Riady/ 2013	Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur	Kesesuaian pengetahuan, kesesuaian keterampilan, kesesuaian sikap (variabel x), kinerja pegawai (variabel y)	Terdapat pengaruh dan hubungan positif antara penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur.	Perbedaan dengan peneliti yaitu variabel yang berbeda, peneliti membahas tentang penempatan dan kinerja karyawan.
3	Susilawati / 2013	Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di UPT Perpustakaan Institut Seni Indonesia Yogyakarta	Rotasi kerja (variabel x), kinerja pegawai (variabel y)	Ada pengaruh yang signifikan antara rotasi kerja dengan kinerja pegawai Perpustakaan di UPT Institut Seni Indonesia Yogyakarta.	Adapun perbedaan dengan peneliti yaitu judul dan lokasi penelitian yaitu di UPT Perpustakaan

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu di atas, belum ada penelitian yang sama persis dengan penelitian yang penulis teliti yang berlokasi pada lembaga keuangan syariah khususnya pada bank syariah. Jadi di sini penulis belum menemukan referensi penelitian yang membahas tentang masalah pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada perbankan syariah.

C. Kerangka Berpikir

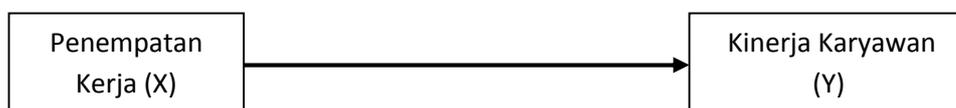
Penempatan karyawan berarti mengalokasikan para karyawan pada posisi kerja tertentu, hal ini khusus terjadi pada karyawan baru. Kepada karyawan lama yang telah menduduki jabatan atau pekerjaan termasuk sasaran fungsi penempatan karyawan dalam arti mempertahankan pada posisinya atau memindahkan pada posisi yang lain.⁵⁰

⁵⁰ Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2013), hlm. 198.

Kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku yang nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi.⁵¹ Jadi kinerja merupakan hasil kerja yang akan dicapai oleh setiap karyawan. Keputusan penempatan memudahkan bank dalam menempatkan seseorang dalam bidang tertentu apakah untuk kegiatan transfer ataupun promosi. Artinya, prestasi penempatan seseorang sesuai dengan prestasi kerja yang dimilikinya.⁵²

Model konseptual yang didasarkan pada tinjauan pustaka, maka kerangka pemikiran teoritik dijelaskan pada gambar berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Pikir



D. Hipotesis

Secara etimologi, hipotesis dibentuk dari dua kata, yaitu kata *hypo* dan kata *thesis*, *hypo* berarti kekurangan dan *thesis* adalah pendapat. Kedua kata itu kemudian digunakan secara bersama menjadi *hypothesis* dan penyebutan dalam dialek Indonesia menjadi hipotesa kemudian berubah menjadi hipotesis yang maksudnya adalah suatu keseimbangan yang masih kurang kesimpulan yang belum sempurna kemudian diperluas dengan maksud sebagai kesimpulan penelitian yang belum sempurna/kesimpulan sementara.⁵³ Jadi, hipotesis merupakan kesimpulan yang masih bersifat sementara. Maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H_0 : Penempatan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidimpuan.

H_a : Penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidimpuan.

⁵¹Malayu S Hasibuan. *Op. Cit.*, hlm. 178

⁵²Kasmir, *Op.Cit*, hlm. 161.

⁵³Agus Irianto, *Statistik Konsep Dasar Aplikasi dan Pengembangannya*, (Jakarta: Kencana, 2004), hlm.97.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidempuan Jl. Gatot Subroto No. 08 Padangsidempuan, dan waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Maret 2015 sampai Mei 2015.

B. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah data kuantitatif yang menggunakan metode deskriptif analitis. Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka sebagai hasil dari analisa data yang diolah dan berbentuk perhitungan angka-angka. Sedangkan metode deskriptis analitis adalah penelitian yang menggambarkan data-data informasi berdasarkan fakta yang diperoleh di lapangan.⁵⁴ Dalam hal ini dengan cara mendeskripsikan bagaimana pengaruh penempatan dengan kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidempuan. Tujuan digunakan data kuantitatif adalah sebagai dasar perhitungan dari analisa dalam penyusunan skripsi ini.

Penelitian kuantitatif dimulai dengan kegiatan menjejaki permasalahan yang akan menjadi pusat perhatian peneliti. Kemudian peneliti mendefenisikan serta memformulasikan masalah penelitian dengan jelas sehingga mudah dimengerti,⁵⁵ Kemudian mendeskripsikannya sesuai dengan temuan-temuan di lapangan.

⁵⁴ Sudarwan, Danim. *Menjadi Peneliti Kualitatif*, (Bandung : CV Pustaka Setia, 2002), hlm. 51.

⁵⁵ Burhan Bungin, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: Kencana, 2005), hlm. 50.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah merujuk sekumpulan orang atau objek yang memiliki kesamaan dalam satu atau beberapa hal yang membentuk masalah pokok dalam suatu penelitian⁵⁶. Jadi, yang menjadi populasi disini adalah karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidempuan yang berjumlah 31 karyawan.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penentuan sampel bertujuan untuk mengadakan penafsiran, peramalan, dan pengujian hipotesa yang telah dirumuskan.

Pengambilan sampel ini didasarkan kepada pendapat Suharsimi Arikunto sebagai berikut:“Penelitian populasi hanya dapat dilakukan bagi populasi terhingga dan subjeknya tidak terlalu banyak”⁵⁷ Dengan demikian karena jumlah populasi tidak terlalu banyak, maka semua populasi diambil menjadi sampel dalam penelitian ini yaitu 31 karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidempuan.

D. Sumber Data

Adapun yang menjadi sumber data penelitian ini adalah :

1. Data primer adalah data-data yang diperoleh dari sumber utama. Data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh suatu organisasi atau perorangan langsung dari objeknya. Dalam penelitian ini sumber penelitiannya adalah angket yang diberikan pada karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidempuan secara berantai.

⁵⁶Muhammad, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam*, (Jakarta:PT Raja Grafindo Persada, 2008), hlm.161.

⁵⁷Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), hlm. 174.

2. Data Sekunder adalah data-data yang diperoleh dari literatur-literatur atau bacaan yang relevan dengan penelitian ini. Data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi, sudah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain. Misalnya dalam bentuk tabel-tabel atau diagram-diagram, berupa catatan-catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, agenda dan sebagainya

E. Instrumen Pengumpulan Data

Instrumen adalah alat yang digunakan untuk pengumpulan data, jadi semua alat yang bisa mendukung suatu penelitian untuk mendapatkan hasil berupa data disebut instrumen. Adapun instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data ini adalah sebagai berikut:

- a. Angket, yaitu daftar pertanyaan yang disusun secara sistematis yang diberikan kepada orang yang bersangkutan dengan maksud agar orang yang diberi angket itu bersedia memberikan respon sesuai dengan permintaan pengguna. Setelah di isi dikirim kembali kepada petugas atau peneliti. Metode yang dipakai disini adalah model tertutup karena jawaban telah disediakan. Dan pengukurannya menggunakan skala *likert*, yaitu skala yang berisi lima tingkat preferensi jawaban dengan pilihan jawaban sebagai berikut⁵⁸:

Tabel 3.1
Alternatif Jawaban

Simbol	Alternatif Jawaban	Nilai positif	Nilai Negatif
SS	Sangat Setuju	5	1
S	Setuju	4	2
RR	Ragu-ragu	3	3
TS	Tidak Setuju	2	4
STS	Sangat Tidak Setuju	1	5

⁵⁸Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004), hlm. 97-99.

Tabel 3.2
Kisi-kisi Angket Penempatan Karyawan

NO	Indikator	Nomor Soal
1	Keterampilan/keahlian	1,2,9
2	Pengalaman Kerja	3,6,14
3	Pengetahuan	4,10,11
4	Jasmaniah	5,15
5	Kesesuaian pekerjaan	12,13
6	Pendidikan	7,8
Jumlah		15

Tabel 3.3
Kisi-kisi Angket Kinerja Karyawan

NO	Indikator	Nomor Soal
1	Tanggung jawab	1,3,12,13
2	Pencapaian target	2,5,9,15
3	Disiplin	4,6,11
4	Kualitas kerja	7,8,10, 14
Jumlah		15

- b. Observasi atau pengamatan, yaitu kegiatan keseharian manusia dengan menggunakan panca indra mata sebagai alat bantu utamanya.⁵⁹ Dengan demikian dapat diketahui kegiatan-kegiatan di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidempuan tersebut.

F. Analisis Data

Analisis data adalah proses mengorganisasikan dan mengurutkan data ke dalam pola, kategori, dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan dapat dirumuskan hipotesis kerja seperti yang disarankan oleh data.⁶⁰

⁵⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*, (Bandung: Alfabeta, 2012), hlm. 203.

⁶⁰ Lexy J. Moloeng, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2000), hlm. 177.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Dalam menguji normalitas butir angket penempatan karyawan dan terhadap kinerja karyawan ini peneliti mengujinya melalui *SPSS 21.0*.

2. Uji Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan cara merumuskan dan menafsirkan data berupa tabel, maupun grafik yang ada sehingga memberikan gambaran yang jelas mengenai pengaruh penempatan karyawan terhadap kinerja pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidempuan.

3. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau shahih mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Tinggi rendahnya validitas instrument menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud⁶¹.

4. Uji Reliabelitas

Reliabel artinya dapat dipercaya, jadi dapat diandalkan. Reliabilitas menunjukkan pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik sehingga mampu mengungkap data yang bisa dipercaya. Untuk mencari reliabilitas menggunakan rumus *Alpha* yaitu sebagai berikut⁶²:

⁶¹ Sugiyono, *Op. Cit.*, hlm. 144-171.

