

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KESEHATAN PELABUHAN KELAS
II PEKANBARU**

SKRIPSI**UIN SUSKA RIAU**

Oleh :

ARIF RAHMAN HAKIM
NIM: 11771101772

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM
RIAU
2021**

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KESEHATAN PELABUHAN KELAS****II PEKANBARU****SKRIPSI**

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri
Sultan Syarif Kasim Riau**

**Oleh :**

ARIF RAHMAN HAKIM
NIM: 11771101772

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM
RIAU
2021

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : ARIF RAHMAN HAKIM
NIM : 11771101772
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
SEMESTER : VIII (DELAPAN)
JUDUL : PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KESEHATAN PELABUHAN KELAS II PEKANBARU
HARI/TANGGAL UJIAN : RABU, 07 JULI 2021

DISETUJUI OLEH

PEMBIMBING



Ulfiah Novita, SE. M.Si
NIK. 130717061



DR. HJ. MAHYARNI, SE. MM
NIP. 19700826 199903 2 001

KETUA PROGRAM STUDI
 S1 MANAJEMEN



FAKHRURROZI, SE. MM
NIP. 19670725200003 1 002

- a. Penguji nanya untuk kepentingan penelaikan, penentuan, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Penguji nanya tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : ARIF RAHMAN HAKIM
NIM : 11771101771
PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
SEMESTER : VIII (Delapan)
JUDUL : PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN
BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI KANTOR KESEHATAN
PELABUHAN KELAS II PEKANBARU.
HARI/TANGGAL UJIAN : RABU, 7 JULI 2021

DISETUJUI OLEH
KETUA PENGUJI


Dr. AMPUL MUZAN, SHL, M.A.
NIP. 19770227 200312 1 002


MENGETAHUI

PENGUJI I



HENNI INDRAYANI, SE, MM
NIP.19700802 199803 2 003

PENGUJI II



MERRY SANDORA, SE, MM
NIP. 19790505 200710 2 001

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



ABSTRAK

PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KESEHATAN PELABUHAN KELAS II PEKANBARU

Oleh:

ARIF RAHMAN HAKIM
NIM: 11771101772

Sehubungan dengan mencapai tujuan instansi, maka setiap atasan dituntut harus selalu berhati-hati dalam mengambil keputusan terutama dalam penempatan pegawai dan pemberian beban kerja. Kinerja adalah kemampuan pegawai dalam melakukan suatu keahlian tertentu, kemampuan dan keahlian pegawai dilatar belakangi oleh penempatan dan beban kerja yang diemban oleh pegawai. Penelitian ini dilakukan di Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas II Pekanbaru. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah Penempatan Kerja dan Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas II Pekanbaru. Metode penentuan sampel pada penelitian ini menggunakan metode sensus atau sampe jenuh. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Penempatan Kerja dan Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai baik secara parsial maupun secara simultan. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel Penempatan Kerja dan Beban Kerja secara keseluruhan memberi pengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Kata Kunci : Penempatan Kerja, Beban Kerja dan Kinerja Pegawai

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Alhamdulillah Rabbil 'Alamin segala puji serta syukur kepada Allah SWT atas semua nikmat, rahmat dan hidayah yang terlimpahkan. Shalawat serta salam selalu tercurah kepada Nabi Muhammad SAW yang menjadi panutan dan teladan bagi umat manusia di dunia, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Penempatan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas II Pekanbaru.”** Sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Program studi Strata I Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pada kesempatan ini, penulis telah banyak mendapatkan bimbingan, dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Maka dalam kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

Kepada kedua orang tua saya, Papa M. Nofrimon dan Mama Gusneti, S.Pd yang selalu memberikan do'a, dukungan secara moral dan material dalam menunjang pendidikan untuk mencapai cita-cita. Tiada balasan yang setimpal yang dapat penulis berikan kecuali istiqomah selalu dalam berdo'a untuk papa dan mama semoga selalu berada dalam lindungan Allah SWT.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Bapak Prof. Dr. H. Khairunnas Rajab, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Ibuk Dr. Mahyarni, SE, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Bapak Dr. Kamaruddin, S.Sos, M.Si selaku Wakil Dekan I, Bapak Mahmuzar, M.Hum selaku Wakil Dekan II dan Ibuk Dr. Julina, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

5. Bapak Fakhurrozi, SE, MM selaku Ketua Jurusan Manajemen dan Ibu Astuti Meflinda, SE, MM selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial. Para Staff TU yang telah membantu dan memberi kemudahan selama masa perkuliahan.

6. Ibu Ulfiah Novita SE., M.Si selaku pembimbing skripsi dan dosen konsultasi proposal yang telah meluangkan waktunya dalam membimbing dengan penuh kesabaran dan pengarahan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis

Kepada Pimpinan Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas II Pekanbaru dan para pegawai lainnya yang telah banyak memberikan bantuan dalam penyusunan skripsi ini terutama bantuan data primer maupun sekunder.

Keempat saudara saya Rahmad Hidayat Gunova, S.Psi, M. Tuafik Gunova, S. Pi, Asma Ul Husna Putri, Khairunnisa Nur Octaviani dan Kakak Ipar Ryndie Suci Ramadhani, S.Pd, yang selalu memberikan semangat disetiap langkah,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tidak pernah menolak permintaanku disaat menuntut ilmu, serta segala hal dalam penyelesaian skripsi.

10. Teman-teman terbaik saya yang tidak berhenti memberikan motivasi, menasehati dan selalu mendengarkan keluh kesah saya.

Semoga dibalas kebaikannya oleh Allah SWT dan mendapat Syafa'at Rasulullah SAW. Setiap lelah, keringat dan air mata tidak akan sia-sia dihari kebangkitan dan menjadi bukti atas menuntut ilmu karena Allah SWT. Kepada-Nya kita memohon ampunan dan memanjatkan do'a. semoga skripsi ini bermanfaat dan berguna untuk kita semua.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Pekanbaru, Juli 2020
Penulis,

ARIF RAHMAN HAKIM
NIM. 11771101772



DAFTAR ISI

ABSTRAK i

KATA PENGANTAR..... ii

DAFTAR ISI..... v

DAFTAR TABEL viii

DAFTAR GAMBAR..... ix

BAB I PENDAHULUAN

 1.1 Latar Belakang1

 1.2 Rumusan Masalah13

 1.3 Tujuan Penelitian14

 1.4 Manfaat Penelitian14

 1.5 Sistematika Penulisan15

BAB II TELAAH PUSTAKA

 2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia17

 2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia17

 2.1.2 Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia17

 2.2 Kinerja20

 2.2.1 Pengertian Kinerja20

 2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja21

 2.2.3 Penilaian Kinerja24

 2.2.4 Indikator Kinerja25

 2.3 Penempatan Kerja25

 2.3.1 Pengertian Penempatan Kerja25

 2.3.2 Jenis-Jenis Penempatan Kerja26

 2.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penempatan Kerja29

 2.3.4 Indikator Penempatan Kerja31

 2.4 Beban Kerja33

 2.4.1 Pengertian Beban Kerja33

 2.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja33

 2.4.3 Indikator Beban Kerja35

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.5 Pengaruh Antar Variabel.....	37
2.5.1 Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja	37
2.5.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja.....	38
2.6 Pandangan Islam	39
2.6.1 Pandangan Islam Tentang Kinerja	39
2.6.2 Pandangan Islam Tentang Penempatan Kerja.....	40
2.6.3 Pandangan Islam Tentang Beban Kerja	41
2.7 Penelitian Terdahulu	43
2.8 Kerangka Pemikiran	48
2.9 Hipotesis.....	50
2.10 Konsep Operasional Variabel.....	50
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	52
3.2 Jenis dan Sumber Data	52
3.2.1 Jenis Data	52
3.2.2 Sumber Data.....	53
3.3 Populasi dan Sampel	54
3.4 Teknik Pengumpulan Data	55
3.5 Analisis Data	56
BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN	
4.1 Profil Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas II Pekanbaru.....	65
4.2 Visi dan Misi	65
4.3 Tugas Pokok dan Fungsi	67
4.4 Struktur Dalam Organisasi	69
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
5.1 Karakteristik Responden	71
5.1.1 Responden Berdasarkan Usia.....	71
5.1.2 Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	72
5.1.3 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	72
5.1.4 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	73
5.2 Deskripsi Variabel.....	74



BAB VI PENUTUP

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

5.2.1 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja.....	74
5.2.2 Analisis Deskriptif Variabel Penempatan Kerja	75
5.2.3 Analisis Deskriptif Variabel Beban Kerja.....	76
5.3 Uji Kualitas Data	77
5.3.1 Uji Validitas	77
5.3.2 Uji Reliabilitas.....	78
5.4 Uji Asumsi Klasik	79
5.4.1 Uji Normalitas	79
5.4.1 Uji Multikolinieritas	82
5.4.2 Uji Heteroskedastisitas	83
5.4.3 Uji Autokorelasi	84
5.5 Pengujian Hipotesis	85
5.5.1 Analisis Regresi Linier Berganda	85
5.5.2 Uji Simultan (Uji T)	86
5.5.3 Uji Parsial (Uji F)	88
5.5.4 Koefisien Korelasi.....	89
5.5.5 Koefisien Determinasi.....	90
5.6 Pembahasan	90
6.1 Kesimpulan.....	96
6.2 Saran.....	96

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir3

Tabel 1.2 Penilaian Kinerja Pegawai di KKP Kelas II Pekanbaru4

Tabel 1.3 Daftar Sasaran Kerja Pegawai di Kantor Induk KKP Kelas II Pekanbaru5

Tabel 1.4 Daftar Sasaran Kerja Pegawai di Pos dan Wilker KKP Kelas II Pekanbaru6

Tabel 1.5 Penempatan pegawai dan Koordinator di Wilayah Kerja dan Pos di Lingkungan KKP Kelas II Pekanbaru Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan8

Tabel 1.6 Daftar Penempatan dan Jabatan Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan Pegawai di Pos dan Wilayah Kerja KKP Kelas II Pekanbaru10

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu43

Tabel 2.2 Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitian51

Table 3.1 Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi64

Tabel 5.1 Jumlah Responden Berdasarkan Usia Responden71

Tabel 5.2 Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja72

Tabel 5.3 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin72

Tabel 5.4 Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir73

Tabel 5.5 Rekapitulasi Tanggapan Respoden Kinerja74

Tabel 5.6 Rekapitulasi Tanggapan Responden Penempatan Kerja75

Tabel 5.7 Rekapitulasi Tanggapan Responden Beban Kerja76

Tabel 5.8 Uji Validitas Angket78

Tabel 5.9 Uji Reliabilitas79

Tabel 5.10 Uji Multikolinieritas82

Tabel 5.11 Uji Autokorelasi84

Tabel 5.12 Analisis Regresi Berganda85

Tabel 5.13 Uji t Parsial87

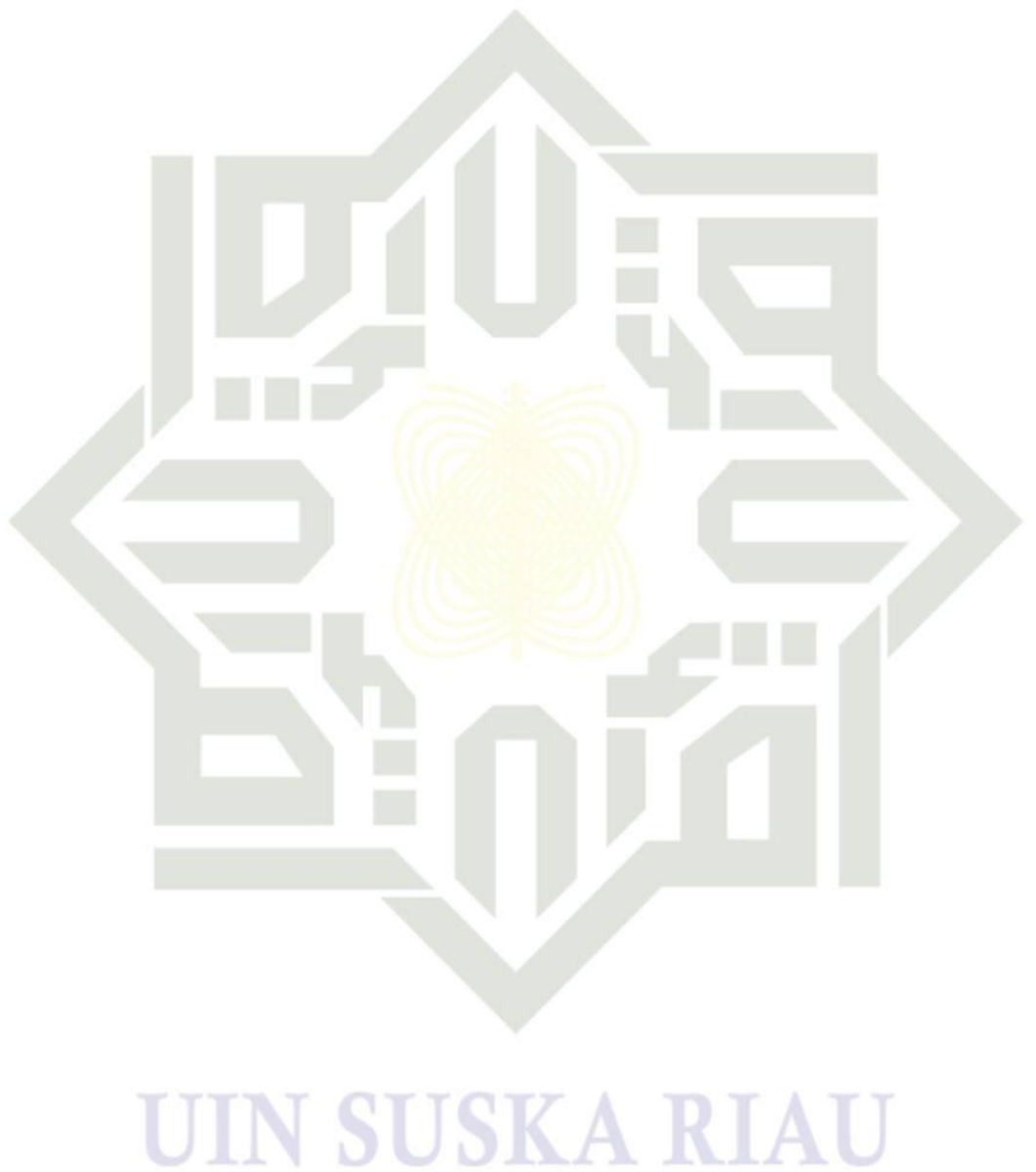
Tabel 5.14 Uji f Simultan88

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Tabel 5.15 Koefisien Korelasi.....89
 Tabel 5.16 Koefisien Determinasi.....90



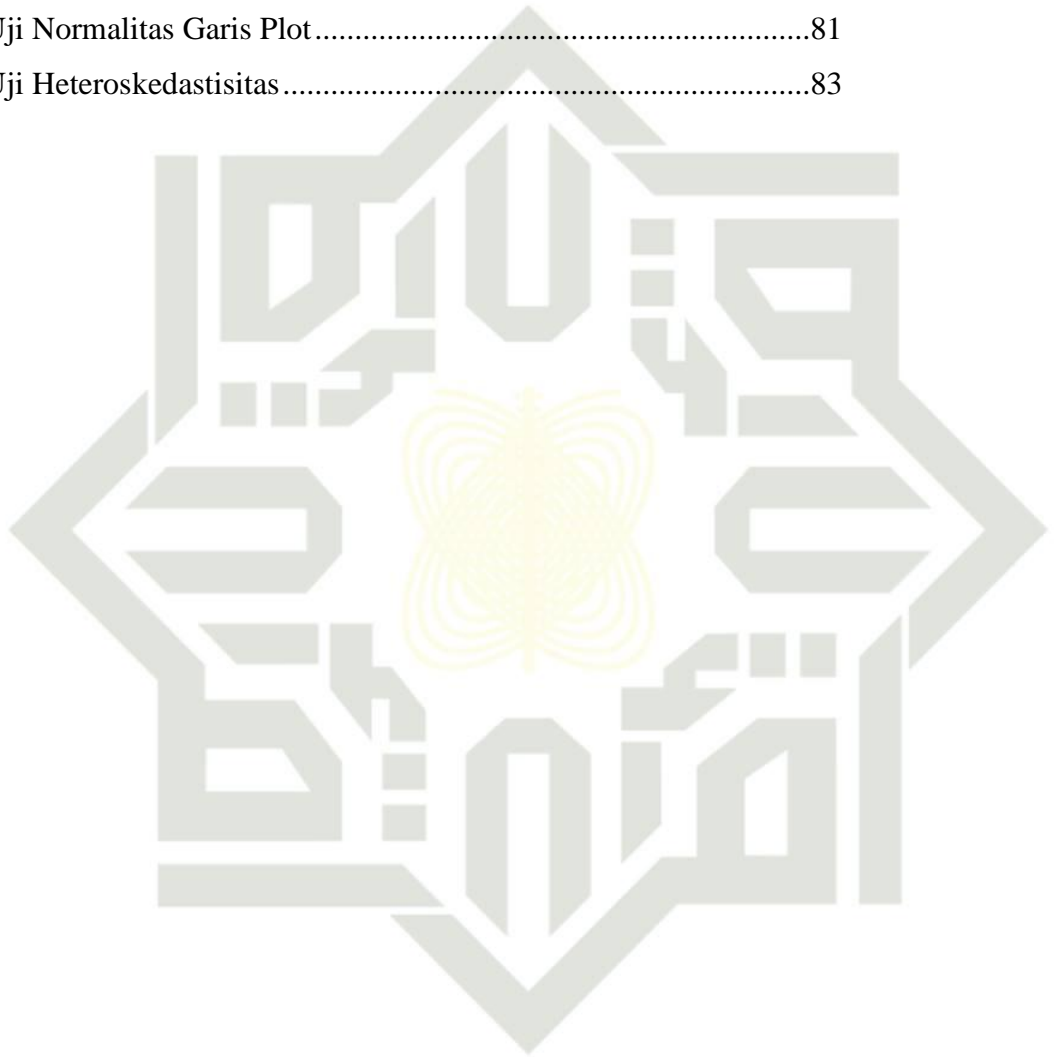
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran	49
Gambar 4.1	Struktur Organisasi KKP Kelas II Pekanbaru	70
Gambar 5.1	Uji Normalitas Histogram	80
Gambar 5.2	Uji Normalitas Garis Plot	81
Gambar 5.3	Uji Heteroskedastisitas	83



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah organisasi atau instansi untuk mencapai tujuan dan sasarannya. Hal itu dikarenakan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu instansi dalam mencapai tujuannya. Selain sumber daya manusia sebagai salah satu yang menentukan keberhasilan suatu organisasi atau instansi, disisi lain juga sebagai makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan, kebutuhan dan harapan-harapan tertentu.

