

**PENGARUH PENEMPATAN KERJA, BEBAN KERJA TERHADAP  
PRESTASI KERJA DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL  
INTERVENING  
(STUDI PADA BANK MADINA SYARIAH YOGYAKARTA)**



**SKRIPSI**

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YGYAKARTA  
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR SARJANA  
DALAM ILMU EKONOMI ISLAM**

**DISUSUN OLEH :  
ST. IQBAL ROMODAN  
15820051**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA  
2019**

**PENGARUH PENEMPATAN KERJA, BEBAN KERJA TERHADAP  
PRESTASI KERJA DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL  
INTERVENING  
(STUDI PADA BANK MADINA SYARIAH YOGYAKARTA)**



**SKRIPSI**

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YGYAKARTA  
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR SARJANA  
DALAM ILMU EKONOMI ISLAM**

**DISUSUN OLEH :  
ST. IQBAL ROMODAN  
15820051**

**PEMBIMBING  
Sunarsih, SE, M.Si  
19740911 199903 2 001**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA  
2019**



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat : Jl. Marsda Adisucipto, Telp (0274) 550821, 512474, Fax. (0274) 586117  
E-mail: febi@uin-suka.ac.id Yogyakarta 55281

**PENGESAHAN TUGAS AKHIR**

Nomor : B-822/Un.02/DEB/PP.00.9/08/2019

Tugas Akhir dengan judul : "PENGARUH PENEMPATAN KERJA, BEBAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* (STUDI BANK MADINA SYARIAH YOGYAKARTA)"

yang dipersiapkan dan disusun oleh :

Nama : ST. Iqbal Romodan  
NIM : 15820051  
Telah diujikan pada : Selasa, 27 Agustus 2019  
Nilai ujian Tugas Akhir : A/B

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

**TIM UJIAN TUGAS AKHIR**

**Ketua Sidang**

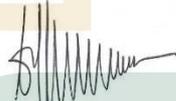
  
**Sunarsih, S.E., M.Si.**

**NIP. 19740911 199903 2 001**

**Penguji I**

  
**Dian Nuriah Solissa, SHI, M.Si.**  
**NIP. 19840216 200912 2 004**

**Penguji II**

  
**Joko Setyono, S.E., M.Si.**  
**NIP. 19730702 200212 1 003**

Yogyakarta, 27 Agustus 2019  
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

**Dekan**

  
**Dr. H. Syahid Mahmadah Hanafi, M.Ag.**  
**NIP. 19670518 199703 1 003**

## SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudara ST. Iqbal Romodan

Kepada

**Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam**

**UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta**

Di Yogyakarta

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta memperbaiki seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : ST. Iqbal Romodan

NIM : 15820051

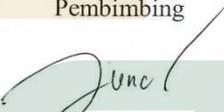
Judul Skripsi : **“Pengaruh Penempatan Kerja, Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel *Intervening* (Studi Pada Bank Madina Syariah Yogyakarta)”**

Sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan/ Program Studi Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam Ilmu Ekonomi Islam.

Dengan ini kami mengharapkan agar skripsi saudara tersebut dapat segera di munaqasahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Yogyakarta, 22 Agustus 2019  
Pembimbing

  
**Sunarsih, SE, M.Si**  
19740911 199903 2 001

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : ST. Iqbal Romodan

NIM : 15820051

Program Studi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Pengaruh Penempatan Kerja, Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Bank Madina Syariah Yogyakarta)”** adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *body note* dan daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Yogyakarta, 22 Agustus 2019

Penyusun



ST. Iqbal Romodan  
NIM. 15820051

**HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK KEPENTINGAN  
AKADEMIK**

---

Sebagai sivitas akademik UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : ST. Iqbal Romodan  
NIM : 15820051  
Program Studi : Perbankan Syariah  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*non-exclusive royalty free right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**“Pengaruh Penempatan Kerja, Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel *Intervening* (Studi Pada Bank Madina Syariah Yogyakarta)”**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non Eksklusif ini, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga berhak menyimpan, mengalihkan media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Yogyakarta

