

**PENGARUH PENEMPATAN DAN DISIPLIN KARYAWAN
DALAM RANGKA MENINGKATKAN KINERJA
KARYAWAN PADA PT. BANK MEGA, Tbk
KANTOR CABANG SETIA BUDI MEDAN**

SKRIPSI

**Diajukan untuk melengkapi Tugas-tugas dan
Memenuhi Syarat Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**

Oleh :

**ROSTINA SOFYA TILOVA
NPM : 10 832 0018**



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2012**

Judul Skripsi : Pengaruh Penempatan Dan Disiplin Karyawan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mega Tbk Kantor Cabang Setia Budi Medan

Nama Mahasiswa : Rostina Sofya Tilova
No. Stambuk : 10 832 0018

Jurusan : Manajemen

Menyetujui
Komisi Pembimbing

Pembimbing I



(Drs. H. Miftahuddin, MBA)

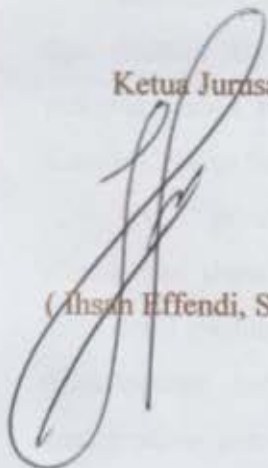
Pembimbing II



(Isnanih LKS, MMA)

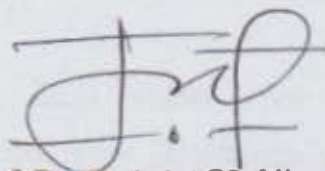
Mengetahui

Ketua Jurusan



(Ihsan Effendi, SE, MSi)

Dekan



(Prof. Dr. Sya'ad Afifuddin, SE, Mec)

Tanggal Lulus :

2012

ABSTRAK

Rostina Sofya Tilova. NPM. 108320018. "Pengaruh Penempatan Dan Disiplin Karyawan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mega, Tbk Cabang Setia Budi Medan". Skripsi 2013.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah penempatan memberi pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Bank Mega, Tbk Kantor Cabang Setia Budi Medan, untuk mengetahui apakah disiplin karyawan memberi pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Bank Mega, Tbk Kantor Cabang Setia Budi Medan dan untuk mengetahui apakah penempatan dan disiplin karyawan memberi pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Bank Mega, Tbk Kantor Cabang Setia Budi Medan. Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Populasi adalah karyawan pada PT. Bank Mega, Tbk Kantor Cabang Setia Budi Medan yang berjumlah 36 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Bank Mega, Tbk Kantor Cabang Setia Budi Medan yang berjumlah 36 orang dengan demikian penelitian ini disebut sampel jenuh atau sensu. Jenis data penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Teknik analisis yang dipergunakan adalah analisa regresi linier berganda dengan memakai program *software SPSS 17.00 for windows*.

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian diketahui bahwa penempatan dan disiplin karyawan memberi pengaruh signifikan baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Mega, Tbk Kantor Cabang Setia Budi Medan.

Hasil penelitian ini memberikan saran adalah pihak perusahaan diharapkan dapat lebih meningkatkan efektivitas pelaksanaan penempatan kerja demi meningkatkan kinerja karyawan dan pelaksanaan penempatan harus dilaksanakan seobjektif mungkin berdasarkan job description dan job specification untuk menghindari terjadinya ketidak sesuaian antara keahlian yang dimiliki oleh karyawan dengan bidang pekerjaannya.

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum W.r.W

Syukur alhamdulillah kita ucapkan kehadiran Allah S.W.T, berkat rahmat dan karuniaNya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, namun dengan keterbatasan waktu, biaya, tenaga, kemampuan, pengetahuan dan pengalaman yang terbatas akhirnya penulis menyelesaikan skripsi yang diberi judul **“Pengaruh Penempatan dan Disiplin Karyawan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mega, Tbk Kantor Cabang Setia Budi Medan”**.

