

**PENGARUH PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA BADAN PENANGGULANGAN BENCANA  
DAN PEMADAM KEBAKARAN (BPB & PK)  
KOTA PALEMBANG**



**Skripsi Oleh:**

**AFRIZAL**

**01081001056**

**MANAJEMEN**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih*

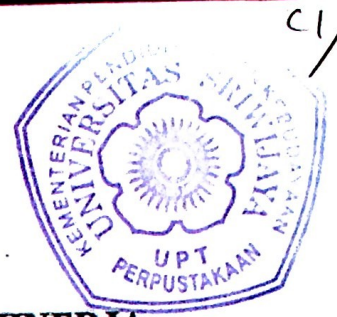
*Gelar Sarjana Ekonomi*

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
UNIVERSITAS SRIWIJAYA  
FAKULTAS EKONOMI**

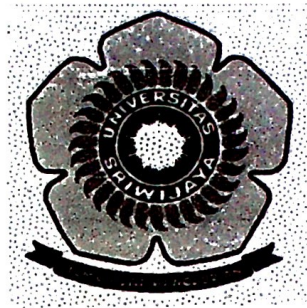
**2013**

R 21321  
21785

S  
658.306 07  
AFR  
P  
C/1 -> 130817  
2013



**PENGARUH PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA BADAN PENANGGULANGAN BENCANA  
DAN PEMADAM KEBAKARAN (BPB &PK)  
KOTA PALEMBANG**



**Skripsi Oleh:**

**AFRIZAL**

**01081001056**

**MANAJEMEN**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih*

*Gelar Sarjana Ekonomi*

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
UNIVERSITAS SRIWIJAYA  
FAKULTAS EKONOMI**

**LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF**

**PENGARUH PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAN PEMADAM  
KEBAKARAN (BPB & PK) KOTA PALEMBANG**

Disusun Oleh;

Nama ; AFRIZAL  
NIM ; 01081001056  
Fakultas ; EKONOMI  
Jurusan ; MANAJEMEN  
Bidang Kajian/Konsentrasi ; MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing

Ketua

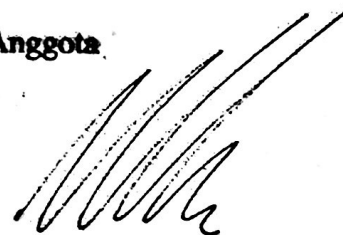
Tanggal; 5 Maret 2013



Drs. M. Kosasih Zen, M.Si

NIP; 195210031976021001

Anggota



Drs.H. Adlyn Kamaruddin

NIP: 194905051979031005

Tanggal; 5 Maret 2013

**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI**

**PENGARUH PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAN PEMADAM  
KEBAKARAN (BPB & PK) KOTA PALEMBANG**

Disusun Oleh;

Nama ; AFRIZAL  
NIM ; 01081001056  
Fakultas ; EKONOMI  
Jurusan ; MANAJEMEN  
Bidang Kajian/Konsentrasi ; MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada 15 Maret 2013 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif

Inderalaya, 15 Maret 2013

Ketua



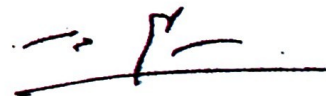
Drs.M. Kosasih Zen, M.Si  
NIP; 19521003197021001

Anggota




Drs.H. Adlyn Kamaruddin  
NIP; 194905051979031005

Anggota



Drs. H. Supardi A. Bakrie, M.P.A  
NIP; 195105121978031002

Mengetahui,  
Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Mohamad Adam, SE, ME  
NIP; 19670624199421002

## SURAT PERNYATAAN

Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa abstraksi skripsi dari mahasiswa:

Nama : AFRIZAL

NIM : 01081001056

Jurusan : Manajemen

Judul : Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja ~~Karyawan~~ Pada Badan Penanggulangan Bencana dan Pemadam Kebakaran (BPB & PK) Kota Palembang.

Telah kami periksa cara penulisan, grammer, maupun susunan tensenya dan kami setuju untuk ditetapkan pada lembar abstrak.

Palembang, Maret 2013

pembimbing skripsi

ketua



Drs. M. Kosasih Zen. M.Si

NIP; 195210031976021001

anggota



Drs. Adlyn Komaruddin

NIP; 194905051979031005

## SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Disusun Oleh:

Nama : AFRIZAL

NIM : 01081001056

Fakultas : EKONOMI

Jurusan : MANAJEMEN

Bidang kajian/Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul; PENGARUH PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAN PEMADAM KEBAKARAN (BPB & PK) KOTA PALEMBANG.

Pembimbing;

Ketua : Drs. M. Kosasih Zen. M.Si

Anggota : Drs. Adlyn Komaruddin

Tanggal Ujian : 15 Maret 2013

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan saya ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaaan.

Inderalaya, 17 Maret 2013

Pembuat Pernyataan



AFRIZAL

NIM; 01081001056

# motto dan persembahkan

jadilah kamu manusia yang pada kelahiranmu semua orang tertawa bahagia,  
tetapi hanya kamu sendiri yang menangis

dan pada kematianmu semua orang menangis sedih, tetapi hanya kamu sendiri  
yang tersenyum

(Mahatma Gandhi)

Apabila didalam diri seorang masih ada rasa malu dan takut untuk berbuat  
suatu kebaikan, maka jaminan bagi orang tersebut adalah tidak akan  
bertemuinya ia dengan kemajuan selangkah pun.

