

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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



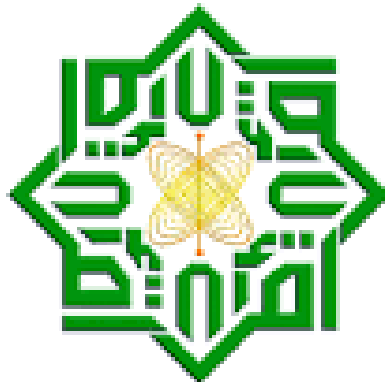
**PENGARUH KOMPETENSI DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP
PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PERUMDA (Perusahaan
Umum Daerah) BPR ROKAN HULU**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
(S.E) Pada Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

Oleh :

RESTI PEBI ANANDA LUBIS
NIM. 12070120780



UIN SUSKA RIAU

**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.

**PENGARUH KOMPETENSI DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP
PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PERUMDA (Perusahaan
Umum Daerah) BPR ROKAN HULU**

SKRIPSI

Oleh :

RESTI PEBI ANANDA LUBIS
NIM. 12070120780



PROGRAM STUDI SI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

PEKANBARU

2024



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

: Resti Pebi Ananda Lubis
 : 12070120780
 : S1 Manajemen
 : Sumber Daya Manusia (SDM)
 : Ekonomi dan Ilmu Sosial
 : IX (Sembilan)
 : Pengaruh Kompetensi dan Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PERUMDA (Perusahaan Umum Daerah) BPR Rokan Hulu

**DISETUJUI OLEH:
DOSEN PEMBIMBING**

Sahwitri Triandani, S.E., M.Si.
 NIP. 19820806 200604 2 002

Mengetahui

DEKAN

KETUA PRODI

Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial

Manajemen

Dr. Hj. Mahvarni, S.E., M.M.
 NIP. 19700826 199903 2 001

Astuti Mevlinda, S.E., M.M.,
 NIP. 19720513 200701 2 018

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang menyalin, mengutip, atau menjiplak sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu 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.



UIN SUSKA RIAU



LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Resti Prbi Ananda Lubis
 NIM : 12070120780
 Jurusan : SI Manajemen
 Fakultas : Ekonomi Dan Ilmu Sosial
 Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi dan Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PERUMDA (Perusahaan Umum Daerah) BPR Rokan Hulu
 Tanggal Ujian : 7 Oktober 2024

Tim Penguji

Ketua
 Faiza Mukhlis, SE, M.Si
 NIP. 19741108 200003 2

Sekretaris
 Meri Sandora, SE, MM
 NIP. 19790101 200710 1 003

Penguji I
 Zurlasera, SE, M.Si
 NIP. 19730601 200710 2

Penguji II
 Fakhurrozi, SE, MM
 NIP. 19670725 200003 1 002

- 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.



SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Resti Pebi Ananda Lubis
 NIM : 12070120780
 Tempat/Tgl. Lahir : Ngaso / 26 Februari 2002
 Fakultas/Pascasarjana : Ekonomi dan Ilmu Sosial
 Prodi : Manajemen
 Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya*:
Pengaruh Kompetensi dan Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja
Karyawan pada PERUMDA (Perusahaan Umum Daerah) BPR Rokan Hulu.

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, 23 Oktober 2024

Yang membuat pernyataan



Resti Pebi Ananda Lubis

NIM : 12070120780

*pilih salah satu sesuai jenis karya tulis

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 milik UIN Suska Riau
 State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

ABSTRAK

PENGARUH KOMPETENSI DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PERUMDA (Perusahaan Umum Daerah) BPR ROKAN HULU

Oleh :

RESTI PEBI ANANDA LUBIS
12070120780

Penelitian ini dilakukan pada PERUMDA (Perusahaan Umum Daerah) BPR Rokan Hulu. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan penempatan kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap prestasi kerja karyawan pada PERUMDA (Perusahaan Umum Daerah) BPR Rokan Hulu. Responden dalam penelitian ini berjumlah 54 orang dengan menggunakan teknik sampling jenuh / sensus. Dengan analisis data dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan metode regresi linear berganda dan data tersebut dianalisis dengan menggunakan aplikasi IBM SPSS Statistics 26. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai t hitung $6,767 > t$ tabel $2,007$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai t hitung $2,541 > t$ tabel $2,007$ dan nilai signifikansi $0,003 < 0,05$. Secara simultan variabel kompetensi dan penempatan kerja berpengaruh secara signifikan dengan nilai F hitung sebesar $29,795 > F$ tabel $3,179$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai R Square sebesar $0,539$ atau $53,9\%$ berarti variabel prestasi kerja dipengaruhi oleh kompetensi dan penempatan kerja, sementara sisanya $46,1\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan pada penelitian ini.

Kata Kunci : Kompetensi, Penempatan Kerja dan Prestasi Kerja

- 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.

ABSTRACT

The effect of competency and job placement on employee work performance at PERUMDA (Regional Public Company) BPR Rokan Hulu

By :

RESTI PEBI ANANDA LUBIS

12070120780

This research was conducted at PERUMDA (Regional Public Company) BPR Rokan Hulu. The purpose of this study was to determine the effect of competence and job placement both partially and simultaneously on employee work performance at PERUMDA (Regional Public Company) BPR Rokan Hulu. Respondents in this study amounted to 54 people using saturated sampling / census techniques. With data analysis in this study is quantitative using multiple linear regression method and the data is analyzed using IBM SPSS statistics 26 application. Based on the results of this study indicate that Competence has a positive and significant effect with a calculated t value (6,767) > T TABLE (2,007) and a significance value (0,000) < (0,05). Job placement has a positive and significant effect with a calculated t value (2,541) > t table (2,007) and a significance value (0,003) < (0,05). Simultaneously, the competency and job placement variables have a significant effect with a calculated F value of (29,795) > F table (3,179) and a significant value (0,000) < 0,05. The R Square value of 0,539 or 53,9% means that the work performance variable is influenced by competence and job placement, while the remaining 46,1% is influenced by other variables not used in this study.

Keywords : Competence, Job Placement and Job 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

Assalammualaikum warahmatullahi wabarakatuh

Dengan ungkapan syukur yang tidak ada habisnya Allah SWT yang senantiasa melimpahkan kasih sayang dan petunjuknya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“PENGARUH KOMPETENSI DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PERUMDA (Perusahaan Umum Daerah) BPR ROKAN HULU”**. Penelitian ini diperuntukkan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Jurusan Manajemen Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, yang mana dalam penulisan skripsi ini tidak terlepas dari hambatan dan rintangan yang dialami penulis.

Dalam upaya penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, dukungan, semangat, bimbingan dan kerja sama dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis ingin mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada keluarga tercinta terkhusus kedua orang tua saya **Ayahanda M. Taupik Lubis** dan **Ibunda Wirna** yang selalu menemani dan mendoakan sepenuh hati dan mempercayai tiada henti hingga membakar semangat penulis dalam penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak agar skripsi ini dapat lebih baik di masa yang akan datang. Dalam penyusunan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bimbingan,


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.

dukungan, bantuan dan saran yang membangun. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam penyelesaian skripsi ini, diantaranya :

1. Bapak Prof. Dr. Khairunnas Rajab, M.Ag. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
2. Ibu Dr. Hj. Mahyarni, SE, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Bapak Dr. Kamaruddin, S.Sos, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Bapak Dr. Mahmuzar, SH, M.Hum selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Ibu Dr. Hj. Julina, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau sekaligus selaku Penasehat Akademik (PA) yang telah memberikan bimbingan kepada penulis selama masa perkuliahan di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
6. Ibu Astuti Meflinda, SE, MM selaku Ketua Prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
7. Bapak Fakhurrozi, SE, MM selaku Sekretaris Prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
8. Ibu Sahwitri Triandani, SE, M.Si selaku Dosen pembimbing Proposal dan Skripsi yang telah banyak membantu, mengarahkan, membimbing,



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.

memberikan saran serta meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan pengarahan selama proses penyusunan proposal hingga skripsi.

9. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah meluangkan waktu dan kesempatan untuk memberikan ilmu dan pengetahuan selama proses perkuliahan untuk menggapai cita-cita.
10. Kepada seluruh pihak PERUMDA (Perusahaan Umum Daerah) BPR Rokan Hulu yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan penelitian skripsi ini dengan baik.
11. Kepada yang tersayang saudara kandung dari penulis, Rizki Ananda Lubis. Dan keponakan Elika Nurzalfa, Serta kepada seluruh keluarga besar. Terimakasih atas segala do'a, usaha, support yang telah diberikan kepada penulis dalam proses pembuatan skripsi ini.
12. Terimakasih kepada teman-teman penulis selama kuliah, Diah Sahfitri, Rismawati, Rizka A, Murni Kumaya serta seluruh teman-teman yang tidak bisa di sebutkan satu-persatu yang telah banyak membantu dan memotivasi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
13. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu baik secara langsung maupun tidak langsung yang telah memberikan do'a, bantuan dan dukungan demi terselesaikannya skripsi ini.
14. Dan yang terakhir kepada diri saya sendiri, Resti Pebi Ananda Lubis. Apresiasi sebesar-besarnya karena telah bertanggung jawab untuk menyelesaikan apa yang telah dimulai. Terimakasih karena terus berusaha

- 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.

dan tidak menyerah, serta senantiasa menikmati setiap prosesnya yang bisa dibilang tidak mudah. Resti, terimakasih sudah bertahan.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini. Karena itu dengan segala kerendahan hati penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun demi penyempurnaan skripsi.

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Pekanbaru, Juli 2024

Resti Pebi Ananda Lubis
NIM. 12070120780

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 ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	11
1.3 Tujuan Penelitian	11
1.4 Manfaat Penelitian	12
1.5 Sistematika Penulisan	13
BAB II TELAAH PUSTAKA	15
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	15
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	15
2.2 Prestasi Kerja	16
2.2.1 Pengertian Prestasi Kerja	16
2.2.2 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja.....	18
2.2.3 Tujuan dan Manfaat Penilaian Prestasi Kerja.....	18
2.2.4 Indikator Prestasi Kerja.....	19
2.3 Kompetensi	19
2.3.1 Pengertian Kompetensi	19
2.3.2 Karakteristik Kompetensi	20
2.3.3 Faktor Kompetensi.....	21
2.3.4 Manfaat Kompetensi.....	23
2.3.5 Aspek Kompetensi	24
2.3.6 Indikator Kompetensi.....	25
2.4 Penempatan Kerja	26
2.4.1 Pengertian Penempatan Kerja	26
2.4.2 Syarat – Syarat Penting dalam Proses Penempatan Kerja	28
2.4.3 Indikator Penempatan Kerja	28



- 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

2.5 Pengaruh Antar Variabel.....	30
2.5.1 Pengaruh Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja	30
2.5.2 Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja	31
2.6 Pandangan Islam	31
2.6.1 Pandangan Islam Tentang Kompetensi	31
2.6.2 Pandangan Islam Tentang Penempatan Kerja	32
2.6.3 Pandangan Islam Tentang Prestasi Kerja	33
2.7 Penelitian Terdahulu	34
2.8 Kerangka Berfikir	39
2.9 Konsep Operasional Variabel	40
2.10 Hipotesis Penelitian	41
BAB III METODE PENELITIAN	43
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian	43
3.2 Jenis dan Sumber Data.....	43
3.2.1 Data Primer	43
3.2.2 Data Sekunder	43
3.3 Populasi dan Sampel.....	44
3.3.1 Populasi.....	44
3.3.2 Sampel.....	44
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	44
3.4.1 Interview (Wawancara).....	44
3.4.2 Kuesioner	45
3.5 Analisis Data.....	45
3.6 Uji Kualitas Data.....	46
3.6.1 Uji Validitas	46
3.6.2 Uji Reliabilitas	47
3.7 Uji Asumsi Klasik.....	47
3.7.1 Uji Normlitas.....	47
3.7.2 Uji Multikolinieritas.....	48
3.7.3 Uji Heteroskedastisitas.....	48
3.7.4 Uji Autokorelasi	49



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.

3.8 Uji Hipotesis	49
3.8.1 Analisis Regresi Linier Berganda	49
3.8.2 Uji Parsial (t)	50
3.8.3 Uji Simultasn (f).....	51
3.8.4 Uji Koefisien Determinan (R).....	52
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	53
4.1 Sejarah Singkat Perusahaan	53
4.2 Visi dan Misi Perusahaan	54
4.2.1 Visi	54
4.2.2 Misi.....	55
4.3 Struktur Organisasi	56
4.4 Uraian Tugas dan Tanggung Jawab.....	58
4.4.1 Tugas dan Tanggung Jawab Dewan Pengawas PERUMDA (Perusahaan Umum Daerah) BPR Rokan Hulu	57
4.4.2 Tugas dan Tanggung Jawab Direktur Utama PERUMDA (Perusahaan Umum Daerah) BPR Rokan Hulu.....	57
4.4.3 Tugas dan Tanggung Jawab Direktur Operasional PERUMDA (Perusahaan Umum Daerah) BPR Rokan Hulu.....	58
4.4.4 Tugas dan Tanggung Jawab Kabag Operasional PERUMDA (Perusahaan Umum Daerah) BPR Rokan Hulu	58
4.4.5 Tugas dan Tanggung Jawab Kasi Umum dan SDM PERUMDA (Perusahaan Umum Daerah) BPR Rokan Hulu.....	59
4.4.6 Tugas dan Tanggung Jawab Kasi Pelayanan PERUMDA (Perusahaan Umum Daerah) BPR Rokan Hulu	60
4.4.7 Tugas dan Tanggung Jawab Staff SDM PERUMDA (Perusahaan Umum Daerah) BPR Rokan Hulu	60
4.4.8 Tugas dan Tanggung Jawab Staff Pembukuan PERUMDA	



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

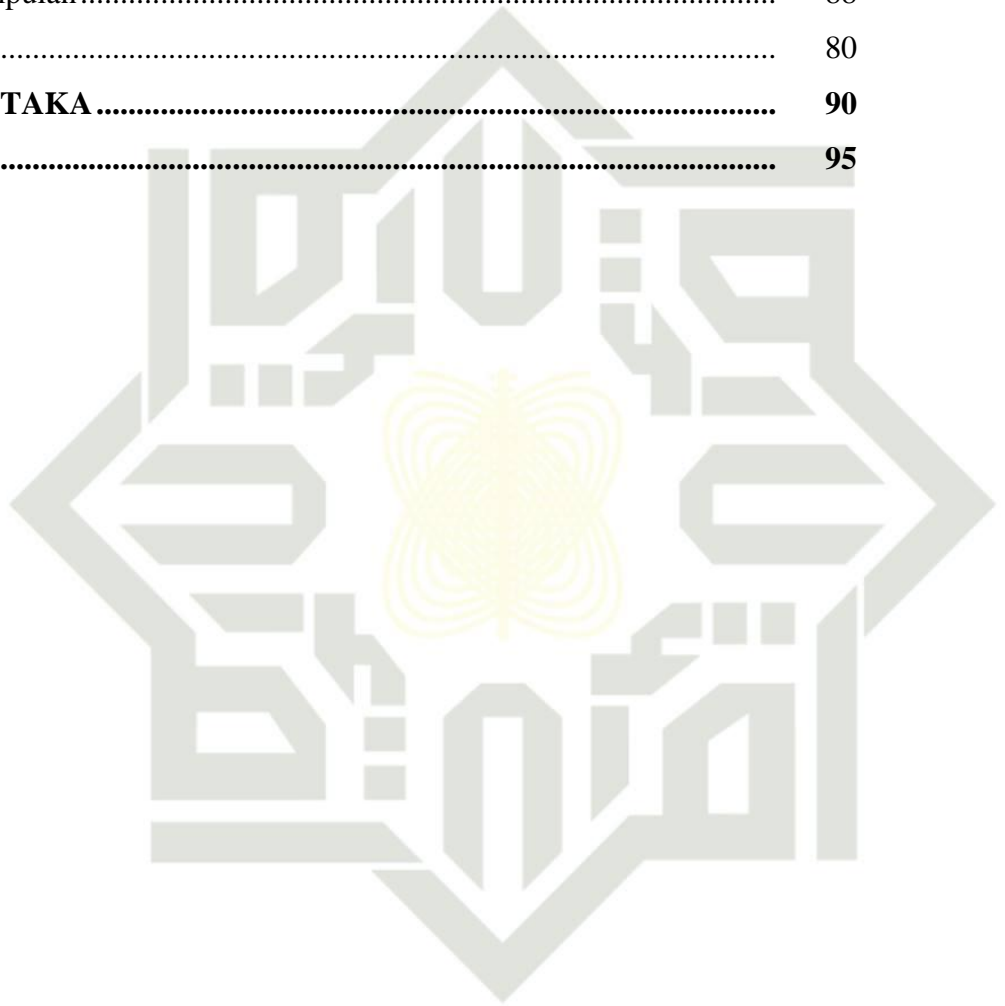
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

