

**PENGARUH PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI DI KANTOR DINAS PERINDUSTRIAN DAN  
PERDAGANGAN KOTA TANJUNG BALAI**

**SKRIPSI**

**Oleh :**

**MAULIDA YANI**

**NPM : 1303100036**

**Program Studi Ilmu Administrasi Negara  
Konsentrasi Administrasi Pembangunan**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**

**MEDAN**

**2017**

## **ABSTRAK**

### **PENGARUH PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN KOTA TANJUNG BALAI**

**MAULIDA YANI**  
**1303100036**

Penempatan kerja merupakan menempatkan pegawai pada jabatan yang sesuai berdasarkan pendidikan, keahlian dan pengalaman yang dimiliki serta mampu meningkatkan tanggung jawab dalam bekerja. Kinerja pegawai adalah suatu kegiatan yang dilakukan pegawai untuk mendapatkan hasil kerja yang berkualitas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengukur bagaimana pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Tanjung Balai.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dengan teknik pengumpulan data kuantitatif melalui penyebaran questioner (daftar pertanyaan). Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri yang ada di Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Tanjung Balai dengan jumlah 40 orang dan sekaligus menjadi sampel dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian terbukti bahwa dilihat dari tingkat korelasi antara variabel (X) penempatan kerja dengan variabel terikat (Y) kinerja pegawai berada pada tingkat interpretasi koefisien korelasi product moment dengan interval koefisien sedang yaitu  $0,400=0,599$  dari hasil perhitungan  $r_{xy}=0,573$  dimana r tabel taraf signifikan 5% dengan nilai  $n=40$  adalah  $0,304$ . Dilihat dari hasil uji signifikan diketahui  $t=4,306$  dan jika dibandingkan dengan t tabel  $1,685$ . Hal ini membuktikan adanya pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan. Jika dilihat dari hasil uji determinan diperoleh nilai  $32,83\%$  sehingga besar pengaruh variabel (X) penempatan kerja terhadap variabel (Y) kinerja pegawai adalah sebesar  $32,83\%$  sedang sisanya sekitar  $67,17\%$  yang disebabkan oleh faktor lain. Sedangkan hasil koefisien regresi linear menunjukkan bahwa nilai tertinggi pada variabel bebas (X) adalah 27 dan nilai terendahnya adalah 16 akan memberikan pengaruh kepada variabel (Y) dengan persamaan garis regresi linier sebesar  $Y=20,58 + 0,216 (X)$ .

Untuk mengetahui signifikan hubungan antara variabel bebas (X) yaitu penempatan kerja dengan variabel terikat (Y) yaitu kinerja pegawai adalah dengan menggunakan uji t adapun hasil t hitung lebih besar dari t tabel. Dengan demikian dapat diperoleh hubungan yang signifikan antara kedua variabel.

## KATA PENGANTAR



Alhamdulillah puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rakhmat, taufik dan hidayah-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat beriring salam juga penulis persembahkan kepada junjungan kita Nabi Besar Muhammad SAW telah membawa kabar tentang pentingnya ilmu bagi kehidupan di dunia dan di akhirat.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menempuh ujian tingkat Sarjana pendidikan S-1 Jurusan Ilmu Administrasi Negara pada fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Penulis memilih skripsi ini dengan judul **“PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN KOTA TANJUNG BALAI“** Dalam penulisan Skripsi ini tidak terlepas dari bantuan dan dukungan dari beberapa pihak, baik secara moril maupun materil. Untuk itu penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

- Teristimewa dan paling utama, Kepada ayahanda penulis Nazamuddin dan ibunda Saudah panjaitan Serta buat Abang dan kakak-kakak yang begitu penulis cintai Ahmad Husni, Ahmad Fauzi, Hafizal Akbar, Wilan Zakia, Ramadhani, dan Aulia Adha yang telah banyak memberi dukungan dan semangat dari awal sampai akhir kepada penulis.
- Bapak Dr. Agussani, M.AP. Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara;

- Bapak Drs. Tasrif Syam, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara;
- Ibu Nalil Khairiah S.Ip M.Pd Selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara;
- Bapak Bangun Napitupulu Drs.Msi selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak memberikan arahan dan kesempatan kepada penulis selama penyusunan skripsi;
- Bapak Syafruddin S.Sos, M.H selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak memberikan waktu dan arahan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini;
- Dosen-Dosen dan seluruh staff pengajar di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan pengetahuan dan ilmu yang bermanfaat selama penulis mengikuti perkuliahan pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara;
- Seluruh pegawai dan keluarga besar Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberi dukungan dan semangat demi terselesainya Skripsi ini.
- Kepada seluruh pegawai di Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Tanjung Balai yang telah membantu penulis menyelesaikan skripsi ini.

- Para responden yang disertakan dalam penelitian ini, yang telah memberikan bantuan berupa data-data yang sangat penulis butuhkan dalam penulisan skripsi ini.
- Terspesial untuk Sandry Syahputra, yang telah banyak memberikan semangat, motivasi serta doa kepada penulis dalam pembuatan skripsi ini.
- Untuk sahabat-sahabat terbaik saya penyuku (Saniah), gerotku (Dian Ferdina Nst), mbingku (Sri Padli Anum), jusma lubis, yang telah banyak membantu penulis dalam pembuatan skripsi ini.
- Seluruh teman-teman Mahasiswa/i Ilmu Administrasi Negara setambuk 2013, Afifah Matondang, Vani Aprillia, Tri Risky, Rasmina Purba, Fitri Wahyuni, dan semua teman-teman Ilmu Administrasi Negara setambuk 2013 yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.
- Untuk ibu kost Hamida Lubis dan anak-anak kost Martimbang No. 34, kak Rika, Ayu, Dede, indah, Tria, Cut Indah, yang telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Akhirnya, kepada seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu secara langsung maupun tidak langsung telah memberikan bantuan dan dukungan dalam penyusunan Skripsi ini, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya semoga mendapat balasan yang berlipat ganda dari Allah SWT. Serta tidak lupa juga penulis memohon maaf atas semua kekurangan dan

kesalahan yang ada selama penulisan skripsi ini, semoga akan lebih baik lagi kedepannya. Anim

Medan, April 2017

Penulis

## DAFTAR ISI

halaman

<b>Pernyataan</b>	
<b>Abstrak</b> .....	i
<b>Kata Pengantar</b> .....	ii
<b>Daftar Isi</b> .....	vi
<b>Daftar Tabel</b> .....	ix
<b>Daftar gambar</b> .....	xii
<b>Daftar Lampiran</b> .....	xiii
<b>BAB I: Pendahuluan</b> .....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	5
C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian .....	6
D. Sistematika Penulisan.....	7
<b>BAB II: Uraian Teoritis</b> .....	9
A. Penempatan Kerja .....	9
1. Pengertian Penempatan Kerja .....	9
2. Jenis-Jenis Penempatan Kerja.....	11
3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Penempatan Kerja.....	11
4. Proses Penempatan Kerja.....	12
5. Tujuan Penempatan Kerja .....	14
B. Kinerja.....	16
1. Pengertian Kinerja.....	16

2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja .....	18
3. Pengukuran Kinerja .....	19
4. Penilaian Kinerja .....	21
5. Tujuan Penilaian Kinerja .....	23
6. Manfaat Penilaian Kinerja .....	24
C. Aparatur Sipil Negara (ASN).....	25
1. Pengertian Aparatur Sipil Negara (ASN).....	25
2. Jenis-jenis Aparatur Sipil Negara.....	25
3. Jabatan Pemerintahan Berstatus Pegawai Negeri .....	26
4. Tugas Aparatur Sipil Negara .....	26
D. Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	27
E. Angapan Dasar Hipotesis .....	28
1. Angapan Dasar .....	28
2. Hipotesis.....	29
<b>BAB III: Persiapan Dan Pelaksanaan Penelitian.....</b>	<b>30</b>
A. Metode Penelitian.....	30
B. Definisi Operasional.....	30
C. Populasi Dan Sampel .....	32
D. Teknik Pengumpulan Data.....	33
E. Teknik Analisa Data.....	34
F. Tinjauan Ringkas Objek Penelitian.....	37
G. Struktur Organisasi.....	46
<b>BAB IV: Analisa Data Hasil Penelitian.....</b>	<b>47</b>



A. Penyajian Data .....	47
B. Pembahasan Analisis Data .....	51
C. Tabel Frekuensi Variabel .....	65
D. Uji Korelasi Product Moment .....	75
E. Uji Signifikan .....	79
F. Uji Determinasi .....	80
G. Uji Regresi Linear .....	80
<b>BAB V: Penutup</b> .....	<b>84</b>
A. Kesimpulan .....	84
B. Saran.....	86

**Daftar Pustaka**

**Lampiran**

## DAFTAR TABEL

Halaman

<b>TABEL 4.1</b>	<b>DISTRIBUSI DATA RESPONDEN MENURUT JENIS KELAMIN .....</b>	<b>35</b>
<b>TABEL 4.2</b>	<b>DISTRIBUSI DATA RESPONDEN MENURUT UMUR . .....</b>	<b>36</b>
<b>TABEL 4.3</b>	<b>DISTRIBUSI DATA RESPONDEN MENURUT JENJANG PENDIDIKAN .....</b>	<b>36</b>
<b>TABEL 4.4</b>	<b>DISTRIBUSI DATA RESPONDEN MENURUT GOLONGAN.....</b>	<b>37</b>
<b>TABEL 4.5</b>	<b>DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN PENEMPATAN PEGAWAI SESUAI DENGAN LATAR BELAKANG PENDIDIKAN YANG DIMILIKI PEGAWAI .....</b>	<b>38</b>
<b>TABEL 4.6</b>	<b>DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BAHWA PENDIDIKAN BERPENGARUH TERHADAP PENEMPATAN KERJA .....</b>	<b>38</b>
<b>TABEL 4.7</b>	<b>DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BAHWA PENDIDIKAN YANG DIMILIKI OLEH SEORANG PEGAWAI SANGAT MENENTUKAN PROSES PENEMPATAN PEGAWAI .....</b>	<b>39</b>
<b>TABEL 4.8</b>	<b>DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BAHWA PEGAWAI YANG BEKERJA DI KANTOR DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN SUDAH MEMILIKI PENGALAMAN KERJA .....</b>	<b>39</b>
<b>TABEL 4.9</b>	<b>DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI PENGALAMAN KERJA BERPENGARUH TERHADAP PENEMPATAN KERJA PEGAWAI .....</b>	<b>40</b>

<b>TABEL 4.10</b>	<b>DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BAHWA PEGAWAI HARUS MEMPUNYAI PENGALAMAN DALAM BEKERJA .....</b>	<b>41</b>
<b>TABEL 4.11</b>	<b>DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BAHWA PEGAWAI HARUS MEMILIKI KEAHLIAN DALAM BEKERJA .....</b>	<b>41</b>
<b>TABEL 4.12</b>	<b>DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BAHWA KEAHLIAN PEGAWAI SANGAT BERPENGARUH TERHADAP KEMAJUAN SUATU INSTANSI .....</b>	<b>42</b>
<b>TABEL 4.13</b>	<b>DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BAHWA KEAHLIAN YANG DIMILIKI PEGAWAI SANGAT MENENTUKAN DALAM PROSES PENEMPATAN PEGAWAI .....</b>	<b>42</b>
<b>TABEL 4.14</b>	<b>DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BAHWA HASIL KERJA PEGAWAI SESUAI DENGAN HARAPAN PIMPINAN .....</b>	<b>43</b>
<b>TABEL 4.15</b>	<b>DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BAHWA HASIL KERJA PEGAWAI SESUAI DENGAN KEBUTUHAN UNTUK TERCAPAINYA TUJUAN ORGANISASI .....</b>	<b>43</b>
<b>TABEL 4.16</b>	<b>DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BAHWA PIMPINAN SELALU MEMBERIKAN INSTRUKSI ATAU ARAHAN KEPADA PEGAWAI DALAM MELAKSANAKAN PEKERJAAN .....</b>	<b>44</b>
<b>TABEL 4.17</b>	<b>DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BAHWA DALAM MELAKSANAKAN TUGAS SUDAH SESUAI DENGAN PERATURAN YANG BERLAKU .....</b>	<b>44</b>
<b>TABEL 4.18</b>	<b>DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BAHWA TUGAS YANG DIBEBAHKAN SUDAH TEPAT SASARAN .....</b>	<b>45</b>

