

**PENGARUH PENEMPATAN DAN DISIPLIN PEGAWAI DALAM
RANGKA MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI PADA
KESEKRETARIATAN DINAS KESEHATAN
KOTAMEDAN**

SKRIPSI

**Dijukan untuk Menengkapi Tugas-tugas dan
Memenuhi Syarat Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**

Oleh :

**ELVI MAHRANI HARAHAP
NIM : 09 832 0165**



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
M E D A N
2010**

**JUDUL : PENGARUH PENEMPATAN DAN DISIPLIN
PEGAWAI DALAM RANGKA MENINGKATKAN
KINERJA PEGAWAI PADA KEBEKRETARIATAN
DINAS KESEHATAN KOTA MEDAN**

**NAMA : ELVI MAJRANI HARAKAP
NIM : 098320165
JURUSAN : MANAJEMEN**

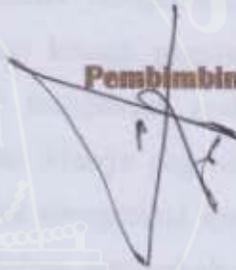
**Menyetujui :
Komisi Pembimbing**

Pembimbing I



(Amrin Mullia U, SE, MM)

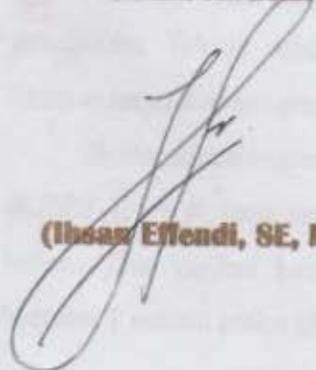
Pembimbing II



(Hory Syahrial, SE, MSI)

Mengetahui :

Ketua Jurusan



(Ihsan Effendi, SE, MSI)



(Prof. Dr. H. Sya'ad Affuddin, SE, MEc)

Tanggal Lulus : 2010

RINGKASAN

ELVI MAJIRANI HARAHAP, NPM. 09630186. "PENGARUH PENEMPATAN DAN DISIPLIN PEGAWAI DALAM RANGKA MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI PADA KESEKRETARIATAN DINAS KESEHATAN KOTA MEDAN". SKRIPSI 2010.

Dinas Kesehatan Kota Medan penempatan dan disiplin pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi atau instansi pemerintah. Karena penempatan dan disiplin pegawai merupakan titik awal dari segala pencapaian tujuan yang diharapkan. Jika penempatan dan disiplin pegawai tidak terlaksana dengan baik maka akan terjadi ketidak efisienan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah penempatan memberi pengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kesekretariatan Dinas Kesehatan Kota Medan, untuk mengetahui apakah disiplin pegawai memberi pengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kesekretariatan Dinas Kesehatan Kota Medan dan untuk mengetahui apakah penempatan dan disiplin pegawai memberi pengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kesekretariatan Dinas Kesehatan Kota Medan. Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Sampel penelitian ini adalah pegawai tetap yang ada di Kesekretariatan Dinas Kesehatan Kota Medan yang berjumlah sekitar 60 orang. Sedangkan teknik pengumpulan data menggunakan data primer berupa pengamatan/*observasi* dan menyebarkan angket pada responden yang dijadikan sampel penelitian serta data sekunder dengan melakukan studi kepustakaan untuk mendapatkan data-data yang berkaitan dengan masalah penelitian. Teknik analisis yang dipergunakan adalah analisa regresi OLS dengan memakai program *software SPSS 15.00 for windows*.

Berdasarkan regresi hasil berganda didapat $Y = 15,644 + 0,346 X_1 + 0,292 X_2 + e$, yang artinya Konstanta Y bernilai 15,644 hal ini menunjukkan bahwa jika variabel bebas (X_1, X_2) berupa penempatan dan disiplin kerja bernilai 1 satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 15,644.

KATA PENGANTAR



Assalammualaikum Wr.Wb

Syukur alhamdulillah kita ucapkan kehadirat 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 Pegawai Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kesekretariatan Dinas Kesehatan Kota 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 dan sekaligus Ketua Sidang Meja Hijau.