⁶² *Ibid.*, hlm. 154-171.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.⁶³

4. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai persyaratan dalam analisis korelasi atau regresi linear. Pengujian SPSS menggunakan *Test For Linearity* pada taraf signifikan 0.05. dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikan (*Linearity*) kurang dari 0.05.⁶⁴

5. Uji Korelasi

Korelasi merupakan sebuah metode statistika yang dapat dipergunakan untuk mengidentifikasi hubungan timbal balik antara satu variabel X dengan satu variabel Y. Kedua variabel tersebut harus mempunyai hubungan fungsional atas dasar teori, logika maupun dugaan atas observasi yang dapat dipertanggungjawabkan.⁶⁵ Penafsiran nilai r yang diperoleh dari perhitungan terdapat di lihat pada tabel berikut⁶⁶:

⁶³ Setiawan & Dwi Endah Kusriani, *Ekonometrika*, (Yogyakarta: Andi, 2010), hlm. 64-65.

⁶⁴ Dwi Priyatno, *Mandiri Belajar SPSS*, (Yogyakarta: Mediakom, 2008), hlm. 36.

⁶⁵ Budi Setiawan, *Menganalisa Statistik Bisnis dan Ekonomi dengan SPSS 21*, (Yogyakarta: Andi Yogyakarta, 2003), hlm. 122.

⁶⁶ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik: edisi revisi*, (Jakarta: PT.Rineka Cipta, 1993), hlm. 319.

Tabel 3.4
Interprestasi nilai r

Besarnya nilai r	Interprestasi
Antara 0,800 sampai dengan 1,00	Sangat Kuat
Antara 0,600 sampai dengan 0,800	Kuat
Antara 0,400 sampai dengan 0,600	Sedang
Antara 0,200 sampai dengan 0,400	Rendah
Antara 0,000 sampai dengan 0,200	Sangat rendah (tak berkolerasi)

6. Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi adalah suatu analisis yang bertujuan untuk menunjukkan hubungan matematis antara variabel dependen dengan variabel independen. Adapun persamaan regresi adalah sebagai berikut⁶⁷:

$$Y' = a + bX$$

Dimana :

Y' = Subjek variabel terikat yang diproyeksikan

X = Variabel bebas yang mempunyai nilai tertentu untuk diprediksikan

a = Nilai konstanta harga Y jika X = 0

b = Nilai arah sebagai penentu ramalan (prediksi) yang menunjukkan nilai peningkatan (+) atau nilai penurunan (-) variabel Y.

⁶⁷ Setiawan & Dwi Endah Kusriani, *Ekonometrika*, (Yogyakarta: Andi, 2010), hlm. 62.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

Gagasan pendirian Bank Muamalat berawal dari lokakarya bunga bank dan perbankan yang diselenggarakan Majelis Ulama Indonesia pada 18-20 Agustus 1990 di Cisarua, Bogor. Ide ini berlanjut dalam Musyawarah Nasional IV Majelis Ulama Indonesia di Hotel Sahid Jaya, Jakarta, pada 22-25 Agustus 1990 yang diteruskan dengan pembentukan kelompok kerja untuk mendirikan bank murni syariah pertama di Indonesia. Pada saat penandatanganan akte pendirian ini diperoleh komitmen dari berbagai pihak untuk membeli saham sebanyak Rp. 84 miliar. kemudian dalam acara silaturahmi pendirian di Istana Bogor diperoleh tambahan dana dari masyarakat Jawa Barat senilai Rp. 106miliar sebagai wujud dukungan mereka.⁶⁸

Dengan modal awal tersebut dan berdasarkan Surat Keputusan Menteri Keuangan RI Nomor 1223/MK.013/1991 Tanggal 5 November 1991 serta izin usaha yang berupa Keputusan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 430/kmk.013/1992 Tanggal 24 April 1992 bertepatan dengan 27 Syawal 1412H. Pada 27Oktober 1994, Bank Muamalat mendapat kepercayaan dari Bank Indonesia sebagai Bank Devisa.⁶⁹

Dalam kurun waktu 1999-2002 Bank Muamalat memulai proses transformasi salah satunya dengan membuka kantor cabang internasional pertamanya di Kuala Lumpur, Malaysia dan tercatat sebagai bank pertama dan satu-satunya dari Indonesia yang membuka jaringan bisnis di Malaysia. dan pada tahun 2012 tepat pada milad yang ke-20 tahun, Bank Muamalat meluncurkan logo baru (*rebranding*) dengan tujuan menjadi bank syariah yang *Islamic, Modern, dan Professional*.

⁶⁸Bank Muamalat Indonesia, *Annual Report 2013*, hlm. 16-17.

⁶⁹*Ibid*, hlm. 17.

Pada tahun 1998 terjadinya krisis finansial yang menghantam Indonesia telah menyebabkan kondisi ekonomi yang tidak kondusif, sehingga menyebabkan ditutupnya sejumlah bank di Indonesia. Imbas krisis moneter tersebut menyebabkan NPF Bank Muamalat mencapai lebih dari 60%, sehingga Bank Muamalat mengalami kerugian. modal Bank Muamalat tergerus sehingga menjadi sepertiga dari modal awal. namun dalam kondisi tersebut, modal Bank Muamalat masih positif, tidak ada negative *spread* dan Bank Muamalat tetap dalam, predikat bank dengan kategori A. Hal tersebut mengakibatkan Bank Muamalat tidak ikut dalam program rekapitalisasi yang dilakukan pemerintah.⁷⁰

Dalam perkembangan selanjutnya Bank Muamalat yang tambah semakin banyak berdiri di kota-kota lain dan membuka cabang termasuk di kota Padangsidimpuan yaitu Kantor Cabang Padangsidimpuan yang beralamat di Jl. Gatot Subroto No. 08 Padangsidimpuan ex. Jl. Baginda Oloan No. 08 Padangsidimpuan merupakan cabang dari Bank Muamalat Indonesia yang berada di Jakarta Pusat tepatnya Gedung Artaloka Lantai Jl. Sudirman Kav 2 Jakarta Pusat. Bank ini didirikan pada bulan Juli 2003 sebagai bank yang menjalankan usahanya dengan prinsip syariah.

Alasan pemilihan kota Padangsidimpuan sebagai lokasi kerja dikarenakan kota Padangsidimpuan memiliki potensi ekonomi yang cukup besar dan segala jenis usaha ada di kota Padangsidimpuan. Mulai dari jenis usaha dagang, jasa, pertanian, perkantoran dan lain sebagainya yang dapat menunjang berdirinya Bank Muamalat Padangsidimpuan sebagai kantor cabang.

Sesuai mottonya, Mari Berkembang Bersama Mualamat, agar tercipta kondisi ekonomi umat yang Islami dan Syariah. Adapun Visi dan Misi Bank Muamalat Indonesia yaitu:

Visi: Menjadi Bank Syariah Utama Indonesia, dominan dipasar spritual dan dikagumi di pasar rasional.

⁷⁰ *Ibid*, hlm 17.

Misi: Menjadi rote model lembaga keuangan syariah dunia dengan penekanan pada semangat kewirausahaan, keunggulan manajemen, dan orientasi investasi yang inovatif untuk memaksimalkan nilai kepada seluruh pemangku kepentingan.⁷¹

B. Job Description

1. Back Office

Tujuan dari jabatan ini yaitu melaksanakan pembukuan pembiayaan yang meliputi *dropping*, angsuran dan pelunasan pembiayaan nasabah untuk memastikan hak dan kewajiban nasabah telah dijalankan tepat waktu dan tepat jumlah. Adapun tanggung jawab utama dari back office yaitu:

- a. Melaksanakan pembebanan rekening nasabah sesuai jadwal angsuran dan sesuai memo marketing
- b. Melaksanakan *dropping* pembiayaan ke rekening nasabah, sesuai memo *dropping* marketing
- c. Melaksanakan pelunasan pembiayaan nasabah sesuai memo pelunasan marketing
- d. Memonitor pembiayaan bermasalah untuk memastikan *updating* data pembiayaan bermasalah pada laporan LBU.
- e. Monitoring dan membuat laporan Titipan Operasi Pembiayaan dan Tagihan Rupa-rupa (TRR) Operasi Pembiayaan untuk memastikan tidak ada open item yang terlalu lama belum diselesaikan
- f. Diperbantukan sebagai otorizer pada transaksi teller dan CS.⁷²

2. Relationship Manager Financing

Tujuan dari jabatan ini yaitu melakukan marketing liability dan asset serta proses pembiayaan dengan berorientasi kepada *cross selling*, profit dan kualitas pembiayaan, serta

⁷¹ *Ibid*, hlm. 18

⁷² PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk, *Job Description*, 16 Juni 2014.

membina portofolio dan hubungan dengan nasabah untuk mencapai target pembiayaan serta kualitas portofolio sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Adapun tanggung jawab utamanya yaitu:

- a. Melakukan identifikasi *customer* yang sesuai dengan target market
- b. Melakukan proses inisiasi, sosialisasi, pengumpulan data, analisis atas pengajuan permohonan pembiayaan.
- c. Melaksanakan pembinaan dan monitoring atas aktivitas sehari-hari, dengan membuat *call report* ke Branch Manager atas kunjungan secara continue, memastikan perolehan laporan keuangan tiap kuartal, setengah tahunan, dan tahunan (audited) serta membuat ringkasan data nasabah tiap 6 bulan sekali
- d. Membuat laporan bulanan atas pencapaian pendapatan dari *Account* yang ditangani
- e. Melakukan analisa atas perpanjangan pembiayaan yang telah jatuh tempo
- f. Memasarkan produk dan jasa pelayanan Bank Muamalat sesuai dengan kebutuhan nasabah dan kondisi Bank Muamalat.
- g. Mengidentifikasi dan mengamankan resiko-resiko yang akan timbul dalam pemberian pembiayaan.
- h. Mengusahakan seluruh transaksi yang dilakukan agar memperoleh pendapatan yang optimal serta meningkatkan *fee based*.
- i. Melakukan *cross selling* dengan cara mengusahakan agar nasabah menyimpan dananya di Bank Muamalat.⁷³

