



**PENGARUH PENEMPATAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN
KOTA PADANGSIDIMPUAN**

SKRIPSI

*Disusun Untuk Melengkapi tugas dan Syarat-Syarat Mencapai Gelar
Sarjana Ekonomi (S.E) dalam Bidang Ilmu Ekonomi Syariah
Konsentrasi Manajemen Bisnis*

Oleh

LAKHSMI APRILIANI

NIM: 1640200043

PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PADANGSIDIMPUAN
2021**



**PENGARUH PENEMPATAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN
KOTA PADANGSIDIMPUAN**

SKRIPSI

*Disusun Untuk Melengkapi tugas dan Syarat-Syarat Mencapai Gelar
Sarjana Ekonomi (S.E) dalam Bidang Ekonomi Syariah
Konsentrasi Manajemen Bisnis*

Oleh

**LAKHSMI APRILIANI
NIM: 16 40200 043**

Pembimbing I

**Dr. Budi Gautama Siregar, MM
NIP. 19790720 201101 1 005**

Pembimbing II

**Sry Lestari, M.E.I
NIP. 19890505 201903 2 008**

PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PADANGSIDIMPUAN
2021**

Hal : Lampiran Skripsi
a.n. **LAKHSMI APRILIANI**
Lampiran : 6 (Enam) Eksemplar

Padangsidempuan, 08 Maret 2021
Kepada Yth:
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Islam IAIN Padangsidempuan
Di-
Padangsidempuan

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah membaca, menelaah dan memberikan saran-saran perbaikan seperlunya terhadap skripsi a.n. **LAKHSMI APRILIANI** yang berjudul **"Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Padangsidempuan "**. Maka kami berpendapat bahwa skripsi ini telah dapat diterima untuk melengkapi tugas dan syarat-syarat mencapai gelar Sarjana Ekonomi (SE) dalam bidang Ekonomi Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan.

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

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama dari Bapak/Ibu kami ucapkan terimakasih.

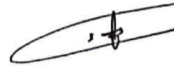
Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

PEMBIMBING I



Dr. Budi Gautama Siregar, S.Pd., MM
NIP. 19790720 201101 1 005

PEMBIMBING II



Sry Lestari, M.E.I
NIP. 19890505 201903 2 008

SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI

Dengan menyebut nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, bahwa saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : LAKHSMI APRILIANI
NIM : 16 402 00043
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : **Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Padangsidimpuan**

Dengan ini menyatakan bahwa saya telah menyusun skripsi ini sendiri tanpa meminta bantuan yang tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing dan tidak melakukan plagiasi sesuai dengan Kode Etik Mahasiswa IAIN Padangsidimpuan pasal 14 ayat 11 tahun 2014.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi sebagaimana tercantum dalam Pasal 19 Ayat 4 Tahun 2014 tentang Kode Etik Mahasiswa IAIN Padangsidimpuan yaitu pencabutan gelar akademik dengan tidak hormat dan sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padangsidimpuan, 08 Maret 2021

Saya yang Menyatakan,



LAKHSMI APRILIANI
NIM. 16 402 00043

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK**

Sebagai civitas akademika Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan.

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : LAKHSMI APRILIANI
NIM : 16 402 00043
Jurusan : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan. Hak Bebas Royalti Non Ekklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul: **“Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Padangsidempuan”**. Dengan Hak Bebas Royalti Non Ekklusif ini Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir Saya selama tetap mencantumkan nama Saya sebagai peneliti dan sebagai pemilik Hak Cipta.
Demikian pernyataan ini Saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Padangsidempuan

Pada tanggal : 08 Maret 2021

Yang menyatakan,



LAKHSMI APRILIANI

NIM. 16 402 00043



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

DEWAN PENGUJI
SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI

Nama : LAKHSMI APRILIANI
NIM : 16 402 00043
Fak/Prodi : Ekonomi dan Bisnis Islam/Ekonomi Syariah
JudulSkripsi : Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
pada Dinas Pendidikan Kota Padangsidimpuan

Ketua

Dr. H. Arbanur Rasyid, M.A
NIP. 19730725 199903 1 002

Sekretaris

Hamni Fadlilah Nasution, M.Pd
NIP. 19830317 201801 2 001

Anggota

Dr. H. Arbanur Rasyid, M.A
NIP. 19730725 199903 1 002

Hamni Fadlilah Nasution, M.Pd
NIP. 19830317 201801 2 001

Damri Batubara M.A.
NIDN. 2019108602

Arti Damisa, S.H.I., M.E.I.
NIDN. 2020128902

Pelaksanaan Sidang Munaqasyah:

Di : Padangsidimpuan
Hari/Tanggal : Selasa/04 Juni 2021
Pukul : 14.00 WIB s/d 16.30 WIB
Hasil/Nilai : 72 (B)
Index Prestasi Kumulatif : 3,52
Predikat : Pujian



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

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

PENGESAHAN

**JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PENEMPATAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN
KOTA PADANGSIDIMPUAN**

**NAMA : LAKHSMI APRILIANI
NIM : 1640200043**

Telah dapat diterima untuk memenuhi salah satu tugas
dan syarat-syarat dalam memperoleh gelar
Sarjana Ekonomi (S.E)
dalam Bidang Ekonomi Syariah

Padangsidimpuan, 10 September 2021

Dekan,




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

ABSTRAK

Nama : LAKHSMI APRILIANI
NIM : 16 402 00043
Judul Skripsi : **Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Padangsidempuan.**

Penempatan kerja dan kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting untuk dapat mencapai tujuan dalam suatu organisasi tersebut maka diperlukan suatu penempatan kerja yang tepat yang sesuai dengan keahlian dan kemampuan dan tenaga kerja yang tepat untuk masing-masing divisi atau departemen yang ada dalam suatu organisasi. Dimana aktivitas kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Padangsidempuan dari kinerja pegawai, adanya kurang rasa tanggungjawab terhadap pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya, seperti meniggalkan ruang kerja sehingga terkadang kegiatan terganggu. Tidak mematuhi jam kantor misalnya, datang ke kantor dengan terlambat dan kegiatan lembur kerja sering dilakukan di kantor. Dengan adanya suatu penempatan kerja yang tepat maka akan tercapainyalah kinerja yang tinggi dan yang akan lebih baik lagi. hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dimiliki oleh seorang karyawan atau yang mampu dalam melaksanakan tugas yang sudah diberikan atasan kepadanya akan terlihat dalam perkembangan dalam melakukan kerjanya. Dalam menetapkan penempatan seorang karyawan harus mampu melakukannya dengan orientasi dan induksi, yang artinya mampu memberitahukan kepada seluruh karyawan baru tentang apa saja hak dan kewajiban, pekerjaan dan tanggung jawabnya, peraturan-peraturan perusahaan, sejarah dan struktur organisasi dalam suatu perusahaan serta memperkenalkannya ke karyawan lama.

Pembahasan yang digunakan dalam penelitian ini adalah berkaitan dengan bidang keilmuan manajemen organisasi dan perilaku organisasi. Yang berkaitan dengan penempatan kerja dan kinerja pegawai dengan sub pembahasannya.

Penelitian menggunakan penelitian kuantitatif, sumber data yang digunakan data primer. Teknik pengumpulan datanya adalah angket/kuesioner, jumlah sampel 68 pegawai dengan teknik sampling jenuh. Analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji linieritas, uji koefisien determinasi (R^2), uji t.

Dengan menggunakan program SPSS 23 maka data yang dapat diperoleh dari hasil penelitian antara variabel penempatan kerja dan kinerja Pegawai. Maka dapat diketahui bahwa penempatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Padangsidempuan.

Kata Kunci : Penempatan Kerja dan Kinerja Pegawai

KATA PENGANTAR



Syukur *alhamdulillah* peneliti ucapkan kehadiran Allah SWT atas curahan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Kemudian shalawat dan salam peneliti haturkan kepada Baginda Nabi Muhammad SAW dimana kelahirannya menjadi anugerah bagi ummat manusia serta rahmat bagi seluruh alam, sehingga terciptanya kedamaian dan ketinggian makna ilmu pengetahuan di dunia ini.

Skripsi yang berjudul “Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Padangsidempuan” disusun untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) dalam Jurusan Ekonomi Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan.

Dalam penulisan skripsi ini, peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki banyak keterbatasan dan kekurangan. Oleh karena itu peneliti menerima kritik dan saran pembaca. Peneliti juga mengucapkan terimakasih kepada berbagai pihak-pihak yang telah memberi bantuan, dorongan, motivasi, dan bimbingan hingga skripsi ini selesai. Peneliti mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ibrahim Siregar, MCL Rektor IAIN Padangsidempuan, serta Bapak Dr. Muhammad Darwis Dasopang, M.Ag Wakil Rektor Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga, Bapak Dr. Anhar, MA Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan dan Bapak Dr. Sumper Mulia Harahap, M.Ag Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama IAIN Padangsidempuan.

2. Bapak Dr. Darwis Harahap, M.Si Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan, Bapak Dr. Abdul Nasser Hasibuan, S.E,M.Si Wakil Dekan Bidang Akademik, Bapak Drs. Kamaluddin, M.Ag Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan dan Bapak Dr. H. Arbanur Rasyid, M.A., Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.
3. Bapak Dr. Budi Gautama Siregar, MM selaku pembimbing I dan Ibu Sry Lestari, M.E.I selaku pembimbing II yang telah menyediakan waktunya untuk memberikan pengarahan bimbingan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak/Ibu dosen beserta staf di lingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan.
5. Bapak Kepala Perpustakaan serta Pegawai Perpustakaan yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas bagi peneliti untuk memperoleh buku-buku dalam penyelesaian skripsi.
6. Teristimewa keluarga tercinta (Alm. Ibunda Armida Lubis, Ayahanda Hairun Ependi, Nenek Teslan, Abang,kakak dan adekku Azhari Apandi, Yuli Arnita dan Sunnah Hayati dan seluruh Keluarga) yang paling berjasa dan paling penulis sayangi dalam hidup ini. Karena keluarga selalu memberikan tempat istimewa bagi peneliti. Dan terutama untuk Alm. Ibunda yang telah banyak berkorban serta memberikan dukungan moral dan materil demi kesuksesan peneliti dalam menyelesaikan studi mulai dari tingkat dasar sampai kuliah di IAIN Padangsidempuan. Semoga keluarga peneliti selalu dalam lindungan Allah SWT.

7. Buat sahabat peneliti, Misra Yanti, Indah Syafitri, Laila Mustika, Isra Novi Dayanti, Patimah Lubis, yang selalu menjadi teman terbaik peneliti dan sebagai pendorong yang luar biasa dari yang “pecundang” menjadikan seorang “pemenang”. Meski terkadang selalu menyebalkan, akan tetapi kita tetap menjadi teman hidup selamanya. Semoga kita dapat berkumpul lagi.
8. Buat teman-teman ES-3 angkatan 2016 dan rekan-rekan mahasiswa, terimakasih atas dukungan, saran dan semangat yang kalian tularkan kepada peneliti. Mudah-mudahan Allah mempermudah segala urusan kita.

Semoga segala amalan yang baik tersebut akan memperoleh balasan Rahmat dan Karunia dari Allah SWT. Akhir kata, peneliti berharap semoga penulisan skripsi ini bermanfaat bagi kita semua.

Padangsidempuan, 08 Maret 2021
Peneliti,

LAKHSMI APRILIANI
NIM. 16 402 00043

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 transliterasinya dengan huruf latin.

Huruf Arab	Nama Huruf Latin	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	ṣa	ṣ	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	ḥa	ḥ	ha(dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	kadan ha
د	Dal	D	De
ذ	ḏal	ḏ	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	ṣad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	ḏad	ḏ	de (dengan titik di bawah)
ط	ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	ẓa	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	.'.	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	..'..	Apostrof

ي	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 adalah vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
—	fathah	A	A
—	Kasrah	I	I
— و	ḍommah	U	U

- b. Vokal Rangkap adalah vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya gabungan huruf.

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan	Nama
.....ي	fathah dan ya	Ai	a dan i
و.....	fathah dan wau	Au	a dan u

- c. Maddah adalah vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda.

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
.....ا.....	fathah dan alif atau ya	ā	a dan garis atas
.....ى	Kasrah dan ya	ī	i dan garis di bawah
.....و	ḍommah dan wau	ū	u dan garis di atas

3. Ta Marbutah

Transliterasi untuk ta marbutah ada dua.

- a. Ta marbutah hidup yaitu Ta marbutah yang hidup atau mendapat harkat fathah, kasrah, dan ḍommah, transliterasinya adalah /t/.

- b. Ta marbutah mati yaitu 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 (Tasydid)

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 sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu:

اَل . 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 adalah 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 adalah kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan didepan dan sesuai dengan bunyinya.

6. Hamzah

Dinyatakan didepan 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, mau pun 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 perkata dan bisa pula dirangkaikan.

8. Huruf Kapital

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 Lektor Keagamaan. *Pedoman Transliterasi Arab-Latin*. Cetakan Kelima. 2003. Jakarta: Proyek Pengkajian dan Pengembangan Lektor Pendidikan Agama.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING	
SURAT PERNYATAAN PEMBIMBING	
SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI	
SURAT KETERANGAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	
Abstrak.....	i
Kata Pengantar.....	ii
Pedoman Transliterasi Arab-Latin	v
Daftar Isi	x
Daftar Tabel.....	xii
Daftar Gambar	xiii
Daftar Lampiran	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Batasan Masalah.....	7
D. Rumusan Masalah	8
E. Definisi Operasional Variabel.....	9
F. Tujuan Penelitian.....	9
G. Manfaat Penelitian.....	9
H. Sistematika Pembahasan	10
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Kerangka Teori.....	13
1. Kinerja Pegawai	13
a. Pengertian Kinerja Pegawai	13
b. Upaya Peningkatan Kinerja.....	14
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan... ..	16
d. Tujuan Kinerja.. ..	19
e. Penilaian Kinerja.....	20
f. Kepuasan Kerja	21
g. Tujuan Penelitian Kinerja	22
h. Kinerja Karyawan dalam Pandangan Islam	23
2. Penempatan Kerja	24
a. Pengertian Penempatan Kerja	24
b. Faktor Pertimbangan dalam Penempatan Karyawan... ..	26
c. Prinsip-Prinsip dalam Penempatan.. ..	27
d. Proses Penempatan Karyawan... ..	30
e. Penempatan Dalam Perpekstif Islam	33
3. Hubungan Penempatan dan Kinerja Karyawan... ..	35
B. Penelitian Terdahulu	36
C. Kerangka Pikir.....	40
D. Hipotesis.....	41
BAB III METODE PENELITIAN	

A. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	43
B. Jenis Penelitian.....	43
C. Populasi dan Sampel	43
1. Populasi	43
2. Sampel.....	44
D. Instrumen Pengumpulan Data	44
E. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	47
1. Uji Validitas	47
2. Uji Reliabilitas.....	48
F. Analisis Data	48
1. Uji Normalitas... ..	48
2. Uji Linearitas... ..	49
3. Teknik Regresi Sederhana.....	49
4. Uji Koefisien Determinasi	50
5. Uji t.....	50

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Gambaran umum kantor Dinas Pendidikan Kota Padangsidempuan.....	52
B. Lokasi Dinas Pendidikan Padangsidempuan	55
C. Struktur Organisasi Dinas Pendidikan Padangsidempuan	56
D. Hasil Analisi Data	61
1. Uji Validitas	61
2. Uji Reabilitas.....	62
E. Analisis Data	63
1. Uji Normalitas	63
2. Uji Linearitas.....	64
3. Analisi Regresi Sederhana.....	65
4. Uji Koefisien Determinasi.....	66
5. Uji t.....	67
F. Pembahasan Analisis Data	68
G. Keterbatasan Hasil Penelitian.....	69

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	70
B. Saran.....	70

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Definisi Operasional Variabel.....	9
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	36
Tabel 3.1 Penetapan skor Alternatif atas Jawaban Kuisisioner	46
Tabel 3.2 Kisi-Kisi Angket Penempatan.....	47
Tabel 3.3 Kisi-Kisi Angket Kinerja	47
Tabel 4.1 Uji Validitas Penempatan	61
Tabel 4.2 Uji Validitas Kinerja Pegawai.....	61
Tabel 4.3 Uji Reliabelitas.....	62
Tabel 4.4 Uji Normalitas.....	63
Tabel 4.5 Uji Linieritas	64
Tabel 4.3 Analisis Regresi Linear Sederhana	66
Tabel 7.4 Uji Koefisien Determinasi	66
Tabel 4.8 Uji Parsial (Uji t).....	67

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	40
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Kantor Dinas Pendidikan Kota Padangsidempuan.....	56

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Daftar Riwayat Hidup
- Lampiran 2 Angket Penelitian
- Lampiran 3 Surat Validitas Angket
- Lampiran 4 Gambar Saat Melakukan Penelitian
- Lampiran 5 Tabulasi Penempatan Kerja
- Lampiran 6 Tabulasi Kinerja Pegawai
- Lampiran 7 Hasil Olahan Data
- Lampiran 8 Tabel R
- Lampiran 9 Titik Presentase Distribusi t
- Lampiran 10 Surat Ijin Meneliti

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia saat ini sudah memperoleh beberapa sorotan tajam dari berbagai pihak. Sumber daya manusia (SDM) mempunyai dampak yang lebih baik dan bagus terhadap terjadinya efektifitas dalam suatu organisasi yang mampu untuk membandingkan dengan sumber daya yang lainnya. Seberapa bagus dan baik sumber daya manusia yang akan dikelola bisa menentukan suatu kesuksesan dalam suatu organisasi dimasa yang akan datang. Pengelola sumber daya manusia sendiri akan menjadi sebuah bagian yang sangat penting dari tugas manajemen organisasi. Sebaliknya, jika sumber daya manusia tidak dikelola dengan baik maka efektivitas tidak mungkin akan tercapai. Pengelolaan sumber daya manusia sangat dipengaruhi oleh banyak faktor. Hal ini sesuai dengan perkembangan dan suatu kemajuan yang berlangsung saat ini.¹

Kinerja adalah suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dimiliki oleh seorang karyawan atau yang mampu tercapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang sudah diberikan atasan kepadanya. Dalam upaya untuk mampu mencapai tujuan dalam suatu perusahaan, suatu hal yang penting dianggap sabagai satu cara yang mampu untuk dimanfaatkan untuk melihat bagaimana perkembangan

¹ I Gusti Kettut Purnama, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: CV Andi Offset, 2016). hlm. 3

dalam suatu organisasi atau perusahaan merupakan penerapan dari kinerja karyawan.²

Pegawai yang diinginkan dalam sebuah organisasi adalah pegawai yang selalu mampu bekerja dengan produktif, yaitu yang berkemampuan untuk selalu mampu menghasilkan hasil kerja yang baik dan optimal, misalnya yang sudah direncanakan sebelumnya. Sebabnya, seorang pegawai harus mampu untuk didayagunakan secara optimal sehingga keberdayaan tersebut dapat dirasakan dan bermanfaat bagi dalam suatu organisasi perusahaan. Organisasi tersebut maka dibutuhkan suatu penempatan kerja yang bagus dan yang sesuai dengan kemampuan dan skill dan tenaga kerja yang tepat untuk masing-masing divisi atau departemen yang ada dalam suatu lingkup organisasi. Dengan adanya suatu penempatan kerja yang tepat maka akan tergapainyalah atau tercapainya kinerja yang tinggi dan mungkin yang akan lebih baik lagi.