<b>TABEL 4.19</b>	<b>DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BAHWA DENGAN ADANYA PENEMPATAN PEGAWAI YANG SESUAI DAPAT MENINGKATKAN TANGGUNG PEGAWAI DALAM MELAKSANAKAN PEKERJAAN .....</b>	<b>45</b>
<b>TABEL 4.20</b>	<b>DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BAHWA PIMPINAN SENANTIASA MEMBERIKAN MOTIVASI KEPADA PEGAWAI DALAM MENYELESAIKAN PEKERJAANNYA .....</b>	<b>46</b>
<b>TABEL 4.21</b>	<b>DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BAHWA MOTIVASI YANG DIBERIKAN PIMPINAN DAPAT MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI .....</b>	<b>46</b>
<b>TABEL 4.22</b>	<b>DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BAHWA DENGAN ADANYA PENEMPATAN PEGAWAI DAPAT MEMOTIVASI PEGAWAI DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI .....</b>	<b>47</b>
<b>TABEL 4.23</b>	<b>TABULASI DATA NILAI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI VARIABEL (X) PENEMPATAN KERJA ...</b>	<b>48</b>
<b>TABEL 4.24</b>	<b>DISTRIBUSI FREKUENSI JUMLAH NILAI JAWABAN RESPONDEN TERHADAP VARIABEL (X) PENEMPATAN KERJA .....</b>	<b>50</b>
<b>TABEL 4.25</b>	<b>TABULASI DATA NILAI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI VARIABEL (Y) KINERJA PEGAWAI .....</b>	<b>51</b>
<b>TABEL 4.26</b>	<b>DISTRIBUSI FREKUENSI JUMLAH NILAI JAWABAN RESPONDEN TERHADAP VARIABEL (Y) KINERJA PEGAWAI .....</b>	<b>53</b>
<b>TABEL 4.27</b>	<b>DISTRIBUSI PERHITUNGAN KOEFISIEN KORELASI ANTARA VARIABEL PENEMPATAN KERJA (X)</b>	

<b>DENGAN KINERJA PEGAWAI (Y)</b> .....	<b>53</b>
<b>TABEL 4.28 INTERPRESTASI KOEFISIEN KORELASI PRODUCT MOMENT</b> .....	<b>56</b>

## DAFTAR GAMBAR

Halaman

<b>GAMBAR 4.1 GRAFIK REGRESI LINEAR SEDERHANA .....</b>	<b>59</b>
---	-----------

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I	: Angket Penelitian
Lampiran II	: SK-1 Permohonan Persetujuan Judul Skripsi
Lampiran III	: SK-2 Surat Penetapan Judul Skripsi
Lampiran IV	: SK-3 Permohonan Seminar Proposal Skripsi
Lampiran V	: SK-4 Surat Pengantar Izin Penelitian Mahasiswa
Lampiran VI	: SK-5 Berita Acara Bimbingan Skripsi
Lampiran VII	: Surat Izin Penelitian Mahasiswa
Lampiran VIII	: Surat Keterangan Penelitian Oleh Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Tanjung Balai.



## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. LATAR BELAKANG MASALAH**

Organisasi merupakan wadah untuk setiap orang dalam melakukan aktivitasnya, dan organisasi yang paling sempurna adalah negara, setiap organisasi memiliki tujuan-tujuan yang hendak dicapai yang dilaksanakan oleh sumber daya manusia yang berkualitas dalam melaksanakan seluruh kegiatan. organisasi adalah suatu system perserikatan formal dari dua orang atau lebih yang bekerja sama untuk mencapai tujuan.

Tujuan organisasi dalam pemerintahan pada dasarnya adalah untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat, memuaskan masyarakat, dan terjadi secara eksternal, sehingga memberi legitimasi terhadap organisasi pemerintahan, juga memenuhi kebutuhan masyarakat serta untuk mencapai suatu tujuan yang diharapkan untuk itu diperlukan adanya suatu manajemen yang baik untuk mengatur organisasi secara efektif dan efisien agar tujuan yang telah ditetapkan oleh instansi dapat terwujud.

Suatu organisasi dapat dikatakan maju atau mengalami kemunduran karena kualitas sumber daya manusia yang ada didalamnya. Sumber daya manusia sangat berpengaruh dalam pencapaian tujuan dalam suatu instansi. Sumber daya manusia yang dimaksud disini adalah pegawai. Peranan pegawai sangat penting karena pegawai selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi.



Pegawai menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan organisasi tidak mungkin dapat terwujud tanpa peran aktif seluruh pegawai, walau bagaimana pun canggihnya alat-alat yang dimiliki oleh pemerintahan.

Di samping itu potensi pegawai bukan hanya karena jumlahnya tapi terletak pada kekuatan sebenarnya antara lain pada pengetahuan, keterampilan ketekunan, inisiatif, kesanggupannya dan pengalaman yang dimiliki. Agar pegawai dapat berperan secara maksimal didalam organisasi harus didukung oleh penempatan kerja atau pencocokan jabatan yang tepat bagi pegawai.

Pegawai yang mampu melaksanakan pekerjaan tertentu mungkin jika lebih baik ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan kemampuan dan keahliannya (*the right man on the right place*) tentunya akan membawa organisasi atau instansi kepada hasil kerja yang maksimal dan mampu mengurangi kesalahan dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah diberikan.

Suatu instansi dituntut untuk mengembangkan cara-cara untuk menyeleksi dan mempertahankan pegawai yang memiliki kualitas yang tinggi. Untuk membentuk pegawai memiliki kualitas yang baik maka perlu menentukan kualifikasi pegawai yang dibutuhkan dan menempatkan pegawai pada posisi jabatan yang tepat sehingga dapat bekerja dengan maksimal dan menghasilkan kinerja yang baik.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang telah diberikan, kinerja yang tinggi menunjukkan kepuasan yang nyata, kepuasan bukan

hanya dilihat dari pemberian upah atau gaji yang diberikan namun kepuasan juga bisa terlihat pada kinerja yang tinggi.

Kinerja yang tinggi akan memberikan dampak positif terhadap organisasi keseluruhan. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Dalam mewujudkan pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi faktor utama yang harus diperhatikan adalah penempatan kerja. Penempatan kerja merupakan pencocokan seseorang dengan jabatan yang akan dipegangnya sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Proses penempatan pegawai harus mempertimbangkan latar belakang pendidikan, pangkat atau golongan, berdasarkan syarat-syarat yang telah ditentukan.

Tujuan dari penempatan kerja ini adalah untuk meningkatkan kinerja dan kemampuan pegawai. Kesesuaian penempatan kerja sangat diperlukan dalam melakukan pembaharuan sumber daya manusia di instansi pemerintahan, baik di daerah provinsi ataupun di daerah kabupaten. Penempatan harus sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat dan kemampuan pegawai dalam melakukan pembaharuan sumber daya manusia.

Namun konsep ketepatan pegawai ini belum sepenuhnya dilaksanakan dengan baik oleh instansi lain pemerintahan Provinsi maupun Kabupaten. Salah satunya pada pegawai kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Tanjung Balai.

Penempatan kerja pegawai yang dilakukan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Tanjung Balai belum sesuai dengan ketepatan latar belakang

pendidikan, kesesuaian keahlian, kesesuaian kemampuan dan pengalaman yang didapatkan, karena masih adanya mutasi dan demosi pegawai ke instansi yang lain.

Proses penempatan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Tanjung Balai ada tiga yaitu promosi, yang merupakan perpindahan seseorang dari suatu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi. Pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi akan di promosikan oleh instansi ke jabatan yang lebih tinggi, memiliki penghasilan yang tinggi serta tanggung jawab yang lebih besar.

Mutasi atau transfer merupakan perpindahan pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi dalam tingkat level yang sama, mutasi terjadi jika seorang pegawai di pindahkan dari suatu jabatan ke jabatan lainnya, yang pembayaran gaji, tanggung jawab, serta tingkat atau jenjang jabatannya sama tujuannya adalah untuk penyegaran pegawai agar tidak jenuh. Dan demosi merupakan penurunan jabatan, pegawai yang di demosi karena kinerja yang dihasilkannya sangat rendah atau tingkat absensinya terlalu banyak.

Melihat begitu pentingnya masalah kepegawaian ini, maka diharapkan organisasi mampu mengelola sumber daya manusianya dengan baik. Dengan menempatkan pegawai sesuai dengan posisi yang tepat maka akan menghasilkan kinerja pegawai yang berdaya guna, dan berhasil guna.

Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Tanjung Balai membutuhkan pegawai yang memiliki kinerja yang baik guna terwujudnya tujuan organisasi yang telah ditentukan. Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Penempatan Kerja**

## **Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Tanjung Balai”.**

### **B. RUMUSAN MASALAH**

Perumusan masalah merupakan hal yang sangat penting untuk dilakukan oleh penelitian, agar penelitian yang dilakukan lebih terarah dalam membahas masalah yang diteliti, mengetahui arah batasan penelitian serta meletakkan pokok yang akan dikaji atau dibahas dalam suatu penelitian.

Arikunto (1998:65), bahwa apabila telah diperoleh informasi yang cukup dari suatu pendahuluan maka masalah yang akan diteliti menjadi jelas, agar penelitian dapat dilaksanakan dengan jelas sehingga jelas dari mana harus dimulai.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut : “ **Bagaimana Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Tanjung Balai ”.**

### **C. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN**

#### **1. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian adalah untuk memperoleh hasil yang akan dicapai berdasarkan dengan fakta dalam suatu kegiatan dan penelitian harus memiliki tujuan yang jelas, tanpa adanya tujuan , penelitian yang dilakukan tidak akan berjalan sesuai dengan harapan.

Berdasarkan dengan apa yang telah diuraikan pada latar belakang dan perumusan masalah tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui penempatan kerja pegawai pada kantor Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Tanjung Balai.
- b. Untuk mengukur tingkatan kinerja pegawai pada kantor Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Tanjung Balai.
- c. Untuk mengetahui dan mengukur pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Tanjung Balai.

## 2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk memperluas wawasan dan kemampuan berpikir penulis secara ilmiah.
- b. Sebagai bahan masukan untuk kantor Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Tanjung Balai.
- c. Untuk pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang Ilmu Administrasi Negara serta bahan perbandingan bagi calon penelitian selanjutnya.

## **BAB II**

### **URAIAN TEORITIS**

#### **A. Penempatan Kerja**

##### **1. Pengertian Penempatan Kerja**

Suatu cara dalam menghasilkan sumber daya manusia yang terampil dan handal perlu adanya suatu perencanaan dalam menentukan tenaga kerja yang akan mengisi pekerjaan yang ada dalam instansi yang bersangkutan. Keberhasilan dalam pengadaan tenaga kerja terletak pada ketepatan dalam penempatan tenaga kerja baru maupun tenaga kerja lama pada posisi jabatan yang baru. Tenaga kerja yang dimaksud disini adalah pegawai atau karyawan.

Menurut Hariandja (2005:156), Penempatan merupakan proses penugasan atau pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas/jabatan baru atau jabatan yang berbeda". Sedangkan menurut Yuniarsih (2013:116) penempatan pegawai adalah suatu proses pembagian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai dengan ruang lingkup yang telah ditetapkan. Serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggung jawabnya.

Selanjutnya Mathis & Jackson (2006:262), penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang pegawai cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kuantitas dan kualitas pekerjaan. Dan menurut Rivai (2004:211), penempatan adalah penugasan atau penugasan kembali seorang karyawan kepada pekerjaan barunya. Sedangkan

menurut Rukmana dan menurut Hasibuan (2005:63), penempatan pegawai merupakan tindak lanjut dari seleksi,yaitu menetapkan calon pegawai yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan/ pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan kepada orang tersebut.

Menurut Schuler dan Jackson (2006:276), penempatan kerja berkaitan dengan pencocokan seseorang dengan jabatan yang akan dipegangnya berdasarkan pada kebutuhan jabatan dan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan kepribadian pegawai tersebut.

Dari beberapa definisi tersebut penempatan kerja dapat diartikan sebagai suatu proses menempatkan pegawai baik pegawai lama atau pegawai baru pada suatu jabatan yang sesuai dengan minat, bakat, pendidikan, dan pengalaman yang dimilikinya serta mampu mempertanggung jawabkan segala resiko atas tugas dan pekerjaannya.

## **2. Jenis-jenis Penempatan Kerja**

Siagian (2015:168) jenis-jenis penempatan ada tiga (3) yaitu :

- a. Promosi adalah penempatan atau pemindahan pegawai dari suatu pekerjaan lain yang lebih tinggi pembayarannya (gaji), tanggung jawab dan level atau tingkatannya, sebagai suatu penghargaan atas usaha dan prestasi perusahaan.
- b. Mutasi atau transfer merupakan penempatan atau pemindahan pegawai dari suatu bidang tugas ke bidang tugas lainnya yang tingkatannya hampir sama, baik tingkat gaji, tanggung jawab, maupun tingkat struktur yang sama.
- c. Demosi adalah penempatan atau pemindahan pegawai dari satu posisi ke posisi lain yang lebih rendah.