3. Bapak Hery Syahrial, SE, Msi selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area serta Dosen Pembimbing II yang telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak Hsan Effendi, SE, MSi selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
5. Bapak Amrin Mulia U, SE, MM selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak memberikan saran dan bimbingan dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen serta staff fakultas ekonomi yang telah mengajar dan membantu penulis hingga dapat menyelesaikan perkuliahan.
7. Bapak Kepala dinas Kesehatan Kota Medan yang telah membantu penulis dalam memberikan data dan informasi demi terwujudnya skripsi ini.
8. Buat sobatku dan juga buat teman-teman Manajemen yang telah memberikan saran dan motivasi hingga skripsi ini terselesaikan.
9. 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.

Wassalammu 'alaikum Wr.Wb

Medan, 2011
Penulis

(ELVI MAHRANI HARAHAP)

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR TABEL	viii
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Tujuan Penelitian.....	4
D. Manfaat Penelitian.....	5
BAB II : LANDASAN TEORITIS	
A. Uraian Teoritis.....	6
1. Pengertian, Tujuan dan Dasar-dasar Penempatan Kerja.	6
2. Metode Penempatan Kerja.....	10
3. Kendala-kendala Dalam Pelaksanaan Penempatan.....	11
4. Pengertian dan Indikator-indikator Pengukuran Disiplin.	12
5. Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin.....	16
6. Pengertian Kinerja dan Tolak Ukurnya	17
7. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja	20
8. Pengaruh Penempatan dan Disiplin Terhadap Kinerja ...	21
B. Kerangka Konseptual.....	22
C. Hipotesis.....	23
BAB III: METODE PENELITIAN	
A. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian.....	24
B. Populasi dan Sampel.....	25
C. Definisi Operasional	26
D. Jenis dan Sumber Data.....	29
E. Teknik Pengumpulan Data	29
F. Teknik Analisis Data	30

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

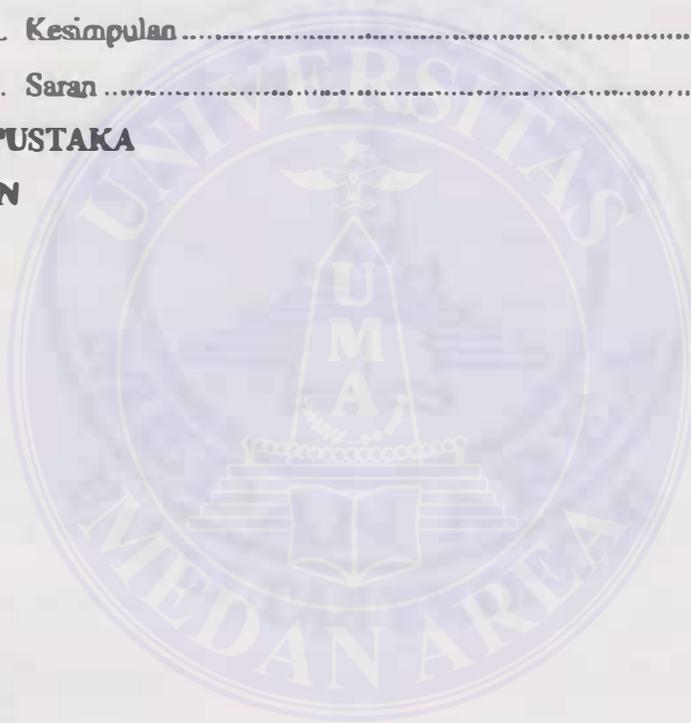
A. Hasil Penelitian	33
1. Deskripsi Data.....	33
2. Struktur Organisasi	35
B. Pembahasan	44
1. Penyajian Data Angket	44
2. Pengolahan Data Angket.....	47
3. Teknik Analisis Data.....	62

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	67
B. Saran	68

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



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 pegawai itu sendiri sebagai salah satu komponen sistem organisasi berupa penempatan pegawai.

