

**YAYASAN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
FAKULTAS AGAMA ISLAM**

---

**PENGARUH PENEMPATAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA  
TENAGA KEPENDIDIKAN PADA UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Melengkapi Sebagai Persyaratan Guna Memperoleh  
Gelar Sarjana Ekonomi ( S.E) pada Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Agama Islam  
Universitas Islam Riau*



**OLEH :**

**ATIKA SANDRA**  
**NPM : 182310426**

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH  
FAKULTAS AGAMA ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
PEKANBARU  
2022**



# UNIVERSITAS ISLAM RIAU FAKULTAS AGAMA ISLAM

الجامعة الإسلامية الريفية

Alamat: Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284  
Telp. +62 761 674874 Fax. +62761 674834 Email: fai@uir.ac.id Website: www.uir.ac.id

## BERITA ACARA UJIAN MEJA HIJAU / SKRIPSI

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau Pekanbaru tanggal 28 Juni 2022 Nomor : 332 /Kpts/Dekan/FAI/2022, maka pada hari ini Selasa Tanggal 28 Juni 2022 telah dilaksanakan Ujian Meja Hijau/Skripsi Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau :

- |                           |  |
|---------------------------|--|
| 1. Nama                   | : Atika Sandra   |
| 2. NPM                    | : 182310426  |
| 3. Program Studi          | : Ekonomi Syariah (S 1)  |
| 4. Judul Skripsi          | : Pengaruh Penempatan kerja Terhadap Prestasi Kerja Tenaga Kependidikan Pada UIR |
| 5. Waktu Ujian            | : 13.00 – 14.00 WIB  |
| 6. Lulus Yudicium / Nilai | : 85,06 (A-)   |
| 7. Keterangan lain        | : Ujian berjalan dengan lancar dan aman  |

### PANITIA UJIAN

Ketua

Dr. Zulkifli, MM,ME,Sy

### Dosen Penguji :

- |                             |           |   |
|-----------------------------|-----------|---|
| 1. Dr. Zulkifli, MM,ME,Sy   | : Ketua   | : |
| 2. Boy S Bakhri, SE,M.Sc,Ak | : Anggota | : |
| 3. Marina Zulfa, SE,I,ME,Sy | : Anggota | : |

Dekan,  
Fakultas Agama Islam UIR,

Dr. Zulkifli, M.M., M.E. Sy  
NIDN : 1025066901



**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS AGAMA ISLAM**  
 الجامعة الإسلامية الزيتونية

Alamat: Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284  
 Telp. +62 761 674674 Fax. +62761 674834 Email: fai@uir.ac.id Website: www.uir.ac.id

**LEMBAR PENGESAHAN**

Skripsi yang sudah dimunaqasahkan dalam sidang sarjana (S1) Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau:

Nama : Atika Sandra  
 NPM : 182310426  
 Jurusan : Ekonomi Syariah  
 Pembimbing : Dr. Zulkifli, M.M., M.E.Sy  
 Judul Skripsi : Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Tenaga Kependidikan Pada Universitas Islam Riau

Skripsi ini dapat diterima oleh Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana (S1).

**PANITIA UJIAN SKRIPSI**  
**TIM PENGUJI**  
**KETUA**

Dr. Zulkifli, M.M., M.E.Sy.  
 NIDN. 1025066901

**PENGUJI I**

Boy Syamsul Bakhri, SE, M.Sc, Ak.  
 NIDN: 1012097002

**PENGUJI II**

Marina Zulfa, SE, I.ME, Sv.  
 NIDN. 1028048801

Diketahui Oleh,  
 Dekan Fakultas Agama Islam  
 Universitas Islam Riau



Dr. Zulkifli, M.M., M.E. Sy.  
 NIDN. 1025066901



**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS AGAMA ISLAM**  
الجامعة الإسلامية الريوية

Alamat: Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284  
Telp. +62 761 674674 Fax. +62761 674834 Email: fai@uir.ac.id Website: www.uir.ac.id

**TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI**

Nama : Atika Sandra  
NPM : 182310426  
Pembimbing : Dr. Zulkifli, MM, ME.Sy  
Judul Skripsi : Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Tenaga Kependidikan  
Pada Universitas Islam Riau


Disetujui  
Pembimbing


Dr. Zulkifli, MM, ME.Sy  
NIDN: 1025066901

Turut Menyetujui

Ketua Prodi  
Ekonomi Syariah

Dekan  
Fakultas Agama Islam

  
Muhammad Arif, SE, MM  
NIDN: 1028048801

  
Dr. Zulkifli, MM, ME.Sy  
NIDN: 1025066901



UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
FAKULTAS AGAMA ISLAM  
الجامعة الإسلامية الریویة

Alamat: Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284  
Telp. +62 701 674674 Fax. +62761 674834 Email: fal@uir.ac.id Website: www.uir.ac.id

Skripsi ini diterima dan disetujui untuk di munaqasahkan oleh Fakultas Agama Islam  
Universitas Islam Riau, sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana (S1).

Dr. Zulkifli, MM, ME.Sy Sponsor

Muhammad Arif, SE, MM Ketua Program Studi

Dokumen ini adalah Arsip Milik :  
Perpustakaan Universitas Islam Riau



**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS AGAMA ISLAM**

الجامعة الإسلامية الزيتونية

Alamat: Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284  
 Telp. +62 761 674674 Fax. +62761 674834 Email: fai@uir.ac.id Website: www.uir.ac.id

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

Telah dilaksanakan bimbingan skripsi terhadap

Nama : Atika Sandra  
 NPM : 182310426  
 Jurusan : Ekonomi Syariah  
 Pembimbing : Dr. Zulkifli, MM, ME, Sy  
 Judul Skripsi : Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Tenaga Kependidikan Pada Universitas Islam Riau

Dengan rincian sebagai berikut:

No	Tanggal	Dosen Pembimbing	Berita Bimbingan	Paraf
1	18 Oktober 2021	Dr. Zulkifli, MM, ME, Sy	Perbaikan BAB I	
2	01 November 2021	Dr. Zulkifli, MM, ME, Sy	Perbaikan BAB II	
3	08 November 2021	Dr. Zulkifli, MM, ME, Sy	Perbaikan BAB III	
4	15 November 2022	Dr. Zulkifli, MM, ME, Sy	ACC Proposal	
5	07 Maret 2022	Dr. Zulkifli, MM, ME, Sy	Perbaikan BAB IV	
6	24 Maret 2022	Dr. Zulkifli, MM, ME, Sy	Perbaikan BAB V	
7	01 April 2022	Dr. Zulkifli, MM, ME, Sy	Perbaikan Referensi	
8	13 April 2022	Dr. Zulkifli, MM, ME, Sy	ACC Munaqasah	

Pekanbaru, 25 Juli 2022  
 Diketahui Oleh,  
 Dekan Fakultas Agama Islam



Dr. Zulkifli, M.M., M.E.Sy  
 NIDN. 1025066901

SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Atika Sandra

NPM : 182310426

Program Studi : Ekonomi Syariah

Fakultas : Agama Islam

Judul Skripsi : Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Tenaga Kependidikan Pada Universitas Islam Riau

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya buat adalah benar hasil karya saya sendiri dan dapat dipertanggung jawabkan apabila dikemudian hari ternyata skripsi yang saya buat adalah plagiat dari orang lain, dan saya bersedia ijazah saya dicabut oleh Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau (UIR).

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Pekanbaru, 07 Juni 2022

Yang menyatakan

  
Atika  
1823





# UNIVERSITAS ISLAM RIAU

## FAKULTAS AGAMA ISLAM

الجامعة الإسلامية الریویة

Alamat: Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284  
Telp. +62 761 674674 Fax. +62761 674834 Email: fai@uir.ac.id Website: www.uir.ac.id

### SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

Nomor: 1430 /A-UIR/5-FAI/2022

Dekan Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau menerangkan bahwa mahasiswa dengan identitas berikut:

Nama	Atika Sandra
NPM	182310426
Program Studi	Ekonomi Syariah

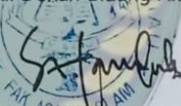
Judul Skripsi:

**Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Tenaga Kependidikan Universitas Islam Riau.**

Dinyatakan telah memenuhi syarat batas maksimal plagiasi 30% pada setiap sub bab naskah skripsi yang disusun dan dicek oleh petugas yang ditunjuk Dekan. Surat keterangan ini digunakan sebagai persyaratan untuk ujian Skripsi.

Demikian surat keterangan diberikan agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 30 Mei 2022  
an, Dekan  
Wakil Dekan Bidang Akademik

  
**Dr. Syahrini Tambak, S.Ag., M.A.**  
NIDN: 1018087



## ABSTRAK

### PENGARUH PENEMPATAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA TENAGA KEPENDIDIKAN PADA UNIVERSITAS ISLAM RIAU

**ATIKA SANDRA**

**182310426**

*Penelitian ini di latar belakang oleh fenomena mengenai masih terdapat penempatan kerja yang kurang tepat pada Universitas Islam Riau. Penempatan kerja yang tepat mempunyai peran penting untuk meningkatkan prestasi kerja tenaga kependidikan. adapun yang menjadi perumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah penempatan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja tenaga kependidikan pada Universitas Islam Riau. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja terhadap prestasi kerja tenaga kependidikan pada Universitas Islam Riau. Subjek penelitian ini adalah tenaga kependidikan. Sementara objek dalam penelitian ini adalah pengaruh penempatan kerja terhadap prestasi kerja tenaga kependidikan. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengambilan sampel digunakan dengan teknik Probability Sampling, sedangkan teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner, observasi, dokumentasi. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan SPSS For Windows Versi 23. Hasil penelitian ini diketahui penempatan kerja terhadap prestasi kerja tenaga kependidikan memiliki hubungan sedang, diketahui dari nilai koefisien korelasi sebesar 0,526 sedangkan uji parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara penempatan kerja terhadap prestasi kerja ini diketahui dari  $t_{hitung}$  (7,731) lebih besar dari  $t_{tabel}$  (1,9752). Secara umum dapat disimpulkan terdapat pengaruh antara penempatan kerja terhadap prestasi kerja tenaga kependidikan pada Universitas Islam Riau.*

***Kata Kunci: Penempatan Kerja, Prestasi Kerja, Universitas Islam Riau***

## ABSTRACT

### THE INFLUENCE OF JOB PLACEMENT ON EDUCATION STAFF ACHIEVEMENT AT ISLAMIC UNIVERSITY OF RIAU

**ATIKA SANDRA**  
**182310426**

*This research was motivated by the phenomenon about unappropriated job placement at Islamic university of Riau. Appropriate job placement had important role to improve education staff achievement. The research problem questioned about was there any influence of job placement on education staff achievement at Islamic university of Riau. The purpose in this research examined to know the influence of job placement on education staff achievement at Islamic university of Riau. The subject in this research was education staff. Meanwhile the object in this research was influence of job placement on education staff achievement. The data source in this research was primer and secondary data. Sampling technique used probability-sampling technique; meanwhile, data collection technique used questionnaire, interview, and documentation. Research method used quantitative by using SPSS for windows version 23. Research finding showed that job placement on education staff achievement had medium relationship, it was known from correlation coefficient score in 0.526 meanwhile partial test showed positive influence and significant between job placement toward education staff achievement that was known by  $T_{counting}$  (7.731) bigger than  $T_{table}$  (1.9752). Generally, it could be concluded that there was any influence of job placement on education staff achievement at Islamic university of Riau.*

**Keywords: Job Placement, Work achievement**

## ملخص

### تأثير محلة العمل على إنجاز العمل لدى الموظفين في الجامعة الاسلامية الرياوية

أتيكا سندرا

182310426

كانت خلفية البحث هي وجود محلة العمل غير مناسبة في الجامعة الاسلامية الرياوية. إن محلة العمل الصحيحة لدى الموظفين لها دور هام لترقية إنجاز عملهم. وأما سؤال البحث هو هل تؤثر محلة العمل على إنجاز العمل لدى الموظفين في الجامعة الاسلامية الرياوية. يهدف هذا البحث إلى معرفة تأثير محلة العمل على إنجاز العمل لدى الموظفين في الجامعة الاسلامية الرياوية. وأما أفراد البحث هي الموظفون في الجامعة الاسلامية الرياوية. وأما موضوعه تأثير محلة العمل على إنجاز العمل لدى الموظفين. ويتكون مصدر البيانات على البيانات الأساسية والبيانات الفرعية. والاسلوب المستخدم لأخذ العينة باسلوب *probability sampling*. وأما الطريقة المستخدمة لجمع البيانات بالاستبانة والملاحظة والتوثيق. هذا البحث بحث كمي باستخدام SPSS for Windows Versi 23. ودلت نتيجة البحث على أن محلة العمل على إنجاز العمل لدى الموظفين لها ارتباط متوسط، وهذا يعرف من نتيجة *uji parsial* و *koefesien korelasi* 0.526 وأعلى وجود تأثير إيجابي وواثقي بين محلة العمل على إنجاز العمل يعرف من نتيجة *t<sub>hitung</sub>* (7.731) أكبر من *t<sub>jadwal</sub>* (1.9752). فالخلاصة هي وجود تأثير بين محلة العمل على إنجاز العمل لدى الموظفين في الجامعة الاسلامية الرياوية.

الكلمات الرئيسية: محلة العمل، إنجاز العمل

## KATA PENGANTAR

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,*

Alhamdulillah puji syukur kita panjatkan Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis diberikan kesempatan dan kemampuan untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau. Selanjutnya sholawat beserta salam juga penulis hadiahkan kepada junjungan alam yakni baginda Nabi Besar Muhammad SAW yang telah mengajarkan nilai tauhid dan jalan kebenaran kepada umatnya.

Alasan penulis memilih judul ini dikarenakan ingin mengetahui Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Tenaga Kependidikan Universitas Islam Riau. Pada Universitas Islam Riau terdapat penempatan kerja yang kurang tepat, pendidikan terakhirnya Sekolah Menengah Atas dan tenaga kependidikan pada Universitas Islam Riau ada yang datang terlambat dan pulang lebih awal. Sehingga menarik untuk dikaji bagaimana Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Tenaga Kependidikan Pada Universitas Islam Riau.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini. Dengan keterbatasan kemampuan dan cakrawala berpikir serta keterbatasan waktu dan kesempatan. Alhamdulillah, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini

dengan judul **“Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Tenaga Kependidikan Universitas Islam Riau”**

Proses penyusunan skripsi ini tidak lepas dari adanya bantuan, bimbingan, pengarahan, dan hasil diskusi dari berbagai pihak, maka dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. Syafrinaldi SH MCL selaku Rektor Universitas Islam Riau
2. Dr. Zulkifli, MM, ME, Sy, selaku Dekan Fakultas Agama Islam, Universitas Islam Riau dan selaku dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan bimbingan, masukan dan arahan kepada penulis, sehingga penulisan skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
3. Muhammad Arif, SE, MM, selaku ketua Prodi Ekonomi Syariah, Fakultas Agama Islam, Universitas Islam Riau.
4. Bapak/ ibu dosen Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau, yang telah membina, mendidik dan memberikan ilmu yang bermanfaat kepada penulis untuk dijadikan bekal dimasa yang akan datang.
5. Para Karyawan Fakultas Agama Islam yang dalam hal ini banyak membantu dalam menyelesaikan segala urusan administrasi.
6. Segenap pegawai tenaga kependidikan Universitas Islam Riau, yang telah membantu dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Semoga dengan bantuan dan kebaikan yang telah diberikan dapat dibalas oleh Allah SWT. Penulis berharap kritik dan saran yang membangun karena penulis

menyadari Skripsi ini masih banyak kekurangan dan jauh dari kesempurnaan. Akhir kata penulis mengucapkan terimakasih yang setulusnya.

Terimakasih Penulis Ucapkan.