( Bung Karno )

*Kupersembahkan Untuk:*

*Allah SWT @ Rasulullah SAW*

*Bapak @ Mamak Ter Cinta*

*Kakak-kakak Ter Sayang*

*Beibh Terkasih*

*AlmamatoR*

## KATA PENGANTAR



Alhamdulillah robill allamin, segenap puji dan syukur penulis haturkan atas kehadiran Allah SWT, karena berkat nikmat rahmat dan hidayah-Nyalah penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “ PENGARUH PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAN PEMADAM KEBAKARAN (BPB & PK) KOTA PALEMBANG” dengan sebaik-baiknya. Dalam skripsi ini terbagi menjadi 5 bab, yang pertama Bab I Pendahuluan, Bab II Kajian Teori, bab III Metode Penelitian, bab IV Analisis dan Pembahasan, serta Bab V Kesimpulan dan Saran.

Data utama yang digunakan adalah data primer yaitu dengan menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner yang disebarakan kepada pegawai Badan Penanggulangan bencana dan Pemadam Kebakaran (BPB &PK) kota Palembang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Badan Penanggulangan bencana dan Pemadam Kebakaran (BPB &PK) kota Palembang yang dapat dilihat dari nilai koefisien korelasi dan koefisien determinasi, sehingga apabila Penempatan kerja sesuai dengan yang diharapkan maka kinerja karyawan pada Badan Penanggulangan bencana dan Pemadam Kebakaran (BPB &PK) kota Palembang akan meningkat.

Penulis menyadari selama proses penelitian sampai pada penyusunan skripsi ini sangat banyak kesulitan dan hambatan yang dihadapi, sehingga penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini jauh dari kesempurnaan. Namun besar harapan penulis bahwa skripsi ini dapat memberikan kontribusi informasi kepada perusahaan dan bahan masukan akademis bagi penelitian manajemen sumber daya manusia.

Palembang, Maret 2013

AFRIZAL



## UCAPAN TERIMA KASIH

Dengan menyebut nama Allah Yang Maha Pengasih Dan Maha Penyayang, yang telah mencurahkan Rahmat dan hidayahnya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul PENGARUH PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAN PEMADAM KEBAKARAN (BPB & PK) KOTA PALEMBANG, sebagai salah satu syarat untuk meraih gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dan memberi dukungan baik moril maupun materil dalam penulisan skripsi ini, antara lain:

1. Allah SWT, Rabb yang telah memberikan nikmatnya tiada henti.
2. Prof. Dr. Hj. Badia Perizade, MBA, Rektor Universitas Sriwijaya.
3. Dr. H. Syamsurijal, AK, Ph.D, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
4. Dr. Mohamad Adam, SE, M.E, Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
5. Welly Naillis, SE, MM. Sekretaris Jurusan Manajemen sekaligus dosen Pembimbing Akademik.
6. Drs. M. Kosasih Zen, M.Si, Pembimbing Skripsi 1.
7. Drs. Adlyn Komaruddin, Pembimbing Skripsi 2.

8. Semua Bapak/Ibu dosen dan seluruh staff tata usaha serta pegawai yang telah memberikan bantuan dan ilmu pengetahuan selama penulis mengikuti kuliah di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
9. Bapak dan mamak tercinta, Zulfanis dan Tumini. Terima kasih atas pengorbanan cinta dan kasih sayang untuk anakmu yang tiada henti, yang selalu mendengarkan keluh kesah anakmu ini, semoga apa yang telah kalian beri menjadi penyemangat hidupku tuk buktikan kepada kalian bahwa sanya aku dapat membanggakan kalian, amieenn.
10. Kakak kakak tersayang, Taufik Z dan Indra Fauzi, SH. Support kalian yang bermanfaat telah banyak memberikan masukan dan menyadarkanku untuk selalu semangat.
11. Adik sepupu yang selalu buat kak ijal kangen untuk mudik, Pribowo Ari Susanto, Malika Nurhasanah, Bintang, faisal, Messi. Semoga menjadi anak yg bisa membanggakan orang tua.
12. My beibh sheila diana mariane, terima kasih untuk waktunya yang selalu ada menemaniku dalam pembuatan skripsi ini, cepetan nyusul y beibh pasti aa' bantuin nanti, ^\_^
13. Seluruh staff dan pegawai BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAN PEMADAM KEBAKARAN (BPB&PK) KOTA PALEMBANG, yang telah membantu proses pengambilan data skripsi ini.
14. Tante Nur yang telah merekomendasikan tempat kerjanya untuk menjadi objek penelitian saya, terima kasih sebesar-besarnya.