Sumber daya yang sangat diperlukan dalam suatu organisasi, sebab sumber daya manusia (SDM) yang sangat berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi dan suatu proses untuk dapat menentukan pengambilan keputusan yang merupakan dasar sumber daya manusia. Pegawai yang mampu melakukan suatu tugas tertentu mungkin akan lebih tepat dan akan lebih baik jika ditekankan pada bidang tertentu dan akan disesuaikan dengan kemampuan dan keahliannya (*the right man on the right place*) dan kemudian akan membawa suatu organisasi atau instansi kepada hasil

² Erjati Abas, *Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru* (Jakarta: PT. Eles Modia Komputindo, 2017). hlm.23

kinerja yang lebih maksimum atau lebih baik dan mampu mempengaruhi kesalahan-kesalahan dalam penugasan dan pekerjaan yang sudah diberikan kepada seorang karyawan.³

Fenomena yang peneliti temui pada kantor Dinas Pendidikan Kota Padangsidempuan adalah dimana aktivitas kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Padangsidempuan dari kinerja pegawai, adanya kurang rasa tanggungjawab terhadap pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya, seperti meniggalkan ruang kerja sehingga terkadang kegiatan terganggu. Tidak mematuhi jam kantor misalnya, datang kekantor dengan terlambat dan kegiatan lembur kerja sering dilakukan di kantor.

Pegawai pada kantor Dinas pendidikan Kota padangsidempuan dengan jumlah 68 pegawai. Pegawai ini dibagi dengan berbagai bidang yang telah ditentukan atau ditetapkan oleh Kepala kantor Dinas Pendidikan Kota Padangsidempuan.⁴

Suatu proses pemberian tugas atau pekerjaan kepada tenaga kerja yang telah lulus seleksi untuk dapat ruang lingkup yang sudah arau yang telah di tetapkan, serta sanggup untuk dapat mempertanggungjawabkan berbagai resiko dan kemungkinan yang terjadi atau tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggungjawabnya merupakan istilah dari penempatan.⁵

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan dan ketahui bahwa seorang pimpinan harus di tuntutan untuk selalu dapat memberikan contoh yang baik dan dapat mengembangkan cara-cara untuk tetap dapat menyeleksi dan mempertahankan seorang pegawai yang berkualitas tinggi dan yang

³ *Ibid.*, hlm. 74

⁴ Hasil wawancara dengan Bapak Hasian Siregar, selaku kepala Sub Bagian Tata Usaha

⁵ Elbadiansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Malang: CV IRDH, 2019). hlm.73

diharapkan dan yang diperlukan oleh suatu organisasi agar dapat dan mampu untuk bersaing. Untuk dapat membuat pegawai yang berkualitas maka kita harus bisa menentukan kualifikasi mengenai pegawai yang dibutuhkan dan dapat menempatkan karyawan pada jabatan yang tepat dan sesuai dengan keahlian dan kemampuannya, sehingga tujuan suatu organisasi dapat tercapai. Kinerja yang tinggi menunjukkan kepuasan yang paling nyata dirasakan oleh seorang yang mempunyai suatu motif keberhasilan yang tinggi. Kepuasan biasanya terletak pada cara kinerja seorang karyawan yang tinggi yang mampu untuk menggagapai dan mencapai tujuan dalam suatu organisasi, dan bukan pula pada suatu imbalan yang sudah diterima yang dapat berupa bentuk seperti upah dan gaji.

Untuk itu, pimpinan dalam suatu organisasi harus benar-benar dapat memberikan perhatian terhadap faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai, misalnya memberikan suatu motivasi, kepuasan kerja, kondisi fisik pekerjaan dan suatu keahlian dan kemampuan dari suatu hasil kerja dari seorang pegawai.

Hasil wawancara dengan Bapak Hasian Siregar, S.Sos pada hari Selasa, 24 Maret 2020 sebagai Pegawai.

Tidak menutup kemungkinan setiap pegawai akan mengalami perpindahan jabatan, baik itu jabatan yang lebih tinggi ataupun jabatan yang lebih rendah dari posisi jabatan pegawai tersebut. Hal ini tergantung dari kinerja pegawai dalam mengerjakan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.⁶

⁶ Wawancara dengan Bapak Hasian Siregar pegawai kantor Dinas Pendidikan Kota Padangsidempuan

Hasil wawancara dengan Ibu Jamila Aritonang pada hari Selasa 24 Maret 2020 sebagai pegawai.

Penempatan kerja memang berpengaruh terhadap kinerja seorang pegawai akan tetapi di lihat dari cara kerja seorang pegawai tersebut. Apabila kerjanya bagus kemungkinan kerja seorang pegawai tersebut akan kemungkinan akan di pindahkan pada posisi jabatan yang lebih baik lagi.⁷

Hasil wawancara dengan Bapak Ilham Tataruna Hasibuan pada hari Selasa 24 Maret 2020 sebagai pegawai

Penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, akan tetapi apabila kemampuannya, dan tanggungjawabnya terhadap tugas yang diberikan kepadanya dapat bertanggungjawab dengan baik, dan dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik, dapat menjadikan banyak perubahan dalam organisasi tersebut maka akan kemungkinan penempatan kerja seseorang itu berpindah tempat mungkin akan pindah ke jabatan yang lebih tinggi lagi.⁸

Dari hasil wawancara dengan beberapa pegawai pada kantor Dinas Pendidikan Kota Padangsidimpuan dapat disimpulkan bahwa penempatan kerja itu tergantung pada kinerja pegawai apabila kinerjanya baik maka kemungkinan pegawai tersebut akan di pindahkan pada posisi jabatan yang lebih tinggi tergantung pada pemimpin atau kepala kantor Dinas Kota Padangsidimpuan.

Adapun penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Almira Nanda Rizky Yani dkk, yang berjudul “Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Motivasi Kinerja (Studi pada Karyawan PT Perkebunan Nusantara X (PG Watoetoelis)”, menyimpulkan bahwa: variabel

⁷ Wawancara dengan Ibu Jamila Aritonang pegawai kantor Dinas Pendidikan Kota Padangsidimpuan

⁸ Wawancara dengan Bapak Ilham Tataruna Hasibuan pegawai kantor Dinas Pendidikan Kota Padangsidimpuan

kesesuaian keterampilan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.⁹

Adapun penelitian yang dilakukan oleh saudara Sunaryo, yang berjudul “Pengaruh Pendidikan dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PTPN III Medan”, menyimpulkan bahwa: berdasarkan hasil pengujian secara persial dan simultan, pendidikan dan penempatan kerja pegawai berpengaruh terhadap kinerja.¹⁰

Karina Octavia Muaja dkk, yang berjudul “Pengaruh Penmpatan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Sulutgo Kantor Cabang Utama Manado”, menyimpulkan bahwa: penelitian ini menunjukkan bahwa penempatan kerja dan pengalaman kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Sult-Go Kantor Cabang Utama Manado.¹¹

Mansur, yang berjudul ”Pengaruh Penempatan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Catatan Sipil Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Soppeng”, menyimpulkan bahwa: hasil penelitian ini akan menunjukkan bahwa baik secara simultan dan maupun secara persial variabel penemptn kerja dan sters kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor

⁹ Almira Nanda Rizky Yani dkk, “Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Motivasi Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara X (PG Watoetoelis),” *Jurnal Administrasi Bisnis* 30 No.1 (2016), <https://media.neliti.com/media/publications/86596-ID-pengaruh-penempatan-karyawan-terhadap-mo.pdf>.

¹⁰ Sunaryo, “Pengaruh Pendidikan Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PTPN III Medan,” *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis* 17 No.01 (2016), <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/mbisnis/article/view/980/914>.

¹¹ karina octavia Muaja, “Pengaruh Penempatan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgon Kantor Cabang Utama Manado,” (*Manado Universitas Sam Ratulangi, Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* 5 No. 2 (2017), www.com.id).

dinas kependudukan, catatan sipil, tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten soppeng.¹²

Berdasarkan latar belakang masalah diatas dan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian kembali dengan judul **“Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Padangsidempuan”**.

B. Identifikasi Masalah

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

1. Pegawai pada kantor Dinas Pendidikan dimana masih ada yang tidak konsisiten dan tidak tepat waktu pada masuk jam kerja
2. Adanya kurang rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya dan meninggalkan waktu kerja
3. Dimana pegawai masih ada melakukan lembur kerja
4. Sejauh ini belum diketahui penempatan kerja apakah sesuai dengan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Padangsidempuan.

C. Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih terarah dan tidak terlalu luas jangkauannya, maka penelitian ini di batasi pada pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Padangsidempuan Tenggara.

¹² Mansur, “Pengaruh Penempatan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependidikan Catatan Sipil Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Soppeng,” (*Jurnal Mirai Managemen* 2 No. 2 (2017), <https://journal.steamkop.ac.id/index.php/mirai/article/view/61>).

D. Definisi Operasi Variabel

Untuk bisa dapat menghindari dari berbagai kesalah pahaman dalam memahami judul penelitian ini, maka akan dijelaskan didefenisi operasional dari judul penelitian Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Padangsidempuan adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
1	Penempatan kerja	<p>Penempatan kerja merupakan usaha untuk dapat mencocokkan individu dengan pekerja kebutuhan dengan pengetahuan, skil, kemampuan, freprensi, minat serta kepribadian seorang pelama.¹³</p> <p>Penempatan dalam penelitian ini merupakan tanggung jawab seorang pegawai kantor Dinas Pendidikan Kota Padangsidempuan dalam melakukan dalam berbapai penugasan yang telah diberikan kepadanya.</p>	<p>1. Pendidikan</p> <p>2. Pengetahuan</p> <p>3. Keterampilan</p> <p>4. Pengalaman¹⁴</p>	Interval
2	Kinerja	Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam	<p>1. Efektifitas</p> <p>2. Tanggung</p>	Interval

¹³ Noor Artin, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Universitas Islam Nahdatul Ulama (Unisnu): Jepara, 2010).hlm.38

¹⁴ Sri Larasati, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: DEEPOBLISH CV Budi Utama, 2018).hlm. 95

melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, keahlian, pengalaman dan kesungguhan serta waktu yang dibutuhkan.¹⁵ Kinerja dalam penelitian ini merupakan kemampuan seorang pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Padangsidimpuan dalam menghadapi berbagai penugasan dan mampu untuk mewujudkan suatu yang di inginkan dalam suatu organisasi.

Jawab

3. Disiplin
4. Inisiatif¹⁶

E. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu: “Apakah ada pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Padangsidimpuan?”

F. Tujuan Penelitian

Untuk dapat mengetahui pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja Pegawai pada kantor Dinas Pendidikan Kota Padangsidimpuan.

G. Manfaat Penelitian

1. Bagi Pegawai

¹⁵ Malayu SP Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2009).

¹⁶ Malayu SP Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), hlm. 95

Untuk mengetahui kinerjanya terhadap posisi penempatan yang telah diberikan kepadanya

2. Bagi Kantor

Menjadi bahan pertimbangan bagi Kepala Dinas Pendidikan Padangsidempuan Tenggara dalam menentukan penempatan untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Padangsidempuan Tenggara.

3. Bagi Peneliti

Untuk menambah wawasan tentang penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai.

4. Pihak kampus

Penelitian ini sangat dibutuhkan dan bermanfaat bagi pihak kampus sebagai pengembangan keilmuan, khususnya di fakultas ekonomi & bisnis Islam serta referensi tambahan bagi peneliti-peneliti berikutnya.

H. Sistematika Pembahasan

Untuk dapat melakukan sebuah penelitian tentunya harus berangkat dari sebuah masalah yang akan di bahas. Maka dari itu untuk dapat mempermudah penelitian ini agar sesuai dengan permasalahan yang sudah ada, maka peneliti memakai atau menggunakan sistematika pembahasan sebagai berikut:

BAB I, merupakan pendahuluan yang harus didapat meliputi latar belakang masalah. Pegawai yang harus dihapkan oleh suatu organisasi tentunya adalah pegawai yang mampu bekerja dengan produktif, yaitu

yang telah mempunyai kemampuan untuk dapat memberikan hasil kerja yang optimal seperti yang sudah direncanakan. Untuk itu untuk mampu mencapai suatu tujuan atau keinginan dalam suatu organisasi maka diperlukan suatu penempatan tenaga kerja yang sudah tepat untuk masing-masing divisi atau departemen yang ada dalam sebuah organisasi perusahaan. Dengan adanya penempatan kerja yang baik dan tepat maka akan tercapainya kinerja yang tinggi. pada dasarnya sumber daya manusia merupakan suatu sumber daya yang sangat diperlukan oleh suatu organisasi, sebab sumber daya adanya penempatan tenaga kerja yang baik dan tepat maka akan tercapainya kinerja yang tinggi. pegawai yang sanggup melakukan tugas tertentu mungkin akan lebih tepat dan baik jika dia ditempatkan pada bidang tertentu yang sudah disesuaikan dengan kemampuan dan skil (*the right man on the right place*) akan membawa suatu organisasi atau instansi kepada hasil kinerja yang maksimal dan dapat menurangi kesalahan-kesalahan dalam melakukan tugas atau pekerjaan. Pegawai tersebut telah disesuaikan pada posisi jabatannya masing-masing yang telah sesuai dengan keahlian, keterampilan, pengetahuan, serta pengalaman yang sudah dimiliki oleh setiap pegawai tersebut. Kemudian didasarkan atas pengamatan sementara, penulis sudah dapat melihat bahwa usaha penempatan pegawai yang dilakukan belum memberikan dampak yang berarti terhadap kinerja pegawai, dimana masih ada terdapat gejala sebagai berikut:

1. Kurangnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, misalnya meninggalkan ruang kerja sehingga terkadang kegiatan terganggu.
2. Tidak mematuhi jam kantor misalnya datang ke kantor terlambat
3. Kegiatan lembur bekerja sering dilakukan di Kantor

BAB II, dalam bab ini membahas tentang landasan teori (tinjauan umum variabel bebas dan variabel terikat). Dimulai dengan variabel bebas yaitu dimana Kinerja Pegawai (Y) kemudian akan dilanjutkan dengan variabel terikat yaitu Penempatan, untuk bisa dilaksanakan.

BAB III, membahas tentang berbagai metode penelitian. Pada penelitian ini dilakukan di Kantor Dinas Pendidikan yang beralamat di JL.HT RIZAL NURDIN Palopat Pijorkoling Kecamatan Padangsidempuan Tenggara. Adapun jenis penelitian kuantitatif dengan populasi dan sampel, instrumen pengumpulan data, instrumen penelitian, dan analisis data.

BAB IV, membahas tentang hasil penelitian yang berisikan sejarah, struktur organisasi dan perkembangan Kantor Dinas Pendidikan, dan pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas pendidikan padangsidempuan tenggara.