3. Relationship Manager Funding

Tujuan dari jabatan ini yaitu melakukan marketing produk BMI dengan berorientasi kepada *cross selling*, baik kepada nasabah, perorangan, yayasan, perusahaan, dan sebagainya. Adapun tanggung jawab utamanya, yaitu:

⁷³ *Ibid*

- a. Mencapai perolehan dana pihak ketiga baik tabungan, deposito, maupun giro.
- b. Memelihara jumlah dana pihak ketiga dengan memberikan layanan yang simultan kepada nasabah existing agar para nasabah tetap konsisten dalam menyimpan dananya di BMI.
- c. Melakukan pelayanan dan pendekatan kepada nasabah melalui telepon ataupun kunjungan langsung Membuat surat penawaran kepada calon nasabah baik perorangan maupun perusahaan untuk menjelaskan produk BMI.
- d. Menawarkan *cross selling* kepada nasabah *funding* seperti penawaran produk DPLK penawaran.
- e. Melakukan presentasi produk BMI di perusahaan, majelis ta'lim, perorangan, sekolah.
- f. Membuat laporan perhitungan bagi hasil tiap bulanan.
- g. Mengumpulkan data mengenai tingkat bagi hasil BMI dan laporan profit distribusi BMI setiap bulannya.
- h. Melakukan proses pembiayaan untuk nasabah (individual) maupun fasilitas pembiayaan kepada karyawan
- i. Memaintanance peserta DPLK untuk kelompok dan perusahaan agar pembayaran iuran setiap bulannya dapat berjalan dengan lancar secara kolektif.⁷⁴

4. Support Legal dan Credit Investigation (CI)

Tujuan dari jabatan ini adalah melakukan analisa dari aspek hukum berupa analisa yuridis dan opini legal dari nasabah dan calon nasabah termasuk di dalamnya analisa pembukaan rekening giro, guna menjamin aspek legalitas nasabah dan tingkatan hukum

⁷⁴ *Ibid*

yang akan dilakukan sesuai dengan persyaratan dan memenuhi ketentuan hukum yang berlaku. Adapun tanggung jawab utamanya, yaitu⁷⁵:

- a. Melakukan analisa yuridis dan opini legal calon nasabah dan nasabah yang mengajukan atau memperoleh/menikmati pembiayaan.
- b. Meneliti kelengkapan dokumen pendukung pengikatan.
- c. Melakukan pengikatan pembiayaan dan jaminan secara sempurna berkordinasi dengan notaris/PPAT.
- d. Melakukan penyerahan kata-kata pembiayaan dan jaminan yang telah selesai ke bagian Lapdok agar dapat disimpan yang seharusnya.
- e. Membantu memeriksa kelengkapan permohonan pembukaan rekening giro atas permintaan CS, agar sesuai dengan ketentuan BI.
- f. Merekapitulasi dan mengadministrasikan dengan baik seluruh file analisa yuridis, laporan pengikatan, opini legal dan pembukaan giro, serta file-file lain yang berhubungan dengan seksi legal.
- g. Melakukan penilaian (appraisal) atas nilai dan keberadaan objek jaminan serta melakukan konfirmasi kepada instansi atau pihak lain sebagai sumber informasi yang dapat dipercaya terhadap objek jaminan calon nasabah dan nasabah yang mengajukan atau memperoleh pembiayaan guna memastikan keakuratan penilaian jaminan.
- h. Besama-sama *independent appraisal company* melakukan penilaian untuk plafon
- i. Membuat laporan bulanan tentang seluruh pelaksanaan penilaian jaminan calon nasabah dan nasabah.⁷⁶

⁷⁵ *Ibid.*

⁷⁶ *Ibid.*

5. Teller

Tujuan dari jabatan ini yaitu menerima transaksi tunai (penyetoran dan penarikan) dan non tunai (kliring dan pemindahbukuan) dari nasabah untuk selanjutnya diperiksa jumlah uang yang diterima/diserahkan dan diteliti keabsahan warkat atau slip yang diterima, sehingga setiap transaksi dapat dijalankan dengan baik dan lancar sesuai dengan prosedur dan peraturan yang berlaku. Adapun tanggung jawab utamanya. Yaitu:

- a. Melayani semua transaksi tunai penyetoran dan penarikan dan transaksi non tunai meliputi tabungan, giro, deposito, transfer, kliring dan pemindahbukuan.
- b. Menghitung fisik uang yang diterima atau yang akan diberikan kepada nasabah dan mencocokkan dengan slip yang diberikan nasabah serta memvalidasi warkat/slip yang diterima.
- c. Memeriksa *specimen* dan saldo rekening nasabah, sebelum menyerahkan uang tunai kepada nasabah dan meminta persetujuan kepada supervisor layanan operasi apabila pembayaran melebihi limit teller.
- d. Mencatat setiap perincian setiap transaksi tunai yang diterima pada daftar mutasi harian teller (*bloter*).
- e. Menghitung perincian fisik kas pada *cash box* pada akhir hari dan membandingkan dengan *bloter* untuk selanjutnya diperiksa (*cashcount*) oleh supervisi layanan operasi sebelum dimasukkan ke dalam *main vault*.
- f. Menyerahkan semua mutasi non tunai kepada bagian-bagian terkait seperti bagian deposito.
- g. Membuat tiket total semua transaksi pada hari tersebut yang meliputi total deposito, total tabungan dan giro dan total transfer.⁷⁷

⁷⁷ *Ibid.*

6. *Coordinator Layanan*

Tujuan dari jabatan ini yaitu mendukung terwujudnya *Service Culture* Bank Muamalat di setiap jaringan kantor yang berada dibawah supervisi cabang. Adapun tanggung jawab utamanya, yaitu:

- a. Melakukan penilaian kualitas layanan cabang dan jaringan kantor di bawahnya (monitoring) dan melaporkannya setiap bulan sesuai program *Service Quality Departemen* ke Divisi terkait.
- b. Melakukan aktivitas *role play*, *briefing* dan *coaching* aspek layanan cabang (Customer Service, Teller, Security dan telepon) secara rutin sesuai program dan arahan *Service Quality Area*.
- c. Memastikan setiap jaringan kantor yang berada dibawah supervisi cabang telah melaporkan penanganan dan penyelesaian pengaduan nasabah ke *service division* dengan berkordinansi dengan operasional Manager Cabang.
- d. Menandai setiap isu terkait dengan layanan di cabang dan menginformasikannya ke *Service Quality* area dan berkordinasi dengan Branch Manager/Operasional Manager.
- e. Melaksanakan fungsi lainnya terkait dengan layanan di Cabang dan jaringan kantor yang berada di bawahnya.⁷⁸

7. *Personalia*

Tujuan dari jabatan ini yaitu melaksanakan administrasi kepersonaliaan yang meliputi pelaksanaan *recruitment* karyawan/ti, perjalanan dinas, penggantian biaya kesehatan, pembayaran insentif kehadiran dan tunjangan lembur untuk memastikan bahwa semua aktivitas di bidang kepersonaliaan telah dijalankan secara efektif, efisien dan sesuai prosedur yang berlaku. Adapun tanggung jawab utamanya, yaitu:

⁷⁸ *Ibid.*

- a. Cek absen karyawan/ti
- b. Memonitor pakaian seragam dan ID *Card* karyawan/ti.
- c. Melakukan pemeriksaan CV (lamaran) yang masuk dan apabila ada yang sesuai kriteria yang kita butuhkan akan diproses.
- d. Memproses administrasi perjalanan dinas karyawan/ti yang meliputi pengambilan uang muka perjalanan dinas, pembelian tiket pesawat/kereta api, maupun penyelesaian/pertanggungjawaban perjalan dinas untuk memastikan bahwa perjalanan dinas karyawan/ti dapat berjalan dengan lancar dan pertanggungjawabannya dapat diselesaikan dengan tepat waktu tepat jumlah dan sesuai prosedur perusahaan yang berlaku.
- e. Memproses penggantian biaya kesehatan karyawan/ti untuk memastikan bahwa setiap pengeluaran biaya kesehatan karyawan/ti yang sesuai dengan prosedur perusahaan telah diganti (di *reimburse*) sebesar haknya dan dibayarkan secara tepat waktu.
- f. Melakukan pembayaran pajak PPh 21 personalia, PPh 23 dan PPh 4(2) tabungan dan deposito.
- g. Melakukan pelaporan pajak setiap tanggal 11 sampai dengan 20 setiap bulannya ke kantor pelayanan pajak.
- h. Pembayaran *invoice* tagihan jasa vendor.⁷⁹

8. Customer Service

Tujuan jabatan ini yaitu menawarkan, memberikan layanan dan mengupayakan *cross selling* terhadap produk dan jasa BMI kepada nasabah dan calon nasabah, baik yang datang secara langsung maupun tidak langsung untuk memastikan agar nasabah/calon nasabah merasa puas, cepat dan aman terhadap pelayanan yang diberikan pemangku jabatan.

⁷⁹ *Ibid.*

- a. Menawarkan dan memberikan penjelasan kepada calon nasabah mengenai produk dan jasa BMI.
- b. Melayani nasabah/calon nasabah, memeriksa kelengkapan administrasi dan kebenaran data yang dibutuhkan mengenai pembukuan/penutupan rekening tabungan, deposito, giro dan produk jasa lainnya.
- c. Menerima dan menangani keluhan nasabah, dan memastikan nasabah merasa puas terhadap mutu layanan BMI.
- d. Menawarkan kepada nasabah untuk memanfaatkan produk lain atau melakukan *cross selling*.
- e. Memproses pembuatan referensi bank, pembuatan buku cek, serta menerima dan mendistribusikan *standing instruction* dari nasabah kepada pihak yang berkepentingan.⁸⁰

9. Support Admin

Tujuan dari jabatan ini yaitu melakukan proses administrasi atau *filling* dokumen-dokumen pembiayaan, *dropping*, *monitoring* sekaligus memberikan laporan-laporan segala sesuatu yang berkaitan dengan fasilitas pembiayaan. Adapun tanggung jawab utamanya, yaitu:

- a. Mensupervisi dilakukannya proses pembiayaan (pencairan, perpanjangan, *restructure*, *reschedule*, *recondition*) nasabah.
- b. Mengadministrasikan dan membuat laporan tentang realisasi pembiayaan (termasuk realisasi pembiayaan nasabah intern/karyawan).
- c. Memonitor penutupan asuransi atas jaminan pembiayaan nasabah melalui pihak asuransi.