15. Mbak Ninil, Kak Hendri, yang telah direpotkan dan memberikan bantuan selama penulis mengikuti kuliah dan dalam menyelesaikan skripsi.
16. Teman-teman Se-FE manajemen baik yang sudah wisuda duluan maupun yang baru mau menyusul. IKAMMA tetap menjadi kebanggaan.
17. Sahabat seperjuangan manajemen, Kurnia, Tefhan, Arwin, Agung, Nuari, akhirnya kita dapat gelar SE juga bro.
18. Kawan lama Reza Fadly, Basuki Ali, Oky, Eko, Hanan, Wahyu H & R, abror, randi, indra lesmana, issac, taufik, terima kasih atas kebaikan kalian.
19. Teman-teman IMAMUPA khususnya mbak Linda, Mbak Eky, Mbak Lika, Mayang, Ayin, tetap kompak.

Penulis

AFRIZAL

## ABSTRAKS

### PENGARUH PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BADAN PENAGGULANGAN BENCANA DAN PEMADAM KEBAKARAN (BPB & PK) KOTA PALEMBANG

Oleh:  
AFRIZAL

Penempatan kerja dapat mempengaruhi Kinerja karyawan, kesesuaian dalam penempatan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan. Kenyaman tempat kerja, fasilitas kerja yang baik akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Faktor yang dipertimbangkan dalam penempatan agar kinerja meningkat adalah pendidikan, pengetahuan kerja, pengalaman kerja, dan keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan.

Penelitian ini dilakukan pada Badan Penanggulangan Bencana dan Pemadam Kebakaran (BPB & PK) kota Palembang, dimana tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besarnya pengaruh penempatan terhadap kinerja karyawan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan BPB & PK sebanyak 40 responden dengan menggunakan metode purposive sampling yaitu sampel dipilih berdasarkan penilaian peneliti bahwa sampel yang akan dipilih adalah pihak yang paling baik untuk dijadikan sampel penelitiannya. Analisa yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, dan analisis regresi linier.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Badan Penanggulangan bencana dan Pemadam Kebakaran (BPB & PK) kota Palembang, sehingga apabila Penempatan kerja sesuai dengan yang diharapkan maka kinerja karyawan akan meningkat. Berdasarkan hasil penelitian koefisien determinan yang diteliti menunjukkan 90,1% penempatan kerja memiliki hubungan yang cukup kuat dengan kinerja.

*Kata kunci: penempatan, kinerja, pendidikan, pengetahuan kerja, pengalaman kerja, dan keterampilan.*

## **ABSTRACT**

### **EFFECT ON THE PERFORMANCE OF WORK PLACEMENT AGENCY EMPLOYEES IN DISASTERS AND FIRE HANDLING OF (BPB & PK) PALEMBANG CITY**

by:  
*Afrizal*

*Placement can affect employee performance, suitability in employment will improve employee performance. Workplace comfort, good working facilities will further enhance employee performance. Factors is considered in the placement of improved performance are education, job knowledge, work experience, and skills on the job.*

*The research is conducted at Disaster Management Agency and Fire (BPB & PK) in Palembang, where the purpose of this study is to investigate and analyze how the influence of placement on employee performance. The sample used in this study were employees of BPB & OD by 40 respondents using purposive sampling method selected sample based on the assessment of researchers that will sample selected is the most excellent for research samples. Analysis used include validity, reliability test, and linear regression analysis.*

*The results show that employment has positive and significant impact on employee performance and Disaster Management Agency Fire (BPB & PK) Palembang, so if the work placement as expected it will increase employee performance. Based on the results of research that examined the coefficient determinant showed 90.1% of employment have a strong correlation with performance.*

*Keywords: placement, performance, education, job knowledge, work experience and skills.*