BAB V, merupakan BAB Penutup dari semua atau keseluruhan isi skripsi yang sudah memuat berbagai kesimpulan yang sudah di sesuaikan dengan berbagai masalah dengan disertai berbagai rumusan masalah dan saran-saran selanjutnya yang dilengkapi berbagai literatur.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kerangka Teori

1. Kinerja Karyawan

Pengertian kinerja di berikan suatu batasan oleh Maier sebagai k esuksesan seseorang di dalam melakukan suatu tugas dan pekerjaan. Sedangkan menurut Suprihanto berkata bahwa kinerja dan prestasi seorang pegawai pada dasarnya adalah hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu yang telah di bandingkan dengan ke mungkinan seperti halnya standar, target atau kinerja yg telah ditetapkan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama, kinerja juga dapat didefenisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya yang sudah sesuai dengan tanggungjawab yg sudah diberikan dan diserahkan kepadanya.¹⁷

Mangkunegara berkata bahwa “istilah kinerja berasal dar *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi yang sebenarnya yang sudah mampu dicapai oleh seseorang). Suatu hasil kerja yang berkualitas yang sudah dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang sudah sesuai dengan tanggungjawab yang sudah diberikan kepadanya

¹⁷ Freddy Rangkuti, *Customer Care Excellence (Menngkatkan Kinerja Perusahaan Melalui Pelayanan Prima)* (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2017).

merupakan suatu istilah atau pengertian dari kinerja (prestasi kerja).

a. Upaya Peningkatan Kinerja

Terdapat beberapa upaya yang mampu untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:

a) Diskriminasi

Seorang manajer harus sanggup atau dapat membandingkan secara objektif antara mereka yang telah memberikan sumbangan dalam pencapaian suatu tujuan dalam suatu organisasi dengan mereka yang belum dalam konteks penilaian kinerja yang memang harus ada perbedaan antara seorang kinerja yang seharusnya ada perbedaan antara seorang karyawan yang berprestasi. Oleh sebab itu dapat diambil suatu keputusan yang adil dalam berbagai bidang seperti misalnya, pembangunan sumber daya manusia, pengajian dan sebagainya.

b) Pengharapan

Karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi sangat mengharapkan pengakuan dalam bentuk kinerja penghargaan yang harus diterima dalam suatu organisasi untuk dapat mempertinggi suatu motivasi dan kinerjanya mereka yang akan tampil memberikan hasil yang memuaskan atau sangat mengesankan. Dalam saat bekerja harus dapat diidentifikasi

sedemikian rupa sehingga penghargaan tersebut memang jatuh pada tangan yang memang berhak.

c) Pengembangan

Bagi yang masih bekerja di bawah standar skema mereka adalah untuk selalu dapat menghadiri berbagai program pelatihan dan pengembangan. Sedangkan yang di atas standar, contohnya, dapat di promosikan kepada jabatan yang lebih baik, berdasarkan hasil laporan suatu manajemen, bagaimanapun kebijakan dalam suatu organisasi dapat terjamin suatu keadilan dan kejujurannya. Untuk itu dapat di perlukan suatu tanggung jawab yang penuh pada yang sudah membawahnya.

d) Komunikasi

Para manajer dapat bertanggung jawab untuk dapat dan sanggup untuk mengevaluasi kinerja seorang karyawan dan secara akurat dapat mengomunikasikan terhadap suatu penilaian yang sudah dilaksanakan. Untuk dapat melakukannya secara akurat, para manajer harus dapat memahami berbagai kekurangan dan berbagai masalah apa saja yang akan kemungkinan di hadapi para karyawan tersebut, dan bagaimana cara untuk dapat mengatasi suatu masalah tersebut. Di samping itu, para manajer juga harus dapat untuk memahami bagaimana suatu program pelatihan dan pengembangan apa saja yang akan

dibutuhkan. Untuk itu bisa memastikannya, para manajer sangat dibutuhkan berkomunikasi secara intensi dengan karyawan.¹⁸

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Memperoleh suatu keuntungan dalam perusahaan karyawan yang bekerja yang mampu mencapai tujuan dalam suatu organisasi ataupun suatu perusahaan ini merupakan tujuan dari suatu organisasi. Meneurut Prawirosentonon dalam buku Edy Sutrisno, faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

a) *Efektifitas* dan *Efisiensi*

Suatu pengukuran yang dilakukan atau dalam tercapainya suatu tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Seperti jika tujuan dapat selesai dengan pilihan cara-cara yang sudah ditentukan merupakan pengertian dari efektifitas. Dan sedangkan pengertian dari efisiensi adalah suatu penggunaan sumber daya dengan minimum guna untuk mampu mencapai suatu tujuan dan hasil yang optimum dan untuk lebih baik.

Untuk meningkatkan efektifitas, perusahaan harus bisa melaksanakan insiatif untuk bisa menyediakan evaluasi kinerja yang menjabar kelemahan suatu karyawan melalui

¹⁸ Suwanto, *Pimpinan Dan Kepemimpinan Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis* (Jakarta: Sinar Grapika Offset, 2019).hlm.160-161

kritik konstruktif. Pimpinan harus dapat memberikan kejelasan untuk bisa mengarahkan efektifitas dan menjelaskan bagaimana kinerja seorang karyawan untuk mampu mempengaruhi perusahaan secara keseluruhan. Karyawan kerap kali tidak efektif dalam melaksanakan pekerjaan sebab merasa tidak peduli terhadap pekerjaan mereka atau mereka tidak memiliki keahlian untuk melakukan kontribusi. Dengan melakukan wawancara dan melakukan ujian, suatu karyawan harus mampu memuaskan karyawan dengan keahlian yang sesuai. Sedangkan untuk meningkatkan efisiensi pimpinan dan karyawan mengadakan rapat untuk bisa menjabarkan beragam cara penerapan efisiensi dalam suatu lingkungan kerja. Selain itu juga dapat memberi masukan apa saja yang kurang dari lingkungan kerja saat ini dan apa saja ide-ide yang mampu untuk memajukan suatu organisasi.

b) *Otoritas* dan Tanggung jawab

Kesadaran oleh manusia akan perbuatan baik yang disengaja maupun yang tidak disengaja merupakan istilah dari tanggungjawab. Tanggungjawab juga merupakan dapat melaksanakan sebagai perwujudan dan suatu kesadaran akan suatu kewajibannya. Kinerja pegawai akan dapat terwujud apabila seorang karyawan memiliki komitmen

dengan suatu organisasi yang di dorong dengan kedisiplinan kerja untuk yang lebih baik lagi.

c) Disiplin

Disiplin meliputi suatu kegiatan dan kehormatan terhadap suatu perjanjian yang sudah dibuat antara perusahaan dan karyawan. Dengan demikian apabila suatu peraturan atau suatu ketetapan yang ada dalam suatu perusahaan tersebut diabaikan atau sering dilanggar, maka dari itu karyawan tersebut harus tunduk terhadap ketetapan dan sanggup untuk menaati peraturan tersebut dapat memberikan gambaran adanya kondisi disiplin yang akan lebih baik.

d) Inisiatif

Kemampuan untuk mampu memutuskan dan mampu menentukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap yang ada disekitar. Berusaha untuk terus mampu bergerak dan melakukan beberapa hal walaupun dalam keadaan yang terasa semakin rumit. Inisiatif seseorang dapat berkaitan dengan adanya daya pikir, kreatifitas dalam suatu bentuk ide yang sudah direncanakan sesuatu yang berkaitan dengan suatu tujuan dalam sebuah organisasi. Dengan kata lain inisiatif karyawan yang ada dalam sebuah organisasi merupakan daya dorong yang akan mendapatkan suatu

kemajuan yang akhirnya akan mampu mempengaruhinya. Setiap inisiatif sebaiknya akan memberi perhatian dan tanggung jawab yang positif dari seorang atasan, jika memang dia adalah seorang atasan yang bagus dan baik, dan atasan yang buruk akan selalu mencegah inisiatif bawahan, lebih-lebih bawahan yang kurang di sukai dan tidak mampu untuk memberikan perhatian terhadap karyawan dalam suatu organisasi.

c. Tujuan Kinerja

Suatu perusahaan atau organisasi agar selalu dapat untuk menerapkan berbagai konsep manajemen kinerja yang berkualitas dan profesional maka kita seharusnya mampu untuk dapat memahami apa saja yang dapat menjadi tujuan menyeluruh dan spesifik dari manajemen kinerja dalam suatu organisasi dan perusahaan merupakan suatu yang mampu untuk dapat mewujudkan suatu tujuan kinerja yang baik dan benar.

Seorang karyawan pada waktu yang diberikan penerapan konsep manajemen maka kemampuan dan kualitas dalam melakukan kerja juga akan kemungkinan menjadi lebih baik, karena ia sudah terbiasa dengan bekerja yang sesuai dengan suatu peraturan dalam perusahaan, konsep tujuan serta elemen dalam suatu manajemen kinerja.

Michael Amstrong mengatakan bahwa yang telah di kutip dalam buku Irham Fahmi bahwa beberapa tujuan spesifik manajemen kinerja adalah sebagai berikut:¹⁹

- (1) Untuk mampu mencapai peningkatan yang dapat dicapai dalam kinerja suatu organisasi.
- (2) Bertindak sebagai pendorong perubahan dan mengembangkan suatu budaya yang dapat berorientasi pada melaksanakan suatu kinerja yang baik.
- (3) Mengembangkan suatu motivasi dan komitmen seorang karyawan.
- (4) Memberikan ukuran yang akurat dan objek dalam kaitannya. Dengan target dan standar yang sudah disepakati, kemudian dalam setiap individu harus mampu menerima umpan balik dari manajer tentang seberapa baik yang akan mereka laksanakan dalam melakukan berbagai penugasan.
- (5) Dapat memberi kesempatan individu untuk dapat memberikan aspirasi dan memberikan perhatian mereka terhadap melakukan suatu pekerjaan.
- (6) Memperlihatkan pada setiap orang bahwa organisasi mampu menilai mereka dalam setiap individu.²⁰

¹⁹ Irham Fahmi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Aplikasi* (Bandung: Alfabeta, 2016).hlm.176

²⁰ veithzal Rivai, *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi* (Jakarta: Rajawali Pers, 2010).hlm.2

d. Penilaian Kinerja

Mengevaluasi kinerja seorang karyawan saat ini & dimasa yang lalu relatif terhadap standar kinerjanya yang merupakan suatu penilaian kinerja. Penilaian kinerja juga harus mampu mengasumsikan bahwa karyawan memahami apa saja standar kinerja mereka, dan mampu memberikan karyawan umpan balik, yang diperlukan untuk dapat membantu orang yang bersangkutan menghilangkan kinerja yang kurang baik atau untuk dapat melanjutkan kinerja yang akan lebih baik. Penilaian kinerja merupakan suatu sistem informasi dan struktur yang mampu mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan penugasan, perilaku, dan hasil kerja, termasuk suatu tingkat ketidakhadiran. Robbins menyatakan bahwa ada tiga kriteria dalam melakukan penilaian kinerja individu yaitu sebagai berikut:

- a.) Tugas individu.
- b.) Perilaku individu.
- c.) Dan ciri individu.²¹

e. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dapat menjadi suatu masalah yang sangat cukup menarik dan yang sangat penting. Sebab terbukti besar manfaatnya baik bagi untuk kepentingan suatu individu,

²¹ Asri Laksmi Riani, *Budaya Organisasi* (Yogyakarta, 2011).hlm.101

industri, dan berbagai macam arah yang dapat di lihat yaitu sebagai berikut:

- a.) Usaha untuk dapat menemukan faktor-faktor yang telah menjadi suatu sumber kepuasan dalam kerja serta kondisi-kondisi yang dapat memengaruhinya. Dengan mengetahui hal ini orang yang selalu mampu untuk menciptakan kondisi-kondisi tertentu agar karyawan bisa lebih semangat untuk dapat merasa senang saat melakukan pekerjaan.
 - b.) Usaha untuk dapat melihat dampak dari suatu kepuasan kerja terhadap kesiapan dan tingkah laku orang dan yang terutama tingkah laku dalam melaksanakan berbagai penugasan, seperti: produktivitas, kecelakaan akibat kerja. Dengan mampu memahami hal tersebut, orang dapat mengambil langkah-langkah yang tepat dalam memotivasi karyawan serta mampu untuk dapat mencegah kelakuan-kelakuan yang akan merugikan suatu organisasi.
- f. Tujuan penelitian kinerja

Tujuan penelitian kinerja adalah untuk selalu mampu untuk memperbaiki dan selalu dapat untuk meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja. Adapun tujuan kinerja adalah sebagai berikut:

- a.) Meningkatkan dan saling pengertian antara pegawai tentang peraturan dan persyaratan kinerja yang telah ditentukan .
 - b.) Mencatat dan mengakui hasil kerja seseorang pegawai, sehingga mereka mampu untuk termotivasi & dapat berbuat yang lebih baik.
 - c.) Dapat memberikan peluang kepada seorang pegawai untuk bisa dan mampu untuk mendiskusikan keinginan dan suatu apriasinya dalam meningkatkan kepedulian terhadap karir dan terhadap pekerja yang sudah diemban sekarang agar tergapainya suatu tujuan organisasi dalam perusahaan.
 - d.) berbagai hal-hal yang masih harus atau masih perlu untuk diganti lagi.²²
- g. Kinerja Karyawan Dalam Pandangan Islam

Kinerja sebenarnya sudah dapat menjadi bagian dari dalam suatu kehidupan. Sebagai aktivitas yang telah memberi dan membawa suatu keuntungan, manfaat, dan baik materi maupun non-materi merupakan arti yang lebih luas dalam kinerja. Bukan hanya sekedar aktifitas yang dapat bersifat duniawi akan tetap mempunyai nilainya tersendiri. Seruan untuk bisa atau dapat bekerja dalam suatu konteks ekonomi

²² Mansur, Pengaruh Penempatan Kerja Dan Sters Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Caatatan Sipil Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Soppeng, (Jurnal Mirai Management, Vol.2, No.2 April-Januari 2017 dikutip pada tanggal 23 Maret 2020, Pukul 22:25 wib), hlm. 342-343

untuk men jemput rezeki adalah sebagai berikut ter dapat dalam QS. Al-An'am ayat 135, yaitu:

قُلْ يَنْقُومِ أَعْمَلُوا عَلَىٰ مَكَانَتِكُمْ إِنِّي عَامِلٌ ۖ فَسَوْفَ تَعْلَمُونَ مَن تَكُونُ لَهُ عَنقَبَةُ الدَّارِ ۗ إِنَّهُ لَا يُفْلِحُ الظَّالِمُونَ ﴿١٣٥﴾

Artinya: Katakanlah: "Hai kaumku, berbuatlah sepenuh kemampuan, Sesungguhnya akupun berbuat (pula). kelak kamu akan mengetahui, siapakah (di antara kita) yang akan memperoleh hasil yang baik di dunia ini]. Sesungguhnya orang-orang yang zalim itu tidak akan mendapatkan keberuntungan.

Dalam kalimat "A'malu", dinyatakan oleh Ahmad Mustofa al-maroghi bahwa kalimat tersebut mengandung pengertian bahwa seseorang harus bekerja sesuai dengan kemampuan dan keahlian masing-masing sehingga mereka mampu menangani pekerjaannya dan mampu mengembangkan segala potensi yang ada pada dirinya guna kemajuan hasil kerja. Dan mereka akan selalu mendapat petunjuk dari Allah SWT.²³

2. Penempatan kerja

a. Pengertian Penempatan Kerja

Pengetian dari proses suatu pemberian tugas atau pekerjaan kepada seorang tenaga kerja yang telah diseleksi untuk dapat melaksanakan tugas sesuai dengan ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu untuk dapat mempertanggung jawabkan segala resiko dan kemungkinan yang telah ditetapkan, dan serta sanggup mempertanggung jawabkan segala resiko dan suatu

²³ Muassasah Dar al-Hilai Kairo, *Tafsir Ibnu Katsir* (Yogyakarta, 2017).hlm.377

wewenang serta tanggungjawab merupakan suatu istilah dari penempatan kerja.

Marihot T.E Hariandja yang menyatakan bahwa penempatan adalah suatu proses penugasan/pengisian jabatan atau suatu pengasan kembali kepada seorang pegawai pada tugas/jabatan atau suatu pengasan kembali pegawai pada tugas/jabatan baru atau jabatan atau jabatan yang mungkin akan berbeda. Menempatkan atau memposisikan seseorang keposisi pekerjaan yang tepat dan yang sesuai dengan keahlian dan kemampuannya, dan seberapa baik seorang pegawai sesuai dengan pekerjaannya yang akan mampu untuk mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerannya merupakan pendapat dari Mathis dan Jackson yang dimaksud dengan atau istilah dari penempatan.²⁴

Dalam menentukan penempatan seorang karyawan harus bisa dan sanggup melakukannya dengan orientasi dan induksi, yang artinya sanggup untuk memberitahukan kepada semua karyawan baru tentang bagaimana hak dan kewajiban, pekerjaan dan serta tanggung jawabnya, peraturan-peraturan perusahaan, sejarah dan struktur organisasi dalam suatu perusahaan serta mampu untuk memperkenalkannya kepada seluruh karyawan lama.

