



**PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI MANAJEMEN UMUM  
PADA RUMAH SAKIT JIWA TAMPAN  
PROVINSI RIAU**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE) Pada Program Studi Strata 1 Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau



**UIN SUSKA RIAU**

**OLEH :**

**ICA NUR'ALIZA**

**NIM. 11970124948**

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

**2024**

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.

**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI**

**NAMA** : ICA NUR'ALIZA  
**NIM** : 11970124948  
**PROGRAM STUDI** : S1 MANAJEMEN  
**KONSENTRASI** : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
**FAKULTAS** : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
**SEMESTER** : IX (SEPULUH)  
**JUDUL** : PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MANAJEMEN UMUM PADA RUMAH SAKIT JIWA TAMPAN PROVINSI RIAU

**DISETUJUI OLEH  
PEMBIMBING**

*Ade R. Nirmala*  
ADE RIA NIRMALA, SE, MM  
 NIP. 19730411 202321 2 007

**MENGETAHUI**

DEKAN



*Dr. Mahyarni*  
Dr. MAHYARNI, S.E., MM  
 NIP. 19700826 199903 2 001

KETUA PROGRAM STUDI  
S1 MANAJEMEN

*Astuti Mevlinda*  
ASTUTI MEFLINDA, SE, MM  
 NIP. 19720513 200701 2 018



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

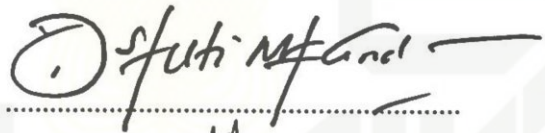
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan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

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

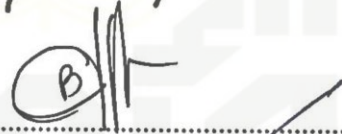
**NAMA** : ICA NUR'ALIZA  
**NIM** : 11970124948  
**PROGRAM STUDI** : MANAJEMEN  
**FAKULTAS** : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
**SEMESTER** : IX (SEPULUH)  
**JUDUL** : PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MANAJEMEN UMUM PADA RUMAH SAKIT JIWA TAMPAN PROVINSI RIAU  
**TANGGAL UJIAN** : 12 JUNI 2024

**TIM PENGUJI**

**Ketua**  
 Astuti Meflinda, SE, MM



**Sekretaris**  
 Abdiana Ilosa, S.AP.,MPA



**Penguji I**  
 Dr. Mulia Sosiady, SE., MM, Ak



**Penguji II**  
 Endrianto Ushta, ST., MM



UIN SUSKA RIAU



Lampiran Surat :  
 Nomor : Nomor 25/2021  
 Tanggal : 10 September 2021

### SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Ica Nur'ailiza  
 NIM : 11970124948  
 Tempat/Tgl. Lahir : Tungkal / 9 November 2001  
 Fakultas/Pascasarjana : Ekonomi dan Ilmu Sosial  
 Prodi : Manajemen S1  
 Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya\*:

Pengaruh Penempatan Kerja Dan Disiplin Kerja  
 Terhadap Kinerja Pegawai Manajemen Umum  
 Pada Rumah Sakit jiwa Tampan Provinsi Riau

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. Penulisan ~~Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya\*~~ dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu ~~Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya\*~~ saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apa bila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan ~~Disertasi/Thesis/Skripsi/(Karya Ilmiah lainnya)\*~~ saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

Demikianlah Surat Pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 29 April 2024  
 Yang membuat pernyataan



\*pilih salah satu sesuai jenis karya tulis

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.

## ABSTRAK

### PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MANAJEMEN UMUM PADA RUMAH SAKIT JIWA TAMPAN PROVINSI RIAU

ICA NUR'ALIZA  
NIM. 11970124948

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai manajemen umum pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PNS dan Non-PNS manajemen umum pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Sampling Jenuh* atau *Total Sampling*. Metode analisis data yang digunakan adalah metode regresi linear berganda dan menggunakan Program SPSS 25. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa uji t variabel penempatan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan menggunakan uji f variabel penempatan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai manajemen umum pada Rumah Sakit Jiwa Tampan, Provinsi Riau. Sementara itu R square sebesar 0,544. Hal ini menunjukkan bahwa variabel penempatan kerja dan disiplin kerja secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 54% terhadap kinerja, sedangkan sisanya sebesar 56% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata Kunci** : Penempatan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja

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.

## ABSTRACT

### **INFLUENCE OF JOB PLACEMENT AND WORK DISCIPLINE ON THE PERFORMANCE OF GENERAL MANAGEMENT EMPLOYEES AT HANDY MEN'S HOSPITAL RIAU PROVINCE**

**ICA NUR'ALIZA**  
**NIM. 11970124948**

*The aim of this research is to determine the effect of work placement and work discipline on the performance of general management employees at the Tampan Mental Hospital, Riau Province. The data collection technique uses a questionnaire. The population in this study was all civil servants and non-civil servants in general management at the Tampan Mental Hospital, Riau Province. The sampling method in this research used the Saturated Sampling or Total Sampling technique. The data analysis method used is the multiple linear regression method and uses the SPSS 25 program. Based on the results of the research conducted, it shows that the t test for job placement and work discipline variables has a positive and significant influence on performance. By using the f test, work placement and work discipline variables on the performance of general management employees at Tampan Mental Hospital, Riau Province. Meanwhile, R square is 0.544. This shows that the job placement and work discipline variables as a whole have an influence of 54% on performance, while the remaining 56% is influenced by other variables not examined in this research.*

**Keywords: Job Placement, Work Discipline and Performance**



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



*Assalamualaikum Wr. Wb*

Segala puji bagi Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, karena berkat rahmat dan hidayah-Nyalah penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Sholawat beriring salam tidak lupa kita hadiahkan kepada baginda Rasullulah SAW yang telah membawa kita dari alam gelap gulita yang penuh kebodohan kepada alam yang terang menerang yang penuh ilmu pengetahuan. Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Penempatan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Manajemen Umum Pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau”**, ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat Akademis guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada jurusan Manajemen S1 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 terima kasih kepada:

1. Allah SWT, atas rahmat dan ridhonya saya dapat selesai mengerjakan tugas akhir ini dengan baik.
2. Kepada kedua orang tua saya, Ayahanda Zainuddin dan Ibunda Dra. Megawati, serta saudara sekandung saya Delta Novita Sari yang selalu memberikan dukungan moral dan spiritual kepada saya.



#### 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. Bapak Prof. Hairunnas, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Ibu Dr. Hj. Mahyarni, SE, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Bapak Dr. Kamaruddin, S.Sos, M.Si selaku Wakil Dekan I, Bapak Dr. Mahmuzar, SH, MH selaku Wakil Dekan II, Ibu Dr. Hj. Julina, SE., M.Si selaku Wakil Dekan III, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial.
6. Ibu Astuti Meflinda, SE, MM selaku Ketua Jurusan Manajemen dan Bapak Fakhurrozi, SE, MM selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial.
7. Ibu Ade Ria Nirmala, SE, MM selaku pembimbing yang telah meluangkan waktunya dalam membimbing dengan penuh kesabaran dan pengarahan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Ibu Ratna Nurani, SE, MM selaku penasehat akademik Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial yang senantiasa memberikan bimbingan dan motivasi kepada penulis.
9. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
10. Seluruh pegawai tata usaha Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
11. Kepada perpustakaan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, yang memberikan dan membantu dalam menemukan buku-buku sebagai referensi dan memudahkan saya dalam penulisan skripsi ini.





## 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.

12. Kepada Pimpinan dan Pegawai Manajemen Umum pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau yang telah memberikan kesempatan dan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian ini.

13. Teman-teman saya Cici Edriko, Riyana, Nurlela yang tidak mungkin penulis sebutkan satu persatu, terimakasih atas doa, waktu dan pengalaman yang sudah kita lewati bersama, semoga persaudaraan kita akan terjalin selamanya.

14. Kepada teman-teman Manajemen Lokal E 2019 dan Manajemen Sumber Daya Manusia Lokal D 2019 terima kasih atas motivasi, dukungan, kritik dan sarannya dalam penyelesaian skripsi ini.

15. Serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu baik secara langsung maupun tidak langsung yang telah memberikan doa, bantuan dan dukungan demi terselesaikannya skripsi ini.

Akhirnya hanya kepada Allah SWT penulis berserah diri, dan semoga apa yang tertulis dalam skripsi ini bisa bermanfaat khususnya bagi penulis sendiri dan para pembaca pada umumnya, Aamiin Yaa Rabbal Aalamiin.

Pekanbaru,

Penulis,

**ICA NUR'ALIZA**  
**NIM. 11970124948**



## 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 ISI

	Halaman
<b>ABSTRAK</b> .....	i
<b>ABSTRACT</b> .....	ii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	iii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	vi
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	x
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xii
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xiii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	10
1.4 Manfaat Penelitian .....	10
1.5 Sistematika Penulisan.....	11
<b>BAB II TELAAH PUSTAKA</b>	
2.1 Kinerja .....	13
2.1.1 Pengertian Kinerja.....	13
2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	14
2.1.3 Indikator-Indikator Kinerja .....	15
2.1.4 Unsur-Unsur Kinerja Pegawai.....	15
2.2 Penempatan Kerja.....	18
2.2.1 Pengertian Penempatan Kerja.....	18
2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Penempatan Kerja.....	19
2.2.3 Konsep-Konsep Penempatan Pegawai .....	20
2.2.4 Indikator-Indikator Penempatan Kerja .....	21
2.2.5 Dimensi-Dimensi Penempatan Kerja .....	22
2.3 Disiplin Kerja .....	23
2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja .....	23
2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja...	24
2.3.3 Indikator-Indikator Disiplin Kerja.....	25
2.3.4 Jenis-Jenis Disiplin Kerja .....	26
2.3.5 Pendekatan Disiplin Kerja.....	27
2.4 Pengaruh Antar Variabel .....	29

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.

2.4.1 Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Manajemen Umum .....	29
2.4.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Manajemen Umum.....	30
2.4.3 Pengaruh Penempatan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Manajemen Umum .....	30
2.5 Pandangan Islam.....	31
2.5.1 Pandangan Islam Tentang Kinerja.....	31
2.5.2 Pandangan Islam Tentang Penempatan Kerja .....	32
2.5.3 Pandangan Islam Tentang Disiplin Kerja.....	32
2.6 Penelitian Terdahulu.....	33
2.7 Kerangka Pemikiran .....	39
2.8 Konsep Operasional Variabel Penelitian.....	41
2.9 Hipotesis .....	41
 <b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Lokasi Penelitian .....	45
3.2 Jenis Data Dan Sumber Data .....	45
3.2.1 Data Kualitatif .....	45
3.2.2 Data Kuantitatif .....	45
3.3 Teknik Pengumpulan Data .....	46
3.3.1 Kusioner .....	46
3.3.2 Penelitian Pustaka.....	47
3.4 Populasi dan Sampel.....	48
3.4.1 Populasi .....	48
3.4.2 Sampel .....	48
3.5 Teknik Analisis Data .....	49
3.5.1 Metode Deskriptif.....	49
3.5.2 Metode Kuantitatif.....	49
3.6 Uji Kualitas Data .....	50
3.6.1 Uji Validitas.....	50
3.6.2 Uji Reliabilitas.....	50
3.7 Uji Asumsi Klasik .....	51
3.7.1 Uji Normalitas .....	51
3.7.2 Uji Multikolinieritas .....	51
3.7.3 Uji Heteroskedastisitas .....	52
3.7.4 Uji Autokorelasi .....	52
3.8 Analisis Regresi Linear Berganda .....	53
3.9 Uji Hipotesis .....	53
3.9.1 Uji T (Parsial) .....	54



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.

3.9.2 Uji F (Simultan).....	55
3.10 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	55

**BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN**

4.1 Sejarah Rumah Sakit Jiwa Tampan .....	57
4.2 Visi Misi Rumah Sakit Jiwa Tampan .....	58
4.2.1 Visi .....	58
4.2.2 Misi.....	58
4.3 Logo dan Motto .....	59
4.3.1 Logo.....	59
4.3.2 Motto .....	60
4.4 Struktur Organisasi .....	61
4.5 Uraian Tugas Pegawai Rumah Sakit Jiwa Tampan.....	61

**BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

5.1 Deskripsi Karakteristik Responden .....	65
5.1.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	65
5.1.2 Responden Berdasarkan Umur .....	65
5.1.3 Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	66
5.1.4 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	67
5.2 Analisis Deskriptif Responden .....	67
5.3 Rekapitulasi Jawaban Responden.....	68
5.3.1 Variabel Kinerja Pegawai (Y) .....	68
5.3.2 Variabel Penempatan Kerja (X1) .....	69
5.3.3 Variabel Disiplin Kerja (X2).....	71
5.4 Uji Kualitas.....	73
5.4.1 Uji Validitas.....	73
5.4.2 Uji Reliabilitas .....	75
5.5 Uji Asumsi Klasik .....	76
5.5.1 Uji Normalitas .....	76
5.5.2 Uji Multikolinearitas .....	78
5.5.3 Uji Heteroskedastisitas .....	79
5.5.4 Uji Autokorelasi .....	80
5.6 Analisis Regresi Linear Berganda .....	81
5.7 Uji Hipotesis .....	83
5.7.1 Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji Statistik t).....	83
5.7.2 Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F).....	85
5.7.3 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	87
5.8 Pembahasan dan Hasil Penelitian .....	88
5.8.1 Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja .....	88

**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.

5.8.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja.....	89
5.8.3 Pengaruh Penempatan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja.....	90

**BAB VI PENUTUP**

6.1 Kesimpulan .....	91
6.2 Saran.....	92

**DAFTAR PUSTAKA  
LAMPIRAN**





## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Data Nilai Sasaran Kinerja Pegawai Manajemen Umum Pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau Tahun 2018-2022 ..	3
Tabel 1.2 Rentang Penilaian Kinerja Pegawai Manajemen Umum Pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau Tahun 2018-2022 ..	4
Tabel 1.3 Penempatan Kerja Pegawai Manajemen Umum Pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau Tahun 2022 .....	4
Tabel 1.4 Rekap Absensi Pegawai Manajemen Umum Pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau Tahun 2022 .....	8
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	33
Tabel 2.2 Konsep Operasional Variabel.....	41
Tabel 3.1 Kriteria Skor Penelitian .....	47
Tabel 3.2 Interval Koefisien.....	56
Tabel 5.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	65
Tabel 5.2 Responden Berdasarkan Umur.....	65
Tabel 5.3 Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	66
Tabel 5.4 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	67
Tabel 5.5 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja (Y) .....	68
Tabel 5.6 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Penempatan Kerja (X1).....	70
Tabel 5.7 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja (X2).....	71
Tabel 5.8 Hasil Uji Validitas .....	74
Tabel 5.9 Hasil Uji Reliabilitas .....	76
Tabel 5.10 Normalitas One-Sample <i>Kolmogorov-Smirnov</i> .....	78
Tabel 5.11 Hasil Uji Multikolinieritas .....	79
Tabel 5.12 Uji <i>Glejser</i> .....	80
Tabel 5.13 Hasil Uji Autokorelasi.....	81

- 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.

Tabel 5.14 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	82
Tabel 5.15 Hasil Hipotesis Uji Parsial (T) .....	85
Tabel 5.16 Hasil Hipotesis Uji Simultan (F).....	87
Tabel 5.17 Interpretasi Perhitungan Korelasi .....	87
Tabel 5.18 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ).....	88



## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran .....	40
Gambar 4.1 Logo Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau.....	59
Gambar 4.2 Struktur Organisasi Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau.....	61
Gambar 5.1 Histogram .....	77
Gambar 5.2 P-P Plot of regression standardized residual.....	77

### 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 LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian
Lampiran 2	Tabulasi
Lampiran 3	Uji Validitas
Lampiran 4	Uji Reliabilitas
Lampiran 5	Uji Asumsi Klasik
Lampiran 6	Analisis Regresi Berganda
Lampiran 7	Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)
Lampiran 8	Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)
Lampiran 9	Koefisien Determinasi ( $R^2$ )
Lampiran 10	Tabel r
Lampiran 11	Tabel T Statistik
Lampiran 12	Tabel F Statistik
Lampiran 13	Dokumentasi

### 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

Sumber daya manusia yang bersifat dinamis dan memiliki kemampuan serta kemauan yang tinggi untuk terus berkembang, sehingga perlu mendapatkan perhatian dari pihak organisasi. Menurut Soselisa & Killay, (2020) dalam artikel (Paais, 2020) menyatakan bahwa tujuan organisasi dapat dicapai apabila didukung oleh kinerja yang baik dari para pegawai tersebut. Tujuan dari hal tersebut adalah memberikan organisasi satuan kerja yang efektif untuk mencapai tujuan tentang manajemen instansi yang dapat mengembangkan, menggunakan, dan memelihara pegawai sebagai upaya menciptakan efektivitas efisiensi kerja pegawai guna menghasilkan pendayagunaan sumber daya manusia yang optimal.

Banyak instansi yang tidak menyadari bahwa sumber daya manusia sangatlah penting untuk kelangsungan hidup instansi. Banyaknya orang-orang yang berhenti bekerja akhir-akhir ini karena adanya ketidaksesuaian penempatan kerja dalam kemampuan yang dimiliki (Aldilaningsari & Hakam, 2016). Ketepatan dalam menetapkan pegawai dengan kesesuaian bidang dan keahlian menjadi sebuah keharusan dari sebuah instansi menurut (Ardana, dkk., 2012, p. 82) dalam artikel (Kusuma & Ardana, 2013). Sehingga semakin banyak pengangguran dan produktivitas menurun yang merupakan banyaknya masalah pengelolaan sumber daya manusia yang kurang diperhatikan. Ada dua aset utama yang harus dimiliki perusahaan yaitu sumber daya alam dan sumber daya manusia. Dua aset tersebut, sumber daya manusia yang lebih penting karena

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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.



bagaimanapun melimpahnya sumber daya alam tanpa adanya kemampuan sumber daya manusia untuk mengelolanya maka tidak akan berkembang dengan baik (Aldilaningsari & Hakam, 2016).

Dalam pelaksanaan pengelolaan kinerja pegawai, diperlukan suatu pedoman dan aturan untuk ditaati oleh pegawai. Pegawai yang selalu berpedoman dengan nilai-nilai tinggi dan aturan-aturan yang ada dalam organisasi akan selalu meningkatkan kinerjanya dalam mencapai tujuan dari organisasi. Tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai harus dilaksanakan dengan sungguh-sungguh dan tanggung jawab (Crystallography, 2016). Sehingga pentingnya disiplin kerja suatu bentuk upaya pegawai yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai bekerja dengan para pegawai lain serta meningkatkan prestasi kerja. Dengan itu, terciptanya kinerja pegawai yang baik karena adanya disiplin kerja untuk dapat tercapainya tujuan organisasi. Menurut Kasmir (2016:193) dalam artikel (Crystallography, 2016) “Disiplin merupakan usaha pegawai untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara bersungguh-sungguh”.

Instansi yang menjadi objek penelitian ini adalah Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau. Instansi ini merupakan salah satu organisasi perangkat daerah yang melayani jasa kesehatan milik Pemerintah Provinsi Riau. Rumah Sakit Jiwa Tampan merupakan satu-satunya Rumah Sakit Jiwa di Provinsi Riau yang memberikan pelayanan kesehatan kejiwaan khususnya bagi masyarakat 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.

Nilai Sasaran Kinerja Pegawai Manajemen Umum Pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau mempunyai penilaian kinerja yang dapat dilihat dari tabel dibawah ini.