Sehubungan dengan mencapai tujuan instansi, maka setiap atasan dituntut harus selalu berhati-hati dalam mengambil keputusan terutama dalam penempatan pegawai dan pemberian beban kerja. Karena para pegawai yang dihadapkan merupakan manusia yang merupakan anggota organisasi yang penuh dinamis. Manusia senantiasa berubah keinginan, kebutuhan, ataupun tuntutan. Salah satu keinginan telah terpenuhi maka tidak mustahil akan muncul keinginan dan kebutuhan lain.

Kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Kemampuan dan keahlian pegawai dilatar belakangi oleh

pelempangan pegawai dan beban kerja yang diemban oleh pegawai. (Sinambela, 2017)

Penelitian ini mengambil objek penelitian di Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas II Pekanbaru. Kantor kesehatan Pelabuhan Kelas II Pekanbaru ini merupakan Unit Pelaksana Teknis (UPT) dari Kementerian Kesehatan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Direktur Jenderal Pengendalian Penyakit dan Penyehatan Lingkungan (Dirjen PP dan PL). Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas II Pekanbaru atau biasa disingkat KKP Kelas II Pekanbaru yang terletak di Jalan Rajawali Sakti Panam Pekanbaru, Provinsi Riau mempunyai tugas melaksanakan pencegahan masuk dan keluarnya penyakit, penyakit potensial wabah, surveilans epidemiologi, kekarantinaan, pengendalian dampak kesehatan lingkungan, pelayanan kesehatan, pengawasan OMKABA (Obat, Makanan, Kosmetika, Alat Kesehatan dan Bahan Adiktif) serta pengamanan terhadap penyakit baru dan penyakit yang muncul kembali, bioterrorisme, unsur biologi, kimia dan pengamanan radiasi di wilayah kerja bandara, pelabuhan, dan lintas batas darat Negara, yang memiliki komitmen untuk selalu meningkatkan kualitas sumber daya manusia sesuai dengan bidang keahlian pegawai dan meningkatkan jaminan mutu.

Berikut data jumlah pegawai berdasarkan tingkat pendidikan yang peneliti dapatkan dari KKP Kelas II Pekanbaru:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 1.1 : Jumlah Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan Pegawai di KKP Kelas II Pekanbaru

No	Bidang	Tingkat Pendidikan Pegawai					Total
		SLTA	D1	D3	S1	S2	
1	Sub Bagian Tata Usaha	4	1	3	5	1	14
2	Seksi Pengendalian Karantina dan Surveilans Epidemiologi			3	11	1	15
3	Seksi Pengendalian Resiko Lingkungan		1	3	13	1	18
4	Seksi Upaya Kesehatan Lintas Wilayah		1	3	14	2	20
Total		4	3	12	43	5	67

Sumber : KKP Kelas II Pekanbaru (2019)

Berdasarkan tabel 1.1 dapat diketahui tingkat pendidikan pegawai di KKP Kelas II Pekanbaru dari SLTA hingga S2. Dimana lulus SLTA terdiri dari 4 orang, lulusan D1 terdiri dari 3 orang, lulusan D3 terdiri dari 12 orang, lulusan S1 terdiri dari 43 orang dan lulusan S2 terdiri dari 5 orang.

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan di ukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah di tetapkan sebelumnya. Seorang pegawai yang memiliki kinerja (hasil kerja atau karya yang

ditampilkan) yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh instansi. (Edison, 2016)

Tabel 1.2 : Penilaian Kinerja Pegawai di KKP Kelas II Pekanbaru

No	Tahun	Unsur yang dinilai	Rata-rata nilai	Total	Rata-rata total	Predikat
1	2015	Kesetiaan	92	709	88,6	Baik
		Prestasi Kerja	88			
		Tanggung Jawab	90			
		Ketaatan	89			
		Kejujuran	88			
		Kerja Sama	87			
		Prakarsa	88			
		Kepemimpinan	87			
2	2016	Kesetiaan	92	716	89,5	Baik
		Prestasi Kerja	89			
		Tanggung Jawab	90			
		Ketaatan	90			
		Kejujuran	89			
		Kerja Sama	88			
		Prakarsa	90			
		Kepemimpinan	88			
3	2017	Orientasi Pelayanan	90	536	89,3	Cukup
		Integritas	88			
		Komitmen	92			
		Disiplin	90			
		Kerja Sama	89			
		Kepemimpinan	87			
4	2018	Orientasi Pelayanan	91	537	89,5	Cukup
		Integritas	88			
		Komitmen	92			
		Disiplin	90			
		Kerja Sama	89			
		Kepemimpinan	87			

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Tahun	Unsur yang dinilai	Rata-rata nilai	Total	Rata-rata total	Predikat
1	2019	Orientasi Pelayanan	91	538	89,6	Cukup
		Integritas	88			
		Komitmen	92			
		Disiplin	90			
		Kerja Sama	89			
		Kepemimpinan	88			

Sumber : KKP Kelas II Pekanbaru, (2015-2019)

Unsur penilaian kinerja pegawai di KKP Kelas II Pekanbaru mengalami perubahan mulai tahun 2017, yang sebelumnya menggunakan Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) menjadi Sasaran Kinerja Pegawai (SKP). Dari tabel 1.2 dapat diketahui bahwa penilaian kinerja pegawai pada tahun 2015 dan 2016 dengan unsur yang dinilai kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab ketaatan, kejujuran, kerja sama, prakarsa dan kepemimpinan mulai berubah pada tahun 2017 menjadi orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerja sama dan kepemimpinan. Kinerja pegawai tidak selalu mengalami peningkatan yang stabil berdasarkan penilaian kinerja pada tabel 1.2, sehingga harus dilakukan evaluasi terhadap pegawai untuk mendapatkan peningkatan kinerja yang stabil.

Tabel 1.3 : Daftar Sasaran Kerja Pegawai di Kantor Induk KKP Kelas II Pekanbaru

No	Unsur utama	Indikator Kinerja
1	Mempersiapkan pelaksanaan kegiatan	Menyusun rencana 5 tahunan
		Menyusun rencana tahunan mengolah data
		Menyusun rencana tahunan menganalisi data

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Unsur utama	Indikator Kinerja
2	Melakukan penyelidikan	Melakukan Pengumpulan data
		Melakukan Penyajian data dan penyebarluasan hasil

Sumber KKP Kelas II Pekanbaru (2019)

Dari Tabel 1.3 dapat diketahui sasaran kerja pegawai di Kantor Induk Kesehatan Pelabuhan Kelas II Pekanbaru yang telah disepakati oleh pegawai dengan atasan. Unsur utama kerja dari pegawai yang berada di kantor induk ialah mempersiapkan pelaksanaan kegiatan dan melakukan penyelidikan.

Tabel 1.4 : Daftar Sasaran Kerja Pegawai di Pos dan Wilker KKP Kelas II Pekanbaru

Sasaran Strategis	Sasaran Kerja	Target	Realisasi
Meningkatkan upaya kesehatan dalam rangka cegah tangkal penyakit yang berbahaya di Wilayah Kerja KKP Kelas II Pekanbaru melalui Upaya Pengendalian Karantina dan SE, Upaya Kesehatan Lintas Wilayah, Pengendalian Risiko Lingkungan dan dukungan manajemen dan pelaksanaan tugas	Jumlah alat angkut sesuai dengan standar kekarantinaan kesehatan (dokumen)	23.218 dokumen	27.985 dokumen
	Persentase respon Sinyal Kewaspadaan Dini (SKD), KLB dan bencana di wilayah KKP (persentase)	100%	100%
	Jumlah deteksi dini dalam rangka cegah tangkal masuk dan keluarnya penyakit (dokumen)	2.459 dokumen	4.122 dokumen
	Jumlah pelayanan kesehatan pada situasi khusus (posko)	10 posko	7 posko
	Jumlah sertifikat/ surat ijin layanan kesehatan lintas wilayah yang diterbitkan (dokumen)	20.568 dokumen	36.276 dokumen

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

Prof. Dr. H. H. Syarif Kasim



Sasaran Strategis	Sasaran Kerja	Target	Realisasi
teknis lainnya	Jumlah pelabuhan/bandara yang memenuhi syarat-syarat sanitasi (pelabuhan/bandara)	3 pelabuhan/ bandara	3 pelabuhan/ bandara
	Jumlah pelabuhan/bandara PLBD bebas vektor pada wilayah perimeter dan buffer area (pelabuhan/bandara)	3 pelabuhan/ bandara	3 pelabuhan/ bandara
	Jumlah orang yang melakukan skrining penyakit menular langsung (orang)	800 orang	786 orang
	Jumlah dokumen dukungan manajemen dan tugas teknis lainnya (dokumen)	48 dokumen	48 dokumen

Sumber : KKP Kelas II Pekanbaru (2019)

Dari tabel 1.4 dapat diketahui sasaran kerja dan target yang telah disepakati oleh pegawai dengan atasan dan dapat dilihat ada beberapa sasaran kerja yang tidak mencapai target yaitu pada sasaran kerja bagian jumlah pelayanan kesehatan pada sanitasi khusus yang berbentuk posko dimana target yang ditentukan 10 posko sedangkan yang tercapai hanya 7 posko dan juga sasaran kerja pada bagian jumlah orang yang melakukan *skrining* penyakit menular langsung, target yang ditentukan 800 orang yang melakukan *skrining* penyakit dan hanya tercapai 786 orang yang melakukan skrining penyakit menular langsung.

Penempatan merupakan pencocokan atau membandingkan kualifikasi yang dimiliki dengan persyaratan pekerjaan, dan sekaligus memberikan tugas, pekerjaan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



kepada pegawai untuk dilaksanakan. Penempatan yang kurang sesuai dengan latar belakang pendidikan dapat menimbulkan rasa tidak puas pada diri pegawai dan kurangnya kontribusi kerja pegawai terhadap instansi sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. (Ardana, 2012)

Tabel 1.5 : Penempatan Pegawai dan Koordinator di Wilayah Kerja dan Pos di Lingkungan KKP Kelas II Pekanbaru Berdasarkan Latar Belakang pendidikan

No	Wilayah Kerja	Jabatan Koordinator Wilayah Kerja	Latar Bekakang Pendidikan
1	Pos Bandara SSK II Pekanbaru	Entomolog Kesehatan Ahli Muda (JFT)	S1
2	Wilayah Kerja Kampung Dalam	Entomolog Kesehatan Ahli (JFU)	S1
3	Wilayah Kerja Sei Duku	Entomolog Kesehatan Ahli (JFU)	S1
4	Wilayah Kerja Buatan	Epidemiolog Kesehatan (JFU)	S1
5	Wilayah Kerja Selat Panjang	Perawat (JFU)	D3
6	Wilayah Kerja Siak Sri Indrapura	Pengemudi (JFU)	SLTA
7	Wilayah Kerja Tanjung Buton	Epidemiolog Kesehatan Penyelia (JFU)	D3

Sumber : KKP Kelas II Pekanbaru (2019)

Dari tabel 1.5 dapat diketahui bahwa beberapa jabatan ditempati oleh pegawai yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan dan bidang pekerjaannya, dimana

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pegawai lulusan SLTA dan Perawat menjadi koordinator wilayah, sedangkan masih ada pegawai yang memiliki latar belakang pendidikan dan bidang yang sesuai untuk diberikan jabatan sebagai kordinator wilayah. Seperti yang dikemukakan oleh **Sutrisno** dalam (**Muryant, 2017**) dalam melakukan penempatan terdapat faktor-faktor yang harus dipertimbangkan dari akademis, pengalaman, kesehatan fisik dan mental, faktor status perkawinan dan juga usia. Berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan dengan bapak Hanif selaku Kasubag Tata Usaha “Masih adanya penempatan yang tidak sesuai dengan kualifikasi dimana adanya lulusan SLTA yang memiliki jabatan sebagai pengemudi menjadi koordinator wilayah kerja, sedangkan masih ada pegawai yang memenuhi kualifikasi sebagai koordinator wilayah yakni lulusan D3 ataupun lulusan S1 dan juga memiliki jabatan sebagai entomolog kesehatan ataupun epidemiolog kesehatan. Entomolog kesehatan adalah Pegawai Negeri Sipil yang berwenang untuk melakukan kegiatan teknis fungsional pengamatan, penyelidikan, pemberantasan dan pengendalian terhadap vector penyakit yang berada dibidang Seksi Pengendalian Resiko Lingkungan, sedangkan epidemiologi adalah Pegawai Negeri Sipil yang berwenang melakukan tindakan pengamanan penanggulangan penyebaran/penularan penyakit yang berada dibidang Seksi Pengendalian Karantina dan Surveilans Epidemiologi.” Peneliti juga melakukan wawancara dengan salah satu koordinator wilayah kerja Bapak Nofrimon yang saat itu berada di KKP Induk “Dalam penempatan pegawai di Wilayah Kerja seharusnya setiap wilayah kerja diisi dengan minimal 4 pegawai, 1 pegawai Sub bagian Tata Usaha atau pengemudi, 1 pegawai Seksi Pengendalian Karantina dan Surveilans Epidemiologi, 1 pegawai Seksi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pengendalian Resiko Lingkungan, dan 1 Pegawai Seksi Upaya Kesehatan Lintas Wilayah. Kami para koordinator telah melaporkan kepada pimpinan bahwa kurangnya penempatan pegawai untuk beberapa wilayah kerja dan pimpinan juga telah meyampaikan ke pusat, namun masih belum adanya balasan dari pusat.”

Tabel 1.6 : Daftar Penempatan dan Jabatan Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan Pegawai di Pos dan Wilayah Kerja KKP Kelas II Pekanbaru

Wilayah Kerja dan Pos	Sub Bagian Tata Usaha / Pengemudi			Seksi PKSE / Epidemiolog		Seksi PRL / Entomolog			Seksi UKLW / Tenaga Kesehatan		Jumlah Pegawai
	SLTA	D3	S1	D3	S1	D3	S1	S2	D3	S1	
Pos Bandara SSK II Pekanbaru		1		2	1		1				5
Wilayah Kerja Kampung Dalam			1		1		1			1	4
Wilayah Kerja Sungai Duku					1		2			1	4
Wilayah Kerja Buatan					1						1
Wilayah Kerja Selat Panjang	1					1			1		3
Wilayah Kerja Siak Sri Indrapura	1					1					2
Wilayah Kerja Tanjung Buton				1				1			2
Jumlah Pegawai	2	1	1	3	4	2	4	1	1	2	21

Sumber : KKP Kelas II Pekanbaru (2019)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Dari tabel 1.6 dapat diketahui bidang dan jabatan pegawai yang ada di Pos dan Wilayah kerja di KKP Kelas II Pekanbaru berdasarkan latar belakang pendidikan, dimana tidak sesuainya penempatan pegawai dengan kualifikasi yang dibutuhkan seperti yang dikemukakan oleh salah satu koordinator wilayah kerja sebelumnya. Seperti Pos bandara yang tidak ada pegawai dibidang UKLW atau dengan jabatan tenaga kesehatan dan banyak pegawai di bidang PKSE atau Epidemiolog. Berbeda dengan wilayah kerja Kampung dalam yang sudah sesuai dengan kualifikasi berdasarkan wawancara peneliti dengan salah satu koordinator sebelumnya dengan adanya pegawai di bidang tata usaha atau pengemudi, pegawai dibidang PKSE atau Epidemiolog, pegawai PRL atau Entomolog dan juga pegawai UKLW atau tenaga kesehatan. Berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan dengan Bapak Hendra selaku Koordinator Wilayah Kerja, peneliti menanyakan tentang tugas pengemudi di pos dan wilayah kerja beliau mengatakan “Tugas pengemudi di pos dan wilayah kerja sebagai pengemudi ambulans ketika terjadi sesuatu yang tidak diinginkan seperti kecelakaan atau sebagainya, oleh itu pengemudi harus selalu siap siagakan di setiap pos dan wilayah kerja di KKP Kelas II Pekanbaru dimana pos dan wilayah kerja ini yang menjadi ujung tombak terlaksananya tugas dan tujuan dari KKP Kesehatan Kelas II Pekanbaru”. Dan masih ada lagi beberapa wilayah kerja yang tidak sesuai dengan kualifikasi pegawai yang dibutuhkan seperti wilker sungai duku tidak adanya pegawai dibidang tata usaha atau pengemudi, wilker buatan tidak adanya pegawai di bidang tata usaha atau pengemudi, bidang PRL atau Entomolog dan pegawai UKLW atau tenaga Kesehatan, wilker selat panjang tidak adanya pegawai dibidang PKSE

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



ata Epidemilog, wilker siak tidak adanya pegawai dibidang PRL atau Entomolog dan juga UKLW atau Tenaga kesehatan dan wilker tanjung buton tidak ada pegawai dibidang tata usaha atau pengemudi dan tidak ada juga pegawai dibidang PRL atau Entomolog dan UKLW atau tenaga kesehatan. Dengan tidak sesuainya kualifikasi penempatan pegawai dan juga kekurangannya pegawai sehingga menimbulkan beban kerja berlebih ke pegawai yang ada di pos dan wilayah kerja KKP Kelas II Pekanbaru sedangkan pekerjaan yang harus tetap terlaksana dan juga harus diselesaikan sesuai pada waktunya.

Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan karena beban kerja penting bagi suatu instansi. Dengan pemberian beban kerja yang efektif instansi dapat mengetahui sejauh mana pegawai dapat diberikan kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruh terhadap kinerja instansi itu sendiri, karena beban kerja salah satu yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. **(Hariyati, 2018)**

Kekurangan pegawai di wilayah kerja membuat beban kerja yang diberikan kepada pegawai masih belum sesuai dengan kemampuan pegawai jika dilihat sasaran kerja dan target yang harus dicapai pada tabel 1.4, dimana tidak sesuainya penempatan yang diberikan yang dapat dilihat pada tabel 1.6 dengan beban kerja yang diemban oleh pegawai seperti wilayah kerja buatan ditempatkan 1 orang pegawai sedangkan sasaran kerja yang harus dicapai sangat banyak, sedangkan di KKP induk masih terdapat 43 orang pegawai yang seharusnya dapat membantu pegawai-pegawai yang berada di wilayah kerja secara langsung sehingga pegawai yang berada di wilayah kerja tidak mengemban beban kerja yang cukup banyak. Dari

wawancara yang peneliti lakukan dengan bapak Nofrimon selaku pegawai di wilayah kerja yang saat itu sedang berada di KKP Induk “Kekurangan pegawai di wilayah kerja membuat pegawai tersebut kewalahan dengan beban kerja yang diberikan, sedangkan sasaran kerja harus dicapai oleh pegawai tersebut agar tetap terealisasinya tujuan dan fungsi KKP Kelas II Pekanbaru sebagai instansi yang memiliki tugas melaksanakan pencegahan masuk dan keluarnya penyakit.”

Berdasarkan uraian yang telah penulis kemukakan diatas, maka penulis tertarik mengangkat masalah ini menjadi sebuah penelitian dengan judul **“PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KESEHATAN PELABUHAN KELAS II PEKANBARU”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah peneliti uraikan maka rumusan masalah ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah penempatan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas II Pekanbaru?
2. Apakah beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas II Pekanbaru?
3. Apakah penempatan kerja dan beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas II Pekanbaru?

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



1.3 Tujuan Penelitian

Berkaitan dengan masalah yang diuraikan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui penempatan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas II Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas II Pekanbaru.
3. Untuk mengetahui penempatan kerja dan beban kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas II Pekanbaru.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Dengan penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi penulis sendiri untuk memperluas dan memperdalam wawasan dibidang manajemen, khususnya masalah penempatan kerja, beban kerja dan kinerja.

2. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan bagi instansi untuk mengetahui arti pentingnya penempatan kerja dan beban kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada pihak yang ingin meneliti permasalahan yang sama pada masa yang akan datang.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk dapat memberikan gambaran secara umum dan memudahkan pembahasan proposal penelitian ini, pembahasan dilakukan secara komprehensif dan sistematis meliputi :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini di kemukakan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Pada bab ini berisikan landasan teori yang melandasi pembahasan penelitian ini, hipotesis serta variabel penelitian.

Pada bab ini menguraikan tentang lokasi dan waktu penelitian, sumber dan jenis data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, serta metode analisis data.

BAB IV: GAMBARAN UMUM INSTANSI

Bab ini akan menguraikan sejarah singkat instansi, struktur instansi, dan aktivitas instansi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

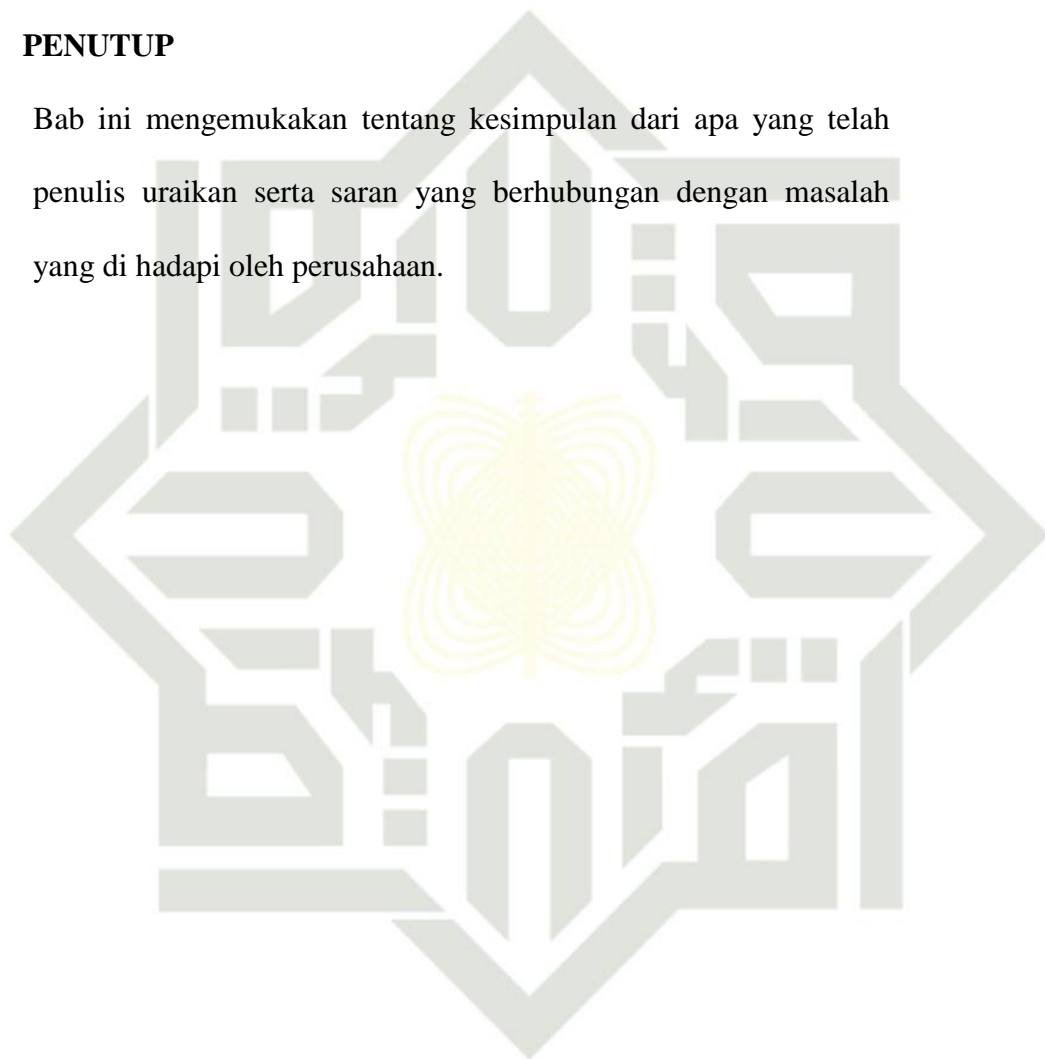
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini merupakan bab yang memaparkan tentang hasil yang di peroleh selama penelitian serta pembahasan.

BAB IV : PENUTUP

Bab ini mengemukakan tentang kesimpulan dari apa yang telah penulis uraikan serta saran yang berhubungan dengan masalah yang di hadapi oleh perusahaan.



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Hasibuan, 2013) Manajemen sumber daya merupakan bagian dari manajemen yang mengatur unsur manusia (*man*). Manusia merupakan suatu aset utama dalam suatu organisasi karena dalam usaha untuk mencapai suatu tujuan yang menjadi tolak ukur berjalannya suatu manajemen dalam organisasi tersebut.

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja efektif dan efisien untuk membantu mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan atau instansi. Unsur MSDM manusia yang merupakan tenaga kerja pada organisasi. Dengan demikian, focus yang dipelajari MSDM ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia

Menurut (Fahmi, 2017) Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan dan mempertahankan tenaga kerja efektif.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa pentingnya sumber daya manusia sebagai pelaku suatu organisasi. Suatu instansi atau lembaga akan

sukses dengan tujuan yang diharapkannya apabila sumber daya manusianya memadai, dan terampil.

2.1.2 Fungsi - Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (**Hasibuan, 2013**) terdapat fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia, yaitu :

a) Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan organisasi dalam membantu terwujudnya tujuan

b) Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi.

c) Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

d) Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

e) Pengadaan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, peempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

f) Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

g) Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi.

h) Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar terciptanya kerja sama yang saling menguntungkan.

i) Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

j) Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

k) Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusya hubungan kerja seseorang dari suatu organisasi.

2.2 Kinerja

2.2.1 Pengertian Kinerja

Menurut **(Sinambela, 2017)** kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Kinerja adalah hasil yang diperoleh dari suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama periode waktu. Penggunaan kata kinerja sendiripun terkadang disama artikan dengan prestasi kerja, efektivitas kerja, hasil kerja, pencapaian tujuan, produktivitas kerja, dan sebagainya. Sesungguhnya, sekalipun ada persamaan pengertian kinerja dengan berbagai istilah tersebut, tetapi terdapat perbedaan pengertian dasarnya maupun prosesnya.

Menurut **(Edison, 2016)** Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan di ukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut **Rivai** dalam **(Sinambela, 2017)** Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan

tujuan dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa pentingnya sumber daya manusia sebagai pelaku suatu organisasi. Suatu instansi atau lembaga akan sukses dengan tujuan yang diharapkan apabila sumber daya manusianya memadai, dan terampil.

2.2.2 Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut (**Kasmir, 2016**) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja maupun perilaku kerja sebagai berikut:

a) Kemampuan dan keahlian

Kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

b) Pengetahuan

Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya. Artinya dengan memiliki pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang melakukan pekerjaannya, demikian pula sebaliknya jika tidak atau kurangnya pengetahuan tentang pekerjaannya, maka pasti akan mengurangi hasil atau kualitas pekerjaannya yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerjanya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



c) Rancangan kerja

Rancangan pekerjaan akan memudahkan pegawai dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

d) Kepribadian

Kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

e) Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya. Jika pegawai memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dari luar dirinya (misalnya dari pihak instansi), maka pegawai akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

f) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



g) Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

h) Budaya organisasi

Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau instansi.

i) Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

j) Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, *layout*, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

k) Loyalitas

Loyalitas merupakan kesetiaan pegawai untuk tetap bekerja dan membela instansi di mana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun instansi dalam kondisi yang kurang baik.

l) Komitmen

Komitmen merupakan kepatuhan pegawai untuk menjalankan kebijakan atau peraturan instansi dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan pegawai kepada janji-janji yang telah dibuatnya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



m) Disiplin kerja

Disiplin kerja merupakan usaha pegawai untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu.

2.2.3 Penilaian Kinerja

Menurut **Simanjuntak** dalam (**Sinambela, 2017**) menyatakan bahwa penilaian kinerja atau sering disebut evaluasi kinerja merupakan suatu metode dan proses penialian pelaksanaan tugas seseorang, sekelompok orang, unit-unit, kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan sesuai dengan standar kinerja atau tujuan yang diterapkan terlebih dahulu.

(**Kasmir, 2016**) menyatakan bahwa penilaian kinerja untuk Pegawai Negeri Sipil tidak jauh berbeda dengan karyawan atau pegawai di Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dan pegawai swasta. Hanya saja penilaian kinerja PNS diatur dalam peraturan perundang-undangan pemerintah yang berlaku untuk seluruh PNS di seluruh Indonesia. Dalam melakukan penilaian kinerja PNS, maka terdapat beberapa aspek penilaian kinerja yang perlu diketahui, yaitu:

- a. Target
- b. Perilaku kerja
- c. Rencana kerja
- d. Pejabat penilai
- e. Atasan pejabat
- f. Pejabat pembina

2.24 Indikator Kinerja

Pada dasarnya terdapat berbagai teori indikator kinerja pegawai. Salah satunya indikator kinerja menurut (**Mangkunegara, 2012**) mengemukakan bahwa indikator kinerja :

1. Kuantitas

Banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada. Dengan kata lain kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah kegiatan yang diselesaikan.

2. Kualitas

Kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan.

3. Tanggung Jawab

Kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan

4. Pelaksanaan Tugas

Seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

2.25 Penempatan Kerja

2.25.1 Pengertian Penempatan Kerja

Menurut (**Sunyoto, 2012**) Penempatan pegawai merupakan proses atau pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas atau jabatan baru atau

jabatan yang berbeda. Penugasan ini dapat berupa penugasan pertama untuk pegawai yang baru di rekrut, tetapi dapat juga melalui promosi, pengalihan (mutasi) dan penurunan jabatan (demosi) bagi pegawai lama.

Menurut **(Rivai, 2015)** Penempatan berarti mengalokasikan para pegawai baru atau lama pada posisi kerja tertentu. Penempatan terdiri dari dua hal yaitu pegawai yang baru datang dari luar instansi dan penugasan bagi pegawai yang lama di tempat yang baru (perlu orientasi/pengenalan).

Menurut **(Ardana, 2012)** Penempatan pegawai merupakan pencocokan atau membandingkan kualifikasi yang dimiliki dengan persyaratan, pekerjaan dan sekaligus memberikan tugas maupun pekerjaan kepada calon pegawai untuk dilaksanakan.

Menurut **(Bangun, 2017)** menyatakan bahwa penempatan (placement) berkaitan dengan penyesuaian kemampuan dan bakat seseorang dengan pekerjaan yang akan dikerjakannya.

Dengan demikian, penempatan kerja adalah menempatkan seseorang pada posisi atau pekerjaan yang tepat sesuai dengan kriteria yang dimiliki. Penempatan yang tepat dapat mempengaruhi kinerja seseorang.

2.3.2 Jenis – Jenis Penempatan Kerja

Terdapat tiga jenis penting dari penempatan, yaitu promosi, mutasi, dan demosi. Setiap keputusan harus diiringi dengan orientasi dan tindak lanjut, apa pun penyebabnya seperti perampangan, merger, akuisisi atau perubahan internal lainnya.

a. Promosi

Menurut (Sastrohadiwiry, 2019) Promosi terjadi apabila seorang karyawan dipindahkan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain yang lebih tinggi dalam pembayaran, tanggung jawab dan atau level. Umumnya diberikan sebagai penghargaan, hadiah (*reward system*) atas usaha dan prestasinya dimasa lampau, maka akan muncul dua permasalahan.

Pertama,yaitu ketika pembuat keputusan dapat membedakan antara pegawai yang kuat dan yang lemah secara objektif. Kalau sistem merit digunakan, keputusan seharusnya mencerminkan kinerja secara individu pegawai, tidak didasarkan pada pemilihan yang menyimpang. Permasalahan yang kedua adalah Peter *Principle* atau Prinsip Peter, yang menyatakan bahwa secara hierarki manusia cenderung untuk terus meningkatkan tingkat kompetensinya. Meskipun tidak selalu benar, prinsip tersebut menyatakan bahwa baiknya kinerja seseorang pada bidang tertentu belum tentu baik juga pada bidang kerja yang lain. Ada juga model promosi Sistem Senioritas. Dalam beberapa hal, pada umumnya pekerja senior akan dipromosikan terlebih dahulu. Maksud umumnya di sini adalah pekerja yang mempunyai masa kerja paling lama di instansi tersebut. Pegawai yang akan di promosikan di tentukan berdasarkan catatan senioritas yang ada pada perusahaan. Alasan rasional dari pendekatan ini adalah untuk menghilangkan/mengurangi promosi yang menyimpang (promosi istimewa) dan memerlukan pengelolaan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



untuk mengembangkan senioritas pekerja karena mereka akan dipromosikan sebagaimana mestinya.

b. Mutasi

Menurut **(Siagian, 2018)** Dalam rangka penempatan, mutasi adalah penempatan seseorang pada tugas baru dengan tanggung jawab, hierarki jabatan dan penghasilan yang relatif sama dengan statusnya yang lama, demikian seorang pegawai ditempatkan pada satuan kerja di mana seseorang selama ini berkarya.