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Pekanbaru, 25 Maret 2021

Atika Sandra

182310426



## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>I</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>ii</b>

<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>v</b>
<b>BAB I: PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	8
C. Tujuan Penelitian .....	8
D. Manfaat Penelitian.....	9
E. Sistematika Penulisan .....	9
<b>BAB II: LANDASAN TEORI.....</b>	<b>10</b>
A. Konsep Teori.....	10
1. Pengertian Penempatan Kerja .....	10
2. Faktor Penentu Penempatan Kerja.....	13
3. Prosedur Penempatan Kerja .....	14
4. Prinsip Penempatan Kerja.....	15
5. Penempatan Kerja Dalam Perspektif Islam .....	16
6. Pengertian Prestasi Kerja .....	20
7. Faktor Yang Memperuhi Prestasi Kerja.....	21
8. Indikator Prestasi Kerja .....	22
9. Manfaat Penilaian Prestasi Kerja .....	24
10. Penilaian Prestasi Kerja .....	26
11. Prestasi Kerja Dalam Perspektif Islam.....	28
B. Penelitian Terdahulu .....	30
C. Konsep Operasional .....	31
D. Kerangka Konseptual .....	33
E. Hipotesis .....	34
<b>BAB III: METODE PENELITIAN.....</b>	<b>35</b>

A. Jenis Penelitian.....	35
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	35
C. Subjek Dan Objek Penelitian .....	36
D. Sumber Data.....	36
E. Populasi Dan Sampel .....	37
F. Teknik Pengumpulan Data.....	43
G. Teknik Pengolahan Data .....	44
H. Teknik Analisi Data .....	45
I. Uji Instrument .....	46
J. Uji Hipotetis.....	48
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	
A. Gambaran Umum Dan Lokasi Penelitian .....	51
B. Deskripsi Data ..	62
C. Analisis Data .....	63
D. Pembahasan Penelitian.....	74
<b>BAB V PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan .....	78
B. Saran .....	79
<b>DAFTAR KEPUSTAKAAN</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 : Tabel data karyawan Tenaga Kependidikan Pada Universitas Islam Riau .....	4
Tabel 1.2 : Tabel Data Karyawan Yang Tidak Sesuai Dengan Latar Belakang Pendidikan .....	6
Tabel 2.1 : Konsep Operasional .....	31
Tabel 3.1 : Waktu Penelitian .....	36
Tabel 3.2 : Tabel Analisis Data .....	45
Tabel 3.3 : Tabel Interval Koefisien .....	48
Tabel 4.1: Peringkat Akreditasi Institusi Pustaka Dan Program Studi Di Universitas Islam Riau .....	57
Tabel 4.2: Struktur Organisasi Universitas Islam Riau periode 2017 s/d 2021	60
Tabel 4.3: Jenis Kelamin Responden Tenaga Kependidikan Universitas Islam Riau .....	62
Tabel 4.4: Umur Responden Tenaga Kependidikan Universitas Islam Riau	63
Tabel 4.5: Hasil Uji Validitas .....	64
Tabel 4.6: Hasil uji Reliabilitas .....	65
Tabel 4.7: Hasil Analisis Deskriptif Variabel Penempatan Kerja.....	66
Tabel 4.8: Hasil Analisis Deskriptif Variabel Prestasi Kerja.....	68
Tabel 4.9: Hasil Uji Regresi Linier Sederhana .....	71
Tabel 4.10: Nilai Koefisien Korelasi .....	72

Tabel 4.11: Hasil analisis koefisien determinasi.....72

Tabel 4.12: Hasil Uji t Parsial.....73



Dokumen ini adalah Arsip Milik :  
**Perpustakaan Universitas Islam Riau**

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 : Grafik Absensi Karyawan Tenaga Kependidikan Pada Universitas Islam Riau .....	7
Gambar 2 : Kerangka Konseptual .....	33



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian

Lampiran 2 : Surat Keputusan Dekan Fakultas Agama Islam Tentang Penempatan Dosen Pembimbing Skripsi Mahasiswa Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau Pekanbaru

Lampiran 3 : Surat Pra Riset

Lampiran 4 : Surat Riset

Lampiran 5 : Surat Balasan Pra riset dan Riset Universitas Islam Riau

Lampiran 6 : Tabulasi Responden

Lampiran 7 : Hasil Uji Output SPSS Versi 23 dari Uji Validasi

Lampiran 8 : Hasil Uji Output SPSS Versi 23 dari Uji Reliabilitas

Lampiran 9 : Hasil uji Output SPSS Versi 23 dari Regresi Linear Sederhana

Lampiran 10 : Surat Bukti Penerjemahan Abstrak

Lampiran 11 : Dokumentasi

Lampiran 12 : Hasil Cek Turnitin

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi, perusahaan maupun institusi merupakan suatu asset yang sangat berharga dalam perkembangan organisasi tersebut. Dikatakan demikian karena sumber daya manusia lah yang akan menjadi penentu mundur atau majunya suatu organisasi. Oleh karena itu sangat di perlukan pengelolaan sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia dapat dilakukan dengan rekrutment, seleksi, pelatihan dan penempatan kerja karyawan yang sesuai dengan keahlian.

Di dalam suatu organisasi tentu lah ada tujuan atau visi dan misi yang ingin di capai. Dalam mencapai visi dan misi, suatu instansi tidak bisa bekerja sendiri, pastinya membutuhkan karyawan yang berperan aktif sebagai salah satu komponen sistem organisasi. Pegawai mempunyai pengaruh yang kuat dalam setiap kegiatan organisasi karena karyawan merupakan perencana, dan pelaku dalam terwujud nya visi dan misi suatu organisasi. Tujuan organisasi akan lebih mudah lagi di capai jika penempatan kerja di lakukan sesuai dengan keahlian dan kemampuan yang di miliki karyawan. Penempatan kerja yang kurang tepat akan berdampak kepada prestasi kerja karyawan tersebut.

Penempatan kerja adalah proses penugasan atau pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas atau jabatan baru atau jabatan yang berbeda. (Azam,2021:10). Dalam penempatan kerja juga harus memperhatikan latar belakang pendidikan dan juga sikap seorang pegawai.

Seorang pegawai yang sudah mendapatkan penempatan kerja supaya tidak berkhianat dalam amanahnya sebagaimana yang dijelaskan dalam QS. Al Anfal ayat 27:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَخُونُوا اللَّهَ وَالرَّسُولَ وَتَخُونُوا أَمَانَتَكُمْ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ

Artinya: *Wahai orang-orang yang beriman! Janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasul dan (juga) janganlah kamu mengkhianati amanat yang dipercayakan kepadamu, sedang kamu mengetahui(QS. Al Anfal ayat 27:)*

Ayat ini menjelaskan tentang penempatan pegawai, seseorang yang sudah menerima amanah dan dia mampu mengerjakannya, supaya tidak berkhianat dalam menjalankan amanah. Dalam hal pengerjaan tugas pegawai harus mengerjakan dengan baik dan benar sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Karna tugas yang di berikan merupakan amanah yang harus dilaksanakan dengan baik .

Setiap organisasi yang ingin mencapai prestasi kerja yang baik, maka pihak organisasi harus melakukan penempatan kerja yang sesuai dengan bidang keahlian karyawan. Karena penempatan kerja yang tepat akan meningkatkan prestasi kerja karyawan. Pada umumnya karyawan akan berupaya meningkatkan prestasinya apabila pekerjaan tersebut sesuai dengan keahlian atau bidangnya.

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja seorang pegawai dalam masa periode tertentu. Sistem penilaian prestasi kerja merupakan suatu pernyataan mengenai sasaran kerja yang hendak dicapai oleh seorang pegawai selama bekerja. Dengan melakukan penilaian prestasi kerja maka pegawai akan semangat untuk bekerja, bukan hanya sekedar melakukan penilaian, namun juga memberikan imbalan terhadap karyawan yang memiliki prestasi baik, seperti kenaikan gaji, karir jabatan. Namun apa bila prestasi kerja seorang karyawan tersebut menurun, maka akan diberikan sanksi kepada karyawan tersebut seperti penurunan gaji, penurunan karir jabatan. Kenaikan gaji ataupun karir jabatan yang diterima karyawan sebagai umpan balik yang pasti akan dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan untuk masa yang akan datang. Karna kenaikan gaji atau karir jabatan merupakan suatu hal yang positif.

Di Indonesia sangat banyak terdapat lembaga pendidikan yang bergerak, baik itu negeri maupun swasta, yang tentunya akan menyerap banyak sumber daya manusia yang memiliki keahlian. Di Provinsi Riau juga terdapat banyak lembaga pendidikan baik swasta maupun negeri. Salah satunya yaitu Universitas Islam Riau yang universitas islam tertua di Pekanbaru, yang beralamat di Jl. Kaharuddin Nasution 113 Pekanbaru Riau.

Universitas Islam Riau merupakan lembaga yang bergerak di bidang pendidikan. Universitas Islam Riau dibentuk oleh Yayasan Lembaga Pendidikan Islam (YLPI) Riau oleh sejumlah Tokoh Pendidikan dan Ulama Kharismatik di Provinsi Riau pada 4 September 1962 tepatnya 23 Zulkaidah 1382 H. Saat pertama

kali nya Universitas Islam Riau berdiri hanya terdapat satu Fakultas Agama dengan dua jurusan yakni Hukum dan Tarbiyah yang ber alamat di jalan Prof. mohd. Yamin,SH Pekanbaru dengan bangunan gedung tingkat II, namun pengembangan kampus tidak cuma sampai di situ saja, dengan kejelian dan kegigihan pimpinan Yayasan Lembaga Pendidikan Islam Riau maka di lakukan pembelian lahan di perhentian marpoyan seluas 65 Ha, dan tepat nya pada tahun 1983 dilaksanakan pembangunan untuk gedung pertanian. Dengan ada nya lahan maka semua jurusan di lingkungan Universitas Islam Riau resmi menempati kampus baru di perhentian Marpoyan pada tahun akademis 1990/1991. Pada Januari 2018, Universitas Islam Riau telah memiliki 9 fakultas dengan 36 program studi dan program Pascasarjana dengan enam program studi sehingga keseluruhan program studi Universitas Islam Riau adalah 42.

**Tabel. 1. Table Data Karyawan Tenaga Kependidikan Universitas Islam Riau Tahun 2021**

No	Keterangan	Jumlah (orang)
1	Biro administrasi umum dan personalia	32
2	Biro administrasi dan keuangan	11
3	Biro administrasi akademik alumni dan kemahasiswaan	12
4	Perpustakaan	17
5	Fakultas Hukum	11
6	Fakultas Agama Islam	7
7	Fakultas Teknik	27
8	Fakultas Pertanian	16
9	Fakultas Ekonomi	13
10	Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan	16
11	Fakultas Ilmu Sosial dan Politik	13
12	Fakultas Psikologi	8



13	Fakultas Informasi dan Komunikasi	12
14	Pascasarjana	16
15	LPM	5
16	DPPM	4
17	DDIK	3
18	Satuan Pengawasan Internal	1
19	International Office	2
20	Badan Pengembangan dan Pemeliharaan Asset	12
21	Badan Hukum dan Etik	3
22	Laboratorium Bahasa	2
23	Laboratorium Dasar	4
25	Biro Sistem Informasi dan Komunikasi	14
	<b>Jumlah</b>	261

*Sumber: Biro Personalia Universitas Islam Riau, 2021*

Dari tabel di atas dapat dilihat jumlah tenaga kependidikan Universitas Islam Riau dalam melakukan kegiatan nya yang sesuai dengan bidang nya masing-masing, unit-unit kerja pada Universitas Islam Riau terdiri dari Biro Administrasi umum dan personalia, Biro administrasi dan Keuangan, Biro Administrasi akademik alumni dan kemahasiswaan, Perpustakaan, Tata Usaha di setiap Fakultas, LPM, DPPM, DDIK, Satuan Pengawasan Internal, International Office, Badan Pengembangan dan Pemeliharaan Asset, Badan Hukum dan Etik, Labor Bahasa, Labor Dasar, Biro Sistem Informasi dan Komunikasi. Dapat kita lihat bahwa terdapat banyak nya pengelompokan pekerjaan di Universitas Islam Riau.

Sebagai Universitas Islam tertua dan terbesar di LLDIKTI Wilayah X yang membawahi 4 Provinsi (Riau, Sumbar, Jambi dan Kepulauan Riau), Universitas Islam Riau bertekad untuk menjadi perguruan tinggi yang unggul, dalam hal ini

tentulah Universitas Islam Riau juga membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas.

Dari pra survei penulis dengan kepala biro umum dan tiga orang pegawai Tenaga Kependidikan di Universitas Islam Riau maka masih terdapat penempatan kerja pegawai yang kurang tepat dan untuk menjadi tenaga kependidikan pendidikan minimal Sastra Satu (S1), namun pada Universitas Islam Riau terdapat beberapa karyawan yang pendidikan terakhirnya Sekolah Menengah Atas.

**2. Tabel Data Karyawan Tenaga Kependidikan Yang Tidak Sesuai Dengan Latar Belakang Pendidikan.**

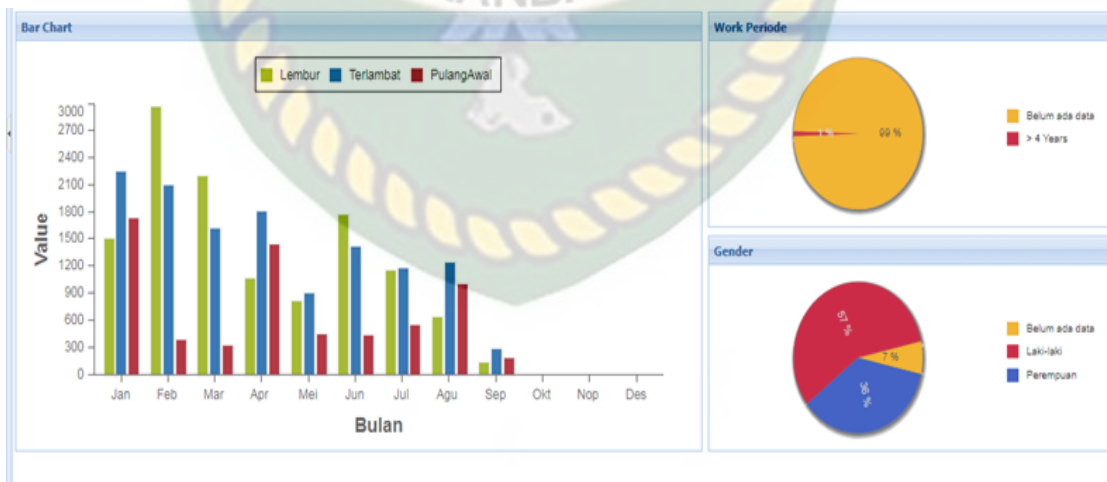
No	Tenaga Kependidikan	Jumlah Orang	Keterangan
1	Biro Administrasi Umum dan Personlia (BAU&P)	6	Tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan
2	Biro Administrasi Keuangan	2	Tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan
3	Perpustakaan	7	Tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan
		2	Pendidikan terakhir SMA
4	Fakultas Hukum	3	Tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan
		1	Pendidikan terakhir SMA
5	Fakultas Agama Islam	2	Pendidikan terakhir SMA
		1	Tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan
6	Fakultas Teknik	6	Pendidikan terakhir SMA
7	FKIP	5	Pendidikan terakhir SMA
8	FISIPOL	3	Pendidikan terakhir SMA
9	Fakultas Pertanian	4	Pendidikan terakhir SMA

10	Fakultas Ekonomi	2	Tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan
		2	Pendidikan terakhir SMA
11	DDIK (Direktorat Dakwah Islam Kampus)	1	Pendidikan terakhir SMA
12	Badan Pengembangan & Pemeliharaan Asset (BPPA)	2	Pendidikan terakhir SMA
13	Biro Informasi Dan Komunikasi	3	Tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan
		1	Pendidikan terakhir SMA
Jumlah		53	

Sumber: Data olahan 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa terdapat 19,34% dari seluruh tenaga kependidikan memiliki pendidikan terakhir Sekolah Menengah Atas dan penempatan kerja yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan.

### 3. Diagram Absensi Karyawan Tenaga Kependidikan Pada Universitas Islam Riau Tahun 2021



Sumber: Biro Personalia 2021

Dari Diagram absen pegawai di atas, dapat dilihat bahwa grafik biru merupakan pegawai yang datang terlambat dan grafik merah merupakan pegawai yang pulang lebih awal. Mulai dari bulan Januari sampai dengan bulan September terdapat 57% laki-laki dan 36% Perempuan. Disimpulkan bahwa setiap bulannya ada pegawai yang datang terlambat dan ada juga pegawai yang pulang cepat sebelum jam pulang, diduga ini terjadi karena penempatan kerja yang kurang tepat sehingga pegawai merasa kurang nyaman dengan jabatan atau tanggung jawab yang di kerjakan sehingga berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai.

Dari latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Tenaga Kependidikan Pada Universitas Islam Riau “**

#### **B. Perumusan masalah**

Setelah dilihat dari uraian latar belakang masalah diatas, maka dapat di kemukakan rumusan masalah dalam penelitian ini adalah ” Bagaimana pengaruh penempatan kerja terhadap prestasi kerja tenaga kependidikan pada Universitas Islam Riau?”

#### **C. Tujuan penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja terhadap prestasi kerja tenaga kependidikan pada Universitas Islam Riau.

#### **D. Manfaat Penelitian**

- a. Hasil penelitian di harapkan dapat dijadikan masukan bagi Univesitas Islam Riau.
- b. Penelitian ini di harapkan dapat menambah pengetahuan penulis dalam bidang penempatan kerja dan prestasi kerja
- c. Penelitian ini di harapkan dapat menambah pengetahuan pembaca dalam penempatan kerja dan prestasi kerja.

#### **E. Sistematika Penulisan**

Untuk mempermudah penulisan dan pembahasan di penelitian ini maka perlu sistematika penulisan sebagai berikut:

#### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

#### **BAB II : LANDASAN TEORI**

Bab ini terdiri dari penempatan kerja, prestasi kerja, penelitian relevan, konsep operasional, kerangka berpikir dan hipotesis.

#### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini terdiri dari jenis penelitian, tempat dan waktu penelitian, subjek dan objek penelitian, populasi dan sampel penelitian, teknik pengumpulan data, teknik pengolahan data, dan teknik analisis data.