(Perusahaan Umum Daerah) BPR Rokan Hulu	61
4.4.9 Tugas dan Tanggung Jawab Admin PERUMDA (Perusahaan Umum Daerah) BPR Rokan Hulu	62
4.4.10 Tugas dan Tanggung Jawab CS Dana PERUMDA (Perusahaan Umum Daerah) BPR Rokan Hulu	63
4.4.11 Tugas dan Tanggung Jawab CS Kredit PERUMDA (Perusahaan Umum Daerah) BPR Rokan Hulu	63
4.4.12 Tugas dan Tanggung Jawab Teller PERUMDA (Perusahaan Umum Daerah) BPR Rokan Hulu	64
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN	65
5.1 Karakteristik Responden.....	65
5.1.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	65
5.1.2 Responden Berdasarkan Usia	66
5.1.3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	66
5.2 Deskripsi Variabel Penelitian	67
5.2.1 Variabel Prestasi Kerja (Y)	67
5.2.2 Variabel Kompetensi (X1)	68
5.2.3 Variabel Penempatan Kerja (X2)	70
5.3 Uji Kualitas Data	71
5.3.1 Uji Validitas.....	71
5.3.2 Uji Realibilitas	73
5.4 Uji Asumsi Klasik	74
5.4.1 Uji Normalitas	74
5.4.2 Uji Multikolinieritas	75
5.4.3 Uji Heteroskedastisitas	76
5.4.4 Uji Autokorelasi	77
5.5 Analisis Regresi Linear Berganda	78
5.6 Uji Hipotesis	80
5.6.1 Uji t (Uji Parsial)	80
5.6.2 Uji f (Uji Simultan)	81
5.7 Uji Koefisien Determinasi(R ²)	82

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 Pembahasan Hasil Penelitian.....	83
5.8.1 Pengaruh Kompetensi (X1) Terhadap Prestasi Kerja (Y)	83
5.8.2 Pengaruh Penempatan Kerja (X2) Terhadap Prestasi Kerja (Y)	85
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....	88
6.1 Kesimpulan	88
6.2 Saran	80
DAFTAR PUSTAKA	90
LAMPIRAN.....	95



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 TABEL

Tabel 1.1 Rekapitulasi Penilaian Prestasi Kerja Pada PERUMDA (Perusahaan Umum Daerah)BPR Rokan Hulu pada Tahun 2019-2023.....	2
Tabel 1.2 Rekapitulasi Kredit Macet Pada PERUMDA (Perusahaan Umum Daerah)BPR Rokan Hulu pada Tahun 2020-2023.....	4
Tabel 1.3 Jumlah Karyawan di PERUMDA (Perusahaan Umum Daerah) BPR Rokan Hulu pada Tahun 2019-2023	7
Tabel 1.4 Tingkat Pendidikan Karyawandi PERUMDA (Perusahaan Umum Daerah)BPR Rokan Hulu pada Tahun 2019-2023.....	8
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	34
Tabel 2.2 Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitian.....	40
Tabel 3.1 Instrumen Skala Likert	46
Tabel 5.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	67
Tabel 5.2 Responden Bersarakan Usia.....	68
Tabel 5.3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	68
Tabel 5.4 Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Prestasi Kerja (Y)	69
Tabel 5.5 Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Kompetensi (X1)	71
Tabel 5.6 Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Penempatan Kerja (X2).....	72
Tabel 5.7 Validitas Prestasi Kerja (Y).....	74
Tabel 5.8 Validitas Kompetensi (X1).....	74
Tabel 5.9 Validitas Penempatan Kerja (X2).....	75
Tabel 5.10 Rekapitulasi Uji Reliabilitas.....	76
Tabel 5.11 Hasil Uji Normalitas.....	77
Tabel 5.12 Hasil Uji Multikolinieritas.....	78
Tabel 5.13 Hasil Uji Autokorelasi.....	80
Tabel 5.14 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda	80
Tabel 5.15 Hasil Uji t	82
Tabel 5.16 Hasil uji f.....	84
Tabel 5.17 Hasil Uji Koefisien Determinasi	85

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian.....	39
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PERUMDA (Perusahaan Umum Daerah) BPR Rokan Hulu	57
Gambar 5.1 Uji Heterokedastisitas	79



UIN SUSKA RIAU

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Diera globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas menjadi salah satu aset terpenting bagi setiap perusahaan agar mampu mempertahankan, tumbuh, hingga bersaing dalam menghadapi persaingan yang semakin meningkat. Sumber Daya Manusia sangat penting bagi perusahaan, karena dengan adanya Sumber Daya Manusia perusahaan akan mampu berkembang begitu pun sebaliknya, kegagalan atau kehancuran suatu perusahaan ditentukan juga oleh Sumber Daya Manusiannya. Oleh karena itu, suatu perusahaan harus bisa mengelola karyawannya agar dapat menjalankan tugasnya dengan baik agar mendapatkan hasil kerja yang maksimal.

Dengan adanya hasil kerja yang maksimal yang di capai oleh karyawan merupakan suatu hal yang sangat diharapkan perusahaan. Semakin banyak karyawan yang berprestasi kerja tinggi, kemampuan tinggi, maka kinerja atau produktivitas perusahaan secara menyeluruh akan berkembang dan perusahaan dapat bertahan dalam persaingan perusahaan. **Sunyoto** dalam (**Arifuddin 2022:341**) mengatakan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan penyelesaian pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Prestasi kerja yang maksimal dari seorang karyawan mencakup banyak elemen, seperti mencapai atau melebihi target kerja yang telah

ditetapkan, meningkatkan efisiensi operasional, menghasilkan produk atau layanan berkualitas tinggi, dan berkontribusi pada inovasi dan perkembangan perusahaan. Dalam penelitian ini, untuk mencapai prestasi kerja, maka diperlukan landasan berupa kompetensi, pelatihan dan penempatan kerja.

Berikut ini adalah data prestasi kerja pada tahun 2019-2023 di Perusahaan Umum Daerah BPR Rokan Hulu dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1.1 : Rekapitulasi Penilaian Prestasi Kerja Pada PERUMDA (Perusahaan Umum Daerah) BPR Rokan Hulu pada Tahun 2019-2023

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Pencapaian Nilai Prestasi Kerja					
			A	%	B	%	C	%
1	2019	26	14	54%	10	38%	2	8%
2	2020	25	12	46%	10	39%	3	15%
3	2021	22	15	68%	6	27%	1	5%
4	2022	39	26	67%	9	23%	4	10%
5	2023	54	39	72%	13	24%	2	4%

Sumber : PERUMDA (Perusahaan Umum Daerah) BPR Rokan Hulu 2023

Dari tabel 1.1 diatas menunjukkan hasil penilaian prestasi kerja karyawan selama 5 tahun terakhir dapat dilihat bahwadata penilaian karyawan dari tahun 2019 hingga 2023 menunjukkan adanya perkembangan positif dalam prestasi kerja karyawan. Peningkatan yang signifikan dalam jumlah karyawan yang mendapatkan nilai A mengindikasikan perbaikan secara keseluruhan dalam prestasi kerja karyawan dan kontribusi mereka terhadap tugas-tugasnya. Stabilitas jumlah karyawan dengan nilai B menunjukkan adanya konsistensi dalam performa yang baik. Namun masih terdapat beberapa karyawan yang mendapatkan penilaian prestasi kerja dengan kategori cukup. Hal ini terjadi karena masih terdapat karyawan yang belum menyelesaikan

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.



pekerjaannya sesuai dengan target yang telah ditentukan. Maka dari itu, hal ini dapat menghambat proses kegiatan sehingga tidak berjalan sesuai dengan yang diinginkan. Jika terus dibiarkan maka akan berdampak buruk pada produktifitas kerja yang kemudian berpengaruh pada prestasi kerja karyawan. Kecenderungan menurunnya penilaian prestasi kerja karyawan ini tentu sangat erat kaitannya dengan kompetensi dan penempatan kerja

PERUMDA (Perusahaan Umum Daerah) BPR Rokan Hulu mengklarifikasikan kualitas kredit ke dalam lima tingkatan, yaitu lancar, Dalam Perhatian Khusus (DPK), Kurang Lancar, diragukan, dan macet. Kredit yang dikategorikan sebagai lancar adalah yang pembayaran angsuran pokok dan bunga dilakukan tepat waktu. Sedangkan untuk kategori DPK, kredit tersebut mengalami keterlambatan pembayaran angsuran pokok dan bunga, tetapi belum mencapai 90 hari. Kredit yang termasuk dalam kategori kurang lancar adalah yang mengalami tunggakan pembayaran angsuran pokok dan bunga lebih dari 90 hari. Sementara kategori diragukan mencakup kredit yang pembayarannya telah tertuda lebih dari 180 hari, kategori macet merujuk pada kredit yang pembayarannya sudah melewati 270 hari.

Terdapat fenomena masalah yang terjadi pada PERUMDA (Perusahaan Umum Daerah) BPR Rokan Hulu yakni kredit yang bermasalah atau macet. Berikut ini tabel data kredit macet yang di alami PERUMDA (Perusahaan Umum Daerah) BPR Rokan Hulu.

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.

Tabel 1.2 : Rekapitulasi Kredit Macet Pada PERUMDA (Perusahaan Umum Daerah) BPR Rokan Hulu pada Tahun 2020-2023

No	Tahun	Total Kredit Yang Disalurkan (Rupiah)	Kredit Yang Bermasalah (Rupiah)	Persentase (%)
1	2020	5.245.057.000	2.793.145.000	18,32%
2	2021	37.887.119.000	914.454.000	1,37%
3	2022	22.050.341.000	518.483.000	4,15%
4	2023	81.907.583.000	838.668.000	1,02%

Sumber : PERUMDA (Perusahaan Umum Daerah) BPR Rokan Hulu 2023
 BPR Rokan Hulu sesuai dengan persentase kredit bermasalah yaitu

dengan standar 5%. BPR dianggap memiliki tingkat kredit bermasalah dan berisiko. Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa BPR Rokan Hulu pada tahun 2020 mengalami kredit bermasalah yang tinggi yaitu dengan persentase 18,32%, dimana persentase ini melebihi persentase kredit bermasalah yaitu 5%, sehingga dapat dikatakan pada tahun 2020 mengalami kondisi yang tidak sehat atau bermasalah dan berisiko. Pada tahun 2021 mengalami kenaikan dengan persentase 4,15% yang mana persentase ini hampir mendekati 5%. Namun pada tahun 2023 mengalami penurunan kredit bermasalah yaitu dengan persentase 1,02%, dimana pada tahun ini kredit yang bermasalah bisa dikatakan normal karena persentase kredit bermasalah berada dibawah 5%

Kredit yang bermasalah atau macet ini dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan, kredit macet memerlukan penanganan tambahan dari karyawan BPR, terutama dari departemen kredit atau penagihan. Karyawan perlu menghabiskan lebih banyak waktu dan energy untuk mengejar pembayaran tertunda, bernegosiasi dengan nasabah yang gagal membayar, atau mengatur proses penagihan dan pemulihan. Ini dapat

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.



menambah beban kerja mereka dan mengurangi efisiensi serta prestasi kerja mereka dalam melaksanakan tugas-tugas rutin.

Kompetensi adalah suatu keahlian yang dimiliki oleh seseorang untuk mencapai tujuan atau tugas tertentu. Keahlian ini mencakup pemahaman mendalam terhadap bidang atau pekerjaan tersebut. Kompetensi yang harus dimiliki seorang karyawan perbankan tentunya melibatkan pengetahuan tentang prinsip-prinsip dasar perbankan dan prosedur operasional terkait. Selain itu, pemahaman yang mendalam tentang produk dan layanan perbankan, manajemen risiko, serta keuangan pribadi dan bisnis juga menjadi bagian integral. Kemampuan untuk menggunakan perangkat lunak perbankan, platform digital, dan sistem teknologi informasi terkini juga penting. Aspek interpersonal seperti kemampuan komunikasi yang baik, pelayanan pelanggan yang efektif, dan kerja tim dapat memperkuat kompetensi seorang karyawan perbankan. Dalam konteks perubahan industri perbankan yang dinamis, karyawan perbankan juga perlu memiliki kemampuan adaptasi dan keinginan untuk terus belajar agar dapat mengatasi tantangan baru dan memanfaatkan peluang yang muncul. Pada penelitian yang dilakukan oleh **Galih** (2020) bahwa ada pengaruh secara parsial kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Selain kompetensi, penempatan kerja juga dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Proses penempatan kerja merupakan suatu proses yang sangat menentukan dalam mendapatkan karyawan yang kompeten

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.



yang dibutuhkan perusahaan, karena penempatan yang tepat dalam posisi jabatan yang tepat akan dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan. Penempatan karyawan tidak hanya menempatkan saja, melainkan harus mencocokkan dan membandingkan kualifikasi yang dimiliki pegawai dengan kebutuhan dan persyaratan dari suatu jabatan atau pekerjaan (Yuniarsih & Suwatno dalam (Bobbi 2020).

Penempatan kerja yang tepat juga dapat membantu menghindari ketidakcocokan antara kemampuan karyawan dan tuntutan pekerjaan, yang bisa berdampak negatif pada kesejahteraan karyawan dan kinerja perusahaan. Ini juga membantu perusahaan mengoptimalkan penggunaan sumber daya manusia, mengurangi biaya pelatihan yang tidak perlu, dan meningkatkan tingkat kepuasan karyawan. Mengingat betapa pentingnya kompetensi serta penempatan karyawan pada sebuah jabatan ataupun pada bagian sebuah instansi, sepatutnya dapat mempertimbangkan berbagai aspek seperti kesesuaian kemampuan dan jabatan terhadap kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan, agar karyawan dapat bekerja sesuai dengan bidangnya dan dan memperoleh prestasi kerja yang baik. Pada penelitian yang dilakukan oleh **Dini** (2018) bahwa ada pengaruh secara parsial penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

PERUMDA (Perusahaan Umum Daerah) BPR Rokan Hulu merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perbankan di Rokan Hulu yang dimiliki oleh pemerintah daerah di Indonesia. BPR sendiri mengacu

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.

pada Bank Perkreditan Rakyat, yang umumnya fokus pada pemberian kredit kepada masyarakat, terutama pelaku usaha kecil dan mikro. Sebagai perusahaan umum milik daerah, Perumda BPR memiliki karakteristik sebagai badan usaha yang dimiliki oleh pemerintah daerah dan bertujuan untuk memberikan pelayanan keuangan kepada masyarakat setempat. Peran utamanya adalah memberikan dukungan finansial kepada sektor ekonomi yang lebih kecil, seperti usaha mikro dan kecil, pertanian, dan sektor produktif lainnya di tingkat lokal.

Perusahaan Umum Daerah BPR Rokan Hulu adalah salah satu perusahaan yang cukup banyak menggunakan tenaga kerja operasionalnya.

Adapun perkembangan jumlah karyawan pada Perusahaan Umum Daerah BPR Rokan Hulu selama tahun 2019 – 2023 adalah sebagai berikut :

Tabel 1.3 : Jumlah Karyawan di PERUMDA (Perusahaan Umum Daerah) BPR Rokan Hulu pada Tahun 2019-2023

Tahun	Jumlah Karyawan
2019	26
2020	25
2021	22
2022	39
2023	54

Sumber : PERUMDA (Perusahaan Umum Daerah) BPR Rokan Hulu 2023

Dari tabel 1.3 terlihat bahwa jumlah karyawan PERUMDA (Perusahaan Umum Daerah) BPR Rokan Hulu dari tahun 2019 hingga 2023 dapat dilihat bahwa jumlah karyawan di PERUMDA (Perusahaan Umum Daerah) BPR Rokan Hulu mengalami variasi peningkatan yang signifikan dari tahun 2019 hingga 2023, terjadinya peningkatan tersebut mungkin mencerminkan strategi rekrutmen baru, ekspansi organisasi, atau

perubahan strategis lainnya yang berkontribusi pada pertumbuhan jumlah karyawan dalam perusahaan .

Dalam menjalankan tugas – tugas dari Perusahaan Umum Daerah BPR Rokan Hulu tidak terlepas dari perannya sumber daya manusia dan jenjang pendidikan yang dapat mempengaruhi kompetensi seorang manusia. Karena berdasarkan latar belakang yang dimiliki berdampak kuat untuk membentuk sikap dan mental seorang pekerja yang handal.

Adapun tingkat pendidikan pada Perusahaan Umum Daerah BPR Rokan Hulu dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 1.4 : Tingkat Pendidikan Karyawandi PERUMDA (Perusahaan Umum Daerah)BPR Rokan Hulu pada Tahun 2019-2023

Tahun	S1	D3	SMA	SMP
2019	14	2	9	1
2020	13	2	9	1
2021	10	2	9	1
2022	23	2	13	1
2023	40	3	10	1

Sumber : PERUMDA (Perusahaan Umum Daerah) BPR Rokan Hulu 2023

Berdasarkan tabel 1.4 dapat dilihat bahwa selama rentang waktu dari 2019 hingga 2023, pola pendidikan karyawan mengalami perubahan yang mencolok. Terdapat perubahan yang signifikan dalam peningkatan jumlah karyawan dengan latar belakang pendidikan S1. Peningkatan ini mungkin mencerminkan komitmen perusahaan untuk meningkatkan tingkat pendidikan dan keahlian karyawan, sejalan dengan tuntutan perubahan lingkungan kerja yang semakin kompleks. Di sisi lain, jumlah karyawan dengan pendidikan D3 dan SMA menunjukkan fluktuasi yang relatif stabil, hal ini mencerminkan kebutuhan kontinu untuk menggandeng karyawan dengan berbagai tingkat pendidikan. Meskipun

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.



demikian, perubahan yang lebih nyata terjadi pada jumlah karyawan dengan pendidikan SMP, yang tetap konstan selama seluruh periode tersebut. Dengan demikian, hal ini menyoroti adaptabilitas organisasi terhadap dinamika kebutuhan sumber daya manusia dan fokus pada peningkatan kualifikasi pendidikan dalam rangka mendukung perkembangan dan tuntutan lingkungan kerja.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan *grand theory* yaitu *goal setting theory*, dikemukakan oleh Locke dalam Pertiwi (2022) yang menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan prestasi yang dihasilkan, konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh perusahaan, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Jadi dapat diasumsikan bahwa dengan menggunakan pendekatan *goal setting theory*, keberhasilan perusahaan dalam mencapai tingkat prestasi yang baik merupakan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini. Sedangkan variable kompetensi dan penempatan kerja sebagai faktor penentu. Semakin tinggi faktor penentu tersebut maka akan semakin tinggi pula kemungkinan pencapaian tujuannya yaitu prestasi kerja.