Pada tanggal : 22 Agustus 2019

Yang menyatakan,



**ST. Iqbal Romodan**  
**NIM.15820051**

**HALAMAN MOTTO**

*“ Don’t Talk, Act  
Don’t Say, Show  
Don’t Promise, Prove”*



## HALAMAN PERSEMBAHAN

*Skripsi ini saya persembahkan untuk orang yang sangat berharga dalam hidup saya yaitu kedua orang tua saya Apak Rifai dan Amak A. Aliya atas doa dan motivasi serta kasih sayang yang diberikan*

*Terima Kasih karena telah menjadi motivator terbesar dalam hidup saya.*



## PEDOMAN TRANSLITERASI

Transliterasi kata-kata arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158/1987 dan 0543b/U/1987.

### A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	Tidak	Tidak dilambangkan
ب	Bā'	dilambangkan	be
ت	Tā'	b	te
ث	Šā'	t	es (dengan titik di atas)
ج	Jīm	š	je
ح	Hā'	j	ha (dengan titik di bawah)
خ	Khā'	ḥ	ka dan ha
د	Dāl	kh	de
ذ	Žāl	d	zet (dengan titik di atas)
ر	Rā'	ž	er
ز	zai	r	zet
س	sīn	z	es
ص	syīn	s	es dan ye
ض	šād	sy	es (dengan titik di bawah)
ظ	ḍād	ş	de (dengan titik di bawah)

ط	tā'	ḍ	te (dengan titik di bawah)
ظ	ẓā'	ṭ	zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	ẓ	koma terbalik di atas
غ	gain	‘	
ف	fā'	g	ge
ق	qāf	f	ef
ك	kāf	q	qi
ل	lām	k	ka
م	mīm	l	el
ن	nūn	m	em
و	wāw	n	en
هـ	hā'	w	w
ء	hamzah	h	ha
ي	yā'	‘	apostrof
		Y	Ye

### B. Konsonan Rangkap karena Syaddah Ditulis Rangkap

متعددة	ditulis	<i>Muta'addidah</i>
عدة	ditulis	'iddah

### C. Ta' Marbuttah

Semua *ta' marbuttah* ditulis dengan *h*, baik berada pada kata tunggal ataupun berada di tengah penggabungan kata (kata yang diikuti oleh kata sandang “al”). Ketentuan ini tidak diperlukan bagi

حكمة	ditulis	<i>ḥikmah</i>
علة	ditulis	<i>'illah</i>
كرامة الأولياء	ditulis	<i>karāmah al-aulyā'</i>

kata-kata arab yang sudah terserap dalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

#### D. Vokal Pendek dan Penerapannya

-----◌-----	Fathah	ditulis	A
-----◌-----	Kasrah	ditulis	i
-----◌-----	Dammah	ditulis	u
فَعَلَ	Fathah	ditulis	<i>fa'ala</i>
ذُكِرَ	Kasrah	ditulis	<i>ḏukira</i>
يَذْهَبُ	Dammah	ditulis	<i>yazhabu</i>

#### E. Vokal Panjang

1. fathah + alif جاهلية	ditulis	<i>ā</i>
	ditulis	<i>jāhiliyyah</i>
2. fathah + ya' mati تنسى	ditulis	<i>ā</i>
	ditulis	<i>tansā</i>
3. Kasrah + ya' mati كريم	ditulis	<i>ī</i>
	ditulis	<i>karīm</i>
4. Dammah + wawu mati	ditulis	<i>ū</i>
	ditulis	<i>furūḍ</i>
فروض		

#### F. Vokal Rangkap

1. fathah + ya' mati بينكم	ditulis	<i>ai</i>
	ditulis	<i>bainakum</i>
2. fathah + wawu mati	ditulis	<i>au</i>
	ditulis	<i>qaul</i>
قول		