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

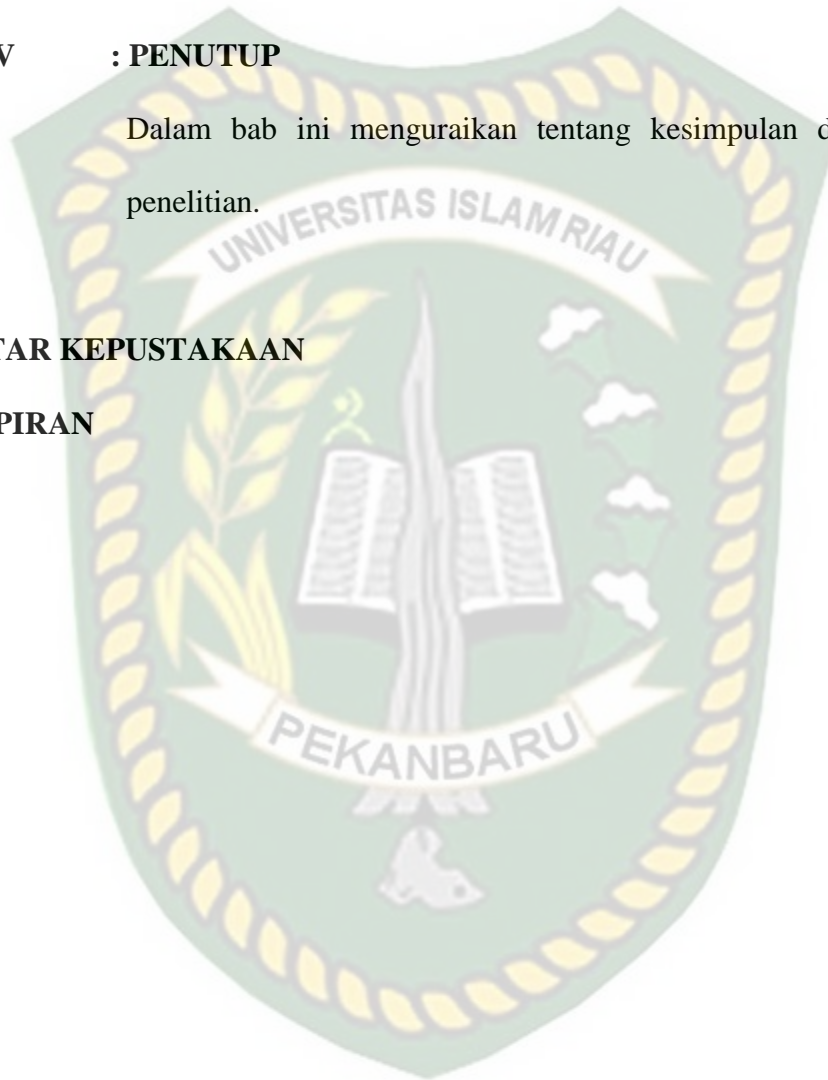
Dalam bab ini akan dijelaskan tentang Gambaran Umum Lokasi Penelitian; Deskripsi Data, Analisis Data, dan Pembahasan Hasil Temuan.

## **BAB V : PENUTUP**

Dalam bab ini menguraikan tentang kesimpulan dan saran dari penelitian.

## **DAFTAR KEPUSTAKAAN**

## **LAMPIRAN**



## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. PENEMPATAN KERJA

##### 1. Pengertian Penempatan Kerja

Penempatan (placement) merupakan pencocokan calon karyawan dengan jabatan yang akan dipegangnya, berdasarkan kebutuhan jabatan dan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, preferensi, dan kepribadian calon karyawan tersebut. Ketepatan penempatan calon karyawan bergantung pada kesesuaian antara pengetahuan, keterampilan dan kemampuan seseorang dengan tuntutan job juga kecocokan antara kepribadian, minat, kesukaan serta kesempatan dan budaya yang terkait dengan perusahaan secara keseluruhan. Penempatan kerja yang di isi bisa saja dalam bentuk (Indrastuti,2012:49):

- a. Pekerjaan baru dibuka karena hasil dari job analisis dan desain pekerjaan.
- b. Pekerjaan yang baru di tingal karyawan karena pension atau mengundurkan diri atau promosi, mutasi dan demosi.
- c. Job tersebut tentunya diisi oleh karyawan lama atau keryawan baru yang sesuai dengan kondisi *job description* dan *job specification* yang ada.

Penempatan adalah suatu proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada karyawan yang lulus seleksi untuk dilaksanakan secara continue dan wewenang serta tanggung jawab yang melekat sebesar porsi dan komposisi yang di tempatkan serta

mampu mempertanggung jawabkan segala resiko yang mungkin terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang dan tanggung jawab tersebut. (Sumanti.2018:3)

Penempatan adalah penugasan atau penugasan kembali seorang karyawan kepada pekerjaan barunya. Para karyawan yang telah selesai menjalankan program orientasi harus segera mendapatkan tempat pekerjaan yang sesuai dengan bakat dan keahlian yang dimilikinya. Penempatan karyawan berarti mengalokasikan para karyawan pada posisi kerja tertentu, hal ini khusus terjadi pada karyawan baru. Kepada karyawan lama yang telah menduduki jabatan atau pekerjaan termasuk sasaran fungsi penempatan karyawan dalam arti mempertahankan pada posisinya atau memindahkan pda posisi lain (Zainal, 2014: 154).

Penempatan di lembaga pendidikan dapat di artikan juga penugasan SDM yang sesuai dengan tingkat pendidikan, keterampilan dan pengalaman yang sama atau setara dengan bidang-bidang tertentu dengan harapan, tujuan dan keiinginan lembaga pendidikan dapat tercapai apa yang di inginkan.

Penempatan SDM di lembaga pendidikan ini adalah hak pimpinan setelah mengetahui hasil dari proses agar merasa nyaman dengan lingkungan nya sehingga mampu melakukan tugas dan kewajiban dengan baik dan benar, maka harus di rencanakan dan dirancang sedemikian rupa, sebagaimana apa yang telah di tetapkan oleh pemerintah dalam hal ini kementrian kependidikan/ agama atau pimpinan atau yayasan lembaga pendidikan tersebut.( Azan,2021:50)



Menurut Siswanto Sastrohardiyo (2005) dalam Sabrina (2021:54) menyatakan karyawan yang di tempatkan sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, keahlian, dan kecakapannya disebut dengan penempatan. Dan di tambahkan juga oleh Sastrohadiwiry, penempatan pekerjaan adalah proses atribusi tugas dan pekerjaan kepada karyawan yang telah mengadopsi pemilihan yang akan dilakukan sesuai dengan ruang lingkup yang ditentukan dan juga dapat bertanggung jawab atas semua resiko dan peluang yang terjadi.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa penempatan kerja merupakan menempatkan karyawan berdasar keahlian yang dimilikinya maupun berdasarkan kepribadian nya dengan jabatan yang akan dipegang, baik itu karyawan yang baru maupun karyawan yang sudah lama.

Hal ini dijelaskan dalam Al-Qur'an QS. An Nissa' Ayat 58:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۗ

إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا

Artinya: *Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat. (QS. An-Nisa:5*

Ayat diatas menjelaskan sebuah amanat yang wajib disampaikan kepada yang berhak menerimanya bermaksud untuk memberi amanat kepada yang ahli di bidangnya, jadi dalam penempatan kerja pegawai juga harus dilihat kemampuan dan keahlian yang dimilikinya, sehingga apabila seorang pegawai di tempatkan sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki maka dia akan mudah dan cepat dalam menyelesaikan tanggung jawab yang telah di terimanya, sehingga tujuan dari perusahaan tercapai.

Satu orang tidak akan dapat menguasai dengan baik dalam beragam bidang pekerjaan, sehingga seminimal apapun perusahaan tetap memerlukan tenaga kerja. Begitu juga dalam penempatan kerja, salah dalam melakukan penempatan kerja, dapat menyebabkan lambatnya tercapai tujuan dari sutau perusahaan.

## **2. Faktor Penentu Penempatan Kerja**

Dalam pelaksanaan penempatan pegawai Bedjo Siswanto (1989:88) mengemukakan bahwa faktor yang harus dipertimbangkan dalam penempatan pegawai adalah sebagai berikut:

### **1. Pertumbuhan perusahaan**

Pertumbuhan bisnis perusahaan akan menciptakan posisi pekerjaan baru yang menyebabkan terjadinya pengisian posisi pekerjaan baru, baik melalui promosi karyawan yang sudah ada ataupun promosi karyawan baru.

### **2. Latar belakang pendidikan**

Tenaga kerja yang memiliki prestasi akademis tinggi harus di tempatkan pada tugas dan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan nya, sebaliknya tenaga kerja yang memiliki latar belakang akademis rata-rata atau dibawah standar harus di tempatkan pada tugas dan pekerjaan ringan dengan beban, wewenang dan tanggung jawab yang relatif rendah. Latar belakang pendidikan harus menjadi pertimbangan dalam menempatkan karyawan.

### 3. Kesehatan Fisik dan Mental

Dalam menempatkan karyawan, faktor fisik dan mental perlu di pertimbangkan karena tanpa pertimbangan yang matang, maka hal-hal yang akan merugikan perusahaan akan terjadi. Penempatan karyawan pada tugas dan pekerjaan tertentu harus di sesuaikan dengan kondisi fisik dan mental karyawan yang bersangkutan.

### 4. Pengalaman kerja

Karyawan yang berpengalaman dapat langsung menyelesaikan tugas dan pekerjaannya. Karyawan hanya memerlukan pelatihan dan petunjuk yang relative singkat. Sebaliknya karyawan yang hanya mengandalkan latar belakang pendidikan dan gelar yang disandangnya, belum tentu mampu mengerjakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan cepat.

### 5. Faktor Status Perkawinan

Bagi sumber daya manusia yang sudah menikah ,apabila mempunyai anak tentu penempatannya tidak seluas sumber daya manusia yang belum menikah.

### 6. Sikap

Dalam penempatan karyawan faktor sikap hendaknya menjadi pertimbangan bagi manajer sumber daya manusia, karena hal tersebut akan berpengaruh secara langsung baik bagi individu dan perusahaan maupun bagi masyarakat sebagai pengguna jasa dari perusahaan itu sendiri.

#### 7. Usia

Faktor usia tenaga kerja yang lulus seleksi perlu dipertimbangan dalam penempatan tenaga kerja.

### 3. Prosedur Penempatan Kerja

Menurut Noor Arifin (2013:39) prosedur penempatan karyawan berkaitan erat dengan sistem dan proses yang digunakan. Berkaitan dengan sistem penempatan seorang karyawan maka perlu di pertimbangkan maksud dan tujuan dan merencanakan sistem penempatan karyawan. Mengapa dia menetapkan pada pekerjaan itu, dan berapa imbalan yang diberikan. Untuk mengetahui prosedur penempatan karyawan harus memenuhi persyaratan:

- a. Harus ada wewenang untuk menempatkan personalia yang datang dari daftar personalia yang dikembangkan berdasarkan analisis karyawan.
- b. Harus mempunyai standar yang digunakan untuk membandingkan calon pekerjaan.
- c. Harus mempunyai pelamar pekerjaan yang akan diseleksi untuk di tempatkan.

Apabila terjadi salah penempatan (*missplacement*) maka perlu diadakan suatu program penyesuaian kembali (*redjustment*) karyawan yang bersangkutan sesuai dengan keahlian yang dimiliki, yaitu dengan melakukan :

- a. Menempatkan kembali (*replacement*) pada posisi yang lebih sesuai.
- b. Menugaskan kembali (*reassignment*) dengan tugas-tugas yang sesuai dengan bakat dan kemampuan.

#### 4. Prinsip-Prinsip Penempatan Kerja

Menurut Zulkifli (2016:51) prinsip-prinsip yang harus diperhatikan dalam penempatan karyawan yaitu:

1. Prinsip kemanusiaan

Prinsip yang menganggap manusia sebagai unsur pekerja yang mempunyai persamaan harga diri, kemauan, keinginan, cita-cita, dan kemampuan harus dihargai posisinya sebagai manusia yang layak tidak dianggap mesin.

2. Prinsip demokrasi

Prinsip ini menunjukkan saling menghormati, saling menghargai, dan saling mengisi dalam melaksanakan pekerjaan.

3. Prinsip *the right man on the right place*

Prinsip ini penting dilaksanakan dalam arti bahwa penempatan setiap orang dalam organisasi perlu didasarkan pada kemampuan, keahlian, pengalaman, serta pendidikan yang dimiliki oleh orang yang bersangkutan.

4. Prinsip *equal pay for equal work*

Pemberian balas jasa terhadap karyawan baru didasarkan atas hasil prestasi kerja yang didapat oleh pegawai yang bersangkutan.

5. Prinsip Kesatuan Arah

Prinsip ini di terapkan dalam perusahaan terhadap setiap karyawan yang bekerja agar dapat melaksanakan tugas-tugas, dibutuhkan kesatuan arah, kesatuan pelaksanaan tugas sejalan dengan program dan rencana yang digariskan.

6. Prinsip Kesatuan Tujuan

Prinsip ini erat hubungannya dengan kesatuan arah artinya arah yang dilaksanakan karyawan harus di fokuskan pada tujuan yang dicapai.

7. Prinsip Kesatuan Komando

Karyawan yang bekerja selalu di pengaruhi adanya komando yang diberikan sehingga setiap karyawan hanya mempunyai satu orang atasan.

8. Prinsip Efisiensi Dan Produktifitas Kerja

Prinsip ini merupakan kunci kearah tujuan perusahaan karena efisiensi dan produktifitas kerja harus dicapai dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

**5. Penempatan Kerja Menurut Islam**

Menurut (Mardiah. 2016: 232) Penempatan merupakan proses yang dilakukan untuk menduduki posisi karyawan yang lulus seleksi. Penempatan karyawan harus dilakukan sesuai dengan bidang ilmu dan keahlian serta kemampuan yang dimiliki. Dalam manajemen sumber daya manusia dikenal dengan “*Right man the right place*”. Penempatan yang salah mengakibatkan hasil kinerja yang tidak optimal, karena pekerjaan tidak dilakukan oleh orang yang bukan ahlinya.

Hal diatas tertuang dalam hadist :

اَعْمَلْ اَحَدَكُمْ عَمَلًا يُحِبُّهُ اللهُ اِنَّهُ يَتَّقِنَهُ

Artinya:”*Sesungguhnya Allah sangat mencintai orang yang jika melakukan suatu pekerjaan dilakukan secara itqon (Professional)*” (HR. Thabrani).

Karyawan yang professional akan melaksanakan tugasnya dengan dasar pengetahuan yang sesuai dengan bidang pekerjaan yang didudukinya. Jika pekerjaan dilakukan dengan tingkat pemahaman dan pengetahuan tinggi maka sasaran kerja dapat tercapai dengan baik. Selain itu karyawan yang professional akan terus mengembangkan ilmu dan pengetahuannya, agar bisa meningkatkan kualitas diri. Profesionalisme dalam pandangan Islam dicirikan oleh tiga hal (Yusanto, 2002) yakni kafaah (keahlian), himmatul‘amal (etos kerja yang tinggi), amanah (terpercaya).

a. *Kafaah* (Keahlian) Merupakan hal yang berhubungan dengan keahlian dan kecakapan. Ketetapan Islam dalam mengangkat dan menempatkan karyawan haruslah sesuai antara keahlian dan kecakapan dengan tugas atau jabatan yang embannya. Oleh karena itu penempatan haruslah dilakukan dengan tepat.

b. *Himmatul‘amal* (etos kerja yang tinggi) Karyawan yang memiliki etos kerja tinggi melakukan tugas dengan penuh keiklasan, sungguh-sungguh dengan semangat tinggi, mencapai sasaran kerja yang telah ditetapkan tanpa ada sedikitpun kesalahan. Selain itu karyawan yang memiliki etos kerja tinggi memandang pekerjaan sebagai ladang ibadah tidak hanya sebatas aktualisasi diri dan meapenghargaan atau penghasilan semata.

c. *Amanah* (terpercaya) Karyawan yang amanah adalah karyawan yang dapat menjalankan tugasnya dengan jujur, tidak berkhianat, melakukan tugas sesuai prosedur, tidak melanggar aturan yang ada dalam organisasi.

Selain menempatkan karyawan sesuai dengan bidang keahlian atau ilmu yang dimilikinya organisasi juga harus mempertimbangkan kesanggupan karyawan tersebut dalam melaksanakan tanggung jawab yang dipikulnya, karena rasulullah berprinsip tidak membebankan pekerjaan pada seseorang melewati batas kesanggupan. Salah satu tujuan proses seleksi yaitu melihat kesanggupan karyawan untuk melaksanakan tugas yang diberikan, dalam proses seleksi karyawan ditanya apakah dia sanggup dan bersedia di tempatkan pada suatu posisi. Sebelum diangkat raja menanyakan kesanggupannya dalam menjalankan tugas dan nabi Yusuf AS pun menjawab dengan menyanggupi tugas yang diberikan raja dengan menguatkan bahwa ia memiliki kemampuan di bidang tersebut. Berikut arti surat yusuf ayat 54-55:

وَقَالَ الْمَلِكُ ائْتُونِي بِهِ أَسْتَخْلِصَ لِنَفْسِي ۖ فَلَمَّا كَلَّمَهُ قَالَ إِنَّكَ الْيَوْمَ لَدَيْنَا مَكِينٌ أَمِينٌ

قَالَ اجْعَلْنِي عَلَى خَزَائِنِ الْأَرْضِ ۗ إِنِّي حَفِيظٌ عَلَيْمُ

*Artinya*”Dan raja berkata: “Bawalah dia (Yusuf) kepadaku, agar aku memilih dia (sebagai orang yang dekat) kepadaku.” Ketika dia (raja) telah bercakap-cakap dengan dia, dia (raja) berkata, “Sesungguhnya kamu (mulai) hari ini menjadi seorang yang berkedudukan tinggi di lingkungan kami dan dipercayai.” Dia (Yusuf) berkata, “Jadikanlah aku bendaharawan negeri (Mesir); karena sesungguhnya aku adalah orang yang pandai menjaga dan berpengetahuan.” (Q. S. Yusuf: 54-55)



Dari ayat diatas dapat kita lihat bahwa nabi Yusuf As menyanggupi permintaan raja karena beliau merasa pantas dan layak menerima jabatan tersebut. Nabi Yusuf memahami apa yang menjadi tugas dan tanggung jawab jika diangkat menjadi bendaharawan negeri. Dengan adanya pengetahuan dan ilmu yang sesuai dengan jabatan atau posisi yang diamanatkan, setiap tugas yang diberikan akan terlaksana dengan baik dan sempurna. Konsep Islam sejalan dengan konsep manajemen sumber daya manusia, "*Right Man on the Right Place*". Penempatan harus dilakukan dengan tepat, sesuai dengan kemampuan, keahlian kesanggupan. Penempatan yang salah dan keliru mengakibatkan terhalangnya pencapaian kinerja karyawan. Selain itu penempatan yang salah juga mengakibatkan karir karyawan yang statis. Dan banyak dampak buruk akibat salah penempatan. Dari penjelasan dapat kita tarik kesimpulan bahwa penempatan memiliki peran penting dalam pelaksanaan kerja, dan Islam juga telah mengatur bagaimana pelaksanaan penempatan. Oleh karena itu penempatan harus dilakukan sesuai dengan teori dan konsep Islam untuk agar tujuan dan capaian kinerja organisasi dapat tercapai dengan baik pada saat penempatan tidak terjadi kesalahan penempatan posisi. Dalam Al-Quran juga dijelaskan bahwa nabi Yusuf AS pernah diamanatkan untuk menjadi bendaharawan.