### **3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Penempatan Kerja**

Siswanto (2006: 162-165), faktor yang perlu dipertimbangkan dalam menempatkan pegawai adalah sebagai berikut :

a. Faktor prestasi akademis

Prestasi yang dimaksud disini adalah prestasi akademis yang dicapai oleh pegawai selama mengikuti jenjang pendidikan pada masa sekolah dasar sampai pendidikan terakhir.

b. Faktor pengalaman

Yang dimaksud faktor pengalaman disini adalah pengalaman pada pekerjaan yang sejenis yang telah dialami sebelumnya.

c. Faktor kesehatan fisik dan mental

Faktor ini juga tidak kalah penting dengan faktor-faktor sebelumnya, karena bila diabaikan dapat merugikan lembaga.

d. Faktor status kawin

Status kawin juga perlu dipertimbangkan mengingat banyak hal yang merugikan bila tidak ikut dipertimbangkan terutama tenaga kerja wanita yang telah berkeluarga.

e. Faktor usia

Dalam rangka menempatkan pegawai, faktor usia pada diri pegawai yang lulus dalam seleksi, perlu mendapatkan pertimbangan. Hal ini dimaksudkan untuk menghindarkan rendahnya produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai yang bersangkutan.



#### **4. Prosedur Penempatan Kerja**

Para pegawai baru yang telah selesai menjalankan program orientasi harus segera mendapatkan tempat pekerjaan yang sesuai dengan bakat dan keahlian yang dimilikinya. Penempatan pegawai berarti mengalokasikan para pegawai pada posisi kerja tertentu, hal ini khusus terjadi pada pegawai baru. Kepada pegawai lama yang telah menduduki jabatan atau pekerjaan termasuk sasaran fungsi penempatan pegawai dalam arti mempertahankan pada posisinya atau memindahkan pada posisi yang lain.

Prosedur penempatan pegawai berkaitan erat dengan sistem dan proses yang digunakan, berkaitan dengan sistem penempatan. Untuk mengetahui prosedur penempatan pegawai harus memenuhi persyaratan-persyaratan sebagai berikut :

- a. Harus ada wewenang untuk menempatkan peronalia yang datang dari personalia yang dikembangkan melalui analisis tenaga kerja.
- b. Harus mempunyai standar yang digunakan untuk membandingkan calon pekerja.
- c. Harus mempunyai pelamar pekerjaan yang akan diseleksi untuk ditempatkan.

Apabila terjadi salah penempatan maka perlu diadakan suatu program penyesuaian kembali, pegawai yang bersangkutan sesuai dengan keahlian yang dimiliki yaitu dengan melakukan :

- a. Menempatkan kembali kepada posisi yang sesuai.
- b. Menugaskan kembali dengan tugas-tugas yang sesuai dengan bakat dan kemampuan.

Menurut Handoko (2003:133), proses penempatan merupakan usaha untuk mencitakan nilai-nilai tertentu melalui berbagai kegiatan yang akan dilakukan organisasi tersebut.

Proses penempatan merupakan proses untuk mendapatkan pegawai yang berkompeten dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Yang dibutuhkan kantor karena penempatan yang sesuai dalam posisi jabatan yang tepat akan membantu dalam mencapai tujuan yang diharapkan.

### **5. Tujuan Penempatan Kerja**

Setiap pekerjaan yang dilaksanakan pada dasarnya mempunyai tujuan. Tujuan dari penempatan kerja ini adalah keberhasilan dalam menempatkan pegawai baik pegawai baru atau pegawai lama pada posisi jabatan yang telah ditentukan sesuai dengan minat, bakat dan pengalaman yang telah dialaminya. Agar pegawai bersangkutan lebih berdaya guna dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan, serta untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan sebagai dasar kelancaran tugas dan mampu mempertanggung jawabkan segala resiko yang terjadi dalam mengerjakan tugas-tugasnya.

Siswanto (2002:38), mengungkapkan bahwa maksud dan tujuan dari penempatan pegawai adalah untuk menempatkan pegawai sebagai unsur pelaksanaan pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan, dan keahliannya. Namun tujuan ini harus didukung oleh prinsip-prinsip yang dapat digunakan sebagai pedoman.

Prinsip-prinsip yang harus diperhatikan dalam penempatan pegawai menurut Suwatno (2003 : 13) sebagai berikut :

a. Prinsip kemanusiaan

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

b. Prinsip demokrasi

Prinsip ini menunjukkan adanya saling menghormati, saling menghargai, dan saling mengisi dalam melaksanakan kegiatan.

c. Prinsip (*the right man on the right place*)

Prinsip ini penting dilaksanakan dalam arti bahwa penempatan setiap orang dalam setiap organisasi yang berarti bahwa penempatan setiap orang dalam organisasi perlu didasarkan pada kemampuan, keahlian, pengan, serta pendidikan yang dimiliki oleh orang yang bersangkutan.

d. Prinsip *equal pay for equal work*

Pemberian balas jasa terhadap pegawai baru didasarkan atas hasil prestasi kerja yang didapat oleh pegawai yang bersangkutan.

e. Prinsip kesatuan arah

Prinsip ini diterapkan dalam perusahaan terhadap setiap pegawai pegawai yang bekerja agar dapat melaksanakan tugas-tugas, dibutuhkan kesatuan arah, kesatuan pelaksanaan tugas, sejalan dengan program dan rencana yang digariskan.

f. Prinsip kesatuan tujuan

Prinsip ini erat hubungannya dengan kesatuan arah, artinya arah yang dilaksanakan pegawai pegawai harus difokuskan pada tujuan yang dicapai.

g. Prinsip kesatuan komando

Pegawai yang bekerja selalu dipengaruhi adanya komando yang diberikan sehingga setiap pegawai hanya mempunyai satu orang atasan.

h. Prinsip efisiensi dan produktifitas kerja

Prinsip ini merupakan kunci kearah tujuan perusahaan karena efisiensi dan produktifitas kerja harus dicapai dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

Tujuan penempatan ini adalah untuk menempatkan orang yang tepat dan jabatan yang sesuai dengan kemampuannya, sehingga sumber daya manusia yang ada menjadi produktif. Penempatan yang tepat merupakan salah satu cara untuk mengoptimalkan kemampuan, keahlian menuju kinerja yang baik bagi pegawai itu sendiri.

## **B. KINERJA**

### **1. Pengertian Kinerja**

Secara umum, definisi kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai sesuai dengan tanggungjawab yang dibebankan atau diberikan kepadanya. Kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (perindividu) dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi.

Istilah kinerja berasal dari kata (*Job Performance* atau *Actual Performance*) Prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya yang dicapai oleh

seseorang. Dalam kamus besar bahasa Indonesia dinyatakan bahwa kinerja berarti sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, kemampuan kerja.

Mangkunegara (2005:67) mendefinisikan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dan menurut Widodo (2005:77), kinerja adalah melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakan sesuatu dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Selanjutnya menurut Wibowo (2013:81), kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan langsung untuk mencapai hasil kerja. Dan menurut Sutrisno (2011:171), kinerja adalah prestasi kerja, partisipasi kerja dan kepuasan kerja yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas, sedangkan menurut Cormick & Tiffin dalam Sutrisno (2011:172), kinerja adalah kuantitas, kualitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Sedangkan menurut Prawirosentono dalam Sutrisno (2011:170), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.

suatu organisasi yang dikatakan berhasil atau efektif karena memiliki sumberdaya manusia yang menopang seluruh kegiatan dalam organisasi tersebut, Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan

dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

Dari pendapat ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu proses atau kegiatan yang dilakukan pegawai untuk mendapatkan hasil kerja yang baik, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dalam mewujudkan visi, misi yang telah ditentukan.

## **2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Murti dalam Mangkunegara (2005:16-17) adalah faktor internal dan faktor eksternal yang dijelaskan sebagai berikut berikut:

- a. Faktor internal yaitu faktor individu yang berhubungan dengan sifat-sifat yang dimiliki seseorang.
- b. Faktor eksternal yaitu faktor yang mempengaruhi kinerja yang berasal dari lingkungan organisasi.

Sedangkan menurut Davis dalam Mangkunegara (2010:67), faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yaitu :

### **a. Faktor Kemampuan**

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata dengan memiliki pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai harus ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

#### b. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Dan menurut Sembiring (2012:85), penyebab sukses dan kurang sukses organisasi dalam mencapai kinerjanya diklasifikasi menjadi dua, yaitu :

##### a. Faktor-faktor individual

Faktor-faktor individual adalah semua faktor yang bersumber dari individu pegawai termasuk pimpinan sebagai contoh : tingkat memotivasi, komitmen, keahlian, pengetahuan, kemampuan berpikir dan sebagainya.

##### b. Faktor-faktor sistem

Faktor-faktor sistem yaitu semua faktor yang berada dan bersumber diluar kendali para pegawai secara individual, sebagai contoh : prosedur kerja yang buruk, organisasi yang gemuk, komunikasi yang jelek, prasarana dan sarana yang kurang memadai dan sebagainya.

### **3. Pengukuran Kinerja**

Menurut Sembiring (2012:83), mengemukakan langkah-langkah diagnosa atau peningkatan kinerja sebagai berikut :

- a. Mengetahui adanya kekurangan dalam kinerja.
- b. Mengenali kekurangan itu dan tingkat keseriusannya.
- c. Mengidentifikasi hal-hal yang mungkin menjadi penyebab kekurangan, baik yang berhubungan dengan sistem maupun yang berhubungan dengan pegawai itu sendiri.

- d. Mengembangkan rencana tindakan, untuk menanggulangi penyebab kekurangan ini.
- e. Melaksanakan rencana tindakan tersebut.
- f. Melakukan evaluasi apakah masalah tersebut sudah teratasi atau belum.
- g. Mulai dari awal bila perlu

Sedarmayanti (2007:195), pengukuran kinerja merupakan suatu alat yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas.

Manfaat pengukuran kinerja pegawai yaitu :

- a. Memastikan pemahaman pelaksanaan akan ukuran yang digunakan untuk mencapai kinerja.
- b. Memastikan tercapainya rencana kinerja yang disepakati.
- c. Memantau dan mengevaluasi pelaksanaan kinerja dan membandingkan dengan rencana kerja serta melakukan tindakan untuk memperbaiki kinerja.
- d. Memberi penghargaan dan hukuman yang objektif atas kinerja pelaksana yang telah diukur sesuai sistem pengukuran kinerja yang disepakati.
- e. Menjadi alat komunikasi antar karyawan dan pimpinan dalam upaya memperbaiki kinerja organisasi.
- f. Mengidentifikasi apakah kepuasan pelanggan sudah dipenuhi.
- g. Menunjukkan peningkatan yang perlu dilakukan.

Sedangkan menurut Mahmudi dalam Sembiring ( 2012:83), tujuan pengukuran kinerja organisasi sektor publik yaitu :

- a) Mengetahui tingkat pencapaian tujuan organisasi.
- b) Menyediakan sarana pembelajaran pegawai.



- c) Memperbaiki kinerja periode berikutnya.
- d) Memberikan pertimbangan yang sistematis dalam pembuatan keputusan pemberian *reward dan punishment*.
- e) Memotivasi pegawai.
- f) Menciptakan akuntabilitas publik.

Pengukuran kinerja merupakan tindakan pengukuran yang dilakukan terhadap berbagai aktivitas dalam rantai nilai yang ada pada suatu instansi. Hasil pengukuran tersebut kemudian digunakan sebagai umpan balik yang akan memberikan informasi tentang prestasi pegawai yang bertujuan untuk mengetahui tingkat pencapaian tujuan dalam suatu organisasi.

#### **4. Penilaian Kinerja**

Penilaian prestasi kerja merupakan usaha yang dilakukan pimpinan untuk menilai hasil kerja bawahannya. Penilaian kinerja adalah suatu sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seseorang pegawai telah melaksanakan pekerjaannya dalam suatu organisasi melalui instrumen penilaian kinerja. Pada hakikatnya, penilaian kinerja merupakan suatu evaluasi terhadap penampilan kerja individu (personel) dengan membandingkan dengan standard baku penampilan.

Menurut Nelly (2003:77), penilaian kinerja adalah "Pengukuran kinerja dapat didefinisikan sebagai proses mengukur efisiensi dan efektivitas tindakan". "Tolak ukur kinerja dapat didefinisikan sebagai metrik yang digunakan untuk mengukur efisiensi atau efektivitas tindakan". "Sebuah sistem pengukuran kinerja

dapat didefinisikan sebagai seperangkat metrik yang digunakan untuk mengukur baik efisiensi dan efektivitas tindakan.

Dan menurut Sedarmayanti (2007:260), Penilaian kinerja adalah sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan.

Sedangkan menurut Handoko (2005:49), penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka.

Mahmudi (2005:17) menyatakan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditentukan, termasuk informasi atas efisiensi penggunaan sumber daya dalam menghasilkan barang atau jasa, kualitas barang atau jasa, perbandingan hasil kerja dengan target dan efektifitas tindakan dalam mencapai tujuan.