#### G. Vokal pendek yang Berurutan dalam Satu Kata yang Dipisahkan dengan Apostrof

أنتم	ditulis	<i>A'antum</i>
أعدت	ditulis	<i>U'iddat</i>
لنشكرتم	ditulis	<i>La'in syakartum</i>

## H. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti huruf *qamariyyah* maka ditulis menggunakan huruf awal “al”

القرآن	Ditulis	<i>Al-Qur’ān</i>
القياس	ditulis	<i>Al-Qiyās</i>

2. Bila diikuti huruf Syamsiyyah maka ditulis sesuai dengan huruf pertama Syamsiyyah tersebut

السَّمَاء	ditulis	<i>As-Samā’</i>
الشَّمْس	ditulis	<i>Asy-Syams</i>

## I. Penulisan kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

ذو الفروض	ditulis	<i>Ẓawī al-</i>
أهل السنّة	ditulis	<i>furūd</i> <i>Ahl as-</i> <i>sunnah</i>

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbil'aalaamin, segala puji syukur penulis ucapkan atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufik, serta hidayah-Nya kepada Penulis, sehingga dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“pengaruh penempatan kerja, beban kerja terhadap prestasi kerja dengan motivasi kerja sebagai variable intervening (studi Bank Madina Syariah Yogyakarta)”** ini dengan baik. Iringan sholawat serta salam Penulis haturkan kepada Rasulullah Muhammad saw, yang senantiasa kita tunggu syafa'atnya di akhirat kelak. Tanpanya, penulis tidak akan mampu memiliki contoh nyata yang mampu dijadikan penyemangat dalam segala aktifitasnya.

Tugas Akhir merupakan bukti tertulis bahwa seorang mahasiswa telah menyelesaikan studinya. Atas kelancaran dan kemudahan dalam penyelesaian tugas akhir ini takkan mungkin dapat dicapai oleh penulis secara individu. Sehingga penulis dengan segala kerendahan hatinya mengucapkan banyak terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Drs. KH. Yudian Wahyudi Ph.D., selaku rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga Yogyakarta;
2. Bapak Dr. Syafiq Mahmadah Hanafi, M.Ag., Ph.D., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta;

3. Joko Setiyono, S. E., M. Si., selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Rosyid Nur Anggara Putra, SPd., M.Si, selaku Dosen Pembimbing Akademik. Terimakasih atas segala bimbingannya hingga saat ini, semoga Allah senantiasa melindungi dan memberi rahmat kepadanya dalam bentuk apapun.
5. Sunarsih, SE, M.Si, Terimakasih karena selalu sabar dan senantiasa membantu saya mencari jalan keluar atas segala permasalahan dalam penelitian ini. semoga Allah senantiasa melindungi dan memberi rahmat kepadanya dalam bentuk apapun.
6. Seluruh Bapak/Ibu dosen, staff, dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, terutama dosen program studi Perbankan Syariah.
7. Amak dan Apak saya tercinta, Amak A. Aliya dan Apak Rifai yang selalu memberikan do'a serta dorongan yang sangat besar bagi penulis sehingga dapat berada dalam titik sejauh ini.
8. Kepada keluarga kontrakan "*Bujang Lapuak*" yang pernah menyemangati dalam pembuatan skripsi saya.
9. Kepada seluruh teman-teman yang sudah mendoakan yang terbaik untuk kita semua.

Di samping itu, penulis menyadari dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangan, sehingga penulis memohon kritik dan saran dari pembaca dan penguji guna menjadi bahan yang membangun bagi kemampuan analisis maupun menulis. Semoga

skripsi ini dapat bermanfaat, baik sebagai referensi maupun sebagai perbaikan bagi laporan lain.