Menurut ajaran Islam suatu pekerjaan merupakan tanggung jawab atau amanah ilmiah dan oleh karena itu hendaknya diberikan kepada yang tepat dan tanggung jawab hendaknya diberikan kepada yang mampu memikulnya dan yang mempunyai kemampuan untuk bertindak adil atas amanah yang di percayakan kepadanya. Arif (2018 Vol 15: No 1)

## **B. Prestasi kerja**

### **1. Pengertian prestasi kerja**

Menurut Bernardin dan Russel (1993) mendefikan tentang prestasi kerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang di peroleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tetentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. (Sutrisno,2009:150)

Menurut Peter dan Yeni Salim prestasi kerja merupakan hasil kerja yang di peroleh dari melaksanakan tugas yang di bebankan kepada seseorang. (Fahmi,2014:233)

Prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di pakai oleh pekerja/ pegawai/ karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Prestasi kerja adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (Mangkunegara dalam Furtasan Ali yusuf, 2020: 171)

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja yang didapat oleh seserang karyawan selama melaksanakan tugas di suatu organisasi .

### **2. Faktor yang mempengaruhi prestasi kerja**

Menurut Gibson,et al(dalam Srimulyo,1999:39), ada tingkat perangkat variable yang mempengaruhi perilaku dan prestasi kerja atau kinerja, yaitu:

#### **1. Variable individual**

- Kemampuan dan keterampilan mental dan fisik.

- Latar belakang: keluarga,tingkat social, penggajian.
- Demografis: umur, asal-usul, jenis kelamin.

2. **Variable organisasional, terdiri dari:**

- Sumberdaya
- Kepemimpinan
- Imbalan
- Struktur
- Desain pekerjaan

3. **Variable psikologis, terdiri dari:**

- Persepsi
- Sikap
- Kepribadian
- Belajar
- Motivasi

3. **Indikator prestasi kerja**

Adapun indikator dari prestasi kerja menurut (Kasmir.2016:208) yaitunya:

1. **Kualitas (mutu)**

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas dari pekerjaan yang di hasilkan melalui suatu proses tertentu. Dengan lata lain bahwa kualitas merupakan suatu tingkatan dimana hasil atau proses dari

penyelesaian suatu kegiatan mendekati tingkat kesempurnaan. Dalam praktiknya kualitas suatu pekerjaan dapat dilihat dalam nilai tertentu.

**2. Kuantitas (jumlah)**

Kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus yang diselesaikan. Biasanya untuk pekerjaan tertentu sudah di tentukan kuantitas yang di capai. Pencapaian kuantitas yang diharapkan adalah jumlah yang sesuai dengan target atau melebihi dari target yang telah di tetapkan.

**3. Hubungan antar karyawan**

Penilaian pretasi kerja sering dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar karyawan dan antar pemimpin

**4. Inisiatif**

Menurut Sutrisno (2017) tingkat inisiatif sangat penting selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penangan masalah yang timbul.

**5. Disiplin waktu dan absensi**

Tingkat ketepatan waktu dalam mengerjakan tugas dan kehadiran tepat waktu.

Dari pendapat Mangkunegara (2005) tentang definisi penilaian prestasi kerja, maka penulis menarik kesimpulan menyangkut beberapa indikator dari prestasi kerja itu sendiri (Arif.2019:307) yaitu:

1. Kualitas adalah mutu kerja yang dihasilkan. Menurut Champion Paper and Fibre Compony dalam Flippo (1984) kualitas berkaitan dengan keterampilan, ketepatan, ketelitian, dan kerapian.
2. Kuantitas adalah jumlah waktu pekerjaan yang harus diselesaikan. Pengukuran ini melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan (jumlah yang dihasilkan) serta kecepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.
3. Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani memikul resiko atas keputusan yang diambil atau tindakan yang dilakukan.
4. Prakarsa adalah kemampuan seseorang tenaga kerja untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan sesuatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dan bimbingan dari manajemen lain.
5. Kerja sama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.
6. Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak

menerima sanksi apabila iya melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

#### 4. Manfaat Penilaian Prestasi Kerja

Menurut wether dan Davis menyebutkan manfaat atau kegunaan penilaian prestasi kerja (Justine.2006:129) yaitu:

1. Memperbaiki prestasi kerja

Prestasi yang sudah baik harus ditingkatkan lagi dan prestasi yang buruk harus segera diperbaiki.

2. Untuk dapat menyesuaikan kompensasi

Kompensasi tidak boleh statis, tetapi harus bersifat dinamis, yaitu dinamis dalam pengertian menurut harga pasar dan tingensi (dihubungkan dengan prestasi pegawai masing-masing), pembayaran tersebut sesuai dengan prestasi kerjanya.

3. Untuk bahan pertimbangan penempatan

4. Untuk menetapkan kebutuhan latihan dan pengembangan.

Melalui penilaian prestasi kerja, kita dapat menentukan materi latihan dan pengembangan.

5. Untuk membantu perencanaan dan pengembangan karir.

Pegawai yang sekarang bekerja dibidang X sebenarnya ahli dalam bidang Y, maka sebenarnya pegawai tersebut dapat diarahkan untuk pekerjaan dibidang X

6. Untuk dapat mengetahui kekurangan-kekurangan dalam proses penempatan staf (*staffing process deficiencies*)
7. Untuk dapat dijadikan patokan dalam menganalisis informasi analisis jabatan. Uraian jabatan belum tentu baik. Jadi dengan penilaian prestasi kerja, kita dapat menganalisis uraian jabatan yang telah kita susun.
8. Untuk mendiagnosis kesalahan-kesalahan rancangan jabatan.
9. Mencegah adanya diskriminasi.

Dalam melakukan penilaian terhadap karyawan biasanya perusahaan mempunyai tujuan yang jelas (Rusby, 2020: 36) yaitu:

- a. Untuk memantau pencapaian organisasi/ perusahaan secara keseluruhan.
- b. Untuk mendorong dan mendukung perkembangan perusahaan secara berkelanjutan.
- c. Untuk mendorong dan memotivasi karyawan secara terus menerus guna mengembangkan keterampilan mereka.

Sedangkan keuntungan bagi perusahaan dari melakukan penilaian ini adalah:

1. Memiliki karyawan yang bermotivasi
2. Memiliki keterampilan yang baik dan dapat ditarik untuk memperkuat prestasinya.

3. Mampu mengetahui sebelum muncul persoalan, sebagaimana mereka harus melatih dan mengembangkan para karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.
4. Dapat merasakan denyut jantung dalam organisasi

#### **5. Penilaian Prestasi Kerja**

Penilaian prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka. (Hani.1989:135)

Prestasi kerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Suatu pekerjaan yang mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan.

Standar Prestasi kerja adalah tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan, dan merupakan pembanding atas tujuan atau target yang ingin di capai. Hasil pekerjaan merupakan hasil yang di peroleh seseorang dalam mengerjakan pekerjaan sesuai persyaratan pekerjaan atau standar kerja. Seseorang karyawan dikatakan berhasil melaksanakan pekerjaan atau memiliki prestasi baik, apabila hasil kerja yang di peroleh lebih tinggi dari



standar prestasi kerja. Oleh karena itu perlu dilakukan penilaian kerja setiap karyawan.

Penilaian kerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang di capai karyawan dengan standar pekerjaan. Bila hasil kerja yang diperoleh sampai atau melebihi standar pekerjaan dapat dikatakan prestasi seseorang karyawan termasuk pada kategori baik. Demikian sebaliknya, seorang karyawan yang hasil pekerjaannya tidak mencapai standar pekerjaan termasuk pada prestasi yang tidak baik atau prestasi rendah.

Prestasi seorang karyawan dapat dinilai berdasarkan jumlah pekerjaan yang diselesaikan dalam batas waktu tertentu. Karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang terlampaui standar pekerjaan dinilai dengan prestasi yang baik. Prestasi rendah yang terjadi ,jumlah pekerjaan yang dihasilkan sedikit dan kualitas hasil pekerjaan juga rendah. Keadaan ini terjadi kemungkinan disebabkan kesalahan dalam seleksi dan penempatan yang kurang tepat. Karyawan dengan prestasi rendah seperti ini tidak dapat di pertahankan pada posisi pekerjaannya. Tindakan yang dilakukan adalah mutasi atau penurunan tingkat pekerjaan.

## **6. Prestasi Kerja dalam Perspektif Islam**

Pengertian prestasi kerja atau kinerja adalah kesuksesan seseorang didalam melaksanakan pekerjaan. Sejauh mana keberhasilan seseorang atau organisasi dalam menyelesaikan pekerjaannya disebut “*level of performance*” . Biasanya orang yang *level of performance* tinggi disebut orang yang produktif, dan sebaliknya orang yang levelnya tidak mencapai standart dikatakan sebagai tidak produk atau *ber performance* rendah.

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِمَّا عَمِلُوا<sup>٤</sup> وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya : *dan bagi masing-masing mereka menjadi derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.* (QS:al-Ahqaf:19)

Dari ayat diatas bahwasanya Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan prestasi kerja yang baik pula bagi organisasi maka ia akan mendapat hasil yang baik pula dari kerjaan dan akan memberikan keuntungan bagi organisasi.

Kita dapat mengambil pelajaran dari ayat diatas bahwa setiap manusia yang bekerja akan mendapatkan balasan yang sesuai dengan apa yang dikerjakannya. Seperti Allah SWT akan menaikkan derajat bagi mereka yang bekerja.

Filosofi manajemen Prestasi kerja Islam sebagaimana Allah SWT berfirman dalam surah Al-Baqarah :30

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰٓئِكَةِ اِنِّيْ جَاعِلٌ فِى الْاَرْضِ خَلِيْفَةًۭۙۙۙ قَالُوْۤا اَنْتَ جَعَلُۙۙۙ فِیْهَا مَنْ يُّفْسِدُ فِیْهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَآءَ  
وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَۙۙۙ قَالَ اِنِّيْۙۙۙ اَعْلَمُۙۙۙ مَا لَا تَعْلَمُوْنَۙۙۙ

Artinya: *Dan ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat: “sesungguhnya aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi”. Mereka berkata :”Mengapa Engkau menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji engkau dan menyucikan engkau?:” Sesungguhnya aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui.”(QS.Al Baqarah:30)*

Ayat tersebut menunjukkan kesangsian malaikat tentang kemampuan manusia untuk mengelola bumi. Pertanyaan yang sangat wajar mengingat tugas menjadi khalifah di muka bumi bukan merupakan tugas yang mudah, terlebih lagi malaikat mengetahui bagaimana karakter buruk dari manusia.

Dari ayat diatas dapat kita ambil pelajaran bahwa Allah SWT ingin manusia menjadi khalifah (pengelola) di muka bumi. Tetapi para malaikat protes terhadap hal itu karena menurut para malaikat manusia tidak bisa menjadi khalifah. Menurut para malaikat manusia hanya bisa saling menumpahkan darah, sementara malaikat senantiasa bertasbih kepada Allah SWT,(Arman Paramansyah, 2021:101)

Sifat seseorang yang rajin bekerja dapat mendorong untuk memiliki prestasi, namun tidak prestasi yang bersifat negatif. Maka dari itu perlu perlu mekanisme yang baik dalam mengatasi dampak negatif tersebut.

Kebutuhan berprestasi menurut Alquran bersifat duniawi dan ukhrawi yang tidak berorientasi pada kepentingan diri sendiri, tetapi kepada Allah. Dalam Islam,

orang bekerja bukan untuk mencari pengakuan dari orang lain terhadap prestasi yang dibuatnya, tetapi yang dicari dalam bekerja adalah pengakuan dari Allah.

Dasar hukum Islam prestasi kerja tercantum dalam al-qur'an surat al-Maidah: 35 yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَابْتَغُوا إِلَيْهِ الْوَسِيلَةَ وَجَاهِدُوا فِي سَبِيلِهِ لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya: *Wahai orang-orang yang beriman! Bertakwalah kepada Allah dan carilah wasilah (jalan) untuk mendekati diri kepada-Nya, dan berjihadlah (berjuanglah) di jalan-Nya, agar kamu beruntung.*

Ayat di atas mengandung arti bahwa hendaklah berjalan di jalan yang benar dengan menjauhi larangan-larangannya sehingga dapat mendekati diri kepada Allah, dan berjuanglah untuk mendekati diri kepada Allah dengan mengerjakan perintah-Nya.

### C. Penelitian Relevan

Rahman Akbar (2018) meneliti tentang Pengaruh Penempatan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja (Studi Pada Dinas Keperjaan Umum Kabupaten Buton). Hasil penelitian ini diketahui bahwa penempatan dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja. Ini dibuktikan berdasarkan hasil analisis F hitung > F tabel (44,282 > 3,99) dengan tingkat signifikansi di bawah 0,05 yaitu 0,000. Persamaan dalam penelitian ini adalah meneliti pengaruh penempatan terhadap prestasi kerja, sedangkan perbedaannya yaitu variabel  $X^2$  dan lokasi penelitian. Penelitian terdahulu meneliti tentang pengaruh penempatan dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja (Studi Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Buton),

sedangkan penelitian sekarang meneliti tentang Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Tenaga Kependidikan Universitas Islam Riau.

Cristy (2016) meneliti tentang “Pengaruh Penempatan Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga (Dispora) Manado. Dari hasil penelitian, dapat diketahui variabel penempatan kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel prestasi kerja. Hal ini berdasarkan perhitungan analisa regresi berganda  $F_{hitung} = 7,032 > F_{table} 3,25$  dengan tingkat signifikan  $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$ . Variabel penempatan secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap prestasi kerja, yang ditunjukkan dengan  $t_{hitung} = 1,465 < 1,68709$  dan signifikansi value  $p\text{-value} = 0,151 > 0,05$ . Sedangkan variabel beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, yang ditunjukkan dengan  $t_{hitung} = 2,265 > 1,68709$  dan signifikansi  $p\text{-value} = 0,029 < 0,05$ . Perbedaan dari penelitian ini yaitu variabel dan lokasi penelitian, penelitian terdahulu melakukan penelitian pada Dinas Pemuda Dan Olahraga (Dispora).

Fanni Widya Hastuti (2019) meneliti “Pengaruh Kesesuaian Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan Rokan Hulu”. Hasil penelitian diketahui pengaruh yang positif antara antar penempatan kerja dan prestasi kerja sebesar 0,895. Penempatan kerja di badan kepegawaian, pendidikan, dan pelatihan kabupaten rokan hulu sudah dilaksanakan dengan baik. Penempatan kerja memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai di badan kepegawaian, pendidikan dan pelatihan kabupaten rokan hulu. Persamaan dalam penelitian ini adalah variabel penelitian. Dan perbedaan dalam penelitian ini

adalah lokasi penelitian penelitian terdahulu melakukan penelitian di badan kepegawaian, pendidikan dan pelatihan rokan hulu.

#### D. Konsep Operasional

**Tabel 2.1 Konsep Operasional**

No	Variable	Dimensi	Indikator
1	Penempatan kerja (X)	1. Latar belakang pendidikan	1) penempatan kerja sesuai dengan latar belakang pendidikan. 2) Pendidikan dapat membantu pekerjaan 3) Kesesuaian bidang pendidikan dengan posisi saat ini
		2. Kesehatan fisik dan mental	4) memperhatikan kesehatan fisik dalam penempatan kerja 5) memperhatikan kesehatan mental karyawan dalam penempatan kerja.
		3. Pengalaman kerja	6) Dalam penempatan kerja sangat memperhatikan pengalaman kerja 7) Memiliki pengalaman yang sesuai dengan pendidikan 8) Biasa mengerjakan lebih dari satu pekerjaan
		4. Faktor status perkawinan	9) status perkawinan menjadi pertimbangan dalam penempatan kerja 10) memperhatikan status karyawan

		5. Sikap	11) Sikap sebagai penentu dalam penempatan kerja tenaga kependidikan. 12) Selalu melaksanakan norma yang berlaku
		6. Usia	13) Tenaga kerja yang lulus seleksi perlu mem pertimbangkan usia dalam penempatan kerja. 14) Usia karyawan sesuai dengan job yang di berikan
2	Prestasi kerja (Y)	1. Kualitas	1) Memiliki keterampilan dalam mengerjakan tugas 2) Tepat dalam melaksanakan pekerjaan 3) Teliti dalam mengerjakan tugas 4) Kerapian
		2. Kuantitas	1) Cepat dalam menyelesaikan tugas 2) Mampu mencapai target yang telah di tentukan
		3. Tanggung jawab	1) Bertanggungjawab terhadap hasil kerja 2) Bertanggung jawab terhadap sarana dan prasarana yang di gunakan
		4. Prakarsa	1) Mampu mengambil keputusan 2) Mengerjakan tugas tanpa perintah
		5. Kerja sama	1) Bersedia membantu pegawai lain 2) Siap bekerja dalam team 3) Mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja

		6. Disiplin kerja	1) Selalu datang tepat waktu 2) Disiplin dalam menyelesaikan tugas 3) Menggunakan jam kerja dengan maksimal
--	--	-------------------	---

Dalam konsep operasional ini tidak terdapat pertumbuhan perusahaan karena yang di teliti merupakan lembaga pendidikan. Di dalam penjelasannya untuk menempati posisi baru, semakin berkembang perusahaan akan menambah bagian bagian kerja, bahkan bisa buka cabang di tempat lain. Di lembaga pendidikan tidak terdapat bagian kerja baru meskipun setiap tahunnya kampus memiliki perkembangan.