**Tabel 1.1**  
**Data Nilai Sasaran Kinerja Pegawai Manajemen Umum Pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau Tahun 2018-2022**

No	Sasaran Kinerja Pegawai	Tahun				
		2018	2019	2020	2021	2022
1.	Orientasi Pelayanan	82	81	85	83	81
2.	Integritas	72	70	82	81	80
3.	Komitmen	80	73	91	90	91
4.	Disiplin	74	71	80	78	76
5.	Kerjasama	81	72	85	84	83
<b>Jumlah</b>		389	367	423	416	411
<b>Rata-Rata</b>		77,8	73,4	84,6	83,2	82,2

Sumber: Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau 2024

Berdasarkan tabel 1.1 diatas, bahwa hasil kinerja yang diperoleh pada tahun 2018 menunjukkan rata-rata pencapaian 77,8 terhitung cukup baik, pada tahun 2019 pencapaian penurunan dengan rata-rata 73,4 terhitung cukup baik, kemudian pada tahun 2020 pencapaian peningkatan dengan nilai rata-rata 84,6 terhitung dalam kondisi baik, pada tahun 2021 rata-rata pencapaian kinerja penurunan menjadi 83,2 terhitung baik dan pada tahun 2022 nilai rata-rata penurunan lagi menjadi 82,2 yang terhitung baik.

Untuk mengetahui nilai rata-rata dan keterangan dari tabel penilaian kinerja pegawai manajemen umum pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau dapat dilihat melalui rentang penilaian kinerja pada tabel berikut:

**Tabel 1.2**  
**Rentang Penilaian Kinerja Pegawai Manajemen Umum Pada Rumah Sakit**  
**Jiwa Tampan Provinsi Riau Tahun 2018-2022**

No	Rentang Nilai	Kategori
1.	100 – 91	Sangat Baik
2.	90 – 81	Baik
3.	80 – 71	Cukup
4.	70 – 61	Kurang
5.	60 – 50	Sangat Kurang

Sumber: Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau 2024

Berdasarkan tabel 1.1 diatas, bahwa hasil rentang penilaian kinerja menunjukkan bahwa adanya masalah karena nilai rata-rata sasaran kinerja pegawai mengalami penurunan pada tahun 2018 dan 2019, kemudian peningkatan pada tahun 2020, dan kembali penurunan lagi pada tahun 2021 sampai 2022.

Memperoleh kinerja pegawai yang maksimal adalah harapan dari sebuah instansi. Instansi membutuhkan pegawai yang mampu bekerja dengan baik dan patuh pada peraturan, sehingga instansi dapat mencapai target dalam meningkatkan produktivitas kinerja pegawai . Hal ini instansi harus mencapai sebuah standar, target, atau kriteria yang telah disepakati secara bersama-sama (Mariani & Mang, 2017).

**Tabel 1.3**  
**Penempatan Kerja Pegawai Manajemen Umum Pada Rumah Sakit Jiwa**  
**Tampan Provinsi Riau Tahun 2022**

No	Bidang	Jabatan	Tingkat Pendidikan	Pegawai Yang Dibutuhkan	Mutasi	Jumlah Pegawai
1.	Wadir Pelayanan Medik dan Pelayanan Nabza	Sub Koordinator Pelayanan Medik dan Pelayanan Nabza.	SLTA, D3 dan S1 yang mempunyai gelar Fisioterapi, Rekam	Pegawai yang dibutuhkan di Pelayanan Medik yaitu mengerti tentang	Seorang yang bergelar bidan di bagian Humas melakukan perpindahan tempat ke	18

No	Bidang	Jabatan	Tingkat Pendidikan	Pegawai Yang Dibutuhkan	Mutasi	Jumlah Pegawai
<p>Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang</p> <p>1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:</p> <p>a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.</p> <p>b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.</p> <p>2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.</p>	<p>© Hak cipta milik UIN Suska Riau</p> <p>State of University of Sultan Syarif Kasim Riau</p>		<p>Medik, Psikologi.</p>	<p>pengobatan yang bersifat klinis seperti penyakit kulit, penyakit dalam, penyakit jiwa, penyakit gigi, penyakit anak dan umum. Sedangkan pegawai yang dibutuhkan di Pelayanan Nabza yaitu mengerti tentang pelayanan penyakit ketergantungan obat, rehabilitasi nabza, indikasi-indikasi pemahaman tentang narkoba.</p>	<p>Pelayanan Medik.</p>	
	<p>Wadir Pelayanan Keperawatan dan Keperawatan Nabza</p>	<p>Sub Koordinator Pelayanan Keperawatan dan Keperawatan Nabza.</p>	<p>SLTA, D3 dan S1 yang mempunyai gelar Keperawatan atau Ners.</p>	<p>Pegawai yang dibutuhkan di Pelayanan Keperawatan yaitu mengerti tentang pelayanan kesehatan. Sedangkan pegawai yang dibutuhkan di Keperawatan Nabza yaitu pemberi asuhan keperawatan,</p>	<p>Seorang yang bergelar perawat di Pelayanan Keperawatan Nabza melakukan perpindahan tempat ke Pelayanan Medik tempat ke Penunjang Medik dan Diklit di bagian Farmasi.</p>	<p>20</p>



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

No	Bidang	Jabatan	Tingkat Pendidikan	Pegawai Yang Dibutuhkan	Mutasi	Jumlah Pegawai
				mengembalikan kesehatan emosi, spiritual dan sosial bagi klien.		
	Penunjang Medik dan Diklit	Sub Koordinator Penunjang Medik dan Diklit.	SLTA, D3 dan S1 yang mempunyai gelar Radiologi, Laboratorium, Farmasi, Central Sterile Supply Department (CCSD), Ahli Gizi, Laundry.	Pegawai yang dibutuhkan di Penunjang Medik dan Diklit yaitu Ahli Gizi.	Seorang yang bergelar perawat di Pelayanan Keperawatan melakukan perpindahan tempat ke Penunjang Medik dan Diklit di bagian Central Sterile Supply Department (CCSD).	17
	Wadir Umum dan Humas	Sub Koordinator Umum dan Humas.	SLTA, D3 dan S1 yang mempunyai gelar Komputer, Manajemen, Akuntansi, Pendidikan, Kesehatan Masyarakat.	Pegawai yang dibutuhkan di Umum dan Humas yaitu Kesehatan Masyarakat.	Seorang sarjana yang bergelar S.Pd bertempat di bidang Humas.	31
	Wadir Keuangan dan Verifikasi	Sub Koordinator Keuangan dan Verifikasi.	SLTA, D3 dan S1 yang mempunyai gelar Komputer, Manajemen, Akuntansi, Teknik, Ilmu Ekonomi, Dokter Umum.	Pegawai yang dibutuhkan di Keuangan dan Verifikasi yaitu mengerti tentang keuangan seperti mengolah data.	Seorang sarjana yang bergelar Dokter Umum melakukan perpindahan tempat ke jabatan fungsional di bagian Keuangan.	21
6.	Wadir Perencanaan dan Data	Sub Koordinator Perencanaan dan Data	SLTA, D3 dan S1 yang mempunyai gelar Teknik,	Pegawai yang dibutuhkan di Perencanaan dan Data	Seorang yang bergelar Pendidikan Agama di	17

Hak Cipta  
© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

No	Bidang	Jabatan	Tingkat Pendidikan	Pegawai Yang Dibutuhkan	Mutasi	Jumlah Pegawai
1.	Pelaporan	Pelaporan.	Ekonomi, Agama.	Pelaporan yaitu merencanakan kegiatan seperti pengembangan rumah sakit, pelayanan, rencana strategis, rencana kegiatan anggaran, dokumen pelaksanaan pelanggaran.	Perencanaan melakukan perpindahan tempat ke Penunjang Medik dan Diklit di bagian Laundry.	

Sumber: Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau 2024

Berdasarkan tabel 1.3 diatas, menunjukkan bahwa penempatan kerja pegawai manajemen umum pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau terdapat 6 ruangan. Di setiap ruangan adanya permasalahan perpindahan tempat atau mutasi yang tidak sesuai dengan gelar sarjana mereka maupun keahlian atau kemampuan pekerjaan yang dimiliki masing-masing pegawai. Jumlah pegawai 73 orang PNS dan 51 orang Non-PNS. Dari tabel diatas menunjukkan bahwa adanya masalah karena ketidaksesuaian perpindahan tempat atau mutasi yang terjadi pada pegawai di setiap bidang.

Penempatan kerja yang tepat sangat mempengaruhi perilaku tenaga kerja tersebut dalam menjalankan tugasnya dan akan menghasilkan suatu yang baik seperti yang diharapkan, namun jika penempatan kerja tersebut tidak tepat dalam menduduki jabatan serta pemberian tugas yang tidak sesuai dengan kemampuan tenaga kerja tersebut, maka instansi tidak akan mendapatkan hasil yang maksimal.

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.





Dan oleh sebab ini peranan penempatan tenaga kerja sangat berpengaruh besar karena adanya peran pimpinan MSDM agar lebih teliti dalam menempatkan tenaga kerja yang baik untuk hasil yang optimal serta tercapainya tujuan suatu instansi (Rafii & Andri, 2015).

**Tabel 1.4**  
**Rekap Absensi Pegawai Manajemen Umum Pada Rumah Sakit Jiwa**  
**Tampam Provinsi Riau Tahun 2022**

Bulan	Kriteria					Jumlah Pegawai
	Terlambat	Izin	Alpha	Pulang Awal	Total	
Januari	9	11	7	11	38	124
Februari	7	11	6	14	38	124
Maret	11	12	6	15	44	124
April	12	10	7	17	46	124
Mei	11	13	8	15	47	124
Juni	12	14	9	16	51	124
Juli	11	15	11	17	54	124
Agustus	13	16	13	17	59	124
September	14	16	12	18	60	124
Oktober	15	18	13	19	65	124
November	14	19	15	17	65	124
Desember	16	21	17	18	72	124

Sumber: Rumah Sakit Jiwa Tampam Provinsi Riau 2024

Berdasarkan tabel 1.4 diatas, menunjukkan bahwa tingginya absensi pegawai di bulan Januari sampai Desember pada tahun 2022. Dimana adanya yang terlambat, izin, alpha dan pulang awal karena pada saat itu banyak tanggal merah dan ada yang beralasan lebih mementingkan urusan pribadi. Secara keseluruhan dalam kondisi yang kurang baik karena terjadinya peningkatan pada setiap bulannya, Hal ini mengakibatkan masih banyaknya pegawai yang kurang



dalam disiplin kerjanya. Instansi harus memahami artinya disiplin kerja agar pencapaian disiplin kerja yang diharapkan dapat tercapai di kemudian hari.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan dengan Kepala Ruangan Manajemen Umum pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau yang menjadi narasumber informasi dan publikasi dilaksanakan pada Tanggal 28 November 2023. Permasalahan yang diamati dalam penempatan kerja pegawai bahwa adanya masalah karena ketidaksesuaian perpindahan tempat atau mutasi yang terjadi pada pegawai di setiap bidang. Dan permasalahan pada disiplin kerja yaitu, mengakibatkan masih banyaknya pegawai yang kurang dalam disiplin kerjanya. Instansi harus memahami artinya disiplin kerja agar pencapaian disiplin kerja yang diharapkan dapat tercapai di kemudian hari.

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas berdasarkan fenomena yang terjadi, maka penulis tertarik untuk membuat penelitian dengan judul **“Pengaruh Penempatan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Manajemen Umum Pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau”**

### 1.1 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai manajemen umum pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau?

2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai manajemen umum pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau?

Hak Cipta Diindungi 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.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Apakah penempatan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai manajemen umum pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan dilakukan penelitian ini adalah:

1. Mengetahui pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai manajemen umum pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau.
2. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai manajemen umum pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau.
3. Mengetahui pengaruh penempatan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai manajemen umum pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan dari uraian diatas diharapkan mampu memberikan sebuah manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Penulis, dengan penelitian ini diharapkan penulis dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama menjalani masa perkuliahan dan banyak menambah pengalaman dan wawasan. Penelitian ini juga dilakukan sebagai salah satu syarat bagi penulis dalam menyelesaikan pendidikan sarjana S1 di bidang Manajemen.
2. Bagi Instansi, hasil penelitian yang dilakukan diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan dimana menentukan 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.

langkah yang harus diambil agar perusahaan terus berkembang dan mencapai tujuan sesuai dengan harapan yang diinginkan di kemudian hari.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya, penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan informasi untuk menambah ilmu-ilmu. Bagi mahasiswa yang ingin meneliti dimasa yang akan datang diharapkan bisa mengembangkan variabel-variabel lainnya yang memberikan dampak atau pengaruh pada kinerja pegawai.

### 1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan adalah untuk dapat memudahkan pembahasan proposal dalam penelitian ini ada gambaran umum yang dilakukan secara komprehensif dan sistematis, meliputi:

#### **BAB 1 : PENDAHULUAN**

Pada bab ini membahas dan menguraikan mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat serta sistematika penelitian.

#### **BAB II : TELAAH PUSTAKA**

Pada bab ini berisikan tentang landasan teori-teori yang berhubungan dengan penelitian yang membahas mengenai MSDM, kinerja, penempatan kerja, disiplin kerja, pengaruh antar variabel, pandangan islam, tinjauan pustaka juga terdapat penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, konsep operasional variabel penelitian serta hipotesis sementara atas permasalahan yang muncul dalam penelitian ini.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
- © Hak cipta milik UIN Suska Riau
- State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
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**

Pada bab ini berisikan metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yang membahas mengenai lokasi penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel penelitian, metode pengumpulan data serta metode analisis data.

### **BAB IV : GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN**

Pada bab ini membahas mengenai sejarah singkat instansi, struktur organisasi serta aktivitas instansi.

### **BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini membahas dan menganalisis mengenai hasil penelitian yang dilakukan, berupa deskriptif, variabel hasil penelitian serta pembahasan hasil penelitian.

### **BAB VI : PENUTUP**

Pada bab ini berisikan mengenai ringkasan kesimpulan dari hasil penelitian dan pembahasan, saran serta perbaikan yang perlu dilakukan dimasa yang akan datang.



## BAB II

### TELAAH PUSTAKA

#### 2.1 Kinerja

##### 2.1.1 Definisi Kinerja

Menurut Anggraini (2019) dalam artikel (Zillah et al., 2022) kinerja adalah hasil dari karya individu dari segi kualitas dan kuantitas, baik itu penampilan individu ataupun kelompok secara keseluruhan di dalam suatu organisasi. Hasil pekerjaan yang dilaksanakan pegawai disebut kuantitas, sementara hasil kerja yang mencapai standar instansi disebut kualitas. Menurut (Irawan, Roy, 2018) dalam artikel (Sazly & Winna, 2019) kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang konkrit, dapat diamati, dan dapat diukur. Sehingga kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dan pendekatannya untuk mengelola dan mengembangkan tugas berdasarkan ukuran dan waktu yang telah ditentukan.

Kinerja merupakan cerminan dari perilaku yang berkontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kinerja mencakup sikap dan perilaku pegawai untuk melakukan aktivitas kerja dan target kualitas yang ditetapkan oleh organisasi menurut (Masydzulhak et al., 2016) dalam artikel (Saeful Ulum & Wasman, 2023). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan proses menetapkan apa yang harus dicapai dan pendekatan bagaimana mengelola dan mengembangkan manusia melalui cara yang dapat meningkatkan produktivitas kerja dalam memperoleh jangka waktu baik panjang maupun pendek.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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.

### 2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut Sutrisno (2016) dalam artikel (Kurnia & Sitorus, 2022), yaitu:

- a. Efektivitas dan efisiensi. Dalam hubungan kinerja organisasi diukur dari baik dan buruknya kinerja organisasi ada hubungannya dengan efektivitas dan efisiensi. Proses terjadinya efektivitas dan efisiensi organisasi jika mencapai tujuan disebut efektif dan jika hasil yang diperoleh memuaskan yang dapat mendorong untuk mencapai suatu tujuan disebut efisien.
- b. Otoritas dan tanggung jawab. Dalam organisasi masing-masing pegawai berhak mengetahui apa yang menjadi hak dan tanggung jawabnya dan mendukung kinerja pegawai untuk mencapai tujuan secara bersama-sama. Kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
- c. Disiplin. Disiplin suatu hal yang menunjukkan sikap dari seorang pegawai mentaati peraturan dan tidak melanggar apa yang menjadi ketetapan instansi, baik atasan maupun bawahan mempunyai rasa tanggung jawab disiplin yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas kinerja pegawai.
- d. Inisiatif. Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas, munculnya ide-ide baru, dan mempunyai daya dorong untuk memberikan kemajuan yang akan mempengaruhi kinerja tersebut. Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya kemampuan pegawai untuk menghasilkan sesuatu yang baru atau menghasilkan suatu pemecahan dari masalah tersebut.

### 2.1.3 Indikator-Indikator Kinerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013:75) dalam artikel (Et.al, 2016), ada lima indikator kinerja pegawai, yaitu:

- a. Kuantitas Kerja, merupakan seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja di masing-masing pegawai.
- b. Kualitas Dari Hasil, merupakan seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang harus dikerjakan.
- c. Kerjasama, merupakan seberapa jauh seorang pegawai mampu bekerjasama dengan teman kerja atau rekan kerja.
- d. Tanggung Jawab, merupakan seorang pegawai memiliki kesadaran dan kewajiban akan melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak melakukan kesalahan.
- e. Inisiatif, merupakan kemampuan seorang pegawai untuk melakukan sesuatu yang baru atau menghasilkan suatu pemecahan masalah.

### 2.1.4 Unsur-Unsur Kinerja Pegawai

Menurut teori dalam buku Sjafriz Mangkuprawira (2008), unsur-unsur yang memengaruhi kinerja pegawai ada beberapa bagian, antara lain:

- a. Unsur Intrinsik (Xi) antara lain:
  1. Tingkat pendidikan. Tingkat pendidikan dilihat dari pengetahuan, sikap, dan keterampilan. Kecerdasan dalam menguasai bidang ilmu tertentu dapat menghadapi masalah dan menganalisis penyelesaian



permasalahan, sehingga kemampuan yang semakin tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

2. Tingkat pengetahuan. Tingkat pengetahuan seseorang terkait dalam pekerjaannya dengan menguasai bidang-bidang ilmu. Semakin tingginya pemahaman tentang pengetahuan, akan semakin tinggi daya inovatif, inisiatif dan kreativitas kinerja.
3. Tingkat keterampilan. Tingkat dari keterampilan seseorang yang memiliki penerapan ilmu dengan mempraktikkan dalam pekerjaannya. Penerapan ilmu seseorang mampu meningkatkan produktivitas kerja dan kemampuan untuk mengatasi konflik yang memperoleh pengakuan sosial dalam meningkatkan kinerjanya.
4. Sikap motivasi terhadap kerja. Sikap motivasi terhadap kerja seorang pegawai berpengaruh dorongan seseorang melaksanakan pekerjaannya. Dorongan ini mempengaruhi pegawai meningkatkan penghargaan prestasi, dorongan mencari nafkah dan karir dan dorongan untuk memperoleh pencapaian pengakuan sosial.
5. Tingkat pengalaman kerja. Tingkat pengalaman kerja merupakan dimana kondisi seseorang memperoleh keberhasilan dan kegagalan dalam melaksanakan pekerjaannya. Pengalaman kerja untuk meningkatkan mutu hasil pekerjaannya dengan memperoleh pembelajaran untuk berperilaku lebih baik lagi.