Dasar pemikiran untuk menempuh cara ini adalah keahlian dalam manajemen sumber daya manusia. Artinya para pengambil keputusan dalam instansi harus memiliki wewenang untuk realokasi sumber daya, dana dan sumber daya manusia sedemikian rupa sehingga instansi secara tangguh mampu menghadapi berbagai tantangan yang timbul baik internal maupun eksternal. Akan tetapi melalui mutasi para pegawai pun sesungguhnya memperoleh manfaat yang tidak kecil antara lain dalam bentuk :

1. Pengalaman baru
2. Cakrawala pandangan yang lebih luas
3. Tidak terjadinya kebosanan atau kejenuhan
4. Memperoleh pengetahuan dan keterampilan baru
5. Memperoleh perspektif baru mengenai kehidupan instansi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

6. Persiapan untuk menghadapi tugas baru, misalnya promosi jabatan
7. Motivasi dan kepuasan kerja yang lebih tinggi berkat tantangan dan situasi baru yang dihadapi.

c. Demosi

Demosi berarti seorang pegawai mengalami penurunan pangkat atau jabatan dan penghasilan serta tanggung jawab yang semakin kecil. Dapat dipastikan tidak ada seorang pegawai pun yang senang mengalami hal ini.

Pada umumnya demosi dikaitkan dengan pengenaan suatu sanksi disiplin karena berbagai alasan, seperti :

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

Akan tetapi tidak sedemikian gawatnya sehingga yang bersangkutan belum pantas dikenakan hukuman yang lebih berat seperti pemberhentian tidak atas permintaan sendiri. (Siagian, 2018)

2.3.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Penempatan Kerja

Menurut Sutrisno dalam (Muryant, 2017) Faktor-faktor yang harus dipertimbangkan dalam penempatan pegawai adalah sebagai berikut :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

a. Faktor Prestasi Akademis

Tenaga kerja yang mempunyai atau memiliki prestasi akademis yang tinggi harus ditempatkan pada tugas dan pekerjaan yang memerlukan wewenang dan tanggung jawab yang besar. Sedangkan bagi pegawai yang mempunyai prestasi akademis yang rendah, maka ditempatkan pada tugas dan pekerjaan yang memerlukan wewenang dan tanggung jawab yang rendah. Jadi prestasi akademis ini akan menentukan posisi seseorang dengan kaitannya dengan pekerjaan yang akan ditanganinya. Sehingga latar belakang pendidikan yang pernah dialami sebelumnya harus pula dijadikan bahan pertimbangan.

b. Faktor Pengalaman

Pengalaman kerja sebelumnya ketika seseorang pernah bekerja di tempat lain, perlu mendapat perhatian dalam penempatan pegawai, apalagi jika seseorang pegawai tersebut melamar pada bidang yang sama atau sejenis di tempat sebelumnya.

c. Faktor Kesehatan Fisik dan Mental

Bidang yang mengatur sumber daya manusia haruslah mempertimbangkan juga dalam penempatan pegawai berdasarkan kesehatan fisik dan mental pegawai yang akan ditempatkan pada jabatan yang akan diberikan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



d. Faktor Status Perkawinan

Status perkawinan ini merupakan faktor yang perlu dipertimbangkan juga oleh bidang yang mengatur sumber daya manusia dalam menempatkan pegawai. pegawai wanita yang telah memiliki suami dan anak, maka sebaiknya ditempatkan yang tidak jauh dari tempat tinggal suami.

e. Faktor Usia

Disini dimaksudkan bahwa faktor usia juga perlu mendapat pertimbangan. Jika pegawai sudah berusia agak tua sebaiknya ditempatkan pada pekerjaan yang tidak perlu mempunyai resiko tenaga fisik dan tanggung jawab yang berat, tetapi untuk pegawai yang masih berusia muda maka perlu diberikan tanggung jawab yang agak berat.

2.3.4 Indikator Penempatan Kerja

Menurut (Suwatno, 2017) Indikator penempatan kerja adalah :

1. Pendidikan

Pendidikan yang harus dimiliki oleh seorang pegawai, pendidikan minimum yang disyaratkan meliputi:

- a. Pendidikan yang disyaratkan
- b. Pendidikan alternatif.

2. Pengetahuan kerja

Pengetahuan yang harus dimiliki oleh seorang pegawai dengan wajar yaitu pengetahuan kerja ini sebelum ditempatkan dan yang baru

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

diperoleh pada waktu pegawai tersebut bekerja dalam pekerjaan tersebut.

3. Keterampilan kerja

Kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang harus diperoleh dalam praktek, keterampilan kerja ini dapat dikelompokkan menjadi 3 (tiga) kategori yaitu:

- a. Keterampilan mental, seperti menganalisa data, membuat keputusan dan lain-lain.
- b. Keterampilan fisik, seperti membetulkan listrik, mekanik dan lain lain.
- c. Keterampilan sosial, seperti mempengaruhi orang lain, mewarkan barang atau jasa dan lain-lain.

4. Pengalaman kerja

Pengalaman seorang pegawai untuk melakukan pekerjaan tertentu.

Pengalaman kerja dapat menjadi bahan pertimbangan untuk :

- a. Pekerjaan yang harus ditempatkan
- b. Lamanya melakukan pekerjaan

(Sculler, 2018) Mengemukakan bahwa indikator penempatan adalah :

1. Latar Belakang Pendidikan Pegawai
2. Keterampilan Kerja Pegawai
3. Kondisi Kesehatan Pegawai
4. Usia Pegawai

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.4 **Beban Kerja**

2.4.1 **Pengertian Beban Kerja**

Menurut **Suwatno** dalam (**Conhen, 2012**) bahwa secara konseptual beban kerja dapat ditinjau dari selisih energi yang tersedia pada setiap pekerjaan dengan energi yang diperlukan untuk mengerjakan tugas dengan sukses.

Menurut (**Munandar, 2019**) Beban kerja dapat di bedakan ke dalam beban kerja berlebih atau beban kerja sedikit “ kuantitatif” yang timbul sebagai akibat dari tugas-tugas yang terlalu banyak atau sedikit diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, dan beban kerja berlebihan atau terlalu sedikit “ kualitatif” yaitu jika seorang tidak mampu melakukan suatu tugas, atau tugas tidak menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja.

Menurut (**Hariyati, 2018**) Beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas dan kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerja yang harus dihadapi.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja dicirikan sebagai sejumlah kegiatan, waktu, dan energi yang harus dikeluarkan seseorang baik fisik maupun mental dengan memberikan kapasitas mereka untuk memenuhi tuntutan tugas yang diberikan.

2.4.2 **Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja**

Menurut (**Koesomowidjojo, 2017**) Faktor–Faktor yang mempengaruhi beban kerja ada dua faktor yaitu :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

© Hak cipta ini milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim



1. Faktor internal

Faktor internal yang mempengaruhi beban kerja adalah yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal seperti berupa jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan, dan motivasi kepuasan, keinginan atau persepsi.

- a. Jenis kelamin, usia, postur tubuh dan status kesehatan adalah hal yang dipertimbangkan oleh instansi dalam memberikan tanggung jawab suatu pekerjaan.
- b. Motivasi seseorang akan menentukan kualitas kerjanya. Motivasi kerja yang rendah tentu dapat menyebabkan seseorang pegawai dalam melakukan pekerjaannya tidak sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh instansi.
- c. Kepuasan akan bidang kerja, upah, lingkungan kerja yang mendukung juga tak kalah pentingnya dalam memberikan kontribusi untuk mempengaruhi beban kerja pegawai. Ketika pegawai merasa tidak puas akan bidang kerja yang di jalannya, akan mempengaruhi secara psikis sehingga pekerjaan yang di jalannya terasa berat dan sulit berdampak pada kinerja pegawainya.

2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal dalam dunia kerja juga akan mempengaruhi beban kerja pegawai. Faktor eksternal yang dimaksud adalah faktor eksternal yang berasal dari luar tubuh pegawai seperti :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a. Lingkungan kerja yang nyaman tentunya akan berpengaruh terhadap kenyamanan pegawai menyelesaikan pekerjaannya. Akan tetapi apabila lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan pegawai akan menyelesaikan pekerjaannya. Pada puncak pegawai akan melakukan pekerjaannya tidak sesuai dengan standar atau tidak sesuai dengan target yang telah ditetapkan sebelumnya akibat dari kondisi lingkungan yang kurang mendukung.
- b. Tugas–tugas fisik yang dimaksud adalah hal–hal yang berhubungan dengan alat–alat dan sarana bantu dalam menyelesaikan pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan, bahkan hingga tingkat kesulitan yang dihadapi ketika menyelesaikan pekerjaan.
- c. Organisasi kerja hendaknya ikut berempati dan bertanggung jawab atas beban kerja yang harus di emban oleh setiap pegawai karena beban kerja yang berlebihan, baik yang berhubungan dengan psikis maupun fisik dari setiap pegawai tentu akan meningkatkan dampak tekanan saat bekerja.

2.4.3 Indikator Beban Kerja

Menurut (Koesomowidjojo, 2017) Indikator beban adalah :

1. Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang pegawai memahami pekerjaan tersebut dengan baik.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Penggunaan waktu kerja

Waktu kerja yang sesuai dengan sop tentunya akan meminimalisir beban kerja pegawai. Namun, ada kalanya suatu organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP, penggunaan waktu kerja yang di berlakukan kepada pegawai cenderung berlebihan atau sangat sempit.

3. Target yang harus dicapai

Target kerja yang di tetapkan instansi tentunya secara langsung akan mempengaruhi beban kerja yang di terima oleh pegawai. Semakin sempit waktu yang di sediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbangnya antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang di berikan akan semakin besar beban kerja yang dirasakan pegawai.

Menurut **Putra** dalam (**Tobing, 2015**) Indikator beban kerja yang meliputi antara lain :

1. Target yang Harus Dicapai

Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2. Kondisi pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh pegawai mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

cepat, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.

3. Standar Pekerjaan

Kesan yang dimiliki oleh pegawai mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2.5 Pengaruh Antar Variabel

2.5.1 Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja

Penempatan kerja sangat berpengaruh dengan kinerja baik bagi pegawai lama maupun pegawai baru seperti yang dikemukakan oleh **(Siagian, 2018)** Bahwa penempatan sangat penting kaitannya dengan kinerja yaitu sebagai berikut : “ Tidak ada pegawai yang bodoh tetapi adalah para pengurus kepegawaian yang tidak mengenali secara tepat pengetahuan, keterampilan, kemampuan, bakat dan minat pegawai. Memang telah terbukti, bahwa dengan penempatan yang tidak tepat, kinerja seseorang tidak sesuai dengan harapan manajemen dan tuntutan organisasi ”.

Menurut Robert **(Kasmir, 2016)** Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah keterampilan atau *skill*. Dimana keterampilan atau *skill* tersebut berasal dari pengetahuan maupun latar belakang pendidikan seseorang. Penempatan yang sesuai dengan keterampilan yang berasal dari pengetahuan maupun pendidikan seseorang dapat mempengaruhi suatu kinerja pegawai berdasarkan prinsip penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat atau “*the right man in the right place and the*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

right man on the right job". Hal ini sangat penting bagi instansi guna mencapai kinerja yang pegawai yang maksimal.

Berdasarkan kedua pendapat diatas dapat kita ketahui bahwa penempatan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penempatan kerja yang tidak sesuai dengan kebutuhan seperti latar belakang, pendidikan, kesehatan fisik dan mental, pengalaman kerja, status perkawinan, sikap, usia, maka dapat menurunkan kinerja pegawai karena ia tidak dapat tercapai secara maksimal. Artinya melalui pemilihan pegawai yang tepat dapat diupayakan memenuhi harapan. Dengan menempatkan pegawai yang tepat kinerja dapat maksimal. Dengan demikian secara konseptual terdapat pengaruh antara penempatan kerja dengan kinerja pegawai.

2.5.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja

Menurut (Koesomowidjojo, 2017) Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karena beban kerja yang diberikan kepada pegawai yang sesuai akan menghasilkan kerja yang maksimal. Namun jika beban kerja diberikan kepada pegawai yang tidak sesuai maka akan menghasilkan penurunan kinerja pegawai tersebut.

Menurut (Sopiah, 2018) Beban kerja merupakan stressor hubungan peran atau tugas lain yang terjadi karena pegawai merasa beban kerjanya terlalu banyak. Seorang pegawai tentunya harus memperhatikan beban kerja untuk mendapatkan suatu keserasian dalam bekerja sehingga akan sejalan dengan kinerja yang tinggi.

Setiap instansi memiliki standar kerja pegawai, dengan beban kerja yang tidak sesuai keterampilan, pengetahuan dan usia pegawai akan menimbulkan beban menimbulkan beban kerja yang berlebih sehingga pegawai merasa stress dan dapat

mempengaruhi standar kerja pegawai yang telah ditetapkan instansi. Oleh sebab itu, atasan harus memperhatikan beban kerja yang akan diberikan kepada pegawainya sesuai dengan kriteria yang mampu mengemban beban kerja yang akan diberikan sehingga tercapainya kinerja yang maksimal.

2.6 Pandangan Islam

2.6.1 Pandangan Islam Tentang Kinerja

Konsep kinerja dalam pandangan Islam sudah dijelaskan dalam Al-Qura'an antara lain sebagai berikut :

(١٩) وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُوفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya: *“Dan masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka, sedangkan mereka tiada merugi ”.* (Q.S. Al-Ahqaaf : 19).

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى

Artinya: *“Dan bahwa manusia hanya memperoleh apa yang telah diusahakannya.”* (Q.S Al-Najm : 39)

Dari ayat diatas mengandung arti bahwa seseorang harus terus bekerja dengan kesungguhan hati dengan tujuan mendapatkan ridho Allah.. Dalam bekerja, seorang Muslim harus mengutamakan ridho dari Allah bukan dari sesama manusia. Bekerja

karena Allah dapat melahirkan kepuasan jiwa. Seseorang dapat menikmati pekerjaannya serta melakukan pekerjaan dengan kesungguhan hati. Selain itu, seseorang dapat terhindar dari dampak negative apabila bekerja hanya mengejar materi saja atau duniawi saja. Bekerja karena Allah dapat menunjukkan adanya kinerja secara spiritual. Dalam ayat-ayat tersebut Allah SWT pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi tempat dia bekerja maka ia akan mendapat hasil yang baik pula dari pekerjaannya dan akan memberikan keuntungan bagi instansi.

2.6.2 Pandangan Islam Tentang Penempatan Kerja

Islam telah memberikan pedoman kepada seluruh umat manusia bahwa Al Quran selain sebagai petunjuk hidayah bagi seseorang, Ia juga berfungsi sebagai acuan dalam melaksanakan penempatan kerja seperti yang telah dijelaskan dalam :

QS An Nissa' Ayat : 58

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا (٥٨)

Artinya: “*Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang*

sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha melihat.”

Konsep Penempatan kerja didalam Islam juga telah dijelaskan didalam hadist yang artinya :

“Apabila suatu urusan diserahkan kepada orang yang bukan ahlinya, maka tunggu saat kehancurannya“. (H.R. Bukhari)

Penempatan karyawan pada satu posisi tertentu yang harus mengemban tugas dan tanggung jawab dan menyelesaikannya dengan baik, pihak perusahaan harus benar-benar memilih orang yang tepat yang sesuai dengan keahliannya. Karena pekerjaan itu selain menjadi tanggung jawab tetapi juga merupakan amanah yang harus dipegang agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik dan maksimal.

2.6.3 Pandangan Islam Tentang Beban Kerja

Islam menerangkan dalam Al-Quran Surat Al-Baqarah ayat 286 yang berbunyi :

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا ۗ لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ ۗ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا ۗ رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا ۗ رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ ۗ وَاعْفُ عَنَّا وَاعْفُرْ لَنَا ۗ وَارْحَمْنَا ۗ أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ □ (الْبَقَرَة: ٢٨٦)

Artinya : *“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Ia mendapat pahala (dari kebaikan) yang*

diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya. (Mereka berdo'a): "Ya Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami tersalah. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau bebaskan kepada kami beban yang berat sebagaimana Engkau bebaskan kepada orang-orang yang sebelum kami. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tak sanggup kami memikulnya. Beri ma'aflah kami; ampunilah kami; dan rahmatilah kami. Engkaulah Penolong kami, maka tolonglah kami terhadap kaum yang kafir".