Sesungguhnya penilaian pegawai merupakan penilaian atas perilaku manusia dalam melaksanakan peran yang mereka mainkan dalam organisasi. Setiap organisasi mengharapkan kinerja yang memberikan kontribusi untuk menjadikan organisasi sebagai suatu institusi yang unggul di kelasnya. Penilaian kinerja sangat perlu dilakukan, karena dapat dijadikan sebagai evaluasi terhadap setiap pegawai oleh kepala bidang dan kepala dinas.

## 5. Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Sembiring (2012:85), tujuan pengukuran kinerja organisasi sektor publik ada enam (6) yakni :

- a. Mengetahui tingkat pencapaian tujuan organisasi
- b. Menyediakan sarana pembelajaran pegawai
- c. Memperbaiki kinerja periode berikutnya
- d. Memberikan pertimbangan yang sistematis dalam pembuatan keputusan
- e. Memotivasi pegawai
- f. Menciptakan akuntabilitas publik.

Sedarmayanti (2007:165) tujuan penilaian kinerja adalah :

- a. Meningkatkan kinerja pegawai dengan cara membantu mereka agar menyadari dan menggunakan seluruh potensi mereka dalam mewujudkan tujuan organisasi.
- b. Memberikan informasi kepada pegawai dan pimpinan sebagai dasar untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan.

Sedangkan Siswanto (2002:232), penilaian kinerja dilakukan dengan tujuan sebagai berikut:

- a. Sumber data untuk perencanaan ketenagakerjaan dan kegiatan pengembangan jangka panjang bagi instansi yang bersangkutan.
- b. Alat untuk memberikan umpan balik yang mendorong kearah kemajuan dan kemungkinan memperbaiki atau meningkatkan kualitas kerja bagi para pegawai.

- c. Salah satu cara untuk menetapkan kinerja yang diharapkan dari seseorang pemegang tugas dan kepercayaan.
- d. Landasan atau bahan informasi dalam pengambilan keputusan pada bidang ketenagakerjaan, baik promosi maupun mutasi pegawai.

## **6. Manfaat Penilaian Kinerja**

Umam (2010:101) <http://adaddanuarta.blogspot.co.id> mengemukakan bahwa kontribusi hasil merupakan suatu yang sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan organisasi, secara terperinci, manfaat penilaian kinerja bagi organisasi adalah sebagai berikut:

- a. Penyesuaian kompensasi
- b. Perbaikan kinerja
- c. Kebutuhan latihan dan pengembangan
- d. Pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, demosi, pemecatan, pemberhentian dan perencanaan pegawai
- e. Untuk kepentingan penelitian pegawai
- f. Membantu diagnosa dalam kesalahan desain pegawai.

## **C. APARATUR SIPIL NEGARA (ASN)**

### **1. Pengertian Pegawai Negeri**

Menurut Undang-undang No. 5 tahun 2014 pasal 1 ayat 3 tentang aparatur sipil negara. Pegawai Negeri Sipil adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.

Menurut Sedarmayanti (2007:10) pegawai negeri adalah mereka yang telah memenuhi syarat yang ditentukan dalam perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas jabatan negeri atau tugas negara yang ditetapkan berdasarkan undang-undang yang berlaku dan digaji berdasarkan undang-undang yang berlaku.

Jika dilihat dari pengertian diatas pegawai adalah warga negara indonesia yang memenuhi syarat yang telah ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang, disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintah dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang telah ditentukan.

## **2. Jenis-jenis Aparatur Sipil Negara**

### **a. Pegawai Negeri Sipil (PNS)**

Warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.

### **b. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK)**

Warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang memenuhi syarat-syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.

## **3. Jabatan Kepemerintahan Berstatus Pegawai Negeri**

### **a. Jabatan Administrasi**

Sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.

b. Jabatan Fungsional

Sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas yang berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu.

c. Jabatan Pimpinan Tinggi

Sekelompok jabatan tinggi pada instansi dan perwakilan. Yang terdiri dari pejabat struktural tertinggi, staf ahli, analis kebijakan dan pejabat lainnya yang ditetapkan dengan peraturan pemerintah.

**4. Tugas Aparatur Sipil Negara (ASN)**

- a. Melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh pejabat pembina kepegawaian sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.
- b. Memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas.
- c. Mempererat persatuan dan kesatuan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

**D. Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Penempatan kerja adalah proses penugasan kepada setiap pegawai atau pekerja pada sebuah posisi jabatan atau pekerjaan yang baru, sesuai dengan bakat dan pendidikan yang dimiliki oleh pegawai.

Dari pendapat diatas menegaskan bahwa penempatan karyawan tidak sekedar menempatkan saja, melainkan harus mencocokkan dan membandingkan kualifikasi yang dimiliki karyawan dengan kebutuhan dan persyaratan dari suatu jabatan atau pekerjaan, sehingga (*the right man on the righ job*) tercapai.

Pertimbangan rasional dalam pengambilan keputusan untuk menempatkan tenaga kerja merupakan keluaran yang didasarkan atas fakta keterangan, dan data yang dianggap representatif. Artinya, pengambilan keputusan dalam penempatan

tenaga kerja tersebut atas hasil seleksi yang telah dilakukan. Oleh karena itu penempatan sangatlah penting diperhatikan karena hal ini dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang telah ditentukan oleh instansi yang bersangkutan sehingga sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang telah diberikan kepada masing-masing pegawai.

Pengertian kinerja itu sendiri adalah kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas serta upaya pencapaian standar keberhasilan yang menempatkan pegawai yang tepat atau sesuai dengan kemampuan atau kinerja yang dimiliki seseorang. Penempatan karyawan atau pegawai yang tepat maka akan meningkatkan kreatifitas dalam instansi tersebut sehingga tujuan yang diharapkan akan tercapai sesuai dengan harapan.

Sebaliknya, penempatan pegawai yang tidak sesuai dapat mengakibatkan kinerja yang tidak baik sehingga tujuan yang diharapkan tidak akan tercapai dengan baik. Penempatan pegawai harus berpedoman kepada prinsip “ *The right man on the right place and the man behind job*”. hal ini akan membawa suatu instansi kepada kinerja yang optimal karena adanya korelasi positif antara penempatan kerja dan produktivitas kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian diatas dapat dilihat bagaimana pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai dikantor dinas perindustrian dan perdagangan kota Tanjung Balai.

## **E. Anggapan Dasar dan Hipotesis**

### **1. Anggapan Dasar**

Anggapan dasar menurut Arikunto (2002:58), memberikan pengertian bahwa setelah penelitian menjelaskan permasalahan dengan jelas, yang dipikir selanjutnya adalah suatu gagasan tentang letak permasalahan dalam hubungan yang lebih luas. Dalam hal ini penelitian harus mampu memberikan asumsi yang kuat kedudukan permasalahannya. Asumsi yang diberikan tersebut ialah yang dinamakan asumsi dasar atau anggapan dasar.

Adapun yang menjadi anggapan dasar penelitian ini adalah : “Penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai”.

### **2. Hipotesis**

Hipotesis merupakan bagian yang sangat penting dari penelitian. Rumusan hipotesis mengarahkan penelitian agar lebih yakin, panduan untuk menguji dua atau lebih variabel, yang mencerminkan imajinasi dan ketajaman pengamatan peneliti dalam menganalisis masalah penelitian.

Menurut sugiyono (2015:96), hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dengan kalimat pertanyaan.

Berdasarkan uraian teoritis dan pendapat diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut : “ Ada pengaruh penempatan kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai Kantor Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Tanjung Balai”.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Metode Penelitian**

##### **1. Metode penelitian**

Dalam menentukan metode penelitian terlebih dahulu diperhatikan jenis penelitian yang digunakan untuk mengetahui gambaran yang jelas dalam penelitian dan memahami makna sebenarnya dari jenis penelitian tersebut, sehingga memudahkan untuk melakukan langkah-langkah selanjutnya dalam proses analisis data.

Menurut Pasolong (2012:165) penelitian kuantitatif menggunakan pendekatan pengukuran atau numerik terhadap masalah yang hendak diteliti dan juga pada pengumpulan data dan analisis data.

Dari pendapat diatas maka metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan analisis kuantitatif , menggunakan teknik analisa data yang dianalisis dengan mempergunakan rumus *korelasi product moment*. yaitu suatu metode yang bertujuan menggambarkan apa-apa yang saat ini berlaku. Didalamnya terdapat upaya-upaya mendeskripsikan, mencatat, menganalisis dan menginterpretasikan data sehingga dapat ditarik suatu kesimpulan.

##### **2. Defenisi Operasional**

Defenisi operasional merupakan batasan tentang tinjauan konsep yang telah diklasifikasikan kedalam bentuk variabel yang akan diteliti. selain itu

defenisi operasional merupakan unsur penelitian yang memberikan batasan pengukuran suatu variabel. Yang menjadi variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Variabel X (variabel bebas) adalah penempatan kerja, yakni berarti mengalokasikan para pegawai pada posisi tertentu sesuai dengan keahlian, pendidikan, dan pengalaman sehingga menciptakan pegawai yang memiliki kualitas.
  - a. Pendidikan pegawai yaitu pengetahuan akademis yang dimiliki oleh pegawai selama mengikuti jenjang pendidikan pada masa sekolah dasar sampai pendidikan terakhir.
  - b. Pengalaman kerja yaitu pengalam para pekerja yang sejenis yang telah dialami sebelumnya.
  - c. Keahlian yaitu kemampuan seseorang dalam melakukan sesuatu yang bersifat spesifik namun dinamis yang membutuhkan waktu tertentu.
2. Variabel Y (variabel terikat) adalah kinerja pegawai, yakni merupakan hasil kualitas atau kuantitas pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tangfung jawab yang diberikan.
  - a. kualitas kerja yaitu suatu standar fisik yang diukur karena hasil kerja yang dilakukan atau silaksanakan pegawai atas tugas-tugasnya.
  - b. tanggung jawab merupakan kesadaran pegawai akan dalam mengerjakan tugas dan fungsinya secara tepat sesuai dengan peraturan yang berlaku.

- c. waktu kerja menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani pegawai.

## **B. Populasi dan Sampel**

### **1. Populasi**

Menurut Sugiyono (2008:75) populasi adalah seluruh bagian yang diteliti. populasi merupakan keseluruhan jumlah pegawai yang akan diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Tanjung Balai yang berjumlah 40 orang.

### **2. Sampel**

Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang akan diteliti. Menurut Sugiyono (2010:97), jumlah sampel yang diharapkan 100% mewakili populasi adalah sama dengan jumlah anggota populasi itu sendiri. Berdasarkan teori tersebut maka dalam penelitian ini, semua jumlah pegawai yang berada di kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Tanjung Balai dijadikan sampel, yaitu sebanyak 40 orang dan sekaligus menjadi responden dalam penelitian.

## **C. Teknik Pengumpulan Data**

Dalam melakukan kegiatan ini teknik pengumpulan data yang digunakan penulis adalah sebagai berikut :

1. Data Primer yaitu pengumpulan data dimana peneliti turun langsung ke lokasi penelitian untuk memperoleh data dan fakta yang berkenaan dengan masalah yang diteliti. Data primer terdiri dari :

Questioner yaitu pengumpulan data dengan cara menyebarkan angket, daftar pertanyaan dimana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan yang mempunyai bobot nilai angket yang sudah ditentukan.

Melalui penyebaran questioner (angket) yang berisikan beberapa pertanyaan kepada respondent, maka ditentukan nilai dari setiap jawaban pertanyaan sebagai berikut :

- Untuk alternatif jawaban “A” diberi skor 3.
- Untuk alternatif jawaban “B” diberi skor 2.
- Untuk alternatif jawaban “C” diberi skor 1.

2. Data Sekunder yaitu pengumpulan data dimana peneliti mempelajari buku-buku, dokumen-dokumen maupun catatan-catatan tertulis yang berkenaan dengan masalah yang diteliti.

#### **D. Teknik Analisa Data**

Data yang diperoleh oleh peneliti selanjutnya akan diklasifikasikan sesuai dengan jenisnya, ditabulasikan sehingga dapat memudahkan peneliti untuk menganalisisnya, adapun teknik analisa data yang digunakan dalam penulisan ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif, yaitu mengumpulkan, merangkum serta menginterpretasikan data-data yang diperoleh yang kemudian

diolah kembali sehingga diharapkan dapat menghasilkan gambaran yang jelas, terarah dan menyeluruh dari masalah yang sedang dibahas. Hasil pengelolaan data dianalisa dengan mempergunakan rumus *korelasi product moment*.

1) Uji Koefisien korelasi produk moment

Untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas (x) dan variabel terikat (y), maka penulis menggunakan rumus korelasi product moment dari Karl Pearson yang dikutip oleh Sugiyono (2010:212) sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x) (\sum y)}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum x)^2) (n \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan :

$r_{xy}$  : Koefisien korelasi antara x dan y adalah bilangan yang menunjukkan besar kecilnya hubungan variabel x dan y.

x : Variabel bebas

y : Variabel terikat

n : Jumlah responden

**TABEL 3.1****INTERPRESTASI KOEFISIEN PRODUCT MOMENT**

<b>Interval Koefisien</b>	<b>Tingkat Hubungan</b>
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 -0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2011)

Dengan nilai r yang diperoleh, maka dapat dilihat secara langsung melalui tabel korelasi. Untuk menguji apakah nilai r yang diperoleh tersebut berarti atau tidak, tabel korelasi ini mencantumkan batas-batas r yang signifikan tertentu, dan dalam hal ini signifikan 5% bila r tersebut adalah signifikan, artinya hipotesis diterima.