## RIWAYAT HIDUP

**Nama Mahasiswa** : **AFRIZAL**

**Jenis Kelamin** : **LAKI-LAKI**

**Tempat/tanggal lahir** : **SIDOMULYO, 25 AGUSTUS 1990**

**Agama** : **ISLAM**

**Alamat rumah** : **SIDOMULYO JALUR 20 RT 017/RW 003**  
**KECAMATAN MUARA PADANG KABUPATEN**  
**BANYUASIN**

**Email** : **afrY\_z4l@yahoo.com**

**Pendidikan .**

**SD** : **SDN 1 SIDOMULYO**

**SMP** : **SMPN 2 SUMBER MAKMUR**

**SMU** : **SMAN 1 SUMBER MAKMUR**

**DAFTAR ISI**

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF SKRIPSI	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
HALAMAN PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH	v
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
UCAPAN TERIMA KASIH	x
HALAMAN ABSTRAK (INDONESIA)	xi
HALAMAN ABSTRAK (INGGRIS)	xii
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	xiii
DAFTAR ISI	xv
DAFTAR TABEL	xviii
DAFTAR GAMBAR	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xix
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Perumusan Masalah	12
1.3. Tujuan Penelitian	12
1.4. Manfaat Penelitian	12
<b>BAB II KAJIAN TEORI</b>	
2.1. Penempatan Kerja	14
2.1.1. Pengertian penempatan kerja	14
2.1.2. Faktor-faktor yang dipertimbangkan dalam penempatan Karyawan	15
2.1.3. Metode Seleksi dan Penempatan	16
2.1.4. Latar Belakang proses penempatan pegawai	17
2.1.5. Prosedur Penempatan Karyawan	19
2.1.6. Tujuan Penempatan	20
2.1.7. Prinsip-prinsip Penempatan Karyawan	21
2.1.8. Jenis-jenis Penempatan	22
2.1.9. Sistem Penempatan Tenaga Kerja	23
2.1.10. Dimensi Penempatan Tenaga Kerja	24
2.2. Kinerja karyawan	26
2.2.1. Pengertian Kinerja	26
2.2.2. Tujuan Penilaian atau Evaluasi kerja	27
2.2.3. Prinsip Dasar Penilaian/Evaluasi Kerja	28
2.2.4. Aspek-aspek Standar Pekerjaan dan Kinerja	29
2.2.5. Langkah-langkah Peningkatan Kinerja	29
2.2.6. Proses Penilaian Kinerja	31
2.2.7. Unsur-unsur Penilaian dalam Kinerja	31
2.2.8. Syarat Efektifitas Penilaian Prestasi Kerja	34
2.3. Penelitian Terdahulu	35
2.4. Kerangka Konseptual	39

2.5. Hipotesis.....	40
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1. Lokasi Penelitian.....	41
3.2. Rancangan Penelitian.....	41
3.3. Populasi dan Sampel .....	41
3.4. Sumber Data.....	42
3.5. Metode Pengambilan Data .....	43
3.6. Definisi Operasional Variabel.....	45
3.7. Teknik Analisis Data.....	50
<b>BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1. Analisis Kuantitatif Pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan .....	54
4.1.1. Profil Responden.....	54
4.1.1.1. Jenis kelamin responden .....	55
4.1.1.2. Pendidikan Responden.....	56
4.1.1.3. Usia Karyawan.....	56
4.1.2. Pengujian Kuesioner .....	57
4.1.2.1. Uji Validitas .....	57
4.1.2.2. Uji Realibilitas .....	59
4.1.3. Analisis Frekuensi Tanggapan responden.....	60
4.1.3.1. Jawaban Responden Terhadap Penempatan Kerja (X).....	60
4.1.3.2. Jawaban Responden Terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	74
4.1.4. Kesimpulan Analisis Frekuensi .....	84
4.1.5. Analisis Regresi Sederhana.....	85
4.1.6. Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	89
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1. Kesimpulan .....	90
5.2. Saran.....	91
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>92</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>Lam 1-16</b>



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan Badan Penanggulangan Bencana dan Pemadam Kebakaran kota Palembang .....	6
Tabel 1.2 Jumlah kejadian bencana kebakaran pada tahun 2011 .....	9
Tabel 1.3 Penempatan yang bermasalah .....	10
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	38
Tabel 3.1 Skala Pengukuran yang Digunakan .....	45
Tabel 3.2 Definisi Oprasional Variabel.....	45
Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas ( Penempatan Kerja).....	51
Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas ( Kinerja Karyawan).....	52
Tabel 3.5 hasil uji realibilitas .....	53
Tabel 4.1 Komposisi karyawan Badan Penanggulangan Bencana dan Pemadam Kebakaran ( BPB & PK) Kota Palembang berdasarkan Jenis kelamin. ....	55
Tabel 4.2 Komposisi karyawan Badan Penanggulangan Bencana dan Pemadam Kebakaran ( BPB & PK) Kota Palembang berdasarkan Pendidikan.....	56
Table 4.3 komposisi Karyawan Badan Penanggulangan Bencana dan Pemadam Kebakaran ( BPB & PK) Kota Palembang berdasarkan usia karyawan.....	56
Table 4.4 hasil uji validitas ( penempatan kerja) .....	58
Table 4.5 hasil uji validitas ( kinerja karyawan) .....	59
Table 4.6 hasil uji realibilitas .....	59
Table 4.7 jawaban atas pertanyaan Dalam proses penempatan, anda mengetahui pekerjaan apa saja yang diperbolehkan dan tidak diperbolehkan dikantor ini .....	61
Table 4.8 jawaban atas pertanyaan Dalam penempatan kerja, anda mampu membuat ringkasan pekerjaan yang akurat dan tepat waktu.....	62
Table 4.9 jawaban atas pertanyaan Anda memahami tanggung jawab pada jabatan yg ditempatinya .....	63

