

**PENGARUH PENEMPATAN DAN BEBAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI KECAMATAN**

PENUKAL KABUPATEN PALI

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Dari syarat-Syarat

Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi



Diajukan Oleh :

RIZKI TAUFIK HIDAYAT

NPM. 160110212

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG**

2020

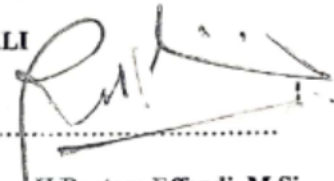


**UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Rizki Taufik Hidayat
No. Pokok/NIPM : 1601110212
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)
Judul Skripsi : **Pengaruh Penempatan dan Beban Kerja
Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Penulal
Kabupaten PALI**

Pembimbing Skripsi
Tanggal 22-10-2020 Pembimbing I :



Drs. H. Rustam Effendi, M.Si
NIDN: 0224105701

Tanggal 22-10-2020 Pembimbing II :


Firdaus Sianipar, S.E.MM
NIDN: 0203066401



Mengetahui:
Dekan Fakultas Ekonomi


Dr. Mys Mikal, SE, M.Si, Ak, CA, CSRS
NIDN: 0205026401

298/PS/BTE/20

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Rizki Taufik Hidayat
Nomor Pokok : 1601110212
Jurusan/Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan konsekuensinya.

Palembang, 15 Oktober 2020

Penulis

Rizki Taufik Hidayat



Motto:

Keberhasilan Paling Sering Di Capai Oleh Mereka Yang Tidak Tahu Bahwa Kegagalan Tidak Bisa Dihindari.

Kupesembahkan Kepada:

- **Ayahanda dan Ibunda tercinta**
- **My Brother dan My Sister tercinta**
- **My Love**
- **Para pendidiku yang kuhormati**
- **Teman-teman seperjuangan selama kuliah**
- **Almamaterku**



KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis sampaikan kepada Tuhan Yang Maha Esa karena berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan Skripsi di Kecamatan Penukal Kabupaten PALI “Pengaruh Penempatan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Penukal Kabupaten PALI” dengan baik dan penyusunan skripsi dapat diselesaikan tepat pada waktunya.

Penyusunan skripsi adalah sebagai salah satu syarat akademis yang wajib ditempuh oleh mahasiswa pada studi di manajemen Fakultas ekonomi Universitas Tridianti Palembang. Tujuan dilakukan skripsi sendiri adalah sebagai sarana mahasiswa untuk mendapatkan ilmu dan pengalaman didalam dunia kerja sebelum lulus perkuliahan. Penyusunan skripsi yang telah dibuat ini, tidak lepas dari dukungan, bantuan serta motivasi banyak pihak.

Penulis menyadari isi dari laporan ini masih jauh dari kesempurnaan. Penulis juga berharap laporan ini dapat digunakan sebaik-baiknya dan bermanfaat bagi semua pihak. Untuk itu penulis mengucapkan syukur kepada Allah SWT dan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisah, M.P selaku Rektor Universitas Tridianti Palembang.
2. Ibu Dr. Mys Mikial, SE,M.Si,Ak.CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang
3. Ibu Mariyam Zanariah, SE,MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan selama masa studi.
4. Bapak Drs. H. Rustam Effendi. M.Si selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan, pengarahan dan saran dalam

penulisan skripsi.

5. Bapak firdaus sianipar, SE.MM selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, pengarahan dan saran dalam penulisan skripsi.
6. Seluruh Bapak/Ibu Dosen dan staf Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang yang telah memberikan bekal ilmu selama studi.
7. Orang tua dan keluarga ku tercinta yang telah memberikan dukungan moril dan materil serta doa yang tak pernah habisnya.
8. Teman/Sahabat seperjuangan kampus yang telah memberikan dukungan, semangat dan inspirasi.

Semoga Allah SWT melimpahkan Rahmat dan karunia-Nya kepada semua yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Terima kasih dan wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Palembang, Oktober 2020

Penulis

Rizki Taufik Hidayat



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	v ii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
ABSTRAK	xiii
RIWAYAT HIDUP	xv

BAB I PENDAHULUAN

11 Latar Belakang	1
12 Perumusan Masalah	4
13 Tujuan Penelitian	4
14 Manfaat Penelitian	5

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teoritis	6
---------------------------	---