⁸⁰ *Ibid.*

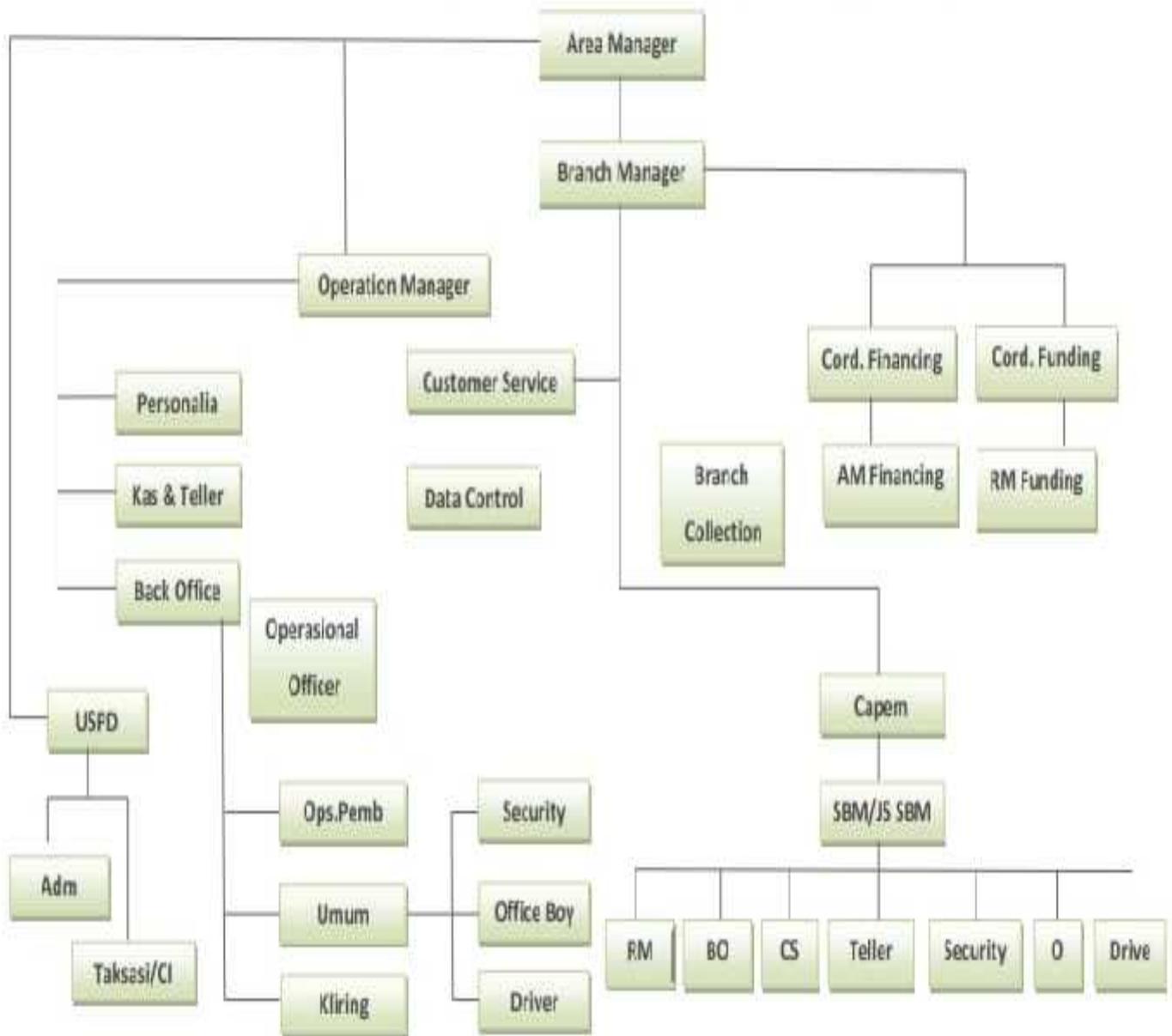
- d. Memonitor pemblokiran/pembukaan blokir rekening nasabah, baik giro maupun deposito yang berkaitan dengan fasilitas pembiayaan nasabah, untuk memastikan bahwa dana yang dibutuhkan berkaitan dengan fasilitas pembiayaan nasabah.
- e. Memonitor memaintenance *safe keeping dan Loan Documen*,
- f. Diperbantukan juga untuk taksasi.
- g. Memonitor pembuatan laporan-laporan rutin setiap bulan, agar dapat memberikan informasi kepada pihak-pihak terkait dan dapat dipergunakan apabila diperlukan.⁸¹

C. Struktur Organisasi

Bank Muamalat Indonesia Cabang Padangsidempuan dalam menjalankan kegiatannya berbentuk organisasi lini dan staf dengan ciri satu bagan terkait atau memiliki hubungan pekerjaan yang saling membantu bagian lainnya, misalnya bagian *landing* tidak akan bisa menyalurkan dana apabila tidak dibantu oleh bagian pengumpul dana. Secara lengkap struktur organisasi Bank Muamalat Indonesia kantor Cabang Padangsidempuan adalah sebagai berikut:

⁸¹ *Ibid*

Gambar 4.1: Struktur Organisasi Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidempuan



D. Profil Responden

Dalam penelitian ini penulis mengambil populasi subjek penelitian yaitu karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidimpuan sebanyak 31 orang, yang sekaligus menjadi sampel penelitian. Jadi penelitian ini adalah penelitian populasi.

Karakteristik responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden

No	Kategori	Jumlah (Orang)	Keterangan
1.	Jenis Kelamin: a. Laki-laki b. Perempuan	17 Orang 14 Orang	
2.	Usia: a. 20 s/d 30 tahun b. 31 s/d 40 tahun c. 41 s/d 50 tahun	20 Orang 11 Orang - Orang	
3.	Pendidikan: b. D-3 c. S-1 d. S-2 e. S-3	- 31 Orang - -	
Total		31 Orang	

E. Uji Instrumen

Dalam penelitian ini digunakan kuesioner sebanyak 15 butir untuk masing-masing variabel penempatan karyawan (X) dan variabel kinerja (Y), dimana sebelum kuesioner ini disebar pada responden yang sebenarnya perlu di uji validitas dan reliabilitasnya. Data mentah untuk uji validitas dan reliabilitas dalam penelitian ini terlampir pada lampiran 4, 5, dan 6.

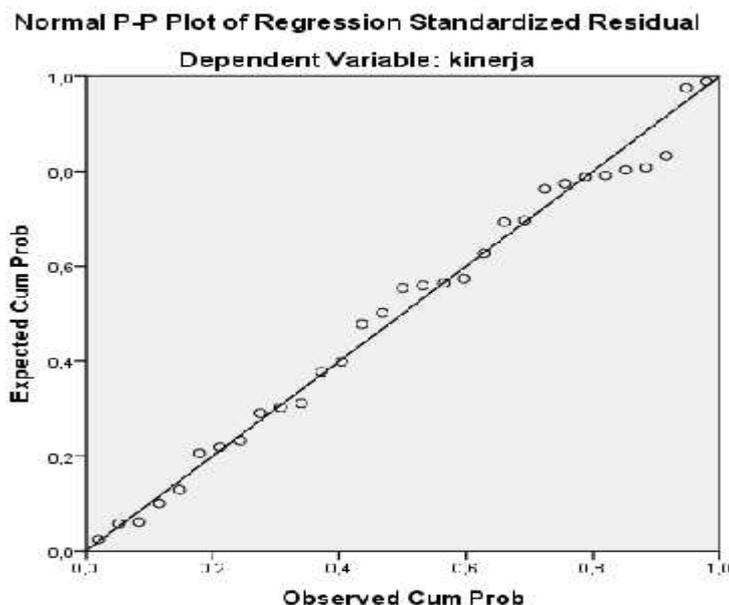
1. Uji Normalitas

Bertujuan untuk menguji dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal apakah tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.

a. Normalitas Metode Grafik

Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik), pada sumbu diagonal pada grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Apabila data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau garis histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas dan apabila data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti garis diagonal atau grafik histogramnya tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 4.2
Uji Normalitas



Sumber:SPSS Versi 21 data diolah 2015

Dari gambar grafik tersebut dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis dan mengikuti garis diagonal maka data di atas normal.

b. Normalitas *One Sample Kolmogorov Smirnov*

Metode Uji *one sample kolmogorov smirnov* digunakan untuk mengetahui distribusi data, apakah mengikuti distribusi normal, *poisson*, *uniform*, atau *exponential*. Dalam hal ini untuk mengetahui apakah distribusi residual terdistribusi normal atau tidak. Residual berdistribusi normal jika nilai signifikan lebih dari 0,05.

Tabel 4.2

		Unstandardized Residual
N		31
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	6,37777214
	Absolute	,098
Most Extreme Differences	Positive	,098
	Negative	-,071
Kolmogorov-Smirnov Z		,548
Asymp. Sig. (2-tailed)		,925

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber:SPSS Versi 21 data diolah 2015

Dari tabel 4.2 diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi (Asymp.Sig 2-tailed) sebesar 0,925. Karena signifikansi lebih dari 0,05 ($0,925 > 0,05$), maka nilai residual tersebut normal.