Orientasi ini bertujuan untuk agar karyawan baru bisa merasakan dirinya sudah dapat diterima dalam lingkungan

²⁴ Elbadiansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Malang: CV IRDH, 2017). hlm.73-

pekerjaan. Kemudian agar ia tidak canggung lagi untuk melakukan suatu kegiatan atau dalam mengerjakan berbagai penugasan yang dilakukan.

Dengan induksi ini sangat dibutuhkan oleh suatu karyawan baru agar selalu mampu untuk dapat menyesuaikan dirinya dengan lingkungan pekerjaan, sehingga ia mampu untuk mengerjakan tugas-tugasnya secara efektif dan efisien. Kegiatan untuk menginduksi ini dapat dilaksanakan oleh atasan langsung dan para seluruh karyawan yang senior dalam unit kerjanya. Jika induksi ini tidak dapat berhasil maka karyawan percobaan ini akan kemungkinan besar akan dikeluarkan. Jadi induksi ini merupakan suatu tolak ukur apakah seorang karyawan tersebut dapat di terima atau tidak dapat menjadi karyawan dalam suatu perusahaan.²⁵

b. Faktor Perimbangan Dalam Penempatan Karyawan

Berbagai faktor perimbangan dalam penempatan suatu karyawan yang akan hendaknya dapat untuk mem pertimbangkan faktor-faktor ini adalah sebagai berikut:

a) Pendidikan

Pendidikan yang se harusnya di miliki oleh setiap karyawan seperti pendidikan minimum yang dapat meliputi pendidikan yang bisa diisyaratkan dengan pendidikan yang

²⁵ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Dasar Pengetahuan, Dan Masalah* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2001).hlm.179

alternatif, misalnya seperti ijazah pendidikan formal dan sertifikat pendidikan informal.

b) Pengetahuan Kerja

Suatu pengetahuan atau pemahaman kerja sebelum ditampilkan yang sudah mampu untuk di peroleh pada waktu seorang pegawai tersebut sanggup dalam melakkkan tugasnya tersebut merupakan suatu istilah atau pengertian dari pengetahuan kerja.

c) Keterampilan kerja

Keterampilan atau kecakapan dan keahlian untuk sanggup melaksanakan sesuatu pekerjaan yang harus di peroleh dalam praktik, dan keterampilan kerja ini dapat di kelompokkan menjadi 3 kategori yaitu adalah sebagai berikut:

- (1) Keterampilan mental, seperti dapat menganalisis data, dan membuat kputusan dan lain-lain nya.
- (2) Keterampilan fisik, misalnya membentuk listik, mekanik dan lainnya.

d) Keterampilan sosial, contoh nya mmpu untuk mem pengaruhi orang lain, dan mmpu menawarkan (penjualan) barang atau jasa dan lainnya.

e) Pengalaman kerja

Pengalaman seorang karyawan yang telah pernah di lakukan sebelumnya dalam melakukan dan melaksanakan

suatu pekerjaan tertentu. Pengalaman kerja bisa menjadi suatu bahan pertimbangan yaitu dalam:

- (1) Penempatan kerja karyawan agar mampu untuk menyesuaikan dengan di bidangnya masing-masing.
- (2) Dan imbalan yang telah diberikan.²⁶

c. Prinsip-prinsip Penempatan

Prinsip-prinsip yang harus diperhatikan dalam menentukan penempatan karyawan adalah sebagai berikut:

a) Prinsip Kemanusiaan

Prinsip yang menganggap manusia sebagai suatu unsur pekerja yang mempunyai persamaan harga diri, kemauan, keinginan, cita-cita dan kemampuan harus di hargai posisinya sebagai manusia yang layak tidak dianggap sebagai mesin.

b) Prinsip Demokrasi

Prinsip ini telah menunjukkan bahwa adanya saling menghormati, saling menghargai, saling tolong menolong dan saling mengisi dalam melaksanakan dan melakukan berbagai penugasan dan yang sesuai dengan suatu kegiatan. Adapun prinsip demokrasi terbagi menjadi enam yaitu sebagai berikut:

(1) Prinsip *the right man on the right place*

Prinsip ini penting di lakukan dalam arti bahwa penempatan setiap organisasi yang berarti bahwa penempatan

²⁶ Artin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.hlm. 38

setiap orang dalam suatu organisasi butuh di dasarkan atas pada suatu ke mampuan, keahlian dan pengalaman, serta pendidikan yang dimiliki oleh setiap orang yang bersangkutan.

(2) Prinsip *equal pay for equal work*

Penempatan balas jasa terhadap karyawan baru yang di dasarkan atas hasil prestasi, kemampuan dan suatu keahlian kerja yang sudah mampu untuk diperoleh oleh seorang karyawan yang telah bersangkutan.

(3) Prinsip kesatuan arah

Prinsip ini di tentukan dalam suatu organisasi terhadap setiap karyawan yang mampu untuk bekerja agar dapat melaksanakan atau melakukan tugas-tugas yang telah dibuthkan dalam kesatuan arah, kesatuan melakukan tugas, sejalan dengan program dan rencana yang telah digunakan atau yang sudah direncanakan.

(4) Prinsip kesatuan tujuan

Prinsip ini sangat erat kaitannya dengan kesatuan arah, artinya arah yang dilakukan oleh seorang karyawan harus difokuskan dengan tujuan suatu orgnisasi yang akan dicapai.

(5) Prinsip kesatuan komando

Karyawan yang sedang bekerja jika masih dipengaruhi adanya komando yang diberikan sehingga setiap karyawan harus memiliki satu orang atasan saja.

(6) Prinsip efisiensi dan produktivitas kerja

Kunci kesuatu arah tujuan dalam suatu organisasi karena efisiensi dan produktivitas kerja yang harus dicapai dalam rangka untuk mampu mencapai tujuan dalam suatu organisasi merupakan prinsip efisiensi dan produktivitas kerja.

Tujuan suatu penempatan karyawan ini adalah untuk bisa menempatkan seorang karyawan dan menempatkan jabatan yang sesuai dengan minat dan bakat, keahlian dan kemampuannya, sehingga SDM yang ada menjadi produktif dan kinerjanya yang tinggi. Karena penempatan yang bagus dan yang baik merupakan cara untuk mampu dan mengoptimalkan suatu keahlian dan kemampuan. Keterampilan atau kompetensi untuk dapat menuju prestasi kerja dan kemampuan bagi diri karyawan itu sendiri.

d. Proses Penempatan Karyawan

Pada setiap kegiatan yang dibutuhkan adanya suatu tahapan yang harus dilewati dalam pelaksanaannya. Penempatan karyawan juga merupakan suatu prosedur yang dapat dijadikan sebagai suatu informasi bagi pelamar kerja, sehingga mereka mampu untuk mempersiapkan diri dan dapat mengetahui suatu keahlian dan pendidikan yang dibutuhkan

untuk menempati pekerjaan tertentu. Ketika seorang calon karyawan dapat atau mampu memenuhi syarat dalam suatu tingkatan prosedur, kemudian ia mampu untuk melanjutkan pada langkah berikutnya. Untuk dapat memulai prosedur penempatan tersebut personalia kita harus mampu dan sanggup untuk memenuhi tiga buah persyaratan pendahuluan yaitu sebagai berikut:

- a.) Harus adanya wewenang untuk dapat menempatkan personalia yang datang dari daftar permintaan personalia. Untuk mampu mengembangkan melalui analisis beban kerja dan analisis tenaga kerja.
- b.) Kita harus mempunyai standar personalia yang digunakan untuk dapat membandingkan calon karyawan, standar ini dikemukakan oleh spesifikasi jabatan yang mampu untuk dikembangkan melalui dengan berbagai analisis jabatan.
- c.) Kita mesti harus mampu untuk mempunyai pelamar pekerjaan yang sudah siap untuk akan di seleksi untuk penempatan kerja.²⁷

Para karyawan baru yang sudah selesai menjalankan program orientasi harus segera memperoleh tempat pekerjaan yang sesuai dengan bakat dan keahlian yang dimilikinya. Fungsi MSDM (manajemen sumber daya manusia) yang mengurus hal ini adalah bagian *placement* (penempatan) penempatan karyawan ber arti menglokasikan pada karyawan baru. Untuk seorang karyawan lama yang sudah menduduki

²⁷ Darwis Agustriyana, "Analisis Faktor-Faktor Penempatan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT Yuniko Asia Prima Di Kota Bandung," *Jurnal Ekonomi, Bisnis, Dan Entrepreneurship* 9 No.2 (2015), <https://jurnal.stiepas.ac.id/index.php/jebe/article/view/58>.

jabatan atau pekerjaan merupakan sasaran fungsi penempatan karyawan dalam arti sanggup untuk tetap mempertahankan pada posisi yang lain. Dalam hal ini, terdapat 3 point penting dari penempatan karyawan yaitu promosi (naik jabatan), *transfer* (pindah jabatan), dan demosi (turun jabatan). Berikut ini penjelasan 3 jenis penempatan tersebut:

a) Promosi

Promosi terjadi jika seorang karyawan dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain dan yang kemudian dari jabatan barunya dia dapat untuk memperoleh bayaran yang lebih tinggi, tanggung jawab yang lebih banyak dan luas dan atau tingkatan organisasi yang lebih tinggi umumnya. Promosi ini dapat diberikan sebagai pengakuan hasil kerja karyawan dimasa lalu dan merupakan janji dimasa depan. Promosi dibedakan menjadi dua yaitu:

(1) *Merit based promotion*, adalah promosi atas prestasi yang sudah diberikan kepada seorang karyawan. Dan didasarkan atas *performance appraisal*.

(2) *Seniority based promotion* adalah promosi yang didasarkan atas lamanya seorang karyawan tersebut mampu untuk bekerja di suatu jabatan tertentu, dan tidak berdasarkan pada unsur karyawan.

b) Transfer

Transfer ini terjadi jika seorang karyawan dipindahkan dari suatu jabatan ke jabatan lainnya, yang pembayar dan suatu tanggung jawab dari serta jenjang jabatan sama atau relatif sama. Dengan melalui transfer, suatu organisasi dapat memiliki manfaat bagi seorang karyawan yaitu akan memperoleh suatu pengalaman yang lebih luas dan mempunyai keterampilan baru yang lebih sehingga bisa dipromosikan.

c) Demosi (penurunan)

Demosi terjadi jika seorang karyawan sudah diturunkan dari suatu jabatan yang lebih tinggi ke jabatan lain yang lebih rendah dimana pembayaran, tanggung jawab, tingkat jabatannya lebih rendah. Pada umumnya alasan dilaksanakan karena banyak yang dapat berkaitan dengan masalah tentang disiplin kerja tersebut. Seorang pegawai dapat didemosi, disebabkan cara kinerjanya masih rendah dan tingkat absennya terlalu banyak.

e. Penempatan Dalam Perspektif Islam

Penempatan merupakan proses yang dilakukan untuk menduduki posisi karyawan yang lalu seleksi. Penempatan karyawan harus dilakukan sesuai dengan bidang ilmu dan keahlian serta kemampuan yang dimiliki. Karyawan yang profesional akan melaksanakan tugasnya dengan dasar pengetahuan yang sesuai dengan bidang pekerjaan yang didudukinya. Jika pekerjaan dilakukan dengan tingkat pemahaman dan pengetahuan tinggi maka sasaran kerja dapat tercapai dengan baik.

Dalam Al-Qur'an juga dijelaskan bahwa nabi Yusuf AS pernah diamanatkan untuk menjadi bendaharawan Negeri. Sebelum diangkat raja menanyakan kesanggupannya dalam menjalankan tugas dan nabi Yusuf AS pun menjawab dengan menyanggupi tugas yang diberikan raja dengan menguatkan bahwa ia memiliki kemampuan di bidang tersebut. Berikut surat Yusuf ayat 54-55.

وَقَالَ الْمَلِكُ أَتُؤْتِنِي بِهِ ۗ أَسْتَخْلِصَهُ لِنَفْسِي ۗ فَلَمَّا كَلَّمَهُ قَالَ إِنَّكَ الْيَوْمَ
لَدَيْنَا مَكِينٌ أَمِينٌ ﴿٥٤﴾ قَالَ أَجْعَلْنِي عَلَىٰ خَزَائِنِ الْأَرْضِ ۗ إِنِّي حَفِيظٌ
عَلِيمٌ ﴿٥٥﴾

Artinya : Dan raja berkata: “Bawalah dia (Yusuf) kepadaku, agar aku memilih dia (sebagai orang yang dekat) kepadaku.” Ketika dia (raja) telah bercapuk-cakap dengan dia, dia (raja) berkata, “sesungguhnya kamu (mulia) hari ini menjadi seorang yang berkedudukan tinggi di lingkungan kami dan di percayai.” Dia (Yusuf) berkata, “Jadikanlah aku bendaharawan negeri (Mesir); karena sesungguhnya aku adalah orang yang pandai menjaga dan berpengetahuan”.(Q.S. Yusuf: 54-55).

Yusuf memuji dirinya, hal ini diperbolehkan jika lawan bicara tidak mengetahui perihal dirinya karena sesuatu yang penting. Yusuf a.s. menyebutkan bahwa dirinya adalah orang yang pandai menjaga yakni seorang bendaharawan yang dapat dipercaya lagi berpengetahuan, yakni mempunyai ilmu yang luas dan pengalaman yang mendalam dalam pekerjaan yang ditanganinya. Syaibah ibnu Nu'amah mengatakan bahwa lafaz hafiz artinya dapat menjaga apa yang dititipkan kepadanya; dan lafaz 'alim artinya mengetahui akan musim

paceklik mendatang dan hal ikhwalnya. Demikianlah menurut riwayat Ibnu Abu Hatim.

Yusuf meminta pekerjaan itu karena ia memiliki pengetahuan yang menguasai bidang tersebut dan ia dapat menanganinya, serta akan membawa kemaslahatan bagi manusia. Sesungguhnya Yusuf a.s. meminta kepada raja agar mendudukkannya di jabatan kebendaharaan negara yang saat itu bermarkas di piramida-piramida sebagai lumbung tempat pengumpulan bahan makanan guna menghadapi musim paceklik mendatang yang diberitakan olehnya. Dengan demikian, Yusuf a.s. dapat mengaturnya dengan cara yang hati-hati, baik, dan tepat. Dan ternyata permintaannya itu dikabulkan sebagai kehormatan buatnya. Karena itulah dalam firman selanjutnya disebutkan.²⁸

3. Hubungan Penempatan Kerja dan Kinerja Karyawan

Penempatan adalah suatu proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada seorang karyawan yang mampu lulus seleksi untuk mampu untuk dilaksanakan secara *continue* & wewenang & serta tanggung jawab yang melekat sebesar porsi dan komposisi yang telah ditetapkan serta mampu untuk mempertanggung jawabkan segala resiko dan yang mungkin telah terjadi atas tugas dan pekerjaan yang telah di berikan dan atas wewenang dan tanggung jawab tersebut. Penempatan seseorang keposisi pekerjaan yang tepat, hal ini harus dapat untuk di fokuskan dengan ke sesuaiannya

²⁸Muassasah Dar al-Hilal Kairo, *Tafsir Ibnu Katsir*, (Yogyakarta, 2017), hlm. 232

dan pencocokan antara pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan orang-orang dengan karakteristik-karakteristik dalam suatu pekerjaannya.²⁹

Dalam penelitian Andi Riyanto, dkk menemukan pendapat bahwa “penempatan kerja pegawai terhadap kinerja pegawai yang telah memiliki hubungan yang cukup kuat, sedangkan pengaruhnya penempatan kerja pegawai tersebut linear positif, yaitu semakin tingginya kesesuaian penempatan kerja pegawai tersebut maka akan semakin akan lebih baik lagi kinerja suatu karyawan”.³⁰ Dalam penelitian Mansur menemukan bahwa “penempatan kerja sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang artinya jika semakin baik penempatan kerja maka kinerja seorang pegawai cenderung akan lebih semakin baik dan meningkat.

Dari penjelasan diatas, dapat di ketahui bahwa adanya hubungan antara penempatan kerja terhadap kinerja dan dapat berpengaruh terhadap penempatan dan kinerja pegawai.

B. Penelitian Terdahulu

Sebagai pertimbangan dan sebagai acuan perbaikan untuk landasan penelitian yang akan diteliti. Maka peneliti mengambil penelitian ini berhubungan dengan judul yang diteliti untuk menjadi bahan masukan untuk peneliti yang mempunyai kaitan dengan penelitian ini.