## 2) Uji signifikan

Untuk menguji hipotesis yang di rumuskan, maka di gunakan rumus Uji t (sugiyono 2004 :214) yaitu:

$$t = \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - (r)^2}}$$

Keterangan :

t = Signifikan

$r_{xy}$  = Nilai koefisien Korelasi

$n$  = Jumlah sample

### 3) Uji Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara variabel  $x$  dan  $y$  dengan menggunakan rumus determinasi, yaitu

$$D = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

$D$  : Determinan

$r_{xy}$  : Koefisien korelasi

Sugiyono (2011:16)

### 4) Uji regresi linier

Untuk memprediksikan seberapa jauh koefisien variabel bebas ( $x$ ) dengan variabel terikat ( $y$ ) maka digunakan uji regresi linier dengan rumus :

$Y = a + bx$ , dimana

$$a = \frac{(\sum y)(\sum x^2) - (\sum x)(\sum xy)}{n \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

$$b = \frac{(n \sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{n \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

Sugiyono (2011:219)

Keterangan :

$Y$  : Nilai yang diprediksikan

a : Konstanta atau bila harga X:0

b : Koefisien regresi

x : Nilai variabel bebas

## **E. Tinjauan Ringkas Objek Penelitian**

### **1. Sejarah Ringkas**

perindustrian dan perdagangan provinsi Sumatera Utara dibentuk berdasarkan peraturan daerah No. 3 Tahun 2001 tentang dinas daerah provinsi Sumatera Utara.

Kemudian tugas fungsi dan tatakerja diatur berdasarkan keputusan Gubernur Sumatera Utara No. 06.256.K Tahun 2002 tanggal 12 Mei 2002.

Sebelum terbentuknya dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara pada era otonomi daerah ada dua lembaga instansi pemerintah yang di gabung menjadi satu instansi, yaitu :

- a) Kanwil Departemen Perindustrian dan perdagangan Provinsi Sumatera Utara
- b) Dinas Prindustrian Sumatera Utara

Kanwil Departemen Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara adalah instansi pemerintah pusat yang berada didaerah, yang sebagai perpanjangan tangan menteri daerah. Sedangkan dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Utara adalah instansi pemerintah daerah yang dibentuk berdasarkan peraturan daerah dan tunduk kepada Gubernur Sumatera Utara.



## 2. Visi Dan Misi

### a. Visi Disperindag

“Terwujudnya perindustrian dan perdagangan kota Tanjung Balai yang maju dan terintegrasi dengan baik dengan sektor sektor ekonomi lainnya sehingga tangguh dalam membangun daya saing ekonomi.”

### b. Misi Disperindag

Adapun misi Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Tnjung Balai yaitu

- a) Menciptakan iklim usaha yang kondusif yang mampu mendorong dan memberikan kontribusi dalam pembangunan perekonomian daerah kota Tanjung Balai.
- b) Memperdalam struktur komoditas dengan memperluas struktur ekspor dari produk primer kepada produk hilir.
- c) Mendorong dan mengembangkan ekonomi kerakyatan melalui penumbuhan agro industri berbasis sumber daya alam dan teknolog ramah lingkungan.
- d) Menjadikan andalan pembangunan industri yang berkelanjutan melalui pengembangan yang baik serta memiliki rasa tanggung jawab sosial yang tinggi.
- e) Meningkatkan kualitas aparat pembina sehingga mampu meningkatkan efesien, produktifitas, profesionalisme, dan peran serta pelaku dunia usaha yang mendukung adanya kordinasi secara sinergis dalam memanfaatkan sumber daya yang ada.

- f) Mengembangkan lembaga dan sarana perdagangan serta sistem distribusi dalam negeri yang efisien untuk terciptanya pelaku usaha yang profesional, dalam mendukung peningkatan dan pengembangan produksi dalam negeri serta perlindungan konsumen.
- g) Meningkatkan mutu jasa pelayanan industri dan perdagangan.

#### F. Tugas pokok dan fungsi

Pembentukan dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Tanjung Balai mempunyai tugas pokok dan fungsi melaksanakan segala urusan pemerintahan daerah yang berdasarkan asas otonomi daerah dan tugas pembantuan dibidang perindustrian dan bidang perdagangan.

#### G. Job Description

Perusahaan sebagai suatu wadah kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu yang didalam pelaksanaannya akan saling berhubungan dengan beberapa pembagian yang menyangkut kepada pembagian wewenang, tanggung jawab, sistem komunikasi dan bagaimana sistem pengawasan yang dijalankannya.

Dengan demikian akan dapat diketahui dengan jelas kedudukan para karyawan apa yang akan dilakukan, kepada siapa dia harus bertanggung jawab atas pelaksanaan pekerjaan tersebut, sehingga dari bagian organisasi tersebut akan diperoleh gambaran aktivitas-aktivitas secara keseluruhan dan juga menunjukkan secara jelas harus dari wewenang dan tanggung jawab yang sesuai dengan fungsi dan jabatan.

a. Kepala Dinas

- a) Mengkoordinasikan dan memberikan pengarahan pada pelaksanaan tugas dan kegiatan sesuai kebijakan dan ketentuan yang ditetapkan sebagai acuan tugas jabatan fungsional Kabag, Kasubdis, Metrologi.
- b) Membagi tugas kepada masing-masing bagian agar tidak terjadi timpang tindih dalam pelaksanaan tugas.
- c) Memberikan petunjuk pelaksanaan tugas pada masing-masing bagian agar dapat mencapai keserasian dan hasil kerja yang sesuai dengan yang diharapkan.
- d) Memonitor pelaksanaan tugas masing-masing bagian untuk menghindari terjadinya penyimpangan atau kekeliruan.
- e) Mengevaluasi hasil kerja kegiatan masing-masing bagian

b. Jabatan Fungsional

Kelompok fungsional mempunyai tugas-tugas yaitu melaksanakan tugas sesuai dengan jabatan fungsional masing-masing berdasarkan ketentuan undang-undang yang berlaku.

c. Kepala Bagian Tata Usaha

- a) Melaksanakan perencanaan kegiatan tata usaha sesuai dengan yang diharapkan sebagai acuan tugas pokok Kasubbag.
- b) Memberikan petunjuk pelaksanaan tugas kepada masing-masing Kasubbag agar dapat dicapai keserasian dan hasil kerja sesuai dengan apa yang diharapkan.

- c) Mengevaluasi hasil kegiatan masing-masing Kasubbag untuk mengetahui kesesuaian dengan rencana kerja yang ditetapkan.
- d) Membagi tugas-tugas tata usaha kepada Kasubbag agar tidak terjadi timpang tindih dalam pelaksanaan dan penyelesaiannya.
- e) Mengkoordinir urusan pegawai
- f) Melakukan urusan kaitan dengan keuangan rutin.
- g) Melakukan urusan berkaitan dengan disiplin pegawai/hukuman disiplin.
- h) Melakukan analisa data.
- i) Melakukan urusan data-data

Lokasi penelitian adalah di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Tanjung Balai, dan waktu penelitian bulan Desember 2016 sampai dengan bulan Februari 2017.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Penyajian Data

Setelah dilakukannya penelitian dan pengumpulan data dilapangan, maka diperoleh berbagai data melalui data primer yaitu data yang didapat dari lapangan yang berupa gambaran umum Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Tanjung Balai, Visi dan Misi, Sejarah singkat Serta Tugas pokok Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Tanjung Balai. Data yang diperoleh selama penelitian akan disajikan dalam bentuk analisis data dengan sampel responden seluruh pegawai yang ada di kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Tanjung Balai.

Dengan demikian data yang akan dianalisis adalah data yang akan di peroleh dari responden. Data sekunder yang diperoleh dari pengumpulan data yang didapat dari dokumen-dokumen dan catatan tertulis dan data sekundernya dapat penulis sajikan menurut jenis kelamin, pendidikan, golongan, dan masa kerja sebagaimana tabel dibawah ini :

**TABEL 4.1**  
**DISTRIBUSI DATA RESPONDEN MENURUT JENIS KELAMIN**

NO	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-laki	17	42%
2	Perempuan	23	58%
Jumlah		40	100%

Sumber : Angket Hasil Penelitian Tahun 2017

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki adalah sebanyak 17 orang (42%), dan perempuan sebanyak 23 orang (58%). Dapat disimpulkan bahwa Dinas Perindustrian dan Perdagangan lebih banyak pegawainya yaenis kelamin perempuan daripada laki-laki pada tahun 2017.

**TABEL 4.2**  
**DISTRIBUSI DATA RESPONDEN MENURUT UMUR**

NO	Umur	Frekuensi	Persentase
1	20-29 Tahun	13	33%
2	30-39 Tahun	17	42%
3	40-49 Tahun	6	15%
4	50 Tahun Keatas	4	10%
Jumlah		40	100%

Sumber : Angket Hasil Penelitian Tahun 2017

Tabel di atas membuktikan bahwa komposisi responden menurut umur adalah responden yang berumur 20-29 tahun sebanyak 17 orang (42%), yang berumur 30-39 Tahun sebanyak 13 orang (33%), yang berumur 40-49 Tahun sebanyak 6 orang (15%), dan yang berumur dari 50 tahun keatas sebanyak 4 orang (10%). Menurut data tersebut dapat disimpulkan bahwa usia pegawai yang bekerja di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Bener Meriah lebih banyak yang berusia 30-39 tahun.

**TABEL 4.3**  
**DISTRIBUSI DATA RESPONDEN MENURUT JENJANG**  
**PENDIDIKAN**

NO	Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	SMP	0	0%
2	SMA	7	17%
3	D-III	5	13%
4	S-1	21	53%
5	S-2	7	17%
Jumlah		40	100%

Sumber : Hasil Penelitian Tahun 2017

Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa responden yang berpendidikan SMP tidak ada 0 (0%), yang berpendidikan SMA sebanyak 7 orang (17%), yang berpendidikan D-III sebanyak 3 orang (13%), yang berpendidikan S-1 sebanyak 21 orang (53%), dan yang berpendidikan S-2 sebanyak 7 orang (17%).

Maka dari hasil data tersebut dapat disimpulkan bahwa rata-rata pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Tanjung Balai lebih banyak yang berpendidikan S-1 Tahun 2017.

**TABEL 4.4**  
**DISTRIBUSI DATA RESPONDEN MENURUT GOLONGAN**

NO	Golongan	Frekuensi	Persentase
1	Golongan I	7	17%
2	Golongan II	12	30%
3	Golongan III	18	45%

4	Golongan IV	3	8%
Jumlah		40	100%

Sumber : Hasil Penelitian Tahun 2017

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden yang golongan I sebanyak 7 orang (17%), golongan II sebanyak 12 orang (30%), golongan III sebanyak 18 orang (45%), dan golongan IV sebanyak 3 orang (8%).

Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa dominan dan yang paling banyak pegawai di kantor Dinas Perindustrian dan perdagangan Kota Tanjung Balai yang golongan III.

## **B. Pembahasan atau Analisis Data**

### **1. Analisis Data Untuk Variabel (X) Yakni Penempatan Kerja**

**TABEL 4.5**  
**DIISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN PENEMPATAN PEGAWAI**  
**SESUAI DENGAN LATAR BELAKANG PENDIDIKAN YANG DIMILIKI**  
**PEGAWAI**

NO	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Ya	36	90%
2	Kadang-kadang	3	7,5%
3	Tidak	1	2,5%
4	Jumlah	40	100%

Sumber Angket 2017 Pertanyaan Nomor 1

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 40 responden yang diteliti, responden yang menjawab ya sebanyak 36 orang (90%), yang menjawab Kadang-kadang sebanyak 3 orang atau sekitar (7,5%) dan menjawab tidak hanya sebanyak 1 orang atau sebesar (2,5%). Jadi dapat dilihat bahwa dari hasil jawaban responden



penempatan pegawai sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki pegawai.

**TABEL 4.6**  
**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BAHWA PENDIDIKAN**  
**BERPENGARUH TERHADAP PENEMPATAN KERJA**

NO	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Ya	36	90%
2	Kadang-kadang	1	2,5%
3	Tidak	3	7,5%
4	Jumlah	40	100%

Sumber: Angket Penelitian 2017 Pertanyaan Nomor 2

Dapat diketahui dari tabel diatas bahwa dari 40 responden yang diteliti, responden yang menjawab Ya ada sebanyak 36 orang atau sebesar (90%), yang menjawab Kadang-kadang sebanyak 1 orang atau sebesar (2,5%) dan yang menjawab tidak sebanyak 3 atau sebesar (7,5%). Jadi jika dilihat dari jawaban responden bahwa pendidikan berpengaruh terhadap penempatan kerja pegawai.