Berdasarkan riset pendahuluan yang penulis lakukan, ditemukan permasalahan yang berkaitan dengan prestasi kerja karyawan. Dimana prestasi kerja karyawan masih belum efektif, adanya karyawan yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaan seperti peningkatan jumlah nasabah, efisiensi operasional, dan pencapaian target keuangan laporan pada target

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.



waktu yang ditetapkan perusahaan. Kemudian ada juga ditemukan masalah mengenai kompetensi yaitu dimana masih terdapat tingginya tingkat kesalahan karyawan dalam proses administrasi dan pelayanan kepada nasabah. Hal ini dapat mencerminkan kurangnya kompetensi karyawan dalam memahami dan menjalankan tugasnya dengan tepat yang diakibatkan oleh ketidaksesuaian kompetensi yang terjadi antara kompetensi yang di butuhkan di dalam jabatan, dengan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan. Misalnya, ketidaksesuaian kompetensi yang ada di PERUMDA (Perusahaan Umum Daerah) BPR Rokan Hulu yaitu karyawan yang memiliki keterampilan administrasi yang kurang, namun ditempatkan pada posisi yang memerlukan pemahaman mendalam tentang analisis administrasi. Dalam hal ketidaksesuaian kompetensi yang diperlukan pada PERUMDA (Perusahaan Umum Daerah) BPR Rokan Hulu yaitu posisi yang membutuhkan keterampilan dalam penggunaan teknologi baru untuk memperbaiki efisiensi operasional, namun karyawan yang ditugaskan tidak memiliki pengalaman dalam hal tersebut.

Kemudian dimana dalam hal penempatan kerja pada PERUMDA (Perusahaan Umum Daerah) BPR Rokan Hulu masih terdapat praktek nepotisme atau favoritism dalam perekrutan dan promosi karyawan. Nepotisme tersebut terjadi karena keputusan pengangkatan atau promosi didasarkan pada hubungan keluarga atau hubungan pribadi, dibandingkan dengan kualifikasi atau prestasi kerja yang sebenarnya.

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.

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompetensi dan penempatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan, maka penulis bermaksud melaksanakan penelitian tentang hal tersebut pada Perusahaan Umum Daerah BPR Rokan Hulu, dan kemudian mendeskripsikannya dalam bentuk penulisan proposal dengan judul : Pengaruh Kompetensi dan Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PERUMDA (Perusahaan Umum Daerah) BPR Rokan Hulu.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap prestasi karyawan pada PERUMDA (Perusahaan Umum Daerah) BPR Rokan Hulu?
2. Apakah Penempatan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap prestasi karyawan pada PERUMDA (Perusahaan Umum Daerah) BPR Rokan Hulu?
3. Apakah kompetensi dan Penempatan kerja berpengaruh secara simultan terhadap prestasi karyawan pada PERUMDA (Perusahaan Umum Daerah) BPR Rokan Hulu?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah pada penelitian diatas maka tujuan penelitian ini adalah:

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada PERUMDA (Perusahaan Umum Daerah) BPR Rokan Hulu.
2. Untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada PERUMDA (Perusahaan Umum Daerah) BPR Rokan Hulu.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan Penempatan kerja secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan pada PERUMDA (Perusahaan Umum Daerah) BPR Rokan Hulu.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis
 Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis. Selain itu, penulis akan menerapkan teori-teori yang diperoleh selama perkuliahan dan membandingkannya dengan situasi actual yang umum di lingkungan pekerjaan.
2. Bagi Instansi
 Penelitian ini diharapkan bisa menjadi informasi tentang pentingnya pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Bagi peneliti selanjutnya
 Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan referensi untuk peneliti selanjutnya di masa yang akan datang.



1.5 Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini menguraikan tentang latar belakang penelitian yang dilakukan, dilanjutkan dengan perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian kemudian disusun secara sistematis.

BAB II : LANDASAN TEORI

Pada bab ini merupakan uraian teori yang berhubungan dengan variabel penelitian, kerangka penelitian serta hipotesis yang merupakan jawaban sementara terhadap permasalahan yang muncul dalam penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini Penulis akan menguraikan tentang objek penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data dan analisa data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUMDA (Perusahaan

Umum Daerah) BPR ROKAN HULU Bab ini

Penulis menguraikan sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi perusahaan, moto, visi dan misi

serta aktifitas perusahaan.

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 V : HASIL PENELITIAN DAN PE,BAHASAN

Bab ini berisikan penjelasan tentang hasil penelitian yang diperoleh baik langsung maupun tidak langsung didasarkan pada konsep – konsep teori pada telaah pustaka.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini Penulis mengemukakan beberapa kesimpulan pembahasan dan saran – saran didasari dari hasil penelitian Penulis sebagai bahan pertimbangan bagi pihak manajemen perusahaan.

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu 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 II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan kelompok atau individu yang bekerja di suatu organisasi atau perusahaan dan menjadi aset berharga dalam pencapaian tujuan organisasi. SDM bukan hanya sekadar karyawan, melainkan juga mencakup keterampilan, pengetahuan, pengalaman, keahlian, dan potensi yang dimiliki oleh setiap individu di tempat kerja. Penting untuk dipahami bahwa Sumber Daya Manusia merupakan investasi yang dapat membantu organisasi dalam mencapai keunggulan kompetitif. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah cabang manajemen yang bertanggung jawab atas pengelolaan, pengembangan, dan pemanfaatan potensi SDM agar organisasi dapat mencapai tujuan-tujuan strategisnya.

Manajemen berasal dari kata kerja *to manage*, yang artinya mengurus, mengatur, melaksanakan dan mengelola. Menurut **G.R** dalam (**Sulistiyowati, dkk 2022 : 498**) manajemen adalah suatu proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menantukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya. Menurut **Prasadja** dalam (**Indira, dkk 2022**) Manajemen



Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat maksimal.

Manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan sumber daya manusia sebagai sumber daya atau aset utama, melalui pelaksanaan fungsi manajemen dan fungsi operasional sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik.

2.2 Prestasi Kerja

2.2.1 Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi karyawan mengacu pada pencapaian atau hasil yang diperoleh oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Prestasi karyawan dapat mencakup berbagai hal, seperti pencapaian target, kontribusi positif terhadap proyek, peningkatan produktivitas, atau penerapan ide kreatif yang menguntungkan perusahaan. Prestasi karyawan memungkinkan perusahaan untuk mengenali karyawan yang berkinerja tinggi, memberikan penghargaan sebagai pengakuan atas prestasi mereka, dan mengidentifikasi area di mana perbaikan diperlukan. Dengan demikian, prestasi karyawan merupakan faktor penting dalam meningkatkan produktivitas perusahaan dan memotivasi karyawan untuk mencapai hasil terbaik.

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.

Mangkunegara (2015:13) Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan pengertian prestasi kerja tersebut, dapatlah ditarik kesimpulan bahwa Prestasi kerja adalah kemampuan melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan mengerahkan sumber daya yang dimilikinya berupa keterampilan, keterampilan, pengalaman dan keikhlasan untuk memperoleh hasil kerja yang maksimal.

Hasibuan dalam (**Arifuddin 2022 : 344**) mengemukakan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Dengan demikian, Penilaian prestasi kerja merupakan suatu proses penilaian seberapa baik pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan standar yang telah ditentukan yang selanjutnya dapat dikomunikasikan kepada pegawai sebagai tindak lanjut atau pertimbangan yang dapat dijadikan bahan pengambilan keputusan berdasarkan hasil tersebut. penilaian prestasi kerja dengan mengetahui kondisi nyata kinerja karyawan.



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 milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

2.2.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi

Menurut Byar dan Rue dalam (Annisa 2023), faktor – faktor yang mempengaruhi prestasi kerja ialah :

1. Effort Menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
2. Abilities Merupakan sifat – sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
3. Role/task Merupakan segala bentuk perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Maka dari itu, pimpinan harus membuat perencanaan pemberian insentif dalam bentuk uang agar karyawan mampu mencapai prestasi kerja yang maksimal.

2.2.3 Tujuan dan Manfaat Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan dalam (Daniel S, dkk 2017:8), penilaian prestasi kerja dilaksanakan untuk beberapa tujuan yaitu menilai tanggung jawab seseorang terhadap pekerjaan sebagai dasar peningkatan dan pengembangan para karyawan secara pribadi, sebagai dasar untuk pembayaran upah, gaji, bonus, alat dalam pemberian pelatihan dan juga sebagai dasar dalam pemberian nasihat pada karyawan dan alat pemberian motivasi”. Notoatmodjo dalam (Daniel S, dkk 2017:8) mengatakan penilaian prestasi kerja (performance appraisal) dalam rangka pengembangan sumber daya manusia adalah sangat penting mengingat bahwa dalam kehidupan organisasi setiap

orang sumber daya manusia dalam organisasi ingin mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari pimpinan organisasi yang bersangkutan.

2.2.4 Indikator Prestasi Kerja

Menurut **Mangkunegara(2015:40)** Indicator-indikator prestasi kerja adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas kerja
2. Kualitas kerja
3. Pelaksanaan Tugas
4. Tanggung jawab terhadap pekerjaan

2.3 Kompetensi

2.3.1 Pengertian Kompetensi

Menurut **Wibowo (2016:271)** kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan, serta di dukung oleh sikap kerja yang di tuntutan oleh pekerjaan tersebut. **Sutrisno (2016:203)** Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang di dukung oleh sikap kerja serta penerapannya didalam melaksanakan tugas dan pekerjaan ditempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan keahlian yang dimiliki seseorang mencakup pengetahuan, bakat, sikap, nilai, dan/atau karakter pribadi yang memungkinkannya melaksanakan tugas pekerjaannya dengan sukses, terlepas dari

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.

kemampuannya untuk mencapai kesuksesan dan berhasil menyelesaikan tugas – tugasnya.

2.3.2 Karakteristik Kompetensi

Spencer dan Spencer dalam (Khaeruman, dkk 2021:117) mengemukakan bahwa kompetensi individu merupakan karakter sikap dan perilaku, atau kemampuan individual yang relative bersifat stabil karena menghadapi suatu situasi di tempat kerja yang terbentuk dari sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan kontekstual. Ada lima karakteristik utama dari kompetensi yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja individu karyawan, yaitu :

- a. **Motif (*motives*)**
yaitu sesuatu yang dipikirkan atau diinginkan oleh seseorang secara konsisten dan adanya dorongan untuk mewujudkannya dalam bentuk tindakan-tindakan.
- b. **Watak (*traits*)**
yaitu karakteristik mental dan konsistensi respon seseorang terhadap rangsangan, tekanan, situasi, atau informasi.
- c. **Konsep diri (*self concept*)**
yaitu tata nilai luhur yang dijunjung tinggi oleh seseorang, yang mencerminkan tentang bayangan diri atau sikap diri terhadap masa depan yang dicita-citakan atau terhadap suatu fenomena yang terjadi di lingkungannya.

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.

d. Pengetahuan (*knowledge*)

yaitu informasi yang memiliki makna yang dimiliki seseorang dalam bidang kajian tertentu.

e. Keterampilan (*skill*)

kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan fisik atau mental.

2.3.3 Faktor Kompetensi

Menurut Kouzes, dan Posner dalam (Agung 2021:185) mengemukakan terdapat 7 determinan yang mempengaruhi atau membentuk kompetensi, antara lain :

1. Kepercayaan dan nilai

Kepercayaan mencerminkan keyakinan dalam menjalankan nilai-nilai yang dianut. Terlebih nilai memiliki sifat kebenaran dan kebaikan yang memungkinkan individu tersebut menunjukkan sikap dan perilaku yang baik.

2. Keahlian atau keterampilan

Keahlian atau keterampilan merupakan kemampuan seseorang dalam bekerja secara spesifik. Biasanya keahlian atau keterampilan terjadi akibat adanya latihan yang dilakukan secara terus-menerus dalam waktu yang cukup lama, yang pada akhirnya melekat menjadi kompetensi.

3. Pengalaman

Setiap pekerjaan membutuhkan kemampuan penguasaan, oleh karena itu pengalaman menjadi salah satu karakteristik khusus



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.

yang dapat membentuk kemampuan seseorang untuk menjadi profesional.

4. Karakteristik personal

Kompetensi mencirikan kepribadian seseorang. Hal tersebut nampak jelas dalam gaya kerjanya, ia selalu memiliki karakteristik khas yang menjadikannya berbeda dengan yang lain (cara kerja atau pola pikir).

5. Motivasi

Kompetensi akan selalu melahirkan dorongan untuk bekerja dengan baik. Kecenderungannya memacu pribadi karyawan untuk total dalam bekerja dan senantiasa mengacu pada kinerja yang terbaik agar dapat memberikan kepuasan kepada pihak-pihak terkait.

6. Isu-isu emosional

Kemampuan tidak hanya dinilai dari kecerdasan saja, namun perilaku dan sikap juga mengindikasikan kompetensi yang dimiliki oleh seorang individu dalam menguasai keadaan dan cenderung mampu memberikan solusi bagi pemecahan masalah.

7. Kapasitas intelektual

Kemampuan berpikir yang baik menjadi syarat mutlak bagi seseorang yang dikatakan kompeten, karena kenyataannya intelektual selalu menjadi alasan utama mengapa seseorang dikatakan berkinerja baik.



2.3.4 Manfaat Kompetensi

Manfaat Kompetensi Menurut Ivancevich, dkk dalam (Agung 2023:184) proses kompetensi dalam pekerjaan akan memberikan manfaat seperti berikut :

1. Membantu memenuhi kebutuhan individu seperti mengarahkan perilaku pada standar yang diharapkan dan meningkatkan keterampilan.
2. Penggunaan standar kompetensi dimaksudkan untuk mempermudah menyusun kebijakan seleksi guna memilih calon karyawan terbaik, terkait dengan kesesuaian perilaku efektif yang dapat mengarahkan pada sasaran yang selektif serta efisiensi biaya recruitment yang tidak diperlukan.
3. Memaksimalkan produktivitas dengan standar kompetensi untuk menjadikan suatu organisasi berupaya efektif dan membantu untuk mencari karyawan yang bisa dikembangkan secara terarah dan memenuhi kesenjangan keterampilannya yang dapat melaksanakan fungsi tugas.
4. Sebagai dasar dalam pengembangan sistem remunerasi, model kompetensi dapat digunakan untuk mengembangkan sistem remunerasi (imbalan) yang lebih fleksibel dan adil. Kebijakan remunerasi akan lebih terarah dan transparan dengan mengaitkan berbagai keputusan dengan perilaku karyawan yang diharapkan.

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.

5. Mempermudah dalam melakukan adaptasi terhadap perubahan yang terjadi dalam era perubahan lingkungan yang sangat cepat, menyesuaikan antara sifat pekerjaan dan kebutuhan akan kemampuan baru yang terus meningkat. Model kompetensi ini memberikan sarana untuk menetapkan keterampilan apa saja yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan yang akan terus berubah.
6. Menyesuaikan antara perilaku kerja dengan nilai-nilai yang ada dalam organisasi, model kompetensi adalah cara yang paling mudah untuk mengkomunikasikan nilai-nilai dan hal-hal apa saja yang harus menjadi fokus kerja karyawan.

2.3.5 Aspek Kompetensi

Paula dan Wendy dalam (Agungdkk 2023:176)

mengklasifikasikan kompetensi dalam beberapa aspek, di antaranya:

1. *Technical HR skills*, merupakan keahlian secara teknik yang dimiliki oleh karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu.
2. *Strategic skills*, merupakan kemampuan untuk mengetahui aktivitas industri dan bisnis agar dapat dianalisis guna merancang strategi bisnis yang akan dijalankan oleh perusahaan atau organisasi.
3. *Management skills*, merupakan suatu kemampuan dalam memimpin, manajemen proyek dan melakukan investigasi.
4. *Interpersonal skills*, merupakan kemampuan dalam melakukan kerja sama tim, mempengaruhi, mengetahui kepada siapa berbicara dan berkomunikasi.

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. *Personal skills*, merupakan keahlian dalam menguraikan suatu permasalahan, memiliki logika yang kuat, kemampuan stimulus, serta mampu mengetahui
6. keterbatasan pribadi.