#### 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.

#### b. Unsur Ekstrinsik (Xe) antara lain:

1. Lingkungan keluarga. Lingkungan keluarga adalah sikap dan motivasi dari anggota keluarga yang memandang makna suatu pekerjaan. Berinteraksi dalam membentuk sosialisasi keluarga untuk membantu anggota keluarga menciptakan lapangan kerja yang akan mampu meningkatkan kinerja.
2. Lingkungan sosial-budaya. Lingkungan sosial budaya bisa dilihat dari tingginya aspek kedisiplinan sosial yang menciptakan rasa tanggung jawab sosial yang akan mendorong mutu SDM sebagai satu budaya dan kebutuhan individu masyarakat.
3. Lingkungan ekonomi. Lingkungan ekonomi melalui pendapatan perkapita dan kemiskinan di bawah standar mengakibatkan peluang penduduk untuk menggapai tingkat pendidikan yang tinggi akan menjadi semakin sulit. Kondisi ini mempengaruhi seseorang dalam bekerja, sehingga menurunnya produktivitas kerja.
4. Lingkungan belajar. Lingkungan belajar dari perilaku masyarakat untuk mengembangkan energi pembelajaran dengan meningkatkan mutu kualitas belajar yang semakin membaik, sehingga menjadi kebutuhan untuk melatuh pegetahuan, sikap, keterampilan serta produktivitas kerjanya.
5. Lingkungan kerja termasuk budaya kerja. Lingkungan kerja yaitu tempat dimana seseorang bekerja. Bekerja dengan suasana kerja yang produktif, kepemimpinan, hubungan antara pegawai 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.

sesama rekan kerja dan atasan, prestasi kerja, mencapai karir, pelatihan, pengetahuan, pendidikan dan pemberian kompensasi yang mempengaruhi motivasi sistem kerja para pegawai.

6. Teknologi. Teknologi berupa mesin-mesin atau alat-alat produksi. Teknologi juga bisa sebagai metode, teknik dan prosedur kerja. Teknologi ini memiliki sistem bantu dalam memproses produksi, agar meningkatkan produktivitas, efektivitas dan efisiensi.

## **2.2 Penempatan Kerja**

### **2.2.1 Pengertian Penempatan Kerja**

Menurut Yuniarsih dan Suswanto (2015:116) dalam artikel (Kinerja et al., 2021) menyatakan bahwa penempatan kerja merupakan penempatan yang diberikan kepada pegawai tidak hanya menempatkan saja, tetapi seberapa baik seorang pegawai cocok dengan pekerjaannya untuk ditempatkan ke posisi yang tepat yang akan mempengaruhi kualitas kerja pegawai dan membandingkan kualifikasi yang dimiliki pegawai sesuai kebutuhan dan persyaratan dari pekerjaannya. Menurut (Haryati & Hajar, 2016) dalam artikel (Susanto & Pramono, 2020) penempatan merupakan kebijakan dari sumber daya manusia dalam menentukan sebuah posisi atau jabatan seseorang. Penugasan pertama ini dilakukan kepada pegawai baru yang akan direkrut, tetapi untuk pegawai lama bisa juga melalui promosi, pengalihan (transfer), penurunan jabatan (demosi) dan bahkan pemutusan hubungan kerja (PHK).

Penempatan adalah proses membandingkan kualifikasi yang dimiliki dengan persyaratan yang sudah ditetapkan di tempat kerja dan memberikan tugas



kepada calon pegawainya. Ketepatan dalam menetapkan pegawai sesuai dengan bidang dan keahlian yang dimiliki masing-masing pegawai menjadi suatu hal yang sangat penting dari sebuah perusahaan menurut (Ardana, dkk., 2012, p. 82) dalam artikel (Kusuma & Ardana, 2013).

### 2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penempatan Kerja

Menurut Werther & Davis (2002) dalam Suwatno (2003 : 129) dalam artikel (Agustriyana, 2015) dikatakan tentang faktor-faktor yang harus dipertimbangkan dalam penempatan pegawai adalah sebagai berikut :

1. Faktor Prestasi Akademis, merupakan 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.
2. Faktor Pengalaman, merupakan 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.
3. Faktor Kesehatan Fisik dan Mental, merupakan manajer sumber daya manusia haruslah mempertimbangkan juga dalam penempatan 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 masalah.

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

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

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

berdasarkan kesehatan fisik dan mental pegawai yang akan ditempatkan pada bagian perusahaan tersebut.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

4. Faktor Status Perkawinan, merupakan faktor yang perlu dipertimbangkan juga oleh manajer sumber daya manusia dalam menempatkan pegawai. Pegawai wanita yang telah memiliki suami dan anak, maka sebaiknya ditempatkan pada perusahaan yang tidak jauh dari tempat tinggal suami.
5. Faktor Usia, merupakan 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.

### 2.2.3 Konsep-Konsep Penempatan Pegawai

Menurut teori dalam buku Sondang P. Siagian (2010), ada tiga konsep penempatan pegawai yang mencakup sebagai berikut:

a. Promosi. Promosi bisa dikatakan apabila seorang pegawai dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang memiliki tanggung jawab begitu besar terhadap pekerjaannya, karena mendapat posisi jabatan yang lebih tinggi dan penghasilan yang cukup besar.

b. Alih tugas. Dalam penempatan pegawai, alih tugas ada dua bentuk. Bentuk pertama yaitu penempatan seorang pegawai yang mempunyai tugas baru dengan tanggung jawab. Bentuk kedua yaitu penempatan pegawai dengan status yang sama dan penghasilan yang sama. Seorang pegawai yang

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.

Sate Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

dialihkan tempat kerja melakukan pekerjaan yang sama, tanggung jawab yang sama, tetapi hanya saja berbeda tempat lokasi pekerjaannya.

**Demosi.** Dalam demosi, banyak pertimbangan mungkin saja terjadi kepada seorang pegawai yang pada akhirnya mengalami penurunan pangkat atau jabatan yang dimiliki sekarang, sehingga penghasilan dan tanggung jawab yang sangat kecil. Demosi juga bisa terjadi atas kemauan pegawai yang bersangkutan dengan mengajukan permohonan dialih tugaskan pada jabatan pekerjaan yang dapat dilakukan dengan sebaik-baiknya.

#### 2.2.4 Indikator-Indikator Penempatan Kerja

Indikator-Indikator untuk mengukur penempatan kerja menurut Hasibuan (2016:180) dalam artikel (Khairiyah et al., 2020), antara lain:

- a. **Orientasi**, adalah memberitahukan kepada pegawai baru tentang hak dan kewajiban, tugas dan tanggung jawab, peraturan instansi, sejarah dan struktur organisasi instansi serta memperkenalkan kepada pegawai lama. Orientasi ini bertujuan agar pegawai baru merasa dirinya telah diterima dalam lingkungan pekerjaannya.
- b. **Induksi**, adalah kegiatan yang mempengaruhi tingkah laku pegawai baru untuk menaati peraturan instansi dan norma-norma sosial yang berlaku. Induksi ini bertujuan pegawai baru dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan, sehingga pegawai dapat mengerjakan tugasnya secara efektif dan efisien.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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.

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.

- c. Pengetahuan (*knowledge*), adalah suatu informasi yang terorganisir yang biasanya terdiri dari sebuah fakta atau prosedur yang diterapkan secara langsung terhadap kinerja dari organisasi.
- d. Keterampilan (*skill*), adalah suatu kompetensi yang diperlihatkan atau kemampuan yang dapat dikuasai untuk melakukan sesuatu dalam kinerja melalui seluruh perilaku yang mengarah pada suatu hasil yang diamati.

### 2.2.5 Dimensi-Dimensi Penempatan Kerja

Menurut Handoko (2008) dalam artikel (Rustawan et al., 2019), adapun dimensi-dimensi penempatan kerja, antara lain:

- a. Kemampuan. Kompetensi yang dimiliki seorang pegawai. Pengetahuan dan keterampilan tergabung kedalam faktor pembentukan kemampuan. Pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan kerja menjadi faktor penentu penempatan kerja. Seorang pegawai yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang tinggi diharapkan memiliki kemampuan yang tinggi.
- b. Kecakapan. Kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai suatu bidang yang bersifat kekayaan. Kecakapan didapatkan melalui proses belajar dan berlatih. Kecakapan berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan pekerjaan yang bersifat teknis.
- c. Keahlian. kemampuan dalam suatu ilmu atau pekerjaan. Keahlian terbentuk dari kepandaian, kepakaran, spesialisasi dan kepintaran. Pegawai yang mempunyai keahlian berarti pegawai mampu dan unggul dalam suatu bidang ilmu atau pekerjaan.

## 2.3 Disiplin Kerja

### 2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Ariani & Assarofa (2018) dalam artikel (Martha & Miawan Putra, 2020) disiplin kerja adalah alat yang digunakan pemimpin untuk berkomunikasi dengan pegawainya agar bersedia mengubah perilaku untuk patuh dan mentaati terhadap ketentuan peraturan di instansi serta norma-norma yang berlaku. Menurut Resti Lufitasari (2014) dalam artikel (Widodo & PROGRAM, 2018) disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Disiplin kerja merupakan bentuk kesadaran agar karyawan taat terhadap aturan dan norma yang berlaku, salah satu contoh karyawan tepat waktu saat datang dan pulang dari kantor, serta karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan. Adanya disiplin dari seorang pegawai yang memastikan setiap peraturan, mengerjakan tugas dengan baik, dengan hasil kerja yang optimal sehingga tujuan target yang diperoleh perusahaan dapat terwujud menurut (Liyas & Primadi, 2017) dalam artikel (Zillah et al., 2022).

### 2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut teori Singodimedjo (2000) dalam buku Edy Sutrisno (2009), faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai, yaitu:

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi. Bila pegawai mendapat jaminan balas jasa yang setimbang menciptakan semangat dari pegawai dalam





mengerjakan tugas-tugasnya. Akan tetapi, bila kompensasi yang diberikan tidak sesuai sama hasil dari pekerjaan, maka pegawai merasa tidak konsisten mengerjakan tugasnya.

- b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam instansi. Peranan keteladanan pimpinan sangat berpengaruh, karena pimpinan yang baik menjaga sikap bisa menjadi contoh panutan para pegawainya untuk meniru yang dilakukan pimpinan dalam menegakkan disiplin kerja.
- c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan. Disiplin akan ditegakkan di dalam instansi, jika adanya aturan tertulis yang telah disepakati bersama-sama. Bila tidak adanya aturan tertulis yang pasti, maka pegawai tidak akan mengikuti peraturan yang hanya berdasarkan intruksi secara lisan.
- d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan. Dengan adanya tindakan pimpinan terhadap pegawai yang melanggar disiplin akan diberikan sanksi sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya, sehingga semua pegawai tidak akan mengulang kesalahan hal yang serupa.
- e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan. Setiap kegiatan perlu adanya pengawasan yang akan mengarahkan para pegawai melaksanakan pekerjaan dengan tepat pada waktunya. Pegawai diharapkan terbiasa dengan disiplin kerja, agar pegawai tidak berbuat semauanya dalam instansi.
- f. Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai. Setiap pegawai memiliki karakter yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang 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.



## 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.

Seorang pegawai membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya. Pimpinan yang tahu tentang keluhan dan kesulitan para pegawainya dan memberikan jalan keluar dari masalah, akan selalu dihormati dan dihargai oleh para pegawai.

- g. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegakkan disiplin. Dengan saling menghormati satu sama lain bila bertemu di lingkungan pekerjaan, memberikan pujian kepada pegawai sesuai dengan kondisi dan keadaan, mengikutkan pegawai dalam pertemuan yang berkaitan dengan pekerjaan pegawai, serta memberikan informasi kepada rekan kerja dengan memberi tahu kemana dan ada urusan penting bila ingin meninggalkan ruangan kerja.

### 2.3.3 Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Menurut Sinambela (2018:355) dalam artikel (Sinambela et al., 2021), menjelaskan bahwa ada lima indikator, antara lain:

- a. Kehadiran. Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan bisanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat datang atau pulang lebih cepat dalam bekerja.
- b. Ketaatan Pada Kewajiban dan Peraturan Kerja. Pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh organisasi.
- c. Ketaatan Pada Standar Kerja. Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.



## 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.

- d. Tingkat Kewaspadaan Tinggi. Pegawai memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
- e. Bekerja Etis. Beberapa pegawai mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pegawai lain atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja pegawai.

### 2.3.4 Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2015: 599) dalam artikel (Pelayanan et al., 2018), jenis-jenis disiplin kerja adalah :

- a. Disiplin Retributif (*Retributive Discipline*). Yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah. Dengan tidak melakukan hal secara proposional terhadap sasaran akan dianggap sangat tidak adil bagi orang-orang yang merasa tindakan ini dilakukan secara tidak tepat. Pada akhirnya yang dilakukan adalah dengan menghukum yang berbuat salah atau pelanggar.
- b. Disiplin Korektif (*Corretive Discipline*). Yaitu berupaya membantu pegawai mengevaluasi perilakunya yang tidak tepat. Hukuman sebatas pelanggar yang membuat masalah dengan melanggar peraturan yang diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Pada akhirnya yang dilakukan adalah berusaha membantu pegawai mengoreksi perilakunya dengan baik sehingga perusahaan dapat menerima kesalahan yang terjadi dengan tidak mengulang kesalahan yang sama untuk kesekian kalinya.



## 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.

- c. Perspektif Hak-Hak Individu (*Individual Rights Perspektive*). Yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan disipliner. Melakukan disiplin yang tepat secara adil dalam menjatuhkan sebuah hukuman kepada pegawai yang melakukan kesalahan dalam bekerja. Pada akhirnya yang dilakukan adalah untuk melindungi hak-hak individu karena hak-hak pegawai lebih diutamakan daripada tindakan disiplin tersebut.
- d. Perspektif Utilitarian (*Utilitarianum Perspektive*). Yaitu konsentrasi pada penggunaan disiplin hanya pada moment efek-efek tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya. Konsekuensi membiarkan perilaku tidak terpuji terus meningkat sehingga kerasnya disiplin semakin menurun karena biaya penggantian pegawai dengan perilaku yang tidak wajar perlu adanya pertimbangan. Pada akhirnya yang dilakukan adalah faedah-faedah tindakan disiplin melebihi konsekuensi negatifnya.

### 2.3.5 Pendekatan Disiplin Kerja

Ada 3 (tiga) pendekatan disiplin, menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013:130-131) dalam artikel (Nazir et al., 2019), yaitu:

- a. Pendekatan Disiplin Modern

Pendekatan disiplin modern adalah pertemuan antara sejumlah keperluan dan kebutuhan baru di luar dari hukuman. Pendekatan ini berasumsi:

1. Disiplin modern adalah cara untuk menghindari suatu bentuk hukuman secara fisik.

#### 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. Melindungi tuduhan yang dianggap benar untuk dilanjutkan kepada proses hukuman yang berlaku.
3. Keputusan yang membenarkan pihak yang bersalah atau hanya saja berprasangka, harus diperbaiki dalam bentuk proses penyuluhan agar mendapatkan bukti atau fakta yang benar.
4. Melakukan protes terhadap keputusan yang berat sebelah pihak karena kasus yang tidak adil dalam disiplin.

#### b. Pendekatan Disiplin dengan Tradisi

Pendekatan disiplin dengan tradisi adalah pendekatan yang dilakukan dengan cara pemberian hukuman. Pendekatan ini berasumsi:

1. Disiplin ini hanya dilakukan oleh atasan kepada bawahannya dan tidak ada perubahan kembali bila keputusan sudah diberikan.
2. Hukuman yang diberikan terhadap pelanggaran harus sesuai dengan tindakan apa yang diperbuat sesuai dengan tingkat pelanggaran.
3. Pengaruh dari hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pegawai yang sudah melanggar aturan.
4. Peningkatan pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai harus diberikan hukuman yang lebih berat.
5. Pegawai yang melanggar peraturan kedua kalinya akan diberi hukuman yang lebih berat dan peringatan sehingga berikutnya tidak ada yang mengulang kesalahan yang sama.

#### c. Pendekatan Disiplin Bertujuan



#### 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.

Pendekatan disiplin yang bertujuan adalah disiplin kerja yang mempunyai hasil dan tujuan untuk mencapai target.

1. Disiplin kerja harus diterima oleh semua pegawai .
2. Disiplin merupakan pembentukan perilaku seorang pegawai dalam mematuhi aturan yang ada.
3. Disiplin juga dapat memberikan perubahan perilaku yang lebih baik untuk kedepannya.
4. Disiplin pegawai digunakan agar bisa bertanggung jawab dalam setiap perbuatan yang dilakukan.

## 2.4 Pengaruh Antar Variabel

### 2.4.1 Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Manajemen Umum

Menurut (Juni, 2017) dalam artikel (Susanto & Pramono, 2020) penempatan merupakan proses menempati posisi yang tepat tidak hanya sekedar menempatkan saja, melainkan harus mencocokkan dan membandingkan kualifikasi yang dimiliki pegawai dengan kebutuhan dan persyaratan dari suatu jabatan tertentu, sehingga menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat.

Penempatan yang tepat berpengaruh terhadap kinerja pegawai untuk memutuskan tepat atau tidaknya seorang pegawai ditempatkan pada posisi yang diberikan. Menempatkan posisi yang tepat dengan cara mengoptimalkan suatu pengetahuan, keterampilan, dan sikap juga dapat menunjukkan semangat dari



pegawai dalam menjalani pekerjaan itu sendiri yang sangat dapat memberikan manfaat pada organisasi.

#### **2.4.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Manajemen Umum**

Menurut Supomo (2018) dalam artikel (Sitompul et al., 2022) disiplin merupakan salah satu sikap atau perilaku seorang pegawai dalam suatu organisasi/instansi untuk selalu taat, menghargai dan menghormati segala peraturan dan norma yang telah ditentukan oleh instansi agar tujuan organisasi/instansi tersebut dapat tercapai.

Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai untuk menciptakan suasana kerja yang baik, dimana dapat menghasilkan tingkat produktivitas kerja yang meningkat dalam mengembangkan tujuan dan target instansi. Disiplin kerja juga dapat tercermin dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab kerja, gairah, semangat kerja, dan minat terhadap suatu pekerjaan seseorang pegawai dalam mewujudkan instansi.

#### **2.4.3 Pengaruh Penempatan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Manajemen Umum**

Penempatan kerja merupakan salah satu proses penting dalam manajemen sumber daya manusia dengan menempatkan pegawai atau calon pegawai dengan tujuan antara lain agar pegawai bersangkutan lebih berdaya guna dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan, serta untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan sebagai dasar kelancaran tugas (hidayat fahrul, 2023). Setiap instansi pasti menginginkan produktivitas dari setiap pegawai yang meningkat.

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.



Agar bisa mencapai hal tersebut instansi harus memberikan standart kedisiplinan kepada setiap pegawai agar supaya dapat mencapai kinerja kerja pegawai yang diharapkan instansi demi mencapai prestasi kerja dan meningkatkan produktivitas instansi (hidayat fahrul, 2023).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa penempatan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan guna menghasilkan pencapaian tujuan instansi dan produktivitas yang tinggi dan para pegawai akan menghasilkan kinerja yang tinggi.

## 2.5 Pandangan Islam

### 2.5.2 Pandangan Islam Tentang Kinerja

Kerja sebagai sumber nilai manusia berarti manusia itu sendiri menentukan nilai atau harga terhadap usahanya sendiri. Manusia tidak akan mendapatkan hasil yang baik kecuali terhadap apa yang ia kerjakan. Islam menentukan ukuran dan syarat-syarat kegiatan bagi menentukan suatu pekerjaan dan tanggung jawab itu supaya dapat dinilai prestasi kerjanya. Dengan hal ini, Islam menyingkirkan perasaan pilih kasih dalam menilai prestasi seseorang baik dari segi sosial, ekonomi, dan politik. Islam menjadikan kerja sebagai sumber nilai insan dan ukuran yang tanggung jawab berbeda. Allah berfirman:

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ

Artinya: “Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya”. (QS. Al-Najm, 53:39)

Al-Qur’an menanamkan kesadaran bahwa dengan bekerja berarti kita merealisasikan fungsi kehambaan kita kepada Allah, dan menempuh jalan menuju

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau | Sateislamic University of Sultan Sarif Kasim Riau

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.

richa-Nya, mengangkat harga diri, meningkatkan taraf hidup, dan memberi manfaat kepada sesama, bahkan kepada makhluk lain.