²⁹ Irene Ch. Sumanti dkk, “Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Fifgroup Cab. Manado,” *Jurnal Administrasi Bisnis* 6 No.1 (2018), <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jab/article/view/19184.hlm.3>

³⁰ Andi Riyanto dkk, “Impak Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pusat PDAM Kabupaten Sukabumi,” *Jurnal Swabumi* 5 No.2 (2017), <https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/swabumi/article/view/2510.hlm.136>

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

NO	Nama Penelian	Judul	Hasil Penelitian
1	Mansur, STIE AMKOP Makassar (Jurnal 2017)	Pengaruh Penempatan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan Catatan Sipil Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Soppeng	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penempatan kerja dan stres kerja, baik secara simultan (bersama-sama) maupun secara persial (individu) pengaruh signivikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Kependudukan, Catatan Sipil, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Soppeng, dan diantara kedua variabel bebas tersebut yang memberikan pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai adalah variabel stres kerja.
2	Irene Ch. Sumanti dkk, Administrasi Program Studi Administrasi Bisnis (Jurnal 2018)	Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. FIFGROUP CAB. MANADO	Hasil penelitian ini pengaruh penempatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. FIFGROUP Cab. Manado, dimana penempatan kerja dapat untuk mempengaruhi prestasi kerja karyawan.
3	Almira Nanda Rizky Yani, dkk, Universitas Brawijaya (Jurnal	Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Motivasi	Hasil penelitian dapat diketahui bahwa ketiga variabel bebas tersebut yang paling dominan

- 2016) Kinerja (Studi pengaruhnya terhadap pada Karyawan PT motivasi pekerja Perkebunan adalah kesesuaian Nusantara X (PG ketempilan karena Watoetoelis) memiliki nilai koefisien beta dan t_{hitung} paling besar.
- 4 Karina Octavia Pengaruh Hasil penelitian dapat Muaja, dkk, Penempatan Kerja diketahui bahwa Universitas Sam Dan Pengalaman penempatan kerja Ratulangi Terhadap Kinerja dengan kinerja Manado (Jurnal Karyawan pada karyawan melalui 2017) PT. Bank Sulutgo penguji regresi, Kantor Cabang ternyata ada pengaruh Utama Manado yang positif antara kerja dengan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa penempatan merupakan pemberian tanggungjawab kepada para pekerja sesuai dengan kemampuan dan keahlian karyawan.
- 5 Sunaryo, STIE Pengaruh Hasil penelitian ada Harapan medan Pendidikan dan pengaruh penempatan (jurnal 2016) Penempatan Kerja kerja terhadap kinerja Terhadap Kinerja karyawan di PT. Karyawan di Perkebunan Nusantara PTPN III Medan. III Medan.
- 6 Andi Riyanto, Impak Penempatan Hasil penelitian ini dkk, AMIK BSI Kerja Terhadap bahwa penempatan Sukabumi (Jurnal Kinerja Karyawan kerja karyawan melalui 2017) pada Kantor Pusat kinerja karyawan PDAM Kabupaten berpenengaruh karena Sukabumi Sukabumi kompensasi tersebut linear positif, yaitu

		ketika penempatan kerja karyawan sesuai maka semakin baik kinerja karyawan pada PDAM kabupaten sukabumi.
7	Yovita Aldilaningsari dkk, Universitas Brawijaya (Jurnal 2014)	<p>Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT. Bank Jatim Cabang Malang)</p> <p>Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kesesuaian pengetahuan, kesesuaian kemampuan dan kesesuaian keterampilan pada PT. Bank Jatim Malang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>

Perbedaan dan persamaan dari penelitian dengan penelitian

terdahulu adalah:

1. Perbedaan penelitian terdahulu oleh Mansur dengan penelitian ini dapat dilihat dari variabel penelitiannya yang digunakan dalam penelitian ini terhadap penempatan kinerja terhadap kinerja karyawan pada kantor Dinas Pendidikan Padangsidempuan sedangkan pada penelitian oleh Mansur yaitu pengaruh penempatan kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas kependudukan catatan sipil tenaga kerja dan transmigrasi Kabupaten Soppeng. Sedangkan persamaan dalam penelitian ini adalah sama- sama menggunakan penelitian kuantitatif.

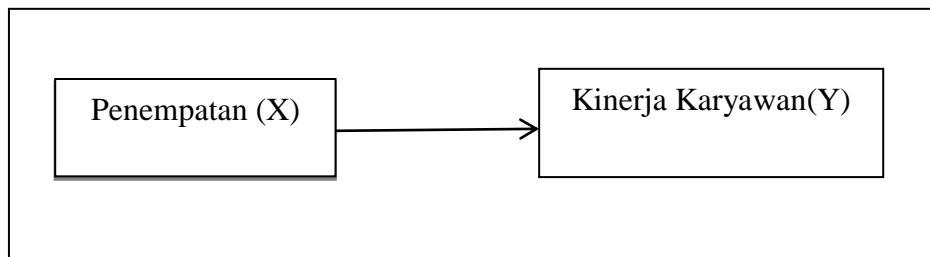
2. Perbedaan penelitian terdahulu yaitu Irene Ch. Sumanti dengan peneliti dapat dilihat dari uji penelitian yang digunakan dalam penelitian. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama menggunakan data primer.
3. Perbedaan penelitian terdahulu yaitu Almira Nanda Rizky Yani dengan peneliti dapat dilihat dari variabel penelitian. Penelitian terdahulu memiliki 3 variabel sedangkan peneliti hanya menggunakan 2 variabel. Per samaan penelitian terdahulu dengan peneliti adalah sama-sama menggunakan wawancara dan angket.
4. perbedaan penelitian terdahulu yaitu Karina Octavia Muaja dkk, dengan penelitian terdahulu yaitu dimana penelitian terdahulu tidak menggunakan uji signifikansi sedangkan peneliti menggunakan uji signifikansi. Dimana persamaan antara penelitian terdahulu dengan peneliti adalah dimana sama-sama menggunakan uji validitas dan reliabilitas.
5. Perbedaan penelitian terdahulu oleh Sunaryo dengan penelitian ini menggunakan regresi linear berganda sedangkan peneliti tidak menggunakan regresi linear berganda. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama menggunakan angket.

C. Kerangka Fikir

Suatu hasil kerja yang sudah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu yaitu merupakan penerapan dari kinerja.

Maka perlu dikaji dan diteliti apakah penempatan ber pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan di Padangsidempuan Tenggara. Maka kerangka pemikiran toeritik dapat digambar sebagai berikut.

Gambar 2.1
Kerangka Pikir



X: Penempatan (Variabel Bebas/ Independen)

Y: Kinerja Pegawai (Variabel Terikat/ Dependen)

—————> : Garis hubung Variabel Independen terhadap Dependen

Penelitian ini digunakan untuk mengetahui jenis penelitian dimana penempatan adalah sebagai variable bebas (X) dan segangkan kinerja pegawai adalah sebagaivariabel terikat (Y).

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan pernyataan (jawaban) sementara yang masih perlu untuk diuji kebenarannya. Jawaban sementara yang dimaksud adalah jawaban sementara terhadap permasalahan yang sudah dirumuskan. Hipotesis yang dirumuskan haurs bisa dan mampu untuk menjawab masalah penelitian. Sehingga antara hipotesis dan rumusan masalah terlihat ketrkaitan secara konsisten.

H_a : Ada pengaruh antara penempatan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Padangsidempuan.

H_0 : Tidak ada pengaruh antara penempatan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Padangsidempuan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan waktu penelitian

Penelitian ini di laksanakan di Kantor Dinas Pendidikan Padangsidempuan, yang beralamat di Jl.HT Rizal Nurdin, Pl 4 Pijorkoling Kec. Padangsidempuan Tenggara. Waktu penelitian di lakukan pda bulan Februari 2020.

B. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang di lakukan dlam penelitian ini adalah kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang memkai data yang ber bentuk angka atau data yang di anggakan. Penelitian ini merupakan penelitian yang bekrja dengan angka yang dtanya ber wujud bilangan untuk dapat melkukan prediksi bhwa suatu variabel mem pengaruhi vriabel lain.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Kumpulan dari seluruh elemen yang sejenis yang telah di bebankan satu sama lain karakteristiknya dan merupakan pengertian dari populasi. Perbedaan-perbedaan itu di sebabkan karena mempunyai nilai karakteristik yang ber lainan. Sebab karena itu populasi penelitian ini adalah selruh pegawai Negeri yang bekerja di kantor Dinas Pendidikan Kota Padangsidempuan berjumlah 68 pegawai.³¹

³¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis* (Jakarta: PT.Rineka Cipta, 2012).hlm.115

2. Sampel

Sampel merupakan sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tsb, ataupun sebagian kecil dari anggota populasi yang akan diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya..

Menurut Suharsimi Arikunto berpendapat:

Apabila subjeknya kurang dari 100%, sebaiknya diambil semua sehingga penelitian, adalah penelitian populasi kemudian apabila subjeknya besar dan harus diambil antara 10-15% atau mungkin lebih. Ter gantung pada keahlian si peneliti, sempit dan luasnya atau wilayah pengamatan dari setiap subjek dan besar kecilnya resiko yang akan ditanggung oleh si peneliti itu sendiri.

Teknik pengambilan sampel yang dipakai dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Peneliti ini populasi hanya berjumlah 68 orang dan kurang dari 100, maka sampel dalam penelitian ini berjumlah 68 orang karyawan pada kantor dinas Pendidikan Padangsidempuan.

D. Instrumen Pengumpulan Data

Instrumen pengumpulan data yang sudah ditetapkan berhasil atau tidaknya suatu penelitian yang merupakan arti dari pengumpulan data. Instrumen pengumpulan data yang telah digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah menggunakan angket/kuesioner serta dapat

melalui suatu wawancara terhadap individu yang informasinya yang di butuhkan untuk kelengkapan data pada suatu penelitian ini. Angket/kuesioner merupakan serangkaian atau daftar pertanyaan yang disusun secara sistematis, kemudian dikirim untuk diisi oleh responden. Kemudian setelah diisi, angket dikirim kembali atau di kembalikan kepada petugas atau peneliti. Data yang di himpun melalui angket/kuesioner merupakan data primer (utama) atau sebagai penjang dalam permasalahan.

Adapun instrumen pengumpulan data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Wawancara yang di gunakan adalah sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk dapat menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam & jumlah respondennya sedikit/kecil. Teknik pengumpulan data ini di dasarkan dengan pada laporan tentang diri sendiri atau *self-respon*, atau setidaknya pada pengetahuan dan atau pada keyakinan pribadi. Teknik wawancara yaitu dapat berupa tanya jawab antara peneliti dengan responden (narasumber). Wawancara tsb dapat berupa percakapan langsung (*face to face*) antara dua pihak atau lebih untuk mendapatkan informasi secara lisan dengan tujuan untuk memperoleh data yang dapat menjelaskan atau pun menjawab suatu permasalahan dalam melaksanakan penelitian.

- b. Angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti mengetahui dengan pasti variabel yang akan diukur dan paham apa yang bisa diharapkan dari responden. Selain itu juga kuesioner juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas. Angket dapat berupa pernyataan atau pertanyaan tertutup atau terbuka dan dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos, atau internet.

Dalam penelitian ini angket disebar kepada pegawai kantor Dinas Pendidikan Kota Padangsidempuan. Adapun suatu skala yang harus digunakan dalam mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang. Angket/kuesioner yang digunakan sebagai instrument dalam penelitian ini menggunakan skala likert dengan alternatif jawaban sebagai berikut:

Tabel 3.1

Penetapan skor alternatif atas jawaban kuisisioner

Alternatif jawaban	Skor	Kategori jawaban
A	5	Sangat setuju (SS)
B	4	Setuju (S)
C	3	Kurang setuju (KS)
D	2	Tidak Setuju (TS)
E	1	Sangat Tidak Setuju (STS)

Adapun indikator yang berupa mengenai pertanyaan tentang penempatan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.2

Kisi-kisi Angket Penempatan

Variabel	Indikator	Nomor Soal
Penempatan (X)	a. Pendidikan	1 dan 2
	b. Pengetahuan	3 dan 4
	c. Keterampilan	5 dan 6
	d. Pengalaman	7 dan 8

Adapun indikator yang berupa mengenai pertanyaan tentang kinerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.4

Kisi-kisi Angket Kinerja

Variabel	Indikator	Nomor Soal
Kinerja Pegawai (Y)	a. Efektifitas dan efisiensi	1 dan 2
	b. Tanggungjawab	3,4,5 dan 6
	c. Disiplin	7 dan 8
	d. Inisiatif	9 dan 10

E. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1. Uji Validitas

Suatu instrumen pengukuran dikatakan valid jika instrumen dapat diukur dengan mengukur sesuatu dengan tepat dan apa yang hendak diukur.

Uji validitas dapat digunakan untuk dapat memahami kelayakan butir-butir pertanyaan dalam suatu daftar pertanyaan dalam

mendefinisikan suatu variabel. r-tabel dapat diperoleh melalui df (degree of freedom)=n-2 (signifikan 5%, n=jumlah sampel), jika r-tabel < r-hitung maka tidak valid, dapat diuji dengan SPSS versi 21.³²

2. Uji Reabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Untuk memahami reliabel atau tidaknya suatu variabel dilakukan uji statistik dengan melihat nilai *Cronbach Alpha*. Kriteria yang dapat digunakan adalah sebagai berikut ini. (a). Jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 maka pertanyaan-pertanyaan yang dipakai untuk mengukur variabel tersebut adalah reliabel. (b). Jika nilai *Cronbach Alpha* < 0,60 maka pertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel tsb adalah tidak reliabel.

Membuat kesimpulan dengan cara membandingkan r hitung dan nilai tabel r. Kriteria jika nilai hitung r lebih besar (>) dari pada nilai tabel r, instrumen dinyatakan reliabel, dapat diuji dengan SPSS

F. Analisis Data

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini uji normalitas dilakukan dengan menggunakan SPSS (*Statistical Package For Sosial Science*) versi 23 dengan uji *One Sample Kolmogorov- Smirnov* dengan

³² Vivi Horlina, *Panduan Praktis Mengolah Data Kuesioner Menggunakan SPSS* (Jakarta: PT. elex Media Komputindo, 2019).hlm.58

taraf signifikan 0,05. Data dinyatakan distribusi normal apabila signifikansi lebih dari 5% atau 0,05.³³

2. Uji Linearitas

Uji linearitas ber tujuan untuk mengetahui apakah 2 variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Pengujian linearitas melalui SPSS (*Statistical Package For Sosial Science*) versi 23 dengan menggunakan *Test For Linearity* dengan taraf signifikan kurang dari 0,05.³⁴

G. Teknik regresi sederhana

Regresi sederhana adalah suatu model regresi yang memperlihatkan hubungan garis lurus antara dua variabel model regresi sederhana secara matematis dapat dirumuskan sebagai berikut:³⁵

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + E$$

Dengan:

Y_1 = Variabel tak bebas

X_1 = Variabel bebas

E_1 = Error

Dalam penelitian ini persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$KP = B_0 + B_1 \cdot PK + e$$

³³ Agus Irianto, *Statistik Konsep Dasar Aplikasi Dan Pengembangannya* (Jakarta: Kencana, 2014). hlm. 272

³⁴ Jubile Enterprise, *SPSS Untuk Pemula* (Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2014). hlm. 43

³⁵ Abuzar Asra dkk, *Statistika Terapan Untuk Pembuatan Kebijakan dan Pengambilan Keputusan*, (In Media, 2017), hlm. 218

Keterangan:

KP: Kinerja Karyawan

PK: Penempatan Kerja

B : Koefisien

e : Eror

H. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi (R^2) ini dapat di gunakan untuk dapat mengetahui sejauh mana ke depan atau ke cocokan garis regresi yang dalam mewakili kelompok data hasil dan observasi. Suatu koefisien determinasi dapat menggambar kan bagian dari berbagai variasi total yang sudah dapat di terangkan oleh model. Semakin besar nilai R^2 (mendekati 1), maka ke tepatannya di katakan maka akan semakin baik. Jika $R^2 = 0$, berarti tidak ada hubungan antara X dan Y, atau model regresi yang ter bentuk tidak tepat meramalkan Y jika $R^2 = 1$, garis regresi yang ter bentuk dapat meramalkan Y dengan secara sempurna.³⁶

I. Uji t

Uji t di gunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (labelisasi halal) ber pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (keputusan pembelian). Signifikan berarti pengaruh yang ter jadi dapat berlku untuk populasi (dapat di generalisasikan)

³⁶Abuzar Asra dkk, *Statistik Terapan Untuk Pembuatan Kebijakan Dan Pengambilan Keputusan* (In Media, 2017).hlm.218

Tingkat ke pentingan atau tingkat signifikan (α) yang lazimnya di pergunakan adalah 0,05. Bagi problema ekonomi dan sosial lainnya lebih lazim di pergunakan $\alpha = 0,05$. Dengan demikian peneliti menggunakan tingkat signifikan 0,05, artinya peneliti mengambil risiko salah dalam mengambil keputusan untuk menolak hipotesis yang benar sebanyak-banyaknya 5% dan benar dalam mengambil ke putusan sedikitnya 95% (tingkat ke percayaan), atau dengan kata lain penliti per caya bahwa 95% dari keputusan untuk menolak hiptesis salah adalah benar.

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Kantor Dinas Pendidikan Kota Padangsidimpuan

Dinas pendidikan merupakan suatu unsur pelaksana urusan pemerintah dalam bidang kependidikan. Dinas pendidikan sebagaimana yang dipimpin oleh kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui sekretariat Daerah. Dinas pendidikan sebagaimana telah mempunyai tugas untuk dapat membantu Bupati untuk melaksanakan suatu urusan dalam pemerintah di bidang pendidikan yang menjadi kewenangan Daerah dan tugas pembantuan yang telah diberikan kepada Kabupaten.