Penempatan pegawai (*Placement*) 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 pegawai agar dapat

UNIVERSITAS MEDAN AREA

mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyanangi 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 ketidak disiplin 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 perorangan 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

- Alex S. Nitisemito, 2000, **Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia**, Ed. 3, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Abdulrahman Arifin, 2003, **Teori Pengembangan & Filosofi Kepemimpinan Kerja**, Edisi Revisi, Penerbit Bhatara, Jakarta
- Effendi, Onong Uchjana, 2001, **Ilmu Teori dan Filsafat Komunikasi**, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Hani T. Handoko, 2001, **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**, Edisi kelima belas. BPFE : Yogyakarta
- Hariandja Marhot 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 Usabawan 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, Cctakan Pertama, Penerbit Gajah Mada Press, Yogyakarta
- Moekijat, (2004), **Latihan dan Pengembangan Pegawai**, Cetakan Ketiga Belas, Penerbit Alumni Bandung.
- Rahayu Ningsih, 2006, **Jurnal Manajemen Usahawon Indonesia**, Lembaga Manajemen FE-UI, Jakarta.
- Sastrobadiwiry, 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, STE YKPN, Yogyakarta

Sinungan, M, 2000 : Produktivitas Apa dan Bagaimana, Edisi Revisi, Cetakan Kedua, Penerbit Erlangga, Jakarta.

Sugiyono, 2005, Metode Penelitian Bisnis. Bandung : Penerbit: CV. ALFABETA.

Tim Penyusun, 2008, Pedoman Penulisan Skripsi, Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area – Medan.



IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. NIP :
3. Umur : A. 20 – 29 Tahun (..... Tahun)
B. 30 – 39 Tahun (..... Tahun)
C. 40 – 49 Tahun (..... Tahun)
D. di atas 50 Tahun (..... Tahun)
4. Jenis Kelamin : A. Pria
B. Wanita
5. Pendidikan : A. SD
B. SMP
C. SLTA
D. Diploma
E. Sarjana (S – 1)
F. Pasca Sarjana
6. Golongan : A. I/a – I/d
B. II/a – II/d
C. III/a – III/d
D. IV/a – IV/d
7. Masa Kerja : A. 0 – 5 Tahun (..... Tahun)
B. 6 – 10 Tahun (..... Tahun)
C. 11 – 20 Tahun (..... Tahun)
D. 21 – 30 Tahun (..... Tahun)
E. 31 Tahun ke atas (..... Tahun)

PETUNJUK PENGISIAN ANKET

Berilah tanda checklist (✓) pada salah satu jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/i anggap sebagai jawaban yang sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i dilajur yang telah disediakan. Penilaian dapat dilakukan berdasarkan skala

- SS : Sangat Setuju
 S : Setuju
 R : Ragu-ragu
 TS : Tidak Setuju
 STS : Sangat Tidak Setuju

DAFTAR PERTANYAAN

I. PERTANYAAN VARIABEL BEBAS X₁ (PENEMPATAN PEGAWAI)

No	Pernyataan	Jumlah				
		SS	S	R	TS	STS
1	Umur seorang pegawai mempengaruhi penempatan kerja di kesekretariatan Dinas Kesehatan Kota Medan.					
2	Umur seorang pegawai sangat menentukan dalam pencapaian tugas dan tanggung jawab yang diberikan.					
3	Pembinaan kepribadian perlu dilakukan dalam hal penempatan kerja demi meningkatkan kinerja pegawai.					
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 pegawai.					
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 pegawai dijadikan tolak ukur dalam penempatan kerja.					
10	Kondisi fisik pegawai mempengaruhi kinerja pegawai.					

II. PERTANYAAN VARIABEL BEBAS X₂ (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.					
6	Pegawai 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. PERTANYAAN VARIABEL TERIKAT Y (KINERJA PEGAWAI)

No	Pernyataan	Jumlah				
		SS	S	R	TS	STS
1	Pelaksanaan pekerjaan senantiasa mendapatkan dorongan dari rekan-rekan					
2	Dalam melaksanakan tugas pekerjaan, senantiasa membutuhkan orang lain untuk menyelesaikan pekerjaan dari atasan atau rekan kerja.					
3	Selalu menyikapi suatu pekerjaan dengan baik.					
4	Tugas yang diberikan atasan dapat diselesaikan dengan tepat waktu.					
5	Efisiensi dan efektivitas kerja mampu meningkatkan standar hasil kerja.					
6	Atasan selalu tegas dalam menerapkan disiplin kerja kepada pegawai yang melakukan kesalahan					
7	Fasilitas kerja yang memadai dapat meningkatkan kinerja.					
8	Pekerjaan yang dilakukan pegawai dapat meningkatkan efektivitas dan efisien.					