### 2.5.2 Pandangan Islam Tentang Penempatan Kerja

Menurut ajaran Islam suatu pekerjaan merupakan tanggung jawab atau amanah ilmiah dan oleh karena itu hendaknya diberikan kepada yang tepat dan tanggung jawab hendaknya diberikan kepada orang yang mampu memikulnya dan yang mempunyai kemampuan untuk bertindak adil atas amanah yang dipercayakan kepadanya. Oleh karena itu seharusnya manusia menolak tugas dan urusan-urusan yang tidak mampu dilaksanakan. Allah Swt berfirman:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَخُونُوا اللَّهَ وَالرَّسُولَ وَتَخُونُوا أَمْنَتِكُمْ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ

Artinya : *“Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasul (Muhammad) dan (juga) janganlah kamu mengkhianati amanat-amanat yang dipercayakan kepadamu, sedang kamu mengetahui”*. (QS ĀL ‘Anfaal/3: 27)

Dalam hal penempatan pegawai, seseorang tidak boleh berkhianat dalam menunaikan amanahnya padahal mereka adalah orang yang mengetahui. Jadi, dalam proses pengerjaan tugasnya seseorang pegawai harus menyelesaikan dengan baik dan benar karena tugas ataupun tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

### 2.5.3 Pandangan Islam Tentang Disiplin Kerja

Dengan adanya disiplin yang tumbuh berkembang di dalam tubuh pegawai akan menyebabkan pegawai dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada



keputusan, peraturan, dan nilai– nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Dalam Al-Quran dijelaskan pada surat Al-Asr ayat 3, yaitu:

إِلَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ

Artinya: “Kecuali orang-orang yang beriman dan beramal saleh serta saling menasihati untuk kebenaran dan kesabaran”.

Menegakan disiplin kerja merupakan suatu peraturan dan tata tertib kerja dengan menanamkan etika serta norma kerja bahwa seorang pekerja yang mempunya komitmen terhadap agamanya. Sehingga akan tercipta susana kerja yang tertib, aman, tenang, dan menyenangkan. Sehingga akan menunjang tercapainya produktivitas dan efisiensi kerja secara optimal.

**2.6 Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu adalah upaya peneliti untuk mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru untuk peneltiain selanjutnya. Berikut merupakan penelitian terdahulu yang masih terkait dengan tema yang penulis kaji.

**Tabel 2.1  
Penelitian Terdahulu**

No	Penelitian Dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian	Daftar Pustaka
1.	Yusuf Riesata, Ranthy Pancasasti (2021) dalam artikel (Kinerja et al., 2021)	Penempatan Dan Disiplin Kerja Pegawai: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Semangat Kerja.	X <sub>1</sub> : Penempatan X <sub>2</sub> : Disiplin Kerja Y: Kinerja Pegawai	Berdasarkan hasil analisis data diketahui penempatan memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap semangat maupun kinerja	Perbedaan penelitian sekarang adalah objek penelitian.	Kinerja, T., Melalui, P., & Kerja, S. (2021). Penempatan Dan Disiplin Kerja Pegawai: Pengaruhnya Terhadap

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, atau 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.



No	Penelitian Dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian	Daftar Pustaka
2.	<p>Diindungi Undang-Undang</p> <p>1. Dengan mengutip sebagian atau seluruh karya atau sebagian dari suatu cipta yang sudah ada, dengan cara yang tidak menimbulkan persaingan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau diseminasi suatu masalah.</p> <p>2. Dengan mengemukakan dan memperbaharui sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.</p>			<p>pegawai, sedangkan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap semangat maupun kinerja pegawai.</p>		<p>Kinerja Pegawai Melalui Semangat Kerja. <i>Fair Value Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan</i>. 4(5), 2120–2132.</p>
2.	<p>Yohanes Susanto, Sat Pramono (2020) dalam artikel (Susanto &amp; Pramono, 2020)</p>	<p>Pengaruh Penempatan Kerja, Motivasi dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Kabupaten Sarolangun.</p>	<p>X<sub>1</sub>: Penempatan Kerja X<sub>2</sub>: Motivasi X<sub>3</sub>: Kedisiplinan Y: Kinerja Pegawai</p>	<p>Hasil penelitian bahwa penempatan kerja, motivasi, dan kedisiplinan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Tanaman Pangan, Holtikultura, dan Perkebunan Kab. Sarolangun.</p>	<p>Perbedaan penelitian sekarang adalah objek penelitian, variabel independen yaitu disiplin kerja dan variabel dependen yaitu kinerja pegawai.</p>	<p>Susanto, Y., &amp; Pramono, S. (2020). Pengaruh Penempatan Kerja, Motivasi dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Kabupaten Sarolangun. <i>Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya</i>, 18(3), 134–140.</p>
3.	Sara Romatua Sinaga,	<p>Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja</p>	<p>X<sub>1</sub>: Beban Kerja X<sub>2</sub>: Disiplin</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan beban kerja</p>	<p>Perbedaan penelitian sekarang</p>	<p>Sinaga, S. R., &amp; Sihombing, S. (2021).</p>



No	Penelitian Dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian	Daftar Pustaka
2. Ditinjau dari segi metodologi penelitian, penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif yang bertujuan untuk menggambarkan situasi yang sebenarnya. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif yang bertujuan untuk menggambarkan situasi yang sebenarnya.	Sarimonang Sihombing (2021) dalam artikel (Sinaga & Sihombing, 2021)	Dan Kondisi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kereta Api Divre 1 Sumatera Utara	Kerja X <sub>3</sub> : Kondisi Kerja Y: Kinerja Karyawan	(X <sub>1</sub> ), disiplin kerja (X <sub>2</sub> ) dan kondisi kerja (X <sub>3</sub> ) berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT.	adalah objek penelitian, variabel independen yaitu penempatan kerja dan variabel dependen yaitu kinerja pegawai.	Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja Dan Kondisi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kereta Api Divre 1 Sumatera Utara. <i>Jurnal Manajemen dan Bisnis</i> , 21, 16–30. <a href="https://doi.org/10.54367/jmb.v21i1.1183">https://doi.org/10.54367/jmb.v21i1.1183</a>
4. Ditinjau dari segi metodologi penelitian, penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif yang bertujuan untuk menggambarkan situasi yang sebenarnya. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif yang bertujuan untuk menggambarkan situasi yang sebenarnya.	Agung Anggriawan Lina Mahardiana Risnawati (2016) dalam artikel (Anggriawan et al., 2016)	Pengaruh Penempatan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Di Perum Bulog Divisi Regional Kota Palu).	X <sub>1</sub> : Penempatan Kerja X <sub>2</sub> : Disiplin Kerja X <sub>3</sub> : Motivasi Kerja Y: Kinerja Pegawai	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Penempatan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variable Kinerja Pegawai.	Perbedaan penelitian sekarang adalah objek penelitian, variabel independen yaitu motivasi kerja.	Anggriawan, A., Mahardiana, L., & Risnawati, R. (2016). Pengaruh Penempatan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Di Perum Bulog Divisi Regional Kota Palu). <i>Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT)</i> , 2(1), 17–26.



No	Penelitian Dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian	Daftar Pustaka
5.	Abdul Rizal Umaternate, Farida Elmi (2017) dalam artikel (Umaternate & Elmi, 2017)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan FPG Insurance.	X <sub>1</sub> : Gaya Kepemimpinan Transformasional X <sub>2</sub> : Disiplin Kerja X <sub>3</sub> : Penempatan Kerja Y: Kinerja Karyawan	Hasil penelitian ini diperoleh informasi bahwa gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan penempatan kerja secara empiris membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial, dan simultan.	Perbedaan penelitian sekarang adalah objek penelitian, variabel independen yaitu kepemimpinan transformasional dan variabel dependen yaitu kinerja pegawai.	Umaternate, A. R., & Elmi, F. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Fpg Insurance. <i>Jurnal SWOT, Volume VII, No 2, Mei 2017, VII(2), 273–287.</i>
6.	Agusri (2018) dalam artikel (Agusri, 2019)	Pengaruh Penempatan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Palembang.	X <sub>1</sub> : Penempatan Kerja X <sub>2</sub> : Disiplin Kerja X <sub>3</sub> : Kompensasi Y: Kinerja Karyawan	Hasil penelitian adanya pengaruh signifikan penempatan kerja, disiplin kerja dan kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. BTN (persero) Tbk. Kantor cabang Palembang.	Perbedaan penelitian sekarang adalah objek penelitian, variabel independen yaitu kompensasi dan variabel dependen yaitu kinerja pegawai.	Agusri. (2019). Pengaruh Penempatan Kerja, Disiplin kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Palembang. <i>Jurnal Media Wahana</i>



No	Penelitian Dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian	Daftar Pustaka
2. Ditaring mengumumkan	<p>© Hak cipta milik UIN Suska Riau</p> <p>Diindungi Undang-undang</p> <p>1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:</p> <p>a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pribadi</p> <p>b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.</p>					<p><i>Ekonomika</i>, 15(2), 1. <a href="https://doi.org/10.31851/jmwe.v15i2.2403">https://doi.org/10.31851/jmwe.v15i2.2403</a></p>
7. Ditaring mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.	<p>© Hak cipta milik UIN Suska Riau</p> <p>Diindungi Undang-undang</p> <p>1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:</p> <p>a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pribadi</p> <p>b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.</p> <p>7. Ditaring mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.</p>	<p>Pengaruh Seleksi Dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Suzuki Finance Indonesia Kantor Pusat Jakarta.</p>	<p>X<sub>1</sub>: Seleksi X<sub>2</sub>: Penempatan Y: Kinerja Karyawan</p>	<p>Hasil penelitian ini dapat disimpulkan, 1) Variabel seleksi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2) Pengaruh positif dan signifikan antara variabel penempatan terhadap kinerja karyawan. 3) Seleksi dan penempatan secara bersama-sama juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>Perbedaan penelitian sekarang adalah objek penelitian, variabel independen yaitu seleksi dan variabel dependen yaitu kinerja pegawai.</p>	<p>Riyadi, D. S., &amp; Vikaliana, R. (2020). Pengaruh Seleksi Dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Suzuki Finance Indonesia Kantor Pusat Jakarta. <i>Jurnal Manajemen dan Bisnis Equilibrium</i>, 6(1), 87–92. <a href="https://doi.org/10.47329/jurnal_mbe.v6i1.412">https://doi.org/10.47329/jurnal_mbe.v6i1.412</a></p>



No	Penelitian Dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian	Daftar Pustaka
8.	Dewi Junita, Amirul Mukmin (2022) dalam artikel (Kepemimpinan et al., 2015)	Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada DP3AP2KB Kabupaten Bima.	X <sub>1</sub> : Tingkat Pendidikan X <sub>2</sub> : Penempatan Kerja Y: Kinerja Pegawai	Hasil penelitian menunjukkan, yaitu 1) Tidak terdapat pengaruh antara tingkat pendidikan terhadap Kinerja Pegawai pada DP3AP2KB Kabupaten Bima. 2) Terdapat pengaruh antara penempatan kerja terhadap Kinerja Pegawai pada DP3AP2KB Kabupaten Bima. 3) Terdapat pengaruh secara bersama-sama antara tingkat pendidikan dan penempatan kerja terhadap Kinerja Pegawai pada DP3AP2KB Kabupaten Bima.	Perbedaan penelitian sekarang adalah objek penelitian, variabel independen yaitu tingkat pendidikan.	Kepemimpinan, P., Organisasi, P., Motivasi, D. A. N., Efektifitas, T., Pegawai, K., Dinas, P., Daerah, P., & Bogor, K. (2015). <i>Jurnal Manajemen</i> <i>Jurnal Manajemen. Pengaruh Celebrity Endorsement, Brand Image, Dan Testimoni Terhadap Minat Beli Konsumen Produk Mie Instan Lemonilo Pada Media Sosial Instagram</i> , 6(1), 131–143.
9.	Crisna Catur Bayu Aji, Praptiestrini (2021) dalam artikel (Saeful Ulum &	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kota	X <sub>1</sub> : Motivasi X <sub>2</sub> : Disiplin Kerja Y: Kinerja Pegawai	Hasil penelitian bahwa motivasi dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di	Perbedaan penelitian sekarang adalah objek penelitian, variabel independen yaitu penempatan	Saeful Ulum, A., & Wasman, W. (2023). <i>Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai</i> .

Halaman Diindog...  
1. Dalam menulis...  
2. Ditinjau meng...  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.



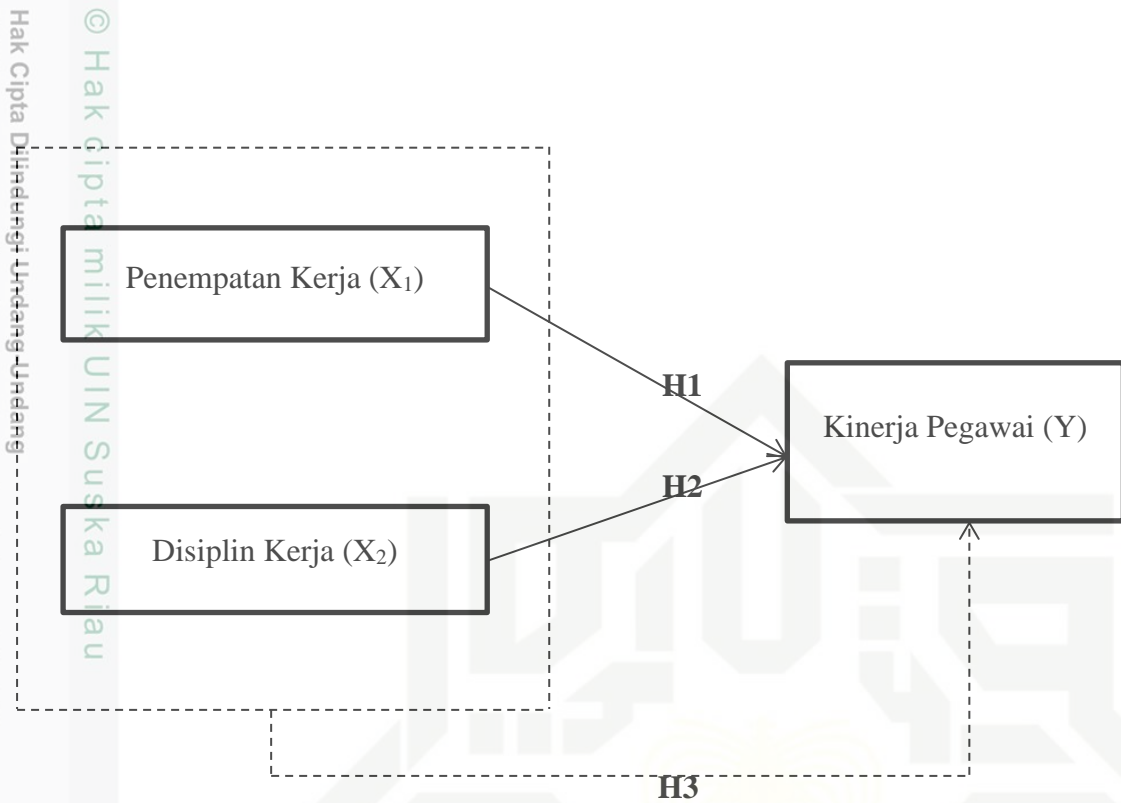
No	Penelitian Dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian	Daftar Pustaka
2.	Wasman, (2023)	Surakarta.		Dinas Pendidikan Surakarta. Sedangkan motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Surakarta.	kerja.	<i>Inkubis : Jurnal Ekonomi dan Bisnis</i> , 5(1), 187–199. <a href="https://doi.org/10.59261/inkubis.v5i1.70">https://doi.org/10.59261/inkubis.v5i1.70</a>
10.	Maartje Paais (2020) dalam artikel (Paais, 2020)	Penempatan Kerja, Pengalaman Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada PT. Aneka Sumber Tata Bahari (ASTB) di Kabupaten Maluku Tengah.	X <sub>1</sub> : Penempatan Kerja X <sub>2</sub> : Pengalaman Kerja Y: Kinerja Karyawan	Hasil penelitian secara simultan atau bersama-sama penempatan kerja dan pengalaman kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Aneka Sumber Tata Bahari (ASTB) di Kabupaten Maluku Tengah.	Perbedaan penelitian sekarang adalah objek penelitian, variabel independen yaitu disiplin kerja dan variabel dependen yaitu kinerja pegawai.	Paais, M. (2020). Penempatan Kerja, Pengalaman Kerja dan Kinerja Karyawan. <i>Public Policy (Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik &amp; Bisnis)</i> , 1(2), 247–260. <a href="https://doi.org/10.51135/publicpolicy.v1.i2.p247-260">https://doi.org/10.51135/publicpolicy.v1.i2.p247-260</a>

Sumber: Jurnal

### 2.7 Kerangka Pemikiran

Untuk memperjelas gambar dari penelitian secara keseluruhan maka di buat kerangka pemikiran sebagai berikut:





**Gambar 2.1 Kerangka Pikiran Penelitian**

Keterangan:

- = Pengaruh secara simultan
- = Pengaruh secara parsial

Variabel bebas penempatan kerja (X<sub>1</sub>) berpengaruh parsial terhadap variabel terikat kinerja pegawai (Y), variabel bebas disiplin kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh parsial terhadap variabel terikat kinerja pegawai (Y), kemudian variabel X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> berpengaruh simultan secara bersama-sama terhadap variabel Y.

## 2.8 Konsep Operasional Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel, yaitu variabel bebas yang terdiri dari penempatan kerja ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ). Variabel terikat, yaitu kinerja pegawai ( $Y$ ).

**Tabel 2.2 Konsep Operasional Variabel Penelitian**

No	Variabel	Definisi	Indikator
1.	Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. <b>Anwar Prabu Mangkunegara (2013:67)</b>	1. Kuantitas Kerja 2. Kualitas Dari Hasil 3. Kerjasama 4. Tanggung Jawab 5. Inisiatif <b>Anwar Prabu Mangkunegara (2013:75)</b>
2.	Penempatan Kerja ( $X_1$ )	Penempatan kerja adalah kegiatan untuk menempatkan orang-orang yang telah lulus seleksi pada jabatan sesuai dengan uraian pekerjaan dan klasifikasi pekerjaan. <b>Hasibuan (2016:179)</b>	1. Orientasi 2. Induksi 3. Pengetahuan ( <i>knowledge</i> ) 4. Keterampilan ( <i>skill</i> ) <b>Hasibuan (2016:180)</b>
3.	Disiplin Kerja ( $X_2$ )	Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun dan bekerja sesuai dengan peraturan-peraturan yang berlaku atau tidak melanggar aturan yang sudah ditetapkan. <b>Sinambela (2018:335)</b>	1. Kehadiran 2. Ketaatan Pada Peraturan Kerja 3. Ketaatan Pada Standar Kerja 4. Tingkat Kewaspadaan Tinggi 5. Bekerja Etis <b>Sinambela (2018:355)</b>

## 2.9 Hipotesis

Penempatan kerja dengan posisi yang tepat akan sangat mempengaruhi kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya dan menghasilkan suatu yang baik seperti yang diharapkan. Namun jika penempatan kerja yang diberikan tidak tepat dalam menduduki jabatan serta pemberian tugas yang tidak sesuai dengan



kemampuan kinerja pegawai, maka perusahaan tidak akan mendapatkan hasil yang maksimal. Dan oleh sebab ini peranan penempatan pada kinerja pegawai sangat berpengaruh besar terhadap tercapai atau tidaknya tujuan dari instansi.

Berdasarkan penelitian yang telah ditemukan oleh Didi Slamet Riyadi dan Resista Vikaliana (2020) yang berjudul “Pengaruh Seleksi Dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Suzuki Finance Indonesia Kantor Pusat Jakarta”. Hasil penelitian menyatakan bahwa penempatan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel penempatan terhadap kinerja pegawai.

H1: Diduga penempatan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai manajemen umum pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau.