#### E. Kerangka Konseptual

Berdasarkan variable penelitian yang telah ditetapkan dapat digambarkan dalam kerangka konseptual penelitian sebagai berikut:



Sumber: Data Olahan, 2021

Gambar konseptual diatas menunjukkan penempatan kerja mempengaruhi prestasi kerja tenaga kependidikan pada Universitas Islam Riau.

#### F. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan teori-teori yang ada maka dalam penelitian ini penulis mengajukan hipotesis yaitu diduga terdapat pengaruh antara penempatan



kerja yang di tetapkan instansi terhadap prestasi kerja tenaga kependidikan pada Universitas Islam Riau

$H_0$  = Tidak ada pengaruh penempatan kerja terhadap prestasi kerja tenaga kependidikan pada Universitas Islam Riau

$H_a$  = terdapat pengaruh penempatan kerja terhadap prestasi kerja tenaga kependidikan pada Universitas Islam Riau



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian.**

Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian lapangan ,proses penelitian ini bersifat deduktif, dimana untuk menjawab rumusan masalah digunakan konsep atau teori sehingga dapat dirumuskan hipotesis. Hipotesis tersebut selanjutnya di uji melalui pengumpulan data lapangan. (Sugiyono,2016:8)

Dalam penelitian ini yang di lakukan yaitu penelitian kausalitas yaitu penelitian yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab akibat antar variabel, sehingga peneliti dapat menyatakan klasifikasi variabel-variabelnya. Dalam jenis penelitian ini, umumnya hubungan sebab akibat sudah dapat di prediksi oleh peneliti, sehingga peneliti dapat menyatakan klasifikasi variabel bebas, dan variabel terikat. (Rusby. 2017. Vol. 14,No.2)

#### **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Universitas Islam Riau yang terletak di Jalan Kaharuddin Nasution. No. 113, Simpang Tiga, Kecamatan Bukit Raya, Kota Pekanbaru, Riau.

Penelitian ini akan dilakukan pada bulan Februari sampai dengan Mei 2022, yaitu selama empat bulan, yaitu 1 bulan masa persiapan, 1 bulan masa pengumpulan data, 1 bulan pengolahan dan 1 bulan proses bimbingan.

**Tabel 3.1 Waktu Dan Pelaksanaan Kegiatan**

No	Jenis Kegiatan	Bulan															
		Februari				Maret				April				Mei			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Persiapan Proposal																
2	Pengumpulan Data																
3	Pengolahan dan Analisa Data																
4	Penulisan Laporan																

*Sumber: Data Olahan, 2022*

**C. Subjek dan Objek Penelitian**

Yang menjadi subjek dalam penelitian ini adalah tenaga kependidikan Universitas Islam Riau dan sebagai objek penelitiannya adalah pengaruh pembagian kerja terhadap prestasi kerja tenaga kependidikan pada Universitas Islam Riau.

**D. Sumber Data**

- a. Data primer adalah yang langsung di peroleh dari sumber data pertama dilokasi penelitian atau objek penelitian. (Bungin, 2005: 132). Dalam penelitian ini dilakukan dengan cara meminta kepada karyawan Universitas Islam Riau.
- b. Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dan hanya melalui media perantara, data ini di peroleh dari pihak inter perusahaan, buku-buku, jurnal, dengan judul penelitian seperti pengaruh motivasi kerja karyawan pada Universitas Islam Riau .

## E. Populasi dan Sampel Penelitian

### 1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek atau objek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu yang berkaitan dengan masalah penelitian (Martono,2014:76).

Populasi adalah obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, dan kemudian ditarik kesimpulan. (Sinambela, 2014:94)

Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah tenaga kependidikan tahun 2021 sebanyak 279 orang (*Sumber: Biro Personalia Universitas Islam Riau,2021*)

### 2. Sampel

Sampel adalah anggota populasi yang dipilih dengan menggunakan prosedur tertentu sehingga di harapkan dapat mewakili populasi (Martono,2014:76).

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Menurut Malhotra (2010), sampel adalah sub kelompok dari elemen dari populasi yang dipilih untuk berpartisipasi dalam suatu penelitian. Selanjutnya menurut Sugiyono (1997), sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sinambela 2014:95).

Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel menggunakan *Probability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberi peluang yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih. Dengan tipe *Simple Random Sampling* adalah pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan sastra yang ada dalam populasi itu. (Sudaryono,2017:169).

Dari jumlah populasi di atas, maka penulis melakukan pengambilan sampel. Adapun tektik pengambilan sampel di tentukan menggunakan *Rumus Slovin* yang cukup sederhana (Sinambela 2014:98).

$$n = \frac{N}{1 + (N \times e^2)}$$

Keterangan:

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = persentasi kelonggaran ketelitian karena kesalahan penetapan sampel

Berdasarkan rumus diatas populasi penelitian 261 orang dengan tingkat kesalahan 5%, maka ukuran sampel adalah:

$$n = \frac{261}{1 + (261 \times 5\%^2)}$$

$$n = \frac{261}{1 + (261 \times 0.05^2)}$$

$$n = \frac{261}{1 + (261 \times 0.0025)}$$

$$n = \frac{261}{1 + 0.6525}$$

$$n = \frac{261}{1.6525}$$

$n = 157,94$  orang atau di bulatkan menjadi 158 orang.

Jadi, dari hasil dengan menggunakan rumus slovin dihasilkan sebanyak 158 orang sebagai responden.

Dalam penelitian ini, ukuran sampel berjumlah 158 orang. Menurut Ridwan & Akdon dalam bukunya Agus Susilo mengemukakan sampel secara proporsional random sampling memakai rumus alokasi proportional sebagai berikut:

$$n_1 = \frac{N_1}{N} \cdot n$$

$n_1$  = Jumlah Sampel Menurut Stratum

$N$  = Jumlah Sampel Seluruhnya

$N_1$  = Jumlah Populasi Menurut Stratum

$N$  = Jumlah Populasi Seluruhnya

$$\begin{aligned} \text{Biro Adm Umum dan} &= \frac{32}{261} \times 158 \\ \text{Personalia} &= 19,37 \text{ Orang (Dibulatkan menjadi 19 orang)} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Biro Adm dan keuangan} &= \frac{11}{261} \times 158 \\ &= 6,65 \text{ Orang (Dibulatkan menjadi 7 orang)} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Biro Adm akademik alumni dan} &= \frac{12}{261} \times 158 \\ \text{kemahasiswaan} &= 7,26 \text{ Orang (Dibulatkan menjadi 7 orang)} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Perpustakaan} &= \frac{17}{261} \times 158 \\ &= 10,29 \text{ Orang (Dibulatkan menjadi 10 orang)} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Fakultas hukum} &= \frac{11}{261} \times 158 \\ &= 6,65 \text{ Orang (Dibulatkan menjadi 7 orang)} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Fakultas Agama Islam} &= \frac{7}{261} \times 158 \\ &= 4,23 \text{ Orang (Dibulatkan menjadi 4 orang)} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Fakultas Teknik} &= \frac{27}{261} \times 158 \\ &= 16,34 \text{ Orang (Dibulatkan menjadi 16 orang)} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Fakultas pertanian} &= \frac{16}{261} \times 158 \\ &= 9,68 \text{ Orang (Dibulatkan menjadi 10 orang)} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Fakultas ekonomi} &= \frac{13}{261} \times 158 \\ &= 7,86 \text{ Orang (Dibulatkan menjadi 8 orang)} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Fakultas keguruan dan} &= \frac{16}{261} \times 158 \\ \text{Ilmu pendidikan} &= 9,68 \text{ Orang (Dibulatkan menjadi 10 orang)} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Fakultas sosial dan} &= \frac{13}{261} \times 158 \\ \text{Ilmu politik} &= 7,68 \text{ Orang (Dibulatkan menjadi 8 Orang)} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Fakultas Psikologi} &= \frac{8}{261} \times 158 \\ &= 4,84 \text{ Orang (Dibulatkan menjadi 5 Orang)} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Fakultas informasi dan} &= \frac{12}{261} \times 158 \\ \text{Komunikasi} &= 7,26 \text{ Orang (Dibulatkan menjadi 7 Orang)} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Pascasarjana} &= \frac{16}{261} \times 158 \\ &= 9,68 \text{ Orang (Dibulatkan menjadi 10 Orang)} \end{aligned}$$



$$\begin{aligned} \text{LPM} &= \frac{5}{261} \times 158 \\ &= 3,02 \text{ Orang (Dibulatkan menjadi 3 Orang)} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{LPPM} &= \frac{4}{261} \times 158 \\ &= 2,42 \text{ Orang (Dibulatkan menjadi 2 Orang)} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{LDIK} &= \frac{3}{261} \times 158 \\ &= 1,81 \text{ Orang (Dibulatkan menjadi 2 Orang)} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Satuan pengawasan internal} &= \frac{1}{261} \times 158 \\ &= 0,60 \text{ Orang (Dibulatkan menjadi 1 Orang)} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{International Office} &= \frac{2}{261} \times 158 \\ &= 1,21 \text{ Orang (Dibulatkan menjadi 1 Orang)} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Badan pengembangan dan} &= \frac{12}{261} \times 158 \\ \text{Pemeliharaan asset} &= 7,26 \text{ Orang (Dibulatkan menjadi 7 orang)} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Badan hukum dan etik} &= \frac{3}{261} \times 158 \\ &= 1,81 \text{ Orang (Dibulatkan menjadi 2 Orang)} \end{aligned}$$

Laboratorium bahasa  $= \frac{2}{261} \times 158$   
=1,21 Orang (Dibulatkan menjadi 1 Orang)

Laboratorium dasar  $= \frac{4}{261} \times 158$   
=2,42 Orang (Dibulatkan menjadi 2 Orang)

Biro sitem Informasi dan Komunikasi  $= \frac{14}{261} \times 158$   
=8,47 Orang (Dibulatkan menjadi 8 Orang)

## F. Teknik Pengumpulan Data

### a. Kuesioner

Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawabnya. Kuisioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variable yang akan di ukur dan tahu apa yang bisa di harapkan dari responden (Sugiyono,2017:142).

### b. Observasi

Observasi adalah metode pengumpulan data yang digunakan untuk menghimpun data penelitian, data penelitian tersebut dapat diamati oleh peneliti. (Bungin,2013:143)

c. Dokumentasi

Dokumentasi adalah kegiatan pengumpulan data yang dilakukan melalui penelusuran dokumen. Teknik ini dilakukan dengan memanfaatkan dokumen-dokumen tertulis, gambar, foto atau benda-benda lainnya yang berkaitan dengan aspek-aspek yang diteliti. (Widodo,2017:75)

**G. Teknik Pengolahan Data**

Data yang sudah di peroleh diatas, maka akan dioleh menggunakan: (Siregar,2013:86)

1. Editing, proses pengecekan atau memeriksa data yang telah berhasil dikumpulkan dari lapangan, karena ada kemungkinan data yang telah masuk tidak memenuhi sarat atau tidak di butuhkan. Tujuan dilakukan editing adalah untuk mengoreksi kesalahan-kesalahan dan kekurangan data yang terdapat pada catatan dilapangan.

2. Kodeting

Kodeting adalah kegiatan pemberian kode tertentu pada tiap-tiap data yang termasuk kategori yang sama. Kode adalah isyarat yang dibuat dalam bentuk angka-angka atau huruf untuk membedakan antara atau identitas data yang akan di analisis.

### 3. Tabulasi

Tabulasi adalah proses penempatan data kedalam bentuk tabel yang telah diberi kode sesuai dengan kebutuhan analisis. Tabel yang dibuat sebaiknya meringkas agar memudahkan dalam proses analisis data.

### H. Teknik Analisis Data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif digunakan untuk menganalisa secara statistik guna melakukan uji penelitian data-data yang diperoleh menggunakan analisis regresi linear sederhana. Dimana proses perhitungannya penulis menggunakan alat bantu komputer seperti program *software* yang digunakan untuk mengolah data dalam mengaplikasikan teori-teori statistik diantaranya *Program Statistik Package For Social Science (SPSS)*.

Menurut Sugiyono (2017 : 93) karena angket yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *Skala Likert*. Pengukuran variabel menggunakan *Skala Likert* , secara alternatif sebagai berikut :

**Tabel 3.2 Tabel Analisis Data**

Kategori Pilihan Jawaban		Skor
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
CS	Cukup Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

*Sumber: Sugiyono, 2017*

Adapun tahap-tahap dalam menganalisis data pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

## **1. Uji Instrumen**

### **a. Uji Validitas**

Validitas atau keberhasilan berasal dari kata *validity* yang berarti sejauh mana ketetapan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Validitas adalah suatu konsep yang berkaitan dengan sejauh mana tes telah mengukur apa yang seharusnya diukur. (Sudaryono, 2017: 301)

### **b. Uji Reliabilitas**

Reliabilitas merupakan kepercayaan, konsistensi. Hasil suatu pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap subjek yang sama diperoleh hasil yang relative sama, mempunyai konsistensi pengukuran yang baik. Secara empiris, tinggi rendahnya reliabilitas ditentukan oleh suatu angka yang disebut koefisien reliabilitas. (sudaryono, 2017: 397)

## **2. Analisis Data**

### **a. Analisis deskriptif**

Bentuk analisis data penelitian untuk menguji generalisasi hasil penelitian berdasarkan satu sampel. Hasil analisis apakah hipotesis penelitian dapat digeneralisasikan atau tidak.

### **b. Analisis Regresi Sederhana**

Analisis Regresi Linier Sederhana digunakan hanya untuk satu variabel tak bebas (*dependen*), dan satu variabel bebas (*independen*). Tujuan penerapan ini adalah untuk meramalkan atau memprediksi besaran nilai variabel tak bebas (*dependent*) yang di pengaruhi variabel bebas (*independen*). (Siregar.2013:284)

### Rumus Regresi Linier Sederhana

$$Y = a + b \cdot X + e$$

Keterangan:

Y = Prestasi Kerja

X = Penempatan Kerja

E = eror

a dan b = konstanta

Langkah membuat persamaan regresi linier sederhana

Mencari nilai b

$$\text{Rumus: } b = \frac{n \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{n \cdot \sum x^2 - (\sum X)^2}$$

Mencari Nilai a

$$\text{Rumus: } a = \frac{\sum Y - b \cdot \sum X}{n}$$

Keterangan: n = Jumlah data

### 3. Menentukan koefisien kolerasi (*r*)

Koefisien korelasi berguna untuk melihat kuat lemahnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui tersebut, maka dapat digunakan koefisien korelasi.

Dapat dilihat pada tabel interpretasi nilai  $r$  dibawah yang menyajikan interpretasi nilai koefisien, sebagai berikut (Sugiyono, 2017 :184).