2.11	Manajemen Sumber Daya Manusia	6
2.111	Pengertian MSDM.....	6
2.112	Fungsi MSDM.....	6
2.12	Kinerja.....	8
2.12.1	Pengertian Kinerja.....	8
2.12.2	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	10
2.12.3	Dimensi Kinerja.....	11
2.12.4	Indikator Kinerja.....	12
2.12.5	Hubungan Penempatan Terhadap Kinerja.....	12
2.12.6	Hubungan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	
13		
2.13	Penempatan.....	13
2.13.1	Pengertian Penempatan.....	13
2.13.2	Tujuan Penempatan Pegawai.....	15
2.13.3	Metode Penempatan.....	15
2.13.4	Faktor yang Dipertimbangkan dalam Penempatan.....	16
2.13.5	Sistem Penempatan Kerja.....	17
2.13.6	Prosedur Penempatan.....	18
2.13.7	Dimensi Penempatan.....	19
2.13.8	Indikator Penempatan.....	20
2.14	Beban Kerja.....	21
2.14.1	Pengertian Beban Kerja.....	21
2.14.2	Jenis-jenis Beban Kerja.....	22
2.14.3	Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja.....	23
2.14.4	Dampak Beban Kerja.....	24



2.14.5 Dimensi Beban Kerja.....	25
2.14.5 Indikator Beban Kerja.....	26
2.2 Penelitian Yang Relevan	27
2.3 Kerangka Berpikir	28
2.4 Hipotesis	29

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	30
3.11 Tempat Penelitian	30
3.12 Waktu Penelitian	30
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	31
3.2.1 Sumber Data	31
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data	32
3.3 Populasi Dan Sampel	33
3.3.1 Populasi Penelitian	33
3.3.2 Sampel	33
3.4 Rancangan Penelitian	34
3.5 Variabel dan Definisi Operasional	34
3.5.1 Variabel	34
3.5.2 Definisi Operasional.....	35
3.6 Instrumen Penelitian	37
3.6.1 Uji Validitas Instrument.....	38
3.6.2 Uji Reliabilitas.....	39
3.7 Teknik Analisis Data.....	39



3.8 Uji Hipotesis Statistik.....	42
----------------------------------	----

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian.....	44
4.1.1 Sejarah Kecamatan Penukal.....	44
4.1.2 Visi dan Misi Kecamatan Penukal.....	44
4.1.2.1 Visi Kecamatan Penukal.....	44
4.1.2.2 Misi Kecamatan Penukal.....	44
4.1.3 Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas.....	45
4.1.3.1 Struktur Organisasi.....	45
4.1.3.2 Pembagian Tugas.....	47
4.2 Pembahasan.....	49
4.3. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	51
4.3.1 Uji Validitas.....	51
4.3.2 Uji Reliabilitas.....	55
4.4 Analisis Linier Berganda.....	57
4.5 Analisis Koefisien Korelasi.....	59
4.6 Analisis Koefisien Determinasi.....	60
4.7 Uji Hipotesis.....	61

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan.....	64
5.2 Saran	65



DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian lain yang Relevan.....	27
Tabel 3.1 Waktu Penelitian	30
Tabel 3.2 Definisi Operasional Tabel.....	35
Tabel 3.3 Skala Penelitian Jawaban Kuisisioner.....	38
Tabel 3.4 Interpretasi koefisien Korelasi.....	41
Tabel 4.1 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin	49
Tabel 4.2 Karakteristik responden berdasarkan pendidikan.....	50
Tabel 4.3 Karakteristik responden berdasarkan umur.....	51
Tabel 4.4 Hasil uji validitas penempatan	52
Tabel 4.5 Hasil uji validitas beban kerja.....	53
Tabel 4.6 Hasil uji validitas kinerja.....	54
Tabel 4.6 Hasil uji reliabilitas penempatan.....	55



Tabel 4.7 Hasil uji reliabilitas beban kerja.....	56
Tabel 4.8 Hasil uji reliabilitas kinerja.....	57
Tabel 4.9 Regresi linier berganda.....	58
Tabel 4.10 Hasil analisis koefisien korelasi.....	59
Tabel 4.11 Hasil koefisien determinasi.....	60
Tabel 4.12 Hasil uji f.....	61
Tabel 4.13 Hasil uji t.....	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir Penelitian.....	28
Gambar 4.1 Struktur organisasi camat penukal.....	46



ABSTRAK

RIZKI TAUFIK HIDAYAT. Pengaruh Penempatan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Penukal Kabupaten PALI

(Dibawah Bimbingan Bapak Drs. H. Rustam Effendi. M.Si dan Bapak Firdaus Sianipar, SE,M.M)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Penempatan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Penukal Kabupaten PALI. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data dikumpulkan melalui pembagian kuisioner kepada 44 orang pegawai honorer dengan menggunakan teknik purposive sampling.

Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh Penempatan dan Beban kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Penukal Kabupaten PALI, ditunjukkan dengan nilai sig F lebih kecil dari 0,005.