Setiap instansi pasti mengharapkan tenaga kerja atau pegawainya bekerja dengan maksimal. Kinerja pegawai berjalan dengan efektif dengan dorongan disiplin kerja yang tinggi untuk memperbaiki dan membentuk perilaku pegawai yang kooperatif serta meningkatkan prestasi kerja seorang pegawai. Dengan adanya kesadaran yang tinggi terbentuknya disiplin kerja pegawai dalam aturan-aturan instansi mampu mencapai prestasi kerja yang maksimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib, atau peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi, sehingga menghasilkan pekerjaan yang memuaskan bagi instansi.

Berdasarkan penelitian yang telah ditemukan oleh Crisna Catur Bayu Aji dan Praptiestrini (2021) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kota Surakarta”. Hasil penelitian menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan

#### 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.



adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

H2: Diduga disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai manajemen umum pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau.

Peranan penempatan tenaga kerja sangat berpengaruh besar terhadap tercapai atau tidaknya tujuan dari instansi lebih teliti menempatkan pegawai dengan kinerja yang baik untuk hasil yang optimal serta tercapainya tujuan instansi. Menempatkan posisi yang tepat dengan cara mengoptimalkan suatu pengetahuan, keterampilan, dan sikap juga dapat menunjukkan semangat dari pegawai dalam menjalani pekerjaan itu sendiri yang sangat dapat memberikan manfaat pada organisasi maupun instansi.

Pegawai dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Dimanapun kita berada akan dibutuhkan peraturan dan tata tertib yang mengatur dan membatasi setiap gerakan perilaku seseorang. Disiplin menunjukkan suatu sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan yang berlaku. Suatu disiplin akan tercapai, apabila seseorang atau kelompok mematuhi perintah dan berinisiatif melakukan tindakan yang diperlukan tanpa melanggar larangan dari peraturan di instansi tersebut.

Berdasarkan penelitian yang telah ditemukan oleh Abdul Rizal Umaternate dan Farida Elmi (2017) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan FPG Insurance”. Hasil penelitian menyatakan bahwa disiplin kerja dan penempatan kerja bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

Stre Iamr Uiversity f Sitar Syrif Kasim Riau

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.

dan disiplin kerja dan penempatan kerja secara empiris membawa pengaruh terhadap kinerja pegawai secara parsial, dan simultan.

H3: Diduga penempatan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai manajemen umum pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau.



Hak Cipta Diindungi 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

### METODOLOGI PENELITIAN

#### 3.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau yang beralamat di Jalan. HR. Soebrantas No.KM 12.5, Simpang Baru, Kecamatan Tampan, Kota Pekanbaru, Riau 28293.

#### 3.2 Jenis Data dan Sumber Data

Adapun jenis data yang dibedakan menjadi 2 pada penelitian ini, yaitu kualitatif dan kuantitatif.

##### 3.2.1 Data Kualitatif

Data kualitatif merupakan data yang berupa informasi atau keterangan yang diperoleh dan disajikan dalam bentuk non-angka seperti profil organisasi, kondisi penempatan, disiplin kerja yang dialami pegawai (Mansur, 2017).

##### 3.2.2 Data Kuantitatif

Menurut Sugiyono (2015) dalam artikel (Saputri et al., 2021) data kuantitatif merupakan data yang berbentuk angka-angka atau laporan seperti jumlah pegawai. Data kuantitatif dalam penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner yang telah berisi pernyataan tertulis kepada responden yang sudah diberi skor atau dalam pengukuran skala 1-5 dan mengetahui hasilnya akan dihitung melalui teknik statistik.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif yang membahas tentang pengaruh antar variabel, dengan jenis dan sumber data dalam penelitian ini, yaitu:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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. 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. Data Primer

Menurut Sugiyono (2015) dalam artikel (Saputri et al., 2021) data primer merupakan sumber data yang memberikan data secara langsung kepada pengumpul data. Sumber data ini diperoleh hasil lapangan dalam bentuk kuesioner maupun wawancara. Data primer dalam penelitian ini dilakukan melalui kuesioner yang sudah diberikan sebuah pernyataan tertulis kepada responden dengan skor atau skala 1-5 dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti di Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau kepada seluruh pegawai manajemen umum.

### 2. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2015) dalam artikel (Saputri et al., 2021) data sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung diberikan kepada pengumpul data, seperti memberikan data melalui orang lain atau dokumen/file. Data sekunder ini diperoleh dari hasil observasi langsung pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau.

## 3.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam mengumpulkan data pada penelitian ini adalah:

### 3.3.1 Kuesioner

Menurut Tersiana (2018:87) dalam artikel (Nina Andriyani, 2020) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data melalui angket yang dilakukan dengan cara memberikan beberapa pertanyaan atau pernyataan kepada responden yang akan menjawabnya. Kuesioner dalam penelitian ini dilakukan dengan cara

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

membagikan pernyataan atau angket secara langsung yang telah berisi pernyataan tertulis kepada responden yang sudah diberi skor atau dalam pengukuran skala 1-5 kepada seluruh pegawai manajemen umum pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau yang dibuat sesuai operasional variabel yang telah disusun. Pembagian angket kuesioner bertujuan untuk mengetahui pendapat responden mengenai penempatan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Dalam kuesioner ini menggunakan skala likert dengan bentuk skor 1-5 yang terdiri dari sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju dan sangat setuju. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok terhadap fenomena sosial (Ma et al., 2019).

Adapun kriteria skor penilaian dapat digambarkan dalam penelitian dengan pilihan jawaban sebagai berikut:

**Tabel 3.1 Kriteria Skor Penelitian**

No.	Skor	Penelitian
1.	Skor 1	Sangat Tidak Setuju (STS)
2.	Skor 2	Tidak Setuju (TS)
3.	Skor 3	Netral (N)
4.	Skor 4	Setuju (S)
5.	Skor 5	Sangat Setuju (SS)

Sumber: Sugiyono (2014)

### 3.3.2 Penelitian Pustaka

Data lain dalam melakukan penelitian ini bersumber dari referensi studi kepustakaan melalui buku, jurnal, dan dari berbagai situs website yang mendukung.

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. 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.

### 3.4 Populasi dan Sampel

Populasi dan Sampel yang digunakan dalam mengumpulkan data pada penelitian ini adalah:

#### 3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2015:61) dalam artikel (Crystallography, 2016) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas proyek dalam mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang sudah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan membuat kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini dilakukan kepada seluruh pegawai PNS dan Non-PNS manajemen umum pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau yang berjumlah 124 orang.

#### 3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2015:62) dalam artikel (Crystallography, 2016) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila angka populasi besar, peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada di populasi, karena terbatas dana, waktu dan tenaga, sehingga peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi dan sampel yang diambil dari populasi juga harus betul-betul representatif (mewakili)

Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *Non-Probability sampling* melalui teknik *Sampling Jenuh* atau *Total Sampling* yang artinya jumlah sampel sama dengan jumlah populasi. Teknik *sampling jenuh* atau *total sampling* merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, menurut Sugiyono (2014:68) dalam artikel (Saputri et al., 2021).

Sampel yang diperoleh menggunakan jumlah sampel yang sama dengan jumlah populasi sebesar 124 orang atau pegawai PNS dan Non-PNS manajemen umum pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau.

### 3.5 Metode Analisis Data

Analisis yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah analisa deskriptif kuantitatif, yaitu menganalisa data dengan mengklasifikasi data-data berdasarkan persamaan jenis dari data tersebut, kemudian diuraikan kembali antara satu data dengan data yang lainnya, sehingga dapat memperoleh gambaran yang utuh mengenai masalah yang akan diteliti. Metode analisis yang digunakan dalam mengumpulkan data pada penelitian ini adalah:

#### 3.5.1 Metode Deskriptif

Menurut Sugiyono (2015:147) dalam artikel (Crystallography, 2016) metode deskriptif merupakan metode yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul. Metode deskriptif dalam penelitian dilakukan dengan cara menjelaskan data dengan fakta yang terjadi pada variabel yang diteliti.

#### 3.5.2 Metode Kuantitatif

Menurut Sugiyono (2019:8) dalam artikel (Sandika & Andani, 2020) metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berkaitan kepada fenomena atau realita yang sudah terjadi dan berguna untuk meneliti populasi dan sampel. Penelitian kuantitatif biasanya menggunakan kuesioner dengan analisis data statistik yang bertujuan menganalisis dan menguji hipotesis yang telah ditentukan. Metode kuantitatif dalam penelitian ini dilakukan dengan mengukur

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau  
State Islamic University of Sultan Saif Kasim Riau

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 disiplin kerja terhadap kinerja pegawai manajemen umum pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau.

### 3.6 Uji Kualitas Data

Dengan demikian dasar diatas, maka sebelum dilakukan analisis data terlebih dahulu dilakukan pengujian terhadap data penelitian, yaitu:

#### 3.6.1 Uji Validitas

Menurut Sujarweni (2014:192) dalam artikel (Fitriano et al., 2020) uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefenisikan suatu variabel. Dalam pengujian validitas instrumen penelitian, penulis menggunakan program SPSS for Windows dengan menggunakan korelasi Bivariate Pearson atau Produk Momen Pearson (Pearson Product Moment Correlation) dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka pertanyaan dinyatakan valid.
- b. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka pertanyaan dinyatakan tidak valid.

#### 3.6.2 Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2016:48) dalam artikel (Saputri et al., 2021) Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Dalam penelitian ini dalam menguji reliabilitas masing-masing instrumen penulis menggunakan uji statistik Cronbach Alpha ( $\alpha$ ). Perhitungan reliabilitas dengan Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) instrumen dikatakan reliable jika dinilai Cronbach Alphanya  $> 0,60$ .

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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.

### 3.7 Uji Asumsi Klasik

#### 3.7.1 Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2013: 160) dalam artikel (Saputri et al., 2021) mengemukakan bahwa uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak, untuk menguji suatu data berdistribusi normal atau tidak, dapat diketahui dengan menggunakan Histogram Dependent dan Grafik normal P-Plot melalui bantuan SPSS for windows

Menurut Sujarweni (2014:52) dalam artikel (Fitriano et al., 2020) uji normalitas bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal. Normalitas data dapat dilihat dengan menggunakan uji normal Kolmogorov smirnov, yaitu:

- a. Jika  $\text{sig} > 0,05$  maka berdistribusi normal.
- b. Jika  $\text{sig} < 0,05$  maka berdistribusi tidak normal.

#### 3.7.1 Uji Multikolinieritas

Menurut Gani dan Amalia (2018:139-140) dalam artikel (Sandika & Andani, 2020) model regresi yang baik harus terbebas dari gejala multikolinieritas. Apabila terdapat dua atau lebih variabel independen dalam model regresi memiliki hubungan linear yang erat, maka model regresi ini tergejala oleh kondisi multikolinieritas. Jika terdapat gejala multikolinieritas maka model regresi menjadi buruk karena beberapa variabel akan menghasilkan parameter yang mirip sehingga dapat saling mengganggu. Pendeteksian problem multikolinieritas dapat dilihat dari nilai Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai



VIF kurang dari 10, maka tidak ada gejala multikolinearitas. Sebaliknya jika nilai VIF lebih dari 10 ( $>10$ ) dan nilai tolerance lebih dari 0,10 ( $< 0,10$ ) maka tidak ada gejala multikolinearitas.

### 3.7.2 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018:137) dalam artikel (Sandika & Andani, 2020) menyatakan bahwa uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi syarat adalah dimana yang terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Tidak terjadi heteroskedastisitas menandakan model regresi yang baik.

Menurut Sujarweni (2015:226) dalam artikel (Fitriano et al., 2020) uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji Glejser yaitu dengan menguji tingkat signifikansinya. Kriteria uji Glejser yaitu:

- a. Jika  $\text{sig} > 0,05$  maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika  $\text{sig} < 0,05$  maka terjadi heteroskedastisitas.

### 3.7.4 Uji Autokorelasi

Menurut Suliyanto (2012:126) 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 :

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. 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 negatif.

### 3.8 Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2016:275) dalam artikel (Saputri et al., 2021) analisis regresi linier berganda merupakan regresi yang memiliki satu variabel dependent dan dua atau lebih variabel independent. Rumus Perhitungannya adalah sebagai berikut:

$$\alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

- Y : Variabel Kinerja Pegawai Manajemen Umum
- $\alpha$  : Konstanta
- $\beta_1$  : Koefisien regresi untuk  $X_1$
- $\beta_2$  : Koefisien regresi untuk  $X_2$
- $X_1$  : Penempatan Kerja
- $X_2$  : Disiplin Kerja
- e : Nilai Residu

### 3.9 Uji Hipotesis

Uji Hipotesis digunakan untuk memperkuat hasil perhitungan yaitu dengan menggunakan uji f dan uji t. Uji t digunakan untuk menentukan tingkat signifikan pengaruh masing-masing variabel independen terhadap dependen. Sedangkan uji



F digunakan untuk menentukan tingkat signifikan pengaruh seluruh variabel independen serta simultan terhadap variabel dependen (Saputri et al., 2021).

### 3.9.1 Uji T (Parsial)

Uji Statistik t gunanya untuk menguji hipotesis berarti menguji kemampuan signifikansi hasil penelitian yang berupa perbandingan keadaan variabel dari dua sampel atau lebih menurut (Sugiyono, 2019:117) dalam artikel (Sandika & Andani, 2020). Dalam penelitian ini Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh signifikan antara penempatan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai manajemen umum.

Uji signifikansi secara parsial bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan asumsi variabel lainnya adalah konstan. Pengujian dilakukan dengan dua arah, dengan tingkat keyakinan sebesar 95% dan dilakukan uji tingkat signifikan pengaruh hubungan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen, dimana tingkat signifikansi ditentukan sebesar 5% dan  $df = n - k$ . Adapun kriteria pengambilan keputusan yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Apabila  $T_{hitung} > T_{tabel}$  atau  $T \text{ value} < \alpha$  maka:
  - a.  $H_a$  diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan
  - b.  $H_0$  ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan
2. Apabila  $T_{hitung} < T_{tabel}$  atau  $T \text{ value} > \alpha$  maka:
  - a.  $H_a$  ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan
  - b.  $H_0$  diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

Sateislamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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.

### 3.9.2 Uji F (Simultan)

Menurut Menurut Sunyoto (2013:137) dalam artikel (Fitriano et al., 2020) uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama. Analisis uji F dilakukan dengan membandingkan  $F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$  namun sebelum membandingkan nilai F tersebut harus ditentukan tingkat kepercayaan dan derajat kebebasan =  $n-(k+1)$  agar dapat ditentukan nilai kritisnya.

Adapun nilai alfa yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 0,05.

Di mana kriteria pengambilan keputusan yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $F \text{ value} < \alpha$  maka:
  - a.  $H_a$  diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan
  - b.  $H_0$  ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan
2. Apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau  $F \text{ value} > \alpha$  maka:
  - a.  $H_a$  ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan
  - b.  $H_0$  diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan

### 3.10 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut Imam Ghazali (2013:97) dalam artikel (Saputri et al., 2021) koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independent.

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai ( $R^2$ ) yang kecil berarti kemampuan variabel independent dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai



yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Selanjutnya menafsirkan besarnya koefisien korelasi berdasarkan kriteria yang dikemukakan oleh Sugiyono (2014:16), sebagai berikut :

**Tabel 3.2 Interval Koefisien**

Nilai	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,790	Kuat
0,80 -. 1,000	Sangat Kuat

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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 IV

### GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

#### 4.1 Sejarah Rumah Sakit Jiwa Tampan

Rumah Sakit Jiwa Tampan didirikan tahun 1980, mulai beroperasi tanggal 5 Juli 1984 dan diresmikan pada tanggal 21 Maret 1987 oleh Bapak Menteri Kesehatan RI (dr. SOEWARDJONO SOERJANINGRAT). Pada awal berdirinya RS ini bernama RS Jiwa Pusat Pekanbaru yang berstatus sebagai UPT Pusat, kemudian menjadi UPT Kanwil Depkes Prov Riau sampai tahun 2001. Sejak tahun 2002 Rumah Sakit Jiwa Tampan ditetapkan sebagai Rumah Sakit Jiwa Tampan Tipe A versi Tahun 2012 dibawah Pemerintah Daerah Provinsi Riau. Berdasarkan surat keputusan Menkes RI no 889/MENKES/SK/VI/2003 tanggal 17 Juni 2003 tentang peningkatan kelas RS Jiwa dari kelas B menjadi kelas A. RS Jiwa Tampan Provinsi Riau merupakan pusat rujukan pelayanan kesehatan jiwa untuk wilayah administrasi Provinsi Riau dan Kepulauan Riau.

Pada tahun 2011 RSJ Tampan telah mendapatkan sertifikat Akreditasi No KARS-SERT/168/XII/2011 Tanggal 1 Desember 2011 sebagai pengakuan bahwa RS telah memenuhi standar pelayanan RS Tingkat Dasar. Pada tahun 2015 MENKES RI mengeluarkan izin operasional Tetap RS Khusus Jiwa Tampan Provinsi Riau sebagai RS khusus Jiwa Kelas A dengan No HK.02.03/I-0065/2015 Tanggal 8 Januari 2015 Tentang izin operasional RS Khusus Jiwa Tampan Provinsi Riau sebagai RS Khusus Jiwa Kelas A dan pada tahun 2014 Rumah Sakit Jiwa Tampan telah ditetapkan sebagai Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) Berdasarkan keputusan Gubernur Riau No 1 tahun 2014.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syaif Kasim Riau

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.



Pada tahun 2016 Rumah Sakit Jiwa Tampan berhasil mendapatkan sertifikat Akreditasi bintang 5 (bintang lima) Paripurna versi tahun 2012 Rumah Sakit Tipe A dengan sertifikat No. KARS-SERT/370/IX/2016 Tanggal 13 September 2016 yang dikeluarkan di Jakarta oleh Komisi Akreditasi Rumah Sakit.

Pada Tahun 2019 Rumah Sakit Jiwa Tampan kembali melakukan Penilaian Akreditasi edisi SNARS berhasil mendapatkan Akreditasi bintang 3 (bintang tiga) Madya dengan sertifikasi No.KARS-SERT/934/IX/2019 Tanggal 3 September 2019 yang dikeluarkan di Jakarta oleh Komisi Akreditasi Rumah Sakit.

## 4.2 Visi Misi Rumah Sakit Jiwa Tampan

### 4.2.1 Visi

Visi yaitu cara pandang jauh ke depan, kemana dan bagaimana Rumah Sakit Jiwa Tampan harus dibawa dan berkarya agar tetap konsisten dan dapat eksis, antisipatif, dan inovatif, serta produktif.

Sebagaimana telah dirumuskan dan disepakati bersama guna mewujudkan kondisi yang lebih baik di masa yang akan datang, maka Visi RS Jiwa Tampan tahun 2019-2024 ditetapkan sebagai berikut:

”MEWUJUDKAN RUMAH SAKIT JIWA UNGGULAN DI INDONESIA YANG BERKUALITAS INOVATIF DAN RAMAH LINGKUNGAN”.

### 4.2.2 Misi

Untuk dapat mewujudkan visi yang telah disepakati, maka ditetapkan pernyataan misi sehingga diharapkan seluruh pegawai dan pihak yang

berkepentingan dapat mengenal Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau, dan mengetahui peran dan program-programnya serta hasil yang akan diperoleh di waktu-waktu yang akan datang.

Misi RS Jiwa Tampan sebagai berikut :

- a. Mengembangkan Pelayanan Unggulan Kesehatan Geriatri, Jiwa Anak Dan Remaja Dan Rehabilitasi Nabza.
- b. Meningkatkan Kompetensi Tenaga Profesional Yang Inovatif Dan Kolaboratif.
- c. Mengembangkan Rumah Sakit Jiwa Yang Nyaman Dan Ramah Lingkungan.
- d. Mengembangkan Rumah Sakit Pendidikan Yang Bermutu.
- e. Mengembangkan Sistem Manajemen Yang Efektif, Efisien, Transparan Dan Akuntabel Yang Berbasis Teknologi.