Yogyakarta, 28 Agustus 2019

Hormat Saya,

ST. Iqbal Romodan

NIM.1582005



## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN KEASLIAN.....	iv
HALAMAN PERSETUJUAN PUBIKASI.....	v
HALAMAN MOTTO .....	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI.....	viii
KATA PENGANTAR.....	xiii
DAFTAR ISI.....	xvi
DAFTAR TABEL .....	xviii
DAFTAR GAMBAR.....	xix
ABSTRAK .....	xx
ABSTRACT .....	xxi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. LATAR BELAKANG MASALAH .....	1
B. RUMUSAN MASALAH .....	6
C. TUJUAN PENELITIAN.....	6
D. MANFAAT PENELITIAN .....	7
E. SISTEMATIKA PEMBAHASAN .....	8
BAB II LANDASAN TEORI, TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTETSIS .....	11
A. LANDASAN TEORI.....	11
a. Prestasi Kerja.....	11
b. Motivasi Kerja.....	16
c. Penempatan Kerja.....	21
d. Beban Kerja.....	25

<b>B. TELAAH PUSTAKA .....</b>	<b>29</b>
<b>METODE PENELITIAN.....</b>	<b>39</b>
<b>A. JENIS PENELITIAN.....</b>	<b>39</b>
<b>B. LOKASI DAN WAKTU PENELITIAN .....</b>	<b>39</b>
<b>C. DEFENISI VARIABEL DAN OPERASIONALISASI</b>	
<b>VARIABEL.....</b>	<b>40</b>
<b>D. DATA DAN SUMBER DATA .....</b>	<b>49</b>
<b>E. POPULASI DAN SAMPEL .....</b>	<b>50</b>
<b>F. TEKNIK DAN INSTRUMEN PENGUMPULAN DATA ....</b>	<b>51</b>
<b>BAB IV PEMBAHASAN .....</b>	<b>58</b>
<b>A. Deskripsi Objek Penelitian.....</b>	<b>58</b>
<b>B. Gambaran Umum Identitas Responden.....</b>	<b>58</b>
<b>C. Uji Instrumen .....</b>	<b>60</b>
<b>D. Analisis Data.....</b>	<b>68</b>
<b>E. Rekapitulasi Hasil Penelitian .....</b>	<b>77</b>
<b>F. Pembahasan .....</b>	<b>79</b>
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>93</b>
<b>A. SIMPULAN .....</b>	<b>93</b>
<b>B. SARAN .....</b>	<b>95</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>96</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 4. 1: Responden Berdasarkan Jenis Kelamin</b> .....	59
<b>Tabel 4. 2: Responden Berdasarkan Usia</b> .....	59
<b>Tabel 4. 3 Responden berdasarkan Pendidikan terakhir</b> .....	60
<b>Tabel 4. 4 Nilai Faktor loading</b> .....	61
<b>Tabel 4. 5 Nilai Average Variance Extracted (AVE)</b> .....	62
<b>Tabel 4. 6 Nilai Cross Loading</b> .....	63
<b>Tabel 4. 7 Fornell-Lacker Criterium</b> .....	65
<b>Tabel 4. 8 Kolerasi Variabel laten</b> .....	66
<b>Tabel 4. 9 Average Variance Extracted (AVE)</b> .....	66
<b>Tabel 4. 10 Nilai Cronbach's Alpha</b> .....	67
<b>Tabel 4. 11 Composite Reliability</b> .....	68
<b>Tabel 4. 12 Hasil Uji Multikolinieritas</b> .....	69
<b>Tabel 4. 13 Hasil Uji Normalitas</b> .....	70
<b>Tabel 4. 14 Hasil Uji Heteroskedastisitas</b> .....	71
<b>Tabel 4. 15 Nilai Koefisien Jalur Total Effects</b> .....	72
<b>Tabel 4. 16 Nilai Koefisien Jalur Indirect Effects</b> .....	75
<b>Tabel 4. 17 Rekapitulasi Hasil Penelitian</b> .....	77



## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar 4.1 Output PLS Algorithm.....</b>	<b>72</b>
---	-----------



## ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja, beban kerja terhadap prestasi kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Bank Madina Syariah Yogyakarta. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta. Adapun sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta yang berjumlah 33 orang. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Variabel penelitian menggunakan empat variabel yaitu variabel penempatan kerja (x1), beban kerja (x2), motivasi kerja (z) dan prestasi kerja (y). Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari kuesioner dan kemudian dianalisis dengan *Structural Equation Modeling* (SEM) dalam pendekatan *Covarian Based SEM*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel penempatan kerja (x1) berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja, beban kerja (x2) tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, sedangkan motivasi kerja (z) sebagai variabel intervening tidak berpengaruh antara penempatan kerja (x1) terhadap prestasi kerja (y), dan motivasi kerja (z) sebagai variabel intervening tidak berpengaruh antara beban kerja (x2) terhadap prestasi kerja (y).

Kata kunci: *penempatan kerja, beban kerja, motivasi kerja, prestasi kerja*

## ABSTRACT

*The purpose of this study was to determine the effect of work placement, workload on work performance with work motivation as an intervening variable in Yogyakarta Madina Syariah Bank. The population in this study were all employees of Yogyakarta Madina Syariah Bank. The sample in this study were all employees of Yogyakarta Madina Syariah Bank, amounting to 33 people. The research method used is quantitative research. The research variables use four variables namely work placement variables (x1), workload (x2), work motivation (z) and work performance (y). This study uses primary data obtained from questionnaires and then analyzed with Structural Equation Modeling (SEM) in the Covarian Based SEM approach. The results showed that the work placement variable (x1) had a significant positive effect on work performance, workload (x2) had no significant effect on work performance, while work motivation (z) as an intervening variable had no effect between work placement (x1) on work performance ( y), and work motivation (z) as an intervening variable has no effect between workload (x2) on work performance (y).*

*Keywords: work placement, workload, work motivation, work performance*

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. LATAR BELAKANG MASALAH**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor yang sangat penting, terutama bagi suatu organisasi, badan usaha atau instansi pemerintah, baik yang bergerak dalam bidang kinerja maupun di bidang pelayanan jasa. Setiap organisasi pemerintah maupun swasta dituntut bekerja lebih cepat, efektif dan efisien. Oleh karena itu keterlibatan tenaga kerja dalam aktifitas dilengkapi dalam hal pengetahuan maupun keterampilan.

Perusahaan dalam mencapai suatu tujuan perencanaan sumber daya manusia (SDM) menjadi sangat penting dalam merumuskan dan merancang strategi perusahaan. Ketersediaan sumber daya manusia yang berkualitas dengan jumlah atau kuantitas yang kompeten dan tepat adalah hal yang sangat diperlukan disetiap perusahaan dalam rangka meningkatkan efektifitas dan efisiensi (Hersona:2012).

Seberapa bagusnya perumusan tujuan dan rencana organisasi atau perusahaan, akan sia-sia jika unsur sumber daya manusia tidak diperhatikan, apalagi kalau ditelantarkan (Gomes:2010). Sebuah organisasi atau perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada. Kualitas sumber daya manusia ditentukan oleh sejauh mana sistem yang ada di

perusahaan mampu menunjang dan memuaskan keinginan baik dari karyawan maupun perusahaan.

Organisasi, badan usaha atau instansi pemerintah yang maju memiliki karyawan yang prestasi kerja yang baik. Menurut Bernardin dan Russel (2002:378) prestasi kerja sebagai tingkat keberhasilan yang dicapai seseorang untuk mengetahui sejauh mana seseorang mencapai kebijaksanaan sumber daya manusia untuk menentukan posisi ataupun jabatan seorang tenaga kerja untuk menyelesaikan tugas pekerjaan, tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Adapun faktor yang mempengaruhi prestasi kerja atau produktivitas karyawan menurut Martoyo (2001:131) adalah motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, aspek-aspek ekonomis, aspek-aspek teknis, dan perilaku-perilaku lainnya.

