

**PENGARUH PENEMPATAN DAN DISIPLIN PEGAWAI DALAM  
RANGKA MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI PADA  
DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN LANGKAT**

**SKRIPSI**

**Oleh :**

**MENSON SEPTO PUTRANTA  
NIM : 08 832 0218**



**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2011**

Judul Skripsi : Pengaruh Penempatan Dan Disiplin Pegawai Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Langkat

Nama Mahasiswa : MENSON SEPTO PUTRANTA

No. Stambuk : 08 832 0218

Jurusan : Manajemen



Menyetujui :  
Komisi Pembimbing

Pembimbing I

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Muslim Wijaya'.

(Drs. Muslim Wijaya, M.Si)

Pembimbing II

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Dhian Rosakna'.

(Dhian Rosakna, SE, MM)

Mengetahui :

Ketua Jurusan

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Ihsan Effendi'.

(Ihsan Effendi, SE, MSi)

Dekan



A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Prof. Dr. H. Sya'ad Afifuddin'.

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

Tanggal Lulus :

2011

## RINGKASAN

**MENSON SEPTO PUTRANTA NPM. 088320218. "PENGARUH PENEMPATAN DAN DISIPLIN PEGAWAI DALAM RANGKA MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN LANGKAT". SKRIPSI 2011.**

Dinas Perhubungan Kabupaten Langkat merupakan unsur pelaksana Pemerintah Daerah yang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah Kabupaten Langkat. Dinas Perhubungan mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang perhubungan dan tugas lain yang diberikan oleh Bupati.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah penempatan memberi pengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Langkat, untuk mengetahui apakah disiplin pegawai memberi pengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Langkat dan untuk mengetahui apakah penempatan dan disiplin pegawai memberi pengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Langkat. Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Sampel penelitian ini adalah pegawai negeri sipil yang digunakan sebagai sampel yang berjumlah 87 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 hasil pembahasan penelitian diketahui bahwa penempatan dan disiplin pegawai secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Langkat.

**Kata Kunci :** Penempatan Pegawai, Disiplin, Kinerja

## **KATA PENGANTAR**

Puji dan syukur kepada Tuhan Yesus Kristus atas kasih karunia dan damai sejahtera yang di anugerahkan-Nya sehingga 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 Peampatan dan Disiplin Pegawai Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Langkat".

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 Universitas Medan Area.

4. Bapak Ihsan Effendi, SE, MSi selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
5. Bapak Drs. Muslim Wijaya, MSi selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak memberikan saran dan bimbingan dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Ibu Dhian Rosalina, SE, MM 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 Kepala Dinas Perhubungan Kabupaten Langkat yang telah membantu penulis dalam memberikan data dan informasi demi terwujudnya skripsi ini.
9. Teristimewa saya ucapkan terima kasih yang tak terhingga buat Ibu Erika Pakpahan, Mamaku tercinta yang dengan penuh kasih sayang membesarkan dan mencukupkan segala keperluan, mendoakan dan berkorban demi masa depan Ananda.
10. Buat istiku tersayang, Melva S Sitompul, S.Pd yang telah memberikan semangat dalam melalui masa-masa sulit selama kuliah, *i love you ma...*
11. Buat sobatku dan juga buat teman-teman Manajemen yang telah memberikan saran dan motivasi hingga skripsi ini terselesaikan.

Medan, 2011  
Penulis

**(Menson Septo Putranta)**



## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>RINGKASAN</b> .....	i
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	ii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	iv
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	vi
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	vii
<b>BAB I : PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	3
C. Tujuan Penelitian .....	4
D. Manfaat Penelitian .....	4
<b>BAB II : LANDASAN TEORITIS</b>	
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. Hubungan Penempatan dan Disiplin Terhadap Kinerja ..	19
B. Kerangka Konseptual.....	21
C. Hipotesis.....	22
<b>BAB III: METODE PENELITIAN</b>	
A. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian .....	23
B. Populasi dan Sampel .....	24
C. Definisi Operasional.....	24
D. Jenis dan Sumber Data .....	27
E. Teknik Pengumpulan Data .....	28
F. Teknik Analisis Data .....	29

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

A. Hasil Penelitian .....	32
1. Sejarah Dinas Perhubungan Kabupaten Langkat.....	32
2. Struktur Organisasi Dinas Perhubungan Kabupaten Langkat.....	33
3. Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Perhubungan Kabupaten Langkat .....	34
4. Teknik Penempatan Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Langkat .....	38
5. Bentuk-bentuk Disiplin yang diterapkan Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Langkat .....	38
6. Cara Meningkatkan Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Langkat.....	39
7. Kendala-kendala yang dihadapi Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Langkat.....	40
8. Penyajian Data Angket .....	41
9. Pengolahan Data Angket Responden .....	44
B. Pembahasan.....	60
1. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	60
2. Regresi Linier Berganda.....	62
3. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	63
4. Uji Hipotesis .....	64

## **BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan .....	66
B. Saran .....	77

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
1. Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja .....	15
2. Struktur Organisasi Dinas Perhubungan Kabupaten Langkat.....	37





## DAFTAR TABEL

	Halaman
1. Rincian Waktu Penelitian.....	23
2. Instrumen Skala Likert.....	29
3. Umur/Usia Responden .....	41
4. Jenis Kelamin Responden .....	42
5. Pendidikan Responden.....	42
6. Pangkat/Golongan Respon den .....	43
7. Masa Kerja Responden .....	43



# 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 meurunnya 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 mendisiplinkan

diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bennanfaat mendidik pegawai 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 nasihat

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 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

## 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.
- 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.
- Sastrohadiwiryo, 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.
- Sugiyono, 2005, **Metode Penelitian Bisnis**. Bandung : Penerbit: CV. Alfabeta.
- Tim Penyusun, 2008, **Pedoman Penulisan Skripsi**, Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area – Medan.

**Herman, 2003, Pengaruh Penempatan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Perhubungan Kota Malang. Skripsi**

**Rosidah, 2003, Pengaruh Penempatan, Disiplin Pegawai dan Kompetensi Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kesehatan Kota Bandung. Skripsi.**



### **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 ANGKET**

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 berikut ini :

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

**DAFTAR PERNYATAAN**

**I. PERNYATAAN VARIABEL BEBAS X, (PENEMPATAN PEGAWAI)**

No	Pernyataan	Jumlah				
		SS	S	R	TS	STS
1	Umur seorang pegawai mempengaruhi penempatan kerja di Dinas Perhubungan Kabupaten Langkat.					
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. PERNYATAAN VARIABEL BEBAS X<sub>2</sub> (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.					