### 4.3 Logo dan Motto

#### 4.3.1 Logo



**Gambar 4.1 Logo Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi 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.

Arti Logo Rumah Sakit Jiwa Tampan adalah :

1. **Daun Hijau Berbentuk Hati** adalah wadah yang menyejukkan atau memberikan kasih sayang atau keteduhan yang selalu hidup dan tumbuh berkembang dengan semangat energi yang segar.
2. **Gambar Orang Besar Dan Kecil Tangan Keatas** adalah mengartikan setiap orang dewasa maupun anak-anak bisa terkena masalah kejiwaan atau gangguan jiwa yang memerlukan kebebasan, perlakuan yang sama serta perlu kita lindungi dan kasih.
3. **Warna Kuning, Hijau Dan Merah** adalah warna-warna dominan melayu.

#### 4.3.2 Motto

Motto Rumah Sakit Jiwa Tampan dalam memberikan pelayanan adalah:

*“Melayani Dengan Sepenuh Hati”*

Dengan nilai –nilai KEJIWAAN yang berarti

K : KEKERABATAN

E : EMPATI

J : JUJUR

I : IBADAH

W : WIRAUSAHA

A : AMANAH

A : ADIL

N : NURANI

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

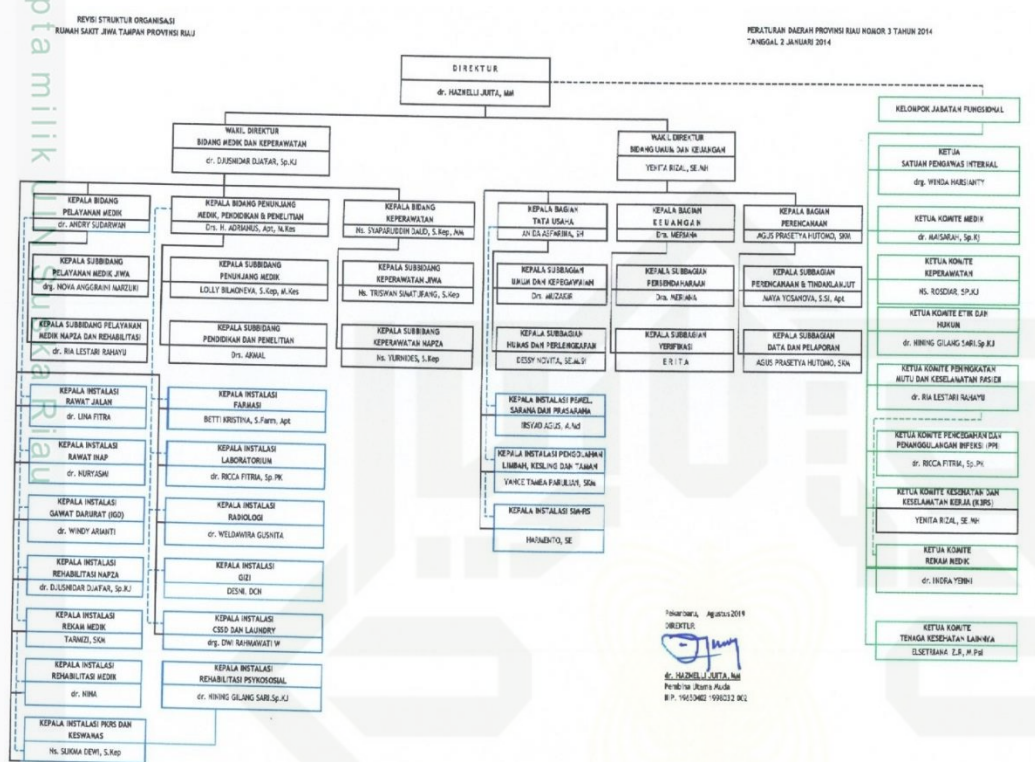
© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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.

#### 4.4 Struktur Organisasi

Gambar 4.2 Struktur Organisasi Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau



Sumber: Rumah Sakit Jiwa (RSJ) Tampan, Provinsi Riau 2022

#### 4.5 Uraian Tugas Pegawai Rumah Sakit Jiwa Tampan

##### 1. Bagian Umum

Mempunyai tugas dibidang ketatausahaan. Untuk melaksanakan tugasnya bagian tata usaha mempunyai fungsi:

- Mengkoordinasikan antar bidang, menyusun dan mengawasi pelaksanaan umum dan kepegawaian
- Mengkoordinasikan antar bidang, menyusun mengawasi pelaksanaan kegiatan dibidang hubungan masyarakat dan perlengkapan
- Melaksanakan pekerjaan yang berhubungan dengan analisis beban

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

kerja, analisis jabatan, budaya kerja, hukum, kelembagaan dan ketatalaksanaan di lingkungan Rumah Sakit Jiwa Tampan dan mengkoordinasikannya dengan Biro Hukum, Organisasi dan Tatalaksana

d. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh pimpinan

## 2. Bagian Keuangan

Mempunyai tugas melaksanakan kegiatan dibidang keuangan.

Untuk melaksanakan tugasnya bagian keuangan mempunyai fungsi:

a) Mengkoordinasikan antar bidang, menyusun pelaksanaan kegiatan dibidang verifikasi

b) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan pimpinan

## 3. Direktorat Bidang Medik dan Keperawatan

Mempunyai tugas melaksanakan perencanaan, pelaksanaan program, monitoring dan evaluasi di bidang medik dan keperawatan.

Untuk melaksanakan tugasnya direktorat bidang medik dan keperawatan mempunyai fungsi:

a) Melaksanakan kegiatan di bidang pelayanan medik

b) Melaksanakan kegiatan di bidang penunjang medik, pendidikan dan pelatihan

c) Melaksanakan kegiatan di bidang perawatan

d) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh direktur

### 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.

#### 4. Bidang Pelayanan Medik

Mempunyai tugas melaksanakan perencanaan, pelaksanaan program, monitoring dan evaluasi di bidang pelayanan medik, untuk melaksanakan tugas tersebut di atas bidang pelayanan medik tersebut di atas. Bidang pelayanan medik mempunyai fungsi:

- a) Melaksanakan kegiatan dibidang pelayanan medik jiwa dan kesehatan jiwa masyarakat
- b) Melaksanakan kegiatan dibidang pelayanan medik napza dan rehabilitasi
- c) Melaksanakan tugas yang diberikan direktur medik dan keperawatan pelayanan rehabilitasi jiwa

*Seksi pelayanan medik jiwa*, mempunyai tugas sebagai berikut:

- a) Melaksanakan perencanaan kegiatan dibidang pelayanan medik napza dan rehabilitasi
- b) Melaksanakan program kegiatan di bidang pelayanan medik napza dan rehabilitasi
- c) Melaksanakan monitoring dan evaluasi di bidang pelayanan medik dan rehabilitasi
- d) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh kepala bidang pelayanan medik

#### 5. Bidang Keperawatan

Mempunyai tugas melaksanakan perencanaan, pelaksanaan program kegiatan, monitoring dan evaluasi di bidang keperawatan. Untuk



melaksanakan tugas tersebut di atas bidang keperawatan mempunyai fungsi:

- a) Melaksanakan kegiatan dibidang keperawatan jiwa
- b) Melaksanakan kegiatan dibidang pelayanan napza dan rawat darurat
- c) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan direktur medik dan keperawatan

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

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, maka kesimpulan yang dapat ditarik berdasarkan hasil penelitian ini adalah :

1. Secara parsial Penempatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Manajemen Umum Pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau. Dengan nilai Variabel Penempatan Kerja, diketahui Penempatan Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja dengan nilai  $t$  hitung  $6,742 > t$  tabel  $1,979$  dan  $\text{sig} (0,000) < 0,05$ . Artinya, secara parsial variabel Penempatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja.
2. Secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Manajemen Umum Pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau. Dengan nilai Variabel Disiplin Kerja, diketahui Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja dengan nilai  $t$  hitung  $4,520 > t$  tabel  $1,979$  dan  $\text{sig} (0,000) < 0,05$ . Artinya, secara parsial variabel Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja.
3. Secara simultan Penempatan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Manajemen Umum Pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau. Dengan  $F$  hitung sebesar  $72,316 > F$  tabel sebesar  $3,07$  dengan nilai Signifikan  $0,000 < 0,05$ . Artinya, secara simultan variabel Penempatan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh secara



## 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.

bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai Manajemen Umum Pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau.

4. Berdasarkan perhitungan Penempatan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Manajemen Umum Pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau. Dengan nilai R Square sebesar 0,544. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Penempatan Kerja dan Disiplin Kerja keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 54% terhadap Kinerja, sedangkan sisanya sebesar 46% 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 ini menunjukkan bahwa variabel Penempatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan. Diharapkan kepada Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau dalam penempatan kerja untuk seluruh pegawai, sebaiknya meningkatkan kinerja perlu ditingkatkan perbaikan pola penempatan kerja terutama pada indikator orientasi. Agar penempatan kerja dengan posisi yang tepat akan sangat mempengaruhi kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya dan menghasilkan suatu yang baik.
2. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan. Diharapkan kepada Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau dalam disiplin kerja untuk seluruh pegawai, sebaiknya meningkatkan kinerja perlu ditingkatkan perbaikan pola disiplin

kerja terutama pada indikator kehadiran. Agar kinerja pegawai berjalan efektif dengan dorongan disiplin kerja yang tinggi untuk memperbaiki dan membentuk perilaku pegawai yang kooperatif serta bermanfaat meningkatkan prestasi kerja seorang pegawai.

3. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kinerja berpengaruh terhadap penempatan kerja dan disiplin kerja. Diharapkan kepada Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau dalam kinerja pegawai, sebaiknya meningkatkan kinerja perlu ditingkatkan terutama pada indikator kualitas dari hasil. Agar dapat mengetahui seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang dikerjakan.
4. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk lebih mengembangkan penelitian mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi variabel kinerja pegawai dengan analisis data yang berbeda dan variabel yang lainnya untuk menghasilkan penelitian yang lebih baik lagi.

#### 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.

## DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an dan Terjemahannya.

- Agusri. (2019). Pengaruh Penempatan Kerja, Disiplin kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 15(2), 1. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v15i2.2403>
- Agustriyana, D. (2015). Analisis Faktor-Faktor Penempatan Karyawan. *Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 9(2), 158–178.
- Aldilaningsari, Y., & Hakam, M. A. M. M. S. (2016). ( *Studi pada Karyawan Bank Jatim Cabang Malang* ). 37(2), 1–7.
- Anggriawan, A., Mahardiana, L., & Risnawati, R. (2016). Pengaruh Penempatan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Di Perum Bulog Divisi Regional Kota Palu). *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT)*, 2(1), 17–26. <https://doi.org/10.22487/jimut.v2i1.37>
- Crystallography, X. D. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kertasmaya Kabupaten Indramayu, 06(02), 1–23.
- Et.al, I. G. A. (2016). Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dinamika DotCom*, 7(2), 121–130.
- Fitriano, A., Chandra, R., Gunawan, A., & Indah Sari, Y. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. National Super. *Jurnal Warta Edisi*, 63, 81–103.
- Hidayat Fahrul, D. (2023). Disiplin Kerja Dan Penempatan Kerja Kaitannya Dengan Kinerja Karyawan PT Hendri Elyon Narwastu Kota Manado. *Productivity*, 4(4), 31–41.
- Kepemimpinan, P., Organisasi, P., Motivasi, D. A. N., Efektifitas, T., Pegawai, K., Dinas, P., Daerah, P., & Bogor, K. (2015). Jurnal Manajemen Jurnal Manajemen. *Pengaruh Celebrity Endorsement, Brand Image, Dan Testimoni Terhadap Minat Beli Konsumen Produk Mie Instan Lemonilo Pada Media Sosial Instagram*, 6(1), 131–143.



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.

- Khairiyyah, Y., Febriani, F., & Yanti, B. (2020). Pengaruh Penempatan Kerja Dan Mutasi Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Universitas Andalas Padang. *Jurnal Menara Ekonomi : Penelitian dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi*, 6(2), 89–98. <https://doi.org/10.31869/me.v6i2.1847>
- Kinerja, T., Melalui, P., & Kerja, S. (2021). Penempatan Dan Disiplin Kerja Pegawai: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Semangat Kerja. *Fair Value Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*. 4(5), 2120–2132.
- Kurnia, N. A., & Sitorus, D. H. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Value : Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 17(1), 48–57. <https://doi.org/10.32534/jv.v17i1.2536>
- Kusuma, P. S. W., & Ardana, K. (2013). Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana ( Unud ), Bali , Indonesia. *Siasat Bisnis*, 4(12), 2066–2085.
- Ma et al. (2019). Pengaruh Penempatan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Dengan Studi Kasus Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta. *Proceedings of the Institution of Mechanical Engineers, Part J: Journal of Engineering Tribology*, 224(11), 122–130.
- Mangkuprawira, Sjafrri. 2008. *Horison Bisnis, Manajemen, dan Sumberdaya Manusia*. Bogor: IPB Press.
- Mansur. (2017). Pengaruh Penempatan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Catatan Sipil Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Soppeng. *Jurnal Mirai Management*, 2(2), 338–358.
- Mariani, I., & Mang, L. (2017). Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Peguyangan di Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(7), 3544–3569.
- Martha, L., & Miawan Putra, R. (2020). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Padang. *Jurnal Pundi*, 4(1), 71–82. <https://doi.org/10.31575/jp.v4i1.227>
- Nazir, A., Kunci, K., & dan Karyawan, K. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Surya Mustika Nusantara. *J. Mandiri*, 3(1), 150–169.
- Nina Andriyani. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan Motivasi Kerja sebagai Varibel Intervening Pada Pt



## 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.

Aquavue Vision International. *Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia*, 15(2), 22–32.

Paais, M. (2020). Penempatan Kerja, Pengalaman Kerja dan Kinerja Karyawan. *Public Policy (Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik & Bisnis)*, 1(2), 247–260. <https://doi.org/10.51135/publicpolicy.v1.i2.p247-260>

Pelayanan, K., Negara, K., Lelang, D. A. N., & Manajemen, S. (2018). (16,124) > f. 4(1), 64–73.

Rafii, M., & Andri, S. (2015). Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Riau Kepri Pekanbaru. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 02(01), 1689–1699.

Riyadi, D. S., & Vikaliana, R. (2020). Pengaruh Seleksi Dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Suzuki Finance Indonesia Kantor Pusat Jakarta. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Equilibrium*, 6(1), 87–92. [https://doi.org/10.47329/jurnal\\_mbe.v6i1.412](https://doi.org/10.47329/jurnal_mbe.v6i1.412)

Rustawan, R. Della, Norisanti, N., & Komariah, K. (2019). Penerapan Proses Seleksi dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 1(1), 192–202. <https://doi.org/10.31539/jomb.v1i1.656>

Saeful Ulum, A., & Wasman, W. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Inkubis : Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 5(1), 187–199. <https://doi.org/10.59261/inkubis.v5i1.70>

Sandika, S., & Andani, K. W. (2020). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(1), 162. <https://doi.org/10.24912/jmk.v2i1.7456>

Saputri, A. D., Handayani, S., & DP, M. K. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Putra Karisma Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(1), 25–42. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v2i1.211>

Sazly, S., & Winna, W. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Cengkareng Jakarta Barat. *Jurnal Perspektif*, 17(1), 77–83. <https://doi.org/10.31294/jp.v17i1.5339>

Siagian, Sondang P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sinaga, S. R., & Sihombing, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja Dan Kondisi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kereta Api Divre 1



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 21, 16–30. <https://doi.org/10.54367/jmb.v21i1.1183>

Sinambela, S., Naibaho, P., & Simanjuntak, E. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja , Pelatihan Kerja Dan Corresponding Author : *JMSAB(Jurnal Manajemen Strategi dan Aplikasi Bisnis)*, 4(1), 217–240.

Sitompul, M. M., Wijaya, W. S., & Tangkas, F. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Subur Mekar Abadi. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 22(1), 464. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v22i1.1967>

Susanto, Y., & Pramono, S. (2020). Pengaruh Penempatan Kerja, Motivasi dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Kabupaten Sarolangun. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*, 18(3), 134–140.

Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.

Umaternate, A. R., & Elmi, F. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Fpg Insurance. *Jurnal Swot, Volume VII, No 2, Mei 2017, VII(2)*, 273–287.

Widodo, T. W., & Program. (2018). *Jurnal Ekobis Dewantara* Vol. 1 No.9 September 2018. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 1(9), 25–34.

Zillah, F., Husniati, R., & Aziz, A. (2022). Pengaruh Pelatihan, Pengawasan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi*, 3(1), 213–232. <https://doi.org/10.35912/simo.v3i1.677>

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

## Lampiran 1 Kuesioner

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

**State Islamic University Of Sultan Syarif Kasim Riau, Indonesia**

Kepada: Pegawai Manajemen Umum Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau

*Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,*

Saya Ica Nur'aliza, Mahasiswa Jurusan Manajemen, Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang sedang melaksanakan penelitian dalam rangka menyelesaikan Skripsi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang Pengaruh Penempatan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Manajemen Umum Pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau.

Pada kesempatan ini saya sangat mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara berkenan menjadi responden dalam penelitian ini. Data yang diperoleh dalam penelitian ini hanya untuk kepentingan akademis dan data bersifat rahasia serta tidak untuk disebarluaskan.

Atas kebaikan hati dan partisipasi yang telah Bapak/Ibu/Saudara berikan, saya sampaikan terimakasih.

Hormat Saya,

Ica Nur'aliza

NIM. 11970124948

Email: [11970124948@students.uin-suska.ac.id](mailto:11970124948@students.uin-suska.ac.id)

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

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

**I. PETUNJUK PENGISIAN**

Pilihlah salah satu jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara anggap tepat dengan memberi tanda checklist (✓) pada masing-masing pertanyaan dibawah ini.

Dimana :

- STS = Sangat Tidak Setuju : 1
- TS = Tidak Setuju : 2
- N = Netral : 3
- S = Setuju : 4
- SS = Sangat Setuju : 5

**II. IDENTITAS RESPONDEN**

- 1. Nama : \_\_\_\_\_ ( boleh diisi boleh tidak)
- 2. Jenis Kelamin :  Laki – Laki  Perempuan
- 3. Umur :  21 – 30 Tahun  41 – 50 Tahun  
 31 – 40 Tahun  51 Tahun Keatas
- 4. Lama Bekerja :  < 2 Tahun  6 - 8 Tahun  > 12 Tahun  
 3 – 5 Tahun  9 – 11 Tahun
- 5. Pendidikan :  SMA / SLTA  S1  
 DIII  S2/S3
- 6. Jabatan :

- 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 mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



### III. KUESIONER

#### A. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan	Bobot Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Saya telah mencapai standar kerja yang ditetapkan sehingga hasilnya memuaskan					
2.	Saya telah melaksanakan pekerjaan dengan baik, dengan penuh ketelitian, dan konsentrasi					
3.	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan cepat					
4.	Saya selalu berusaha dan mampu mencapai target kerja					
5.	Saya telah melakukan dorongan dan bantuan kepada rekan kerja dalam pekerjaan					
6.	Saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja					
7.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
8.	Saya telah memiliki sikap serta kesadaran yang tinggi dan menunjukkan rasa tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaan					
9.	Saya selalu berinisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
10.	Saya mempunyai keinginan untuk memberikan hasil yang terbaik					

#### B. Variabel Penempatan Kerja (X1)

No	Pernyataan	Bobot Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Saya bisa bekerja sama dengan rekan kerja dalam satu kantor					
2.	Saya memandang rekan kerja dengan rasa hormat dan senang memberikan saran					
3.	Saya membantu memberikan informasi kepada rekan kerja jika mengalami kesulitan					
4.	Saya selalu berusaha melaksanakan tugas dengan baik dan sesuai aturan					
5.	Saya menerima sanksi jika melakukan kesalahan					
6.	Saya mampu menyelesaikan permasalahan yang dihadapi dalam pekerjaan					

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.