Penulis telah banyak menerima bantuan dari berbagai pihak baik langsung maupun tidak langsung dalam penyelesaian skripsi ini, maka dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya dengan hati yang tulus dan ikhlas kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Ali Ya'kub Matondang, MA, selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Prof. Dr. H. Sya'ad Afifuddin, SE, MEd selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
3. Bapak Hery Syahrial, SE, Msi selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi

4. Bapak Ihsan Effendi, SE, MSi selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
5. Bapak Drs. H. Miftahuddin, MBA selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak memberikan saran dan bimbingan dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Ibu Isnaniah LKS, MMA selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen serta staff fakultas ekonomi yang telah mengajar dan membantu penulis hingga dapat menyelesaikan perkuliahan.
8. Bapak Pimpinan PT. Bank Mega, Tbk Kantor Cabang Setia Budi Medan yang telah membantu penulis dalam memberikan data dan informasi demi terwujudnya skripsi ini.
9. Buat sobatku dan juga buat teman-teman Manajemen yang telah memberikan saran dan motivasi hingga skripsi ini terselesaikan.
10. Teristimewa saya ucapkan terima kasih yang tak terhingga buat Ayahanda dan Ibunda yang dengan penuh kasih sayang membesarkan, mendoakan dan berkorban demi masa depan Ananda.

Penulis menyadari, skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Untuk itu dengan segala kerendahan hati penulis mohon maaf sebesar-besarnya. Kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak

Medan, 2013
Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR GAMBAR	vi
DAFTAR TABEL	vii
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	3
C. Tujuan Penelitian.....	4
D. Manfaat Penelitian.....	4
BAB II : LANDASAN TEORITIS	
A. Uraian Teoritis.....	5
1. Pengertian, Tujuan dan Dasar-dasar Penempatan Kerja.	5
2. Metode Penempatan Kerja.....	9
3. Kendala-kendala Dalam Pelaksanaan Penempatan	10
4. Pengetian dan Indikator-indikator Pengukuran Disiplin.	11
5. Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin.....	15
6. Pengertian Kinerja dan Tolak Ukurnya	16
7. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja	18
8. Indikator-indikator Kinerja.....	19
9. Hubungan Penempatan dan Disiplin Terhadap Kinerja..	20
B. Kerangka Konseptual.....	21
C. Hipotesis	22
BAB III: METODE PENELITIAN	
A. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian	24
B. Populasi dan Sampel.....	24
C. Definisi Operasional.....	26
D. Jenis dan Sumber Data.....	27
E. Teknik Pengumpulan Data.....	27
F. Teknik Analisis Data.....	28

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	32
1. Deskripsi Data Perusahaan	32
2. Visi dan Misi	33
3. Struktur Organisasi Perusahaan	33
4. Aktivitas dan Produk Perusahaan	40
5. Cara Meningkatkan Kinerja Karyawan	42
6. Kendala-kendala yang dihadapi	43
7. Penyajian Data Angket	45
8. Pengolahan Data Angket Responden.....	47
B. Pembahasan.....	61
1. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	61
2. Regresi Linier Berganda	64
3. Koefisien Determinasi (R^2)	64
4. Uji Hipotesis	65

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	67
B. Saran	68

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

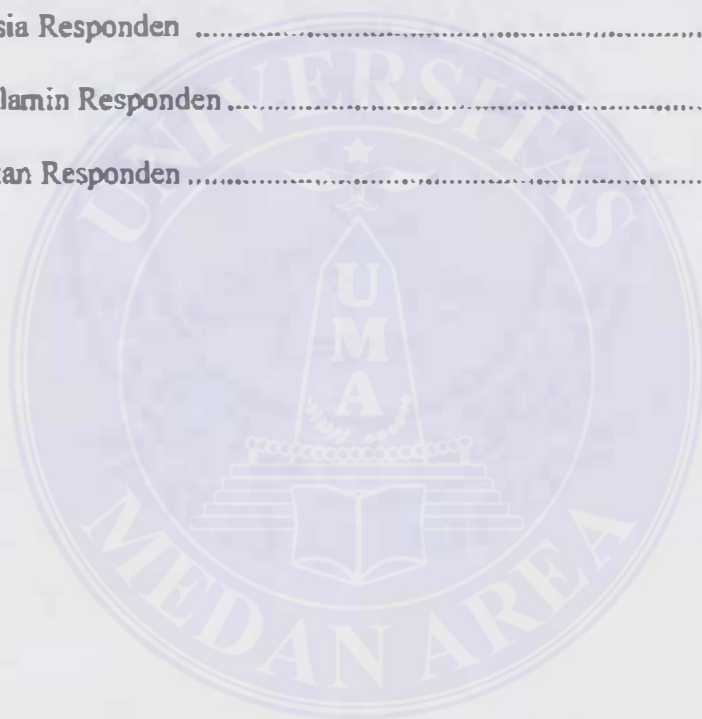
DAFTAR GAMBAR

	Halaman
1. Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja.....	15
2. Kerangka Konseptual	22
3. Struktur Organisasi PT. Bank Mega, Tbk Cabang Setia Budi Medan..	34



DAFTAR TABEL

	Halaman
1. Rencana Penulisan Skripsi	24
2. Teknik Penetapan Responden	25
3. Definisi Operasional Variabel	27
4. Instrumen Skala Likert	28
5. Umur/Usia Responden	45
6. Jenis Kelamin Responden	46
7. Pendidikan Responden	46



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap sistem organisasi baik instansi pemerintah maupun perusahaan swasta, dalam melaksanakan aktivitasnya akan selalu berusaha mencapai hasil sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Tujuan tersebut tidak akan terwujud tanpa adanya peran aktif dari karyawan itu sendiri sebagai salah satu komponen sistem organisasi berupa penempatan karyawan.