Konsep Beban kerja didalam Islam juga telah dijelaskan didalam hadist yang artinya :

"Seseorang hamba sahaya berhak untuk mendapatkan makanan dan pakaiannya, janganlah kalian membebani dia dengan pekerjaan yang diluar kemampuannya." (H.R. Abu Hurairah)

Ayat diatas menjelaskan bahwa bertindaklah sesuai dengan kemampuan dan jangan berlebih-lebihan dalam melakukan sesuatu pekerjaan di luar batas yang dimiliki. Islam tidak mengenal eksploitasi terhadap kemampuan pegawai dan membebani dengan pekerjaan yang melebihi kemampuannya. Maka hal ini akan memicu timbulnya perasaan yang tidak baik antara atasan dan pegawai yang sangat dilarang Allah SWT.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



2.7 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang menjadi rujukan dalam penelitian saat ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1 : Penelitian Terdahulu

No	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
1	Rizki Taufik Hidayat (2020)	Pengaruh Penempatan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Penukal Kabupaten Pali	Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, terbukti bahwa terdapat Pengaruh Penempatan dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Penukal Kabupaten Pali	Perbedaan penelitian terdahulu dengan yang penulis lakukan dapat dilihat dari objeknya, yang mana penelitian terdahulu objeknya ialah Pegawai Kecamatan Penukal Kabupaten Pali sedangkan penulis KKP Kelas II Pekanbaru
2	Nur Fadillah Hidayati (2017)	Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Gorontalo	Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, terbukti bahwa terdapat Pengaruh Penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Gorontalo	Perbedaan penelitian terdahulu dengan yang penulis lakukan dapat dilihat dari Variabel X dan objeknya, yang mana variabel X penelitian terdahulu Penempatan Kerja sedangkan penulis Penempatan Kerja dan Beban Kerja, objek penelitian terdahulu Kantor Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Gorontalo sedangkan penulis KKP Kelas II Pekanbaru

Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
Sonya Agustin (2015)	Pengaruh Penempatan Kerja, Disiplin Kerja dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Jenderal Perkretaapian Kementerian Perhubungan RI	Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, terbukti bahwa Penempatan Kerja, Disiplin Kerja dan Pemanfaatan Teknologi Informasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Jenderal Perkretaapian Kementerian Perhubungan RI	Perbedaan penelitian terdahulu dengan yang penulis lakukan dapat dilihat dari variabel X dan objeknya, yang mana variabel X penelitian terdahulu Penempatan Kerja, Disiplin Kerja dan Pemanfaatan Teknologi Informasi sedangkan penulis Penempatan Kerja dan Beban Kerja, dan juga objek penelitian.
Yusran Bone (2018)	Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Gorontalo	Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, terbukti bahwa Penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Gorontalo	Perbedaan penelitian terdahulu dengan yang penulis lakukan dapat dilihat dari variabel X dan objeknya, variabel X penelitian terdahulu Penempatan Kerja sedangkan penulis Penempatan Kerja dan Beban Kerja, objek penelitian terdahulu Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Gorontalo sedangkan penulis KKP Kelas II Pekanbaru

1. Dilarang menyalin sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
Yusran Bone (2018)	Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Gorontalo	Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, terbukti bahwa Penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Gorontalo	Perbedaan penelitian terdahulu dengan yang penulis lakukan dapat dilihat dari variabel X dan objeknya, variabel X penelitian terdahulu Penempatan Kerja sedangkan penulis Penempatan Kerja dan Beban Kerja, objek penelitian terdahulu Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Gorontalo sedangkan penulis KKP Kelas II Pekanbaru
Dian Asriani (2018)	Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makasar	Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, terbukti bahwa Beban Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makasar	Perbedaan penelitian terdahulu dengan yang penulis lakukan dapat dilihat dari variabel X dan objeknya, variabel X penelitian terdahulu Beban Kerja dan Lingkungan kerja sedangkan penulis Penempatan Kerja dan Beban Kerja, objek penelitian terdahulu Dinas Tenaga Kerja Kota Makasar sedangkan Penulis KKP Kelas II Pekanbaru

1. Dilarang menjiplak sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
Novi Yadi Hidayat (2018)	Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Kantor Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru	Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, terbukti bahwa Beban Kerja, Lingkungan, Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Kantor Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru	Perbedaan penelitian terdahulu dengan yang penulis lakukan dapat dilihat dari variabel X dan objeknya, yang mana variabel X penelitian terdahulu Beban Kerja, Lingkungan, Motivasi dan Disiplin Kerja sedangkan penulis Penempatan Kerja dan Beban Kerja, objek penelitian terdahulu Sekretariat Kantor Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru sedangkan penulis KKP Kelas II Pekanbaru
Fikratunil Khasifah (2015)	Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Balai Besar Wilayah Sungai Pemali-Juana Semarang	Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, terbukti bahwa Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Balai Besar Wilayah Sungai Pemali-Juana Semarang	Perbedaan penelitian terdahulu dengan yang penulis lakukan dapat dilihat dari variabel X dan objeknya, yang mana variabel X penelitian terdahulu Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja sedangkan penulis Penempatan Kerja dan Beban Kerja, dan juga objek penelitian.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang menyalin sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
Kadek Ferrania Paramitadewi (2017) E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 6 : 3370-3397. ISSN: 2302-8912	Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan	Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, terbukti bahwa Beban Kerja dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan	Perbedaan penelitian terdahulu dengan yang penulis lakukan dapat dilihat dari variabel X dan objeknya, yang mana variabel X penelitian terdahulu Beban Kerja dan Kompensasi sedangkan penulis Penempatan Kerja dan Beban kerja, objek penelitian terdahulu Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan sedangkan penulis KKP Kelas II Pekanbaru
Syalimono Siahaan, dkk (2019) Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Vol. 2, No. 1 : 16-30, ISSN : 2623-2634	Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara	Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, terbukti bahwa Penempatan Pegawai, Motivasi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara	Perbedaan penelitian terdahulu dengan yang penulis lakukan dapat dilihat dari variabel X dan objeknya, yang mana variabel X penelitian terdahulu Penempatan Pegawai, Motivasi dan Lingkungan Kerja sedangkan penulis Penempatan Kerja dan Beban Kerja, objek penelitian terdahulu PT. PLN Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara sedangkan penulis KKP Kelas II

Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
Rayald Karawan. Dkk (2015). Jurnal Emba, Vol. 3, No. 3 : 1196-1204. ISSN : 2203-11	Pengaruh Etos Kerja, Budaya Organisasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum Minahasa Selatan	Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, terbukti bahwa Etos Kerja, Budaya Organisasi dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum Minahasa Selatan	Perbedaan penelitian terdahulu dengan yang penulis lakukan dapat dilihat dari variabel X dan objeknya, yang mana variabel X penelitian terdahulu Etos Kerja, Budaya Organisasi dan Beban Kerja sedangkan penulis Penempatan Kerja dan Beban Kerja, objek penelitian terdahulu Dinas Pekerjaan Umum Minahasa Selatan sedangkan penulis KKP Kelas II Pekanbaru

2.8 Kerangka Pemikiran

Variabel penelitian adalah sesuatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2010)

Variabel-variabel dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel Bebas (*Independent*) merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan pada variabel terikat (*Dependent*).

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah :

- a. Penempatan Kerja (X1)

b. Beban Kerja (X2)

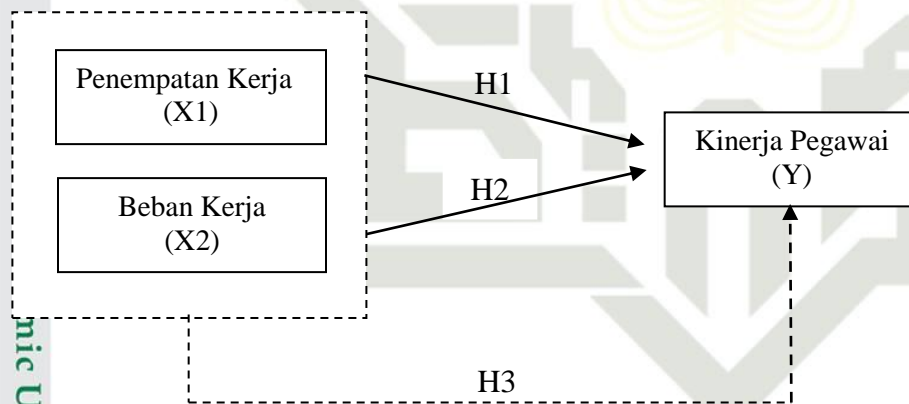
2. Variabel Terikat (*Dependent*) merupakan variabel yang dipengaruhi apa yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah :

Kinerja (Y)

Kerangka pemikiran yang diajukan untuk penelitian ini didasarkan pada hasil telaah teoritis seperti yang diuraikan sebelumnya. Untuk lebih memudahkan pemahaman tentang kerangka pemikiran penelitian ini, maka dapat dilihat dalam gambar berikut :

Gambar 2.1 : Kerangka Pemikiran

“Pengaruh Penempatan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai“



Sumber : Siagian (2018) Koesomowidjojo (2017)

Keterangan:

—> : Hubungan secara parsial

- - -> : Hubungan secara simultan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

mic University of Sultan Syarif Kasim

2.9 Hipotesis

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan di latar belakang masalah serta berpegang pada telaah pustaka yang masih bersifat teoritis, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. H1: Diduga Penempatan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas II Pekanbaru
2. H2: Diduga Beban Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas II Pekanbaru
3. H3: Diduga Penempatan Kerja dan Beban Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas II Pekanbaru

2.10 Konsep Operasional Variabel

Operasional variabel diperlukan guna menentukan jenis dan indikator dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian ini. Disamping itu, operasional variabel bertujuan untuk menentukan skala pengukuran dari masing-masing variabel, sehingga pengujian hipotesis dengan menggunakan alat bantu dapat dilakukan dengan tepat. Konsep operasional Variabel adalah sebagai berikut :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 2.2 : Defenisi Konsep Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Konsep variabel	Indikator	Skala
Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. (Edison, 2016)	1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Tanggung jawab 4. Pelaksanaan tugas (Mangkunegara, 2012)	Likert
Penempatan Kerja (X1)	Penempatan berarti mengalokasikan para pegawai baru atau lama pada posisi kerja tertentu. (Rivai V. , 2015)	1. Latar belakang pendidikan 2. Keterampilan kerja pegawai 3. Kondisi kesehatan pegawai 4. Usia pegawai (Sculler, 2018)	Likert
Beban Kerja (X2)	Beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas dan kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerja yang harus dihadapi. (Hariyati, 2018)	1. Kondisi pekerjaan 2. Penggunaan waktu kerja 3. Target yang harus dicapai (Koesomowidjojo, 2017)	Likert

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas II Pekanbaru yang beralamat di Jl. Rajawali Sakti Ujung, Simpang Baru, Kecamatan Tampan, Kota Pekanbaru dan yang menjadi objek penelitian yaitu Pegawai di Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas II Pekanbaru. Waktu penelitian yang penulis lakukan yaitu pada bulan November 2020 sampai bulan Juni 2022.

3.2 Jenis dan Sumber Data

3.2.1 Jenis Data

Menurut (Sugiyono, 2010), jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data Kualitatif

Yaitu data yang bukan dalam bentuk angka-angka atau tidak dapat dihitung atau dalam bentuk informasi baik secara lisan maupun tulisan dan diperoleh dari hasil wawancara dengan pimpinan instansi dan pegawai dalam instansi serta informasi-informasi yang diperoleh dari pihak lain yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

2. Data Kuantitatif

Yaitu data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung, yang diperoleh dari kusioner yang dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti.

3.2.2 Sumber Data

Menurut (Sugiyono, 2014) Sumber data yang digunakan dalam penelitian terbagi menjadi 2 macam yaitu :

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh dari sampel melalui penelitian lapangan dengan cara menyebar kusioner langsung kepada narasumber pegawai KKP Kelas II Pekanbaru sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Biasanya data ini diperoleh secara tidak langsung dari sumber-sumber lain yang masih ada hubungannya dengan masalah yang akan dibahas. Data ini diperoleh melalui buku, jurnal, artikel dari internet dan berbagai sumber lainnya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut **(Sugiyono, 2014)** Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Dalam pengambilan data yang menjadi populasi untuk penelitian ini adalah Pegawai di Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas II Pekanbaru, yaitu sebanyak 67 pegawai.

3.3.2 Sampel

Menurut **(Sugiyono, 2010)** Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili). Adapun teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan pendekatan *nonprobability sampling* dengan teknik *sampling jenuh/sensus*.

Menurut **(Sugiyono, 2010)** Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin

menyebabkan generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah 64 orang pegawai, dikarenakan 3 orang pegawai sedang melaksanakan tugas belajar, sehingga tidak dijadikan sampel dalam penelitian.

Dari definisi diatas, penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa pengambilan sampel menggunakan sensus karena jumlah populasi sama besarnya dengan jumlah yang dijadikan sampel.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data informasi dalam penelitian ini dilakukan dengan:

1. Observasi

Menurut (**Sugiyono, 2010**) Observasi/pengamatan adalah suatu metode atau cara untuk menganalisis dan melakukan pencatatan yang dilakukan secara sistematis, tidak hanya terbatas dari orang, tetapi juga objek-objek alam yang lain.

Observasi penelitian ini yaitu mengamati secara langsung fenomena yang terjadi pada Penempatan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas II pekanbaru.

2. Angket (Kusioner)

Menurut (**Noor, 2011**) Kuesioner yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut.

Dalam kuesioner ini digunakan skala likert yang terdiri dari sangat setuju, setuju, cukup, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Skala likert adalah skala yang dirancang untuk memungkinkan responden menjawab berbagai tingkat pada setiap objek yang akan diukur.

5. Wawancara

Menurut **Wirawan (2013)** Wawancara yaitu percakapan langsung antara interviewer (pewawancara) dengan interview (orang yang diwawancarai) melalui media komunikasi. Media tersebut dapat berupa tatap muka langsung, telpon, dan sebagainya. Dalam penelitian ini penulis melakukan wawancara kepada Kasubag Tata Usaha dan pegawai di Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas II Pekanbaru.

3.5 Analisis data

Untuk menganalisis data dalam penelitian ini, penulis merujuk kepada buku karangan Imam Ghazali yang berjudul SPSS 23 yaitu sebagai berikut :

5. Deskriptif Kuantitatif

Menurut (**Sanusi, 2012**) Digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi.

Analisis deskriptif meliputi penyajian data dengan table, grafik, diagram lingkart, pictogram, perhitungan mean, maksimum dan minimum. Analisis ini tidak dilakukan signifikan dan tidak ada taraf kesalahan karena tidak bermaksud membuat generalisasi.

Uji Kualitas Data

Kualitas data penelitian suatu hipotesis sangat bergantung pada kualitas data yang dipakai didalam penelitian tersebut. Kualitas data penelitian ditentukan oleh instrumen yang berkualitas. Adapun uji yang digunakan untuk menguji kualitas data dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas.

a. Uji Validitas Data

Menurut (Noor, 2011) Uji validitas adalah suatu indeks yang menunjukkan alat ukur tersebut benar-benar mengukur apa yang diukur. Validitas ini menyangkut akurasi eksperimen. Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah jawaban kuesioner dari responden benar-benar cocok untuk digunakan dalam penelitian ini atau tidak.

Tujuan dari validitas adalah untuk melihat seberapa jauh butir-butir (variabel) yang diukur menyangkut satu sama lainnya. Suatu instrument dikatakan valid apabila nilai r hitung (*correlated / total indikator*) $> r$ tabel, artinya alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data valid. Sedangkan jika nilai r hitung (*correlated / total indikator*) $< r$ tabel, artinya alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data tidak valid.

b. Uji Realibilitas

Menurut (Noor, 2011) Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsisten tidaknya jawaban seseorang terhadap item-item pertanyaan

dalam kuesioner. Adapun kriteria uji reliabilitas adalah dengan melihat nilai *Cronbach Alpha*(α) untuk masing-masing variabel. Dimana suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.60 .

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas dalam pengujian ini menggunakan analisis grafik yaitu dengan uji normalitas histogram dan uji normalitas plot. Dimana uji normalitas histogram dengan menggambarkan variabel dependen sebagai sumbu vertikal sedangkan nilai residual terstandarisasi digambarkan sebagai sumbu horizontal. Jika Histogram *Standardized Regression Residual* membentuk kurva seperti lonceng maka nilai residual tersebut dinyatakan normal. Dan uji garis plot dengan membandingkan distribusi kumulatif dan data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal digambarkan dengan garis diagonal lurus dari kiri bawah ke kanan atas dan jika data normal maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. (Suliyanto, 2011).

b. Uji multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi yang terbentuk, ada korelasi yang tinggi atau sempurna diantara variabel bebas atau tidak. Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dari masing-masing variabel bebasnya terhadap variabel terikatnya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim



Jika nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) tidak lebih dari 10, maka model regresi dinyatakan tidak terdapat gejala multikolinieritas (**Suliyanto, 2011**).

c. Uji heterokedastisitas

Menurut (**Suliyanto, 2011**) Pengujian heterokedastisitas dalam model regresi dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual pengamatan ke pengamatan lain. Maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas, kebanyakan data *cross section* mengandung situasi heterokedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran. Untuk membuktikan ada tidaknya gangguan heterokedastisitas. Jika scatterplot membentuk pola tertentu(menyebar) maka regresi mengalami gangguan heterokedastisitas dan sebaliknya.

d. Uji Autokorelasi

Menurut (**Suliyanto, 2011**) Autokorelasi merupakan korelasi atau hubungan yang terjadi antara anggota-anggota dari serangkaian pengamatan yang tersusun dalam *times series* pada waktu yang berbeda. Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t jika ada berarti autokorelasi. Dalam penelitian keberadaan autokorelasi diuji dengan Durbin Watson dengan rumus sebagai berikut :

- a) Jika angka D-W dibawah -2 berarti terdapat autokorelasi positif.
- b) Jika angka D-W diantara -2 sampai 2 berarti tidak terdapat autokorelasi
- c) Jika angka D-W diatas 2 berarti terdapat autokorelasi negative

Analisis Linier Regresi Berganda

Menurut (Suliyanto, 2011) Analisis regresi linier berganda adalah alat analisis yang dipergunakan untuk mengukur pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat.