7.	Saya bekerja sudah sesuai dengan pengetahuan yang dimiliki					
8.	Saya memiliki pengetahuan dalam menggunakan peralatan kantor seperti komputer dll					
9.	Saya memiliki keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan					
10.	Saya menguasai bidang pekerjaan yang dikerjakan saat ini					

**C. Variabel Disiplin Kerja (X2)**

No	Pernyataan	Bobot Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Saya selalu datang tepat waktu dan pulang sesuai jam kerja					
2.	Saya tidak pernah absen dari pekerjaan tanpa alasan					
3.	Saya selalu menggunakan seragam kerja sesuai aturan kerja					
4.	Saya menerapkan peraturan-peraturan dengan tidak membocorkan data-data yang dianggap penting					
5.	Saya mengerti dengan tugas-tugas yang diberikan oleh atasan dengan standar SOP					
6.	Saya mentaati peraturan-peraturan SOP yang berlaku					
7.	Saya waspada dalam menggunakan peralatan fasilitas kantor dengan baik					
8.	Saya lebih mengutamakan kepentingan pekerjaan daripada kepentingan pribadi					
9.	Saya menggunakan etika dalam bekerja dan saling menghormati sesama pegawai					
10.	Saya menciptakan suasana yang nyaman dengan bersikap baik					

**“Terimakasih Atas Partisipasi Bapak/Ibu/Saudara”**



## Lampiran 2 Tabulasi

### A. Kinerja Pegawai (Y)

NO	Kinerja Pegawai (Y)										TOTAL
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y
1	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	42
2	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	36
3	4	5	5	4	5	4	3	3	3	4	40
4	3	3	5	5	5	4	4	4	4	4	41
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
7	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	47
8	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	40
9	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	35
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
11	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44
12	5	5	4	4	4	3	3	5	5	5	43
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
15	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	47
16	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	43
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
18	4	4	4	4	4	3	3	4	5	5	40
19	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
20	4	5	4	4	4	4	3	4	3	4	39
21	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	38
22	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	33
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
24	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	46
25	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	37
26	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	47
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
28	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	47
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
30	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	35
31	4	4	3	4	4	4	3	4	5	5	40
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
33	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
35	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	47
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
37	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	46
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40

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.

39	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	45
40	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	43
41	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	38
42	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	36
43	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	45
44	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	43
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
46	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	44
47	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
48	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	41
49	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	36
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
51	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	34
52	3	4	3	4	4	3	3	4	4	5	37
53	4	4	3	4	4	3	3	4	5	5	39
54	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
55	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	43
56	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	44
57	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	46
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
59	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
61	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
62	4	4	5	4	3	3	5	4	4	4	40
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
64	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	42
65	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	32
66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
67	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	38
68	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	41
69	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	44
70	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	42
71	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	46
72	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	44
73	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	42
74	5	2	4	4	5	5	4	5	4	4	42
75	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	44
76	5	4	4	5	5	4	4	5	3	4	43
77	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	41
78	5	4	4	5	5	5	4	4	3	3	42
79	4	4	4	4	5	4	4	5	3	5	42
80	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	44
81	3	3	4	5	4	5	5	4	4	5	42
82	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	42



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.

83	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	44
84	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	45
85	3	5	4	5	5	4	5	4	4	4	43
86	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	45
87	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	44
88	3	4	5	5	4	4	5	4	3	3	40
89	5	4	4	4	3	5	3	4	5	4	41
90	5	4	4	4	3	4	3	4	5	5	41
91	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	44
92	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	46
93	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	45
94	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	45
95	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	45
96	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	45
97	4	4	5	3	5	4	3	4	4	4	40
98	4	5	3	4	4	4	5	4	5	5	43
99	4	4	5	3	5	4	5	4	5	4	43
100	5	4	4	5	3	4	3	4	5	4	41
101	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	45
102	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	43
103	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	45
104	4	4	5	5	5	4	5	4	3	4	43
105	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	45
106	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	44
107	3	3	4	4	4	5	4	5	5	4	41
108	4	4	4	5	3	4	3	4	5	4	40
109	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	46
110	4	4	5	5	5	4	4	5	3	4	43
111	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	46
112	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	44
113	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	46
114	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	45
115	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	45
116	4	3	5	4	4	5	5	5	4	5	44
117	3	4	4	4	4	5	5	5	4	5	43
118	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	47
119	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	45
120	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	45
121	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	45
122	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	45
123	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	45
124	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	45



## B. Penempatan Kerja (X1)

NO	Penempatan Kerja (X1)										TOTAL
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1
1	5	4	5	4	3	4	5	4	5	3	42
2	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	42
3	5	5	4	4	5	4	3	3	4	5	42
4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	46
5	3	3	5	5	4	5	4	3	3	3	38
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
7	4	3	3	5	4	5	5	5	5	5	44
8	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	44
9	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	36
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
11	5	5	3	3	4	4	5	5	3	3	40
12	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	39
13	3	3	5	5	4	5	4	5	5	5	44
14	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
15	4	3	3	5	4	5	5	5	5	5	44
16	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	37
17	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
18	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
19	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	42
20	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	45
21	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	39
22	3	3	4	5	5	5	4	3	3	4	39
23	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	37
24	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	42
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
26	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44
27	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
28	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	47
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
30	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	34
31	4	4	5	5	4	4	5	4	3	4	42
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
33	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	37
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
35	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	44
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
37	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	45
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
39	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	47
40	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44

- 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.

41	3	4	4	4	5	3	4	4	3	3	37
42	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	37
43	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
44	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	42
45	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
46	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	44
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
48	5	5	5	5	4	4	3	4	4	3	42
49	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	38
50	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	38
51	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	34
52	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	38
53	3	4	4	5	4	3	3	4	4	3	37
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
56	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	45
57	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	47
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
59	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	37
60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
61	5	5	4	4	4	4	4	4	5	3	42
62	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	40
63	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
64	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	42
65	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	34
66	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	42
67	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	36
68	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42
69	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	48
70	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	42
71	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
72	4	4	5	5	5	5	3	4	4	4	43
73	4	4	3	3	5	5	4	5	5	5	43
74	4	4	5	4	4	5	4	5	3	4	42
75	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	42
76	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	44
77	4	4	4	4	5	5	4	3	5	4	42
78	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	42
79	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	42
80	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	42
81	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
82	3	4	3	4	4	4	4	5	5	4	40
83	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	44
84	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	42



### 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.

85	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	46
86	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
87	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	44
88	3	4	5	5	5	5	5	5	4	5	46
89	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	43
90	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	44
91	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	44
92	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	48
93	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	42
94	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	47
95	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	45
96	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	45
97	5	5	5	5	5	4	3	5	4	4	45
98	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	46
99	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	43
100	5	5	4	5	5	4	3	4	4	4	43
101	5	5	5	5	4	4	4	5	5	2	44
102	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	45
103	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	47
104	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	43
105	5	4	5	5	4	5	3	4	4	5	44
106	4	5	3	5	4	5	3	4	4	4	41
107	4	3	3	4	4	5	4	5	5	4	41
108	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	42
109	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	46
110	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	43
111	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	44
112	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	47
113	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	44
114	4	4	3	5	5	4	4	4	4	5	42
115	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	46
116	4	5	5	5	5	4	5	5	5	2	45
117	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	44
118	4	5	4	4	4	5	5	4	4	2	41
119	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	44
120	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	47
121	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	45
122	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	46
123	4	4	5	5	5	2	5	4	4	4	42
124	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	45

### C. Disiplin Kerja (X2)

NO	Disiplin Kerja (X2)										TOTAL
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2
1	4	3	5	3	4	4	5	3	5	5	41
2	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	41
3	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	44
4	4	4	4	5	5	4	3	3	4	5	41
5	3	3	5	5	5	5	4	4	4	5	43
6	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38
7	5	4	5	4	4	4	5	3	3	4	41
8	5	4	5	4	4	4	4	3	4	3	40
9	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	37
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
11	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	44
12	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	43
13	3	3	5	5	5	5	4	4	4	5	43
14	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	36
15	5	4	5	4	4	4	5	3	3	4	41
16	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	38
17	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38
18	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	40
19	5	2	4	5	4	4	4	4	5	4	41
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
21	3	5	5	4	4	4	4	3	4	3	39
22	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	34
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
24	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	46
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
26	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
27	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	35
28	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	46
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
30	5	5	5	4	4	4	4	3	4	3	41
31	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
33	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
35	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	46
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
37	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
39	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	47
40	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	45

- 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.

41	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	42
42	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	38
43	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	47
44	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	46
45	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	43
46	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	44
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
48	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	47
49	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	36
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
51	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	38
52	5	5	5	4	4	4	4	3	4	3	41
53	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	41
54	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
55	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	44
56	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	46
57	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	46
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
59	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
61	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	43
62	2	3	4	3	4	3	4	3	3	4	33
63	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	45
64	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	43
65	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	37
66	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	40
67	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
68	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	37
69	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	47
70	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	47
71	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	46
72	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	45
73	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
74	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	44
75	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	46
76	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	44
77	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	41
78	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	43
79	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	47
80	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	46
81	4	5	5	4	4	5	4	4	4	3	42
82	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	46
83	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
84	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	48



#### 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.

85	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	40
86	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	43
87	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43
88	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	41
89	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	44
90	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	46
91	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	48
92	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	45
93	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	47
94	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	46
95	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	41
96	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	47
97	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43
98	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
99	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	44
100	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	42
101	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	44
102	4	4	4	4	5	4	5	5	4	3	42
103	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	48
104	4	4	4	4	3	4	5	3	3	5	39
105	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	45
106	5	5	4	5	4	3	5	4	4	3	42
107	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	42
108	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	45
109	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	44
110	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	44
111	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	43
112	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	42
113	4	2	5	5	4	5	4	5	5	4	43
114	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	43
115	4	4	5	4	5	5	3	4	4	4	42
116	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	45
117	4	4	5	4	5	5	4	5	3	4	43
118	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	44
119	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	43
120	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	45
121	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	42
122	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	45
123	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
124	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	44



**Lampiran 3 Uji Validitas**

**a. Uji Validitas Y**

		Correlations										Kinerja(Y)
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	
Y.1	Pearson Correlation	1	.360**	.261**	.355**	.293**	.326**	.137	.209*	.267**	.239**	.603**
	Sig. (2-tailed)		.000	.003	.000	.001	.000	.129	.020	.003	.007	.000
	N	124	124	124	124	124	124	124	124	124	124	124
Y.2	Pearson Correlation	.360**	1	.273**	.292**	.344**	.176	.305**	.173	.103	.295**	.584**
	Sig. (2-tailed)	.000		.002	.001	.000	.050	.001	.054	.255	.001	.000
	N	124	124	124	124	124	124	124	124	124	124	124
Y.3	Pearson Correlation	.261**	.273**	1	.399**	.511**	.230*	.437**	.168	.017	.132	.615**
	Sig. (2-tailed)	.003	.002		.000	.000	.010	.000	.062	.853	.144	.000
	N	124	124	124	124	124	124	124	124	124	124	124
Y.4	Pearson Correlation	.355**	.292**	.399**	1	.415**	.255**	.306**	.158	.003	.185*	.589**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000		.000	.004	.001	.081	.972	.040	.000
	N	124	124	124	124	124	124	124	124	124	124	124
Y.5	Pearson Correlation	.293**	.344**	.511**	.415**	1	.393**	.401**	.246**	-.063	.229*	.672**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000		.000	.000	.006	.486	.011	.000
	N	124	124	124	124	124	124	124	124	124	124	124
Y.6	Pearson Correlation	.326**	.176	.230*	.255**	.393**	1	.425**	.305**	.147	.173	.604**
	Sig. (2-tailed)	.000	.050	.010	.004	.000		.000	.001	.104	.055	.000
	N	124	124	124	124	124	124	124	124	124	124	124
Y.7	Pearson Correlation	.137	.305**	.437**	.306**	.401**	.425**	1	.271**	.032	.176	.631**
	Sig. (2-tailed)	.129	.001	.000	.001	.000	.000		.002	.722	.051	.000
	N	124	124	124	124	124	124	124	124	124	124	124
Y.8	Pearson Correlation	.209*	.173	.168	.158	.246**	.305**	.271**	1	.162	.312**	.511**
	Sig. (2-tailed)	.020	.054	.062	.081	.006	.001	.002		.072	.000	.000
	N	124	124	124	124	124	124	124	124	124	124	124
Y.9	Pearson Correlation	.267**	.103	.017	.003	-.063	.147	.032	.162	1	.386**	.349**
	Sig. (2-tailed)	.003	.255	.853	.972	.486	.104	.722	.072		.000	.000
	N	124	124	124	124	124	124	124	124	124	124	124
Y.10	Pearson Correlation	.239**	.295**	.132	.185*	.229*	.173	.176	.312**	.386**	1	.533**
	Sig. (2-tailed)	.007	.001	.144	.040	.011	.055	.051	.000	.000		.000
	N	124	124	124	124	124	124	124	124	124	124	124
Kinerja(Y)	Pearson Correlation	.603**	.584**	.615**	.589**	.672**	.604**	.631**	.511**	.349**	.533**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	124	124	124	124	124	124	124	124	124	124	124

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

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

b. Uji Validitas X1

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.

		Correlations										Penempatan Kerja (X1)
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	
X1.1	Pearson Correlation	1	.580**	.332**	.261**	.193*	.193*	.241**	.188*	.194*	.202*	.637**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.003	.032	.031	.007	.037	.031	.024	.000
	N	124	124	124	124	124	124	124	124	124	124	124
X1.2	Pearson Correlation	.580**	1	.305**	.118	.228*	.134	.156	.165	.162	-.035	.517**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.190	.011	.139	.084	.067	.071	.702	.000
	N	124	124	124	124	124	124	124	124	124	124	124
X1.3	Pearson Correlation	.332**	.305**	1	.467**	.127	.040	.225*	.083	.095	.082	.510**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001		.000	.160	.658	.012	.357	.293	.365	.000
	N	124	124	124	124	124	124	124	124	124	124	124
X1.4	Pearson Correlation	.261**	.118	.467**	1	.302**	.165	.199*	.083	.109	.266**	.548**
	Sig. (2-tailed)	.003	.190	.000		.001	.067	.027	.362	.229	.003	.000
	N	124	124	124	124	124	124	124	124	124	124	124
X1.5	Pearson Correlation	.193*	.228*	.127	.302**	1	.271**	.128	.100	.037	.130	.459**
	Sig. (2-tailed)	.032	.011	.160	.001		.002	.156	.268	.681	.151	.000
	N	124	124	124	124	124	124	124	124	124	124	124
X1.6	Pearson Correlation	.193*	.134	.040	.165	.271**	1	.217*	.238**	.318**	.249**	.527**
	Sig. (2-tailed)	.031	.139	.658	.067	.002		.016	.008	.000	.005	.000
	N	124	124	124	124	124	124	124	124	124	124	124
X1.7	Pearson Correlation	.241**	.156	.225*	.199*	.128	.217*	1	.333**	.321**	.219*	.577**
	Sig. (2-tailed)	.007	.084	.012	.027	.156	.016		.000	.000	.014	.000
	N	124	124	124	124	124	124	124	124	124	124	124
X1.8	Pearson Correlation	.188*	.165	.083	.083	.100	.238**	.333**	1	.517**	.153	.523**
	Sig. (2-tailed)	.037	.067	.357	.362	.268	.008	.000		.000	.090	.000
	N	124	124	124	124	124	124	124	124	124	124	124
X1.9	Pearson Correlation	.194*	.162	.095	.109	.037	.318**	.321**	.517**	1	.244**	.561**
	Sig. (2-tailed)	.031	.071	.293	.229	.681	.000	.000	.000		.006	.000
	N	124	124	124	124	124	124	124	124	124	124	124
X1.10	Pearson Correlation	.202*	-.035	.082	.266**	.130	.249**	.219*	.153	.244**	1	.493**
	Sig. (2-tailed)	.024	.702	.365	.003	.151	.005	.014	.090	.006		.000
	N	124	124	124	124	124	124	124	124	124	124	124
Penempatan Kerja (X1)	Pearson Correlation	.637**	.517**	.510**	.548**	.459**	.527**	.577**	.523**	.561**	.493**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	124	124	124	124	124	124	124	124	124	124	124

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

\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).





**c. Uji Validitas X2**

**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.

		Correlations										Disiplin Kerja (X2)
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	
X2.1	Pearson Correlation	1	.513**	.392**	.407**	.240**	.308**	.227*	.290**	.321**	.057	.670**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.007	.001	.011	.001	.000	.531	.000
	N	124	124	124	124	124	124	124	124	124	124	124
X2.2	Pearson Correlation	.513**	1	.322**	.309**	.191*	.215*	.230*	.248**	.113	.029	.568**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.033	.016	.010	.006	.213	.748	.000
	N	124	124	124	124	124	124	124	124	124	124	124
X2.3	Pearson Correlation	.392**	.322**	1	.340**	.191*	.221*	.163	.176	.177*	.051	.513**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.033	.014	.071	.050	.049	.571	.000
	N	124	124	124	124	124	124	124	124	124	124	124
X2.4	Pearson Correlation	.407**	.309**	.340**	1	.389**	.392**	.150	.433**	.386**	.341**	.715**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.097	.000	.000	.000	.000
	N	124	124	124	124	124	124	124	124	124	124	124
X2.5	Pearson Correlation	.240**	.191*	.191*	.389**	1	.445**	.067	.288**	.213*	.272**	.548**
	Sig. (2-tailed)	.007	.033	.033	.000		.000	.461	.001	.018	.002	.000
	N	124	124	124	124	124	124	124	124	124	124	124
X2.6	Pearson Correlation	.308**	.215*	.221*	.392**	.445**	1	.069	.271**	.264**	.241**	.574**
	Sig. (2-tailed)	.001	.016	.014	.000	.000		.445	.002	.003	.007	.000
	N	124	124	124	124	124	124	124	124	124	124	124
X2.7	Pearson Correlation	.227*	.230*	.163	.150	.067	.069	1	.234**	.183*	.186*	.423**
	Sig. (2-tailed)	.011	.010	.071	.097	.461	.445		.009	.042	.039	.000
	N	124	124	124	124	124	124	124	124	124	124	124
X2.8	Pearson Correlation	.290**	.248**	.176	.433**	.288**	.271**	.234**	1	.507**	.333**	.667**
	Sig. (2-tailed)	.001	.006	.050	.000	.001	.002	.009		.000	.000	.000
	N	124	124	124	124	124	124	124	124	124	124	124
X2.9	Pearson Correlation	.321**	.113	.177*	.386**	.213*	.264**	.183*	.507**	1	.402**	.618**
	Sig. (2-tailed)	.000	.213	.049	.000	.018	.003	.042	.000		.000	.000
	N	124	124	124	124	124	124	124	124	124	124	124
X2.10	Pearson Correlation	.057	.029	.051	.341**	.272**	.241**	.186*	.333**	.402**	1	.494**
	Sig. (2-tailed)	.531	.748	.571	.000	.002	.007	.039	.000	.000		.000
	N	124	124	124	124	124	124	124	124	124	124	124
Disiplin Kerja (X2)	Pearson Correlation	.670**	.568**	.513**	.715**	.548**	.574**	.423**	.667**	.618**	.494**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	124	124	124	124	124	124	124	124	124	124	124