**TABEL 4.7**  
**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BAHWA PENDIDIKAN YANG**  
**DIMILIKI OLEH SEORANG PEGAWAI SANGAT MENENTUKAN**  
**PROSES PENEMPATAN PEGAWAI**

No	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Ya	34	85%
2	Kadang-kadang	5	12,5%
3	Tidak	1	2,5%
4	Jumlah	40	100%

Sumber : Angket Penelitian 2017 Pertanyaan Nomor 3

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari 40 responden yang diteliti, responden yang menjawab Ya ada sebanyak 34 orang atau sebesar (85%), yang menjawab Kadang-kadang sebanyak 5 orang atau sebesar (12,5%) dan yang menjawab tidak sebanyak 1 orang atau sebesar (2,5%) . Jadi jika dilihat dari jawaban responden bahwa pendidikan yang dimiliki oleh pegawai sangat menentukan dalam proses penempatan pegawai.

**TABEL 4.8**  
**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BAHWA PEGAWAI YANG**  
**BEKERJA DI KANTOR DINAS PERINDUSTRIAN DAN**  
**PERDAGANGAN SUDAH MEMILIKI PENGALAMAN KERJA**

No	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Ya	13	32,5%
2	Kadang-kadang	13	32,5%
3	Tidak	14	35%
4	Jumlah	40	100%

Sumber : Angket Penelitian 2017 Pertanyaan Nomor 4

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 40 responden yang diteliti, responden yang menjawab Ya ada sebanyak 13 orang atau sebesar (32,5%), yang menjawab Kadang-kadang sebanyak 13 orang atau sebesar (32,5%) dan yang menjawab tidak sebanyak 14 orang atau sebesar (35%) saja. Jadi jika dilihat dari jawaban responden bahwa pegawai yang bekerja di Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan belum memiliki pengalaman dalam menyelesaikan pekerjaan.

**TABEL 4.9**  
**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI**  
**PENGALAMAN KERJA BERPENGARUH TERHADAP PENEMPATAN**  
**KERJA PEGAWAI**

No	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Ya	15	37,5%
2	Kadang-kadang	12	30 %
3	Tidak	13	32,5%
4	Jumlah	40	100%

Sumber : Angket Penelitian 2017 Pertanyaan Nomor 5

Tabel diatas membuktikan bahwa dari 40 responden yang diteliti, responden yang menjawab Ya ada sebanyak 15 orang atau sebesar (37,5%), yang menjawab Kadang-kadang sebanyak 12 orang atau sebesar (30%) dan yang menjawab tidak sebanyak 13 orang atau sebesar (32,5%) saja. Jadi jika dilihat dari jawaban responden bahwa pengalaman seseorang dalam bekerja sangat mempengaruhi penempatan kerja pegawai.

**TABEL 4.10**  
**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BAHWA PEGAWAI**  
**HARUS MEMPUNYAI PENGALAMAN DALAM BEKERJA**

No	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Ya	11	27,5%
2	Kadang-kadang	7	17,5%
3	Tidak	22	55 %
4	Jumlah	40	100%

Sumber : Angket Penelitian 2017 Pertanyaan Nomor 6

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari 40 responden yang diteliti, responden yang menjawab Ya ada sebanyak 11 orang atau sebesar (27,5%), yang menjawab Kadang-kadang sebanyak 7 orang atau sebesar (17,5%) dan yang menjawab tidak sebanyak 22 orang atau sebesar (55%). Jadi jika dilihat dari jawaban responden bahwa pegawai tidak harus mempunyai pengalaman dalam bekerja.

**TABEL 4.11**  
**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BAHWA PEGAWAI HARUS MEMILIKI KEAHLIAN DALAM BEKERJA**

No	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Ya	27	67,5%
2	Kadang-kadang	11	27,5%
3	Tidak	2	5 %
4	Jumlah	40	100%

Sumber : Angket Penelitian 2017 Pertanyaan Nomor 7

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari 40 responden yang diteliti, responden yang menjawab Ya ada sebanyak 27 orang atau sebesar (67,5%), yang menjawab Kadang-kadang sebanyak 11 orang atau sebesar (27,5%) dan yang menjawab tidak sebanyak 2 orang atau sebesar (5%). Jadi jika dilihat dari jawaban responden bahwa pegawai harus memiliki keahlian dalam bekerja.

**TABEL 4.12**  
**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BAHWA KEAHLIAN PEGAWAI SANGAT BERPENGARUH TERHADAP KEMAJUAN SUATU INSTANSI**

No	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Ya	23	57,5%
2	Kadang-kadang	7	17,5%

3	Tidak	10	25 %
4	Jumlah	40	100%

Sumber : Angket Penelitian 2017 Pertanyaan Nomor 8

Tabel diatas memberikan penjelasan bahwa dari 40 responden yang diteliti, responden yang menjawab Ya ada sebanyak 23 orang atau sebesar (57,5%), yang menjawab Kadang-kadang sebanyak 7 orang atau sebesar (17,5%) dan yang menjawab tidak sebanyak 10 orang atau sebesar (25%). Jadi jika dilihat dari jawaban keahlian pegawai sangat mempengaruhi dalam kemajuan suatu instansi.

**TABEL 4.13**  
**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BAHWA KEAHLIAN YANG**  
**DIMILIKI PEGAWAI SANGAT MENENTUKAN DALAM PROSES**  
**PENEMPATAN PEGAWAI**

No	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Ya	18	45%
2	Kadang-kadang	10	25%
3	Tidak	12	30%
4	Jumlah	40	100%

Sumber : Angket Penelitian 2017 Pertanyaan Nomor 9

Tabel diatas membuktikan bahwa dari 40 responden yang diteliti, responden yang menjawab Ya ada sebanyak 18 orang atau sebesar (45%), yang menjawab Kadang-kadang sebanyak 10 orang atau sebesar (25%) dan yang menjawab tidak sebanyak 12 orang atau sebesar (30%). Jadi jika dilihat dari jawaban responden bahwa keahlian pegawai menentukan dalam proses penempatan pegawai.

## 2. Analisis Data Untuk Variabel Terikat (Y) Yakni Kinerja Pegawai

**TABEL 4.14**  
**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BAHWA HASIL KERJA**  
**PEGAWAI SESUAI DENGAN HARAPAN PIMPINAN**

No	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Ya	32	80%
2	Kadang-kadang	6	15%
3	Tidak	2	5%
4	Jumlah	40	100%

Sumber : Angket Penelitian 2017 Pertanyaan Nomor 10

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari 40 responden yang diteliti, responden yang menjawab Ya ada sebanyak 32 orang atau sebesar (80%), yang menjawab Kadang-kadang sebanyak 6 orang atau sebesar (15%) dan yang menjawab tidak sebanyak 2 orang atau (5%). Jadi jika dilihat dari jawaban responden bahwa hasil kerja pegawai sudah sesuai dengan harapan pimpinan.

**TABEL 4.15**  
**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BAHWA HASIL KERJA**  
**PEGAWAI SESUAI DENGAN KEBUTUHAN UNTUK TERCAPAINYA**  
**TUJUAN ORGANISASI**

No	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Ya	34	85 %
2	Kadang-kadang	5	12,5%
3	Tidak	1	2,5%
4	Jumlah	40	100%

Sumber : Angket Penelitian 2017 Pertanyaan Nomor 11

Dari Tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 40 responden yang diteliti, responden yang menjawab Ya ada sebanyak 34 orang atau sebesar (85%), yang

menjawab Kadang-kadang sebanyak 5 orang atau sebesar (12,5%) dan yang menjawab tidak sebanyak 1 orang atau (2,5%). Jadi jika dilihat dari jawaban responden bahwa hasil kerja pegawai sudah sesuai dengan kebutuhan tercapainya tujuan organisasi.

**TABEL 4.16**  
**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BAHWA PIMPINAN SELALU**  
**MEMBERIKAN INSTRUKSI ATAU ARAHAN KEPADA PEGAWAI**  
**DALAM MELAKSANAKAN PEKERJAAN**

No	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Ya	31	77,5%
2	Kadang-kadang	6	15 %
3	Tidak	3	7,5%
4	Jumlah	40	100%

Sumber : Angket Penelitian 2017 Pertanyaan Nomor 12

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 40 responden yang diteliti, responden yang menjawab Ya ada sebanyak 31 orang atau sebesar (77,5%), yang menjawab Kadang-kadang sebanyak 6 orang atau sebesar (15%) dan yang menjawab tidak sebanyak 3 orang atau sebesar (7,5%). Jadi jika dilihat dari jawaban responden bahwa pimpinan selalu memberikan intruksi atau arahan kepada pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.

**TABEL 4.17**  
**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BAHWA DALAM**  
**MELAKSANAKAN TUGAS SUDAH SESUAI DENGAN PERATURAN**  
**YANG BERLAKU**

No	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Ya	34	85%
2	Kadang-kadang	4	10%

3	Tidak	2	5%
4	Jumlah	40	100%

Sumber : Angket Penelitian 2017 Pertanyaan Nomor 13

Tabel diatas membuktikan bahwa dari 40 responden yang diteliti, responden yang menjawab Ya ada sebanyak 34 orang atau sebesar (85%), yang menjawab Kadang-kadang sebanyak 4 orang atau sebesar (10%) dan yang menjawab tidak sebanyak 2 orang atau (5%). Jadi jika dilihat dari jawaban responden bahwa tugas yang dilaksanakan sudah sesuai dengan peraturan yang berlaku.

**TABEL 4.18**  
**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BAHWA TUGAS YANG**  
**DIBEBAHKAN SUDAH TEPAT SASARAN**

No	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Ya	31	77,5%
2	Kadang-kadang	8	20 %
3	Tidak	1	2,5%
4	Jumlah	40	100%

Sumber : Angket Penelitian 2017 Pertanyaan Nomor 14

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari 40 responden yang diteliti, responden yang menjawab Ya ada sebanyak 31 orang atau sebesar (77,5%), yang menjawab Kadang-kadang sebanyak 8 orang atau sebesar (20%) dan yang menjawab tidak sebanyak 1 orang atau (2,5%). Jadi jika dilihat dari jawaban responden bahwa tugas yang dibebankan sudah tepat sasaran.

**TABEL 4.19**  
**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BAHWA DENGAN ADANYA**  
**PENEMPATAN PEGAWAI YANG SESUAI DAPAT MENINGKATKAN**  
**TANGGUNG JAWAB PEGAWAI DALAM MELAKSANAKAN**  
**PEKERJAAN**



No	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Ya	33	82,5%
2	Kadang-kadang	5	12,5%
3	Tidak	2	5 %
4	Jumlah	40	100%

Sumber : Angket Penelitian 2016 Pertanyaan Nomor 15

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa dari 40 responden yang diteliti, responden yang menjawab Ya ada sebanyak 33 orang atau sebesar (82,5%), yang menjawab Kadang-kadang sebanyak 5 orang atau sebesar (12,5%) dan yang menjawab tidak sebanyak 2 orang atau (5%). Jadi jika dilihat dari jawaban responden bahwa hasil penempatan pegawai yang sesuai dapat meningkatkan tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

**TABEL 4.20**  
**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BAHWA PIMPINAN**  
**SENANTIASA MEMBERIKAN MOTIVASI KEPADA PEGAWAI**  
**DALAM MENYELESAIKAN PEKERJAANNYA**

No	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Ya	36	90%
2	Kadang-kadang	4	10%
3	Tidak	-	0%
4	Jumlah	40	100%

Sumber : Angket Penelitian 2017 Pertanyaan Nomor 16

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari 40 responden yang diteliti, diantaranya responden yang menjawab Ya ada sebanyak 36 orang atau sebesar (90%), yang menjawab Kadang-kadang sebanyak 4 orang atau sebesar (10%) dan tidak ada

yang menjawab “Tidak” atau (0%). Jadi jika dilihat dari jawaban responden bahwa pimpinan senantiasa memberikan motivasi kepada pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

**TABEL 4.21**  
**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BAHWA MOTIVASI YANG**  
**DIBERIKAN PIMPINAN DAPAT MENINGKATKAN KINERJA**  
**PEGAWAI**

No	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Ya	34	85%
2	Kadang-kadang	5	12,5%
3	Tidak	1	2,5 %
4	Jumlah	40	100%

Sumber : Angket Penelitian 2017 Pertanyaan Nomor 17

Tabel tersebut menjelaskan bahwa dari 40 responden yang diteliti, responden yang menjawab Ya ada sebanyak 34 orang atau sebesar (85%), yang menjawab Kadang-kadang sebanyak 5 orang atau sebesar (12,5%) dan yang menjawab tidak sebanyak 1 orang atau sebesar (2,5%). Jadi jika dilihat dari jawaban responden bahwa motivasi yang diberikan pimpinan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

**TABEL 4.22**  
**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BAHWA DENGAN ADANYA**  
**PENEMPATAN PEGAWAI DAPAT MEMOTIVASI PEGAWAI DALAM**  
**MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI**

No	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Ya	36	90%
2	Kadang-kadang	3	7,5%
3	Tidak	1	2,5%

4	Jumlah	40	100%
---	--------	----	------

Sumber : Angket Penelitian 2017 Pertanyaan Nomor 18

Tabel diatas membuktikan bahwa dari 40 responden yang diteliti, responden yang menjawab Ya ada sebanyak 36 orang atau sebesar (90%), yang menjawab Kadang-kadang sebanyak 14 orang atau sebesar (7,5%) dan yang menjawab tidak sebanyak 1 orang atau sebesar (2,5%). Jadi jika dilihat dari jawaban responden bahwa hasil dengan adanya penempatan pegawai ini tentunya akan memotivasi pegawai dalam meningkatkan kinerjanya.