Table 4.10 jawaban atas pertanyaan Anda menjalankan kewajiban pada jabatan yang ditempatinya dengan baik .....	64
Table 4.11 jawaban atas pertanyaan Dalam penempatan kerja, anda bekerja berdasarkan standar prestasi yg ditetapkan perusahaan .....	65
Table 4.12 jawaban atas pertanyaan Kebijakan dan Administrasi Perusahaan memudahkan karyawan untuk mengembangkan karir.....	66
Table 4.13 jawaban atas pertanyaan Kondisi kerja sesuai dengan posisi penempatan kerja anda. ....	67
Table 4.14 jawaban atas pertanyaan Anda merasa nyaman dengan penempatan kerja dikantor ini .....	68
Table 4.15 jawaban atas pertanyaan Penempatan kerja anda sesuai dengan latar belakang pendidikan yg diminta dengan kenyataan.....	69
Table 4.16 jawaban atas pertanyaan Anda memiliki pengetahuan kerja yang baik pada posisi penempatan kerja ini.....	70
Table 4.17 jawaban atas pertanyaan Pada proses penempatan, anda memiliki keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan di posisi kerja tersebut ..	71
Table 4.18 jawaban atas pertanyaan Anda memiliki pengalaman kerjasebelumnya yang sesuai dengan posisi penempatan kerja di perusahaan ini.....	72
Table 4.19 jawaban atas pertanyaan Pengalaman kerja anda dapat memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan .....	73
Table 4.20 jawaban atas pertanyaan Bawahan saya berkerja sesuai dengan prosedur perusahaan dan kondisi pekerjaan membantu saya untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. ....	74
Table 4.21 jawaban atas pertanyaan Waktu yang bawahan saya gunakan dalam menyelesaikan pekerjaan kurang dari waktu yang ditetapkan perusahaan.....	76
Table 4.22 jawaban atas pertanyaan Jumlah kesalahan yang bawahan saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan lebih sedikit di bandingkan karyawan lain .....	77
Table 4.23 jawaban atas pertanyaan Jumlah dan jenis pelayanan yang bawahan saya terima dalam melaksanakan pekerjaan sudah sesuai ....	78
Table 4.24 jawaban atas pertanyaan Bawahan saya bekerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawab sehingga hasilnya sangat memuaskan pimpinan.....	80

Table 4.25 jawaban atas pertanyaan Bawahan saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan pimpinan dengan baik .....	81
Tabel 4.26 jawaban atas pertanyaan Bawahan saya mampu menganalisis data/ informasi dan mampu menggunakan mesin/peralatan yang menunjang saya dalam melaksanakan pekerjaan .....	82
Table 4.27 jawaban atas pertanyaan Bawahan saya mampu mengevaluasi hasil pekerjaan yang saya selesaikan.....	83
Tabel 4.28 Koefisien Korelasi dan Determinasi .....	86
Tabel 4.29 hasil uji F (F-test) .....	87
Tabel 4. 30 Koefisien Regresi Linier Sederhana.....	88

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Proses Staffing pada organisasi .....	18
---	----

←

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Output SPSS .....	1-12
Lampiran 2 Kuesioner .....	13-16
Lampiran 3 Data Perusahaan	
Lampiran 4 Lembar Konsultasi	



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar belakang

Lingkungan yang makin kompleks dan menantang, yang ditransformasikan oleh faktor-faktor seperti globalisasi, perkembangan teknologi, penyebaran teknologi baru yang makin cepat, hingga perkembangan dan penggunaan pengetahuan mewarnai bentangan abad ke-21 ini. Faktor-faktor ini telah menimbulkan perubahan drastis dan mempengaruhi berbagai aspek kehidupan masyarakat diseluruh dunia, termasuk Indonesia. Tak terelakan pula, perubahan lingkungan yang kompleks dan dinamis itu akan mempengaruhi kemampuan organisasi, khususnya organisasi bisnis, untuk berkompetisi dan mempertahankan daya saingnya. Kemampuan ini pada gilirannya, akan sangat ditentukan oleh mutu sumber daya manusia atau modal insani (*human capital*) yang dimiliki. Marwansyah (2010:2)

Pengalaman menunjukkan, Manajemen Sumber Daya Manusia yang tepat merupakan sumber utama peningkatan kinerja dan pertumbuhan perusahaan. Pengenalan MSDM kepada manajer diluar lingkungan fungsi SDM maupun terhadap manusia, diharapkan akan meningkatkan apresiasi, pemahaman dan penambahan wawasan. Sebagai aset utama perusahaan (bukan faktor produksi) SDM perlu dikelola secara profesional oleh fungsi SDM bersama-sama dengan manajer lini, karena pengelolaan SDM

merupakan Bagian tugas dari manajer dari fungsi manapun. Rivai (2004:340).

Menurut Marwansyah (2010:8) fungsi fungsi manajemen SDM adalah :

- a. Perencanaan sumber daya manusia
- b. Rekrutmen dan seleksi
- c. Pengembangan sumber daya manusia
- d. Kompensasi
- e. Keselamatan dan kesehatan kerja
- f. Hubungan industrial
- g. Penelitian sumber daya manusia.

Kedudukan sumber daya manusia khususnya tentang mutu sumber daya dalam suatu sistem yang lebih besar yakni strategi organisasi.

Menurut Herbert G. Hick yang dikutip Rifai (2004:125)"Organisasi adalah suatu proses yang disusun dimana orang-orang saling berinteraksi (saling pengaruh mempengaruhi) untuk mencapai tujuan bersama. Pengertian organisasi ini lebih menekankan kepada suatu proses, sedangkan pengertian organisasi terdahulu lebih menekankan pengertian organisasi sebagai suatu kegiatan(pengorganisasian).