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

\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



## Lampiran 4 Uji Reliabilitas

### a. Kinerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.770	10

### b. Penempatan Kerja (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.722	10

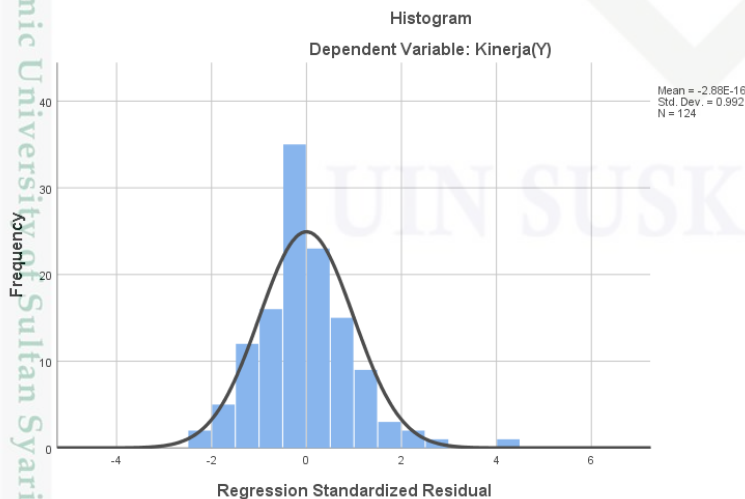
### c. Disiplin Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.782	10

## Lampiran 5 Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

#### 1) Histogram



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) Uji Normalitas One-Sample *Kolmogorov-Smirnov*

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		124
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.28508661
Most Extreme Differences	Absolute	.070
	Positive	.070
	Negative	-.070
Test Statistic		.070
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

### b. Uji Multikolinieritas

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Penempatan Kerja (X1)	.690	1.449
	Disiplin Kerja (X2)	.690	1.449

- a. Dependent Variable: Kinerja(Y)

### c. Uji Autokorelasi

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.738 <sup>a</sup>	.544	.537	2.304	1.704

- a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Penempatan Kerja (X1)
- b. Dependent Variable: Kinerja(Y)

**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.

**d. Uji Heteroskedastisitas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.253	2.066		2.059	.042
	Penempatan Kerja (X1)	-.032	.053	-.066	-.611	.542
	Disiplin Kerja (X2)	-.029	.050	-.062	-.573	.567

a. Dependent Variable: ABRESID

**Lampiran 6 Analisis Regresi Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.801	3.040		1.909	.059
	Penempatan Kerja (X1)	.526	.078	.498	6.742	.000
	Disiplin Kerja (X2)	.333	.074	.334	4.520	.000

a. Dependent Variable: Kinerja(Y)

**Lampiran 7 Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.801	3.040		1.909	.059
	Penempatan Kerja (X1)	.526	.078	.498	6.742	.000
	Disiplin Kerja (X2)	.333	.074	.334	4.520	.000

a. Dependent Variable: Kinerja(Y)



**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 8 Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	767.700	2	383.850	72.316	.000 <sup>b</sup>
	Residual	642.259	121	5.308		
	Total	1409.960	123			

- a. Dependent Variable: Kinerja(Y)
- b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Penempatan Kerja (X1)

**Lampiran 9 Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model Summary <sup>b</sup>						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	
1	.738 <sup>a</sup>	.544	.537	2.304	1.704	

- a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Penempatan Kerja (X1)
- b. Dependent Variable: Kinerja(Y)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

**Lampiran 10 Tabel r**

Tabel r untuk df = 101 - 150

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
120	0.1496	0.1779	0.2104	0.2324	0.2943
121	0.1490	0.1771	0.2096	0.2315	0.2931
122	0.1484	0.1764	0.2087	0.2305	0.2920
123	0.1478	0.1757	0.2079	0.2296	0.2908
124	0.1472	0.1750	0.2071	0.2287	0.2897
125	0.1466	0.1743	0.2062	0.2278	0.2886
126	0.1460	0.1736	0.2054	0.2269	0.2875
127	0.1455	0.1729	0.2046	0.2260	0.2864
128	0.1449	0.1723	0.2039	0.2252	0.2853
129	0.1443	0.1716	0.2031	0.2243	0.2843
130	0.1438	0.1710	0.2023	0.2235	0.2832
131	0.1432	0.1703	0.2015	0.2226	0.2822
132	0.1427	0.1697	0.2008	0.2218	0.2811
133	0.1422	0.1690	0.2001	0.2210	0.2801
134	0.1416	0.1684	0.1993	0.2202	0.2791
135	0.1411	0.1678	0.1986	0.2194	0.2781
136	0.1406	0.1672	0.1979	0.2186	0.2771
137	0.1401	0.1666	0.1972	0.2178	0.2761
138	0.1396	0.1660	0.1965	0.2170	0.2752
139	0.1391	0.1654	0.1958	0.2163	0.2742
140	0.1386	0.1648	0.1951	0.2155	0.2733
141	0.1381	0.1642	0.1944	0.2148	0.2723
142	0.1376	0.1637	0.1937	0.2140	0.2714
143	0.1371	0.1631	0.1930	0.2133	0.2705
144	0.1367	0.1625	0.1924	0.2126	0.2696
145	0.1362	0.1620	0.1917	0.2118	0.2687
146	0.1357	0.1614	0.1911	0.2111	0.2678
147	0.1353	0.1609	0.1904	0.2104	0.2669
148	0.1348	0.1603	0.1898	0.2097	0.2660
149	0.1344	0.1598	0.1892	0.2090	0.2652
150	0.1339	0.1593	0.1886	0.2083	0.2643

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 11 Tabel t**

Titik Persentase Distribusi t Df (120-160)

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
121	0.67652	1.28859	1.65754	1.97976	2.35756	2.61707	3.15895
122	0.67651	1.28853	1.65744	1.97960	2.35730	2.61673	3.15838
123	0.67649	1.28847	1.65734	1.97944	2.35705	2.61639	3.15781
124	0.67647	1.28842	1.65723	1.97928	2.35680	2.61606	3.15726
125	0.67646	1.28836	1.65714	1.97912	2.35655	2.61573	3.15671
126	0.67644	1.28831	1.65704	1.97897	2.35631	2.61541	3.15617
127	0.67643	1.28825	1.65694	1.97882	2.35607	2.61510	3.15565
128	0.67641	1.28820	1.65685	1.97867	2.35583	2.61478	3.15512
129	0.67640	1.28815	1.65675	1.97852	2.35560	2.61448	3.15461
130	0.67638	1.28810	1.65666	1.97838	2.35537	2.61418	3.15411
131	0.67637	1.28805	1.65657	1.97824	2.35515	2.61388	3.15361
132	0.67635	1.28800	1.65648	1.97810	2.35493	2.61359	3.15312
133	0.67634	1.28795	1.65639	1.97796	2.35471	2.61330	3.15264
134	0.67633	1.28790	1.65630	1.97783	2.35450	2.61302	3.15217
135	0.67631	1.28785	1.65622	1.97769	2.35429	2.61274	3.15170
136	0.67630	1.28781	1.65613	1.97756	2.35408	2.61246	3.15124
137	0.67628	1.28776	1.65605	1.97743	2.35387	2.61219	3.15079
138	0.67627	1.28772	1.65597	1.97730	2.35367	2.61193	3.15034
139	0.67626	1.28767	1.65589	1.97718	2.35347	2.61166	3.14990
140	0.67625	1.28763	1.65581	1.97705	2.35328	2.61140	3.14947
141	0.67623	1.28758	1.65573	1.97693	2.35309	2.61115	3.14904
142	0.67622	1.28754	1.65566	1.97681	2.35289	2.61090	3.14862
143	0.67621	1.28750	1.65558	1.97669	2.35271	2.61065	3.14820
144	0.67620	1.28746	1.65550	1.97658	2.35252	2.61040	3.14779
145	0.67619	1.28742	1.65543	1.97646	2.35234	2.61016	3.14739
146	0.67617	1.28738	1.65536	1.97635	2.35216	2.60992	3.14699
147	0.67616	1.28734	1.65529	1.97623	2.35198	2.60969	3.14660
148	0.67615	1.28730	1.65521	1.97612	2.35181	2.60946	3.14621
149	0.67614	1.28726	1.65514	1.97601	2.35163	2.60923	3.14583
150	0.67613	1.28722	1.65508	1.97591	2.35146	2.60900	3.14545
151	0.67612	1.28718	1.65501	1.97580	2.35130	2.60878	3.14508
152	0.67611	1.28715	1.65494	1.97569	2.35113	2.60856	3.14471
153	0.67610	1.28711	1.65487	1.97559	2.35097	2.60834	3.14435
154	0.67609	1.28707	1.65481	1.97549	2.35081	2.60813	3.14400
155	0.67608	1.28704	1.65474	1.97539	2.35065	2.60792	3.14364
156	0.67607	1.28700	1.65468	1.97529	2.35049	2.60771	3.14330
157	0.67606	1.28697	1.65462	1.97519	2.35033	2.60751	3.14295
158	0.67605	1.28693	1.65455	1.97509	2.35018	2.60730	3.14261
159	0.67604	1.28690	1.65449	1.97500	2.35003	2.60710	3.14228
160	0.67603	1.28687	1.65443	1.97490	2.34988	2.60691	3.14195

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 12 Tabel F**

**Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05**

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
101	3.94	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
102	3.93	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
103	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
104	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
105	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.81	1.79	1.76
106	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
107	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
108	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
109	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
110	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
111	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
112	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
113	3.93	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.87	1.84	1.81	1.78	1.76
114	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
115	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
116	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
117	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
118	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
119	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
120	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
121	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
122	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
123	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
124	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
125	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
126	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
127	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
128	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
129	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
130	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
131	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
132	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
133	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
134	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
135	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74

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 13 Dokumentasi

#### 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 AGAMA  
 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
 FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية

FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES

Jl. H.R. Soebrantas No. 55 Km. 15 Tuahmadani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box 1400 Telp. 0761-562051  
 Fax 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail. : fekonsos@uin-suska.ac.id

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

Nomor : B-270/Un.04/F.VII.1/PP.00.9/1/2024  
 Sifat : Biasa  
 Lampiran : -  
 Perihal : Bimbingan Skripsi

Pekanbaru, 08 Januari 2024 M  
 26 Jumadil Akhir 1445 H

Kepada  
 Yth. Ade Ria Nirmala, SE, MM  
 Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial  
 UIN Sultan Syarif Kasim Riau  
 Pekanbaru

Assalamu'alaikum Wr. Wb.  
 Dengan hormat,  
 Bersama ini kami sampaikan kepada Saudara bahwa :  
 Nama : Ica Nur'aliza  
 NIM : 11970124948  
 Jurusan : Manajemen  
 Semester : IX (Sembilan)

adalah Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memenuhi syarat untuk menyelesaikan studi/ menyusun skripsi dengan judul: **"PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MANAJEMEN UMUM PADA RUMAH SAKIT JIWA TAMPAN PROVINSI RIAU"**.

Sehubungan dengan itu kami menunjuk Saudara sebagai pembimbing dalam menyelesaikan skripsi mahasiswa tersebut di atas.

Demikian disampaikan, atas bantuan Saudara diucapkan terima kasih.

an. Dekan  
 Wakil Dekan Bid. Akademik dan  
 Pengembangan Lembaga,

  
 Dr. Kamaruddin, S.Sos, M. Si  
 NIP. 19790101 200710 1 003

Tembusan :  
 Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL.

كلية العلوم الاقتصادية و الاجتماعية

FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES

Jl. H.R. Soebrantas No.155 KM.15 Tuahmadani Tampan, Pekanbaru 28298 PO.Box.1004 Telp. 0761-562051  
Fax. 0761-562052 Web.www.uin-suska.ac.id, E-mail: fekonsos@uin-suska.ac.id

Nomor : B-7135/Un.04/F.VII/PP.00.9/11/2023  
Sifat : Biasa  
Lampiran : -  
Hal : Izin Riset

Pekanbaru, 30 November 2023 M  
17 Jumadil Awwal 1445 H

Kepada  
Yth. Direktur  
Rumah Sakit Jiwa Tampan  
Provinsi Riau  
Di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, disampaikan bahwa salah seorang Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau :

Nama : Ica Nur'aliza  
NIM. : 11970124948  
Jurusan : Manajemen  
Semester : IX (Sembilan)

bermaksud mengadakan Riset dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul: **"Pengaruh Penempatan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Manajemen Umum pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau"** Untuk itu kami mohon kiranya Saudara berkenan memberikan bantuan yang diperlukan kepada mahasiswa tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Saudara diucapkan terima kasih.

Dekan,



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

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

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

g-Undang

Hal

g-Undang

g-Undang

g-Undang

g-Undang

g-Undang



**KEMENTERIAN AGAMA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL**  
**كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية**

**FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES**

Jl. H.R. Soebrantas No. 55 Km. 15 Tuahmadani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box 1400 Telp. 0761-562051  
 Fax 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail : fekonsos@uin-suska.ac.id

Nomor : B-7296/Un.04/F.VII/PP.00.9/12/2023  
 Sifat : Biasa  
 Lampiran : -  
 Hal : Izin Riset

Pekanbaru, 07 Desember 2023 M  
 24 Jumadil Awwal 1445 H

Kepada  
 Yth. Kepala Kantor  
 Dinas Penanaman Modal dan  
 Pelayanan Terpadu Satu Pintu  
 Provinsi Riau  
 di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, disampaikan bahwa salah seorang Mahasiswa Fakultas  
 Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau :

Nama : Ica Nur'aliza  
 NIM. : 11970124948  
 Jurusan : Manajemen  
 Semester : IX (Sembilan)

bermaksud mengadakan Riset dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul:  
**"Pengaruh Penempatan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai  
 Manajemen Umum pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau"** Untuk itu  
 kami mohon kiranya Saudara berkenan memberikan bantuan yang diperlukan  
 kepada mahasiswa tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Saudara diucapkan terima kasih.



Dekan,  
 Ica Nur'aliza, SE, MM  
 19700826 199903 2001



**PEMERINTAH PROVINSI RIAU**  
**DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**

Gedung Menara Lancang Kuning Lantai I dan II Komp. Kantor Gubernur Riau  
 Jl. Jend. Sudirman No. 460 Telp. (0761) 39064 Fax. (0761) 39117 **PEKANBARU**  
 Email : [dpmptsp@riau.go.id](mailto:dpmptsp@riau.go.id)

**REKOMENDASI**

Nomor : 503/DPMPSTP/NON IZIN-RISET/61471  
 TENTANG



**PELAKSANAAN KEGIATAN RISET/PRA RISET  
 DAN PENGUMPULAN DATA UNTUK BAHAN SKRIPSI**

1.04.02.01

Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau, setelah membaca Surat Permohonan Riset dari : Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau, Nomor : B-7296/Un.04/F.VII/PP.00.9/12/2023 Tanggal 7 Desember 2023, dengan ini memberikan rekomendasi kepada:

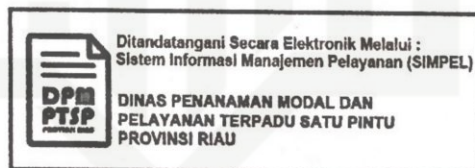
- |                      |   |   |
|----------------------|---|---|
| 1. Nama              | : | ICA NUR'ALIZA   |
| 2. NIM / KTP         | : | 11970124948   |
| 3. Program Studi     | : | MANAJEMEN   |
| 4. Jenjang           | : | S1  |
| 5. Alamat            | : | PEKANBARU   |
| 6. Judul Penelitian  | : | PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MANAJEMEN UMUM PADA RUMAH SAKIT JIWA TAMPAN PROVINSI RIAU |
| 7. Lokasi Penelitian | : | RUMAH SAKIT JIWA TAMPAN PROVINSI RIAU   |

Dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Tidak melakukan kegiatan yang menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan.
2. Pelaksanaan Kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data ini berlangsung selama 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal rekomendasi ini diterbitkan.
3. Kepada pihak yang terkait diharapkan dapat memberikan kemudahan serta membantu kelancaran kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data dimaksud.

Demikian rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Dibuat di : Pekanbaru  
 Pada Tanggal : 28 Desember 2023



**Tembusan :**

**Disampaikan Kepada Yth :**

1. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Riau di Pekanbaru
2. Direktur Rumah Sakit Jiwa Tampian Provinsi Riau di Pekanbaru
3. Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau di Pekanbaru
4. Yang Bersangkutan

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

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



# PEMERINTAH PROVINSI RIAU RUMAH SAKIT JIWA TAMPAN

Jl. H.R. Subrantas Km 12,5 Pekanbaru Telp. (0761) 63240 Fax. (0761) 63239



Pekanbaru, 30 Januari 2024

Nomor : 800.1.1/RSJT/1.1/2024/608  
Sifat : Biasa  
Lampiran : -  
Hal : Surat Keterangan Riset

Yth, Dekan Fakultas Ekonomi  
Dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau  
di  
Pekanbaru.

Dengan Hormat,

Memenuhi maksud surat saudara Nomor : B-7296/Un.04/F.VII/PP.00.9/12/2023 Tanggal 7 Desember 2023, Hal Izin Riset atas nama:

Nama : ICA NUR'ALIZA  
NIM : 11970124948  
Jurusan : Manajemen  
Jenjang : S1  
Lokas Penelitian : RSJ Tampam  
Judul Penelitian : Pengaruh Penempatan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Manajemen Umum Pada Rumah Sakit Jiwa Tampam Provinsi Riau.

Bersama ini kami sampaikan bahwa Mahasiswa tersebut benar sudah melaksanakan Penelitian (Riset) di Rumah Sakit Jiwa Tampam Provinsi Riau.

Demikian surat ini kami sampaikan untuk dapat dipergunakan sebaik-baiknya, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Kepala Bidang Penunjang Medik dan Diklit  
Rumah Sakit Jiwa Tampam Provinsi Riau



Arief Rakhman, SE.MM.Ak

Penata Tk I

NIP. 19780821 200903 1 002

Tembusan Disampaikan Kepada Yth :

1. Mahasiswa Yang Bersangkutan
2. Arsip

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



## BIOGRAFI PENULIS



Nama lengkap penulis adalah Ica Nur'aliza, lahir di Kuala Tungkal Kecamatan Tungkal Ilir Kabupaten Tanjung Jabung Barat Provinsi Jambi, pada Tanggal 9 November 2001. Penulis merupakan anak Pertama dari 2 bersaudara, yang lahir dari pasangan Zainuddin dan Dra.Megawati.

Adapun jenjang pendidikan yang selama ini penulis tempuh yakni pada tahun 2006 penulis mulai masuk sekolah dasar SDN 020 Tembilahan dan tamat pada Tahun 2012. Pada Tahun 2012 melanjutkan pendidikan sekolah di SMPN 2 Tembilahan dan tamat pada Tahun 2015. Pada Tahun 2015 penulis melanjutkan pendidikan di SMAN 1 Tembilahan dan tamat pada Tahun 2018. Pada Tahun 2019 melalui jalur Seleksi Bersama Masuk Perguruan Tinggi Negeri (SBMPTN) diterima menjadi mahasiswa UIN pada Program Studi Manajemen Fakultas Ilmu Ekonomi dan Ilmu Sosial dengan Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Pada bulan Januari sampai Februari Tahun 2021 melaksanakan PKL (Praktek Kerja Lapangan) di PT. Riau Anugerah Sentosa (RAS) Kebun Sontang Rokan Hulu. Pada bulan Juli sampai Agustus Tahun 2022 penulis melaksanakan kegiatan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Kelurahan Lipat Kain Kecamatan Kampar Kiri Kabupaten Kampar Provinsi Riau.

Pada Tanggal 20 November 2023, penulis mengikuti ujian Seminar Proposal di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial dan dinyatakan “Lulus”. Melaksanakan penelitian pada bulan Desember 2023 sampai Januari 2024 di Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau. Pada Tanggal 4 Januari 2024, penulis mengikuti ujian Komprehensif di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial dan dinyatakan “Lulus”. Kemudian pada Tanggal 12 Juni 2024, penulis mengikuti ujian sidang Munaqasah dinyatakan “Lulus” dan berhak menyandang gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial di Universitas Islam Negeri 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 mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.