Profil Pendidikan Kota Padangsidimpuan Tahun 2018 mencerminkan pelaksanaan pembangunan di bidang pendidikan dan hasil-hasilnya yang telah di capai pada tahun 2018. Pembangunan pendidikan Kota Padangsidimpuan diarahkan pada pembangunan “manusia seutuhnya”, dalam arti membangun sumber daya manusia yang seimbang antara fisik dan mental, jasmani dan rohani, badaniah dan spiritual, serta keseimbangan dalam kehidupan sosial dan lingkungan alam sekitar.

Pembangun di bidang pendidikan ini juga diarahkan untuk mendukung pembangunan kota yang berwawasan budaya. Sebagai kota tentunya semakin kompleks permasalahan yang dihadapi ditambah lagi adanya penduduk pendatang. Namun bila dilakukan secara sinergis, akan ada pemecahannya. Pengelolaan keamanan dan kenyamanan kota secara terpadu

terus ditingkatnya pengolaan keamanan dan kenyamanan kota secara terpadu terus ditingkatkan sehingga tercipta stabilitas keamanan yang mantap.

Dari berbagai indikator pembangunan pendidikan Kota Padangsidimpuan diketahui bahwa telah tampak hasil-hasil pembangunan yang dicapai semakin membaik, seperti meningkatnya angka partisipasi sekolah, meningkatnya persentase baca tulis, meningkatnya kemampuan prestasi siswa pada berbagai kegiatan, meningkatnya kualitas guru dan cara mengajar, terpenuhinya standar gurudan kuantitasnya di seluruh kecamatan , meningkatnya kegiatan pendidikan nonformal dan kejuruan, dan meningkatnya sarana serta prasarana pendidikan.

Semua prestasi inisejalan dengan keberhasilan lain di sektor non pendidikan yang merupakan cerminan keterkaitan ke depan dan ke belakang lintas sektoral. Bisa dicontohkan bahwa kemajuan pendidikan telah bersinergi dengan perekonomian dengan keberhasilan pertumbuhan ekonomi yang dicapai pada tahun 2018. Pertumbuhan ini mengalami sedikit peningkatan dari tahun sebelumnya. Di samping itu pertumbuhan ekonomi telah berdampak juga pada pengangguran.

Indikator nonpendidikan tersebut menjadi indikator awal meneropong keberhasilan pembangunan SDM. Memang selain faktor SDM, faktor non – SDM pasti mempunyai pengaruh yang besar pada pencapaian keberhasilan nonpendidikan. Kedua segmen nonpendidikan dan pendidikan seyogyanya saling bersinergi untuk mencapai harmoni pembangunan yang seimbang.

Pembangunan pendidikan Kota Padangsidempuan secara umum sudah relative baik. Kalau dipersentasekan, maka persen berjalan sesuai dengan garis umum pengembangan sektor pendidikan. Dari data pokok bisa disimpulkan bahwa Padangsidempuan tidak termasuk daerah dengan fasilitas , sarana dan prasarana yang buruk, bahkan boleh dikategorikan sangat baik.

Relevansi pendidikan sudah sangat baik yang disesuaikan dengan visi-misi daerah. Ke depan perlu ditingkatkan dengan menggali kemungkinan pengembangan karena era informasi dan komunikasi sekarang ini menuntut perhatian yang lebih pada pola-pola pengembangan pendidikan jarak jauh yang menuntut muatan, material, dan keterkaitan yang lebih relevan dengan perkembangan zaman.

Pelaksanaan pendidikan di Kota Padangsidempuan sudah efisien. Hal ini bisa disimpulkan dari indicator efisiensi yang cukup lengkap dan menunjukkan sinyal yang baik. Efisiensi ini masih perlu ditingkatkan mengingat bahwa yang dijadikan penilaian masih berkisar pada tampilan permukaan dan belum menyentuh esensi pendidikan, yaitu menciptakan manusia yang utuh, seimbang dan berkualitas secara fisik dan mental, jasmani dan rohani, material dan spiritual.

Tidak banyak yang bisa direkomendasikan dalam profil ini. Namun, secara umum semua pihak di Kota Padangsidempuan harus mengambil peran dalam pengembangan pendidika. Peran serta komponen nonpendidikan selama ini masih relative rendah. Ini sangat berbahaya dalam

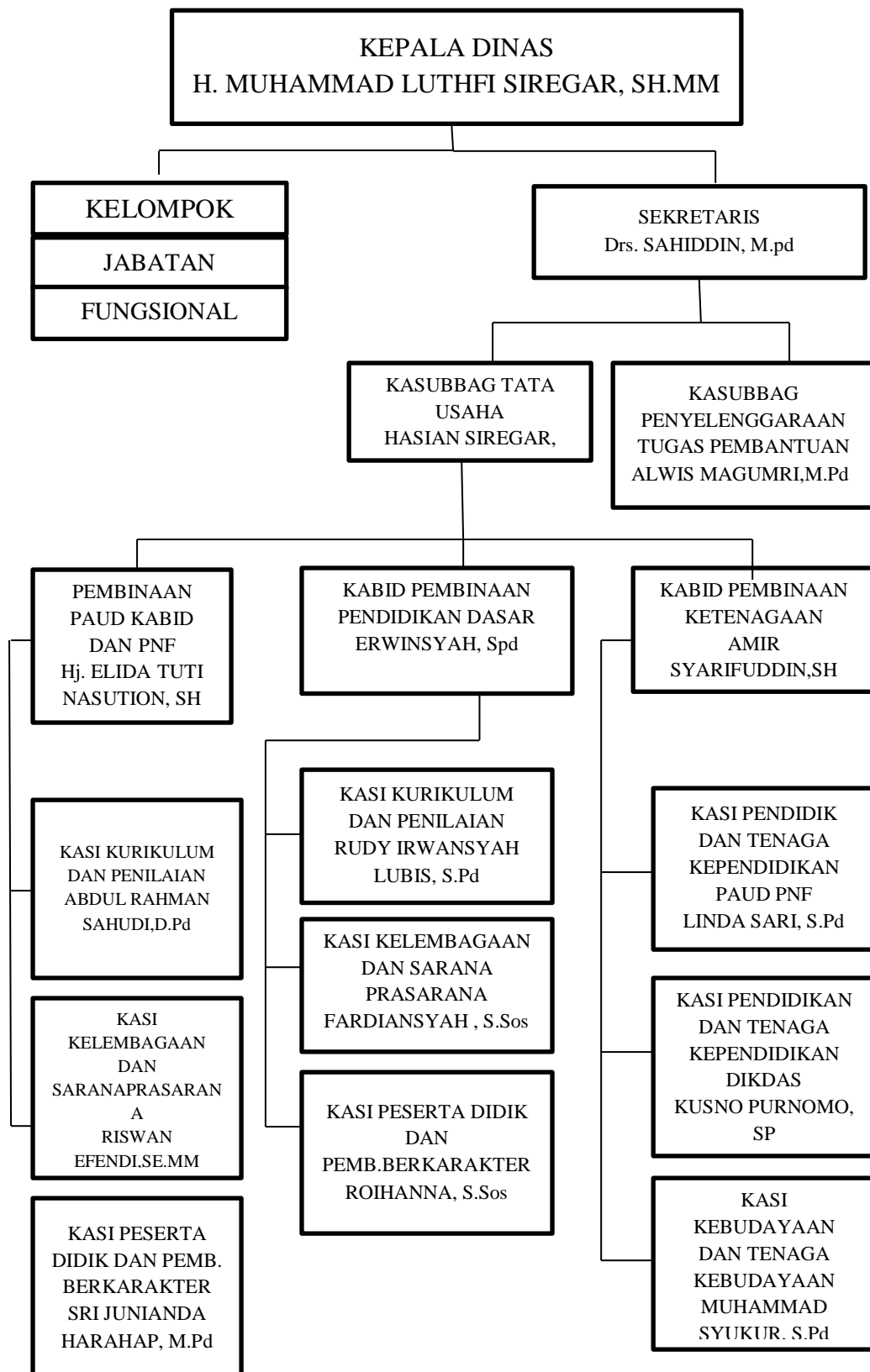
sebuah komunitas karena pendidikan tidak hanya urusan pemerintah atau instansi terkait, tetapi juga merupakan usaha bersama secara terus-menerus dan berkesinambungan.

Untuk itu semua pihak harus menjadi bagian dari usaha ini. Kritik, saran, masukan dalam bentuk apapun akan menjadi butir-butir pembentuk mutiara indah dunia pendidikan. Oleh karena itu, kita harus jujur, terbuka, tulus, dan sabar menerima semua usaha dari berbagai pihak untuk memajukan pendidikan di Kota Padangsidempuan yang kita banggakan. Mari kita bangun anak-anak kita melalui pendidikan untuk semua.

B. Lokasi Kantor Dinas Pendidikan Kota Padangsidempuan

Lokasi dan penempatan Kantor Dinas Pendidikan Kota Padangsidempuan terletak pada JL.HT RIZAL NURDIN Palopat Pijorkoling padangsidempuan tenggara.

C. Struktur Organisasi Kantor Dinas Pendidikan Kota Padangsidimpuan



Penjelasan dari Struktur Organisasi

Struktur organisasi memegang peran penting bagi kelancaran aktivitas sebuah perusahaan, baik skala kecil maupun besar. Hal ini karena pengorganisasian akan menjadikan pekerjaan lebih efektif dan tidak terpusat dalam satu kendali. Fungsi dari struktur organisasi adalah memperjelas setiap fungsi dan hubungan antar bagian dalam sebuah perusahaan. Sehingga akan terlihat jelas siapa yang bertanggung jawab atas sebuah pekerjaan dalam satu bidang. Untuk itu disini saya akan menjelaskan bagian-bagian dari struktur organisasi dan tugasnya pada Dinas Pendidikan Kota Padangsidempuan.

Kepala Dinas Pendidikan Kota Padangsidempuan yaitu Bapak H. Muhammad Luthfi Siregar,SH.MM, yang bertugas sebagai untuk memiliki tanggung jawab dalam merencanakan, melaksanakan, mengawasi, mengevaluasi, dan membuat pertanggungjawaban tentang pelaksanaan tugas bidang pendidikan di lingkungan pemerintah Kota Padangsidempuan. Sekretaris pada Dinas Pendidikan Kota Padangsidempuan yaitu Bapak Drs. Sahiddin,M.Pd, sekretaris mempunyai tugas pokok membantu Kepala Dinas Pendidikan dan kebudayaan dalam melaksanakan perumusan rencana program dan kegiatan, mengkoordinasikan, monitoring, urusan administrasi umum dan kepegawaian, keuangan, serta perencanaan evaluasi dan pelaporan. Dibawah naungan sekretaris yaitu Kasubbag Tata Usaha yaitu Bapak Hasian Siregar, S.Sos, yang bertugas sebagai memberikan dukungan kepada satuan pendidikan dengan cara membantu Kepala Sekolah dalam berbagai bidang, diantaranya bidang administrasi sekolah, bidang tata keuangan, bidang aset, dan pelaporan, Kasubbag TU harus selaras

dengan Kepala Sekolah, khususnya membantu di berbagai bidang. Bagian Kasubbag Penyelenggaraan Tugas Pembantuan yaitu Bapak Alwis Magumri, M.Pd. kepada satuan pendidikan dengan cara membantu Kepala Sekolah dalam berbagai bidang, diantaranya bidang administrasi sekolah, bidang tata keuangan, bidang aset, dan pelaporan, Kasubbag TU harus selaras dengan Kepala Sekolah, khususnya membantu di berbagai bidang. Bagian Kasubbag Penyelenggaraan Tugas Pembantuan yaitu Bapak Alwis Magumri, M.Pd.

Dibawah Kepala Dinas Pendidikan Kota Padangsidimpuan yaitu terdiri dari tiga bagian Kabid yaitu, Kabid Pembinaan Paud dan PNF yaitu Ibu Hj. Elida Tuti Nasution, SH yang bertugas sebagai perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan pelaksanaan, pengendalian, pengoordinasian dan pengelolaan kegiatan pembinaan dan pengembangan Pendidikan anak usia dini (PAUD) dan Pendidikan Nonformal. Dibawah kabid pembinaan paud PNF terdiri 3 kasi yaitu Kasi Kurikulum dan Penilaian yaitu Bapak Abdul Rahman Suhudi, S.Pd bertugas sebagai membantu kepala bidang pendidikan anak usia dini dan pendidikan non formal melakukan penyusunan dan pengembangan kurikulum dan penilaian pendidikan PAUD dan pendidikan Non Formal, serta pelaksanaan program dan kegiatan seksi. Kasi Kelembagaan dan Sarana Prasarana yaitu Bapak Riswan Efendi, SE. MM yang bertugas sebagai membantu kepala bidang pendidikan anak usia dini dan pendidikan non formal melakukan pemberdayaan kelembagaan dan pembangunan, rehabilitas, pemeliharaan sarana pendidikan serta pelaksanaan program dan kegiatan seksi. Kasi Peserta Didik dan Pemb.Berkarakter yaitu Ibu Sri Junianda Harahap, M.Pd yang bertugas sebagai membantu kepala bidang

pendidikan anak usia dini dan pendidikan non formal melakukan pembangunan pembelajaran berkarakter untuk anak usia dini (PAUD).

Kabil pembinaan pendidikan Dasar yaitu Bapak Erwinsyah, S.Pd, yang bertugas sebagai penyusunan bahan perumusan dan koordinasi pelaksanaan kebijakan kurikulum dan penilaian, kelembagaan dan sarana prasarana, serta peserta didik dan pembangunan karakter sekolah dasar. Dibawah kabil pembinaan pendidikan dasar terdiri dari 3 kasi yaitu, Kasi Kurikulum dan Penilaian yaitu Bapak Rudy Iswandhi Lubis, S.Pd yang bertugas sebagai membantu kepala bidang pendidikan dasar melakukan penyusunan dan pengembangan kurikulum dan penilaian pendidikan dasar, serta pelaksanaan program dan kegiatan seksi. Kasi Kelembagaan dan Sarana Prasarana yaitu Bapak Fardiansyah, S.Sos yang bertugas sebagai melakukan penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis, pelaksanaan koordinasi, evaluasi dan pelaporan, serta pelaksanaan administrasi Dinas bidang manajemen pendidikan dan perizinan pendidikan yang meliputi layanan perizinan penyelenggaraan pendidikan dasar. Kasi Peserta Didik dan Pembelajaran Berkarakter yaitu Ibu Rohanna, S.Sos yang bertugas sebagai membantu kepala bidang pendidikan dasar melakukan pelaksanaan untuk membangun pembelajaran berkarakter untuk pendidikan dasar.

Kabid Pembinaan Ketenagaan yaitu Bapak Amir Syarifuddin, SH yang bertugas sebagai melaksanakan penyusunan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang pembinaan pendidikan dan tenaga kependidikan pendidikan anak usia dini, sekolah dasar, sekolah menengah pertama, dan pendidikan nonformal. Dibawah Kabid Pembinaan Ketenagaan yaitu ada 3 Kasi, yaitu Kasi

Pendidik dan Tenaga Kependidikan PAUD PNF yang bertugas sebagai melakukan penyusunan bahan perumusan, koordinasi pelaksanaan kebijakan, rencana kebutuhan, rekomendasi, pemindahan, pembinaan, pemantauan, dan evaluasi pelaksanaan serta pelaporan pembinaan pendidikan dan tenaga kependidikan anak usia dini, Sekolah Dasar, Sekolah menengah pertama dan pendidikan Non Formal. Kasi Pendidik dan Tenaga Kependidikan Dikdas yaitu Bapak Kusno Purnomo, SP yang bertugas sebagai melakukan penyusunan bahan perumusan, koordinasi pelaksanaan kebijakan, rencana kebutuhan, rekomendasi pemindahan pembinaan, pemantauan dan evaluasi pelaksanaan serta pelaporan pembinaan pendidik dan tenaga kependidikan sekolah menengah pertama. Kasi Kebudayaan dan Tenaga Kebudayaan yaitu Bapak Muhammad Syukur, S.Pd yang bertugas sebagai membantu kepala Bidang menyiapkan bahan perumusan, penyusunan, koordinasi, pelaksanaan, pembinaan, monitoring, evaluasi dan pelaporan kebijakan bidang pembinaan tenaga cagar budaya dan permuseuman, tenaga kesejahteraan, tenaga tradisi, tenaga kesenian, dan tenaga kebudayaan.

D. Hasil Analisis Data

a. Uji Validitas

Uji validitas di lakukan untuk dapat menguji dan melihat apakah data yang ada valid atau tidak. Uji validitas di laksanakan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dan nilai r_{tabel} dicari pada signifikansi 5% atau 0,05 dengan derajat kebebasan (df) = 68-1=67. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka per nyataan ter sebut di nyatakan valid.

