



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi.
3. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen merupakan alat yang di perlukan dalam organisasi agar dapat berjalan dengan baik dan terarah sebab manajemen merupakan alat untuk mengendalikan segala aktifitas organisasi, dengan keterbatasan-keterbatasan yang dimiliki organisasi dengan masing-masing fungsi yang ada. Handoko (2012:8) manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha- usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya-sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Selain itu manajemen juga berfungsi sebagai perencanaan, pengarah dan pengawasan segala kegiatan organisasi. Dengan kata lain manajemen merupakan alat untuk melakukan penilaian terhadap aktifitas dan tugas-tugas pelaku.

Setiap instansi dalam melakukan aktivitasnya memiliki tujuan yang harus dicapai. Untuk mencapai tujuan tersebut setiap instansi harus pandai memilih strategi perencanaan sumber daya manusia. Kasmir (2016:6), menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah: “Proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder.” Jelasnya manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja manusia



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.

2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.

3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.

3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

sedemikian rupa sehingga terwujud tujuan dalam organisasi. Peran manajemen sumber daya manusia sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan organisasi, tetapi untuk memimpin manusia merupakan hal yang cukup sulit. Tenaga kerja selain diharapkan mampu, cakap dan terampil, juga hendaknya berkemauan dan mempunyai kesungguhan untuk bekerja efektif dan efisien. Kemampuan dan kecakapan akan kurang berarti jika tidak diikuti oleh moral kerja, akhlak dan perilaku dalam mewujudkan tujuan.

Sumber daya manusia merupakan asset yang paling berharga bagi suatu organisasi baik swasta maupun pemerintah. Sumber daya manusia menjadi penggerak utama jalannya organisasi dalam mencapai tujuan. Organisasi tidak dapat bergerak ke arah tujuan yang ditetapkan tanpa keterlibatan sumber daya manusia yang ada. Untuk mencapai itu dibutuhkan sumber daya yang berkualitas.

Penempatan yang mengacu kepada prinsip "Penempatan orang yang tepat kepada tempat yang tepat" pada suatu organisasi akan diisi oleh orang-orang yang bekerja sesuai dengan spesialisasi atau keahlian masing-masing sehingga gairah kerja, mental kerja dan prestasi kerja akan mencapai hasil yang lebih optimal bahkan kreatifitas serta prakarsa pegawai dapat berkembang. Sebaliknya, penempatan pegawai yang tidak tepat atau salah akan menjadi faktor penghambat bagi gerak suatu organisasi yang akan menimbulkan beragam masalah, seperti kurang bergairahnya pegawai dalam bekerja, bosan ketika ditempat kerja, merasa ingin cepat pulang kerumah, mental bekerjapun menjadi menurun, pekerjaan terabaikan atau terbengkalai. Kurang



optimalnya pegawai dalam bekerja sehingga pada gilirannya akan berakibat pada turunnya motivasi kerja.

Proses penempatan merupakan suatu proses yang sangat menentukan dalam mendapatkan pegawai yang kompeten yang dibutuhkan perusahaan atau suatu lembaga, karena penempatan yang tepat dalam posisi jabatan yang tepat akan dapat membantu perusahaan atau lembaga dalam mencapai tujuan yang diharapkan.

Penempatan pegawai tidak saja berlaku bagi pegawai baru tetapi juga bagi pegawai lama, baik promosi maupun mutasi. Dikatakan demikian karena sebagaimana halnya pegawai baru, pegawai lama pun perlu direkrut secara internal, diseleksi dan ditempatkan, juga mengalami program pengenalan sebelum mereka ditempatkan pada posisi pekerjaan baru.

Penempatan pegawai harus didasarkan pada uraian jabatan (*job description*) dan spesifikasi jabatan (*job specification*) yang telah ditentukan serta berpedoman kepada prinsip "Penempatan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat" atau *The right man in the right place and the right man behind the right job*.