2. Analisis Deskriptif

Untuk menggambarkan hasil dari penelitian ini maka akan diuraikan dari masing-masing variabel yang akan diteliti dengan output sebagai berikut:

Tabel 4.3
Analisis Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja	31	33	66	49,13	7,219
Penempatan	31	29	63	46,29	7,708
Valid N (listwise)	31				

Sumber:SPSS Versi 21 data diolah 2015

Dari tabel 4.3 diatas dapat dilihat bahwa variabel kinerja (variabel Y) dengan jumlah data (n) sebanyak 31. Pada variabel kinerja mempunyai nilai mean dengan persentase sebesar 49,13%, dengan nilai minimum dengan persentase sebesar 33% dan nilai maximum dengan persentase sebesar 66% sedangkan standar deviasinya sebesar 7,219%. Pada variabel

penempatan mempunyai nilai mean dengan persentase sebesar 46,29%, dengan nilai minimum dengan persentase sebesar 29% dan nilai maximum dengan persentase sebesar 63% sedangkan standar deviasinya sebesar 7,708%.

3. Uji Validitas

a. Uji Validitas Penempatan Kerja (X)

Tabel 4.4
Uji Validitas Penempatan Kerja (X)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	42,61	53,845	,456	,828
VAR00002	43,45	50,856	,577	,820
VAR00003	42,87	57,449	,119	,844
VAR00004	43,48	48,058	,618	,816
VAR00005	43,52	53,125	,368	,833
VAR00006	42,97	53,499	,404	,831
VAR00007	43,52	48,191	,603	,817
VAR00008	43,90	56,557	,268	,837
VAR00009	43,19	49,895	,571	,820
VAR00010	42,84	57,206	,127	,845
VAR00011	43,42	49,318	,629	,816
VAR00012	43,42	49,785	,531	,823
VAR00013	42,94	52,396	,492	,826
VAR00014	42,65	53,903	,446	,829
VAR00015	43,29	51,280	,603	,819

Sumber:SPSS Versi 21 data diolah 2015

Dari hasil perhitungan yang penulis lakukan melalui program aplikasi SPSS Versi 21 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.5
 Hasil Uji Validitas Penempatan Kerja(X)

Nomor Item Pertanyaan	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Interpretasi
1	,456	Instrument valid jika > r tabel dengan n=31 pada taraf signifikan 5% sehingga diperoleh r tabel 0,356	Valid
2	,577		Valid
3	,119		Tidak Valid
4	,618		Valid
5	,368		Valid
6	,404		Valid
7	,603		Valid
8	,268		Tidak Valid
9	,571		Valid
10	,127		Tidak Valid
11	,629		Valid
12	,531		Valid
13	,492		Valid
14	,446		Valid
15	,603		Valid

Dari hasil perhitungan validitas yang dilakukan pada variabel penempatan karyawan tersebut terdapat 12 item yang valid dari 15 item pertanyaan, diantaranya: pernyataan nomor 1, 2, 4, 5, 6, 7, 9, 11, 12, 13, 14 dan 15. Dan 3 pernyataan tersebut layak digunakan dalam penelitian.

Hasil perhitungan r_{xy} dikonsultasikan dengan r_{tabel} product moment dengan taraf signifikan 5% = 0,356 (tabel r terlampir) untuk mengetahui apakah pernyataan-pernyataan tersebut valid atau tidak.

b. Uji Validitas Kinerja (Y)

Tabel 4.6

Uji Validitas Kinerja karyawan(Y)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	45,48	41,191	,603	,896
VAR00002	46,00	44,733	,535	,899
VAR00003	46,19	41,761	,332	,916
VAR00004	45,68	42,892	,563	,897
VAR00005	46,00	44,733	,535	,899
VAR00006	45,52	39,591	,879	,885
VAR00007	45,71	43,013	,439	,902
VAR00008	45,55	40,389	,849	,887
VAR00009	45,52	39,591	,879	,885
VAR00010	46,00	44,733	,535	,899
VAR00011	45,68	43,892	,372	,905
VAR00012	45,48	40,591	,628	,895
VAR00013	46,03	44,366	,551	,898
VAR00014	45,58	40,585	,829	,888
VAR00015	45,58	41,252	,745	,891

Sumber:SPSS Versi 21 data diolah 2015

Dari hasil perhitungan yang peneliti lakukan melalui program aplikasi SPSS Versi 21 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.7

Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Nomor Item Pertanyaan	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Interpretasi
1	,603	Instrument valid jika > r tabel dengan n=31 pada taraf signifikan 5% sehingga diperoleh r tabel 0,356	Valid
2	,535		Valid
3	,332		Tidak Valid
4	,563		Valid
5	,535		Valid
6	,879		Valid
7	,439		Valid
8	,849		Valid
9	,879		Valid
10	,535		Valid
11	,372		Valid
12	,628		Valid
13	,551		Valid
14	,829		Valid
15	,745		Valid

Dari hasil perhitungan validitas yang dilakukan pada variabel kinerja tersebut terdapat 14 item yang valid dari 15 item pernyataan, diantaranya: pernyataan nomor 1, 2, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14 dan 15. Dan 1 pernyataan tersebut layak digunakan dalam penelitian.

Selanjutnya hasil perhitungan validitas yang dilakukan pada variabel penempatan karyawan dan kinerja terdapat 1 item yang tidak valid. Untuk mendapatkan hasil data dalam menguji regresi linear sederhana maka hasil yang tidak valid tidak dimasukkan ke dalam data.

4. Uji Reliabilitas

a. Uji Reliabilitas Penempatan Kerja (X)

Reliabilitas instrumen angket yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan program aplikasi SPSS Versi 21 dengan rumus *Cronbach's Alpha* yang jika *Cronbach's Alpha* > 0,60. Maka semua item pernyataan yang dianalisis dengan metode *Alpha* adalah Reliabel. Nilai reliabilitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.8

Uji Reliabilitas Variabel Penempatan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,861	12

Sumber:SPSS Versi 21 data diolah 2015

Selanjutnya untuk hasil uji realibilitas hasil output pada tabel 4.8 dapat dilihat nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 adalah sedang, sedangkan 0,8 adalah kuat, dan 0,9 adalah sangat kuat.

Hasil uji reliabilitas penempatan karyawan dengan 13 item pertanyaan di peroleh *Cronbach's Alpha* 0,861. Maka dari hasil *output* tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel tersebut valid dan semua item pernyataan yang dianalisis dengan metode *Cronbach's Alpha* dalam penelitian ini adalah Reliabel.

b. Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.9

Uji Reliabilitas Variabel kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,916	14

Sumber:SPSS Versi 21 data diolah 2015

Selanjutnya untuk hasil uji realibilitas hasil output pada tabel 4.8 dapat dilihat nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 adalah sedang, sedangkan 0,8 adalah kuat, dan 0,9 adalah sangat kuat.

Hasil uji reliabilitas kinerja dengan 14 item pernyataan di peroleh *Cronbach's Alpha* 0,916. Maka dari hasil *output* tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel tersebut valid dan semua item pernyataan yang dianalisis dengan metode *Cronbach's Alpha* dalam penelitian ini adalah Reliabel.

5. Koefisien Determinasi

Tabel 4.10
Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,469 ^a	,220	,193	6,487

a. Predictors: (Constant), penempatan
Sumber:SPSS Versi 21 data diolah 2015

Berdasarkan tabel di atas diperoleh angka R^2 (*R Square*) sebesar 0,220 atau (22%). Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen (penempatan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 22%. Sedangkan sisanya sebesar 78% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

6. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variable mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Dari hasil pengujian linearitas melalui SPSS Versi 21.0 dengan menggunakan *test for linearity* dengan taraf signifikan 0.05 diperoleh tabel berikut.

Tabel 4. 11
Uji Linearitas

ANOVA Table						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)		926,134	15	61,742	1,333	,292
penempatan * kinerja	Between Groups	355,823	1	355,823	7,681	,014
	Deviation from Linearity	570,311	14	40,737	,879	,592
	Within Groups	694,833	15	46,322		
Total		1620,968	30			

Sumber:SPSS Versi 21 data diolah 2015

Dari tabel diatas diperoleh bahwa taraf signifikan pada *linearity* adalah sebesar 0.014. Karena signifikansi kurang dari 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel penempatan kerja dan kinerja karyawan terdapat hubungan yang linear.

7. Analisis Kolerasi

Analisis kolerasi digunakan untuk mengidentifikasi hubungan timbal balik antara variabel X (penempatan kerja) dengan variabel Y (kinerja karyawan). Adapun hasil output kolerasi yaitu seperti tabel berikut ini:

Tabel 4.12
Kolerasi Pearson

Correlations			
		penempatan	kinerja
penempatan	Pearson Correlation	1	,469**
	Sig. (2-tailed)		,008
	N	31	31
kinerja	Pearson Correlation	,469**	1
	Sig. (2-tailed)	,008	
	N	31	31

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
Sumber: SPSS Versi 21 data diolah 2015

Koefisien kolerasi antara variabel penempatan kerja dengan kinerja karyawan adalah sebesar 0,469. Maka kolerasi antara kedua variabel adalah sedang.

8. Regresi Linear Sederhana

Regresi linear sederhana berfungsi untuk melakukan identifikasi pengaruh variabel X (penempatan kerja) terhadap variabel Y (kinerja karyawan). Dengan regresi sederhana akan dilakukan pengujian ada atau tidaknya pengaruh variabel X terhadap variabel Y dengan menggunakan SPSS versi 21 seperti tabel berikut ini:

Tabel 4.13
Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	32,089	6,079		5,278	,000
penempatan	,460	,161	,469	2,856	,008

a. Dependent Variable: kinerja
Sumber:SPSS Versi 21 data diolah 2015

Tabel coefficient diatas kolom B pada constant (a) 32,089 sedangkan nilai variabel penempatan (b) adalah 0,460, sehingga persamaan regresinya dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = a + bx$$

$$Y = 32,089 + 0,460x$$

Dimana : Y = variabel terikat (dependen)

X = variabel bebas (independen)

a = konstanta regresi

b = Angka arah atau koefisien regresi yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependent yang didasarkan pada variabel independen. Bila b (+), maka naik, dan bila (-), maka terjadi penurunan.