Formula untuk regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana :	Y	= Kinerja
	a	= Konstanta
	b_1, b_2	= Koefisien Regresi
	X_1	= Penempatan Kerja
	X_2	= Beban Kerja
	e	= Tingkat Kesalahan (error)

Kategori yang digunakan berdasarkan skala likert yaitu skala yang didasarkan pada sikap responden dalam merespon pernyataan berkaitan dengan indikator-indikator suatu konsep atau variable yang sedang diukur, dimana responden diminta untuk menjawab pertanyaan dengan nilai yang telah ditetapkan sebagai berikut :

SS	: Sangat setuju	= 5
S	: Setuju	= 4
CS	: Cukup Setuju	= 3
TS	: Tidak Setuju	= 2
STS	: Sangat Tidak Setuju	= 1

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Selanjutnya untuk pengolahan data hasil penyebaran kuisioner, penulis menggunakan program computer adalah SPSS (*statistic for product and service solution*) versi 23. Karena semua jawaban responden yang diberikan dalam bentuk kuantitatif, maka jawaban tersebut diberikan skala sehingga menjadi data-data yang bersifat kuantitatif, kategori yang berdasarkan pada skala likert, dimana responden untuk menjawab pernyataan dengan nilai jawaban seperti ini :

$$\text{Interval} = \frac{\text{nilai tertinggi-nilai terendah}}{5}$$

$$\text{Interval} = \frac{5-1}{5} = 0$$

5. Uji Hipotesis

a. Uji t (parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat dengan cara membandingkan nilai t hitung dengan t tabel.

Uji t hitung atas variabel bebas (X) adalah sebagai berikut :

$$\text{Rumus t hitung} = r \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t = mengikuti fungsi t, dengan df= n-2

r = Koefisien Kolerasi

n = jumlah sampel

Rumus pengambilan t tabel dengan nilai signifikansi sebesar 5% adalah sebagai berikut :

$$t \text{ tabel} = n - k - 1 : 0,05/2$$

Keterangan :

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel bebas

untuk melihat hubungan dua variabel tersebut maka dapat dirumuskan dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. H_a diterima apabila t (hitung) $>$ t (tabel), artinya ada pengaruh signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan P value $<$ 0,05
- b. H_o diterima apabila t (hitung) $<$ t (tabel), artinya, tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan P value $>$ 0,05

b. Uji simultan (Uji F)

Menurut (Ghozali, 2013) Uji statistik pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan kedalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel independen atau terikat. Uji F dapat digunakan untuk mengevaluasi pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen. Uji F statistik dalam regresi linier berganda dapat digunakan untuk menguji signifikansi koefisien determinan R^2 .

Rumus untuk menghitung F hitung dalam uji F adalah :

$$\text{Rumus F : } \frac{R^2/k}{(1 - R^2)(n - k - 1)}$$

Keterangan :

F = F hitung

R = Koefisien Determinasi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- k = Jumlah Variabel Penelitian
n = Jumlah Sampel

Rumus untuk menghitung F table dalam uji F adalah :

$$F_{\text{tabel}} = Df_1 = k - 1 : Df_2 = n - k - 1$$

Keterangan :

- n = Jumlah sampel
k = Jumlah variabel penelitian

Untuk mengetahui hubungan kedua variabel tersebut maka dapat dirumuskan dengan ketentuan sebagai berikut :

- Ha diterima apabila $F(\text{hitung}) > F(\text{tabel})$, berarti ada hubungan signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan P value $< 0,05$
- Ho diterima apabila $F(\text{hitung}) < F(\text{tabel})$, berarti tidak ada hubungan signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan P value $> 0,05$

c. Uji Koefisien Korelasi

Uji koefisien korelasi digunakan untuk mengukur seberapa besar hubungan linear variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat. (Kuncoro 2013:240) Koefisien korelasi (R) memiliki nilai antara -1.00 hingga +1.00 . Semakin R mendekati angka 1.00 maka dapat diartikan hubungan antar variabel bebas dengan variabel terikat semakin kuat dan bersifat negatif dan juga sebaliknya.

Sebagai bahan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan besar atau kecil, maka dapat berpedoman pada ketentuan berikut ini:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

- Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
- Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Tabel 3.1 : Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Lemah
0,20 – 0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber : Sugiyono (2013)

d. Uji Koefisien Determinan R^2

Untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel X_1 dan X_2 terhadap variabel Y digunakan uji koefisien determinasi berganda (R^2). Nilai R^2 ini mempunyai range 0-1 ($0 < R^2 < 1$). Semakin besar nilai R^2 (mendekati 1) maka semakin baik hasil regresi tersebut, dan semakin besar mendekati 0 maka variabel secara keseluruhan tidak bisa menjelaskan variabel terikat.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB IV

GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

4.1 Profil Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas II Pekanbaru

Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas II Pekanbaru merupakan Unit Pelaksana Teknis (UPT) dari Kementerian Kesehatan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Direktur Jenderal Pengendalian Penyakit dan Penyehatan Lingkungan (Ditjen PP dan PL). KKP Kelas II Pekanbaru terletak di Provinsi Riau dan beralamat di jalan Rajawali Sakti Panam Pekanbaru. Berdasarkan Permenkes nomor 2348 tahun 2011, KKP Kelas II Pekanbaru memiliki 7 (Tujuh) wilayah kerja dengan perincian 6 wilayah kerja adalah pelabuhan laut dan sungai, serta 1 wilayah kerja bandar udara, yang mana wilayah kerja tersebut adalah:

1. Wilayah Kerja Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru
2. Wilayah Kerja Kampung Dalam (Pelabuhan Pekanbaru)
3. Wilayah Kerja Pelabuhan Sungai Duku
4. Wilayah Kerja Pelabuhan Buatan
5. Wilayah Kerja Pelabuhan Siak
6. Wilayah Kerja Pelabuhan Selat Panjang
7. Wilayah Kerja Pelabuhan Tanjung Buton

4.2 Visi dan Misi

KKP Kelas II Pekanbaru tidak menggunakan visi misi tetapi mengikuti Nawacita Presiden Republik Indonesia. Rencana Aksi Kegiatan KKP Kelas II Pekanbaru mendukung pelaksanaan Renstra Kemenkes yang melaksanakan visi dan

misi Presiden Republik Indonesia yaitu “Terwujudnya Indonesia yang Berdaulat, Mandiri dan Berkepribadian Berlandaskan Gotongroyong”. Upaya untuk mewujudkan visi ini adalah melalui 7 misi pembangunan yaitu:

Terwujudnya keamanan nasional yang mampu menjaga kedaulatan wilayah, menopang kemandirian ekonomi dengan mengamankan sumber daya maritim dan mencerminkan kepribadian Indonesia sebagai negara kepulauan.

Mewujudkan masyarakat maju, berkesinambungan dan demokratis berlandaskan negara hukum.

- c. Mewujudkan politik luar negeri bebas dan aktif serta memperkuat jati diri sebagai negara maritim.
- d. Mewujudkan kualitas hidup manusia Indonesia yang tinggi, maju dan sejahtera.
- e. Mewujudkan bangsa yang berdaya saing.

Mewujudkan Indonesia menjadi negara maritim yang mandiri, maju, kuat dan berbasiskan kepentingan nasional, serta

Mewujudkan masyarakat yang berkepribadian dalam kebudayaan.

Selanjutnya terdapat 9 agenda prioritas yang dikenal dengan NAWACITA yang ingin diwujudkan pada Kabinet Kerja, yakni:

Menghadirkan kembali negara untuk melindungi segenap bangsa dan memberikan rasa aman pada seluruh warga Negara.

Membuat pemerintah tidak absen dengan membangun tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif, demokratis dan terpercaya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Membangun Indonesia dari pinggiran dengan memperkuat daerah-daerah dan desa dalam kerangka negara kesatuan.

Menolak negara lemah dengan melakukan reformasi sistem dan penegakan hukum yang bebas korupsi, bermartabat dan terpercaya.

Meningkatkan kualitas hidup manusia Indonesia.

Meningkatkan produktifitas rakyat dan daya saing di pasar Internasional.

Mewujudkan kemandirian ekonomi dengan menggerakkan sektor-sektor strategis ekonomi domestik.

h. Melakukan revolusi karakter bangsa.

i. Memperteguh ke-Bhineka-an dan memperkuat restorasi sosial Indonesia.

Kegiatan KKP Kelas II Pekanbaru mempunyai peran dan berkontribusi dalam tercapainya seluruh NawaCita terutama dalam meningkatkan kualitas hidup manusia Indonesia melalui upaya preventif dan promotif.

4.3 Tugas Pokok dan Fungsi

KKP mempunyai tugas melaksanakan pencegahan masuk dan keluarnya penyakit, penyakit potensial wabah, surveilans epidemiologi, kekarantinaan, pengendalian dampak kesehatan lingkungan, pelayanan kesehatan, pengawasan OMKABA serta pengamanan terhadap penyakit baru dan penyakit yang muncul kembali, bioterorisme, unsur biologi, kimia dan pengamanan radiasi di wilayah kerja bandara, pelabuhan, dan lintas batas darat negara. Dalam melaksanakan tugasnya, KKP menyelenggarakan fungsi :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



- d. Pelaksanaan kekarantinaan;
- e. Pelaksanaan pelayanan kesehatan;
- f. Pelaksanaan pengendalian risiko lingkungan di bandara, pelabuhan, dan lintas batas darat negara;
- g. Pelaksanaan pengamatan penyakit, penyakit potensial wabah, penyakit baru, dan penyakit yang muncul kembali;
- h. Pelaksanaan pengamanan radiasi pengion dan non pengion, biologi, dan kimia;
- i. Pelaksanaan sentra/simpul jejaring surveilans epidemiologi sesuai penyakit yang berkaitan dengan lalu lintas nasional, regional, dan internasional;
- j. Pelaksanaan, fasilitasi dan advokasi kesiapsiagaan dan penanggulangan Kejadian Luar Biasa (KLB) dan bencana bidang kesehatan, serta kesehatan matra termasuk penyelenggaraan kesehatan haji dan perpindahan penduduk;
- k. Pelaksanaan, fasilitasi, dan advokasi kesehatan kerja di lingkungan bandara, pelabuhan, dan lintas batas darat negara;
- l. Pelaksanaan pemberian sertifikat kesehatan obat, makanan, kosmetika dan alat kesehatan serta bahan adiktif (OMKABA) ekspor dan mengawasi persyaratan dokumen kesehatan OMKABA impor
- m. Pelaksanaan pengawasan kesehatan alat angkut dan muatannya;
- n. Pelaksanaan pemberian pelayanan kesehatan di wilayah kerja bandara, pelabuhan, dan lintas batas darat negara;

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



- n. Pelaksanaan jejaring informasi dan teknologi bidang kesehatan bandara, pelabuhan, dan lintas batas darat negara;
- m. Pelaksanaan jejaring kerja dan kemitraan bidang kesehatan di bandara, pelabuhan, dan lintas batas darat negara;
- n. Pelaksanaan kajian kekarantinaaan, pengendalian risiko lingkungan, dan surveilans kesehatan pelabuhan;
- o. Pelaksanaan pelatihan teknis bidang kesehatan bandara, pelabuhan, dan lintas batas darat negara;
- p. Pelaksanaan ketatausahaan dan kerumahtanggaan KKP.

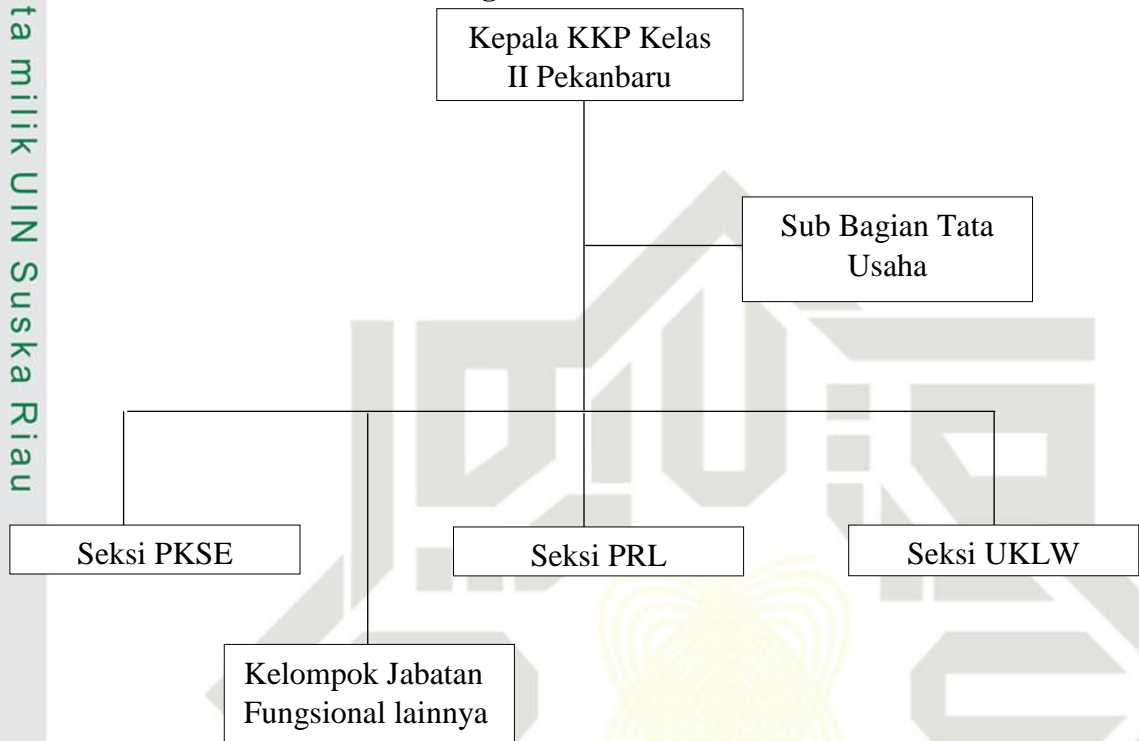
4.4 Struktur Dalam Organisasi

Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan No 2348/MENKES/PER/XI/2011 tentang perubahan atas Permenkes No. 356/MENKES/PER/IV/2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Kesehatan Pelabuhan, Kantor Kesehatan Pelabuhan yang selanjutnya disebut KKP adalah unit pelaksana teknis di lingkungan Kementerian Kesehatan yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Direktorat Jenderal Pengendalian Penyakit dan Penyehatan Lingkungan. maka struktur organisasi KKP Kelas II Pekanbaru pada tahun 2019 sebagai berikut:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Gambar 4.1 : Struktur Organisasi KKP Kelas II Pekanbaru



Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas II Pekanbaru dipimpin oleh seorang Kepala, dengan struktur organisasi yang terdiri dari:

- i. Kepala KKP
- ii. Sub Bagian Tata Usaha
- iii. Seksi Pengendalian Karantina Surveilans Epidemiologi
- iv. Seksi Pengendalian Resiko Lingkungan
- v. Seksi Upaya Kesehatan Lintas Wilayah
- vi. Kelompok Jabatan Fungsional

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penempatan kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas II Pekanbaru.
2. Beban kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas II Pekanbaru.
3. Penempatan kerja dan beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja pegawai di Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas II Pekanbaru, adapun penempatan kerja dan beban kerja memiliki pengaruh sebesar 62,4% terhadap kinerja pegawai di Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas II Pekanbaru. Sementara (37,6%) sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

6.2 Saran

Adapun saran yang dapat penulis berikan berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan adalah sebagai berikut :

1. Dari hasil penelitian dan kesimpulan, maka peneliti menyarankan kepada Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas II Pekanbaru agar menempatkan pegawai

sesuai dengan kebutuhan dan pengalaman yang dimiliki. Hal ini bertujuan agar pekerjaan yang diberikan dapat terlaksana dengan baik sesuai aturan yang ditetapkan.

Dari hasil penelitian dan kesimpulan, maka peneliti menyarankan kepada Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas II Pekanbaru diharapkan dapat memberikan perhatian kepada setiap pegawai, terutama didalam memberikan beban kerja sehingga pegawai dapat melaksanakan pekerjaan tanpa tekanan yang dapat menurunkan kinerja yang dihasilkan.