Prinsip penempatan yang tepat harus dilaksanakan secara konsekuen agar pegawai dapat bekerja sesuai dengan spesialisasinya atau keahliannya masing masing, penempatan pegawai yang tepat merupakan motivasi yang menimbulkan antusias dan moral kerja yang tinggi bagi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Jadi penempatan yang tepat merupakan salah satu kunci untuk memperoleh prestasi kerja optimal dari setiap pegawai selain moral

1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.

2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.

3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

kerja, kretifitas dan prakarsanya juga berkembang. Untuk menghindari timbulnya masalah tersebut, prinsip penempatan pegawai harus dilaksanakan secara tepat dan konsisten agar dapat menghasilkan komposisi pegawai yang tepat pada tiap unit kerja, di Kantor Samsat Tembilahan.

Adapun jumlah Pegawai pada Kantor Samsat Tembilahan dalam tiga tahun terakhir dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 1.1 Data Jumlah Pegawai Pada Kantor Samsat Tembilahan

Tahun	Jumlah Pegawai	Jenjang Pendidikan			
		SLTA	D III	S1	S2
2022	28	3	2	22	1
2023	30	4	2	22	2
2024	32	4	2	24	2

Sumber : Kantor Samsat Tembilahan 2024

Berdasarkan tabel 1.2 diatas diketahui jenjang pendidikan pegawai Kantor Samsat Tembilahan mulai dari tamatan SLTA sampai Pendidikan S2. Rata rata pendidikan pegawai adalah jenjang pendidikan S1 dengan jumlah pegawai pada tahun 2024 berjumlah 32 orang pegawai.

Sinambela (2012) dalam penelitian Safitri (2013) menyatakan bahwa kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Salah satu factor penting yang dapat mendorong kinerja pegawai menjadi optimal yaitu adanya penempatan yang tepat. Menurut Trisnawati (2019) Penempatan adalah suatu kebijakan yang diambil oleh suatu pimpinan instansi atau bagian personalia untuk menentukan seseorang pegawai masih tetap atau tidak ditempatkan pada suatu posisi atau jabatan tertentu berdasarkan pertimbangan keahlian, keterampilan atau kualifikasi tertentu.



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

Penempatan sumber daya manusia atau dalam hal ini kita sebut pegawai menjadi titik awal berjalannya suatu organisasi. Menurut Trisnawati (2019) Penempatan adalah suatu kebijakan yang diambil oleh suatu pimpinan instansi atau bagian personalia untuk menentukan seseorang pegawai masih tetap atau tidak ditempatkan pada suatu posisi atau jabatan tertentu berdasarkan pertimbangan keahlian, keterampilan atau kualifikasi tertentu. Dalam meningkatkan kinerja pegawai, instansi perlu memperhatikan penempatan pegawai yang dapat meningkatkan kinerja pegawai sehingga tujuan instansi dapat terselesaikan dengan baik. Salah satu keberhasilan pegawai tercermin dari kinerja pegawai dalam bekerja.

Berikut penulis sajikan tabel penempatan kerja pada Kantor Samsat Tembilahan dalam tiga tahun terakhir dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 1.2 Data Penempatan Kerja Pegawai Pada Kantor Samsat Tembilahan

No	Jabatan	Jenjang Pendidikan	Bidang Ilmu
1	Kepala Kantor	Strata 2 (S2)	Magister Pendidikan Islam (M.Pd.I)
2	Kasi Penerimaan & Penetapan	Strata 1 (S1)	Ekonomi (S.E)
3	Kasi Penagihan & Pembukuan	Strata 1 (S1)	Pendidikan Islam (S.Pd.I)
4	KA. SUBAG Tata Usaha	Strata 1 (S1)	Pendidikan Islam (S.Pd.I)
5	Bidang Kepolisian	Strata 1 (S1)	Ekonomi (S.E) Hukum (S.H)
6	Bidang Jasa Raharja	Strata 1 (S1)	Ekonomi (S.E)

Sumber : Kantor Samsat Tembilahan 2024

Berdasarkan tabel 1.2 diatas dapat dilihat penempatan pegawai pada Kantor Samsat Tembilahan dimana ada beberapa posisi penempatan pegawai



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.