Faktor yang mempengaruhi prestasi kerja menurut Martoyo salah satunya yaitu motivasi. Menurut Hasibuan (2005:141) motivasi adalah hal yang mendukung perilaku manusia agar mau giat bekerja, dan antusias mencapai hasil yang optimal. Sedangkan menurut Manullang (2004:150) motivasi adalah daya perangsang yang mendorong karyawan untuk bekerja dengan segiat-giatnya. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan dapat bekerja secara maksimal sehingga akan meningkatkan prestasi kerja karyawan. Memiliki motivasi kerja yang tinggi dapat terlihat dari kesenangan mereka terhadap pekerjaannya. Mereka juga akan

memberikan lebih banyak perhatian, imajinasi dan keterampilan dalam pekerjaannya.

Prestasi kerja juga dipengaruhi oleh faktor lain, Tohardi (2002:226) menyatakan bahwa kegiatan penempatan atau *placement* merupakan hal yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia guna meningkatkan prestasi kerja karyawan. Menurut Tohardi (2002:220), penempatan adalah menempatkan seseorang pada pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan yang dimiliki serta sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Menurut Hasibuan (2002:71), penempatan karyawan yang tepat merupakan salah satu kunci untuk memperoleh prestasi kerja yang optimal dari setiap karyawan.

Dengan demikian, tidak dapat dipungkiri bahwa kesesuaian penempatan kerja dan motivasi kerja merupakan faktor penentu keberhasilan dalam perusahaan, sehingga apabila diabaikan akibatnya akan merugikan perusahaan dalam proses pencapaian tujuan perusahaan karena dapat berakibat rendahnya kemampuan dan kemauan untuk menyelesaikan tugas, rendahnya semangat kerja karyawan. Prestasi kerja yang di dapat akan maksimal apabila karyawan tidak memiliki beban kerja yang di luar kemampuannya. Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan, teknik analisa beban kerja, atau teknik manajemen lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektifitas kerja

suatu unit organisasi (Suwatno, 2003). Sebelum melakukan penelitian peneliti telah melakukan telaah pustaka dan menemukan beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan topik yang akan diteliti, di antaranya:

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Anita dkk, (2013) yang berjudul pengaruh penempatan kerja dan beban kerja terhadap motivasi dan dampaknya pada prestasi kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Mobilitas Penduduk Aceh. Menunjukkan bahwa penempatan, beban kerja dan motivasi kerja secara nyata dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Nazhifah dkk, (2017) yang berjudul pengaruh stress kerja dan beban kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada PT. Bank Tabungan Negara (PERSERO) TBK, cabang Manado. Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa variabel stress kerja ( $X_1$ ) dan beban kerja ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja ( $Y$ ).

Perusahaan yang sedang berkembang ataupun perusahaan yang maju selalu meningkatkan kualitas SDM yang ada di dalamnya. Salah satu perusahaan yang meningkatkan kualitas SDM nya yaitu Bank Madina Syariah. Bank Madina Syariah adalah salah satu organisasi atau lembaga keuangan yang beroperasi dalam mengembangkan perbankan syariah. Bank Madina Syariah memiliki komitmen yang cukup besar untuk menjadi lebih maju.

Bukti Bank Madina Syariah dengan komitmen meningkatkan sumber daya manusia dalam perusahaan yaitu dengan mendapatkan penghargaan disetiap tahunnya. Madina Syariah meraih penghargaan pada tahun 2018 Bank Madina Syariah sudah mendapatkan penghargaan dari infobank sebagai BPRS yang berkinerja Sangat Bagus untuk Kategori Bank Beraset 50 M sampai dengan 100M.