Penempatan karyawan (*placement*) merupakan bagian dari perencanaan strategik organisasi, karena penempatan karyawan merupakan bagian dari keputusan yang menentukan tingkat efektivitas individu, kelompok dan organisasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan. Dalam hal ini diperlukan hubungan kesesuaian antara deskripsi jabatan dengan spesifikasi pekerjaan.

Pola penempatan tentunya akan berpengaruh pada kinerja karyawan. Semua itu harus disesuaikan dengan kondisi saat ini, agar karyawan konsisten dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan sebaik-baiknya. Proses penempatan karyawan yang tidak tepat akan menyebabkan disiplin kerja yang kurang optimal dan menurunnya kinerja karyawan.

Disiplin karyawan merupakan sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi atau instansi, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi.

UNIVERSITAS MEDAN AREA Motivasi karyawan agar dapat menaísipin kaa

diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik karyawan untuk mematuhi dan menyenangi peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Kurang pengetahuan tentang peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada merupakan penyebab terbanyak tindakan indisipliner. Namun demikian, tindakan dari ketidakdisiplinan ini akan diberikan sanksi oleh pimpinan baik itu dengan cara yang positif ataupun dengan cara yang negatif. Cara yang positif yaitu dengan diberikan aasehai

Kinerja adalah hasil kerja seorang karyawan selama priode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standar target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Jika karyawan tidak melakukan pekerjaannya, instansi tersebut akhirnya akan mengalami kegagalan. Seperti juga perilaku manusia, tingkat dan kualitas kinerja ditentukan oleh sejumlah variabel perseorangan dan lingkungan.

Untuk mencapai kinerja yang baik, unsur yang paling dominan atau yang paling menentukan adalah sumber daya manusia itu sendiri. Walaupun perencanaan yang telah dibuat tersusun dengan baik dan rapi, namun apabila orang atau personainya yang melakukan tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, maka perencanaan yang telah dibuat akan sia-sia.

PT.Bank Mega. Tbk merupakan salah satu bank konvensional yang telah membuka cabang di seluruh wilayah Sumatera Utara, khususnya kantor cabang

Setia Budi Medan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan
UNIVERSITAS MEDAN AREA

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito, 2000, **Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia**, Ed. 3, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Arifin Abdulrahman, 2003, **Teori Pengembangan & Filosofi Kepemimpinan Kerja**, Edisi Revisi, Penerbit Bhatara, Jakarta.
- Henry Simamora, 2002, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Revisi, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Heidjrachman Ranupandjo dan Suad Husnan, 2001, **Manajemen Personalia**, Edisi III, Penerbit BPFÉ, Yogyakarta.
- James A F Stoner, Charles Wankel, 2005, **Management**, Terjemahan Heru Sutejo **Manajemen**, Jilid II, Penerbit CV. Intermedia, Jakarta.
- James Menzies Black, 2003, **The Basic of Supervisory Management**, Terjemahan Oleh Muhammad Masud, Jakarta: PT. Bina nan Presindo.
- Laurensius, Ferry, 2006, **Jurnal Manajemen Usahawan Indonesia**, Lembaga Manajemen FE-UI, Jakarta.
- Marhot T.E Hariandja, 2004, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan Ketiga. Penerbit Grasindo.
- Malayu, SP Hasibuan. 2002. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, 2000, **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Manullang M., 2001, **Manajemen Personalia**, Edisi Ketiga, Cetakan Pertama, Penerbit Gajah Mada Press, Yogyakarta.
- Sastrohadiwiryo. B., Siswanto, 2003, **Manajemen Tenaga Kerja Indonesia**, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sondang P. Siagian, 2002, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Revisi, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sinungan, M, 2000, **Produktivitas Apa dan Bagaimana**, Edisi Revisi, Cetakan Kedua, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- T. Hani Handoko . 2001. **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**, Edisi kelima belas. BPFÉ : Yogyakarta.

