

**PENGARUH PENEMPATAN DAN DISIPLIN PEGAWAI DALAM
RANGKA MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI PADA
KANTOR PELAYANAN PAJAK (KPP) PRATAMA
MEDAN POLONIA**

SKRIPSI

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

Oleh :

**THERESIA OCTAVIANI
NIM : 07 832 0115**



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
M E D A N
2 0 1 3**

Judul Skripsi : Pengaruh Penempatan Dan Disiplin Pegawai Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Medan Polonia

Nama Mahasiswa : THERESIA OCTAVIANI

No. Stambuk : 07 832 0115

Jurusan : Manajemen

Menyetujui :

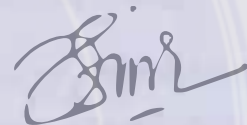
Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II



(Drs. H. Miftahuddin, MBA)

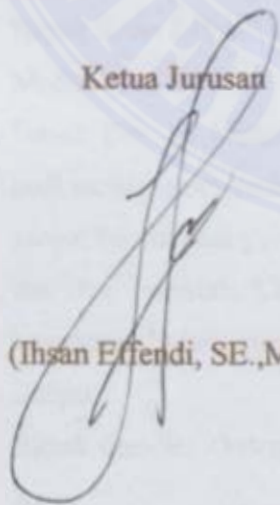


(Dra. Isnaniah LKS, NMA)

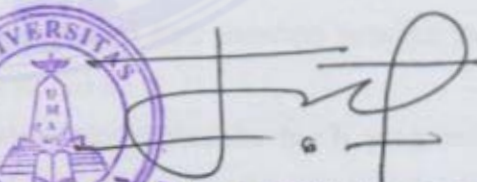
Mengetahui :

Ketua Jurusan

Dekan



(Ihsan Effendi, SE.,M.Si)



(Prof. Dr. H. Sya'ad Afifuddin, SE.,M.Ec)



Tanggal Lulus :

2013

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“PENGARUH PENEMPATAN DAN DISIPLIN PEGAWAI DALAM RANGKA MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR PELAYANAN PAJAK (KPP) PRATAMA MEDAN POLONIA)”**. Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana di bidang Ekonomi, program studi Manajemen pada Universitas Medan Area.

Dengan segala kemampuan yang ada, penulis berusaha menyusun skripsi ini sebaik mungkin, namun meskipun demikian tanpa bantuan dari berbagai pihak, baik yang terlibat langsung maupun tidak langsung, Skripsi ini tidak akan mudah terselesaikan dan terwujud. Untuk itu pada kesempatan yang baik ini, penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada yang saya hormati :

1. Teristimewa saya ucapkan terima kasih yang tak terhingga untuk kedua orang tua tercinta yang telah membesarkan dan memberi do'a serta dukungan baik moril dan material
2. Bapak Prof. Dr. H. Ali Ya'kub Matondang, MA, selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Prof. Dr. H. Sya'ad Afiduddin, SE, MEd, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area dan sekaligus Ketua Sidang Meja Hijau.
4. Bapak Ihsan Effendi, SE, MSi, selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Medan Area.
5. Bapak Drs. H. Miftahuddin, MBA selaku Dosen Pembimbing I yang telah sudi meluangkan waktunya untuk mengoreksi serta memberi petunjuk yang sangat bermanfaat guna penyusunan skripsi ini.
6. Ibu Dra. Isnaniah, LKS, MMA, selaku Dosen Pembimbing II yang penuh kesabaran telah memberikan bimbingan serta petunjuk hingga selesainya skripsi.
7. Bapak dan Ibu Dosen serta para staf Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.

8. Bapak Pimpinan beserta staf dan personil Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Medan Polonia.

Pada akhirnya penulis mengucapkan terima kasih, semoga semua pihak yang telah memberikan dukungan di atas senantiasa mendapat perlindungan dan keselamatan dari Tuhan Yang Maha Esa. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan, hal ini disebabkan keterbatasan dan kemampuan penulis. Oleh karena itu saran dan masukan yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan, semoga skripsi ini dapat berguna bagi banyak pihak.

Medan, Desember 2013

Penulis

Theresia Octaviani

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. Keraogka 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 Pegawai.....	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



BAB 1

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 pegawai.

Penempatan pegawai merupakan bagian dari perencanaan strategik organisasi, karena penempatan pegawai 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 pegawai. Semua itu harus disesuaikan dengan kondisi saat ini, agar pegawai konsisten dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan sebaik-baiknya. Proses penempatan pegawai yang tidak tepat akan menyebabkan disiplin kerja yang kurang optimal dan menurunnya kinerja pegawai.

Disiplin pegawai 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, digunakan terutama untuk memotivasi karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun

kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangkan 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 nasehat

Untuk dapat meningkatkan kinerja, pegawai semakin dituntut untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya dengan melakukan seleksi terhadap pegawai agar ditempatkan pada posisi yang tepat. Oleh sebab itu penempatan harus benar-benar dilakukan sesuai dengan prosedur yang berlaku.

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

DAFTAR PUSTAKA

- Abdulrahman Arifin, 2003, *Teori Pengembangan & Filosofi Kepemimpinan Kerja*, Edisi Revisi, Penerbit Bhatara, Jakarta.
- Handoko T. Hani, 2001, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi kelima belas, BPFE : Yogyakarta.
- Hariandja Marihot T.E., 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga, Penerbit Grasindo.
- Hasibuan, Malayu, SP, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Heidjrachman Ranupandjo dan Suad Husnan, 2001, *Manajemen Personalia*, Edisi III, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Jamez Menzies Black, 2003, *The Basic of Supervisory Management*, Terjemahan Oleh Muhammad Masud, Jakarta: PT. Binaman Presindo.
- Laurensius, Ferry, 2006, *Jurnal Manajemen Usahawan Indonesia*, Lembaga Manajemen FE-UI, 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.
- Nitiseonito Alex S., 2000, *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed. 3, Ghalla Indonesia, Jakarta.
- Sastrohadwiryo, B., Siswanto, 2003, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Siagian Sondang P., 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Simamora, Henry, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sinungan, M, 2000, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Edisi Revisi, Cetakan Kedua, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Stoner, James A F., Charles Wankel, 2005, *Management*, Terjemahan Heru Sutejo Manajemen, Jilid II, Penerbit CV. Intermedia, Jakarta.
- Sugiyono, 2005, *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Penerbit: CV. Alfabeta.

KUISIONER

PENGARUH PENEMPATAN DAN DISIPLIN PEGAWAI DALAM RANGKA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA MEDAN POLONIA

1. PETUNJUK PENGISIAN

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

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

DAFTAR PERNYATAAN

I. PERNYATAAN VARIABEL BEBAS X_1 (PENEMPATAN PEGAWAI)

No	Pernyataan	Jumlah				
		SS	S	R	TS	STS
1	Umur seorang pegawai mempengaruhi penempatan kerja di perusahaan.					
2	Pengalaman kerja dapat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan atau menguasai pekerjaan dengan lebih baik.					
3	Sarana pendukung dan peralatan kerja sangat memadai di kantor.					
4	Tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan pendidikan dan kemampuan.					
5	Kondisi fisik seorang pegawai dijadikan tolak ukur dalam penempatan kerja.					

II. PERNYATAAN VARIABEL BEBAS X_2 (DISIPLIN PEGAWAI)

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	Pegawai selalu mematuhi peraturan-peraturan yang telah diterapkan di kantor.					

III. PERNYATAAN VARIABEL TERIKAT Y (KINERJA PEGAWAI)

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					

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