Tabel IV.1

Hasil Uji Validitas Penempatan

Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Penempatan 1	0,312	Instrumen valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada taraf signifikan si 5% sehingga diperoleh $r_{tabel} = 0,2369$	Valid
Penempatan 2	0,273		Valid
Penempatan 3	0,265		Valid
Penempatan 4	0,255		Valid
Penempatan 5	0,237		Valid
Penempatan 6	0,420		Valid
Penempatan 7	0,288		Valid
Penempatan 8	0,374		Valid
Penempatan 9	0,368		Valid
Penempatan 10	0,576		Valid

Sumber: Hasil output SPSS 23(data diolah,2020)

Berdasarkan tabel di atas di simpulkan bahwa per nyataan 1-10 untuk variabel penempatan adalah valid. Dimana r_{tabel} adalah 0,2369 sedangkan r_{hitung} dapat di lihat pada hasil *Corrected* Item-Total *Correlation* dan nilai $r_{positif}$.

Tabel IV.2
Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai

Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kinerja Pegawai 1	0,422	Instrumen valid jika r_{hitung} > r_{tabel} pada taraf signifikan si 5% sehingga diperoleh $r_{tabel} = 0,2369$	Valid
Kinerja Pegawai 2	0,296		Valid
Kinerja Pegawai 3	0,500		Valid
Kinerja Pegawai 4	0,406		Valid
Kinerja Pegawai 5	0,316		Valid
Kinerja Pegawai 6	0,333		Valid
Kinerja Pegawai 7	0,323		Valid
Kinerja Pegawai 8	0,454		Valid
Kinerja Pegawai 9	0,328		Valid
Kinerja Pegawai 10	0,324		Valid

Sumber: Hasil output SPSS 23 (data diolah, 2020)

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa pernyataan 1-10 untuk variabel penempatan adalah valid. Dimana r_{tabel} adalah 0,2369 sedangkan r_{hitung} dapat dilihat pada hasil *Corrected Item-Total Correlation* dan nilai r positif.

b. Uji Reliabilitas

Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila nilai cronbach's alpha > 0,60 dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Variabel	Tabel IV.3 Hasil Uji Reliabilitas		Keterangan
	Cronbach's alpha	N of Item	
Penempatan	0,628	10	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,710	10	Reliabel

Sumber: Hasil output SPSS 23 (data diolah, 2020)

Ber dasarkan tabel di atas me nunjukkan bhwa untuk variabel penmpatan $0,628 > 0,600$ sehingga dapat di katakan bahwa variabel penempatan adalah reliabel. *Cronbash's alpha* untuk vribael kinerja pegawai (Y) adalah $0,710 > 0,600$ sehingga dpat di katakan kinerja pegawai adalah reliabel.

c. Analisi Data

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk melihat apakah nilai residual berdistribusi normal. Uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya. Dalam pembahasan ini akan digunakan uji *One Sample Kolmogrov-Smirnov* dengan taraf signifikan 0,05.

Tabel IV. 4
Hasil Uji Normalitas
One-Sampel Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		68
Normal	Mean	.0000000
Parameters ^a	Std. Deviation	1.84904668
, ^b		
Most	Absolute	.090
Extreme	Positive	.061
Differences	Negative	-.090
Test Statistic		.090
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil output SPSS (dat diolah, 2020)

Berdasarkan tabel tersebut dapat terlihat nilai asymp. Sig (2-tailed) adalah sebesar 0.200 dan lebih besar dari nilai signifikan 0,05 ($0,200 > 0,05$), jadi dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal dengan menggunakan uji One Sample Kolmogorov-Smirnov.

2. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui variabel independen memiliki hubungan yang linear atau tidak secara signifikan terhadap variabel dependen. Uji linearitas menggunakan rumus Anova taraf signifikan 0,05. Hasil perhitungan output data dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 5
Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA	Between Groups	(Combined)	21.519	9	2.391	.648	.751
A_KARAWAN	Groups	Linearity	6.458	1	6.458	1.750	.191
PENEMPATAN		Deviation from Linearity	15.061	8	1.883	.510	.844
	Within Groups		214.010	58	3.690		
	Total		235.529	67			

Sumber: Hasil output SPSS 23 (data diolah, 2020)

Dari output di atas, hasil uji linearitas dapat diketahui bahwa nilai signifikan pada linearity sebesar 0,844. Jadi dapat

disimpulkan nilai Sig > 0,05 (0,844 > 0,05) menunjukkan bahwa hubungan antara variabel penempatan dengan variabel kinerja karyawan adalah linear.

d. Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linear antara satu variabel independen (penempata) dengan satu variabel dependen (kinerja pegawai). Dalam hal ini peneliti menggunakan program SPSS Versi 23, untuk mencari hubungan antara variabel-variabel tersebut. Adapun hubungan keduanya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.6
Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	36.714	5.087		7.217	2.034
PENEMPATAN_KER JA	.164	.120	.166	3.146	.000

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Sumber: Hasil output SPSS 23(data diolah,2020)

Dari hasil output di atas dapat kita lihat pada kolom *Unstandardized Coefficients* bagian kolom B maka persamaan suatu analisis regresi linear sederhana dalam penelitian ini adalah:

$$KP = B_0 + B_1.PK + e$$

$$KP = 36,714 + 0,164PK + e$$

Penjelasan dari regresi tersebut dapat dijelaskan dengan sebagai berikut:

- a.) Konstanta (a) sebesar 36,714 artinya jika variabel tingkat penempatan nilainya adalah 0, maka variabel volume kinerja karyawan nilainya 36,714.
- b.) Koefisien regresi variabel penempatan kerja bernilai positif sebesar 0,164 menunjukkan bahwa apabila kinerja meningkat 1 (satuan) maka cara kinerja karyawan mengalami peningkatan sejumlah 0,164 . Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara penempatan dan kinerja karyawan.

E. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) di gunakan untuk mengetahui sampai sejauh mana kecocokan atau ke tetapan garis yang ber bentuk dalam mewakili seluruh data atau variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y), sedangkan sisanya di pengaruhi oleh variabel bbas yang tidak di asukkan kedalam model. Model di anggap baik jika koefisiensi determinasi sama dngan satu atau mendekati satu. Ada pun hasil koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

Tabel IV.7

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.166 ^a	.027	.013	1.863	2.435

a. Predictors: (Constant), PENEMPATAN

b. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Berdasarkan hasil tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai R^2 (*Adjusted R Squard*) sebesar 0,027 menunjukkan bahwa 2,7% variabel penempatan ter hadap kinerja pegawai sedangkan 97,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak di masukkan dalm model penelitian ini.

F. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen (penempatan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja Pegawai). Hasil uji parsial (Uji t) sebagai berikut:

Tabel IV.8
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	36.714	5.087		7.217	2.034
PENEMPATAN_KERJA	.164	.120	.166	3.146	.000

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Dari hasil output di atas maka nilai t_{hitung} sebesar 3.146 untuk mencari t_{tabel} tersebut di uji pada taraf signifikan 0,05 atau 5% : 2 = 2,5% (uji 2 sisi dengan derajat kebebasan $df = n-2-1$ atau $68-2-1= 65$. Dengan penguji dua sisi (signifikansi = 0,025) hasil di peroleh untuk t_{tabel} sebesar 1,997

Berdasarkan hasil uji signifikansi parsial (uji t) di atas dapat dilihat bahwa variabel penempatan kerja memiliki t_{hitung} sebesar 3.146 dan t_{tabel} sebesar 1,997 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,146 > 1,997$) dan tingkat

signifikan yang diperoleh $0,00 < 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh antara penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Padangsidempuan.

G. Pembahasan Analisis Data

Penelitian ini berjudul Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Padangsidempuan. Dari hasil analisis yang dilakukan pada penelitian ini dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 23.

Berdasarkan hasil uji regresi yang dilakukan pada penelitian ini diketahui bahwa: pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan Kota Padangsidempuan yaitu hasil uji persial menyatakan bahwa thitung>tabel dengan nilai signifikan $0,00 < 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh antara penempatan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Padangsidempuan.

Menurut Ardhana dkk “penempatan adalah suatu proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada karyawan yang lulus seleksi untuk dilaksanakan secara continue dan wewenang serta tanggung jawab yang melekat sebesar porsi dan komposisi yang di tetapkan serta mampu mempertanggungjawabkan segala risiko yang mungkin terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang dan tanggungjawab tersebut.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dikemukakan oleh Yovita Aldilansari dkk dengan penelitian yang saya

lakukan yang mana judul Yovita Aldilaningsari yang berjudul pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja (Studi pada Karyawan PT. Bank Jatim Cabang Malang). Penelitian Yovita Aldilaningsari dkk menyatakan bahwa penempatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Studi pada Karyawan PT. Bank Jatim Cabang Malang). Sedangkan judul yang dilakukan oleh peneliti adalah Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Padangsidimpuan.

Kesimpulan dari penelitian ini adalah penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Padangsidimpuan. Pengetahuan dan kemampuan dapat membantu pegawai untuk mengembangkan kinerja pegawai dalam suatu organisasi atau perusahaan agar apa yang dicita-citakan perusahaan tercapai.

H. Keterbatasan Hasil Peneliti

Seluruh rangkaian kegiatan dalam penelitian ini telah dilaksanakan sesuai dengan langkah-langkah yang sudah ditetapkan dalam metode penelitian. Hal ini dimaksud agar hasil yang diperoleh benar-benar objektif dan sistematis. Namun untuk mendapatkan hasil yang sempurna dari suatu penelitian sangat sulit karena berbagai keterbatasan.

Adapun keterbatasan yang dihadapi penulis selama penelitian dan penyusunan skripsi ini adalah:

1. Dalam menyebar angket penulis tidak dapat mengetahui tentang kejujuran responden dalam memberikan atau menjawaban setiap per

tanyaan yang sudah di berikan sehingga dapat untuk memengaruhi validitas dan reabilitas data.

2. Variabel bebas yang dapat digunakan hanya satu, sehingga kurang maksimal dalam menjelaskan variabel terikat.

Meski terdapat berbagai keterbatasan, peneliti berusaha untuk tidak mengurangi makna dari penelitian ini. Penelitian ini dapat terselesaikan atas bantuan dari berbagai pihak.

BAB V

PENUTUP

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data dan pembahasan dari penelitian yang berjudul “Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Padangsidempuan”, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai secara signifikan, maka dapat ditarik kesimpulannya sebagai berikut.

Penelitian ini menunjukkan bahwa secara signifikan ada terdapat pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Padangsidempuan.

2. Saran

Berdasarkan kesimpulan di diperoleh maka saran yang dapat diberikan peneliti adalah sebagai berikut:

1. Bagi pihak kantor Dinas Pendidikan Kota Padangsidempuan

Untuk pihak Dinas Pendidikan Kota Padangsidempuan harus mampu menekan penempatan dan kinerja pegawai diharapkan untuk dapat memberikan sosialisasi yang baik kepada pegawai mengenai perubahan atau suatu penetapan kebijakan-kebijakan yang akan ditetapkan didalam Dinas Pendidikan Kota Padangsidempuan, agar tidak terjadi kekawatiran dalam diri seorang pegawai mengenai keberadaan pekerjaannya. Dengan dilaksanakannya penempatan yang baik dan pengalaman kerja akan meningkatkan prestasi pegawai.

2. Kepada pembaca

Untuk pembaca skripsi ini diharapkan dapat memberikan dan saran demi kesempurnaan skripsi ini, karena keterbatasan bahan materi seperti buku referensi yang dibutuhkan peneliti dalam penulisan skripsi ini dan skripsi ini juga diharapkan dapat menjadi bahan bacaan dunia ekonomi bagi para pembaca.

3. Untuk peneliti selanjutnya agar lebih menggali lagi variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan bagian penempatan pada Dinas Pendidikan Kota Padangsidimpuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abas, Erjati. *Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru*. Jakarta: PT. Eles Modia Komputindo, 2017.
- Agustriyana, Darwis. "Analisis Faktor-Faktor Penempatan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT Yuniko Asia Prima Di Kota Bandung." *Jurnal Ekonomi, Bisnis, Dan Entrepreneurship* 9 No.2 (2015). <https://jurnal.stiepas.ac.id/index.php/jebe/article/view/58>.
- Artin, Noor. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Islam Nahdatul Ulama (Unisnu): Jepara, 2010.
- Asra dkk, Abuzar. *Statistik Terapan Untuk Pembuatan Kebijakan Dan Pengambilan Keputusan*. In Media, 2017.
- Agama RI Departemen , Al-qur'an Tafsir Perkata Tajwid Kode Angka, Tangerang Selatan, Banten (2008)
- Ch. Sumanti dkk, Irene. "Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Fifgroup Cab. Manado." *Jurnal Administrasi Bisnis* 6 No.1 (2018).<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jab/article/view/19184>.
- Dar al-Hilai Kairo, Muassasah. *Tafsir Ibnu Katsir*. Yogyakarta, 2017.
- Elbadiansyah. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: CV IRDH, 2017.
- . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: CV IRDH, 2019.
- Enterprise, Jubile. *SPSS Untuk Pemula*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2014.
- Fahmi, Irham. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta, 2016.

- Hasibuan, Malayu SP. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2009.
- Horlina, Vivi. *Panduan Praktis Mengolah Data Kuesioner Menggunakan SPSS*. Jakarta: PT. elex Media Komputindo, 2019.
- Irianto, Agus. *Statistik Konsep Dasar Aplikasi Dan Pengembangannya*. Jakarta: Kencana, 2014.
- Kettut Purnama, I Gusti. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Andi Offset, 2016.
- Laksmi Riani, Asri. *Budaya Organisasi*. Yogyakarta, 2011.
- Larasati, Sri. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: DEEPOBLISH CV Budi Utama, 2018.
- Mansur. "Pengaruh Penempatan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependidikan Catatan Sipil Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Soppeng." (*Jurnal Mirai Manajemen* 2 No. 2 (2017). <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai/article/view/61>.
- Muaja, karina octavia. "Pengaruh Penempatan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgon Kantor Cabang Utama Manado." (*Manado Universitas Sam Ratulangi, Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* 5 No. 2 (2017). www.com.id.
- Nanda Rizky Yani dkk, Almira. "Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Motivasi Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara X (PG Watoetoelis)." *Jurnal Administrasi Bisnis* 30 No.1 (2016). <https://media.neliti.com/media/publications/86596-ID-pengaruh-penempatan-karyawan-terhadap-mo.pdf>.
- Rangkuti, Freddy. *Customer Care Excellence (Meningkatkan Kinerja Perusahaan Melalui Pelayanan Prima)*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2017.
- Rivai, veithzal. *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers, 2010.

Riyanto dkk, Andi. "Impak Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pusat PDAM Kabupaten Sukabumi." *Jurnal Swabumi* 5 No.2 (2017).<https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/swabumi/article/view/2510>.

S.P. Hasibuan, Malayu. *Manajemen Dasar Pengetahuan, Dan Masalah*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2001.

Sugiyono. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: PT.Rineka Cipta, 2012.

Sunaryo. "Pengaruh Pendidikan Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PTPN III Medan." *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis* 17 No.01 (2016) <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/mbisnis/article/view/980/914>.

Suwanto. *Pimpinan Dan Kepemimpinan Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Jakarta: Sinar Grafika Offset, 2019.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Identitas Diri

Nama : Lakhsmi Apriliani
Tempat/Tanggal Lahir : Salambue, 21 April 1998
Alamat : Salambue, Kec. Kota Padangsidempuan Tenggara
Jenis Kelamin : Perempuan
Anak Ke : 3 dari 3 bersaudara
Agama : Islam

Nama orangtua

Ayah : Khairun Ependi
Pekerjaan : Pegawai Swasta
Ibu : Alm. Armida Lubis
Pekerjaan : -
Alamat : Salambue, Kec. Kota Padangsidempuan Tenggara

Jenjang Pendidikan

2004-2010 : SD Negeri 200512 Padangsidempuan
2010-2013 : MTS Negeri 2 Padangsidempuan
2013-2016 : SMA Negeri 8 Padangsidempuan
2016-2021 : Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan

ANGKET PENELITIAN

Kepada Yth.

Bapak/Ibu Pegawai kantor Dinas Pendidikan Kota Padangsidimpuan

Di

Tempat

Assalamu'alaikum, Wr.Wb.

Teriring salam dan do'a semoga kita semua tetap dalam lindungan Allah SWT serta selalu sukses dalam menjalankan aktivitas kita, Aamiin.

Dengan hormat, dengan segala kerendahan hati dan harapan, peneliti mohon kesediaan Bapak/Ibu pegawai kantor Dinas Pendidikan Kota Padangsidimpuan untuk mengisi daftar pernyataan ini dengan sejujurnya sesuai dengan kenyataan yang ada.