3. Bagi peneliti selanjutnya, dapat melanjutkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang belum diteliti. Sehingga dapat diketahui hubungan mana yang paling berpengaruh dan menghasilkan penelitian yang lebih baik.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an

Al-Muyassar Al-Qur'an dan Terjemahan. (2011) Bandung : Sinar Baru Algensindo

Buku

Ardana. (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu

Edison, Emron. Yohni anwar, Imas komariyah. (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

Irfan Fahmi. (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

Ghozali, Imam (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate*. Cetakan ke IV, Semarang: Badan Penerbit UNDIP.

Hasibuan, Malayu S.P (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Kasmir (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

Suci RM Koesowidjojo (2017) *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta : Raih Asa Sukses

Mangkunegara, Anwar prabu (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: Rosda.

Mathis, Robert L dan Jackson (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat

Noor, Juliansyah (2011) *Metodologi Penelitian, Skripsi, Tesis, Disertasi dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana.

Rizai, Veithzal (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

Samsi, Anwar (2012) *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.

Siagian, P. Sondang (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Suhyono (2010) *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhyanto (2011) *Ekonometrika Terapan : Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Edisi 1. Yogyakarta: ANDI Yogyakarta.
- Suhyoto, Danang (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Jurnal dan Skripsi**
- Dian Asriani “*Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makasar*”. Universitas Muhammadiyah Makasar. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Skripsi: 2018
- Fikratunil Khasifah “*Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Besar Wilayah Sungai Pemali-Juana Semarang*”. Universitas Diponegoro. Fakultas Ekonomika dan Bisnis. Skripsi: 2015
- Jon Presly “*Pengaruh Konflik, Penempatan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Racer Technology Batam*”. Jurnal Dimensi, ISSN : 2085-9996 Vol. 7, No. 3: 549-562, November 2018.
- Jeky “*Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuramsi Jiwasraya Cabang Manado Kota*”. Jurnal Administrasi Bisnis. ISSN : 2338-9650 Vol. 6 No. 4. 2018.
- Kadek Ferrania Paramitadewi “*Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan*”. E-Jurnal Manajemen Unud. ISSN : 2302-8912 Vol. 6, No. 6: 3370-3397. 2017
- Mela Hazera “*Pengaruh Seleksi dan Penempatan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pengelola Pendapatan Keuangan Aset Daerah Kabupaten Kampar*” Univesitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim. Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial. Skripsi: 2017
- Noori Yadi Hidayat “*Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Pegawai Sekretariat Kantor Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru*”.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim. Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial. Skripsi: 2018.

Nur Fadillah Hidayati “*Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Gorontalo*”. Universitas Negeri Gorontalo. Fakultas Ekonomi. Skripsi: 2017

Raynald Karauwan, dkk “*Pengaruh Etos Kerja, Budaya Organisasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum Minahasa Selatan*”. Jurnal EMBA. ISSN : 2303-11 Vol. 3, No. 3: 1196:1207. September 2015

Renna Vionitha “*Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Ibu dan Anaka (RSIA) Eria Bunda Pekanbaru*”. Univesitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim. Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial. Skripsi: 2019.

Rizky Randa “*Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PKS PT. Suri Senia Plasmataruna Talikumain Rokan Hulu*”. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim. Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial. Skripsi: 2015.

Rizki Taufik “*Pengaruh Penempatan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Penukal Kabupaten Pali*” Universitas Tridianti Palembang Fakultas Ekonomi. Skripsi: 2020

Septi Muryant “*Pengaruh Penempatan Karyawan dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Irsindo Pratama Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis*”. Univesitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim. Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial. Skripsi: 2017.

Sonyia Agustin “*Pengaruh Penempatan Kerja, Disiplin Kerja dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Jenderal Perkeretaapian Kementerian Perhubungan RI*”. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Skripsi: 2015

Syulimono Siahaan, dkk “*Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN Unit Induk Pembangunan*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

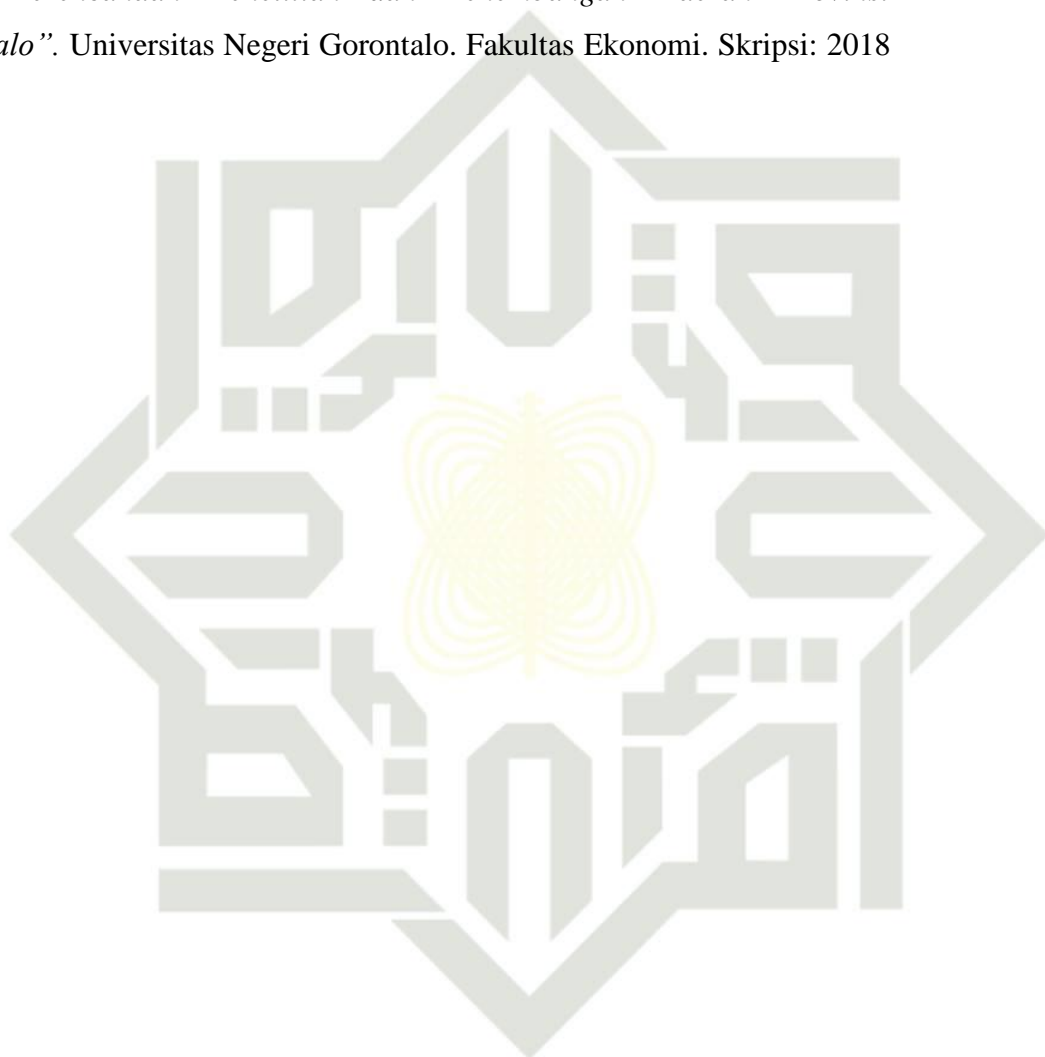
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Sumatera Bagian Utara”. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen. ISSN : 2623-2634 Vol. 2, No. 1: 16-30. Maret 2019

Yusran Bone, dkk “*Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Perencanaan Penelitian dan Penembangan Daerah Provinsi Gorontalo*”. Universitas Negeri Gorontalo. Fakultas Ekonomi. Skripsi: 2018



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



LAMPIRAN 1
KUSIONER PENELITIAN

UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KUESIONER PENELITIAN

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Dalam melaksanakan penelitian untuk skripsi, saya Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau mengambil judul penelitian “**PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KESEHATAN PELABUHAN KELAS II PEKANBARU**”. Untuk mendapatkan data penelitian yang diperlukan, saya mohon partisipasi dan kesediaan Bapak/Ibu dalam mengisi kusioner penelitian ini. Saya ucapkan banyak terima kasih kepada Bapak/Ibu yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kusioner ini.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Hormat saya,

Arif Rahman Hakim
Nim. 11771101772

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

I. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Isilah terlebih dahulu identitas anda
2. Bacalah dengan baik pertanyaan dan pilih salah satu jawaban yang menurut anda paling benar dengan memberi tanda (√) pada pilihan anda.
3. Pilihlah jawaban dengan kriteria dibawah ini :
 - a. Sangat Setuju (SS)
 - b. Setuju (S)
 - c. Cukup Setuju (CS)
 - d. Tidak Setuju (TS)
 - e. Sangat Tidak Setuju (STS)
4. Mohon kuesioner ini diisi dengan lengkap kerahasiaan dari jawaban anda dijamin sepenuhnya kerahasiaannya.
5. Mohon dikembalikan dengan peneliti kuesioner ini.

II. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama Responden :
2. Usia Responden :
3. Masa Kerja :
4. Jabatan :
5. Jenis Kelamin : Laki - Laki Perempuan
6. Pendidikan Terakhir : SLTA/SMK
 Diploma 1/2/3
 S1
 S2
 Lainnya

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

III. PERNYATAAN

Berilah tanda (\checkmark) pada jawaban yang dianggap paling sesuai dengan pertanyaan.

1. Variabel Kinerja (Y)

No	PERNYATAAN	SS	S	CS	TS	STS
3	Saya mampu menyelesaikan beban kerja sesuai dengan tanggung jawab jabatan					
3	Saya selalu disiplin didalam melaksanakan pekerjaan					
3	Saya memiliki rencana kerja yang baik untuk mempermudah saya melaksanakan pekerjaan					
4	Didalam pelaksanaan tugas saya tidak pernah membuat kesalahan					

2. Variabel Penempatan Kerja (X1)

No	PERNYATAAN	SS	S	CS	TS	STS
1	Pekerjaan yang diberikan sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan saya					
2	Saya merasa atasan sudah mengetahui latar belakang pendidikan terlebih dahulu sebelum pegawai ditempatkan					
3	Pekerjaan yang diberikan kepada saya sudah sesuai dengan keterampilan saya					
4	Dengan keterampilan yang saya miliki mempermudah saya dalam bekerja					
5	Menurut saya kondisi kesehatan pegawai sangat dibutuhkan untuk membantu proses penempatan yang sesuai					
6	Saya merasa pekerjaan yang diberikan tidak mempengaruhi kesehatan saya					
7	Dengan usia saya saat ini saya mampu berfikir dan bekerja secara profesional					
8	Saya merasa usia tidak mempengaruhi penempatan kerja yang diberikan kepada saya					

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Variabel Beban Kerja (X2)

No	PERNYATAAN	SS	S	CS	TS	STS
1	Saya merasa dengan sarana dan prasarana saat ini mempermudah saya dalam bekerja					
2	Jumlah pegawai yang ada saat ini sudah cukup untuk menyelesaikan pekerjaan					
3	Dengan pekerjaan yang harus diselesaikan saya memerlukan jam kerja tambahan dihari libur					
4	Saya sering melaksanakan pekerjaan saat jam istirahat dihari kerja					
5	Target pekerjaan yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan saya					
6	Dengan adanya target pekerjaan yang harus diselesaikan membuat saya lebih bersemangat dalam bekerja					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



LAMPIRAN 2
TABULASI DATA

UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Responden	Penempatan Kerja								Total
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	
1	2	2	3	2	3	4	3	3	22
2	4	5	3	4	4	3	4	3	30
3	3	4	3	2	3	4	2	4	25
4	4	4	3	3	4	3	3	4	28
5	3	4	5	3	3	4	4	4	30
6	3	5	3	4	4	4	4	3	30
7	2	3	3	4	3	4	3	3	25
8	4	4	3	4	2	3	3	2	25
9	4	4	3	3	3	3	3	3	26
10	3	4	4	4	4	4	4	4	31
11	3	4	5	4	3	4	4	4	31
12	3	4	3	4	4	3	3	4	28
13	3	4	4	3	4	3	4	4	29
14	5	4	4	3	3	3	3	3	28
15	3	3	3	4	3	4	4	3	27
16	4	4	4	4	5	3	5	4	33
17	5	5	5	4	4	5	5	3	36
18	3	3	2	4	3	4	3	3	25
19	5	5	5	4	3	4	5	3	34
20	5	2	2	3	5	2	4	3	26
21	4	4	4	4	4	4	5	4	33
22	5	5	4	4	3	4	4	3	32
23	3	4	4	3	3	2	3	4	26
24	5	5	3	3	4	3	4	4	31
25	4	4	3	4	4	3	4	4	30
26	5	5	5	5	5	4	5	5	39
27	3	3	4	4	5	3	5	4	31
28	3	5	3	5	5	3	4	5	33
29	5	4	5	4	5	4	5	4	36
30	5	5	4	4	4	5	4	5	36
31	3	5	4	4	4	4	4	4	32
32	4	3	3	3	3	3	3	2	24
33	4	5	4	5	4	5	4	4	35
34	4	4	3	4	4	4	3	3	29
35	5	4	3	4	4	5	4	4	33

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

36	4	3	2	4	3	3	4	3	26
37	5	5	4	4	4	3	4	5	34
38	5	3	4	4	4	4	4	3	31
39	5	4	4	5	3	4	4	3	32
40	2	3	4	3	2	3	3	4	24
41	2	2	3	2	3	4	4	3	23
42	4	5	3	4	4	3	4	3	30
43	5	2	2	2	3	2	2	4	22
44	4	4	3	3	4	3	3	4	28
45	3	4	1	3	4	1	3	4	23
46	3	2	3	4	4	4	4	4	28
47	2	3	3	4	3	4	3	3	25
48	3	2	3	2	2	3	3	3	21
49	3	3	4	4	2	3	5	2	26
50	3	2	3	2	1	3	4	3	21
51	4	4	3	4	4	3	4	4	30
52	3	4	3	3	3	4	3	3	26
53	3	3	4	4	3	3	3	4	27
54	3	3	3	4	3	3	4	3	26
55	3	3	3	4	3	4	4	3	27
56	4	4	4	4	4	3	4	4	31
57	4	4	3	4	4	4	3	3	29
58	3	2	2	4	3	4	3	3	24
59	3	4	3	4	3	4	4	3	28
60	2	2	2	3	3	2	4	3	21
61	4	4	4	4	4	4	4	4	32
62	4	3	4	3	3	3	4	3	27
63	3	4	4	3	3	3	3	4	27
64	3	3	3	4	4	2	4	4	27

Responden	Beban Kerja						Total
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	
1	4	2	4	3	2	4	19
2	3	4	4	4	3	4	22
3	3	3	2	3	3	3	17
4	3	3	2	3	3	3	17

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5	4	3	2	4	3	3	19
6	5	5	3	5	4	4	26
7	4	4	2	4	3	3	20
8	3	4	2	3	2	3	17
9	3	3	2	3	3	3	17
10	4	3	2	4	2	4	19
11	4	4	3	4	2	4	21
12	3	2	3	4	2	3	17
13	3	3	3	4	2	3	18
14	3	4	3	4	3	3	20
15	3	4	4	4	4	3	22
16	4	3	4	3	4	3	21
17	4	3	3	4	3	4	21
18	4	3	4	3	4	3	21
19	4	3	4	3	3	4	21
20	3	4	3	3	3	3	19
21	4	4	4	4	4	3	23
22	3	3	4	2	3	3	18
23	4	4	4	3	3	4	22
24	4	3	4	3	3	3	20
25	4	4	4	4	3	4	23
26	4	3	3	3	3	4	20
27	5	4	2	4	4	4	23
28	3	3	3	3	2	3	17
29	3	3	4	4	3	3	20
30	3	2	2	3	2	3	15
31	3	3	2	3	4	2	17
32	3	3	3	3	2	3	17
33	2	3	2	2	3	2	14
34	2	3	2	2	2	2	13
35	3	2	3	3	3	3	17
36	3	3	2	3	2	3	16
37	2	3	3	3	4	3	18
38	3	3	2	3	2	3	16
39	4	3	3	2	3	4	19
40	3	4	3	3	2	4	19
41	4	3	3	3	2	3	18

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

42	4	3	4	4	3	4	22
43	4	4	4	4	3	4	23
44	3	3	4	3	4	3	20
45	3	4	2	3	3	3	18
46	5	4	3	5	3	5	25
47	4	4	2	4	4	4	22
48	4	3	3	4	4	4	22
49	4	3	4	3	3	4	21
50	4	4	3	2	2	4	19
51	4	3	4	4	3	4	22
52	4	4	3	5	2	4	22
53	4	4	3	3	4	4	22
54	4	3	4	3	2	4	20
55	4	4	3	4	3	4	22
56	4	4	3	4	4	3	22
57	3	4	3	4	4	4	22
58	4	3	3	4	3	4	21
59	3	3	3	4	4	3	20
60	3	3	2	3	2	3	16
61	4	3	3	4	3	4	21
62	3	3	2	3	2	3	16
63	4	3	3	4	3	4	21
64	3	3	2	4	2	3	17