Angka-angka ini dapat diartikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta (a) adalah 32,089. Artinya jika variabel penempatan karyawan nilainya 0 maka tingkat kinerja karyawan nilainya positif, yaitu 32,089 satuan.
- Nilai koefisien regresi variabel penempatan (b) adalah 0,460. Ini dapat diartikan bahwa setiap kesesuaian penempatan kerja sebesar 1 satuan, maka tingkat kinerja akan meningkat sebesar 0,460 satuan dan sebaliknya.

Dari hasil perhitungan didapatkan nilai signifikansi $0,008 < 0,05$ Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan antara

variabel penempatan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Padangsidempuan.

F. Pembahasan Hasil Penelitian

Penempatan karyawan dalam suatu bidang pekerjaan harus mempertimbangkan pengetahuan, pengalaman, pendidikan, ataupun yang lainnya guna meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Penempatan yang tepat akan meningkatkan kinerja karyawan, begitu juga sebaliknya penempatan yang tidak tepat akan mengakibatkan kinerja karyawan menurun.

Rotasi jabatan yang diberikan kepada karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Karyawan yang mempunyai kinerja yang baik akan dipromosikan, sebaliknya apabila karyawan yang kinerjanya menurun maka akan di mutasi.

Hasil uji normalitas pada metode grafik data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau garis histogramnya yang menunjukkan bahwa pola distribusi adalah normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Pada metode uji *one sample kolmogorov smirnov* menunjukkan bahwa nilai signifikansi (Asymp.Sig 2-tailed) sebesar 0,925. Karena signifikansi lebih dari 0,05 ($0,925 > 0,05$), maka nilai residual tersebut normal. Maka distribusi residual terdistribusi adalah normal.

Pengujian validitas pada 15 butir pertanyaan yang diberikan peneliti kepada responden. Kevalidan data harus di atas 0.355 sehingga apabila data dibawah 0.355 maka pertanyaan yang diberikan kepada responden tidak valid. Dari 15 butir pertanyaan yang diberikan kepada responden menghasilkan 12 butir pertanyaan valid dan 3 butir pertanyaan tidak valid pada variabel penempatan kerja (X). Sedangkan pada variabel kinerja karyawan (Y) terdapat 14 butir pertanyaan yang valid dan 1 butir pertanyaan yang tidak valid.

Variabel kinerja (variabel Y) dengan jumlah data (n) sebanyak 31 mempunyai nilai mean dengan persentase sebesar 49,13%, dengan nilai minimum dengan persentase sebesar 33% dan nilai maximum dengan persentase sebesar 66% sedangkan standar deviasinya sebesar 7,219%.

Taraf signifikan pada *linearity* adalah sebesar 0.014. Karena signifikansi kurang dari 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel penempatan dan kinerja karyawan terdapat hubungan yang linear.

Sesuai pengujian yang telah dilakukan menunjukkan hasil yaitu terdapat pengaruh yang positif 0,469 dengan tingkat signifikansi 0,008 antara penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidempuan. Pada tingkat interpretasi 0,469 berarti korelasi antara variabel penempatan kerja (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) adalah sedang. Sedangkan tingkat signifikansi adalah $0,008 < 0,05$ sehingga pengaruh antara kedua variabel adalah signifikan.

Adanya pengaruh ini dibuktikan dengan regresi sederhananya yaitu:

$$Y = a + bx$$

$$Y = 32,089 + 0,460x$$

Adapun nilai R^2 adalah 22%, maka pengaruh penempatan terhadap kinerja yaitu sebesar 22% sedangkan 78% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak dicantumkan dalam penelitian ini.

Jadi dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini bersifat H_a atau sesuai dengan hipotesis sementara yang diajukan oleh peneliti. Artinya adanya pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Cabang Padangsidempuan.

G. Keterbatasan Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini dilakukan dengan langkah-langkah yang disusun sedemikian rupa agar hasil yang diperoleh sebaik mungkin. Namun dalam prosesnya, untuk mendapatkan hasil yang sempurna sangatlah sulit, sebab dalam pelaksanaan penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan.

Diantara keterbatasan yang dihadapi penulis selama melaksanakan penelitian dan penyusunan skripsi ini, yaitu:

1. Pengaruh antar variabel X dan variabel Y dalam penelitian ini sedang, yaitu 0.46 dengan *R Square* 22%. Hal ini berarti hanya 22% penempatan kerja mempengaruhi kinerja karyawan, sedangkan 78% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.
2. Dalam menyebarkan angket penulis tidak mengetahui kejujuran para responden dalam menjawab setiap pertanyaan yang diberikan sehingga mempengaruhi validitas data yang diperoleh.
3. Penulis tidak mampu mengontrol semua karyawan dalam menjawab angket yang diberikan, apakah karyawan memang menjawab sendiri atau hanya asal menjawab karena dalam penyebaran angket penulis dibantu oleh personalia untuk penyebaran angket kepada karyawan.

Walaupun demikian, penulis berusaha agar keterbatasan yang dihadapi tidak mengurangi makna penelitian ini. Akhirnya dengan segala upaya dan bantuan semua pihak skripsi ini dapat diselesaikan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penempatan kerja merupakan suatu proses menempatkan karyawan pada posisi tertentu. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Jadi, penempatan kerja yang sesuai dengan keahlian dan kemampuan karyawan akan mempengaruhi hasil kinerja yang akan dicapai.

Dari hasil penelitian di atas dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: Sesuai pengujian yang telah dilakukan menunjukkan hasil yaitu terdapat pengaruh yang positif 0,469 dengan interpretasi sedang. Pengaruh penempatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dimana hasil analisis data menunjukkan bahwa nilai signifikansi $0,008 < 0,05$ maka terdapat pengaruh yang signifikan antar variabel. Dengan demikian terdapat pengaruh signifikan antara penempatan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidempuan.

B. Saran-saran

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh penempatan karyawan terhadap kinerja pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidempuan ada beberapa saran untuk meningkatkan kinerja karyawan, yaitu:

1. Pihak bank diharapkan dalam menempatkan karyawan pada suatu bidang tugas/pekerjaan tertentu memperhatikan faktor kesesuaian pengetahuan, kesesuaian keterampilan, dan kesesuaian sikap yang dimiliki oleh karyawan tersebut (*The right man on the right place*), sehingga karyawan dapat lebih mudah melaksanakan tugas/pekerjaannya guna mencapai kinerja yang lebih baik.

2. Dalam penelitian ini terdapat kendala yang menjadikan penelitian ini sedikit terhambat dalam proses pengisian angket untuk itu penelitian mendatang diharapkan lebih teliti lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2013.
- Agus Irianto. *Statistik Konsep Dasar Aplikasi dan Pengembangannya*. Jakarta: Kencana, 2004.
- Ali Usman, dkk, *Hadits Qudsi: Firman Allah yang Tidak Dicantumkan Dalam Al-Quran Pola Pembinaan Akhlak Muslim*. Bandung: CV Diponegoro, 1995.
- Anas Sudjiono. *Pengantar Statistik Pendidikan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2008.
- Burhan Bungin. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana, 2005.
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka, 2001.
- Gary Dessler. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 1. Indonesia: PT. Intan Sejati Klaten, 2003.
- _____. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 2. Indonesia: PT. Macanan Jaya Cemerlang, 2007.
- Herman Sofyandi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008.
- Ikatan Bankir Indonesia. *Mengelola Bank Syariah*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2014
- Ike Kusdyah Rachmawati. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi, 2008.
- Kasmir. *Manajemen Perbankan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008.
- Khaerul Umam, *Manajemen Perbankan Syariah*. Bandung: Pustaka Setia, 2013.
- Lexy J. Moloeng, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2000.
- Hasibuan Malayu S. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2010.
- Mardalis, *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: Bumi Aksara, 2007.
- Muhammad. *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008.
- Murti Sumarni dan Jhon Soeprihanto. *Pengantar Bisnis Dasar-dasar Ekonomi Perusahaan*. Yogyakarta: Liberty, 2010.
- Oemar Hamalik. *Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2007.
- R Wayne Mondy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga, 2008.

- Saifuddin Azwar. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004.
- Setiawan & Dwi Endah Kusri. *Ekonometrika*. Yogyakarta: Andi, 2010.
- Soekidjo Notoatmodjo. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Asdi Mahasatya, 2003.
- Siagian Sondang P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2009.
- Sudarwan Danim. *Menjadi Peneliti Kualitatif*, Bandung : CV Pustaka Setia, 2002
- Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2012.
- Suharsimi Arikunto. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta, 2010.
- Ndaraha Taliziduhu, *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1999.
- Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan :Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2013.
- Bank Muamalat Indonesia, *Annual Report 2013*.
- PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk, *Job Description*, 16 Juni 2014.
- Atkhan, A. Margono, Gunthar Riady, *Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur*, (<http://ar.mian.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2013/06/JURNAL%20TESIS%20GANJIL%20UPLOAD%20%2806-08-13-04-06-41%29.pdf>)
- Dwi Ade Putra, *Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Peindustrian dan Perdagangan Provinsi Riau*, (<http://popiradyuli89.blogspot.com/2013/05/penempatan-pegawai.html>)
- Susilawati, *Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di UPT Perpustakaan Institut Seni Indonesia Yogyakarta*, (<http://popiradyuli89.blogspot.com/2013/05/penempatan-pegawai.html>)
- Wawancara dengan karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Padangsidimpuan Bapak Rusdi, tanggal 14 Maret 2015.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

- I.**
- Nama : Nurvita Sahriah Situmeang
Nim : 11 220 0024
Tempat/tanggallahir : Medan, 7 April 1993
JenisKelamin : Perempuan
Alamat : Pudun Jae Kec. Padangdisimpuan Batunadua
Agama : Islam
No. Telp : 082369237043
- II.**
- NamaOrangtua
Nama Ayah : Alm. Himsar Situmeang
Pekerjaan : -
NamaIbu : Misriani
Pekerjaan : Pedagang
Alamat : Pudun Jae Kec. Padangdisimpuan Batunadua

RIWAYAT PENDIDIKAN

1. Tahun 1999-2005 : SDN. 200508 Padangsidimpuan
2. Tahun 2005-2008 : SMP Negeri 5 Padangsidimpuan
3. Tahun 2008-2011 : SMA Negeri 3 Padangsidimpuan
4. Tahun 2011-2015 : IAIN Padangsidimpuan

Lampiran 1

Kami memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk menjawab pernyataan-pernyataan berikut ini, dengan mengisi titik-titik dan memberi tanda centang () pada kotak yang tersedia.