Angket ini dibuat untuk memperoleh data yang kami butuhkan dalam rangka penelitian tugas akhir/skripsi yang merupakan syarat untuk mencapai gelar sarjana ekonomi dalam bidang Ekonomi Syariah, dengan judul **“Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Padangsidimpuan”**

Atas kesediaan Bapak/Ibu pegawai kantor Dinas Pendidikan Kota Padangsidimpuan meluangkan waktu membantu saya mengisi angket ini saya ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Padangsidimpuan, Oktober 2020

Hormat saya,

Lakhsmi Apriliani

NIM. 16 402 00043

Lampiran 1

ANGKET PENELITIAN
PENGARUH PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PENDIDIKAN KOTA
PADANGSIDIMPUAN

I. IDENTITAS RESPONDEN

Nama :
Usia :
Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
Pendidikan Terakhir :
Alamat :
Jenis Jabatan/golongan :
Lama Bekerja :

II. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Jawablah pernyataan berikut dengan memberi tanda *Chek List* (√) atau silang (x) pada kolom yang sudah disediakan. Setiap butir pernyataan berikut terdiri dari 5 pilihan jawaban. Adapun makna dari jawaban tersebut adalah:

No.	Tanggapan Responden	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

III. DAFTAR PERNYATAAN

A. Penempatan Kerja (X)

No.	Pertanyaan	SS	S	KS	T	ST
		5	4	3	S	S
1	Posisi jabatan saya sekarang sudah sesuai dengan latar belakang Pendidikan saya					
2	Seorang pegawai memiliki keahlian khusus yang didapatkan melalui pendidikan dan pelatihan untuk mengerjakan pekerjaan					
3	Setiap pekerjaan harus diminati dan dipelajari					
4	Pegawai cenderung kaku dalam memecahkan masalah yang terjadi dalam pekerjaan dengan tepat					
5	Penempatan di posisi saat ini sesuai dengan pengetahuan pegawai					
6	Pekerjaan yang dimiliki oleh seorang pegawai memiliki keterampilan khusus dalam melakukan pekerjaan					
7	Kenaikan jabatan seorang pegawai sesuai dengan keterampilan					
8	Setiap pegawai mampu untuk melakukan pengalaman dalam menyelesaikan pekerjaan					
9	Posisi pekerjaan seorang pegawai berdasarkan pengalaman kerja sebelumnya					
10	Terkadang seorang pegawai harus memiliki pengalaman yang profesional dalam bekerja sama dengan baik kepada seluruh rekan kerja dari yang telah di alami					

B. Kinerja Karyawan (Y)

No.	Pertanyaan	SS	S	K	TS	ST
		5	4	S	3	2
1	Saya bekerja dengan efektif dan efisien					
2	Hasil dari pekerjaan baik dan akurat jarang terjadi kesalahan					
3	Seorang pegawai harus mengetahui dengan jelas dan baik tentang pekerjaannya					

4	Setiap mengerjakan pekerjaan pegawai dapat menyelesaikannya dengan baik					
5	Pegawai kurang mempercayai dapat mengerjakan tugas dengan tepat waktu					
6	Saya tidak menunda-nunda pekerjaan yang diberikan kepada saya					
7	Dalam mengerjakan pekerjaan seorang pegawai dapat melakukan pekerjaan dengan tepat waktu					
8	Terkadang seorang pegawai harus dapat mempergunakan waktu dengan semaksimal mungkin dalam bekerja					
9	Setiap pegawai harus berinisiatif untuk tidak absen dalam bekerja					
10	Seorang pegawai memiliki tingkat kualitas kerja yang tinggi di dalam pekerjaan					

Padangsidempuan,
Responden,

Oktober 2020

()

**LEMBAR VALIDASI
ANGKET PENEMPATAN KERJA**

Petunjuk:

1. Kami mohon, kiranya Bapak/Ibu memberikan penilaian ditinjau dari aspek soal-soal yang kami susun.
2. Berilah tanda *checklist* (√) pada kolom V (valid), VR (Valid dengan Revisi), dan TV (Tidak Valid) pada tiap butir soal.
3. Untuk revisi, Bapak/Ibu dapat langsung menuliskannya pada naskah yang perlu direvisi atau menuliskannya pada kolom saran yang kami berikan.
4. Lembar soal terlampir.

Indikator	No. Soal	V	VR	TV
Pendidikan	1 dan 2			
Pengetahuan	3 dan 4			
Keterampilan	5 dan 6			
Pengalaman	7 dan 8			

Catatan:

.....
.....
.....

Padangsidempuan, Oktober 2020
Validator,

H. Ali Hardana, S.Pd.,M.Si
NIDN. 2013018301

**LEMBAR VALIDASI
ANGKET KINERJA KARYAWAN**

Petunjuk:

1. Kami mohon, kiranya Bapak/Ibu memberikan penilaian ditinjau dari aspek soal-soal yang kami susun.

2. Berilah tanda *checklist* (√) pada kolom V (valid), VR (Valid dengan Revisi), dan TV (Tidak Valid) pada tiap butir soal.
3. Untuk revisi, Bapak/Ibu dapat langsung menuliskannya pada naskah yang perlu direvisi atau menuliskannya pada kolom saran yang kami berikan.
4. Lembar soal terlampir.

Indikator	No. Soal	V	VR	TV
Efektifitas	1 dan 2			
Tanggungjawab	3,4,5 dan 6			
Disiplin	7 dan 8			
Inisiatif	9 dan 10			

Catatan:

.....

Padangsidempuan, Oktober 2020

Validator,

H. Ali Hardana, S. Pd., M.Si
NIDN. 2013018301

Lampiran 2

SURAT VALIDASI ANGKET

Menerangkan bahwa yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : **H. Ali Hardana, S.Pd.,M.Si**

Telah memberikan pengamatan dan masukan terhadap angket untuk kelengkapan penelitian yang berjudul:

Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Padangsidempuan

Yang disusun oleh:

Nama : **Lakhsmi Apriliani**
NIM : 16 402 00043
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Prodi : Ekonomi Syariah

Adapun masukan saya adalah sebagai berikut:

- 1.
- 2.
- 3.

Dengan harapan masukan dan penilaian yang saya berikan dapat dipergunakan untuk menyempurnakan dan memperoleh kualitas angket yang baik.

Padangsidempuan, Oktober 2020

H. Ali Hardana, S.Pd.,M.Si
NIDN. 2013018301



Melakukan penelitian dengan Bapak

Nama : Riswan Ependi, SE.MM

Jabatan : Kepala seksi (KASI)



Melakukan penelitian dengan Ibu

Nama : Jamila Aritonang

Jabatan : Staf (Gol. III/2)



Melakukan penelitian dengan Bapak

Nama : Ahmad Syuhardi

Jabatan : Staf



Melakukan penelitian dengan Bapak

Nama : Fakhruddin S.Pd

Jabatan : Pengelola Data Pemanfaatan Barang Milik Daerah/III B



Melakukan penelitian dengan Ibu

Nama : Mahreni Pulungan

Jabatan : Pengelola Gaji/II d



Melakukan penelitian dengan Bapak

Nama : Sattar Manap Siregar

Jabatan : Kasubbag TU



Melakukan penelitian dengan Ibu

Nama : Arina Rumondang Hasibuan, S.Pd

Jabatan : Pengelola Data Pendidikan dan Evaluasi/III b



Melakukan penelitian dengan Ibu

Nama : Maidah Daulay S.Pd

Jabatan : Pengelola Bantuan Operasional/III/D



Melakukan penelitian dengan Ibu

Nama : Linda Sari, S.Pd

Jabatan : Kepala Seksi PTK AUD dan PNF/III C



Melakukan penelitian dengan Ibu

Nama : Deliana. S.Sos

Jabatan : Stap/III D

NO	PENEMPATAN										JUMLAH
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	45
2	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	44
3	5	4	5	3	4	5	5	5	4	5	45
4	5	3	4	3	4	4	5	4	5	5	42
5	4	5	5	4	4	3	4	3	4	4	40
6	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	41
7	5	3	5	3	5	4	4	4	5	5	43
8	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	43
9	5	4	4	3	5	5	4	4	4	5	43
10	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	41
11	5	4	4	3	5	4	5	5	4	4	43
12	5	4	4	3	4	5	4	4	5	4	42
13	5	3	4	4	4	5	5	4	5	5	44
14	4	4	5	3	4	4	5	4	4	4	41
15	5	4	4	3	4	5	4	4	5	4	42
16	4	3	3	4	5	4	4	4	4	5	40
17	5	4	4	3	5	4	4	5	5	4	43
18	4	4	4	4	5	5	4	3	4	5	42
19	5	4	4	3	4	5	5	4	5	5	44
20	5	4	5	3	4	4	4	4	5	4	42
21	4	3	5	4	4	5	4	4	5	5	43
22	5	3	3	2	4	4	5	4	3	2	35
23	4	4	4	3	5	4	4	5	4	5	42

24	4	3	5	3	5	4	4	5	4	4	41
25	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	46
26	5	4	4	3	4	5	5	4	5	4	43
27	5	4	4	3	4	5	5	4	5	4	43
28	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
29	5	4	4	3	4	5	5	4	4	5	43
30	5	4	4	3	5	5	4	4	5	5	44
31	5	4	4	3	5	4	4	5	4	5	43
32	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	45
33	4	4	4	3	5	4	4	4	5	5	42
34	4	4	5	3	4	5	4	5	4	5	43
35	4	3	5	4	4	4	4	5	4	5	42
36	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	46
37	5	4	4	3	4	4	4	5	5	4	42
38	5	4	4	3	4	5	4	4	5	4	42
39	4	5	4	3	5	5	4	5	4	5	44
40	5	3	4	3	4	5	4	5	4	4	41
41	4	4	5	3	4	5	4	4	3	4	40
42	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	38
43	5	5	4	3	4	5	4	4	5	4	43
44	4	5	4	3	4	5	4	5	5	5	44
45	4	4	5	4	5	4	4	4	3	5	42
46	4	4	5	3	4	4	5	4	5	4	42
47	5	4	4	3	4	5	4	4	5	4	42
48	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	45

NO	KINERJA PEGAWAI										JUMLAH
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	5	4	5	5	3	5	5	5	4	5	46
2	4	5	4	4	3	5	5	4	4	4	42
3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	43
4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	41
5	5	4	5	4	3	5	5	5	5	4	45
6	4	4	5	4	3	5	5	4	4	5	43
7	4	4	5	4	3	5	5	5	5	5	45
8	5	5	5	3	3	5	5	4	5	5	45
9	5	4	4	3	3	4	5	5	5	4	42
10	4	4	4	4	3	5	5	4	5	4	42
11	4	4	5	5	3	5	5	5	5	4	45
12	5	4	4	4	3	5	5	4	4	5	43
13	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	47
14	5	4	4	4	3	4	5	4	5	4	42
15	4	4	5	3	3	5	5	5	4	5	43
16	5	4	4	4	3	4	5	4	5	4	42
17	4	5	5	5	3	5	5	5	4	5	46
18	4	4	5	4	3	5	5	5	5	4	44
19	5	4	5	4	3	5	5	3	4	4	42
20	4	4	5	5	3	5	5	5	4	5	45
21	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	43
22	5	4	5	5	3	4	5	4	4	5	44
23	4	4	4	4	3	5	5	4	4	5	42

24	5	5	5	3	3	5	5	5	4	5	45
25	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	44
26	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	47
27	5	5	4	5	3	5	5	5	5	4	46
28	5	4	5	4	3	5	5	5	4	5	45
29	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	41
30	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	48
31	5	4	5	4	3	5	5	4	5	4	44
32	5	4	4	5	3	5	5	4	5	5	45
33	4	4	4	4	3	5	5	5	4	5	43
34	5	5	5	3	3	5	5	4	4	5	44
35	3	4	4	4	3	5	5	4	4	4	40
36	4	5	5	5	2	5	5	5	5	4	45
37	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	48
38	3	5	5	4	3	5	5	5	5	4	44
39	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	37
40	4	4	5	5	3	5	5	4	5	4	44
41	4	4	5	4	3	5	5	5	5	4	44
42	3	5	4	5	3	5	4	4	5	4	42
43	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	44
44	4	5	4	5	3	3	5	4	5	4	42
45	4	4	5	4	3	5	4	5	5	5	44
46	4	5	5	5	3	5	5	4	5	5	46
47	3	4	5	4	3	5	5	4	4	5	42
48	4	5	4	5	3	5	5	5	4	4	44

49	5	4	4	4	3	5	5	5	5	4	44
50	4	4	4	4	3	5	5	4	4	5	42
51	5	4	4	4	3	5	5	5	5	4	44
52	4	5	5	5	3	5	5	4	4	5	45
53	4	4	5	4	3	4	5	5	4	5	43
54	4	5	5	4	3	5	4	5	4	5	44
55	4	4	5	5	3	4	5	5	5	5	45
56	4	5	4	3	3	5	5	4	4	5	42
57	4	4	5	4	3	5	5	5	4	5	44
58	3	5	4	4	3	5	4	5	5	4	42
59	4	5	4	5	3	5	5	4	4	4	43
60	4	4	5	4	3	5	5	5	4	4	43
61	3	4	5	5	3	5	4	4	4	5	42
62	4	4	4	4	3	5	5	5	5	4	43
63	3	4	5	4	3	5	5	5	4	5	43
64	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	46
65	4	4	5	4	3	5	4	4	5	4	42
66	4	4	5	5	3	5	5	5	5	5	46
67	4	4	4	4	3	5	5	4	4	5	42
68	3	4	5	4	3	5	5	5	4	5	43



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
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 : 58/In.14/G.1/G.4b/TL.00/09/2020
Tgl : Mohon Izin Pra Riset

September 2020

Ke: Kepala Dinas Pendidikan Kota Padangsidempuan.

Dengan hormat, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan menerangkan bahwa:

Nama : Lakhsmi Apriliani
NIM : 1640200043
Semester : IX (Sembilan)
Program Studi : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

adalah benar Mahasiswa Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan yang sedang menyelesaikan Skripsi dengan judul: " Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Padangsidempuan ".

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

Demikian surat ini kami sampaikan, atas kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik

Abdul Nasser Hasibuan

Demikian surat ini kami sampaikan, atas kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
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 : 0304/In.14/G.1/G.4b/TL.00/10/2020
Hal : Mohon Izin Riset

13 Oktober 2020

Ke: Ka Dinas Pendidikan Kota Padangsidimpuan.

Dengan hormat, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan menerangkan bahwa:

Nama : Lakhsmi Apriliani
NIM : 1640200043
Semester : IX (Sembilan)
Program Studi : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

adalah benar Mahasiswa Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan yang sedang menyelesaikan Skripsi dengan judul: " Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Padangsidimpuan ".

Sehubungan dengan itu, bantuan Bapak/Ibu dalam memberikan izin riset dan data sesuai dengan maksud judul di atas adalah sangat diharapkan.

Demikian surat ini kami sampaikan, atas kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.



Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik

Abdul Nasser Hasibuan

Disembuhkan:
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan



PEMERINTAH KOTA PADANGSIDIMPUAN
DINAS PENDIDIKAN

Jl. Jend. Abdul Haris Nasution Palopat-Pijorkoling, Kec. Padangsidimpuan Tenggara
Telp. (0634) - 25468, Fax. (0634) - 25468 E-Mail: disdik_pasid@yahoo.co.id
KOTA PADANGSIDIMPUAN - SUMATERA UTARA

Padangsidimpuan, 19 - 10 - 2020

102/2590-10/2020
hal: Izin Penelitian

Kepada Yth.
Sdr. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Lamp
Institut Agama Islam Negeri Padangsidimpuan

di
Padangsidimpuan

Menindaklanjuti surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Padangsidimpuan Nomor : 2258/In.14/G.1/G.4b/TL.00/09/2020 tanggal 29 September 2020 perihal Mohon Izin Pra Riset, dan Nomor : 2324/In.14/G.1/G.4b/TL.00/10/2020 tanggal 13 Oktober 2020 perihal Mohon Izin Riset atas nama:

Nama : LAKHSMI APRILIANI
NIM : 1640200043
Semester : IX (sembilan)
Program Studi : Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : "Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Padangsidimpuan"
Lokasi Penelitian : Dinas Pendidikan Kota Padangsidimpuan

Berkenaan dengan hal tersebut di atas, kami sampaikan kepada Saudara bahwa pada prinsipnya kami tidak keberatan atas penelitian dan pengumpulan data pada Dinas Pendidikan Kota Padangsidimpuan sepanjang tidak bertentangan dengan peraturan dan ketentuan yang berlaku.

Demikian disampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

KEPALA DINAS PENDIDIKAN
KOTA PADANGSIDIMPUAN

J. MUHAMMAD LUTHFI SIREGAR, SH.MM
Pembina Utama Muda
NIP. 19681006 198712 1 001

mbusan Yth :
Walikota Padangsidimpuan (sebagai Laporan)
Peringgal



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
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 : 37 /In.14/G.1/G.4c/PP.00.9/08/2021
Lampiran :
Hal : **Penunjukan Pembimbing Skripsi**

27 Agustus 2021

Yth. Bapak/Ibu;
1. Budi Gautama Siregar : Pembimbing I
2. Sry Lestari : Pembimbing II

Dengan hormat, bersama ini disampaikan kepada Bapak/Ibu bahwa, berdasarkan hasil sidang tim pengkajian kelayakan judul skripsi, telah ditetapkan judul skripsi mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : Lakhsmi Apriliani
NIM : 1640200043
Program Studi : Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Padangsidempuan.

Untuk itu, diharapkan kepada Bapak/Ibu bersedia sebagai pembimbing mahasiswa tersebut dalam penyelesaian skripsi dan sekaligus penyempurnaan judul bila diperlukan.

Demikian disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

an. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik


Abdul Nasser Hasibuan

Tembusan :
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.