Responden	Kinerja				
	p1	p2	p3	p4	Total
1	3	3	4	5	15
2	4	4	3	4	15
3	3	4	4	5	16
4	4	4	5	4	17
5	5	5	5	5	20
6	4	5	4	4	17
7	3	4	3	3	13
8	5	5	4	5	19
9	5	4	4	4	17
10	4	5	3	5	17

11	4	4	3	4	15
12	3	4	5	3	15
13	4	5	3	5	17
14	4	4	5	4	17
15	4	3	4	3	14
16	3	4	5	5	17
17	4	4	4	4	16
18	3	3	4	5	15
19	5	4	4	5	18
20	4	4	5	4	17
21	4	4	4	4	16
22	5	5	4	5	19
23	4	3	4	3	14
24	4	4	4	4	16
25	4	4	4	4	16
26	5	5	5	5	20
27	4	4	4	5	17
28	4	4	4	5	17
29	5	5	5	5	20
30	5	5	5	5	20
31	5	5	5	5	20
32	4	4	5	4	17
33	5	5	4	5	19
34	5	5	5	5	20
35	5	5	5	5	20
36	4	4	5	4	17
37	5	4	5	5	19
38	5	5	5	5	20
39	3	5	5	5	18
40	3	3	4	4	14
41	3	3	3	4	13
42	3	3	3	4	13
43	3	3	4	3	13
44	3	2	4	5	14
45	4	4	4	4	16
46	3	3	3	3	12
47	3	4	3	3	13

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



RIAU

48	3	3	4	3	13
49	4	4	3	3	14
50	3	3	3	3	12
51	3	4	3	4	14
52	4	4	5	3	16
53	4	4	3	3	14
54	4	3	4	3	14
55	4	3	4	3	14
56	5	4	4	5	18
57	4	4	5	5	18
58	4	4	4	3	15
59	4	4	4	4	16
60	4	4	5	4	17
61	4	4	4	5	17
62	5	5	4	5	19
63	4	3	4	3	14
64	4	5	5	4	18

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LAMPIRAN 3

HASIL UJI DATA MENGGUNAKAN SPSS VERSI 23

UIN SUSKA RIAU

1. Deskripsi Variabel

a. Penempatan Kerja

PK1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	6	9.4	9.4	9.4
3.00	26	40.6	40.6	50.0
4.00	18	28.1	28.1	78.1
5.00	14	21.9	21.9	100.0
Total	64	100.0	100.0	

PK2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	9	14.1	14.1	14.1
3.00	15	23.4	23.4	37.5
4.00	27	42.2	42.2	79.7
5.00	13	20.3	20.3	100.0
Total	64	100.0	100.0	

PK3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	1	1.6	1.6	1.6
2.00	6	9.4	9.4	10.9
3.00	30	46.9	46.9	57.8
4.00	21	32.8	32.8	90.6
5.00	6	9.4	9.4	100.0
Total	64	100.0	100.0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PK4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	6	9.4	9.4	9.4
3.00	16	25.0	25.0	34.4
4.00	38	59.4	59.4	93.8
5.00	4	6.3	6.3	100.0
Total	64	100.0	100.0	

PK5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	1	1.6	1.6	1.6
2.00	4	6.3	6.3	7.8
3.00	27	42.2	42.2	50.0
4.00	26	40.6	40.6	90.6
5.00	6	9.4	9.4	100.0
Total	64	100.0	100.0	

PK6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	1	1.6	1.6	1.6
2.00	5	7.8	7.8	9.4
3.00	27	42.2	42.2	51.6
4.00	27	42.2	42.2	93.8
5.00	4	6.3	6.3	100.0
Total	64	100.0	100.0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PK7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	2	3.1	3.1	3.1
3.00	21	32.8	32.8	35.9
4.00	33	51.6	51.6	87.5
5.00	8	12.5	12.5	100.0
Total	64	100.0	100.0	

PK8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	3	4.7	4.7	4.7
3.00	29	45.3	45.3	50.0
4.00	28	43.8	43.8	93.8
5.00	4	6.3	6.3	100.0
Total	64	100.0	100.0	

b. Beban Kerja

BK1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	3	4.7	4.7	4.7
3.00	27	42.2	42.2	46.9
4.00	31	48.4	48.4	95.3
5.00	3	4.7	4.7	100.0
Total	64	100.0	100.0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BK2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	4	6.3	6.3	6.3
3.00	37	57.8	57.8	64.1
4.00	22	34.4	34.4	98.4
5.00	1	1.6	1.6	100.0
Total	64	100.0	100.0	

BK3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	19	29.7	29.7	29.7
3.00	27	42.2	42.2	71.9
4.00	18	28.1	28.1	100.0
Total	64	100.0	100.0	

BK4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	5	7.8	7.8	7.8
3.00	29	45.3	45.3	53.1
4.00	27	42.2	42.2	95.3
5.00	3	4.7	4.7	100.0
Total	64	100.0	100.0	

BK5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	20	31.3	31.3	31.3
3.00	29	45.3	45.3	76.6
4.00	15	23.4	23.4	100.0
Total	64	100.0	100.0	



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BK6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	3	4.7	4.7	4.7
3.00	32	50.0	50.0	54.7
4.00	28	43.8	43.8	98.4
5.00	1	1.6	1.6	100.0
Total	64	100.0	100.0	

c. Kinerja

K1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	17	26.6	26.6	26.6
4.00	31	48.4	48.4	75.0
5.00	16	25.0	25.0	100.0
Total	64	100.0	100.0	

K2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	1.6	1.6	1.6
3.00	14	21.9	21.9	23.4
4.00	32	50.0	50.0	73.4
5.00	17	26.6	26.6	100.0
Total	64	100.0	100.0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

K3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	13	20.3	20.3	20.3
4.00	30	46.9	46.9	67.2
5.00	21	32.8	32.8	100.0
Total	64	100.0	100.0	

K4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	16	25.0	25.0	25.0
4.00	21	32.8	32.8	57.8
5.00	27	42.2	42.2	100.0
Total	64	100.0	100.0	

2. Uji Validitas dan Uji Reabilitas

1) Penempatan Kerja

No	Pernyataan	Nilai R Hitung	Nilai R Tabel	Keterangan
	Pertanyaan-1	0.425	0,2461	Valid
	Pertanyaan-2	0.632	0,2461	Valid
	Pertanyaan-3	0.527	0,2461	Valid
	Pertanyaan-4	0.565	0,2461	Valid
	Pertanyaan-5	0.525	0,2461	Valid
	Pertanyaan-6	0.316	0,2461	Valid
	Pertanyaan-7	0.518	0,2461	Valid
	Pertanyaan-8	0.357	0,2461	Valid

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.779	8

2) Beban Kerja

No	Pernyataan	Nilai R Hitung	Nilai R Tabel	Keterangan
1	Pertanyaan-1	0.634	0,2461	Valid
2	Pertanyaan-2	0.402	0,2461	Valid
3	Pertanyaan-3	0.304	0,2461	Valid
4	Pertanyaan-4	0.476	0,2461	Valid
5	Pertanyaan-5	0.301	0,2461	Valid
6	Pertanyaan-6	0.582	0,2461	Valid

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.707	6

3) Kinerja

No	Pernyataan	Nilai R Hitung	Nilai R Tabel	Keterangan
1	Pertanyaan-1	0.635	0,2461	Valid
2	Pertanyaan-2	0.657	0,2461	Valid
3	Pertanyaan-3	0.437	0,2461	Valid
4	Pertanyaan-4	0.543	0,2461	Valid

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

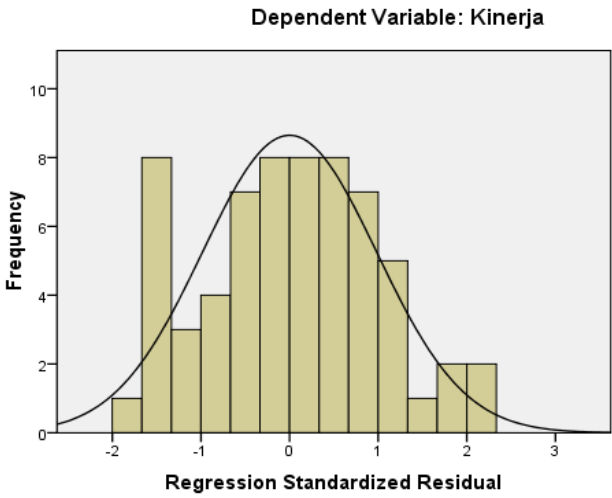
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

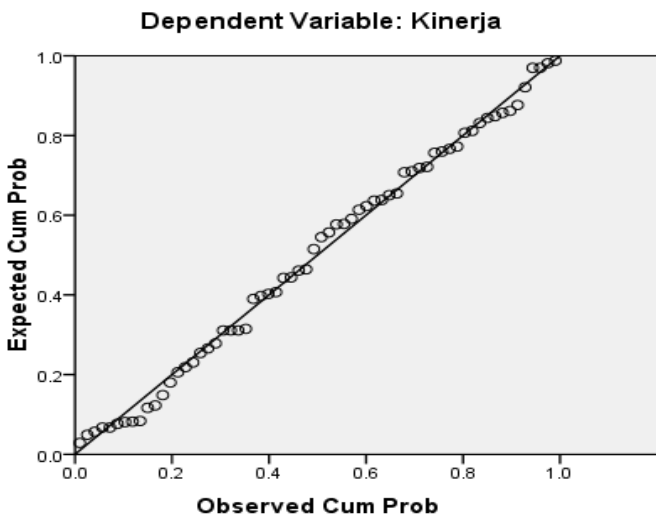
3. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

A. Uji Normalitas Histogram



B. Uji Normalitas P-P plot



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Uji Multikolenearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tol	VIF
1 (Constant)	15.990	1.845		8.668	.000		
Penempatan Kerja	.328	.043	.585	7.567	.000	.999	1.001
Beban Kerja	-.462	.068	-.528	-6.827	.000	.999	1.001

a. Dependent Variable: Kinerja

3) Uji Autokorelasi, Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

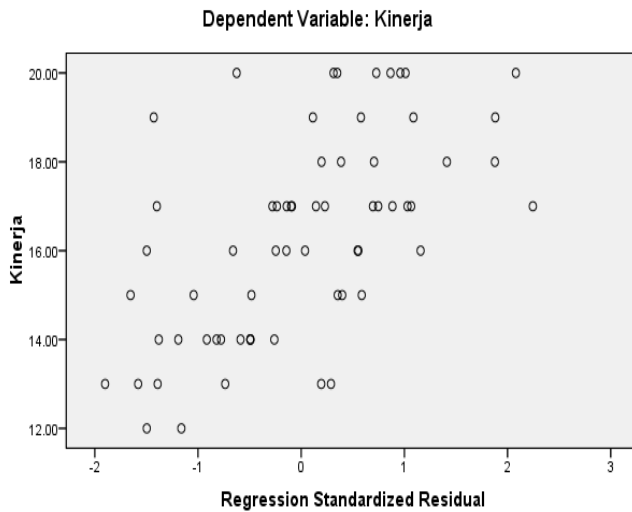
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.797 ^a	.636	.624	1.41058	1.921

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Penempatan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

4) Uji Heterokedastisitas



4. Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tol	VIF
1 (Constant)	15.990	1.845		8.668	.000		
Penempatan Kerja	.328	.043	.585	7.567	.000	.999	1.001
Beban Kerja	-.462	.068	-.528	-6.827	.000	.999	1.001

a. Dependent Variable: Kinerja

5. Uji Hipotesis

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tol	VIF
1 (Constant)	15.990	1.845		8.668	.000		
Penempatan Kerja	.328	.043	.585	7.567	.000	.999	1.001
Beban Kerja	-.462	.068	-.528	-6.827	.000	.999	1.001

a. Dependent Variable: Kinerja

6. Uji Simultan F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	211.986	2	105.993	53.270	.000 ^a
	Residual	121.374	61	1.990		
	Total	333.359	63			

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Penempatan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel r (Koefisien Korelasi Sederhana)

$$df = 1 - 100$$

Diproduksi oleh: Junaidi
<http://junaidichaniago.wordpress.com>

UIN SUSKA RIAU

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel r untuk df = 51 - 100

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Titik Persentase Distribusi t

$$d.f. = 1 - 80$$

Diproduksi oleh: Junaidi
<http://junaidichaniago.wordpress.com>

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

Pr	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi F

Probabilita = 0.05

Diproduksi oleh: Junaidi
<http://junaidichaniago.wordpress.com>

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

		df untuk pembilang (N1)														
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	1	16.51	19.99	21.6	22.5	23.0	23.4	23.7	23.9	24.1	24.2	24.3	24.4	24.5	24.5	24.6
2	2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	8	5.22	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93

1. Hipta Dilihat dan diteliti sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



		df untuk pembilang (N1)														
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
0	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92	
1	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92	
2	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91	
3	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91	
4	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90	
5	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89	
6	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89	
7	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88	
8	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88	
9	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88	
10	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87	
11	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87	
12	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86	
13	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86	
14	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86	
15	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85	
16	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85	
17	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85	
18	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84	
19	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84	
20	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84	
21	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83	
22	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83	
23	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83	
24	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83	
25	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82	
26	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82	
27	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82	
28	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82	
29	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81	
30	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81	
31	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81	
32	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81	
33	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80	
34	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80	
35	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80	
36	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80	
37	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79	
38	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79	
39	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79	

1. Hak Cipta ini diinstitusikan oleh Sultan Syarif Kasim Riau
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



KEMENTERIAN KESEHATAN RI
DIREKTORAT JENDERAL
PENCEGAHAN DAN PENGENDALIAN PENYAKIT
 KANTOR KESEHATAN PELABUHAN KELAS II PEKANBARU
 Jl. Rajawali Sakti No. 44 – Panam Pekanbaru
 Telp/Fax : (0761)8417505 Email : kkpekanbaru@gmail.com



Maret 2021

Nomor : DP.01.03/1/394 /2021
 Hal : Izin Riset

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
 Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
 Jl. H.R.Soebrantas No. 155 Km.15 Panam
 di -

Pekanbaru – 28293.

Menindaklanjuti surat Nomor Un.04/F.VII/PP.00.9/1240/2020, tanggal, 17 Februari 2021, tentang Izin Riset, atas nama :

Nama : Arif Rahman Hakim
 Nim : 11771101772
 Jurusan : Manajemen

Pada prinsipnya Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas II Pekanbaru tidak keberatan untuk melaksanakan kegiatan tersebut, dengan mentaati segala ketentuan yang berlaku di Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas II Pekanbaru, dan melaksanakan protokol kesehatan. Demikian di sampaikan atas perhatian dan kerjasamanya di ucapkan terima kasih.



Kepala Kantor,

Hamim, SKM.MPH
 NIP 196609131988031002



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



KEMENTERIAN KESEHATAN RI
DIREKTORAT JENDERAL
PENCEGAHAN DAN PENGENDALIAN PENYAKIT
 KANTOR KESEHATAN PELABUHAN KELAS II PEKANBARU
 Jl. Rajawali Sakti No. 44 – Panam Pekanbaru
 Telp/Fax : (0761)8417505 Email : kkppekanbaru@gmail.co



SURAT KETERANGAN
 NOMOR : DP.01.02/11/1017/2021

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Hannif.SKM.MPH
 N I P : 196609131988031002
 Jabatan : Plt. Kepala KKP Kelas II Pekanbaru
 Menerangkan dengan sesungguhnya bahwa :
 Nama : Arif Rahman Hakim
 NIM : 11771101772
 Jurusan : Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
 Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

telah selesai melaksanakan riset pada Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas II Pekanbaru dari tanggal 08 Maret sampai dengan 21 Juni 2021

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya

Pekanbaru 23 Juni 2021

Plt. Kepala Kantor,



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BIOGRAFI PENULIS



Arif Rahman Hakim lahir di Pekanbaru pada tanggal 12 Maret 1999 anak dari pasangan Bapak M. Nofrimon dan Ibu Gusneti merupakan anak ketiga dari 5 bersaudara. Selama hidup penulis telah menyelesaikan beberapa pendidikan. Jenjang pendidikan dimulai dari SD Negeri 018 Bukit Raya, Kota Pekanbaru dan lulus pada tahun 2011, kemudian melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 21 Pekanbaru dan lulus pada tahun 2014 dan melanjutkan pendidikan di SMA YLPI Pekanbaru dan lulus pada tahun 2017. Setelah itu penulis melanjutkan program strata-1 pada jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Negeri Sultan Syarif Kasim Riau pada tahun 2017 dan menamatkan pada tahun 2021.

Pada tanggal 7 Juli 2021 penulis menyelesaikan Skripsi tersebut dengan melakukan Ujian Oral Comprehensif sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Sarjana Ekonomi (SE) Jurusan Manajemen dengan judul Skripsi **“PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KESEHATAN PELABUHAN KELAS II PEKANBARU”** Penulis memperoleh Sarjana Ekonomi dengan predikat Memuaskan.