2.3.6 Indikator Kompetensi

Adapun yang menjadi indikator kompetensi kerja menurut

Sutrisno (2016:204) yaitu :

1. Pengetahuan (knowledge)

Kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya, seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar, dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada dengan efektif dan efisien di perusahaan.

2. Pemahaman (understanding)

Kedalam kognitif, dan efektif yang memiliki individu. Misalnya, seorang karyawan dalam melaksanakan pembelajaran harus mencapai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi secara efektif dan efisien.

3. Kemampuan/ketrampilan (skill)

Sesuatu yang dimiliki oleh individu yang melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya, kemampuan karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.

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. Sikap (attitude)

Perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya, reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji, dan sebagainya.

2.4 Penempatan Kerja

2.4.1 Pengertian Penempatan Kerja

Penempatan kerja merujuk pada proses penentuan lokasi atau lingkungan di mana seorang karyawan ditempatkan untuk melaksanakan tugas-tugas pekerjaan tertentu. Hal ini melibatkan pertimbangan teliti terhadap kebutuhan bisnis, preferensi karyawan, aksesibilitas, dan keseimbangan kehidupan kerja. Penempatan kerja yang efektif berkontribusi pada peningkatan prestasi, produktivitas, kepuasan kerja, dan kesejahteraan karyawan, sambil mencerminkan komitmen terhadap keanekaragaman, inklusi, dan fleksibilitas yang diperlukan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan bisnis yang dinamis.

Menurut Sastrohadiwiryo dalam (Rizki 2017:107): “Penempatan kerja adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggungjawabkan segala risiko dan kemungkinan- kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang, serta tanggung jawabnya. **Yuniarsih &**



Suwanto (2016:16) Penempatan kerja adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggungjawabkan segala risiko dan kemungkinan – kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang, serta tanggung jawab.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa penempatan kerja Dari kedua kutipan tersebut, dapat disimpulkan bahwa penempatan kerja melibatkan proses pemberian tugas kepada karyawan yang telah lulus seleksi, yang dilakukan dengan mempertimbangkan ruang lingkup pekerjaan yang telah ditetapkan, serta memahami dan siap menanggung risiko dan kemungkinan yang terkait. Penempatan kerja juga melibatkan kebijakan yang diambil oleh pimpinan atau departemen personalia untuk menentukan penempatan pegawai berdasarkan pertimbangan keahlian, keterampilan, dan kualifikasi tertentu. Dengan demikian, penempatan kerja merupakan upaya yang terencana dan strategis dalam mengoptimalkan potensi karyawan dan memastikan bahwa setiap individu ditempatkan sesuai dengan keahlian dan tanggung jawab yang sesuai.

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.

2.4.2 Syarat – Syarat Penting Dalam Proses Penempatan kerja

Menurut Sulistiyani & Rosidah dalam (Adih, dkk 2022:81) ada beberapa persyaratan penting yang harus di penuhi dalam rangka penempatan, adapun persyaratan, yang harus di penuhi tersebut adalah sebagai berikut:

1. Informasi Analisis jabatan yang memberikan deskripsi jabatan, spesialisasi jabatan dan standar prestasi yang seharusnya ada dalam setiap jabatan tersebut.
2. Rencana –rencana Sumber Daya manusia yang akan memberikan manajer tentang tersedia tidaknyaa lowongan pegawai suatu instansi.
3. Keberhasilan fungsi rekrutmrn yang akan menjamin manajer bahwa tersedia sekelompok orang yang akan dipilih. Penempatan dan Pemberhentian SDM.

2.4.3 Indikator Penempatan

Menurut Yuniarsih & Suwanto (2016:117-118) indikator dari penempatan karyawan itu sendiri yaitu :

1. Prestasi Akademis

Prestasi akademis yang telah dicapai oleh pegawai yang bersangkutan selama mengikuti jenjang pendidikan harus mendapatkan pertimbangan.
2. Pengalaman

Pengalaman bekerja pada pekerjaan yang sejenis yang telah dialami sebelumnya perlu mendapatkan pertimbangan dalam



rangka penempatan karyawan tersebut. Hal tersebut berdasarkan pada kenyataan yang menunjukkan bahwa makin lama bekerja maka makin banyak pengalaman yang dimiliki oleh karyawan yang bersangkutan.

3. Kesehatan fisik dan mental. Dalam menempatkan karyawan faktor fisik dan mental perlu di pertimbang- kan yang matang, karena hal-hal yang bakal merugikan perusahaan tidak menutup kemungkinan aka terjadi. Penempatan karyawan pada tugas dan pekerjaan tertentu harus disesuaikan dengan kondisi fisik dan mental karyawan yang bersangkutan.
4. Status perkawinan
Mengenai status perkawinan adalah merupakan hal yang sangat penting, selain untuk kepentingan ketenagakerjaan juga sebagai pertimbangan dalam penempatan karyawan.
5. Usia
Dalam rangka penempatan karyawan, faktor usia seseorang yang lulus dalam seleksi perlu mendapatkan pertimbangan. Hal tersebut dimaksud untuk menghindari rendahnya prestasi kerja karyawan yang bersangkutan.

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.

2.5 Pengaruh Antar Variabel

2.5.1 Pengaruh kompetensi terhadap prestasi kerja

Kompetensi merupakan sebuah keahlian yang dimiliki oleh seseorang terkait dengan ilmu dan ketrampilan yang dimiliki. Menurut **Wahyudi** dalam (**Rifki 2019:26**) menyatakan bahwa seorang karyawan dikatakan profesional apabila telah memenuhi dan mematuhi standar-standar kode etik yang telah ditetapkan oleh standar ideal, standar minimum perilaku etis, interpretasi perilaku dan ketetapan etika.

Kompetensi menjadi elemen dari motivasi yang memberikan sumbangan pada seorang pimpinan agar mempunyai prestasi yang tinggi. Penelitian yang dilakukan oleh **Lavin** dalam (**Rifki 2019:26**) menyatakan bahwa kompetensi dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan apabila seorang pemimpin selalu memberikan dorongan kepada setiap karyawan dalam melaksanakan suatu kegiatan organisasi, misalnya pemimpin harus memberikan peluang bagi karyawan untuk tanggung jawab dalam aktivitas organisasi yang sudah ditetapkan, pemimpin memberikan motivasi terhadap karyawan dalam mengikutsertakan pelatihan. Dalam hal ini untuk mencapai tujuan organisasi maka seorang pemimpin perlu memenuhi kebutuhan setiap karyawan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2.5.2 Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Penempatan karyawan merupakan serangkaian langkah kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan apakah tepat atau tidaknya seseorang karyawan ditempatkan pada posisi tertentu yang ada didalam perusahaan untuk memperoleh prestasi yang optimal dari setiap karyawan.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian **Pesiwarissa dan Adhisetyawan** dalam (**Bustam, dkk 2016:11**) yang menyatakan bahwa penempatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Penempatan karyawan pada suatu bidang pekerjaan dengan mempertimbangkan kesesuaian pengetahuan, kesesuaian keterampilan dan kesesuaian sikap dari karyawan yang bersangkutan merupakan hal yang sangat penting untuk menghasilkan kinerja yang diinginkan.

2.6 Pandangan Islam

2.6.1 Pandangan Islam Tentang Kompetensi

Dalam Islam, kompetensi dianggap sebagai suatu kewajiban, mengingatkan umatnya untuk terus meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan keahlian dalam berbagai bidang. Islam mendorong agar setiap individu mengoptimalkan potensi yang dimiliki.

تَعْلَمُونَ فَسَوْفَ أَعْمِلُ إِيَّيْكُمْ عَلَىٰ أَعْمَلُوا يَفْقَهُمْ فَلَنْ

Artinya : Katakanlah (Muhammad), "Wahai kaumku! Berbuatlah menurut kedudukanmu, aku pun berbuat (demikian). Kelak kamu akan mengetahui"

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.

Maksud dari ayat diatas menjelaskan seseorang dalam melakukan segala hal harus menggunakan kompetensinya dengan baik atau dengan cara bertanya kepada orang terdahulu yang telah mengerti dalam sebuah instansi atau perusahaan. Karyawan harus memanfaatkan kompetensi untuk mencapai tujuan instansi atau perusahaan dengan efektif dan efisien.

2.6.2 Pandangan Islam Tentang Penempatan Kerja

Dalam Islam, pandangan terhadap penempatan kerja menekankan konsep adil, kesyukuran, dan tanggung jawab. Islam mengajarkan bahwa setiap individu seharusnya menjalani pekerjaannya, memberikan kontribusi positif kepada perusahaab, dan mengingat bahwa rezeki berasal dari Allah. Adil dalam penempatan kerja, tanpa memandang status atau latar belakang, adalah nilai utama dalam perspektif Islam, menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan berkeadilan.

بِإِعْظَامِكُمْ نِعْمًا اللَّهُ إِنَّ بِالْعَدْلِ تَحْكُمُوا أَنْ النَّاسَ بَيْنَ حَكْمَتِهِمْ وَإِذَا أَهْلَهَا إِلَى الْأَمْنِ تَوَدُّوا أَنْ يَأْمُرَكُمْ اللَّهُ
 ○ بِصَبْرًا سَمِيعًا كَانَ اللَّهُ إِنَّ

Artinya : Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanah

Kepada pemiliknya. Apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia, hendaklah kamu tetapkan secara adil. Sesungguhnya Allah member pengajaran yang paling baik kepadamu.

Sesungguhnya Allah Maha Mendengar lagi Maha Melihat.

Ayat diatas menjelaskan tentang bagaimana untuk menjalankan prinsip amanah dan keadilan dalam semua aspek kehidupan.



Menyampaikan amanah kepada pemiliknya mengandung makna kewajiban untuk menjaga dan memelihara kepercayaan atau tanggung jawab yang diberikan oleh orang lain. Selanjutnya, perintah untuk menetapkan hukum dengan adil menegaskan pentingnya keadilan dalam segala keputusan yang diambil. Allah mengajarkan bahwa keadilan harus menjadi landasan dalam mengatur hubungan sosial dan hukum di antara manusia.

2.6.3 Pandangan Islam Tentang Prestasi Kerja

Dalam Islam, prestasi kerja dipandang sebagai bentuk ibadah yang harus dilakukan dengan tekun dan jujur. Islam mendorong umatnya untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan sebagai wujud tanggung jawab dan kontribusi positif di lingkungan sekitar.

فَيُنَبِّئُكُمُ وَالشَّهَادَةِ الْغَيْبِ عَلِيمٍ إِلَى وَسْتُرْدُونَ وَالْمُؤْمِنُونَ وَرَسُولُهُ عَمَلَكُمْ اللَّهُ فَسَيَرَىٰ أَعْمَلُوا وَقُلْ
تَعْمَلُونَ كُنْتُمْ بِمَا

Artinya : "Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya Serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."

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 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang menjadi petunjuk dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
1	A. Rofik, Chamariyah, Wasis Budiarto. Jurnal Ekonomika, Vol.10 No 2, Juni 2023	Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi	1. Budaya Organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi 2. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi 3.	Persamaan : 1. Variabel Y yaitu Prestasi Kerja Karyawan Perbedaan : 1. Penelitian terdahulu menggunakan variable X1 budaya organisasi 2. Lokasi penelitian
2	Hbula Cherry Natalia, Kamelia Emi Trimiati, Erawati Kartika. Jurnal Ekonomika, Bisnis dan Teknologi (EBISTEK), Vol. 6 No 1 (2023)	Pengaruh Kompetensi, Perilaku Individu dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Weleri Makmur	1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan 2. Penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan 3. Perilaku individu memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap	Persamaan : 1. Variabel X Yaitu Kompetensi dan Penempatan Kerja Perbedaan : 1. Penelitian terdahulu menggunakan 3 variable X, sedangkan peneliti menggunakan 2

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 Sunan 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.

Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
		kinerja karyawan	variabel X 1. Lokasi penelitian
Herry Bangun Setiawan, 2020. Universitas Islam Riau	Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Pelaksana Frontliner (Studi Kasus pada PT. Bank Syariah Pekanbaru)	1. Penempatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan	Persamaan : 1. Variabel X yaitu Penempatan Kerja 2. Variabel Y yaitu Prestasi Kerja Perbedaan : 1. Penelitian terdahulu menggunakan 1 variabel X sedangkan penulis menggunakan 2 variable X 2. Lokasi penelitian
4 Novia Salonika Yosiana Sundah, Merinda H. Ch, Pandowo, Debry C. A. Lintong. Jurnal EMBA, Vol. 12 No. 01, Januari 2024	Pengaruh Penempatan Kerja, Beban Kerja dan Kelelahan Emosional Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. BPR Prisma Dana Kantor Cabang Airmadidi	1. Penempatan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. BPR Prisma Dana Kantor Cabang Airmadidi. 2. Beban Kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. BPR Prisma Dana Kantor Cabang Airmadidi. 3. Kelelahan emosional	Persamaan : 1. Variabel X yaitu Penempatan Kerja 2. Variabel Y yaitu Prestasi Kerja Perbedaan : 1. Penelitian Terdahulu menggunakan 3 variabel X, sedangkan penulis menggunakan 2 variabel X 2. Lokasi penelitian



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
5	Putri Amadah Ayu Werda, Budi Prabowo. Jurnal Ekonomi, Keuangan dan Bisnis Syariah, Vol 6 No. 2 (2024)	Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank BPR Jawa Timur (Cabang Pasuruan)	<p>Persamaan :</p> <ol style="list-style-type: none"> Variabel X1 yaitu Kompetensi <p>Perbedaan :</p> <ol style="list-style-type: none"> Variabel Y pada penelitian terdahulu menggunakan kinerja, sedangkan variable Y yang dilakukan penulis yaitu prestasi kerja. Penelitian Terdahulu menggunakan 3 variabel X, sedangkan penulis menggunakan 2 variabel X Lokasi penelitian
		<p>berpengaruh negatif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. BPR PrismaDana Kantor Cabang Airmadidi.</p> <p>4. Secara Simultan, Penempatan Kerja, Beban Kerja dan Kelelahan emosional berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. BPR Prisma Dana Kantor Cabang Airmadidi</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. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

© Nama (Tahun)

State of University of Sultan Syarif Kasim Riau

Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
Febianus Heatubun. <i>Journal of Management and Bussiness Accounting</i> , Vol 02 No. 01 (2024)	Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Kualitas Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Bank BRI Cabang Mankowari)	1. Kompetensi, motivasi kerja, dan kualitas pengawasan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan 2. Kompetensi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Persamaan : 1. Variabel X1 Sama sama meneliti Kompetensi Perbedaan : 1. Variabel Y pada penelitian terdahulu menggunakan kinerja, sedangkan variable Y yang dilakukan penulis yaitu prestasi kerja. 2. Penelitian Terdahulu menggunakan 3 variabel X, sedangkan penulis menggunakan 2 variabel X 3. Lokasi penelitian
Kadek Eva Sari Pertiwi, 2022. Universitas Mahasaraswati Denpasar.	Pengaruh Kompetensi, Penempatan Karyawan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Mayun Utama Perdana Mengwi Badung	1. Kompetensi, penempatan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan 2. Kompetensi, penempatan kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Persamaan : 1. Variabel X1 yaitu Kompetensi 2. Variable X 2 yaitu Penempatan Kerja. Perbedaan : 1. Penelitian Terdahulu menggunakan 3 variabel X, sedangkan penulis menggunakan 2 variabel X 2. Variabel Y pada

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

Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
			penelitian terdahulu menggunakan kinerja, sedangkan variable Y yang dilakukan penulis yaitu prestasi kerja. 3. Lokasi penelitian
Senta Putri Cahayati, Andi Wijayanto, Widiartanto. Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, Vol. 12 No. 2 (2023)	Pengaruh Mutasi, Penempatan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Bank Perkreditan Rakyat Madiun)	1. Mutasi Karyawan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. 2. Penempatan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan 3. Beban Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan 4. Mutasi karyawan (X1), penempatan kerja (X2), dan beban kerja (X3) secara simultan memberi pengaruh yang signifikan dan positif pada variabel kinerja karyawan	Persamaan : 1. Variabel X2 yaitu Penempatan Kerja Perbedaan : 1. Penelitian Terdahulu menggunakan 3 variabel X, sedangkan penulis menggunakan 2 variabel X 2. Variabel Y pada penelitian terdahulu menggunakan kinerja, sedangkan variable Y yang dilakukan penulis yaitu prestasi kerja. 3. Lokasi penelitian

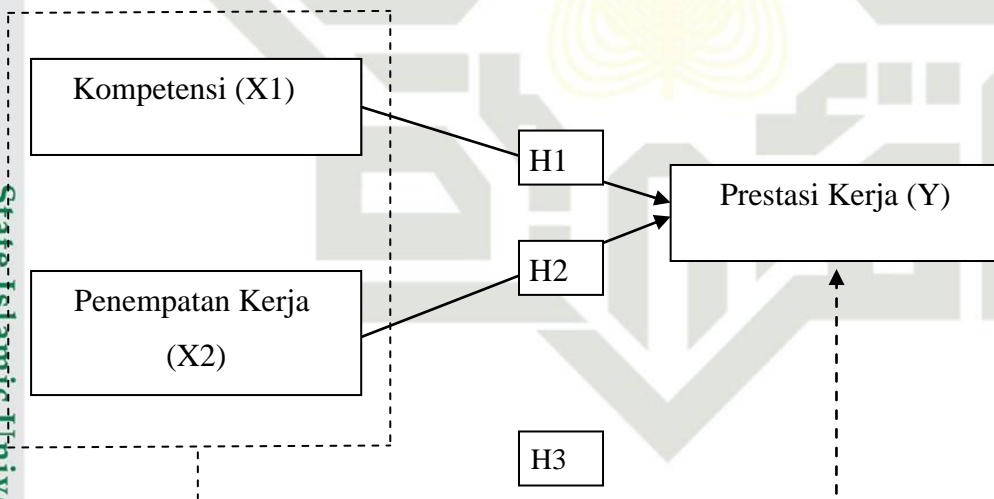
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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.