### C. Tabel Frekwensi Variabel

**Tabel 4.23**

**TABULASI DATA NILAI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI  
VARIABEL (X) PENEMPATAN KERJA**

NO Resp	Nilai Respondent Menurut Nomor Pertanyaan									Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1	3	3	3	3	2	1	2	1	2	20
2	3	3	3	3	1	3	3	2	2	23
3	3	3	3	2	2	1	2	1	2	19
4	3	3	3	3	1	3	3	3	3	25
5	2	3	3	3	2	2	3	2	3	23
6	3	3	3	3	2	1	3	3	3	24
7	2	2	2	1	3	3	2	2	2	19
8	2	3	3	2	2	2	3	3	3	23
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
10	1	1	2	1	3	2	2	2	2	16
11	3	1	2	3	2	1	1	1	2	16
12	3	3	3	2	1	1	3	3	1	20
13	3	3	3	2	1	1	3	2	1	19
14	3	3	3	2	1	1	3	3	3	22
15	3	3	3	2	2	1	2	3	3	22
16	3	3	3	2	1	2	3	3	3	23
17	3	3	3	2	2	3	3	2	3	24
18	3	3	3	2	1	3	3	3	3	24
19	3	3	3	2	1	1	3	3	3	22

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Jumlah
20	3	3	3	2	1	1	3	3	1	20
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
24	3	3	3	1	3	1	3	1	1	19
25	3	3	3	1	3	2	1	2	2	20
26	3	3	3	1	2	1	3	1	3	20
27	3	1	1	3	2	1	3	1	1	16
28	3	3	3	1	2	1	3	3	1	20
29	3	3	2	2	3	2	3	3	1	22
30	3	3	3	1	3	1	3	3	2	22
31	3	3	3	2	3	1	3	3	3	24
32	3	3	3	1	3	2	3	3	2	23
33	3	3	3	1	1	1	2	3	1	18
34	3	3	3	1	2	1	2	3	1	19
35	3	3	3	1	1	1	2	1	1	16
36	3	3	2	1	1	1	2	1	2	16
37	3	3	3	1	1	1	2	1	1	16
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
40	3	3	3	1	3	1	2	1	1	18
										882

Sumber : Jawaban Responden Pertanyaan No. 1 s/d 9

Berdasarkan Tabel diketahui bahwa nilai tertinggi jawaban responden terhadap variabel X (Penempatan Kerja) adalah 27, nilai terendah adalah 16.

Dengan demikian dapat ditentukan nilai R (Jarak Pengukuran), dengan rumus sebagai berikut :

$$R = \text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah}$$

$$R = 27 - 16$$

$$R = 11$$

Dengan demikian pula lebar interval (I) dengan rumus sebagai berikut :

$$I = R : \text{Jarak Interval}$$

$$I = 11 : 3$$

$I = 3,66$  dibulatkan 4

Setelah interval diketahui maka dapat dipergunakan untuk membatasi kategori jawabandengan kategori tinggi, sedang, dan rendah sebagai berikut :

Kategori Tinggi : 24 – 27

Kategori Sedang : 20 – 23

Kategori Rendah : 16 – 19

**Tabel 4.24**

**DISTRIBUSI FREKWENSI JAWABAN RESPONDEN TERHADAP  
VARIABEL BEBAS (X) PENEMPATAN KERJA**

<b>NO</b>	<b>Jawaban</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase ( % )</b>
1	Tinggi	24 – 27	12	30,0%
2	Sedang	20 – 23	15	37.5 %
3	Rendah	16 – 19	13	32.5 %
<b>Jumlah</b>			40	100%

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa dari seluruh responden yang menyatakan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dalam kategori tinggi adalah sebanyak 12 orang atau 30,0%, yang menyatakan dalam kategori sedang adalah 15 orang atau 37,5% dan yang menyatakan dalam kategori rendah adalah sebanyak 13 orang yaitu 32,5%. Dengan demikian dapat diketahui bahwa Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan termasuk dalam kategori rendah yaitu sebanyak 15 atau 37,5%



No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Jumlah
39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
40	3	3	3	2	2	2	3	3	3	24
										1008

Sumber : Jawaban Responden Pertanyaan No. 10 s/d 18

Berdasarkan Tabel diketahui bahwa nilai tertinggi jawaban responden terhadap variabel Y ( Kualitas Pelayanan Kesehatan) adalah 24, nilai terendah adalah 16. Dengan demikian dapat ditentukan nilai R (Jarak Pengukuran), dengan rumus sebagai berikut :

$$R = \text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah}$$

$$R = 27 - 19$$

$$R = 8$$

Dengan demikian pula lebar interval (I) dengan rumus sebagai berikut :

$$I = R : \text{Jarak Interval } K$$

$$I = 8 : 3$$

$$I = 2,66 \text{ dibulatkan } 3$$

Setelah interval diketahui maka dapat dipergunakan untuk membatasi kategori jawabandengan kategori tinggi, sedang, an rendah sebagai berikut :

$$\text{Kategori Tinggi} \quad : 25 - 27$$

$$\text{Kategori Sedang} \quad : 22 - 24$$

$$\text{Kategori Rendah} \quad : 19 - 21$$

Tabel 4. 26

**DISTRIBUSI FREKWENSI JAWABAN RESPONDEN TERHADAP  
VARIABEL TERIKAT (Y) KINERJA PEGAWAI**

NO	Jawaban	Frekuensi	Jumlah	Presentase ( % )
1	Tinggi	25 – 27	33	82,5 %
2	Sedang	22 – 24	5	12,5 %
3	Rendah	19 – 21	2	5,0 %
<b>Jumlah</b>			40	100%

Sumber : Angket tahun 2017

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa dari seluruh responden yang menyatakan kinerja pegawai dalam kategori tinggi adalah sebanyak 33 orang atau 82,5%, yang menyatakan dalam kategori sedang adalah sebanyak 5 orang atau 12,5% dan yang menyatakan dalam kategori rendah adalah sebanyak 2 orang yaitu 5,0%. Dengan demikian dapat diketahui bahwa kinerja pegawai di Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan termasuk dalam kategori tinggi yaitu sebesar 82,5%.

**1) . Uji Korelasi Product Moment**

Tabel 4. 27

**DISTRIBUSI PERHITUNGAN KOEFESIEN KORELASI ANTARA  
VARIABEL PENEMPATAN KERJA (X) DENGAN KINERJA PEGAWAI  
(Y)**

NO Resp	X	Y	XY	X <sup>2</sup>	Y <sup>2</sup>
1	20	19	380	400	361
2	23	27	621	529	729



3	19	21	399	361	221
4	25	27	675	625	729
5	23	27	621	529	729
6	24	25	600	576	625
7	19	22	418	361	484
8	23	24	552	529	567
9	27	27	729	729	729
10	16	20	320	256	400
11	16	22	352	256	484
12	20	27	540	400	729
13	19	27	513	361	729
14	22	23	506	484	529
15	22	27	594	484	729
16	23	27	621	529	729
17	24	25	600	576	625
18	24	27	648	576	729
19	22	27	594	484	729
20	20	24	480	400	576
21	27	27	729	729	729
22	27	27	729	729	729
23	27	27	729	729	729
24	19	21	399	361	441
25	20	19	380	400	361
26	20	24	500	400	625
27	16	27	432	256	729
28	20	24	480	400	576
29	22	27	594	484	729
30	22	27	594	484	729
31	24	27	648	576	729
32	23	27	621	529	729
33	18	27	486	324	729
34	19	27	513	361	729
35	16	27	423	256	729
36	16	26	416	256	676
37	16	24	384	256	576
38	27	27	729	729	729
39	27	27	729	729	729
40	18	24	432	324	576
$\Sigma$	$\Sigma X_{855}$	$\Sigma Y_{1008}$	$\Sigma XY_{21650}$	$\Sigma X^2_{18757}$	$\Sigma Y^2_{25470}$

Berdasarkan tabel 4.30 diatas diperoleh nilai-nilai sebagai berikut :

$$n = 40$$

$$\sum x = 855$$

$$\sum y = 1008$$

$$\sum xy = 21650$$

$$\sum x^2 = 18757$$

$$\sum y^2 = 25470$$

Selanjutnya nilai-nilai tersebut dimasukkan kedalam rumus Korelasi Produk Moment untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat terlebih dahulu dicari nilai  $r_{xy}$  sebagai berikut :

$$\begin{aligned} r_{xy} &= \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\}\{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}} \\ r_{xy} &= \frac{40(21650) - (855)(1008)}{\sqrt{40(18757) - (855)^2}\{40(25470) - (1008)^2\}} \\ r_{xy} &= \frac{866000 - 861840}{\sqrt{\{750280 - 731025\}\{1018800 - 1016064\}}} \\ &= \frac{4160}{\sqrt{(19255)(2736)}} \\ &= \frac{4160}{\sqrt{52681680}} \\ &= \frac{4160}{7258.21} \\ &= 0,573 \end{aligned}$$

Dari perhitungan diatas, dapat diperoleh nilai sebesar 0,573, maka bila dihubungkan r dengan r tabel, lebih dahulu dicari r tabel, dimana r tabel taraf

signifikan 5% dengan  $n = 40$  adalah 0,304. Dengan demikian nilai  $r_{xy}$  hitung lebih besar dari nilai  $r$  tabel product moment yaitu  $0,573 > 0,304$ . Ini menunjukkan adanya hubungan antara variabel  $x$  (penempatan kerja) dengan variabel  $y$  (kinerja pegawai). Disamping itu untuk mengukur atau mengetahui seberapa kuat hubungan antara variabel  $x$  dengan variabel  $y$  maka digunakan tabel interpretasi koefisien korelasi product moment sebagai berikut:

**Tabel 4.28**  
**Pedoman untuk Memberikan Interpretasi**  
**Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,001 – 0,199	Sangat rendah
0,100 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,000	Sangat kuat

Berdasarkan pedoman di atas dapat dilihat tingkat korelasi antara variable bebas (X) Penempatan Kerja dengan variabel terikat (Y) kinerja Pegawai berada pada tingkat sedang, yaitu antara 0,400 – 0,599. Hasil perhitungan tersebut menghasilkan  $r_{xy} = 0,573$ .

Dengan melihat tabel  $r$  tabel yakni sampel 40 dengan taraf signifikan 5%, maka nilai  $r$  tabel tersebut adalah 0,304. Hal ini berarti nilai  $r_{hitung}$  0,573 lebih besar dari pada  $r_{tabel}$  0,304, maka dapat di tentukan hipotesis yang menyatakan  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dapat di terima.

## 2) Uji Signifikan

Untuk menguji signifikan hubungan yaitu apakah hubungan yang ditemukan itu berlaku untuk sampel yang berjumlah 40 orang, maka perlu diuji signifikannya dengan uji t :

$$\begin{aligned}
 t &= r \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \\
 &= 0,573 \frac{\sqrt{40-2}}{\sqrt{1-0.328}} \\
 &= \frac{0.573 \cdot 6.164}{\sqrt{0.673}} \\
 &= \frac{3.531}{0.820} \\
 &= 4.306
 \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan yang disebutkan diatas, maka dapat diketahui bahwa t hitung sebesar 4,306 dan jika di bandingkan dengan t tabel 1,685. Hal ini membuktikan adanya pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan.

### 3) Uji Determinasi

Berikut adalah uji determinasi yang kegunaannya untuk mengetahui berapa besar persentase variabel bebas (x) Penempatan Kerja terhadap variabel terikat (y) kinerja Pegawai, dalam perhitungan sebelumnya diperoleh hasil perhitungan  $r_{xy} = 0,573$  maka perhitungan adalah sebagai berikut :

$$D = (r)^2 \times 100\%$$

$$D = (0,573)^2 \times 100\%$$

$$D = 32,83\%$$

Dari hasil perhitungan diatas dapat di ketahui bahwa nilai uji determinasi adalah 32,83% sehingga besarnya kontribusi penempatan kerja terhadap kinerja adalah sebesar 32,83% sedangkan sisanya sekitar 67,17% disebabkan oleh faktor lain.