Besarnya kontribusi pengaruh variabel penempatan dan beban kerja terhadap kinerja pegawai 81,5% , 18,5% variabel lain yang tidak diteliti. Dan hubungan variabel penempatan dan beban kerja terhadap kinerja sangat kuat ditunjukkan dengan nilai korelasi 0,908%. Terdapat pengaruh penempatan secara parsial terhadap kinerja pegawai Kecamatan Penukal Kabupaten PALI, ditunjukkan dengan nilai sig t lebih kecil dari 0,005. Terdapat pengaruh beban kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Kecamatan Penukal Kabupaten PALI, ditunjukkan dengan nilai sig t lebih kecil dari 0,005.

Kata Kunci: Penempatan, Beban Kerja, Kinerja.

ABSTRACT

RIZKI TAUFIK HIDAYAT. The effect of placement and workload on employee performance in Penukal District, PALI Regency (under the guidance of Mr. Drs. H. Rustam Effendi. M.Si and

Mr. Firdaus Sianipar, SE,MM.)

This study aims to determine the effect of placement and workload on employee performance of Penukal district, PALI regency. The data used in this study are primary data and secondary data. The data collection technique was collected through distributing questionnaires to 44 honorary employees using purposiv sampling technique.

The results showed that there was an effect of placement and workload simultaneously on the performance of the employees of Penukal Districk, PALI Regency, indicated by a sig F value less than 0,005. The magnitude of the contribution of the influence of the placement variabel and workload on employee performance is 81,5%, and 18,5% for other



variables which are not examined. And the relationship between placement and workload variables on performance is very strong. Show by a correlation value of 0,908. There is a partial effect of placement of the performance of the employees of the employees of the Penukal District, PALI Regency, indicated by the sig t value less than 0,005. There is a partial influence of workload on employee performance in Penukal District, PALI Regency, indicated by a sig t value less than 0,005.

Keywords: Placement, Workload, Performance

RIWAYAT HIDUP

Rizki Taufik Hidayat, dilahirkan di Palembang pada tanggal 13 januari 1997 dari ayah Marsuhani dan Ibu Rumisah S,Ag anak ke 2 dari 3 saudara.

Sekolah dasar diselesaikan pada tahun 2009 di SD N 134 Mangku Negara, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan tahun 2012 di SMP N 3 Penukal dan menyelesaikan Sekolah Menengah Atas diselesaikan tahun 2015 di SMA N 2 Palembang, pada tahun 2016 memasuki Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.



Palembang, september 2020

Rizki Taufik Hidayat



BAB 1

11 Latar Belakang

Pada era globalisasi saat ini kebutuhan akan sumber daya manusia yang tangguh mutlak diperlukan dan mereka sanggup dalam beradaptasi dengan cepat pada setiap perubahan yang terjadi serta sanggup bekerja dengan cara-cara baru melalui kecakapan dan tugas-tugasnya agar kinerja mereka dapat ditingkatkan. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan yang sangat serius, karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup organisasi atau perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Pengembangan kemampuan sumber daya aparatur pemerintahan perlu dilakukan secara simultan dan berkesinambungan dalam upaya mengoptimalkan kinerja pegawai. Untuk mencapai hal tersebut tentunya diperlukan perencanaan strategi yang tepat dan yang berkaitan dengan MSDM sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Setiap organisasi pada umumnya mengharapkan para pegawainya mampu melaksanakan tugasnya dengan efektif, efisien, produktif dan professional. Semua ini bertujuan agar organisasi memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan sekaligus memiliki daya saing yang tinggi, sehingga nantinya akan menghasilkan kualitas pelayanan masyarakat yang sesuai harapan masyarakat.

Penempatan pegawai diharapkan dapat memberikan kontribusi



yang memadai bagi organisasi disamping merupakan upaya pengembangan kompetensi sumber daya manusia dalam organisasi. Ketepatan menempatkan para pegawai





pada posisi yang tepat merupakan salah satu faktor penting dalam usaha membangkitkan motivasi pada suatu lingkungan kerja bertujuan untuk mendorong semangat kerja agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan demi mewujudkan suatu organisasi.

Disamping itu tujuan penempatan pegawai ini adalah untuk menempatkan orang yang tepat dan jabatan yang sesuai dengan minat dan kemampuannya, dengan penempatan yang tepat merupakan cara untuk mengoptimalkan kemampuan, keterampilan menuju prestasi kerja bagi pegawai itu sendiri. Seseorang akan bekerja dengan penuh semangat apabila didorong kemauan dan kemampuan yang memadai. Mempunyai kemauan saja tidak cukup, karena jika seseorang hanya dibekali dengan kemauan, sedangkan kemampuannya untuk melaksanakan tugas sesuai bidang tugasnya tidak ada, hal ini juga akan berpengaruh pada proses kerja dan hasil kerjanya, apabila dipaksakan maka yang timbul adalah kebosanan dan keputusasaan. Menyikapi hal tersebut perlu dilakukan evaluasi terhadap penempatan sumber daya manusia terhadap bidang tugas yang diembannya.