Definisi menurut Hick ini didasarkan kepada 5 fakta:

1. Suatu organisasi meliputi orang-orang
2. Orang-orang berhubungan satu dengan yang lain
3. Interaksi ini harus selalu dapat digambarkan dalam suatu struktur

4. Interaksi ini juga membantu tercapainya tujuan bersama bila dapat dijalankan.

Peranan sumber daya manusia dalam perusahaan sangatlah penting karena sebagai penggerak utama seluruh kegiatan atau aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuannya, baik untuk memperoleh keuntungan maupu untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam memprtahankan eksistensi perusahaan dimulai dari manusia itu sendiri dalam mempertahankan eksistensi perusahaan dimulai dari manusia itu sendiri dalam mempertahankan perusahaan dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi secara maksimal. Dengan kata lain kinerja organisasi atau perusahaan sangat dipengaruhi dan bahkan tergantung pada kualitas dan kemampuan kompetitif sumber daya manusia yang dimilikinya. Karyawan yang memiliki sikap perjuangan, pengabdian, disiplin, dan kemampuan professional sangat mungkin mempunyai prestasi dalam melaksanakan tugas, sehingga berdaya guna dan berhasil guna.

Menurut Dessler (2003:322) manajemen kinerja merupakan proses mengonsolidasikan penetapan tujuan, penilaian dan pengembangan kinerja kedalam satu sistem tunggal bersama, yang bertujuan memastikan kinerja karyawan mendukung tujuan strategis perusahaan.

Sedangkan Rifai (2004:303) mengatakan bahwa "sistem manajemen kinerja adalah suatu proses untuk menciptakan suatu pemahaman bersama antara pekerja dengan atasannya tentang apa yang akan dicapai dan bagaimana cara mencapainya. Adapun tujuan dari sistem manajemen kinerja



adalah untuk mendorong perubahan perilaku dan menciptakan komitmen bersama antara pekerja dan atasannya guna mencapai peningkatan kinerja yang akan menjadi keunggulan kompetitif perusahaan

Menurut Marwansyah (2010:228) penilaian kinerja adalah sistem formal untuk memeriksa atau mengkaji dan mengevaluasi kinerja seseorang atau kelompok. Kinerja adalah pencapaian/ prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Berbagai rangsangan faktor motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan, pada umumnya manusia bekerja pada suatu perusahaan mempunyai tujuan untuk mendapatkan upah guna memenuhi kebutuhan hidupnya dengan terpenuhinya kebutuhan karyawan maka tercipta suasana kerja yang menyenangkan dilingkungan perusahaan.

Mengingat factor tenaga kerja merupakan factor yang terpenting dalam pelaksanaan proses produksi maka diperlukan tenaga kerja yang mempunyai keterampilan dan keahlian demi kelangsungan hidup perusahaan. Sumartini (2005:64) berpendapat bahwa: agar karyawan yang digunakan perusahaan dapat bekerja dengan baik, maka hendaknya pimpinan perusahaan harus memperhatikan segala kebutuhan yang berhubungan dengan karyawan, perusahaan perlu memberikan perhatian lebih terhadap keberadaan karyawan agar loyalitas karyawan terhadap perusahaan juga tinggi.

Dalam bidang personalia permasalahan yang mungkin timbul adalah dari seleksi penerimaan karyawan, penempatan posisi sampai dengan

pemberhentian karyawan. Kebutuhan karyawan baru didalam perusahaan tidak bias dipastikan, walaupun sudah direncanakan dengan sebaik-baiknya. Hal ini dikarenakan berbagai factor yang timbul baik dalam perusahaan (*factor internal*) maupun factor yang berasal dari luar perusahaan (*factor eksternal*).

Salah satu factor yang dibutuhkan agar calon karyawan dapat berkerja lebih baik maka dibutuhkannya penempatan posisi berkerja yang sesuai dengan bidangnya, maka masing-masing karyawan perusahaan berharap dalam mencapai tujuan berkerja akan lebih mudah.

Menurut Rifai (2003:170) “Penempatan adalah penugasan kembali seorang karyawan kepada pekerjaan barunya”.

Sedangkan menurut P. Siagian (2010:168) “Penempatan merupakan akhir dari proses seleksi, namun tidak hanya berlaku bagi para pegawai baru, akan tetapi berlaku pula bagi para pegawai lama yang mengalami alih tugas dan mutasi. Berarti konsep penempatan mencakup promosi, transfer dan bahkan demosi sekalipun.

Para karyawan baru yang telah selesai menjalankan program orientasi harus segera mendapatkan tempat pekerjaan yang sesuai dengan bakat dan keahlian yang dimilikinya. Penempatan karyawan baru berarti mengalokasikan para karyawan pada posisi kerja tertentu. Setiap instansi atau perusahaan harus dapat memilih dan menentukan karyawan yang berkompeten untuk mengisi jabatan yang kosong agar pokok pada jabatan

tersebut dapat dilaksanakan, untuk itu harus diperoleh pekerja yang memiliki kemampuan sesuai jabatan yang akan menjadi tanggung jawab dengan kata lain calon yang di tempatkan harus memiliki kompetensi yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan dalam suatu jabatan secara efektif dan efisien.

BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAN PEMADAM KEBAKARAN KOTA PALEMBANG adalah sebuah organisasi yang dibentuk berdasarkan peraturan daerah kota Palembang nomor 5 Tahun 2012 dibidang pelayanan masyarakat, BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAN PEMADAM KEBAKARAN KOTA PALEMBANG mulai dibentuk sejak 2012 dengan memiliki pegawai sebanyak 434 pegawai yang terdiri 286 pegawai berstatus PNS, 1 pegawai CPNS, 112 pegawai NON PNSD dan 35 pegawai BELAKAR. Seperti tampak pada tabel dibawah ini.