Jabatan :

Usia :

Jenis kelamin :

Pendidikan terakhir : SMA/Sederajat Diploma

S1

S2

S3

Di mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk membaca dengan cermat butir-butir pernyataan yang dapat pada kolom berikut ini, kemudian pilihlah salah satu jawaban yang menurut Bapak/Ibu/Saudara paling tepat atau sesuai dengan yang di alami. Beri tanda centang () pada salah satu jawaban dari beberapa alternatif pilihan jawaban yang tersedia.

Keterangan: SS : Sangat Setuju

TS : Tidak Setuju

S : Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

RR : Ragu-ragu

Variabel Bebas Penempatan Kerja

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
1	Saya yakin akan kemampuan saya, untuk melaksanakan tugas dengan baik.					
2	Keterampilan saya masih kurang dalam dunia perbankan syariah.					
3	Saya karyawan yang sangat berpengalaman dan profesional dalam bidang perbankan syariah					
4	Saya mengetahui sepenuhnya teori-teori tentang perbankan syariah					
5	Fisik saya mempengaruhi pekerjaan yang dibebankan kepada saya					
6	Seorang karyawan yang sudah berpengalaman lebih diutamakan daripada karyawan baru.					
7	Tidak ada pengaruh pendidikan terhadap kualitas dan penempatan saya dalam bekerja					
8	Karyawan yang mempunyai latar belakang di bidang perbankan syariah jauh lebih baik dari karyawan yang mempunyai latar belakang selain perbankan syariah					
9	Tidak ada pengetahuan yang berkaitan dengan tugas yang belum saya kuasai					
10	Pengetahuan saya sangat luas untuk mendukung pelaksanaan tugas yang diberikan					

11	Saya mampu memahami pedoman kerja sehari-hari					
12	Saya ditempatkan sesuai dengan keahlian saya					
13	Saya tidak senang dengan posisi saya sekarang					
14	Pengalaman yang diperoleh selama masa kerja mendukung proses penempatan karyawan					
15	Kesehatan fisik dan mental dibutuhkan untuk proses penempatan yang lebih sesuai					

Variabel Terikat Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
1	Bila pekerjaan belum selesai saya tidak akan pulang kantor					
2	Hasil kerja saya sesuai dengan hasil yang di inginkan perusahaan					
3	Tanpa disuruh atasan, saya kerjakan tugas yang menjadi tanggung jawab saya					
4	Saya sering meninggalkan pekerjaan jika ada keperluan pribadi yang mendesak					
5	Hasil kerja saya sampai saat ini tidak dipuji sebagai terbaik					
6	Saya datang selalu tepat waktu dan tidak pernah terlambat					
7	Kualitas kerja bagi saya yang lebih utama					
8	Saya lebih mendahulukan kualitas daripada kuantitas					
9	Saya bangga dengan prestasi kerja saya					
10	Saya tidak malu jika kualitas kerja saya lebih buruk dari karyawan lain					
11	Saya jarang menggunakan jam istirahat sepanjang untuk kepentingan perusahaan					
12	Tugas yang diberikan, terkadang saya laksanakan dengan rasa penuh tanggung jawab					
13	Mengerjakan tugas yang diberikan dan ditekuni dengan baik					
14	Saya telah melaksanakan pekerjaan dengan baik, teliti dan konsentrasi					
15	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan cepat					

Lampiran 2

Tabulasi Angket Penempatan Kerja (X)

NO	Item Pertanyaan															Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	4	4	4	3	2	3	3	3	4	5	3	3	3	4	3	51
2	5	4	4	5	4	3	5	2	4	4	5	5	4	5	4	63
3	4	5	3	4	3	5	4	2	5	3	4	4	5	4	5	60
4	4	3	4	2	3	3	2	2	3	4	2	2	3	4	3	44
5	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	40
6	2	3	4	3	3	2	3	3	5	4	3	3	2	2	3	45
7	4	3	4	1	3	3	1	3	5	4	3	1	3	4	3	45
8	4	3	2	3	4	4	3	2	3	2	3	3	4	4	3	47
9	3	2	2	3	1	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	37
10	3	2	3	1	2	3	1	2	2	3	3	3	3	3	2	36
11	3	2	4	2	4	3	2	2	2	4	2	3	3	3	2	41
12	4	1	3	5	4	3	5	2	4	3	5	5	3	4	3	54
13	4	3	4	2	2	4	2	2	3	4	2	2	4	4	3	45
14	4	2	4	4	3	3	4	2	2	4	3	4	3	3	2	47
15	4	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	4	2	39
16	4	2	3	5	2	4	5	2	2	3	5	5	4	4	2	52
17	4	3	4	3	2	2	3	2	3	4	3	3	2	4	3	45
18	4	3	3	2	3	4	2	2	3	3	2	2	4	4	3	44
19	4	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	4	4	38
20	4	3	2	2	4	4	2	2	3	2	2	2	4	4	3	43
21	2	3	5	4	1	2	4	2	4	5	3	4	2	2	3	46
22	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	39
23	2	2	3	1	2	2	1	3	2	3	1	1	2	2	2	29
24	4	4	5	2	2	4	2	3	4	5	2	2	4	4	4	51
25	4	5	3	4	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	62
26	5	2	4	1	2	5	1	3	2	4	1	1	5	5	4	45
27	4	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	2	43
28	4	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	2	4	4	3	48
29	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	56
30	4	3	3	4	2	5	4	3	3	3	4	4	5	4	3	54
31	3	3	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	46
N=31	114	88	106	87	86	103	86	74	96	107	89	89	104	113	93	1435

Lampiran 3

Tabulasi Angket Kinerja Karyawan (Y)

NO	Item Pertanyaan															Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	2	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	2	3	4	4	51
2	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	62
3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	46
4	3	1	2	3	1	3	2	3	3	1	3	3	1	3	3	35
5	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	52
6	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	43
7	4	3	1	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	51
8	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	52
9	4	3	3	4	3	4	2	4	4	3	2	4	3	4	4	51
10	3	3	1	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	45
11	4	3	2	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	52
12	4	4	5	4	4	5	3	4	5	4	3	5	4	4	4	66
13	2	3	2	2	3	2	4	2	2	3	4	2	3	2	2	38
14	5	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	50
15	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	46
16	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	47
17	5	3	3	3	3	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	63
18	4	3	2	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	52
19	5	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	48
20	4	3	2	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	54
21	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	54
22	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	43
23	2	3	1	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	33
24	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	46
25	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	54
26	4	3	1	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	53
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
30	4	3	4	2	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	54
31	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	47
N=31	109	93	87	103	93	108	102	107	108	93	103	109	92	106	106	1523

Lampiran 4

Validitas Penempatan Kerja (X)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	42,61	53,845	,456	,828
VAR00002	43,45	50,856	,577	,820
VAR00003	42,87	57,449	,119	,844
VAR00004	43,48	48,058	,618	,816
VAR00005	43,52	53,125	,368	,833
VAR00006	42,97	53,499	,404	,831
VAR00007	43,52	48,191	,603	,817
VAR00008	43,90	56,557	,268	,837
VAR00009	43,19	49,895	,571	,820
VAR00010	42,84	57,206	,127	,845
VAR00011	43,42	49,318	,629	,816
VAR00012	43,42	49,785	,531	,823
VAR00013	42,94	52,396	,492	,826
VAR00014	42,65	53,903	,446	,829
VAR00015	43,29	51,280	,603	,819

Reliabilitas Variabel Penempatan Karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,861	12

Lampiran 5

Validitas Kinerja karyawan (Y)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	45,48	41,191	,603	,896
VAR00002	46,00	44,733	,535	,899
VAR00003	46,19	41,761	,332	,916
VAR00004	45,68	42,892	,563	,897
VAR00005	46,00	44,733	,535	,899
VAR00006	45,52	39,591	,879	,885
VAR00007	45,71	43,013	,439	,902
VAR00008	45,55	40,389	,849	,887
VAR00009	45,52	39,591	,879	,885
VAR00010	46,00	44,733	,535	,899
VAR00011	45,68	43,892	,372	,905
VAR00012	45,48	40,591	,628	,895
VAR00013	46,03	44,366	,551	,898
VAR00014	45,58	40,585	,829	,888
VAR00015	45,58	41,252	,745	,891

Reliabilitas Variabel kinerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,916	14

Lampiran 6

Uji Linearitas

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)		926,134	15	61,742	1,333	,292
penempatan * kinerja	Between Groups	355,823	1	355,823	7,681	,014
	Deviation from Linearity	570,311	14	40,737	,879	,592
	Within Groups	694,833	15	46,322		
Total		1620,968	30			

Kolerasi Pearson

Correlations			
		penempatan	kinerja
penempatan	Pearson Correlation	1	,469**
	Sig. (2-tailed)		,008
	N	31	31
kinerja	Pearson Correlation	,469**	1
	Sig. (2-tailed)	,008	
	N	31	31