**3.3 Tabel Interval Koefien  
Interval Koefisien**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono 2017

**4. Menentukan Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) merupakan angka yang menunjukkan seberapa besar perubahan variabel tak bebas ( $Y$ ) dapat dipengaruhi oleh variabel bebas ( $X$ )

**5. Uji Hipotesis**

Uji hipotesis dilakukan menggunakan uji  $t$  (parsial). Uji  $t$  untuk mengetahui variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis dilakukan dengan melihat nilai  $T$  hitung, yang kemudian dibandingkan dengan  $t$  tabel. ( Arif. 2019:311 )

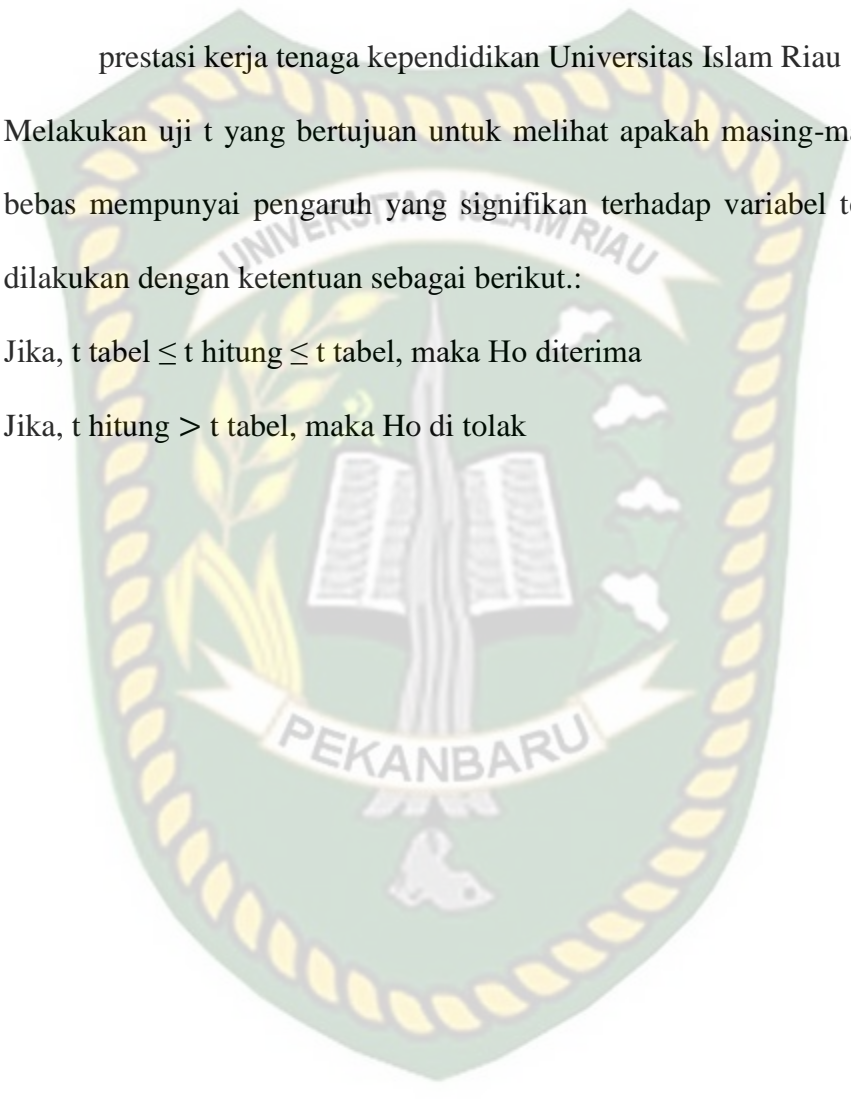
Ho = Tidak ada pengaruh penempatan kerja terhadap prestasi kerja tenaga kependidikan Universitas Islam Riau

Ha = Terdapat pengaruh yang signifikan antara penempatan kerja terhadap prestasi kerja tenaga kependidikan Universitas Islam Riau

Melakukan uji t yang bertujuan untuk melihat apakah masing-masing variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Uji ini dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut.:

Jika,  $t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$ , maka Ho diterima

Jika,  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ , maka Ho di tolak





## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

##### **1. Sejarah Universitas Islam Riau**

Bertumbuhnya masyarakat dan berkembangnya kesadaran islami telah memotivasi orang melayu untuk segera membangun sarana dan prasarana pendidikan. Berkat semarak islam di tanah melayu sekumpulan cendekiawan telah tertantang untuk mendirikan yayasan yang bergerak di sektor pendidikan dengan berbasiskan Islam. Yayasan itu bernama Yayasan Pendidikan Islam Riau atau yang disingkat dengan YLPI Riau.

Yayasan pendidikan Islam Riau berawal dari lembaga pendidikan islam riau atau LPI yang berdiri pada tahun 1957, LPI merupakan penggabungan sekolah islam yaitu Sekolah Rayan Islam atau SRI dan Sekolah Menengah Pertama Islam atau SMPI. Para tokoh pendiri SRI yaitu alm. H. Khadijah Ali dan Bahrin Yusuf, para tokoh pendiri SMPI adalah H. Zaini Kunin, H.Malik Rasak, dan H.Soeman HS. Pendirian YLPI Riau di targetkan untuk mendidik tenaga muda insan cendekia islami agar dapat berperan dalam membangun masyarakat bangsa dan negara.

Atas landasan visi dan misi YLPI dengan langkah pasti telah mendirikan beberapa sekolah ber akreditasi A antara lain TK YLPI Pekanbaru, TK Islam YLPI Marpoyan, SD Islam Plus YLPI Riau, MDTA YLPI Riau, SMP Islam YLPI

Pekanbaru, SMP YLPI Perhentian Marpoyan, MTS YLPI Riau, SMA Serirama YLPI Pekanbaru, SMA YLPI Pekanbaru dan juga Universitas Islam Riau.

Universitas Islam Riau merupakan perguruan Tinggi Tertua di di Provinsi Riau yang berdiri pada tanggal 4 September 1962 yang bertepatan dengan 23 Zulkaidah 1382 H, dibawah Yayasan Pendidikan Islam (YLPI) Riau. Tokoh pendiri Universitas Islam Riau Yaitu:

1. H. Arifin Achmad
2. H. Soeman Hs
3. H. Zaini Kunin
4. H.R Subrantas Siswanto
5. Hj. Khadijah Ali
6. H. Kaharudin Nasution

Keberadaan Universitas Islam Riau sebagai perguruan tinggi yang tertua di Provinsi Riau telah mengalami perjalanan yang cukup panjang. Cikal bakal berdiri nya Universitas Islam Riau tak terlepas dari berbagai rangkaian pembangunan bidang pendidikan islam di Provinsi Riau khusus nya di ibu kota Pekanbaru.

Terbentuknya Universitas Islam Riau ikut membangun dunia intelektual yang berperan penting dalam memajukan Provinsi Riau khususnya di ibu kota Pekanbaru, yang baru berdiri pada tanggal 4 September 1962 sebagai realisasi cita-cita YLPI yang ingin mendirikan Perguruan Tinggi di Provinsi Riau namun peresmian nya baru

bisa dilakukan 8 bulan setelah tanggal berdirinya, yaitu tepat pada tanggal 18 April 1963 dengan ketua badan pelaksana pembangunan UIR yakni Datuk Wan Abdurrahma. Peresmian UIR dilakukan oleh H. Anton Timur Jaelani M.A (Kepala Bagian Urusan Perguruan Tinggi Departemen Agama Republik Indonesia) dengan di tanda tangannya piagam dari Universitas Islam Riau.

Universitas Islam Riau lahir dengan satu Fakultas yaitu Fakultas Agama Islam (FAI) Universitas Islam Riau, yang di pimpin oleh dekanan Mr. Nazar Said. Fakultas Agama Islam ini terdiri dari dua jurusan yaitu: jurusan Hukum Fakultas Agama Islam dan Jurusan Tarbiyah Fakultas Agama Islam UIR. Jurusan Hukum dibina oleh A. Kadir Abbas, S.H., Mr. Nazar said dan Sofian Muctar. Sedangkan jurusan Tarbiyah dibina oleh H.Bakri Sulaiman, H. Abdul Hamid Sulaiman, dan A. Rahim Hanafi.

Setelah peresmian UIR, para pendiri membagi Fakultas Agama Islam menjadi dua Fakultas yaitu : Fakultas Hukum Universitas Islam Riau dan Fakultas Tarbiyah Universitas Islam Riau. Fakultas Hukum Universitas Islam Riau di pimpin oleh Dekan Mr. Nazar Said dan Fakultas Tarbiyah di pimpin oleh Dekan A. Kadir Abbas,S.H.

Setelah pembagian menjadi dua Fakultas, ternyata tidak cukup sampai disitu, para pendiri mendirikan Fakultas 3 yaitu Fakultas Ushuluddin Universitas Islam Riau di Bangkinang pada tanggal 17 Juli 1963, yang dipimpin oleh Dekan H. Bakri Sulaiman. Pada tahun 1964 para pendiri mendirikan Fakultas ke empat yaitu: Fakultas Teknik Universitas Islam Riau. Selanjutnya pada tanggal 10 Agustus 1964,

para pendiri mendirikan pula Fakultas ke lima yaitu: Fakultas Syariah Universitas Islam Riau di Tembilahan.

Setelah dua tahun membina, para pendiri memutuskan untuk menegrikan Fakultas Tarbiyah Universitas Islam Riau. Tepat pada tanggal 16 September 1965, Fakultas Tarbiyah resmi dinegrikan menjadi Fakultas Tarbiyah Cabang Institusi Agama Islam Negeri Syarif Hidayatullah. Beberapa tahun setelah peresmian, berdiri lah Fakultas yang ke enam yaitu: Fakultas Pertanian Universitas Islam Riau. Pada tanggal 1 Juli 1981 para tokoh mendirikan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau. Pada tanggal 5 Juni 1982 mendirikan Fakultas Ilmu Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP) Universitas Islam Riau. Dengan Fakultas Terakhir yaitu Fakultas Ilmu Sosial dan Politik. Yang di resmikan ternyata tidak cuma Fakultas Tarbiyah namun Fakultas Syariah juga memisahkan diri dari UIR. Dengan demikian sampai tahun 1982, UIR membina tujuh Fakultas: 1) Fakultas Hukum UIR, 2) Fakultas Ushuludin UIR, 3) Fakultas Teknik UIR, 4) Fakultas Pertanian UIR, 5) Fakultas Ekonomi UIR, 6) FKIP, 7) FISIPOL UIR. Pendirian YLPI dan Universitas Islam Riau tidak lepas dari bantuan dan kerja sama dengan berbagai kalangan, terutama dengan pejabat pemerintah daerah Riau pada waktu itu, seperti H. Datuk Wan Abdurrahman, H. Radja Roesli, B A., Kaharuddin nasution. Arifin Ahmad dkk.

### **Pembangunan Gedung Universitas Islam Riau**

Pertamanya Universitas Islam Riau hanya memiliki satu areal kampus yang terletak di pusat kota jalan Prof. Mohd.Yamin, S.H Pekanbaru dengan bangunan

gedung tingkat II, namun dalam pembangunan gedung tidak cuma sampai disitu saja, maka Universitas Islam Riau terus mengembangkan pembangunan di bidang fisik. Berkat kejelian dan kegigihan pemimpin Yayasan Lembaga Pendidikan Islam Riau maka di usahakan pembelian lahan di KM. 11 perhentian Marpoyan seluas 65 Ha, dan tepatnya pada tahun 1983 di laksanakan pembangunan pertama untuk gedung Fakultas Pertanian, sehingga pada tahun itu juga Fakultas Pertanian resmi menempati gedung baru di perhentian Marpoyan tersebut.

Dengan adanya lahan di perhentian Marpoyan tersebut Universitas Islam Riau tetap berusaha mengembangkan pembangunan gedung, sehingga pada Tahun akademis 1990/1991 semua Fakultas di lingkungan Universitas Islam Riau resmi menempati Kampus baru yang terletak di perhentian Marpoyan, Km. 11 seluas 65 Ha, yang setelah memperoleh hak guna bangunan atas nama Yayasan Pendidikan Islam. Lahan yang terletak di perhentian Marpoyan KM. 11 telah di bangun berbagai bangunan seperti:

- 1) Gedung Fakultas Hukum Tiga lantai
- 2) Gedung Fakultas Agama Islam Dua lantai
- 3) Gedung Fakultas Pertanian Dua lantai
- 4) Gedung Fakultas Pertanian dengan Dua lantai
- 5) Gedung FKIP dengan Tiga lantai
- 6) Gedung Fisipol dengan Empat lantai
- 7) Gedung Fakultas Psikologi Empat Lantai
- 8) Gedung Fakultas Ilmu Komunikasi Tiga Lantai

- 9) Bangunan Mesjid Kampus
- 10) Bangunan Perpustakaan Kampus dengan Empat lantai
- 11) Bangunan Gedung Cafeteria
- 12) Bangunan Mushalla
- 13) Bangunan Garase kendaraan Universitas Islam Riau
- 14) Bangunan kompleks perumahan karyawan dan Dosen UIR
- 15) Bangunan Gedung Pusat Kegiatan Mahasiswa (PKM)
- 16) Bangunan Gedung Laboratorium
- 17) Bangunan Gedung Olahraga tennis
- 18) Lapangan Bola Kaki
- 19) Gedung Rusunawa

**Peringkat Akreditasi Institusi, Perpustakaan dan Program Studi dan Fakultas Bersertifikat ISO (*International Organization For Standardization*) di Lingkungan Universitas Islam Riau.**

**Tabel 4.1 Peringkat Akreditasi Institusi Pustaka Dan Program Studi Di Universitas Islam Riau**

No	Institusi/Lembaga	Status			
1	Universitas Islam Riau	Akreditasi	B		
2	Fakultas Universitas Islam Riau	Akreditasi	B		
No	Fakultas	Program Studi	JP	Status	
1	Hukum	Ilmu Hukum	S1	Akreditasi	A
2	Agama Islam	Ekonomi Islam	S1	Akreditasi	B
		Pendidikan Agama Islam	S1	Akreditasi	A
		PIAUD	S1	Akreditasi	C
		Perbankan Syariah	S1	Akreditasi	Baik
		Pendidikan Bahasa Arab	S1	Akreditasi	Baik
3	Teknik	Teknik Sipil	S1	Akreditasi	B
		Teknik Perminyakan	S1	Akreditasi	B

		Teknik Mesin	S1	Akreditasi	B
		Planologi (PWK)	S1	Akreditasi	B
		Teknik Informatika	S1	Akreditasi	B
		Teknik Geologi	S1	Akreditasi	B
4	Pertanian	Agroteknologi	S1	Akreditasi	A
		Agribisnis	S1	Akreditasi	A
		Budidaya Perairan	S1	Akreditasi	A
5	Ekonomi	Ekonomi Pembangunan	S1	Akreditasi	B
		Manajemen	S1	Akreditasi	B
		Akuntansi	S1	Akreditasi	B
		Akuntansi	D3	Akreditasi	A
6	FKIP	Pendidikan Bahasa Indonesia	S1	Akreditasi	Baik
		Pendidikan Bahasa Inggris	S1	Akreditasi	B
		Pendidikan Matematika	S1	Akreditasi	Baik
		Pendidikan Biologi	S1	Akreditasi	Baik
		Pendidikan Jaskesrek	S1	Akreditasi	Baik
		Pendidikan Sendratasik	S1	Akreditasi	B
		Pendidikan Akuntansi	S1	Akreditasi	B
		PGSD	S1	Akreditasi	B
		Pendidikan Kimia	S1	Akreditasi	B
7	Fisipol	Administrasi Publik	S1	Akreditasi	B
		Administrasi Bisnis	S1	Akreditasi	B
		Ilmu Pemerintahan	S1	Akreditasi	A
		Kriminologi	S1	Akreditasi	B
		Administrasi Perkantoran	D3	Akreditasi	B
		Hubungan International	S1	Akreditasi	B
8	Psikologi	Ilmu Psikologi	S1	Akreditasi	B
9	FIKOM	Ilmu Komunikasi	S1	Akreditasi	B
10	Pascasarjana	Agronomi	S2	Akreditasi	B
		Ilmu Hukum	S2	Akreditasi	A
		Ilmu Pemerintahan	S2	Akreditasi	B
		Manajemen Agribisnis	S2	Akreditasi	A
		Teknik Sipil	S2	Akreditasi	B
		Ilmu Administrasi	S2	Akreditasi	A
		Ilmu Hukum	S2	Akreditasi	A

Sumber: <https://lpm.uir.ac.id>

Dari Sembilan Fakultas terdapat 3 Fakultas yang memiliki standar ISO (*International Organization for Standardization*) 9001 2015, yaitu Fakultas Agama Islam, Fakultas Hukum, dan Fakultas Ilmu Sosial dan politik univesitas Islam Riau. ISO merupakan standar bertaraf international untuk sertifikasi sistem manajemen mutu. Tujuan ISO ini untuk menjamin produk atau jasa yang dihasilkan suatu persyaratan yang memenuhi yang telah di tetapkan badan standar ISO. Apabila suatu perusahaan telah berhasil lulus audit dan mendapatkan ISO 9001 2015, berarti suatu perusahaan tersebut telah memenuhi semua persyaratan yang telah di tetapkan secara international. Dalam hal ini perusahaan akan bertanggung jawab terhadap kualitas produk yang dihasilkan.

## **2. Visi Misi dan Tujuan Universitas Islam Riau**

Visi Universitas Islam Riau 2041 Yaitu Menjadi Universitas Islam Berkelas Dunia Berbasis Iman dan Taqwa (Imtaq) *“To be world class Islamic University Based on Iman and takwa”*

Misi Universitas Islam Riau Yaitu:

1. Menerapkan kandungan Al-Qur'an dan As-sunnah
2. Menyelenggarakan pendidikan berwawasan global yang berbasis iman dan takwa
3. Menyelenggarakan penelitian, pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi
4. Bereputasi internasional yang berbasis iman dan takwa



5. Menyelenggarakan pengabdian kepada masyarakat bernilai *well-being* berbasis iman dan takwa
6. Menyelenggarakan dakwa islamiyah *bil lisan, bil wlam, bil hal dan bil hikmah.*
7. Menyelenggarakan *Islamic good university governance*

Tujuan Universitas Islam Riau adalah:

1. Menciptakan civitas akademika yang berkepribadian islam  
Melakukan pembelajaran berdasarkan iman dan takwa.
2. Menghasilkan pendidikan yang berwawasan global yang berbasis iman dan takwa  
Menghasilkan lulusan yang berkepribadian islam dan berdaya saing global
3. Menghasilkan penelitian, ilmu pengetahuan dan teknologi yang memenuhi maqashad syariah  
Menghasilkan penelitian, ilmu pengetahuan dan teknologi yang ramah lingkungan dan bereputasi international
4. Bereputasi internasional yang berbasis iman dan takwa
5. Menghasilkan pengabdian kepada masyarakat berbasis iman dan takwa  
Menghasilkan pengabdian kepada masyarakat yang bernilai *well-being* bagi masyarakat dan ber orientasi global

6. Menghasilkan civitas akademika yang religious

Menghasilkan masyarakat luar kampus yang religious

7. Menghasilkan manajemen organisasi nirlaba dengan prinsip transparan, akuntabel, responsible, independen, syuro, adil, dan bijaksana.

Menghasilkan pengelola Universitas yang provisional.