#### 4) Uji Regresi Linier

Adapun kegunaan dari Uji Regresi Linier adalah untuk menentukan pengaruh perubahan variabel bebas (x) Penempatan Kerja terhadap variabel terikat (y) Kinerja Pegawai yang secara otomatis terdapat hbungan fungsional, berikut perhitungan regresi linier :

$$y = a + b (x)$$

Berdasarkan rumus tersebut maka dapat ditentukan dahulu nilai  $a$  dengan perumusan sebagai berikut :

$$a = \frac{(\sum y)(\sum x^2) - (\sum x)(xy)}{n \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

$$a = \frac{(1,008)(18757) - (855)(21650)}{40 (18757) - (855)^2}$$

$$a = \frac{18907056 - 18.510.750}{750.280 - 731.025}$$

$$a = \frac{396306}{19255}$$

$$a = 20,58$$

dan selanjutnya adalah mencari nilai b dengan rumus sebagai berikut :

$$b = \frac{(n \sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{n \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

$$b = \frac{(40)(21650) - (855)(1,008)}{(40)(18757) - (855)^2}$$

$$b = \frac{866000 - 861840}{750280 - 731025}$$

$$b = \frac{4160}{19255}$$

$$b = 0,216$$

setelah nilai  $a$  dan  $b$  diketahui maka persamaan matematis regresi linier variabel bebas ( $x$ ) Penempatan Kerja terhadap variabel terikat ( $y$ ) Kinerja Pegawai sebagai berikut :

$$y = a + b(x)$$

$$y = 20,58 + 0,216(x)$$

Berdasarkan pada distribusi responden diketahui nilai tertinggi pada variabel bebas ( $x$ ) nilai tertinggi adalah 27 dan nilai terendah adalah 16 dengan demikian kecenderungan variabel terikat ( $y$ ) dapat diketahui dengan cara berikut :

Variabel Bebas ( $x$ ) nilai tertinggi :

$$y = 20,58 + 0,216(27)$$

$$y = 20,58 + 5,832$$

$$y = 26,41$$

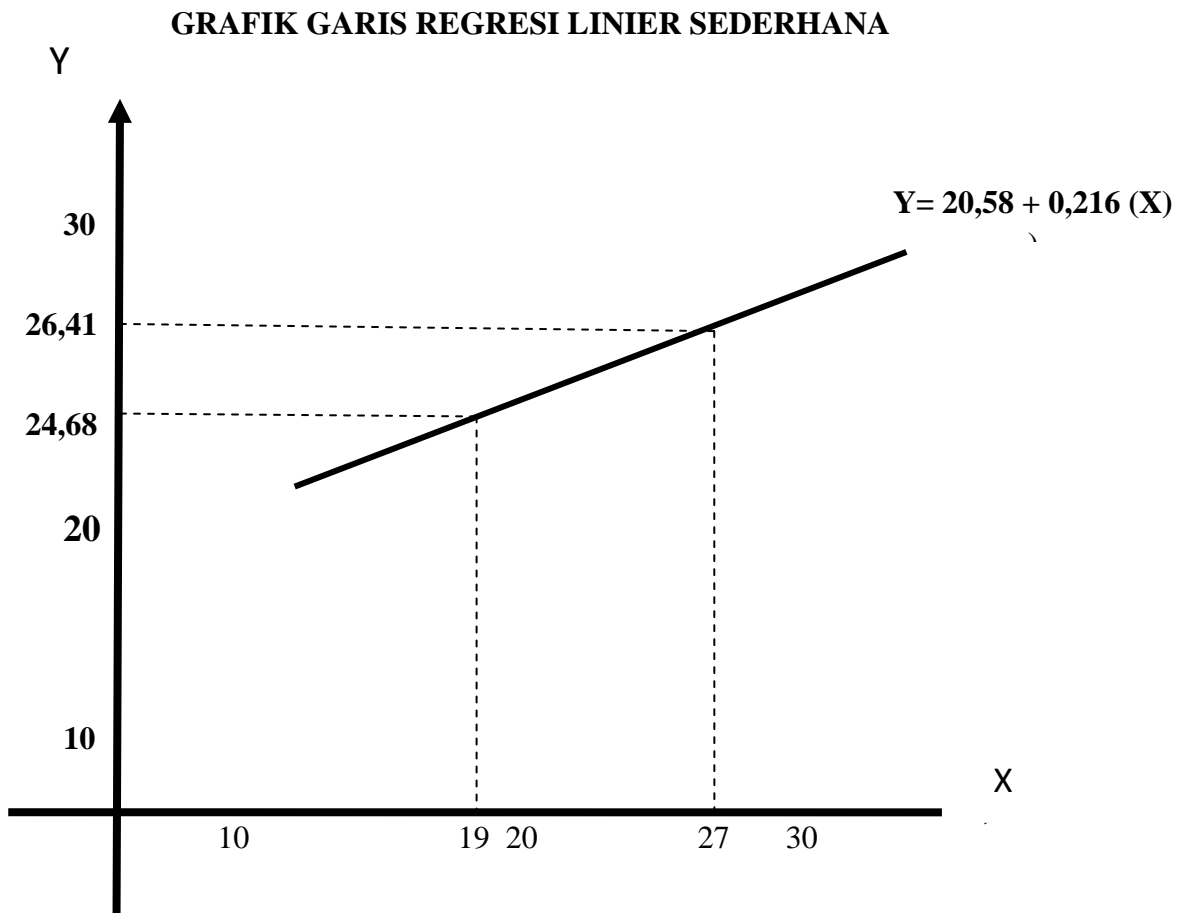
Variabel Terikat ( $y$ ) terendah :

$$y = 20,58 + 0,216 (19)$$

$$y = 20,58 + 4,104$$

$$y = 24,68$$

GAMBAR 4. 1



Setelah harga a diketahui yaitu = 20,58 dan b = 0,216 dengan demikian berdasarkan gambar diatas tingkat pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai di kantor dinas perindustrian dan perdagangan Kota Tnjung Balai adalah  $Y = 20,58 + 0,216 (X)$  dari grafik regresi linier diatas, menunjukkan bahwa kenaikan variabel (X) dari 19 ke 27 akan memberikan pengaruh kepada variabel (Y) dengan peningkatan dari 24,68 ke 26,41.



## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian-uraian yang telah dikemukakan pada bab-bab sebelumnya, serta analisis data maka kesimpulan data dari penelitian saya yang berjudul Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Tanjung Balai adalah sebagai berikut.

1. Pengaruh variabel (X) penempatan kerja terhadap variabel (Y) Kinerja pegawai yaitu sebesar 0,573 ini terbukti dari perhitungan korelasi product moment dan berada pada kategori sedang.
2. Hasil uji t diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 4,306 jika dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  1,685. Hal ini berarti  $t_{hitung} 4,306 > t_{tabel} 1,685$ . Ini membuktikan ada nya pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai di kantor dinas perindustrian dan perdagangan kota Tanjung Balai.
3. Hasil uji determinasi diperoleh dari nilai 32,83% sehingga besar pengaruhnya penempatan kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 32,83% sedang sisanya sekitar 67,17% yang disebabkan oleh faktor-faktor lain.
4. Hasil uji koefisien regresi linear menunjukkan bahwa kenaikan variabel (X) dari 19 ke 27 akan memberikan pengaruh kepada variabel (Y) dengan peningkatan dari 24,68 ke 26,41 dengan persamaan garis regresinya  $Y = 20,58 + 0,216(X)$

## **B. Saran**

Dari hasil penelitian ini penulis memberikan saran-saran berdasarkan apa yang telah penulis ketahui terhadap pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Tanjung Balai adalah :

1. Penempatan kerja di Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Tanjung Balai hendaknya penempatan kerja dilakukan sesuai dengan pendidikan, kemampuan yang dimiliki pegawai melalui menyeleksi pegawai tersebut untuk meningkatkan kinerja yang dihasilkan oleh pegawai.
2. Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Tanjung Balai hendaknya memperhatikan sumber daya manusianya untuk menghasilkan hasil kerja yang lebih baik.
3. Penempatan kerja memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, sehingga apabila pencocokan penempatan kerja pada pegawai sesuai maka kinerja yang diberikan akan lebih baik dan berkualitas.
4. Kinerja pegawai di Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan harus di tingkatkan karena berpengaruh terhadap penempatan kerja pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anwar,P Mangkunegara.2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*.  
Jakarta: Refika Aditama
- Arikunto, Suharsimi.2002. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Pt. Rineka cipta.
- Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE
- 2005. *Manajemen. Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja, Marihot, T. E. (2005) *Pemenuhan Kebutuhan Tenaga Kerja Indonesia*.  
Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Mahmudi, 2005, *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, Jakarta: STIM
- Mathis, Robert. L. Dan Jackson, (2006). *Human Resources Management*. Jakarta :  
Penerbit Salemba Empat.
- Pasolong. Harbani . 2012. *Metode Penelitian Administrasi Publik*. Band:  
Alfabeta
- Rivai, Veitzhal (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*.  
Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal dan Basri. 2005. *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat  
Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing  
Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Sembiring, Masana. 2012. *Budaya Kinerja Organisasi*. Bandung : Fokus media.
- Siswanto, B Sastrohadiwiryo. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta:  
Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Administrasi negara*. Bandung: Alfabeta.

## **1. Variabel bebas (x) “Penempatan Kerja”**

### **A. Indikator Pendidikan Pegawai**

1. Menurut Bapak/Ibu apakah penempatan kerja sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki pegawai ?

- a. Ya                      b. Kadang-kadang                      c. Tidak

2. Menurut Bapak/Ibu apakah pendidikan berpengaruh pada penempatan kerja ?

- a. Ya                      b. Kadang-kadang                      c. Tidak

3. Menurut Bapak/Ibu apakah pendidikan yang dimiliki oleh seorang pegawai sangat menentukan proses penempatan kerja ?

- a. Ya                      b. Kadang-kadang                      c. Tidak

### **B. Indikator Pengalaman Kerja**

1. Apakah Bapak/Ibu sudah memiliki pengalaman kerja ?

- a. Ya                      b. Kadang-kadang                      c. Tidak

2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap penempatan kerja pegawai ?

- a. Ya                      b. Kadang-kadang                      c. Tidak

3. Menurut Bapak/Ibu apakah pegawai harus mempunyai pengalaman dalam bekerja ?

- a. Ya                      b. Kadang-kadang                      c. Tidak

### **C. Indikator Keahlian Pegawai**

1. Menurut Bapak/Ibu apakah keahlian pegawai sangat berpengaruh terhadap kemajuan suatu instansi ?

- a. Ya                      b. Kadang-Kadang                      c. Tidak

2. Apakah bapak/Ibu harus menggunakan tanda pengenal di kantor ini?

- a. Ya                      b. Kadang-Kadang                      c. Tidak

3. Apakah keahlian yang dimiliki pegawai sangat menentukan dalam proses penempatan kerja ?

- a. Ya                      b. Kadang-kadang                      c. Tidak

## **II. Variabel Terikat (Y) Kinerja Pegawai**

### **A. Indikator Kualitas Kerja**

1. Apakah hasil kerja pegawai sesuai dengan harapan pimpinan ?
  - a. Ya
  - b. Kadang-Kadang
  - c. Tidak
2. Menurut Bapak/Ibu apakah hasil kerja pegawai sesuai dengan kebutuhan untuk tercapai tujuan organisasi ?
  - a. Ya
  - b. Kadang-Kadang
  - c. Tidak
3. Menurut Bapak/Ibu apakah pimpinan selalu memberikan intruksi atau arahan kepada pegawai dalam melaksanakan pekerjaan ?
  - a. Ya
  - b. Kadang-Kadang
  - c. Tidak

#### **B. Indikator Tanggung Jawab**

1. Menurut Bapak/Ibu apakah dalam melaksanakan tugas sudah sesuai dengan peraturan yang berlaku ?
  - a. Ya
  - b. Kadang-kadang
  - c. Tidak
2. Apakah tugas yang dibebankan sudah tepat sasaran ?
  - a. Ya
  - b. Kadang-kadang
  - c. Tidak
3. Apakah dengan adanya penempatan kerja yang sesuai dapat meningkatkan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan ?
  - a. Ya
  - b. Kadang-kadang
  - c. Tidak

#### **C. Indikator Waktu Kerja**

1. Apakah pimpinan senantiasa memberikan motivasi kepada pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya ?
  - a. Ya
  - b. Kadang-kadang
  - c. Tidak
2. Apakah motivasi yang diberikan pimpinan dapat meningkatkan kinerja pegawai ?

- a. Ya            b. Kadang-kadang            c. Tidak

3. Menurut Bapak/Ibu apakah dengan adanya penempatan kerja dapat memotivasi pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai ?

- a. Ya            b. Kadang-kadang            c. Tidak