KUISIONER

PENGARUH PENEMPATAN DAN DISIPLIN KARYAWAN DALAM RANGKA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK MEGA, Tbk KANTOR CABANG SETIA BUDI MEDAN

1. PETUNJUK PENGISIAN

- a. Pada lembaran ini terdapat beberapa pernyataan ini yang harus Saudara tanggap. Kepada bapak/ibu/sdr untuk menjawab seluruh pertanyaan yang ada dengan jujur dan sebenarnya
- b. Dalam menjawab pernyataan – pernyataan ini, tidak ada jawaban yang salah. Oleh karena itu, usahakanlah agar tidak ada jawaban yang dikosongkan.
- c. Berilah tanda (✓) pada kolom yang tersedia dan pilih sesuai keadaan yang sebenarnya
- d. Ada lima alternatif jawaban, yaitu:

Sangat setuju (SS)	: diberi skor 5
Setuju (S)	: diberi skor 4
Ragu-Ragu (RR)	: diberi skor 3
Tidak setuju (TS)	: diberi skor 2
Sangat tidak setuju (STS)	: diberi skor 1

2. KARAKTERISTIK RESPONDEN:

- a. Usia : tahun
- b. Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan
- c. Tingkat pendidikan : 1) SD 4) Diploma
 2) SMP 5) S1
 3) SMA 6) Lainnya

DAFTAR PERNYATAAN

L. PERNYATAAN VARIABEL BERAS I, (PENDUDUKAN KARYAWAN)

No	Pernyataan	Jumlah				
		SS	S	R	TS	STS
1	Umur seorang karyawan mempengaruhi penempatan kerja di perusahaan.					
2	Umur seorang karyawan sangat menentukan dalam pencapaian tugas dan tanggung jawab yang diberikan.					
3	Pembinaan kepribadian perlu dilakukan dalam hal penempatan kerja demi meningkatkan kinerja karyawan.					
4	Tingkat pendidikan sangat berpengaruh dalam penempatan kerja.					
5	Pengalaman kerja dapat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan atau menguasai pekerjaan dengan lebih baik.					
6	Pengalaman kerja berpengaruh besar dalam pelaksanaan penempatan kerja karyawan.					
7	Sarana pendukung dan peralatan kerja sangat memadai di kantor.					
8	Tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan pendidikan dan kemampuan.					
9	Kondisi fisik seorang karyawan dijadikan tolak ukur dalam penempatan kerja.					
10	Kondisi fisik karyawan mempengaruhi kinerja karyawan.					

II. PERNYATAAN VARIABEL BERAS X₂ (DISIPLIN KARYAWAN)

No	Pernyataan	Jumlah				
		SS	S	R	TS	STS
1	Selalu dapat menyelesaikan semua pekerjaan tepat pada waktunya.					
2	Selalu mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan.					
3	Selalu dapat meminimalisasi tingkat kesalahan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.					
4	Selalu berhati-hati dalam mengerjakan suatu pekerjaan.					
5	Karyawan selalu mematuhi peraturan-peraturan yang telah diterapkan di kantor.					
6	Karyawan mempunyai kemampuan untuk menjadikan suatu pekerjaan menjadi mudah.					
7	Hasil pekerjaan yang diselesaikan selalu menunjukkan keadaan yang bersih.					
8	Selalu menjaga seluruh dokumen hasil kerja dalam keadaan yang bersih.					
9	Selalu mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan harapan atasan.					
10	Pekerjaan yang diberikan selalu memuaskan atasan.					

III. PERNYATAAN VARIABEL TERIKAT Y (KINERJA KARYAWAN)

No	Pernyataan	Jumlah				
		SS	S	R	TS	STS
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti sesuai volume pekerjaan					
2	Saya dalam melakukan pekerjaan mengutamakan hasil pekerjaan yang bermutu					
3	Tingkat kerjasama saya dengan kawan bekerja di perusahaan ini					
4	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target waktu yang telah ditentukan oleh atasan					
5	Saya selalu mengikuti perkembangan iptek dalam membantu penyelesaian pekerjaan					
6	Saya bekerja mengikuti instruksi kepala bagian sesuai dengan peraturan yang ada					
7	Di perusahaan ini sebagian besar waktu saya gunakan untuk bekerja					
8	Saya berangkat kerja penuh semangat untuk mengejar target pekerjaan yang diperintahkan oleh atasan saya					

Terima kasih atas bantuan Bapak/Ibu, Saudara/Saudari yang telah mengisi kuesioner ini. Atas perhatian dan kerja samanya saya ucapkan Terima Kasih banyak