### 3. Struktur Organisasi Universitas Islam Riau

Tabel 4.2 Struktur Organisasi Universitas Islam Riau periode 2017 s/d 2021

Jabatan	JabatanNama
Rektor	Pro.Dr.Syafrinaldi SH.,MCL
Wakil Rektor I	Dr.H.Syafhendry,M.Si
Wakil Rektor II	Ir.H.Asrol,M.Ec
Wakil Rektor III	Ir.H.Rosyadi,M.Si
Dekan Fakultas Hukum	Dr. Admiral,Sh.,M.H
Dekan Fakultas Agama Islam	Dr.Zulkifli Rusby ME.Sy
Dekan Fakultas Teknik	Ir.H. Abdul Kudus Z, MT
Dekan Fakultas Pertanian	Dr.Ir.Ujang Paman,M.Agr
Dekan Fakultas Ekonomi	Drs.Abrar,Msi.,Ak
Dekan FKIP	Drs. Alzabel,M.Si
Dekan FISIPOL	Dr.H.Moriss Adidi Yogia,S.Sos.,M.Si
Dekan Fakultas Psikologi	Yanwar Arif M.Psi,Psikolog
Dekan FIKOM	Dr Abdul Aziz,M.Si
Direktur Pascasarjana	Dr.Saipul Bahri, M.Ec
Ketua LPPM	Dr.Evizal Abdul Kadir,S.T,M.Eng
Ketua LPM	Dr.Agusnimar, M.Sc
Ketua Ldik Kampus	Dr. Zulhelmy,Se,Msi.,Ak
Ketua BPPA	Dr.Thamrin S, SH.,M.Hum
Ketua Satuan Pengawan Internal (KSPI)	Hariswanto, SE.,M.Si.,AK
Ketua Badan Hukum Dan Etik (BHE)	DR Ardiansyah,SH.,MH

#### 4. Target Pembangunan Universitas Islam Riau

Perkembangan teknologi masa kini berkembang sangat pesat. Hal ini dapat di buktikan dengan banyaknya inovasi-inovasi yang telah dibuat.

1. *Autoagronom* terbesar di Indonesia dan di dunia. Universitas Islam Riau sebagai salah satu institusi pendidikan terbesar dan tertua di Riau berperan aktif dalam perkembangan teknologi.

2. *Hydroponic* (Tanaman Tanpa Media Tanah)

Universitas Islam Riau terus berinovasi mengikuti perkembangan teknologi pada semua bidang dengan mengembangkan laboratorium dan melakukan penelitian bersama. Perkembangan teknologi yang dilakukan oleh Universitas Islam Riau tidak hanya pada teknologi informasi tetapi menyentuh semua jurusan yang ada dilingkungan Universitas Islam Riau.

3. *Solarcell* Hasil pengembangan Pasir Silika penelitian Universitas Islam Riau: Seperti dalam bidang pertanian, energi alternatif sistem informasi dan masih banyak inovasi-inovasi yang dilakukan di Universitas Islam Riau sehingga mendapat pengakuan dari berbagai pihak.

#### B. Deskripsi Data

##### 1. Identitas Responden

Dalam melakukan penelitian identitas responden merupakan suatu hal yang sangat penting guna untuk mengetahui karakteristik seperti jenis kelamin dan umur responden. Identitas dari responden akan menjadi pedoman dalam mengambil

kesimpulan hasil dari penelitian. Berdasarkan apa yang ada di kuesioner dapat diidentifikasi yaitu jenis kelamin dan umur. Karakteristik identitas responden tenaga kependidikan pada Universitas Islam Riau adalah sebagai berikut:

**a. Jenis Kelamin**

**Tabel 4. 3 Jenis Kelamin Responden Tenaga Kependidikan Universitas Islam Riau**

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Laki-laki	96	61
Perempuan	62	39
<b>Total</b>	<b>158</b>	<b>100</b>

*Sumber: Data Olahan,2022*

Dari tabel diatas dapat kita lihat bahwa jumlah tenaga kependidikan di Universitas Islam Riau lebih banyak laki-laki dengan jumlah 95 orang atau dengan persentase 61%, sedangkan tenaga kependidikan Universitas Islam Riau yang perempuan berjumlah 62 orang dengan persentase 39% .

**b. Umur**

**Tabel 4.4 Umur Responden Tenaga Kependidikan Universitas Islam Riau**

Umur (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
20-29	43	27
30-39	66	42
40-49	29	18
50-59	20	13
<b>Total</b>	<b>158</b>	<b>100</b>

*Sumber: data olahan,2022*

Dari tabel diatas dapat diketahui tingkat umur tenaga kependidikan Universitas Islam Riau, usia yang paling dominan adalah 30-39 tahun dengan jumlah 66 orang dengan persentase 42%, rentang 20-29 tahun dengan jumlah 43 orang dengan persentase 27%, rentang 40-49 tahun dengan jumlah 29 orang dengan persentase 18%, dan rentang 50-59 tahun dengan jumlah 20 orang dengan persentase 13%.

### C. Analisis Data

#### 1. Uji Instrumen

##### a. Uji Validitas

Validitas atau keberhasilan berarti sejauh mana ketetapan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya, dalam hal ini yaitu kemampuan indikator mengukur variabel. Validitas adalah suatu konsep yang berkaitan dengan sejauh mana tes telah mengukur apa yang seharusnya diukur. Pada penelitian ini uji validitas dihitung dengan metode *bivariate pearson product moment* menggunakan SPSS. Adapun kerreteria pengujianya sebagai berikut:

- 1) Jika  $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$  maka dinyatakan valid.
- 2) Jika  $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$  maka dinyatakan tidak valid.

**Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas**

N0	Variabel	Dimensi	Pertanyaan	r hitung	r table	Keterangan
1	Penempatan Kerja (X)	Latar Belakang pendidikan	X.1	0.679	0.155	Valid
			X.2	0.564	0.155	Valid
			X.3	0.64	0.155	Valid
		Kesehatan fisik dan mental	X.4	0.631	0.155	Valid
			X.5	0.518	0.155	Valid
		Pengalaman kerja	X.6	0.761	0.155	Valid

2	Prestasi Kerja (X)		X.7	0.661	0.155	Valid		
			X.8	0.612	0.155	Valid		
		Faktor Status Perkawinan	X.9	0.539	0.155	Valid		
			X.10	0.574	0.155	Valid		
		Sikap	X.11	0.336	0.155	Valid		
			X.12	0.252	0.155	Valid		
		Usia	X.13	0.499	0.155	Valid		
			X.14	0.504	0.155	Valid		
				Kualitas	Y.1	0.554	0.155	Valid
					Y.2	0.662	0.155	Valid
					Y.3	0.677	0.155	Valid
					Y.4	0.684	0.155	Valid
				Kuantitas	Y.5	0.681	0.155	Valid
					Y.6	0.576	0.155	Valid
Tanggung Jawab	Y.7			0.613	0.155	Valid		
	Y.8			0.509	0.155	Valid		
Prakarsa	Y.9			0.661	0.155	Valid		
	Y.10			0.616	0.155	Valid		
Kerja Sama	Y.11			0.541	0.155	Valid		
	Y.12			0.542	0.155	Valid		
	Y.13			0.544	0.155	Valid		
Disiplin Waktu	Y.14			0.625	0.155	Valid		
	Y.15			0.680	0.155	Valid		
	Y.16			0.626	0.155	Valid		

Sumber: Data Olahan SPSS, 2022

Berdasarkan tabel diatas, menginformasikan bahwa seluruh instrumen baik yang mengukur variabel penempatan kerja dan prestasi kerja dinyatakan valid. kevalidan instrumen ditunjukkan oleh nilai r hitung dari seluruh indikator yang lebih besar dari r tabel yaitu 0,155.

## b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi indikator, apakah indikator yang digunakan konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode pengujian reabilitas yang peneliti gunakan adalah metode *Cronbach's Alpha* dimana indikator dinyatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6 dan dinyatakan tidak reliabel jika *Cronbach's Alpha* < 0,6.

**Tabel 4.6 Hasil uji Reliabilitas**

No	Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
1	Penempatan Kerja (X)	.830	14	Reliabel
2	Prestasi Kerja (Y)	.769	16	Reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS, 2022

Hasil uji reliabilitas didapat nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel penempatan kerja yang terdiri dari 14 indikator adalah 0,830, dan variabel prestasi kerja yang terdiri dari 16 indikator adalah 0,769 dimana kedua nilai ini lebih besar dari 0,6. Berdasarkan hasil diatas dapat disimpulkan seluruh indikator dari kedua variabel adalah reliabe.

## 2. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan memberikan gambaran umum distribusi data mentah yang di dapat dari lapangan. Berikut ini adalah hasil analisis deskriptif terhadap variabel penempatan kerja dan prestasi kerja dari tenaga kependidikan Universitas Islam Riau, dimana jumlah sampel dari penelitian ini adalah 158 orang

**Tabel 4.7 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Penempatan Kerja**

Dimensi	Butir Soal	SS		S		Cs		TS		STS		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	JMH	%
Latar Belakang pendidikan	X.1	51	32.3	60	38	26	16.5	14	8.86	7	4.43	158	100
	X.2	59	37.3	68	43	22	13.9	7	4.43	2	1.27	158	100
	X.3	46	29.1	59	37.3	32	20.3	14	8.86	7	4.43	158	100
Kesehatan fisik dan mental	X.4	48	30.4	83	52.5	24	15.2	3	1.9	0	0	158	100
	X.5	45	28.5	90	57	18	11.4	5	3.16	0	0	158	100
Pengalaman kerja	X.6	32	20.3	73	46.2	35	22.2	13	8.23	5	3.16	158	100
	X.7	37	23.4	76	48.1	30	19	12	7.59	3	1.9	158	100
	X.8	35	22.2	84	53.2	30	19	9	5.7	0	0	158	100
Faktor Status Perkawinan	X.9	13	8.23	31	19.6	43	27.2	51	32.3	20	12.7	158	100
	X.10	13	8.23	35	22.2	34	21.5	56	35.4	20	12.7	158	100
Sikap	X.11	37	23.4	80	50.6	28	17.7	13	8.23	0	0	158	100
	X.12	57	36.1	90	57	11	6.96	0	0	0	0	158	100
Usia	X.13	26	16.5	78	49.4	41	25.9	9	5.7	4	2.53	158	100
	X.14	15	9.49	74	46.8	45	28.5	20	12.7	4	2.53	158	100

Sumber: Data Temuan Peneliti, 2022

Berdasarkan tabel 4.7 variabel penempatan kerja terdiri dari 6 dimensi, masing dimensi terdiri dari beberapa butir pernyataan (indikator). Dimensi yang pertama yaitu latar belakang pendidikan terdiri dari 3 pertanyaan mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 38% untuk pertanyaan pertama, 43% untuk pertanyaan kedua dan 37,3% untuk pertanyaan ketiga. Selanjutnya diikuti dengan yang menjawab sangat setuju untuk pertanyaan X.1, X.2, dan X.3, secara berturut turut yaitu 32,3%, 37,3%, dan 29,1%. Untuk yang menjawab cukup setuju yaitu 16,5%, 13,9%, dan 20,3%. Untuk yang menjawab tidak setuju yaitu 8,86%, 4,43%, dan 8,86%. Dan terakhir yang menjawab sangat tidak setuju 4,43%, 1,27%, dan 4,43%.



Dimensi selanjutnya adalah kesehatan fisik dan mental yang terdiri dari dua pernyataan. Berdasarkan tabel untuk pernyataan pertama sebanyak 52,5% responden menjawab setuju dan untuk pernyataan kedua 57% responden menjawab setuju. Artinya mayoritas responden menjawab kesehatan fisik dan mental diperhatikan untuk penempatan kerja.

Selanjutnya dimensi pengalaman kerja terdiri dari tiga pernyataan. Mayoritas responden menjawab setuju untuk dimensi ini, terlihat dari jumlah yang menjawab setuju yaitu 46,2%, 48,1%, dan 53,2%. Dengan demikian dapat disimpulkan pengalaman kerja mayoritas responden setuju pengalaman kerja mempengaruhi untuk penempatan kerja.

Dimensi selanjutnya adalah faktor status perkawinan. Berdasarkan jawaban responden dari dua pernyataan mayoritas responden menjawab tidak setuju. Adapun banyak responden yang menjawab tidak setuju adalah 32,3% untuk pertanyaan pertama dan 35,5% untuk pertanyaan kedua. Dengan demikian dapat diketahui mayoritas responden tidak setuju status perkawinan menjadi pertimbangan penempatan kerja.

Selanjutnya dimensi sikap. Terdiri dari dua pernyataan dan mayoritas responden menjawab setuju sikap menjadi pertimbangan penempatan kerja. Dari tabel terlihat 50,6% responden menjawab setuju untuk pertanyaan pertama, dan 57% responden menjawab setuju untuk pertanyaan kedua.

Dimensi terakhir untuk variabel penempatan kerja adalah usia yang terdiri dari dua pertanyaan. Berdasarkan jawaban responden, mayoritas responden setuju usia jadi pertimbangan penempatan kerja. Sebanyak 49,8% untuk pertanyaan pertama dan 46,8% untuk pertanyaan kedua menjawab setuju.

**Tabel 4.8 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Prestasi Kerja**

Dimensi	Butir Soal	SS		S		Cs		TS		STS		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	JMH	%
Kualitas	Y.1	35	22.2	103	65.2	15	9.49	5	3.16	0	0	158	100
	Y.2	37	23.4	94	59.5	24	15.2	3	1.9	0	0	158	100
	Y.3	31	19.6	110	69.6	15	9.49	2	1.27	0	0	158	100
	Y.4	35	22.2	104	65.8	15	9.49	4	2.53	0	0	158	100
Kuantitas	Y.5	40	25.3	93	58.9	19	12	6	3.8	0	0	158	100
	Y.6	34	21.5	96	60.8	21	13.3	6	3.8	1	0.63	158	100
Tanggung Jawab	Y.7	47	29.7	101	63.9	8	5.06	2	1.27	0	0	158	100
	Y.8	45	28.7	100	63.7	9	5.73	3	1.91	0	0	158	100
Prakarsa	Y.9	40	25.3	93	58.9	23	14.6	2	1.27	0	0	158	100
	Y.10	35	22.2	95	60.1	23	14.6	5	3.16	0	0	158	100
Kerja Sama	Y.11	41	25.9	96	60.8	18	11.4	2	1.27	1	0.63	158	100
	Y.12	46	29.1	94	59.5	14	8.86	4	2.53	0	0	158	100
	Y.13	41	25.9	103	65.2	12	7.59	2	1.27	0	0	158	100
Disiplin Waktu	Y.14	40	25.3	88	55.7	25	15.8	5	3.16	0	0	158	100
	Y.15	43	27.2	97	61.4	14	8.86	4	2.53	0	0	158	100
	Y.16	42	26.6	99	62.7	14	8.86	3	1.9	0	0	158	100

Sumber: Data Temuan Peneliti, 2022

Berdasarkan tabel 4.8 analisis deskriptif terhadap variabel prestasi kerja memberikan gambaran secara umum jawaban responden terhadap pertanyaan pertanyaan yang diajukan. Variabel ini mempunyai 6 dimensi dimana setiap dimensinya diukur dengan beberapa indikator. Dimensi pertama yaitu kualitas, terdiri dari 4 pertanyaan dan mayoritas jawaban responden adalah setuju. Hal ini terlihat dari

jawaban responden terhadap pertanyaan pertama 65% responden menjawab setuju, pertanyaan kedua 59%, pertanyaan ketiga 69,6% dan pertanyaan keempat 65,8%.

Dimensi kedua dari variabel prestasi kerja adalah kuantitas, dimensi ini terdiri dari dua pertanyaan. Mayoritas jawaban responden adalah setuju terlihat dari pertanyaan pertama menjawab setuju sebanyak 58,9%, dan pertanyaan kedua 60,8%. Sehingga diketahui mayoritas tenaga kependidikan di UIR mampu bekerja dengan kuantitas yang baik.

Tanggung jawab adalah dimensi ketiga dari variabel prestasi kerja dan memiliki dua pertanyaan. Mayoritas responden menjawab setuju untuk dimensi ini dengan jumlah 63,9% untuk pertanyaan satu, dan 63,7% untuk pertanyaan dua. Dengan demikian mayoritas tenaga kependidikan di UIR adalah orang yang bertanggung jawab.

Selanjutnya dimensi prakarsa, terdiri dari dua pertanyaan dimana mayoritas responden menjawab setuju. Jumlah menjawab setuju untuk pertanyaan pertama adalah 58,9%, dan pertanyaan kedua adalah 60,1%. Dengan demikian mayoritas tenaga kependidikan di UIR adalah orang yang prakarsa.

Dimensi selanjutnya adalah kerja sama. Dimensi ini terdiri dari tiga soal dimana pertanyaan pertama mayoritas responden menjawab setuju yaitu dengan 60,8%, pertanyaan kedua 59,5% dan pertanyaan ketiga 65,2%. Dengan demikian mayoritas tenaga kependidikan di UIR adalah orang yang mampu berkerja sama.

Dimensi terakhir adalah disiplin waktu. Mayoritas responden menjawab setuju untuk dimensi ini. Hal ini terlihat dari jawaban untuk setiap pertanyaan yaitu 55,7% menjawab setuju untuk pertanyaan pertama, 61,4% responden menjawab setuju untuk pertanyaan kedua, dan 62,7 untuk pertanyaan ketiga. Dengan demikian mayoritas tenaga kependidikan di UIR adalah orang yang tepat waktu.

### 3. Analisis Uji Hipotesis

#### a. Analisis Regresi Linier Sederhana

Uji regresi linier sederhana adalah uji regresi linier yang hanya terdiri dari satu variabel bebas dan satu variabel terikat saja. Uji regresi linier sederhana bertujuan melihat seberapa besar pengaruh yang diberikan variabel bebas terhadap variabel terikat sehingga, nilai variabel bebas mampu memprediksi harga variabel terikat.