2.8 Kerangka Berfikir

Dari penjelasan pada variabel penelitian dapat dilihat variabel independen yang mempengaruhi variabel dependen dapat dilihat dari dimensi yang didefinisikan oleh para ahli. Pada penelitian ini terdapat kerangka pemikiran terdiri dari variabel independen (bebas) yaitu Kompetensi dan Penempatan Kerja. Variabel independen tersebut adalah variabel yang mempengaruhi variabel lain yang sifatnya berdiri sendiri. Sedangkan variabel dependen (terikat) dalam penelitian ini yaitu Prestasi Kerja. Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi oleh beberapa variabel lain dan sifatnya tidak bisa berdiri sendiri.

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian

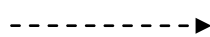


Sumber : Galih (2020), Reza (2020) dan Dini (2018)

Keterangan :



: Pengaruh Secara Parsial



: Pengaruh Secara Simultan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

X1 = Kompetensi

X2 = Penempatan Kerja

Y = Prestasi Kerja

2.9 Konsep Operasional Variabel

Konsep Operasional Variabel merupakan table yang menguraikan tentang pengertian dan indicator variable dependen yaitu prestasi (Y), serta variable independen yaitu kompetensi (X1), dan penempatan kerja (X2).

Tabel 2.2 Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Prestasi (Y1)	Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2015:13)	1. Kuantitas kerja 2. Kualitas kerja 3. Pelaksanaan Tugas 4. Tanggung jawab terhadap pekerjaan Mangkunegara (2015:40)	Likert
Kompetensi (X1)	Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang di dukung oleh sikap kerja serta penerapannya didalam melaksanakan tugas dan pekerjaan ditempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan Sutrisno (2016:203)	1. Pengetahuan (<i>Knowledge</i>) 2. Pemahaman (<i>Understanding</i>) 3. Kemampuan / Keterampilan (<i>Skill</i>) 4. Sikap (<i>Attitude</i>) Sutrisno (2016:204)	Likert

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.

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Penempatan Kerja (X3)	<p>Penempatan kerja adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggungjawabkan segala risiko dan kemungkinan – kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang, serta tanggung jawab.</p> <p>Yuniarsih & Suwanto (2016:116)</p>	<p>1. Prestasi Akademik 2. Pengalaman 3. Kesehatan Fisik dan Mental 4. Status Perkawinan 5. Usia</p> <p>Yuniarsih & Suwanto (2016:117-118)</p>	Likert

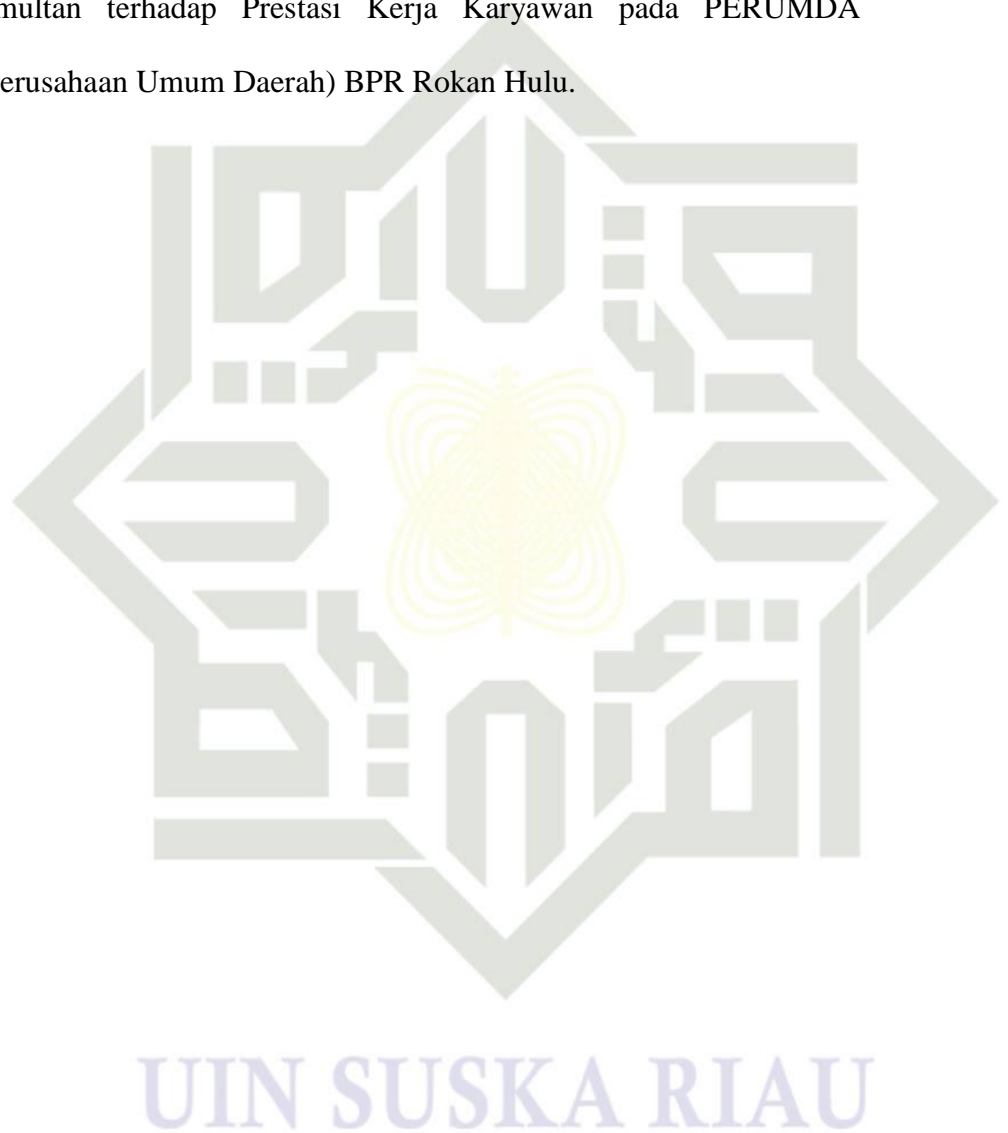
2.10 Hipotesis Penelitian

Menurut Abdullah (2015:97) Hipotesis adalah jawaban sementara yang hendak di uji kebenarannya melalui penelitian. Dinyatakan sementara, karena jawaban yang diberikan hanya berdasarkan teori yang relevan dan belum berdasarkan fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Dapat dijelaskan bahwa dari uraian diatas dapat dijelaskan latar belakang permasalahan dan berpegang pada tinjauan pustaka yang masih bersifat teoritis, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Diduga Kompetensi berpengaruh secara parisal terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PERUMDA (Perusahaan Umum Daerah) BPR Rokan Hulu.

H2 : Diduga Penempatan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PERUMDA (Perusahaan Umum Daerah) BPR Rokan Hulu.

H3 : Diduga Kompetensi dan Penempatan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PERUMDA (Perusahaan Umum Daerah) BPR Rokan Hulu.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



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

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Perusahaan Umum Daerah Bank Perkreditan Rakyat Rokan Hulu yang beralamat di Jln. Tuanku Tambusai, Kompleks Pasar Modern Kampung Padang, Kabupaten Pasir Pengaraian, Riau 28784. Waktu penelitian yang penulis lakukan yaitu pada bulan April 2024 hingga bulan Agustus 2024..

3.2 Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

3.2.1 Data Primer

Menurut Sugioyono dalam (Nurjanah 2021:121) yang menyatakan data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini data primer yang dimaksud adalah data yang berhubungan dengan variable kompetensi, pelatihan, penempatan kerja dan prestasi kerja yang di dapat langsung dari responden.

3.2.2 Data Sekunder

Menurut Sugioyono dalam (Nurjanah 2021:121) data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumentasi. Data ini diperoleh melaluikaryawan bagian umum perusahaan. Data ini berupa alamat perusahaan, jumlah karyawan, pendidikan karyawan, dan kondisi perusahaan.



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

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono dalam (Sarman 2020:161) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam pengambilan data yang menjadi populasi di penelitian ini adalah karyawan Perusahaan Umum Daerah Bank Perkreditan Rakyat Rokan Hulu adalah sebanyak 54 karyawan

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono dalam (Sarman 2020:161) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi dan harus bersifat representative (mewakili). Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini digunakan pendekatan *non Probability Sampling* dengan teknik *Sampling jenuh/sensus*, arti dari sensus adalah pengambilan anggota sampel yang digunakan merupakan seluruh populasi yang ada. Jadi dalam menentukan sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 54 orang.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Interview (Wawancara)

Menurut Sugiyono dalam (Nuning 2017:212) wawancara adalah pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui Tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topic tertentu. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan cara melakukan wawancara



langsung kepada karyawan di perusahaan terkait variabel yang diteliti. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa wawancara merupakan kegiatan yang dilakukan seorang peneliti dalam mengambil data dengan menggunakan dirinya sebagai instrument untuk mendapatkan informasi.

3.4.2 Kuesioner

Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang telah dilakukan dengan cara memberikan beberapa macam pertanyaan yang berhubungan dengan masalah penelitian. Menurut **Sugiyono** dalam (**Anggy dkk 2021:449**) kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Hal ini dilakukan guna memperoleh data yang obyektif. Selain itu, peneliti dapat menggunakan kuesioner untuk melakukan berbagai karakterisasi pengukuran.

3.5 Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit- unit, melakukan sintesa, menyusun dalam pola, memilih mana yang penting dan akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain **Sugiyono** dalam (**Nuning 2017:215**). Adapun skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Menurut **Sudaryono (2018:190)** digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau

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.

gejala social. Maka dalam penelitian ini hanya digunakan lima kategori diantaranya

Tabel 3.1
Instrumen Skala Likert

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Cukup	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sudaryono (2018:190)

3.6 Uji Kualitas Data

3.6.1 Uji Validitas

Menurut **Sugiyono** dalam (**Ratika, dkk 2018:49**) validitas menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Instrumen ditentukan dengan mengoleksi nilai yang diperoleh pada setiap butir pernyataan atau skor total. Skor total adalah jumlah dari semua skor pernyataan. Tujuan validitas ini yaitu untuk melihat seberapa jauh butir-butir variable yang diukur antara satu sama yang lainnya. Suatu instrument dikatakan valid dapat diukur dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Jika r hitung $>$ r tabel, maka butir pertanyaan dinyatakan valid., begitu pula sebaliknya.

Dengan Ketentuan :

1. Jika nilai r hitung $<$ r tabel, maka item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan tidak valid.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu 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

2. Jika nilai r hitung $>$ r tabel, maka item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah untuk mengetahui konsistensi suatu alat ukur dalam penggunaannya. Sehingga instrumen yang reliabel merupakan instrumen yang dapat digunakan berulang kali untuk mengukur suatu objek yang sama dan akan tetap menghasilkan data-data yang sama. Hasil penelitian dapat dikatakan reliabel bila ada kesamaan data dalam waktu yang berbeda (Sugiyono, 2016:119). Teknik pengujian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Cronbach's alpha, jika suatu kuesioner dianggap reliabel jika nilai Cronbach's alpha $>$ 0,60.

3.7 Uji Asumsi Klasik

3.7.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data dalam model regresi dapat berdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah model yang berdistribusi normal atau mendekati normal (Ghozali, 2018:108). Dalam penelitian ini, uji normalitas dideteksi menggunakan uji statistik non-parametrik Kolmogorov- Smirnov dengan dasar pengambilan keputusan, yaitu:

- a. Jika nilai signifikansi $>$ 0,05 maka data berdistribusi secara normal.
- b. Jika nilai signifikansi $<$ 0,05 maka data tidak berdistribusi secara normal.

3.7.2 Uji Multikolinieritas

Menurut **Ghozali (2018:109)** Tujuan uji multikolinieritas adalah untuk memastikan apakah terdapat korelasi yang kuat atau sempurna antar variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang efektif seharusnya tidak menunjukkan korelasi antar variabel. Pengujian multikolinieritas sebaiknya dilakukan bila terdapat lebih dari satu variabel independen. Apabila terdapat korelasi yang kuat antar variabel independen, maka hal tersebut berdampak negatif terhadap hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Pengujian multikolinieritas dapat dilihat dari nilai VIF (Variance Inflation Factor) dan tolerance. Jika nilai (VIF) < 10 dan nilai tolerance $> 0,10$, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

3.7.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut **Ghozali** dalam (**Jusmansyah 2020:185**) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik yaitu tidak terjadi heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini uji heteroskedastisitas menggunakan metode grafik, adapun dasar kriteria dalam pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang beraturan (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

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 Diindungi Undang-Undang

3.7.4 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bermaksud untuk menguji apakah terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya) dalam model regresi linier **Ghozali (2018:111)**.

Dalam penelitian ini, Durbin Watson menguji autokorelasi diuji dengan menggunakan rumus yaitu:

- Jika angka D-W kurang dari -2 berarti autokorelasinya positif.
 - Jika angka D-W antara -2 sampai 2 berarti tidak terdapat autokorelasi.
- Jika angka D-W lebih besar dari 3 berarti autokorelasinya negatif.

3.8 Uji Hipotesis

3.8.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda, yaitu teknik analisis untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Persamaan dalam regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

- | | |
|---------------------------------|-----------------------------|
| Y | = Prestasi Kerja |
| a | = Konstanta |
| X ₁ | = Kompetensi |
| X ₂ | = Penempatan Kerja |
| b ₁ , b ₂ | = Koefisien Regresi |
| e | = Tingkat Kesalahan (Error) |

3.8.2 Uji Parsial (uji t)

Menurut **Sugiyono** dalam (**Gusti 2021:127**) “Uji t atau uji parsial adalah uji yang digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independen yaitu Kompetensi dan Penempatan Kerja berpengaruh secara signifikan atau tidaknya terhadap variabel dependen yaitu Prestasi Kerja.

Adapun rumus yang digunakan seperti ditemukan oleh (**Sugiyono, 2018: 206**) adalah sebagai berikut:

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

Keterangan :

t = Uji Pengaruh Parsial

r = Koefisien Korelasi

r²=Koefisien Determinasi

n = Banyaknya data

Dengan kriteria uji :

1. Apabila t hitung > t tabel atau Sig < 0,05 maka :

H₀ ditolak H_a diterima, artinya terdapat pengaruh secara parsial antara variabel Kompetensi dan Penempatan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PERUMDA (Perusahaan Umum Daerah) BPR Rokan Hulu.

2. Apabila t hitung < t tabel atau Sig > 0,05 maka :

H₀ diterima, H_a ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh secara parsial antara variabel Kompetensi dan Penempatan Kerja terhadap

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.

Prestasi Kerja Karyawan pada PERUMDA (Perusahaan Umum Daerah) BPR Rokan Hulu.

3.9.3 Uji Simultan (uji f)

Menurut **Ghozali (2018:98)** uji f digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen (kompetensi dan penempatan kerja) memiliki pengaruh secara bersama – sama (simultan) terhadap variabel dependen (prestasi kerja). Pengujian hipotesis secara simultan ini dilakukan dengan membandingkan nilai f hitung dengan nilai f tabel. **Persamaan rumus f**

$$f_{\text{tabel}} = \frac{DF1}{DF2} ; K - 1$$

$$DF2 ; N - K$$

Keterangan :

N = Jumlah Sampel

K = Jumlah variabel independen

Kriteria pengambilan keputusan pengaruh uji simultan:

3. Apabila $f_{\text{hitung}} > f_{\text{tabel}}$ atau $\text{Sig} < 0,05$ maka :

H_0 ditolak H_a diterima, artinya terdapat pengaruh secara simultan antara variabel Kompetensi dan Penempatan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PERUMDA (Perusahaan Umum Daerah) BPR Rokan Hulu.

4. Apabila $f_{\text{hitung}} < f_{\text{tabel}}$ atau $\text{Sig} > 0,05$ maka :

H_0 diterima, H_a ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh secara simultan antara variabel Kompetensi dan Penempatan Kerja terhadap

Prestasi Kerja Karyawan pada PERUMDA (Perusahaan Umum Daerah) BPR Rokan Hulu.

3.6.4 Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel- variabel dependen **Ghozali (2018:99)**. Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui persentase variabel independen secara bersama-sama dapat tmenjelaskan variabel dependen. Nilai (R^2) yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir seluruh informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Jika Koefisien Determinasi (R^2) = 0, artinya variabel independen tidak mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen.