2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.

3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.

Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

tidak sesuai dengan ilmu dan keahlian dan ada juga yang sesuai dengan ilmu dan keahlian. Penempatan pegawai yang tepat pada tempat yang tepat bukan saja menjadi idaman organisasi tetapi juga keinginan para pegawai, sumber daya manusia menjadi titik awal berjalannya suatu organisasi.

Adapun hasil kinerja yang ada pada Kantor Samsat Tembilahan, dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Pada tabel 1.3 Data Pendapatan Pajak Kendaraan Bermotor Indragiri Hilir Tahun 2021-2023

Tahun	Target PKB & BBN-KB	Realisasi PKB & BBN-KB	%
2021	Rp 37.105.505.431	Rp 36.753.691.146	99%
2022	Rp 30.080.782.403	Rp 32.820.623.927	109%
2023	Rp 31.618.783.071	Rp 32.725.108.918	103%

Sumber : Kantor Samsat Tembilahan 2024

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa target dan realisasi Pajak Kendaraan Bermotor dan Pajak Biaya Balik Nama Kendaraan Bermotor pada Kantor Samsat Tembilahan dari tahun 2022 dan 2023 mengalami penurunan, Dapat diketahui bahwa Kantor Samsat Kota Tembilahan mempunyai target kerja yang ditetapkan. Sementara dari target yang ditetapkan tidak semua dapat terealisasi. hal tersebut dipengaruhi oleh beberapa sebab seperti masalah penempatan pegawai, waktu pelaksanaan, keadaan lapangan dan lain sebagainya.

Kompetensi diperlukan untuk menjawab tuntutan organisasi, dimana adanya perubahan yang sangat cepat, perkembangan masalah yang sangat kompleks dan dinamis serta ketidak pastian masa depan dalam tatanan kehidupan masyarakat. Kompetensi adalah kemampuan individu untuk



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*), dan sikap (*attitude*).

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti masalah Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Samsat Tembilahan dan dituangkan dalam bentuk tulisan dengan judul “Pengaruh Penempatan kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Samsat Tembilahan”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah : “Bagaimana Pengaruh Penempatan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Samsat Tembilahan?”.

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui Bagaimana Pengaruh Penempatan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Samsat Tembilahan

2 Manfaat Penelitian

- a. Untuk memberikan wawasan pengetahuan tentang pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Samsat Tembilahan.
- b. Secara akademis, sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen S.1 Universitas Islam Indragiri Tembilahan.



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
3. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

- c. Secara praktis, memberikan informasi dan sumbangan pemikiran kepada Pegawai Kantor Samsat Tembilahan dalam upaya meningkatkan Kinerja dan Pegawai Kantor Samsat Tembilahan.

D. Sistematika Penulisan

Secara umum pembahasan penelitian ini terdiri atas 6 (enam) bab, dan bab akan terdiri dari beberapa sub bab. Kemudian antara bab yang satu dengan yang lainnya saling berhubungan. Maka sistematika penulisannya adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab pendahuluan yang mencakup latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Dalam telaah pustaka ini akan dikemukakan teori-teori yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia, Penempatan Kerja dan Kinerja.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini penulis akan menguraikan mengenai lokasi dan waktu penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik analisa data dan analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini diuraikan Gambaran Umum Kantor Samsat Tembilahan dan Dalam bab ini merupakan pembahasan yang berupa hasil



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

penelitian dan pembahasan masalah, yang terdiri dari analisis-analisis tentang Penempatan Kerja terhadap Kinerja.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab terakhir ini akan dikemukakan tentang kesimpulan dan saran-saran bagi Kantor Pegawai Kantor Samsat Tembilahan.