Prestasi atau penghargaan yang diterima oleh Bank Madina Syariah tidak terlepas dari prestasi yang dimiliki oleh karyawan. Akan tetapi pada Bank Madina Syariah juga memiliki beberapa persoalan seperti beban kerja yang dimiliki oleh karyawan, dan posisi suatu jabatan pekerjaan diisi oleh karyawan yang belum mampu secara seratus persen untuk berada pada posisi tersebut. Salah satu penyebabnya yaitu calon karyawan yang mendaftar pada posisi tersebut belum terlalu memiliki pengalaman pada jabatan atau posisi yang akan ditempatinya.

Berdasarkan uraian di atas, penulis mencoba melakukan penelitian dengan judul “**pengaruh penempatan kerja dan beban kerja terhadap prestasi kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel *intervening* (studi kasus pada Bank Madina Yogyakarta)**”

## **B. RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan uraian dalam latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah penempatan kerja berpengaruh kepada motivasi kerja pada karyawan Bank Madina syariah Yogyakarta?
2. Apakah beban kerja berpengaruh kepada motivasi kerja pada karyawan Bank Madina syariah Yogyakarta?
3. Apakah penempatan kerja berpengaruh kepada prestasi kerja pada karyawan Bank Madina syariah Yogyakarta?
4. Apakah beban kerja berpengaruh kepada prestasi kerja pada karyawan Bank Madina syariah Yogyakarta?
5. Apakah motivasi kerja berpengaruh kepada prestasi kerja pada karyawan Bank Madina syariah Yogyakarta?
6. Apakah penempatan kerja berpengaruh kepada prestasi kerja melalui motivasi kerja pada karyawan Bank Madina syariah Yogyakarta?
7. Apakah beban kerja berpengaruh kepada prestasi kerja melalui motivasi kerja pada karyawan Bank Madina syariah Yogyakarta?

## **C. TUJUAN PENELITIAN**

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah diatas, maka dapat diketahui tujuan dari penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja terhadap motivasi kerja pada karyawan Bank Madina syariah Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap motivasi kerja pada karyawan Bank Madina syariah Yogyakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja terhadap prestasi kerja pada karyawan Bank Madina syariah Yogyakarta.
4. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap prestasi kerja pada karyawan Bank Madina syariah Yogyakarta.
5. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja pada karyawan Bank Madina syariah Yogyakarta.
6. Untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja terhadap prestasi kerja melalui motivasi kerja pada karyawan Bank Madina syariah Yogyakarta.
7. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap prestasi kerja melalui motivasi kerja pada karyawan Bank Madina syariah Yogyakarta.

#### **D. MANFAAT PENELITIAN**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang dikemukakan diatas, maka hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi:

1. Bagi penulis / Ilmu Pengetahuan

Dapat menambah wawasan pengetahuan serta pengalaman yang berharga terutama mengenai pengaruh penempatan kerja,

beban kerja terhadap prestasi kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening.

## 2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini merupakan sumbangan pemikiran dan diharapkan bermanfaat secara luas bagi perusahaan karena mengungkapkan informasi dan saran-saran yang dapat membantu perkembangan perusahaan, dimasa sekarang maupun di masa yang akan datang.

## E. SISTEMATIKA PEMBAHASAN

Untuk mengetahui gambaran secara keseluruhan isi penulisan dalam penelitian ini, penyusun menguraikan secara singkat sebagai berikut :

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini mengenai masalah yang akan diteliti yang merupakan pengantar dari penulisan penelitian yang memberikan gambaran umum mengenai topik penelitian yang akan disajikan. Bagian-bagian pada bab pendahuluan terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan, manfaat, dan sistematika pembahasan. Latar belakang merupakan dasar bagi pembaca untuk memahami topik penelitian penulis. Rumusan masalah merupakan inti dari penelitian, yang berupa permasalahan yang akan diteliti dan kemudian akan dicari solusi dari permasalahan tersebut. Tujuan dan manfaat penelitian ini adalah untuk mengetahui apa yang ingin dicapai oleh penulis serta manfaat dari hasil penelitian tersebut.