Tabel 1.1 Jumlah karyawan

<b>Jumlah karyawan</b>	<b>Status pegawai</b>
<b>286</b>	<b>PNS</b>
<b>1</b>	<b>CPNS</b>
<b>112</b>	<b>NON PNSD</b>
<b>35</b>	<b>BELAKAR</b>

*Sumber; pengolahan data primer*

Kedudukan, Tugas Pokok, dan fungsi Badan Penanggulangan Bencana dan Pemadam Kebakaran kota Palembang adalah sebagai berikut:

### 1. kedudukan

- BPB dan PK berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Walikota
- BPB dan PK dipimpin oleh kepala badan yang secara ex-officio dijabat oleh sekretaris daerah.

### 2. Tugas Pokok

#### I. BPB dan PK mempunyai tugas pokok:

- a. Menetapkan pedoman dan pengarahan terhadap usaha penanggulangan bencana yang mencakup pencegahan bencana, penanganan darurat, rehabilitas serta rekonstruksi secara adil dan setara.
- b. Menetapkan standarisasi serta kebutuhan penyelenggaraan penaggulangan bencana berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- c. Menyusu, menetapkan dan menginformasikan peta rawan bencana..
- d. Menyusun dan menetapkan prosedur tetap penanganan bencana;

- e. Melaporkan penyelenggaraan penanggulangan bencana kepada walikota setiap sebulan sekali dalam kondisi normal dan setiap saat dalam kondisi darurat bencana;
  - f. Mengendalikan pengumpulan dan penyaluran bantuan bencana berupa uang dan barang
  - g. Mempertanggungjawabkan penggunaan anggaran yang diterima dari anggaran pendapatan dan belanja daerah;
  - h. Menyiapkan tenaga penanggulangan bencana yang berbasiskan masyarakat;
  - i. Melaksanakan kewajiban lain sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- II. Penetapan pedoman dan pengarahan terhadap usaha penanggulangan bencana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, sesuai dengan kebijakan pemerintah kota dan badan nasional penanggulangan bencana.

### 3. Fungsi BPB dan PK

Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud dalam pasal 4, BPB dan PK mempunyai fungsi:

- a. Perumusan dan penetapan kebijakan penanggulangan bencana dan penanganan pengungsi dan bertindak cepat dan tepat, efektif dan efisien;
- b. Pengkoordinasian pelaksanaan kegiatan penanggulangan bencana dan pemadam kebakaran secara terencana, terpadu dan menyeluruh.
- c. Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh walikota sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Tabel 1.2 jumlah kejadian bencana kebakaran pada tahun 2011

Bulan	Jumlah kejadian	Keterangan
Januari	10	Rumah, Ruko, dll
Februari	7	Rumah, Mobil, dll
Maret	7	Rumah dll
April	3	Rumah dll
Mei	11	Rumah dll
Juni	13	Rumah dll
Juli	10	Rumah dll
Agustus	42	Rumah dll
September	38	Rumah, hutan, dll
Oktober	17	Rumah, hutan, dll
November	8	Rumah dll
Desember	6	Rumah dll

*Sumber : pengolahan data primer*

Dilihat dar tabel 1.2 diketahui bahwa total keseluruhan kejadian kebakaran pada tahun 2011 sebanyak 172 kejadian, dimana jumlah bencana yang paling besar terjadi pada bulan Agustus yaitu sebanyak 42 kejadian dan kejadian terbesar kedua terjadi pada bulan september yaitu sebanyak 38 kejadian, sementara jumlah bencana yang paling kecil terjadi pada bulan april

yaitu sebanyak 3 kejadian. Terlihat jelas bahwa bencana kebakaran di Palembang cukup besar, ini menunjukkan bahwa kinerja pada BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAN PEMADAM KEBAKARAN (BPB & PK) tidak memuaskan, sehingga BPB & PK harus lebih giat melakukan penyuluhan terhadap masyarakat agar lebih waspada dalam mengantisipasi bahaya kebakaran, dengan cara yang baik dan benar.

Kinerja yang tidak maksimal ini disebabkan dari banyaknya ketidaksesuaian dalam proses penempatan dilihat dari latar belakang pendidikan. Seperti tampak pada tabel penempatan yang bermasalah dibawah ini.