Berikut penjelasan mengenai tingkat korelasi dan nilai R :

0	= Tidak Berkorelasi
0,1 – 0,20	= Sangat Rendah
0,21 – 0,40	= Rendah
0,41 – 0,60	= Agak Rendah
0,61 – 0,80	= Cukup
0,81 – 0,99	= Tinggi
1	= Sangat Tinggi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat Perusahaan

PERUMDA (Perusahaan Umum Daerah) BPR Rokan Hulu adalah lembaga keuangan bank milik pemerintah kabupaten Rokan Hulu, bank masih memiliki satu jaringan kantor yaitu kantor pusat yang beralamat di Jl. Tuanku Tambusai kompleks Pasar Modren Kampung Padang, Pasir Pengaraian Rokan Hulu – Riau. PD. BPR Rokan Hulu bergerak dibidang penyaluran dana yang dapat dimanfaatkan masyarakat kecil dan menengah.

Proses Pendirian :

1. Pada tahun 2004 persiapan-persiapan pendirian telah dimulai.
2. Pada tahun 2005 proses pendirian untuk mendapatkan izin prinsip sempat tertunda karena berbagai faktor teknis dan nonteknis.
3. Pada tahun 2006 berkat keinginan dan komitmen yang kuat dari pemerintah daerah dengan segenap instansi terkait, proses pendirian BPR Rokan Hulu kembali dapat diteruskan, sehingga pada tanggal 7 Juli 2006 melalui surat keputusan Bank Indonesia Nomor: 8/348/DPBPR permohonan izin prinsip pendirian BPR Rokan Hulu sudah dapat disetujui.
4. Direksi beserta pemilik dalam batas 360 hari diminta harus dapat melengkapi persyaratan-persyaratan dalam rangka pengajuan izin usaha. Diantaranya: pengesahan PERDA, penyediaan gedung kantor,



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

menyusun 13 Struktur Organisasi dan tata kerjaserta tenaga kerja dan dokumen administrasi lainnya.

5. Berkat kerjasama dan koordinasi yang baik antara seluruh seluruh pihak terkait, PEMDA, DPRD, dan pengelola BPR maka semua persyaratan tersebut yang berkaitan dengan pengajuan izin usaha telah dipenuhi, pada tanggal 25 Juli 2007 sesuai Surat Keputusan Bank Indonesia Nomor: 9/33/KEP.GBI/DPG/2007 memutuskan pemberian izin usaha BPR Rokan Hulu

Dasar Pendirian

1. Peraturan daerah Kabupaten Rokan Hulu No. 03 Tahun 2007.
2. Surat keputusan Bank Indonesia dengan No. 8/348/DPBPR tanggal 10 Juli 2006 tentang persetujuan prinsip pendirian PD.BPR ROKAN HULU.
3. Surat keputusan gubernur Bank Indonesia No. 9/33/KEP.GBI/DPG/2007 tentang pemberian izin usaha PD.BPR Rokan Hulu.

4.2 Visi dan Misi Perusahaan

4.2.1 Visi

Visi dari BPR Rohul ini yaitu menjadi lembaga keuangan yang mandiri dan menjadi kebanggaan Pemerintah Kabupaten dan masyarakat Rokan Hulu.

4.2.2 Misi

Misi dari BPR Rokan Hulu ini yaitu sebagai berikut :

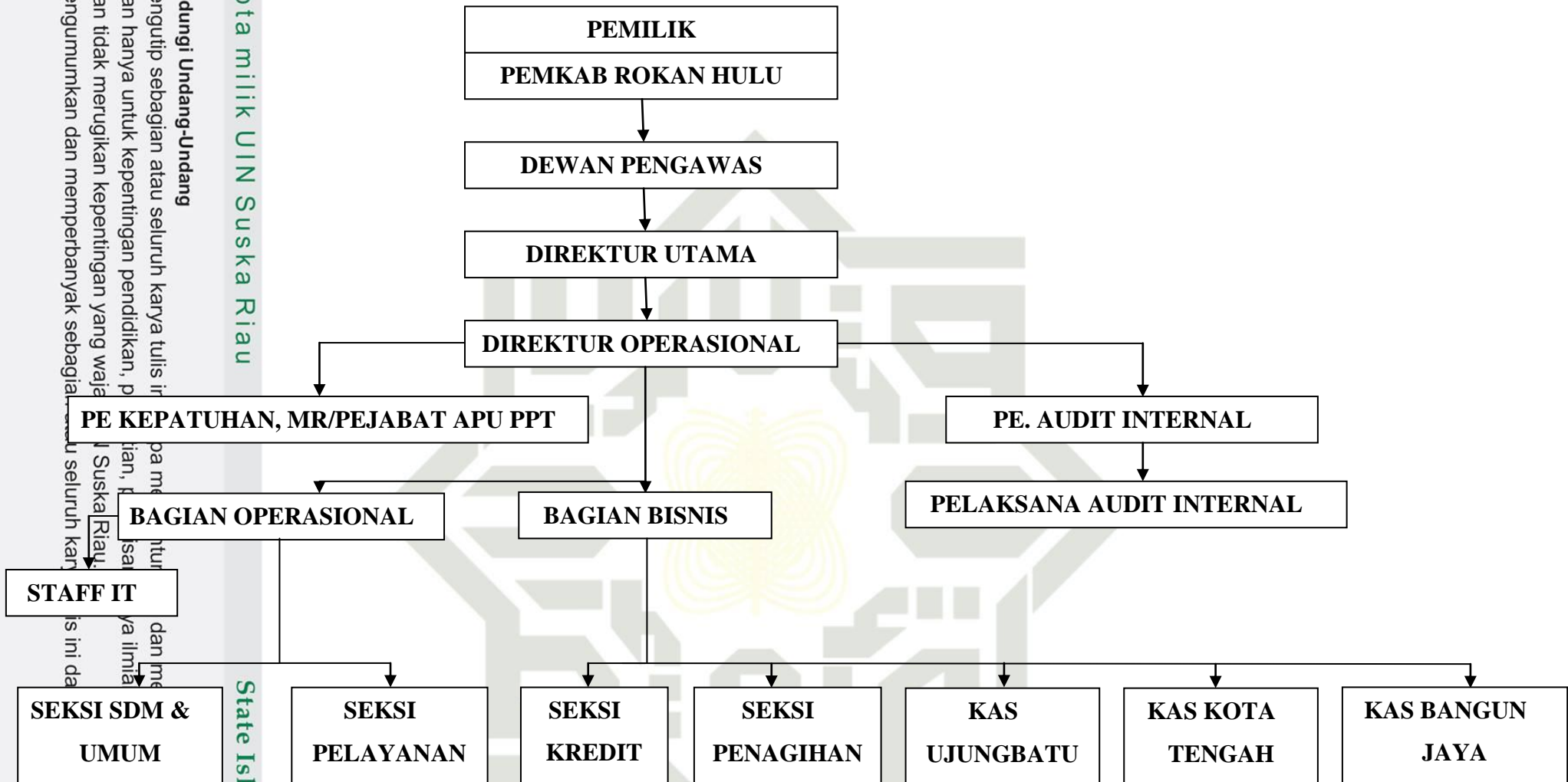
1. Menjadi ujung tombak pemerintah dalam percepatan akses perbankan bagi masyarakat di wilayah kabupaten Rokan Hulu.
2. Memberikan pelayanan jasa keuangan dengan menyediakan produk jasa yang baik, dengan harga yang wajar, kejujuran yang penuh integritas, beretika disegala aspek bisnis.
3. Mengembangkan sumber daya manusia yang memiliki karakter kuat dan kompetensi handal yang dapat memberikan solusi tuntas untuk kepentingan perusahaan dan kepuasan nasabah.
4. Meningkatkan tata kelola perusahaan serta membangun Budaya Organisasi yang didasari oleh nilai – nilai inti perusahaan.
5. Meningkatkan kontribusi PAD dan pengembangan UMKM untuk mendukung pembangunan ekonomi daerah.

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.

4.3 Struktur Organisasi

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PERUMDA (Perusahaan Umum Daerah) BPR Rokan Hulu



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini
2. Dilarang mengutip hanya untuk kepentingan pendidikan, p
3. Dilarang mengutip tidak merugikan kepentingan yang waja
4. Dilarang mengutip dan memperbanyak sebagian

**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.

4.4 Uraian Tugas dan Tanggung Jawab**4.4.1 Tugas dan Tanggung Jawab Dewan Pengawas PERUMDA (Perusahaan Umum Daerah) BPR Rokan Hulu**

1. Dewan Pengawas bertanggung jawab untuk mengawasi pelaksanaan tugas dan kebijakan manajemen, memastikan kepatuhan bank terhadap peraturan yang ditetapkan oleh OJK dan otoritas terkait, serta mengawasi manajemen risiko yang dilakukan oleh direksi.
2. Dewan Pengawas juga berperan dalam mengevaluasi kinerja direksi dan memberikan masukan terkait perbaikan operasional.
3. Dewan Pengawas bertugas menjaga tata kelola perusahaan yang baik, mengawasi transparansi laporan keuangan, serta memastikan bahwa operasionalnya dengan prinsip kehati-hatian dan sesuai dengan kepentingan nasabah, pemegang saham, dan masyarakat.

4.4.2 Tugas dan Tanggung Jawab Direktur Utama PERUMDA (Perusahaan Umum Daerah) BPR Rokan Hulu

Direktur Utama BPR Rohul bertanggung jawab untuk memimpin dan mengawasi seluruh operasional bank, memastikan kepatuhan terhadap OJK, serta menjalankan fungsi pengelolaan risiko secara efektif. Direktur Utama juga menyusun dan melaksanakan strategi bisnis jangka panjang yang mencakup pengembangan produk dan layanan yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat.

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.

4.4.3 Tugas dan Tanggung Jawab Direktur Operasional PERUMDA (Perusahaan Umum Daerah) BPR Rokan Hulu

1. Bertanggung jawab atas pengelolaan dan pengawasan seluruh aspek operasional bank untuk memastikan kelancaran proses layanan perbankan harian, termasuk administrasi kredit, pengelolaan dana, dan kegiatan operasional lainnya.
2. Memastikan bahwa prosedur operasional sesuai dengan regulasi dan kebijakan internal bank, serta mendukung efektivitas manajemen risiko.
3. Mengelola system dan teknologi informasi untuk mendukung kinerja operasional, serta meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja.

4.4.4 Tugas dan Tanggung Jawab Kabag Operasional PERUMDA (Perusahaan Umum Daerah) BPR Rokan Hulu

1. Merencanakan, mengkoordinasikan dan mengevaluasi serta melaporkan kebijaksanaan penyelenggaraan kegiatan :
 - Seksi Umum & SDM
 - Seksi Pelayanan
 - Seksi IT & Pelaporan
2. Meneliti semua bukti-bukti pemasukan dan pengeluaran perusahaan, guna menjamin kebenarannya
3. Melakukan penelitian kebenaran laporan kas dan laporan pembukuan

**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. Memantau proses pembukuan mulai dari pencatatan transaksi sampai menjadi laporan
5. Memeriksa kebenaran surat-surat berharga yang diterbitkan seperti bilyet deposito, pemindahbukuan
6. Menyetujui pembukuan dan penutupan transaksi
7. Menyajikan data untuk penyusunan Rencana Bisnis Bank & kebutuhan bank lainnya

4.4.5 Tugas dan Tanggung Jawab Kasi Umum dan SDM PERUMDA (Perusahaan Umum Daerah) BPR Rokan Hulu

1. Memantau pelaksanaan fungsi Sumber Daya Manusia di seluruh bagian untuk memastikan semuanya sesuai dengan strategi, kebijakan, sistem dan rencana kerja yang telah disusun
2. Melakukan persiapan dalam rangka pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan Sumber Daya Manusia
3. Melakukan evaluasi hasil pelatihan untuk memastikan tercapainya target tingkat kemampuan dan kompetensi pegawai yang diharapkan
4. Melaksanakan kegiatan rekrutmen dan seleksi untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang dibutuhkan sesuai dengan permintaan dan kualifikasi yang diinginkan dalam jangka waktu yang telah disepakati
5. Mengontrol kedisiplin pegawai datang ke tempat kerja tepat pada waktunya dan memakai pakaian seragam serta name tag

**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.

4.4.6 Tugas dan Tanggung Jawab Kasi Pelayanan PERUMDA (Perusahaan Umum Daerah) BPR Rokan Hulu

1. Mengawasi dan mengatur seluruh kegiatan operasional di Seksi Pelayanan Nasabah
2. Memastikan kesesuaian jumlah kas besar sama dengan neraca
3. Memeriksa kebenaran surat-surat berharga yang diterbitkan seperti bilyet deposito, pemindahbukuan
4. Mengawasi dan memastikan proses pengurusan asuransi jiwa maupun asuransi kerugian atas kredit debitur
5. Mengawasi dan Memastikan bahwa semua administrasi dan kelegkapan dokumen permohonan kredit telah dilengkapi oleh calon debitur sesuai dengan ketentuan yang dikeluarkan
6. mengawasi dan memastikan dokumen kredit, terutama dokumen agunan yang belum masuk ke Vault (Penyimpanan Dok asli) sesuai dgn tenggang waktu yang ditentukan.

4.4.7 Tugas dan Tanggung Jawab Staff SDM PERUMDA (Perusahaan Umum Daerah) BPR Rokan Hulu

1. Melakukan persiapan dalam rangka pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan SDM
2. Melakukan evaluasi hasil pelatihan untuk memastikan tercapainya target tingkat kemampuan dan kompetensi pegawai yang diharapkan

**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. Memberikan masukan dan usulan kepada atasan terkait perencanaan kebutuhan tenaga kerja sesuai dengan perkembangan organisasi
4. Mengelola absensi seluruh pegawai
5. Melakukan kegiatan administrasi kepegawaian dan sistem informasi SDM
6. Melakukan pembayaran dan pelaporan PPh pasal 21
7. Melaksanakan kegiatan rekrutmen dan seleksi untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang dibutuhkan
8. Membuat rekap absen setiap bulannya
9. Menyiapkan proses administrasi cuti bagi seluruh karyawan
10. Menghitung dan Membuat pemindahbukuan gaji bagi Dewan Pengawas, Direksi, dan seluruh karyawan
11. Meng-update/mengkinikan data karyawan secara berkala agar tertib, rapi dan informative

4.4.8 Tugas dan Tanggung Jawab Staff Pembukuan PERUMDA (Perusahaan Umum Daerah) BPR Rokan Hulu

1. Melakukan pengecekan aktifitas transaksi terhadap rekening-rekening di Bank Lain terkait angsuran kredit, penempatan RAK, dan transfer lainnya (rekonsiliasi)
2. Melakukan mutasi transaksi rekening antar bank dan rekening antar kantor

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

3. Melakukan pencatatan dan pelaporan transaksi penerimaan dan pembebanan rekening antar bank dan rekening antar kantor
4. Membuat dan mencetak laporan keuangan meliputi, laporan Harian, Bulanan, Semesteran, dan Tahunan termasuk laporan Publikasi BI
5. Melakukan update dan monitoring data-data pembukuan baik data manual maupun data dalam system

4.4.9 Tugas dan Tanggung Jawab Admin PERUMDA (Perusahaan Umum Daerah) BPR Rokan Hulu

1. Menyediakan laporan yang benar, lengkap, tepat waktu dan relevan yang diperlukan Direksi, Dewas, OJK dan unit kerja terkait lainnya
2. Meneliti kebenaran pengisian, keabsahan, dan kelengkapan dokumen yang diserahkan debitur kepada analis kredit dalam rangka keputusan pemberian kredit dari Bank melalui Komite Kredit
3. Menginput Master Kredit pada Aplikasi Perbankan
4. Mencetak Akad Kredit
5. Menerima dan mengkoordinasi untuk melakukan pengadministrasikan secara rapi dan tertib setiap dokumen kredit termasuk file kredit, dokumen agunan dan dokumen asli lainnya
6. Menjamin bahwa semua administrasi dan kelengkapan dokumen permohonan kredit telah dilengkapi oleh calon debitur sesuai

**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.

dengan ketentuan , kebijakan dan prosedur intern yang ditetapkan oleh Bank.