Dengan perkembangan teknologi yang begitu pesat, menyebabkan bertambahnya beban kerja yang harus diselesaikan oleh pegawai. Para pegawai yang sudah ditempatkan diuntut untuk dapat bekerja lebih maksimal dan mampu menyelesaikannya dengan batas waktu yang telah ditentukan. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan benturan-benturan atau tekanan-tekanan yang terjadi pada dirinya yang dapat



menimbulkan stres bagi pegawai.

Pemberian beban kerja yang baik dapat memberikan kejelasan bagi para pegawai untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan beban kerja yang menjadi tanggung jawab pegawai serta mencegah kemungkinan tumpang tindih pekerjaan, pemborosan dan saling melempar tanggung jawab bilamana terjadi kesalahan dan kesulitan. Sehingga dapat berdampak bagi kelangsungan dan perkembangan organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan. Setiap organisasi selalu berupaya agar pegawai yang terlibat dalam kegiatan organisasi dapat memberikan prestasi kerja setinggi mungkin. Dengan pemberian beban kerja yang baik, maka prestasi para pegawai pun akan meningkat, dengan begitu pula suatu organisasi akan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kinerja pegawai pada Kecamatan Penukal Kabupaten PALI menurut pengamatan penulis masih belum optimal dan kurang baik hal ini ditunjukkan seringnya terjadi ketidakpuasan masyarakat atas kinerja pegawai yang kurang cepat dan tanggap dalam urusan-urusan administrasi yang ada di Kecamatan Penukal Kabupaten PALI, belum baiknya kinerja pegawai ini kemungkinan disebabkan penempatan pegawai yang kurang baik atau tidak sesuai prosedur-prosedur yang ada. Selain itu juga pekerjaan yang begitu banyak yang dikerjakan oleh pegawai tersebut sehingga menimbulkan beban kerja dan ini berdampak pada



kinerja pegawai yang kurang baik dalam melayani masyarakat. Hal inilah yang menarik penulis meneliti tentang apakah ada pengaruh penempatan dan beban kerja terhadap kinerja pegawai Kecamatan Penukal Kabupaten PALI. Berdasarkan data yang dimiliki dari Kecamatan Penukal Kabupaten PALI dengan jumlah pegawai 57 orang terdiri dari 13 PNS dan 44 honorer, berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Penempatan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Penukal Kabupaten PALI.**

12. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka penulis dapat mengidentifikasi rumusan masalah dalam penelitian ini, adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh penempatan dan beban kerja secara simultan terhadap kinerja Pegawai Kecamatan Penukal Kabupaten PALI.
2. Apakah terdapat pengaruh penempatan secara parsial terhadap kinerja Pegawai Kecamatan Penukal Kabupaten PALI.
3. Apakah terdapat pengaruh beban kerja secara parsial terhadap kinerja Pegawai Kecamatan Penukal Kabupaten PALI.

13. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan Pengaruh Penempatan dan Beban Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Penukal Kabupaten PALI.



2. Untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan Pengaruh penempatan terhadap kinerja Pegawai Kecamatan Penukal Kabupaten PALI.
3. Untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan Pengaruh Beban Kerja terhadap kinerja Pegawai Kecamatan Penukal Kabupaten PALI.

14 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan :

a. Bagi penulis

Penelitian ini berguna untuk menambah wawasan dan pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya.

b. Bagi instansi

Sebagai bahan masukan dan sumbangan pemikiran pada Kecamatan Penukal Kabupaten PALI.

c. Bagi almamater

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihan yang membutuhkan.







DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Tohardi. 2008. Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju.
- FE Universitas Tridianti. 2014. Pedoman Penulisan Skripsi Laporan Akhir. Fakultas Ekonomi Palembang.
- Jauhari. 2018. Pengaruh Komunikasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indolima Perkasa Palembang. Fakultas Ekonomi Tridianti: Palembang.
- Hasibuan, Melayu. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hikmah Purbasari. 2017. Pengaruh Kompensasi dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Serasi Autoraya Palembang. Fakultas Ekonomi Tridianti: Palembang.
- Husnan Suad. 2000. Manajemen Personalia. Yogyakarta: PT Grafindo.
- Komarudin. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Kappa-Sigma.
- Koesomowidjojo, Suci R. Mar'ih. 2017. Analisa Beban Kerja. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Moekijat. 2002. Perencanaan dan Pengembangan Karier Pegawai. Bandung: Remaja Karya.
- Nawawi, Hadari. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan kedelapan Yogyakarta.
- Sastrohadiwiryono, Siswanto. 2011. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sedarmayanti, M.Pd, APU. 2009. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Penerbit Mandar Maju.
- Sugiyono. 2016. Metode penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Kuantitatif, dan Kombinasi (mixed methods). Alfabeta: Bandung.





Edit dengan WPS Office