**Tabel 4.9 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	36.082	3.878		9.305	.000
	Penempatan Kerja	.567	.073	.526	7.731	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja  
 Sumber: Data Olahan SPSS, 2022

Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana di dapat persamaan sebagai berikut:

$$Y=36,082+0,567X+e$$

Persamaan regresi diatas dapat dimaknai sebagai berikut:

- 1) Nilai intersep  $a=36,082$  bermakna jika nilai variabel penempatan kerja (X) adalah 0 maka nilai prestasi kerja (Y) adalah sebesar 36,082.
- 2) Nilai  $b=0,567$  bermakna jika variabel penempatan kerja (X) ditingkatkan satu satuan maka nilai prestasi kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,567.

#### **b. Analisis Koefisien Korelasi**

Koefisien korelasi berguna untuk melihat kuat lemahnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini analisis koefisien korelasi bertujuan mengetahui kekuatan dan arah hubungan variabel bebas yaitu penempatan kerja, terhadap variabel bebas yaitu prestasi kerja.

**Tabel 4.10 Nilai Koefisien Korelasi**

<b>Interaksi Variabel</b>	<b>R</b>	<b>Keterangan</b>
Penempatan Kerja – Prestasi kerja	0,526	Berkorelasi Sedang

Sumber: Data Olahan SPSS, 2022

Berdasarkan tabel diatas memberikan informasi besar nilai R atau koefisian korelasi dari interaksi variabel penempatan kerja dan prestasi kerja adalah 0,526. Dengan demikian korelasi kedua variabel dinyatakan berkorelasi sedang. Arah

korelasi adalah positif artinya jika variabel nilai bebas di tingkatkan maka nilai variabel terikat juga akan meningkat.

**c. Analisis koefisien determinasi**

Koefisien Determinasi( $R^2$ ) merupakan angka yang menunjukkan seberapa besar perubahan variabel terikat(Y) dapat dipengaruhi oleh variabel bebas(X). Dalam penelitian ini yaitu melihat seberapa jauh variabel bebas penempatan kerja(X) mampu menjelaskan variabel terikat Prestasi Kerja.

**Tabel 4.11 Hasil analisis koefisien determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.526 <sup>a</sup>	.277	.272	6.690

Sumber: Data Olahan SPSS, 2022

Berdasarkan tabel koefisien determinasi diketahui nilai R square adalah sebesar 0,277. Besarnya kemampuan variabel bebas menjelaskan variabel terikat dapat dihitung dengan rumus R square dikali 100%, sehingga didapat 27,7%. Dengan demikian variabel penempatan kerja mampu menjelaskan prestasi kerja sebesar 27,7%, sedangkan sisanya 72,3% sisanya dijelaskan oleh variabel lain.

**d. Analisis Uji t (Parsial)**

Uji t parsial adalah salah satu uji hipotesis yang bertujuan untuk melihat besaran pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara individu. Dalam penelitian ini hipotesis disusun sebagai berikut:

Ho = Tidak ada pengaruh penempatan kerja terhadap prestasi kerja tenaga kependidikan Universitas Islam Riau

Ha = Terdapat pengaruh yang signifikan antara penempatan kerja terhadap prestasi kerja tenaga kependidikan Universitas Islam Riau

Dimana dasar pengambilan keputusan dalam uji t adalah sebagai berikut:

Jika,  $t \text{ tabel} \leq t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$ , maka Ho diterima.

Jika,  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ , maka Ho di tolak.

**Tabel 4.12 Hasil Uji t Parsial**

Variabel	t hitung	t tabel	Sig	Keterangan
Penempatan kerja	7,731	1,9752	0,000	H0 ditolak

Sumber: Data Olahan SPSS, 2022

Berdasarkan tabel hasil uji t parsial diketahui nilai t hitung adalah sebesar 7,731 dan t tabel sebesar 1,9752, nilai t hitung > t tabel sehingga H0 di tolak dan Ha diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara penempatan kerja terhadap prestasi kerja tenaga kependidikan Universitas Islam Riau.

#### **D. Pembahasan Penelitian**

Data yang disajikan tentang pengaruh penempatan kerja terhadap prestasi kerja tenaga kependidikan pada Universitas Islam Riau yang di peroleh dari angket yang di sebarakan kepada tenaga kependidikan pada Universitas Islam Riau yang

disajikan dalam bentuk tabel. Hasil angket yang diperoleh di harapkan dapat mampu menunjukkan apakah ada pengaruh yang signifikan antara penempatan kerja terhadap prestasi kerja tenaga kependidikan. Dari angket yang telah di bagikan kepada responden dengan populasi 269 orang dan sampel menjadi 158 orang yang telah mengisi angket yang telah diberikan.

Penempatan merupakan penugasan karyawan yang di lakukan setelah seleksi ataupun penugasan kembali karyawan yang lama pada sebuah pekerjaan baru yang sesuai dengan pendidikan, kesehatan karyawan, pengalaman karyawan untuk karyawan lama, status perkawinan, sikap dan juga usia karyawan. Jika penempatan karyawan di lakukan tidak dengan baik dan benar maka, akan berpengaruh kepada prestasi kerja setiap karyawan.

Hal diatas tertuang dalam hadist:

اَعْمَلْ أَحَدُكُمْ عَمَلًا يَخُوبُ اللَّهُ أَنْ يَتَّقِيَهُ

Artinya:”*sesungguhnya Allah sangat mencintai orang yang jika melakukan sesuatu pekerjaan dilakukan secara itqon (Profesional)*”.(HR.Thabrani).

Karyawan yang professional akan melaksakan tugasnya sesuai dengan dasar pengetahuan yang sesuai dengan bidang pekerjaan yang didudukinya.

Menurut Siswanto Sastrohardiyo (2005) dalam Sabrina (2021:54) menyatakan karyawan yang di tempatkan sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, keahlian, dan kecakapannya disebut dengan penempatan. Dan di tambahkan juga oleh Sastrohadiwiryoyo, penempatan pekerjaan



adalah proses atribusi tugas dan pekerjaan kepada karyawan yang telah mengadopsi pemilihan yang akan dilakukan sesuai dengan ruang lingkup yang ditentukan dan juga dapat bertanggung jawab atas semua resiko dan peluang yang terjadi.

Pada penelitian ini variabel penempatan kerja (X) memiliki 6 dimensi yaitu yang pertama latar belakang pendidikan, Tenaga kerja yang memiliki prestasi akademis tinggi harus di tempatkan pada tugas dan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya. Yang kedua kesehatan fisik dan mental, penempatan karyawan pada tugas dan pekerjaan tertentu harus disesuaikan dengan kondisi fisik dan mental karyawan yang bersangkutan. Yang ketiga pengalaman kerja, karyawan yang berpengalaman hanya memerlukan pelatihan dan petunjuk yang relative singkat dan dapat langsung menyelesaikan tugas dan pekerjaan dengan baik. Yang ke empat faktor status perkawinan, bagi karyawan yang sudah menikah tentu dan mempunyai anak tentu penempatan tidak seluas yang belum menikah. Yang ke lima sikap, ini akan berpengaruh secara langsung baik individu dan perusahaan maupun bagi masyarakat sebagai pengguna jasa dari perusahaan itu sendiri. Dan yang ke enam usia, ini akan berpengaruh terhadap prestasi kerja tenaga kependidikan Universitas Islam Riau.

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di gunakan oleh pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Prestasi kerja juga dapat di artikan adalah kesuksesan seseorang didalam melaksanakan tugasnya, biasanya orang yang tingkat prestasi

kerjanya bagus maka akan di sebut produktif, namun jika tingkat prestasi kerja nya rendah, maka disebut kurang produktif. Adapun dimensi dalam prestasi kerja yaitu: Kualitas. Mutu kerja pegawai harus bagus, selalu memperbaiki setiap kesalahan di masa lalu. Yang kedua kuantitas, dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Waktu yang digunakan diharapkan sesuai dengan target. Yang ketiga tanggung jawab, kesanggupan seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas yang di serahkan kepadanya. Yang ke empat prakarsa, kemampuan pegawai dalam mengambil keputusan tanpa menunggu perintah. Yang ke lima kerja sama, kemampuan dalam bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas yang di tetapkan. Yang ke enam disiplin kerja. Pegawai patuh dan menghargai peraturan-peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta sanggup menerima sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan.

Dalam penelitian ini menggunakan analisis data yaitu analisis kuantitatif yang digunakan untuk menghasilkan penemuan yang dapat dicapai menggunakan prosedur statistik dan menggunakan regresi linear sederhana yang berfungsi untuk mengukur variabel X terhadap variabel Y dimana proses perhitungan datanya menggunakan program *SPSS for windows Versi 23*.

Berdasarkan data yang di peroleh dari penyebaran kuesioner yang dilakukan di Universitas Islam Riau, maka dapat diketahui bahwa tanggapan responden yang tertinggi untuk variabel prestasi kerja terdapat pada dimensi kualitas indikator 17 dan 18 yakni dengan pernyataan “Teliti dalam mengerjakan tugas” dengan persentase 69,6% memilih setuju terhadap pernyataan tersebut dan pernyataan”

mampu menyelesaikan tugas dengan rapi” dengan persentase 65,8% memilih setuju terhadap pernyataan tersebut. Hasil penelitian ini perlu di pertahankan dan lebih di tingkatkan lagi, karena dalam melaksanakan pekerjaan harus di kerjakan dengan teliti dan juga rapi.

Berdasarkan uji koefisien korelasi, yang mana berfungsi untuk mengetahui hubungan di antara variabel bebas (penempatan kerja) terhadap variabel terikat (prestasi kerja). Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi, dapat disimpulkan bahwa besarnya koefisien korelasi penempatan kerja terhadap prestasi kerja tenaga kependidikan sebesar  $R=0,526$  , yang artinya koefisien korelasi antara variabel X dengan variabel Y memiliki hubungan sedang.

Analisis koefisien determinasi, koefisien determinasi menjelaskan seberapa besar pengaruh variabel penempatan kerja (Y) terhadap variabel prestasi kerja(X). Dari hasil analisis dapat di ketahui besaran  $R^2$  0,277 atau 27,7% dan sisanya sebesar 72,3% itu dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk kedalam penelitian ini. jadi pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Tenaga Kependidikan Pada Universitas Islam Riau memiliki hubungan sedang.

Berdasarkan hasil uji t parsial diketahui nilai t hitung adalah sebesar 7,731 dan t tabel sebesar 1,9752 nilai t tabel didapat dari distribusi nilai t dengan  $df(156;0,025)$ . Dengan hasil diatas menunjukkan nilai t hitung > t tabel sehingga  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara penempatan kerja(X) terhadap prestasi kerja (Y) tenaga kependidikan Universitas Islam Riau.

Hasil penelitian ini sama dengan penelitian Harry Bangun Setiawan (2020) dengan judul “Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Pelaksanaan Frontliner (Studi Kasus Pada PT. Bank Riau Syariah Pekanbaru)” yang menyatakan penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Menempatkan pada jabatan/posisi yang tepat merupakan cara untuk mengoptimalkan kemampuan, keterampilan menuju prestasi kerja bagi pegawai itu sendiri. Hasil juga sama dengan penelitian Rifki Fonda Bahar (2019) Dengan judul “ Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Sinarmas Rendra Nusa Pekanbaru” yang menyatakan bahwa pada pengaruh secara signifikan antara Penempatan Karyawan dengan Prestasi Kerja Karyawan. Jadi penelitian ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Sinarmas Rendra Nusa Pekanbaru.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang di dapatkan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Berdasarkan hasil uji validitas dapat disimpulkan bahwa indikator valid, karena jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka pernyataan tersebut valid. Berdasarkan hasil pengamatan pada  $r_{tabel}$  di peroleh nilai dari  $(N)= 100$  sebesar 0,155 yang merujuk pada hasil validitas semua instrument variabel X yang terdiri dari item 1 sampai item 14 memiliki  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , sedangkan untuk variabel yang terdiri dari item 15 sampai item 30 juga memiliki  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .
2. Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi dari interaksi variabel penempatan kerja (X) dan prestasi kerja (Y) adalah 0,526, dengan demikian maka korelasi kedua variabel dinyatakan berkorelasi sedang.
3. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi , diketahui bahwa nilai R square adalah sebesar 0,277. Variabel penempatan kerja mampu menjelaskan prestasi kerja 27,7% sedangkan sisanya 72,3% dijelaskan oleh variabel lain.
4. Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa t hitung adalah sebesar 7,731 dan t tabel sebesar 1,9752. Dengan hasil tersebut menunjukkan nilai t hitung > t tabel sehingga  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  di terima. Dengan demikian dapat

disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara penempatan kerja terhadap prestasi kerja tenaga kependidikan Universitas Islam Riau.

## B. SARAN

Berdasarkan dari hasil penelitian yang sudah dilakukan, maka peneliti memberikan saran kepada pimpinan dan kepada tenaga kependidikan Universitas Islam Riau sebagai bahan pertimbangan guna untuk meningkatkan prestasi kerja tenaga kependidikan.

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penempatan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja tenaga kependidikan pada Universitas Islam Riau. Hal ini di harapkan untuk dapat di pertahankan dengan melakukan penempatan kerja yang sesuai dengan pendidikan dan keahlian yang dimiliki tenaga kependidikan sehingga menciptakan prestasi kerja yang bagus untuk Universitas Islam Riau.
2. Diharapkan kepada pihak Universitas Islam Riau agar dapat memperhatikan prestasi kerja setiap karyawan supaya visi dan misi Universitas Islam Riau dapat tercapai dengan baik dan penelitian ini dilakukan dengan terus menerus untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan.
3. Untuk peneliti selanjutnya agar dapat menambahkan variabel-variabel yang tidak ada dalam penelitian ini, yang berkaitan dengan penempatan kerja terhadap prestasi kerja

## DAFTAR PUSTAKA

### BUKU

- Arifin Noor. 2013. *Manajemen Sumber daya Manusia*, Jakarta: UNISNU Press.
- Arraniri Iqbal. dkk. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cirebon: Insania.
- Azan Khairul. dkk. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kajian Teoritis Dan Praktis Dalam Pendidikan*. Bengkalis: DOTPLUS Publisher.
- Bungin Burhan. 2005. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana.
- Handoko T.Hani. 2003. *Manajemen*. Yogyakarta:BPFE-Yogyakarta.
- Indrasari Meithiana, 2017. *Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan*, Yogyakarta: Indomedia Pustaka.
- Indrastuti Sri, 2012.*Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Pekanbaru: UR Press.
- Nanang Martono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Paramansyah Arman. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam*. Jakarta. Pustaka Al-Muqsith.
- Rusby Zulkifly. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pekanbaru: Pusat Kajian Pendidikan Islam FAI UIR.
- Sabrina, 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Medan: Umsu Press
- Sanusi. Anwar. 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sinambela Lijan Poltak. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sirait Justine T. 2006. *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta. Grasindo.

- Siregas Syofian. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*, Jakarta. Prenada Media Group.
- Sudaryono. 2017. *Metodologi penelitian*. Depok: RajaGrafindo Persada.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suryani. Hendryadi. 2015. *Metode Riset Kuantitatif Teori Dan Aplikasi Pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam*. Jakarta: Kencana
- Susilo Agus. 2021. *Pengaruh Strategi Pembelajaran Dan Kecerdasan Emosional Siswa Terhadap Kemandirian Belajar*. Sumatra Barat. Insan Cendekia Mandiri.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Widodo. 2017. *Metode Penelitian Populer & Praktis*, Jakarta: Rajawali.
- Yususf Ali Furtasan. dkk. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu pendekatan Fungsional Teoretis dan Aplikatif*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Zainal Veithzal Rivai, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.

## JURNAL

- Arif, M. (2018). Analisis Rekrutmen dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Oase. *Al-Hikmah: Jurnal Agama Dan Ilmu Pengetahuan*, 15(1), 42-63.
- Arif, M., & Ardian, B. (2019). Analisis Faktor Penempatan Jabatan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Zaman Teknindo Pekanbaru. *COSTING: jurnal of Economic, Business and Accounting*, 2(2) 302-314.
- Mardiah, N. (2016). Rekrutmen, seleksi dan Penempatan Dalam Perpektif Islam. *Maqdis: Jurnal Kajian Ekonomi Islam*, 1(2), 223-235.



Rusby, Z., Arif, M., & Hidayatullah, A. (2020). Sitem Penilaian Prestasi Kerja pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Syari'ah pekanbaru, Riau. *COSTING: Jurnal of Economic, Business and Accounting*, 4 (1), 34-43.

Sumanti, I. C., Rumawas, W., & Mukuan, D. D. (2018). Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. FIFGROUP Cabang Manado. *JURNAL ADMINISTRASI BISNIS (JAB)*, 6(001).

### **SKRIPSI**

Bahar, Rifki Fonda. 2019. Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Sinarmas Rendra Nusa Pekanbaru.

Cristy. 2016. Pengaruh Penempatan Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olah Raga (Dispora) Manado

Fanny Widya Hastuti. 2019. Pengaruh Kesesuaian Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan Rokan Hulu. *Skripsi Universitas Pasir Pengaraian*.

Rahman Akbar. 2018. Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja. Studi Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Buton.

Setiawan, Harry Bangun. 2020. Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Pelaksanaan Frontliner (Studi Kasus pada PT. Bank Riau Syariah Pekanbaru)

### **Website:**

<https://uir.ac.id>, 06 April 2022

<https://lpm.uir.ac.id>, 07 April 2022