4.4.10 Tugas dan Tanggung Jawab CS Dana PERUMDA

(Perusahaan Umum Daerah) BPR Rokan Hulu

1. Memberikan informasi terkait pelayanan produk dan jasa BPR kepada nasabah atau calon nasabah
2. Melayani pembukaan rekening tabungan dan deposito yang dilakukan oleh nasabah atau calon nasabah
3. Melakukan verifikasi dan konfirmasi data nasabah dalam rangka penerapan APU PPT
4. Melayani penutupan rekening tabungan dan deposito yang dilakukan oleh nasabah
5. Handling Complaint, melayani segala bentuk komplain dari nasabah dan memberikan solusi dan atau penyelesaian
6. Melayani nasabah dalam hal pelayanan jasa-jasa produk bank

4.4.11 Tugas dan Tanggung Jawab CS Kredit PERUMDA

(Perusahaan Umum Daerah) BPR Rokan Hulu

1. Memberikan informasi kepada calon nasabah mengenai produk dan jasa bank
2. Memberikan penjelasan kepada calon debitur mengenai syarat-syarat pengajuan beserta suku bunga maupun beban biaya yang akan ditanggung calon debitur berkaitan dengan pencairan kredit
3. Menyiapkan dan memelihara berkas permohonan kredit
4. Menatausahakan/ melakukan register permohonan kredit

**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. Meminta konfirmasi ke nasabah mengenai kelengkapan berkas permohonan kredit
6. Memproses permohonan kredit, pencairan kredit dan pelunasan kredit
7. Menata usahakan dokumen kredit dengan rapi dan teratur

4.4.12 Tugas dan Tanggung Jawab Teller PERUMDA (Perusahaan Umum Daerah) BPR Rokan Hulu

1. Menerima, menghitung, dan mencocokkan kas awal hari yang diterima dari Kepala Cabang dan Kasie operasional
2. Melayani transaksi setoran tunai dan atau non tunai yang dilakukan oleh nasabah
3. Melakukan pemeriksaan terhadap keaslian uang setoran yang dilakukan oleh nasabah dan atau walk in customer (WIC);
4. Memeriksa keaslian tanda tangan ataupun verifikasi dari Profil nasabah / calon nasabah
5. Melayani transaksi penarikan tunai yang dilakukan oleh nasabah sesuai dengan limit kewenangannya
6. Meminta approval atau otorisasi untuk transaksi di atas kewenangannya
7. Melayani setoran Pajak/Penerimaan Negara, Pengiriman Uang, pelayanan, dan jasa bank lainnya
8. Membuat Daftar Register kas Fisik setiap akhir hari
9. Melakukan entry data transaksi keuangan ke dalam sistem dan menyelesaikan semua laporan harian



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 dilakukan mengenai Kompetensi dan Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PERUMDA (Perusahaan Umum Daerah) BPR Rokan Hulu, maka kesimpulan dalam penelitian ini ialah sebagai berikut :

1. Kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PERUMDA (Perusahaan Umum Daerah) BPR Rokan Hulu
2. Penempatan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PERUMDA (Perusahaan Umum Daerah) BPR Rokan Hulu
3. Kompetensi dan Penempatan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PERUMDA (Perusahaan Umum Daerah) BPR Rokan Hulu

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka beberapa saran pelengkap terhadap adalah sebagai berikut

1. Disarankan kepada PERUMDA (Perusahaan Umum Daerah) BPR Rokan Hulu untuk dapat meningkatkan kompetensi para karyawan dengan memberikan program pendidikan dan pelatihan. Kompetensi

- yang tinggi dari karyawan diharapkan dapat membantu perusahaan dalam mencapai target yang diharapkan.
2. Dalam hal penempatan kerja, diharapkan kedepannya perusahaan dapat menempatkan karyawan secara lebih efektif sesuai dengan latar belakang pendidikan, pengetahuan, maupun keterampilan agar dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.
 3. Bagi peneliti selanjutnya, dapat melanjutkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang belum diteliti. Sehingga dapat diketahui hubungan yang paling berpengaruh dan menghasilkan penelitian yang lebih baik.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, M., Catio, M., Supriadi, A., Ani Kusumaningsih, C., Kohar, M., Andri Priadi, M., Andi Yusniar Mendo, M., Lisda Asi SPd, M.L., Robiyati Podungge, Ms., Afriyana Amelia Nuryadin, M.H., Agus
- Ahiana, A. 2021. The Effects of Competency, Work Placement, and Career Development on Job Performance: Lessons From Public Sector in An Emerging Country. *Jurnal Manajemen*, 12(2): 75.
- Al-Qur'an dan Terjemahannya
- Amalia, R. 2017. Buku Penempatan Dan Pengembangan Pegawai. 1–320..
- Auliyani, W. & Mulyanti, D. 2023. Studi Tinjauan Teoritis: Pengaruh Kompetensi Kerja. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen*, 2(2): 133–139. Tersedia di <https://doi.org/10.58192/ebismen.v2i2.814>.
- Bustam, N., dkk. (2016). "Pengaruh Penempatan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) Area Makassar Selatan." *Jurnal Ilmiah Bongaya (Manajemen & Akuntansi)*, Oktober 2016.
- Cahayati, S. P., Wijayanto, A., & Widiartanto, W. (2023). Pengaruh Mutasi, Penempatan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Bank Perkreditan Rakyat Madiun). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 12(2), 548-560.
- Ceswirdani, Henry, S. & Yuni, C. 2017. Pengaruh Kompetensi dan Kualitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Kuranji. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 8(1): 1–6.
- Dewi, L. & Nathania, S. 2018. Pengukuran Aspek Kepuasan Konsumen Le Fluffy Dessert. *Jurnal Bisnis Terapan*, 2(01): 61–72.
- Dewi, R., Givan, B. & Winarno, S.H. 2021. Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Gemala Kempa Daya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1(1): 49–55.
- Dina Novita, dkk 2023. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tersedia di <https://globaleksekutifteknologi.co.id/manajemen-sumber-daya-manusia/>.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46-58
- Elzira, E., Hery, H. & Januardin, J. 2020. Pengaruh Kompetensi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt Central Proteina Prima, Tbk Medan. *Jurnal Manajemen Daya Saing*, 22(1): 29–37.

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.

- Febriyanti, A., & Pitoyo, B. S. (2023). Pengaruh Work From Home, Stres Kerja, Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Smk Widya Nusantara Bekasi. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Manajemen*, 19(1), 90-97.
- Fendya, W.T. & Wibawa, S.C. 2018. Pengembangan Sistem Kuesioner Daring Dengan Metode Weight Product Untuk Mengetahui Kepuasan Pendidikan Komputer Pada Lpk Cyber Computer. *It-Edu*, 3(01): 48. Tersedia di https://kebudayaan.denpasarkota.go.id/uploads/download/download_193006110602_E-Book.pdf.
- Fellis, M. 2022. Kompetensi dan stres kerja pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. *AKUNTABEL: Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 19(4): 768–778.
- Gandariyah Afkari, S., H. Imam Subekti, Jogie Suaduon, Parida Parida, Aziwantoro, J., Maisah, M. & Jamrizal, J. 2022. Manajemen Sumber Daya Manusia di Madrasah. *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(2): 498–513.
- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Heatubun, F. (2024). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, Dan Kualitas Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Bank BRI Cabang Manokwari). *Journal of Management and Business Accounting*, 2(1), 13-26
- Herman Sjahrudin, Nugraha, J.P., Nurbakti, R., Yakup, Y. & Jayanto, I. 2023. Influence of Employee Competency and Work Placement Analysis on Increasing Employee Productivity. *Quantitative Economics and Management Studies*, 4(2): 314–322.
- Humaira, F., Agung, S. & Kuraesin, E. 2020. Pengaruh Integritas Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager : Jurnal Ilmu manajemen*, 2(3): 329.
- Ichsan, R. N. (2020). Pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Padang Bulan Medan. *Jurnal Ilmiah METADATA*, 2(1), 71-77.
- Imon, I. 2019. Analisa Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Konsumen Menggunakan Metode Kuantitatif Pada CV. Meubele Berkah Tangerang. *Indonesian Journal on Software Engineering (IJSE)*, 5(1): 19–28.
- Indri, F.Z. & Putra, G.H. 2022. Pengaruh Ukuran Perusahaan Dan Konsentrasi Pasar Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pada Perusahaan Sektor Industri Barang Konsumsi Yang Teraftar Di Bursa Efek Indonesia Pada Tahun 2016-2020. *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi dan Kewirausahaan*, 2(2): 01–17.
- Jusmansyah, M., Budi, U. & Jakarta, L. 2020. Analisis Pengaruh Current Ratio,



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.

Debt To Equity Ratio, Total Asset Turn Over, Dan Return on Equity Terhadap Harga Saham. *Jurnal Ekonomika dan Manajemen*, 9(2): 179–198.

Lestari, J.S., Farida, U. & Chamidah, S. 2020. Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, Dan Lingkungan Kerjaterhadap Prestasi Kerja Guru. *ASSET: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(2): 38–55.

Mardarti, T., Azizah, M., Wibowo, E. & Nuswandari, I. 2022. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Saraka Mandiri Semesta Bogor. *Deviratif: Jurnal Manajemen*, 16(1): 127–145.

Mangkunegara. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, Prabu Anwar, and Anwar Prabu. 2015. “Evaluasi Prestasi Kerja SDM.” Cetakan ke tujuh, PT Refika Aditama: Bandung

Maulyan, F.F., Sandini, D. & Yuliyana, W. 2023. Pengaruh Program Pemeliharaan Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Sains Manajemen*, 5(1): 26–33.

Natalia, F. C., Kartika, E., & Trimiati, K. E. (2023). Pengaruh Kompetensi Individu, Perilaku Individu dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Weleri Makmur. *EBISTEK: Ekonomika, Bisnis dan Teknologi*, 6(1).

Nurjanah 2021. Analisis Kepuasan Konsumen dalam Meningkatkan Pelayanan Pada Usaha Laundry Bunda Nurjanah. *Jurnal Mahasiswa*, 1: 117–128.

Nussyahputri, S. R., & Saragih, H. R. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Unit Hcbp Pt Telekomunikasi Indonesia (Tbk). *Jurnal Ecodemica*, 3(2), 238-247.

Paccasasti, R.P. 2022. Pengaruh Penempatan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan RS XXX Serang. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 4(02): 160–167.

Peira, S. & Said, S. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *PARADOKS: Jurnal IlmuEkonomi*, 2(2): 47–59.

Pertiwi, N. K. E. S. (2022). Pengaruh Kompetensi, Penempatan Karyawan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Mayun Utama Perdana Mengwi Badung (Doctoral dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar).

Pratama, Y. F., & Wismar'ain, D. (2018). Pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Business Management Analysis Journal*



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta Milik UIN Suska Riau

Sate Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

(BMAJ), 1(1), 37-48

Pratiwi, G. & Lubis, T. 2021. Pengaruh Kualitas Produk dan Harga Terhadap Kepuasan Pelanggan UD Adli di Desa Sukajadi Kecamatan Perbaungan. *All Fields of Science Journal Liaison Academia and Society*, 1(3): 27–41.

Puri, F.A. n.d. Pengaruh Penempatan Kerja Dan Prestasi Kerja (Studi Karyawan Bagian Produksi PT URW Purworejo). 1–13.

Rolik, A., Chamariyah, C., & Budiarto, W. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi. *EKONOMIKA45: Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan*, 10(2), 01-11.

SALSABILA, A. 2023. Pengaruh Insentif Dan Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Korsa Ganda Putra Perawang Provinsi Riau pengaruh Insentif Dan Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Korsa Ganda Putra Perawang Provinsi Riau. *Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau*.

Saputra, D.W.H. 2022. Pengaruh Pengalaman Kerja, Penempatan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. BPR BKK Kebumen. *Jimba : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol 4 No.6(6): 730–738.

Savitri, D. (2015). Pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan pada Foodmart Lembuswana di Samarinda. *E-Journal Administrasi Bisnis*, 3(4), 888-99.

Setiawan, H. B. (2020). Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Pelaksana Frontliner (studi Kasus Pada PT. Bank Riau Syariah Pekanbaru) (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau).

Setiawati 2021. Analisis pengaruh kebijakan deviden terhadap nilai perusahaan pada Perusahaan Farmasi di BEI. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(8): 1581–1590.

Seyowati, A., Mukhsin, M., Suhendra, I. & Haryadi, D. 2023. Mediasi Motivasi Kerja Hubungan Kompetensi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Business Management Journal*, 19(1): 19.

Sihanjuntak, D. S., Nadapdap, K. M. N., & Winarto, W. (2017). Pengaruh Persepsi Penilaian Prestasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 6-13.

Sinaga, S. 2020. Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Trikarya Cemerlang Medan. *Jurnal Ilmiah METADATA*, 2(2): 159–169.

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 milik UIN Suska Riau
- State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
- Sri Mayasari, W.D.S. 2021. Pengaruh Kualitas Produk dan Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen Pada Restoran Ayam Goreng Kalasan Cabang Iskandar Muda Medan. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, 215–224.
- Sudaryono. 2018. Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Mix Method. Depok : Rajawali Pers
- Sudiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D.
- Sunanti, I.C. 2018. *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol. 6 No. 1 Maret 2018. 6(1): 1–7.
- Sudah, N. S. Y., Pandowo, M. H. C., & Lintong, D. C. (2024). PENGARUH PENEMPATAN KERJA, BEBAN KERJA DAN KELELAHAN EMOSIONAL TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. BPR PRISMA DANA KANTOR CABANG AIRMADIDI. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 12(01), 226-236
- Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group
- Tiara, L. C., Lestari, H. R., Kholifah, C. D. N., Zulfi, R. F. F., & Anshori, M. I. (2023). Pelatihan Dan Pengembangan Berbasis Digital: Implementasi Pembelajaran Daring, Platform Pelatihan Interaktif, Dan Teknologi Simulasi Dalam Pengembangan Karyawan. *Wawasan: Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi dan Kewirausahaan*, 1(4), 359-379
- Wahyuni, E., Arief, B. & Anjeli, N. 2020. Pengaruh Kompetensi dan Promosi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja pada PT. BANK BTPN Tbk di MEDAN. *Accumulated Journal*, 2(2): 134–145. Tersedia di <http://e-journal.potensi-utama.ac.id/ojs/index.php/Accumulated/article/view/981>.
- Welan, C. (2018). Analisis Pengaruh Pelatihan Dan Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di PT. PLN Wilayah Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(4).
- Warda, P. A. A., & Prabowo, B. (2024). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank BPR Jawa Timur (Cabang Pasuruan). *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(2), 2295-2304.
- Yam, J.H. & Taufik, R. 2021. Hipotesis Penelitian Kuantitatif. *Perspektif: Jurnal Ilmu Administrasi*, 3(2): 96–102.
- Yujianti, E. (2015). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan grand fatma hotel di tenggarong kutai . *E-Jurnal Administrasi Bisnis*, 3(4), 900-910.
- Yuharsih, T. & Suwanto. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Bandung : Alfabeta

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 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.

LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dalam melaksanakan penelitian untuk Skripsi, saya Mahasiswi dari Jurusan SI Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dengan mengambil judul penelitian “**PENGARUH KOMPETENSI DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PERUMDA (Perusahaan Umum daerah) BPR ROKAN HULU**”. Untuk memperoleh data penelitian yang diperlukan, saya mohon atas partisipasi dan kesediaan Bapak/Ibu dalam mengisi Kuisisioner penelitian ini. Saya ucapkan banyak terima kasih kepada Bapak/Ibu yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuisisioner ini.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatu

Hormat Saya,

Resti Pebi Ananda Lubis
 NIM. 12070120780

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

I. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Isilah terlebih dahulu identitas anda
2. Bacalah dengan baik dan pilih salah satu jawaban yang menurut anda paling benar dengan memberi tanda (√) pada pilihan anda.
3. Pilih jawaban kriteria dibawah ini :
 - a. Sangat setuju (SS)
 - b. Setuju (S)
 - c. Cukup Setuju (CS)
 - d. Tidak setuju (TS)
 - e. Sangat tidak setuju (STS)
4. Data responden, dan semua informasi yang diberikan akan dijamin kerahasiaannya, oleh sebab itu dimohon untuk mengisi kuesioner dengansebenarnya dan seobjektif mungkin.
5. Lembaran yang telah di isi lengkap, mohon dikembalikan dengan peneliti.
6. Terima kasih atas perhatiannya dan selamat bekerja.

II. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama Responden :
2. Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan
3. Usia Responden : 20-30 Th 41-50 Th
 31-40 Th >50 Th
4. Pendidikan Terakhir : SMP
 SMA/SMK
 D3
 S1
5. Masa Kerja : 1-5 Th 11-20 Th
 6-10 Th >20 Th



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

VARIABEL PRESTASI KERJA (Y)

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	CS	TS	STS
1.	Kuantitas kerja saya sudah sesuai dengan standar kerja yang diharapkan oleh perusahaan.					
2.	Saya selalu melakukan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.					
3.	Saya berusaha menemukan cara baru yang lebih efektif untuk menyelesaikan setiap tugas atau pekerjaan.					
4.	Saya mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya.					

2. VARIABEL KOMPETENSI (X1)

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	CS	TS	STS
1.	Saya memahami dengan jelas pekerjaan yang saat ini diberikan kepada saya.					
2.	Saya dengan cepat memahami apa yang diinstruksikan oleh pimpinan kepada saya.					
3.	Saya memiliki kemampuan/keterampilan dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan kepada saya.					
4.	Saya merasa senang dan loyal terhadap pekerjaan saya.					

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu 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. VARIABEL PENEMPATAN KERJA (X2)

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	CS	TS	STS
1.	Menurut saya perusahaan sudah melihat latar belakang prestasi akademis yang telah dicapai oleh karyawan terlebih dahulu sebelum karyawan ditempatkan pada posisinya.					
2.	Pengalaman kerja yang saya miliki mendukung kearah karir yang akan saya capai.					
3.	Penempatan karyawan dipertimbangkan dengan baik terkait kemampuan fisik dan mentalnya.					
4.	Status perkawinana memungkinkan saya untuk lebih fleksibel dalam penempatan kerja.					
5.	Usia karyawan sangat berpengaruh dalam proses penempatan kerja diperusahaan karena mempengaruhi tingkat tanggung jawab yang diberikan dalam pekerjaan.					

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.