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Koefisien Penentu

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,469 ^a	,220	,193	6,487

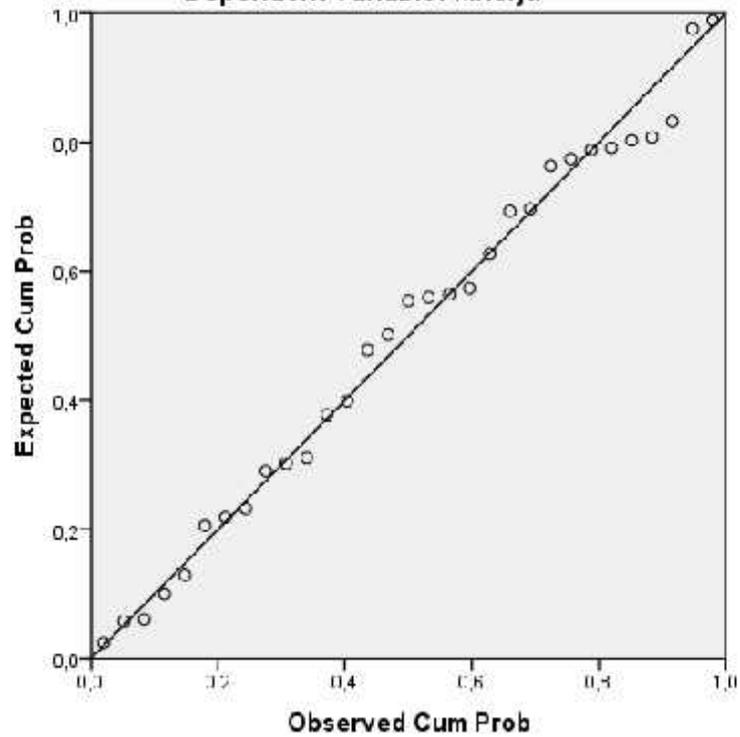
a. Predictors: (Constant), penempatan

Lampiran 7

Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: kinerja



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		31
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	6,3777214
Most Extreme Differences	Absolute	,098
	Positive	,098
	Negative	-,071
Kolmogorov-Smirnov Z		,548
Asymp. Sig. (2-tailed)		,925

Lampiran 8

TABEL
TABEL NILAI-NILAI r tabel

N	Taraf Signifikan		N	Taraf Signifikan		N	Taraf Signifikan	
	5 %	1 %		5 %	1 %		5 %	1 %
3	0,997	0,999	27	0,381	0,487	55	0,266	0,345
4	0,950	0,990	28	0,374	0,478	60	0,254	0,330
5	0,878	0,959	29	0,367	0,470	65	0,244	0,317
6	0,811	0,917	30	0,361	0,463	70	0,235	0,306
7	0,754	0,874	31	0,355	0,456	75	0,227	0,296
8	0,707	0,834	32	0,349	0,449	80	0,220	0,286
9	0,666	0,798	33	0,344	0,442	85	0,213	0,278
10	0,612	0,765	34	0,339	0,436	90	0,207	0,270
11	0,602	0,735	35	0,334	0,430	95	0,202	0,261
12	0,576	0,708	36	0,329	0,424	100	0,195	0,256
13	0,553	0,684	37	0,325	0,418	125	0,176	0,230
14	0,532	0,661	38	0,320	0,413	150	0,159	0,210
15	0,514	0,641	39	0,316	0,408	175	0,148	0,194
16	0,497	0,623	40	0,312	0,403	200	0,138	0,181
17	0,482	0,606	41	0,308	0,398	300	0,113	0,148
18	0,468	0,590	42	0,304	0,393	400	0,098	0,128
19	0,456	0,575	43	0,301	0,389	500	0,088	0,115
20	0,444	0,561	44	0,297	0,384	600	0,080	0,105
21	0,433	0,549	45	0,294	0,380	700	0,074	0,097
22	0,423	0,517	46	0,291	0,376	800	0,070	0,091
23	0,413	0,526	47	0,288	0,372	900	0,065	0,086
24	0,404	0,515	48	0,284	0,368	1000	0,062	0,081
25	0,396	0,505	49	0,281	0,364			
26	0,388	0,496	50	0,279	0,361			



No. 159/2018/De. V.3.003

Padang, 15 Februari 2018

Disampaikan Kepada:
1. Huseini Siregar, M.Ag
2. Nofriawati, S.EI., M.A

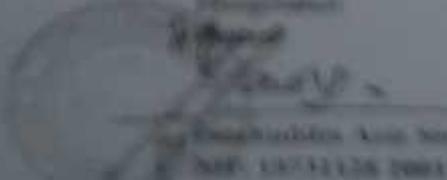
Assalamu 'alaikum W.B.

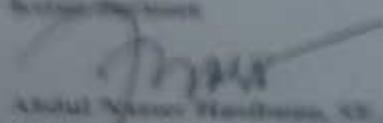
Dengan hormat, disampaikan kepada Bapak/Ibu bahwa berdasarkan hasil sidang Tim Pengkajian Kelayakanan Judul Skripsi, telah ditetapkan judul Skripsi mahasiswa tersebut di bawah ini sebagai berikut:

Nama: Nurvita Subriah Situmorang
NIM: 11 220 0024
Sem/Tim Akademik: VIII / 2014-2015
Judul Pertama: Hubungan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Meningkatkan Produktifitas Pada Bank Muamalat KCP Sibuhuta
Judul Perbaikan: Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Pada PT. Bank Muamalat Sibuhuta, (Studi Kasus) Padangsidimpuan

Sering dengan hal tersebut, kami mengharapkan bantuan Bapak/Ibu sebagai Pembimbing I dan Pembimbing II penelitian, penelitian tersebut dilaksanakan yang dilaksanakan.

Demikian surat permohonan, dan kerendahan hati kami sampaikan, yang sekiranya dapat dipertimbangkan.

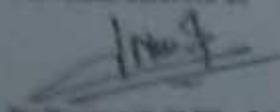

Huseini Siregar, M. Ag
NIP. 18731128 200112 1 001


Nofriawati, S.EI., M.A
NIP. 19790825 200601 1 004

PERNYATAAN KESEDIAAN SEBAGAI PEMBIMBING

BERSEDIA / TIDAK BERSEDIA
PEMBIMBING I

Huseini Siregar, M. Ag
NIP. 18731128 200112 1 001

BERSEDIA / TIDAK BERSEDIA
PEMBIMBING II

Nofriawati, S.EI., M.A
NIP. 19790825 200601 1 004



KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. H. Tengku Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang, Padangsidimpuan, 22733
Telp. (0634) 22080 Fax (0634) 24022

SURAT KETERANGAN

Nomor: In.19/G.1/PP.00.9/614/2015

Berdasarkan saran dari dewan penguji munaqasyah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan menerangkan bahwa:

Nama : Nurvita Sahriah Situmeang
NIM : 11 220 0024
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis Islam
Jurusan : Perbankan Syariah

NO	JUDUL SKRIPSI	
	LAMA	PENGGANTI
1	PENGARUH PENEMPATAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA PADA PT. BANK MUAMALAT INDONESIA, Tbk CABANG PADANGSIDIMPUAN	PENGARUH PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK MUAMALAT INDONESIA, Tbk CABANG PADANGSIDIMPUAN

Demikianlah surat keterangan ini dikeluarkan untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Padangsidimpuan, 8 September 2015
Pelaksana Harian Dekan,

Darwis Harahap, S.HI., M.Si
NIP. 19780818 200901 1 015



KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan T.Rizal Nurdin Km 4,5 Sihitang 22733
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

Nomor : In.19/G/TL.00/ 244 /2015
Lamp. : -
Hal : Mohon Izin Riset

Padangsidempuan, 24 Maret 2015

Kepada Yth ;
Pimpinan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk.
Cabang Padangsidempuan
di-
Padangsidempuan.

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Dengan hormat, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan menerangkan bahwa :

Nama : Nurvita Sahriah Situmeang
NIM : 11.220.0024
Semester : VIII (Delapan)
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : Perbankan Syari'ah

adalah benar Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Perbankan Syari'ah IAIN Padangsidempuan yang sedang menyelesaikan Skripsi dengan Judul **"Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidempuan"**.

Sehubungan dengan itu, dimohon bantuan Bapak/Ibu untuk memberikan izin riset dan data sesuai dengan maksud judul di atas.

Demikian surat ini disampaikan, atas kerja sama yang baik diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

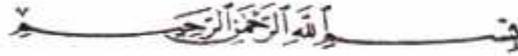


Dekan

Fatahuddin Aziz Siregar, M.Ag
NIP.19731128 200112 1 001



Bank Muamalat



No: 187/BMI-PSP/V/2015

Padangsidimpuan, 07 Mei 2015M
18 Rajab 1436 H

Kepada Yth:
Bapak/Ibu Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri
Padangsidimpuan
Di Tempat

Perihal : Keterangan Penelitian

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,

Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua dalam menjalankan aktivitas sehari-hari, Amin.

Menindaklanjuti surat yang kami terima nomor In.19/G/TL.00/244/2015 tanggal 24 Maret 2015 perihal mohon izin mengadakan penelitian, maka dengan ini dapat kami sampaikan bahwa :

Nama : Nurvita Sahriah Situmeang
NIM : 10.220.0024
Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis islam/Perbankan Syari'ah

Adalah benar telah mengadakan penelitian di Bank Muamalat Indonesia Cabang Padangsidimpuan pada tanggal 01 April 2015 sampai dengan tanggal 01 Mei 2015 dengan judul skripsi "Pengaruh Penempatan Karyawan terhadap Kinerja Pada PT.Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidimpuan".

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,

PT. BANK MUAMALAT INDONESIA, Tbk.
CABANG PADANGSIDIMPUAN


Arifin Perhyangan
Operation Officer




Zakia Khoiriyah
Personalia

PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk
Kantor Cabang Padang Sidempuan
Jl. Baginda Oloan / Gatot Subroto No. 08
Padang Sidempuan 22718

T 0634 - 22999
F 0634 - 27837
E www.bankmuamalat.co.id
www.bmi.com.sg