Tabel 1.3 Penempatan yang Bermasalah

NO	JABATAN	SYARAT JABATAN	
		SEHARUSNYA	KENYATAAN
1	Subbag Keuangan	S.E (Manajemen, Akuntansi)	S.Sos
2	Subbag Umum & Kepegawaian	S.E (Manajemen)	S.Sos
3	Seksi Logistik	S.Sos	S.H. M.Si
4	Seksi Rekonstruksi	S.T (T. Arsitektur)	S.E
5	Bidang Rehabilitas & Rekonstruksi	S.T	S.Pd M.si

*Sumber: pengolahan data primer*

Dari tabel diatas terlihat bahwa proses penempatan kerja di BPB & PK banyak terjadi kesalahan penempatan, diantaranya untuk Subbag Keuangan

dam Subbag Umum dan Kepegawaian, posisi ini seharusnya ditempati oleh orang yang memiliki latar belakang pendidikan Sarjana Ekonomi (SE) baik jurusan manajemen ataupun Akuntansi namun pada kenyataannya posisi ini diisi oleh orang yang memiliki latar belakang Sarjana Sosiologi (S.Sos), kemudian untuk Seksi Logistik, harusnya ditempati oleh orang yang berlatar belakang pendidikan Sarjana Sosiologi (S.Sos) namun pada kenyataannya ditempati oleh orang yang berlatar pendidikan Sarjana Hukum Magister Sains (SH. Msi), kemudian Seksi Rekonstruksi harusnya diisi oleh orang berlatar pendidikan Sarjana Teknik (ST) khususnya Teknik Arsitektur namun pada kenyataannya ditempati oleh orang berlatar pendidikan Sarjana Ekonomi (SE), terakhir untuk Bidang Rehabilitas dan rekonstruksi harusnya ditempati oleh orang berlatar belakang pendidikan Sarjana Teknik (ST) namun pada kenyataannya di tempati oleh orang berlatar pendidikan Sarjana Pendidikan magister sains (SPd. Msi).

Kesalahan penempatan inilah yang mempengaruhi kinerja BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAN PEMADAM KEBAKARAN (BPB & PK ) dikota Palembang.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAN PEMADAM KEBAKARAN (BPB & PK) KOTA PALEMBANG”.



## 1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang ditulis oleh penulis diatas, maka penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut:

Seberapa besar pengaruh penempatan terhadap kinerja karyawan?

## 1.3. Tujuan

Berdasarkan masalah yang terjadi diatas, maka penelitian ini bertujuan:

Mengetahui dan menganalisis berapa besarnya pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan.

## 1.4. Manfaat

Diharapkan penelitian ini dapat memberi manfaat pada:

### 1. Manfaat Teoritis

#### a. Bagi dunia pendidikan

Penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat dalam menambah wawasan yang berkaitan dengan penempatan kerja, dan kinerja karyawan.

#### b. Bagi penulis

Penelitian ini sebagai tambahan dalam dunia praktisi yang sangat berharga untuk disinkronkan dengan pengetahuan teori yang diperoleh di bangku perkuliahan.

## 2. Manfaat Praktis

### a. BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAN PEMADAM KEBAKARAN KOTA PALEMBANG

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi para pemimpin maupun pemilik perusahaan sebagai bahan kajian dan pertimbangan dalam pengambilan keputusan bagi perusahaan dimasa yang akan datang.

### b. BAGI PEGAWAI BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAN PEMADAM KEBAKARAN KOTA PALEMBANG

Penelitian ini juga supaya para pegawai mengetahui bagaimana kinerjanya, dan penelitian terhadap kinerjanya serta masa depan didalam kehidupan karir pekerjaannya.

**Daftar pustaka:**

- Dessler, Gary. 2006, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Kesepuluh, Jakarta : PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Hasbi. 2007, **Pengaruh Penempatan Karyawan dan Motivasi Terhadap Kepuasan kerja Karyawan pada Perum Bulog Divre** , Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Riau.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- H Simamora. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi dan Ekonomi YKPN, Yogyakarta, 2004.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2007. *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung: PP. Refika Aditama.
- Manulang. M. 2001.*Manajemen Personalia*. Edisi 3. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Marwansyah. 2010, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Kedua, ALFABETA, Bandung.
- Rifai, Rusdy A. 2004, **Manajemen**, Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah, Palembang.

- Rivai, Veitzhal dan Deddy Mulyadi. 2009. **Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi**. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robert L. Mathis dan John H. Jackson. 2001. **Manajemen Sumber Daya Alam** , Jakarta: PT Salemba.
- Rosidah, Ambar Teguh Sulistiyani. 2009, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Kedua, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Saiful Kurniawan. 2006, **Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan bagian Produksi di Prusahaan Meubel PT. Octa Persada**, fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Malang.
- Sastrohadiwiryo, Bedjo Siswanto. 2002. **Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan (*administratif dan operatif*)**. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2007. **Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil**, Bandung: PT Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P.2010, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiono . 2007. **Metodologi Penelitian Bisnis**, Bandung. Alfabet
- Sulistiyani, T.A dan Rosidah. 2003. **Manajemen Sumber Daya Manusia** (konsep, teori, dan pengembangan dalam konteks organisasi publik). Graha Ilmu, Yogyakarta.

Sutrisno. 2012, **Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara VII (Persero) Unit Usaha Cinta Manis di Bidang Pengolahan Kabupaten Ogan Ilir**, Skripsi Fakultas Ekonomi, Universitas Sriwijaya, Palembang.

Suwatno. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Alfabeta.

Waslis Ilyas. 2002. **Kiat Sukses Manajemen Tim Kerja**. Jakarta : Gramedia  
pustaka utama.

Wirawan. 2009. **Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: teori, aplikasi, dan penelitian**. Jakarta : Salemba Empat

Terry, George R. 2006. *Asas-asas Manajemen*, Bandung: PT Alumni.