Lampiran 2 : Tabulasi Data

1. Variabel Prestasi Kerja (Y)

RESPONDE N	PRESTASI KERJA				Total
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	
1	4	4	4	4	16
2	5	4	5	5	19
3	3	4	5	5	17
4	4	5	4	5	18
5	5	5	5	5	20
6	5	5	4	5	19
7	5	5	5	5	20
8	4	4	4	4	16
9	4	4	4	4	16
10	5	5	5	5	20
11	5	4	4	4	17
12	5	5	5	5	20
13	4	4	4	4	16
14	5	5	5	5	20
15	4	4	4	4	16
16	4	4	5	5	18
17	4	5	5	5	20
18	4	4	4	4	16
19	4	4	5	5	18
20	4	4	4	4	16
21	5	5	5	5	20
22	5	5	5	5	20
23	4	4	4	5	17
24	4	4	4	4	16
25	4	4	4	4	16
26	5	5	5	5	20
27	4	4	4	4	16
28	5	5	5	5	20
29	4	4	4	4	16
30	5	5	5	5	20
31	4	4	5	5	18
32	5	5	5	5	20
33	4	4	3	4	15
34	4	4	4	4	16
35	5	4	5	5	19
36	5	5	5	5	20

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

37	4	5	5	5	19
38	4	4	4	4	16
39	5	5	5	5	20
40	4	5	4	5	18
41	4	5	5	5	19
42	5	5	5	5	20
43	5	5	5	5	20
44	5	4	5	5	19
45	5	4	3	5	17
46	4	5	5	5	19
47	5	5	5	4	19
48	4	4	5	4	17
49	4	4	5	4	17
50	4	5	4	4	17
51	5	5	5	5	20
52	3	5	3	5	16
53	4	5	4	5	18
54	3	5	3	5	16

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.

2. Variabel Kompetensi (X1)

RESPONDE N	KOMPETENSI				Total
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	
1	4	3	4	4	15
2	5	5	5	5	20
3	4	4	4	4	16
4	5	4	5	5	19
5	5	5	5	5	20
6	5	5	3	5	18
7	5	5	5	5	20
8	5	4	4	4	17
9	4	4	4	4	16
10	5	5	5	4	19
11	5	5	5	4	19
12	5	5	5	5	20
13	4	4	4	4	16
14	5	5	5	5	20
15	4	4	4	4	16
16	4	5	5	5	19
17	5	5	5	5	20

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

18	4	4	5	4	17
19	5	5	4	4	18
20	4	4	4	4	16
21	4	4	4	5	17
22	5	5	5	4	19
23	4	4	4	4	16
24	4	4	4	4	16
25	4	4	4	4	16
26	5	5	5	5	20
27	5	5	5	5	20
28	5	5	5	5	20
29	4	4	4	4	16
30	5	5	5	5	20
31	5	4	4	4	17
32	5	4	5	5	19
33	4	3	4	4	19
34	4	4	4	4	16
35	4	4	5	5	18
36	5	5	5	5	20
37	5	5	4	4	18
38	4	4	4	4	16
39	5	5	5	5	20
40	5	4	4	4	17
41	5	5	5	5	20
42	5	5	5	5	20
43	5	5	5	5	20
44	5	5	5	5	20
45	3	3	4	5	15
46	4	4	4	4	16
47	5	4	4	5	18
48	5	5	4	3	17
49	4	4	4	4	16
50	5	5	4	4	18
51	5	4	4	4	17
52	5	4	3	3	15
53	5	4	4	4	17
54	5	4	3	3	15

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
3. Variabel Penempatan Kerja (X2)

RESPONDE N	PENEMPATAN KERJA					Total
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	
1	4	3	4	4	3	18
2	3	5	4	5	3	20
3	4	4	4	5	5	22
4	4	4	4	4	5	21
5	5	5	5	5	5	25
6	5	3	4	5	3	20
7	5	5	5	5	5	25
8	3	4	3	3	4	17
9	3	4	4	4	4	19
10	3	5	4	4	4	20
11	3	4	4	4	4	19
12	5	5	5	5	4	24
13	3	3	3	4	3	16
14	5	5	5	5	5	25
15	4	4	4	4	4	20
16	4	4	5	5	5	23
17	5	5	5	5	4	24
18	5	5	4	4	4	22
19	3	5	5	4	4	21
20	3	5	5	5	5	23
21	4	4	5	4	5	22
22	2	5	3	4	3	17
23	4	4	4	4	4	20
24	4	4	4	4	4	20
25	4	4	4	4	4	20
26	2	5	3	5	4	19
27	4	4	4	4	4	20
28	5	5	5	5	5	25
29	4	4	4	4	4	20
30	4	5	4	4	4	21
31	5	4	4	4	4	21
32	3	4	5	4	4	20
33	4	3	4	4	3	18
34	4	4	4	4	4	20
35	4	5	3	4	2	18
36	3	4	4	4	4	19

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

37	4	4	5	5	5	23
38	4	4	4	4	4	20
39	5	5	5	5	5	25
40	4	4	4	4	3	19
41	5	5	5	5	5	25
42	5	5	5	5	5	25
43	2	5	3	4	3	17
44	4	4	5	4	5	22
45	4	5	4	4	4	21
46	4	4	4	5	4	21
47	4	5	4	4	4	21
48	5	4	4	4	5	22
49	3	4	4	4	4	19
50	4	4	4	4	4	20
51	4	4	4	4	4	20
52	5	3	5	5	5	23
53	5	5	4	4	5	23
54	5	3	5	5	5	23

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Lampiran 3 : Hasil Uji Data Menggunakan SPSS 26

UJI ASUMSI KLASIK

1. Uji Validitas

a. Prestasi Kerja (Y)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1	13,6481	1,666	,519	,309	,697
2	13,5000	1,840	,524	,398	,694
3	13,5370	1,536	,551	,349	,682
4	13,3704	1,823	,581	,437	,668

b. Kompetensi (X1)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1.1	13,1852	2,229	,475	,482	,780
1.2	13,3889	1,789	,693	,602	,670
1.3	13,4074	1,831	,665	,561	,685
1.4	13,4074	2,020	,522	,467	,761

c. Penempatan Kerja (X2)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
2.1	17,0000	3,358	,480	,344	,679
2.2	16,6852	4,824	,117	,066	,795
2.3	16,7593	3,469	,733	,525	,672
2.4	16,6481	4,157	,564	,366	,653
2.5	16,8333	3,387	,616	,493	,609

2. Uji Reliabilitas

a. Prestasi Kerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,744	4

b. Kompetensi (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,781	4

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.

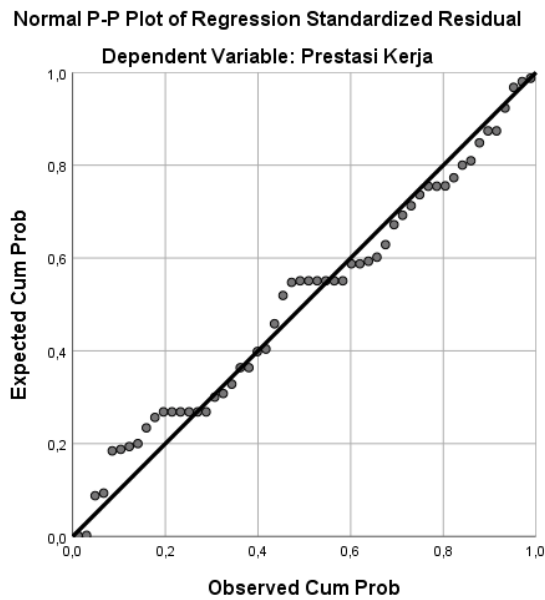
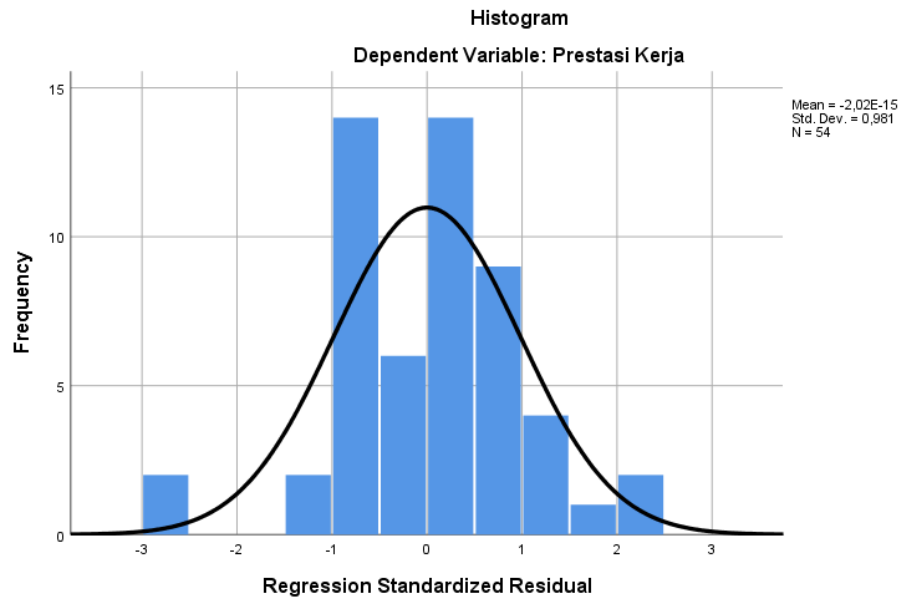
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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.

Penempatan Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,718	5

3. Uji Normalitas



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.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
		54
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,14975293
Most Extreme Differences	Absolute	,106
	Positive	,063
	Negative	-,106
Test Statistic		,106
Asymp. Sig. (2-tailed)		,197 ^c

- . Test distribution is Normal.
- . Calculated from data.
- . Lilliefors Significance Correction.

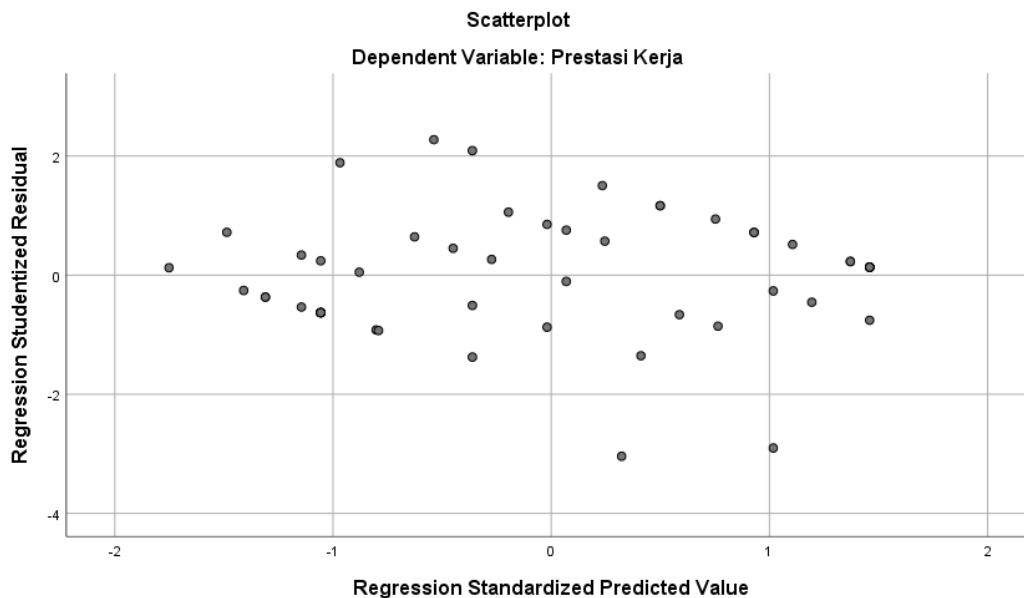
4. Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	4,219	1,909		2,209	,032		
Kompetensi	,644	,095	,674	6,767	,000	,912	1,096
Penempatan Kerja	,110	,071	,153	1,541	,000	,912	1,096

. Dependent Variable: Prestasi Kerja

5. Uji Heteroskedastisitas



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.

6. Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
	,734 ^a	,539	,521	1,172	2,242

. Predictors: (Constant), Penempatan Kerja, Kompetensi
 . Dependent Variable: Prestasi Kerja

UJI HIPOTESIS

1. Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	4,219	1,909		2,209	,032
	kompetensi	,644	,095	,674	6,767	,000
	penempatan Kerja	,110	,071	,153	1,541	,003

. Dependent Variable: Prestasi Kerja

2. Uji Parsial (Uji T)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	4,219	1,909		2,209	,032
	kompetensi	,644	,095	,674	6,767	,000
	penempatan Kerja	,110	,071	,153	2,541	,003

. Dependent Variable: Prestasi Kerja

3. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	81,864	2	40,932	29,795	,000 ^b
	Residual	70,062	51	1,374		
	Total	151,926	53			

. Dependent Variable: Prestasi Kerja

. Predictors: (Constant), Penempatan Kerja, Kompetensi

4. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	,734 ^a	,539	,521	1,172

. Predictors: (Constant), Penempatan Kerja, Kompetensi

Lampiran 4 : Dokumentasi Penelitian

© Hak cipta milik 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.



State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



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. : fekonos@uin-suska.ac.id

Nomor : B-2717/Un.04/F.VII/PP.00.9/4/2024 Pekanbaru, 25 April 2024 M
 Sifat : Biasa 16 Syawal 1445 H
 Lampiran : -
 Hal : Izin Riset

Kepada
 Yth. Pimpinan
 PERUMDA (Perusahaan Umum Daerah)
 BPR Rokan Hulu
 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 : Resti Pebi Ananda Lubis
 NIM. : 12070120780
 Jurusan : Manajemen
 Semester : VII (Tujuh)

bermaksud mengadakan Riset dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul:
 "Pengaruh Kompetensi dan Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja
 Karyawan pada PERUMDA (Perusahaan Umum Daerah) BPR Rokan Hulu"
 Untuk itu kami mohon kiranya Saudara berkenan memberikan bantuan yang
 diperlukan kepada mahasiswa tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Saudara diucapkan terima kasih.


 Dr. Mahyarni, SE, MM
 NIP. 19700826 199903 2 001



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.



PERUMDA BPR
BANK ROKAN HULU

SU SURAT KETERANGAN
Nomor : 329/OPS-BPR/PST/VII/2024

Yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : **ANGGI FIRMANSYAH, ST.MM**
Jabatan : Direktur Utama Perumda BPR Rokan Hulu
Alamat : JL. Tuanku Tambusai, Komplek Pasar Modern, Pasir Pengaraian

Menerangkan bahwa :

Nama : **RESTI PEBI ANANDA LUBIS**
NIM : 12070120780
Prodi : S1 Manajemen
Jurusan : Manajemen
Universitas : Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim (UIN SUSKA)

Telah melaksanakan penelitian pada Perumda BPR Rokan Hulu dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul : “ **Pengaruh Kompetensi dan Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Perumda BPR Rokan Hulu** ”.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dikeluarkan di : Pasir Pengaraian
Pada Tanggal : 18 Juli 2024
PERUMDA BPR ROKAN HULU
DIREKSI



ANGGI FIRMANSYAH, ST.MM
Direktur Utama

BANK SAHABAT ANAK NEGERI





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. : fekonos@uin-suska.ac.id

Nomor : B-3865/Un.04/F.VII.1/PP.00.9/06/2024 Pekanbaru, 10 Juni 2024 M
Sifat : Biasa 3 Zulhijjah 1445 H
Lampiran : -
Perihal : **Bimbingan Skripsi**

Kepada
Yth. Sahwitri Triandani, SE, M.Si
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 : Resti Pebi Ananda Lubis
NIM : 12070120780
Jurusan : Manajemen
Semester : VIII (Delapan)

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 KOMPETENSI DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PERUMDA (PERUSAHAAN UMUM DAERAH) BPR ROKAN HULU".
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



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

Tembusan :
Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau

CS Dipindai dengan CamScanner

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

BIOGRAFI PENULIS



Resti Pebi Ananda Lubis, lahir di Ngaso pada tanggal 26 Februari 2002, merupakan anak kedua putri dari Bapak M. Taufik Lubis dan Ibu Wirna. Penulis memulai pendidikannya di SDN 004 Ujungbatu, Kecamatan Ujungbatu, Kabupaten Rokan Hulu, Provinsi Riau pada tahun 2008 dan lulus pada tahun 2014. Penulis melanjutkan pendidikan di SMPN 2 Ujungbatu, Kabupaten Rokan Hulu, Provinsi Riau pada tahun 2014 dan lulus pada tahun 2017. Selanjutnya penulis melanjutkan pendidikan di SMAN 1 Ujungbatu, Kabupaten Rokan Hulu, Provinsi Riau tahun 2018 dan lulus pada tahun 2020. Kemudian pada tahun 2020 penulis melanjutkan pendidikan di perguruan tinggi jenjang S1 dan mengambil jurusan S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dengan jalur SNMPTN (Seleksi Nasional Masuk Perguruan Tinggi Negeri). Penulis melaksanakan Praktek Kerja Lapangan (PKL) pada PERUMDA (Perusahaan Umum Daerah) BPR Rokan Hulu dan melakukan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Lubuk Bendahara Timur, Kecamatan Rokan IV Koto, Kabupaten Rokan Hulu. Penulis melakukan penelitian dengan judul penelitian **Pengaruh Kompetensi dan Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PERUMDA (Perusahaan Umum Daerah) BPR Rokan Hulu**. Dimana pada tanggal 7 Oktober 2024 penulis mengikuti Ujian Munaqasah dan penulis dinyatakan **“LULUS”** dengan menyandang gelar Sarjana Ekonomi (S.E)

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.