Bagian akhir dari bab ini adalah sistematika pembahasan yang berisi tentang uraian singkat dari pembahasan setiap bab.

## **BAB II LANDASAN TEORI**

Bab ini membahas mengenai teori-teori yang relevan dan berkaitan dengan penelitian yang dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui posisi penelitian. Teori-teori tersebut dijadikan sebagai acuan dan dijadikan sebagai penguat penelitian yang akan disajikan.

## **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Bab ini membahas mengenai deskripsi tentang bagaimana penelitian ini dilaksanakan. Bagian-bagian pada bab ini meliputi desain penelitian yang berkaitan dengan metode dan pendekatan yang digunakan. Definisi operasional variabel yang digunakan dalam penelitian dijelaskan pada bab ini. Selain itu pada bab ini menjelaskan mengenai tempat dan waktu penelitian, populasi, sampel, instrument pengumpulan data, alat pengujian instrument penelitian, dan metode analisis data.

## **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dalam Bab ini menguraikan mengenai hasil penelitian yang berupa pembahasan terhadap analisis pengujian hipotesis atau eksplanatif dari data yang diperoleh dan diolah sebelumnya. Variabel-variabel yang terkait dipaparkan mengenai bagaimana variabel-variabel tersebut berhubungan. Paparan pada bab ini merupakan jawaban dari permasalahan yang dipaparkan pada bab sebelumnya.

## **BAB V PENUTUP**

Bab ini memuat mengenai uraian kesimpulan yang merupakan jawaban dari rumusan masalah penelitian yang disajikan. Selain itu penulis juga memaparkan saran yang merupakan solusi dari permasalahan yang diteliti.



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pengujian motivasi sebagai variabel intervening antara pengaruh penempatan kerja dan beban kerja terhadap prestasi kerja pada Bank Madina, serta didukung dengan teori-teori yang melandasi pada bab-bab sebelumnya, maka penulis mengambil kesimpulan bahwa:

1. Penempatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja, karena pada Bank Madina dalam penempatan kerja selalu memperhatikan faktor-faktor dalam penempatan kerja sehingga karyawan memiliki motivasi dalam bekerja.
2. Beban kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja, karena pekerjaan yang dilakukan karyawan yang bersifat monoton, karyawan tidak merasa tertantang atau tidak ada tantangan dalam bekerja. Sehingga, dalam melakukan pekerjaan tersebut karyawan tidak ada dorongan untuk lebih semangat dalam bekerja.

3. Penempatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja, karena Bank Madina setelah melakukan penempatan kerja pada karyawan diikuti dengan diadakannya pelatihan pada setiap karyawan sehingga kerja karyawan maksimal dan memiliki prestasi yang bagus.
4. Beban kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja, karena beban kerja yang sedikit tidak membuat karyawan berusaha untuk mendapatkan prestasi yang lebih dalam kerjanya. Disisi lain karyawan yang memiliki prestasi atau kualitas kerjanya baik kurang mendapatkan penghargaan atau bonus.
5. Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja, karena Bank Madina dengan karyawan diberikan kebebasan berimprofisasi dalam bekerja sehingga karyawan memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja dan membuat prestasi kerja karyawan meningkat.
6. Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan sebagai variabel intervening antara pengaruh penempatan kerja terhadap prestasi kerja, atau secara tidak langsung motivasi kerja tidak berpengaruh antara penempatan kerja terhadap prestasi kerja, karena pada penempatan kerja permasalahan sudah diatasi salah satunya dengan diadakan pelatihan

7. Motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan sebagai variabel intervening antara beban kerja terhadap prestasi kerja, karena Semakin besar beban kerja atau semakin kecil tidak menurunkan dan meningkatkan secara tidak langsung motivasi karyawan dalam bekerja, sehingga motivasi kerja sebagai variabel intervening tidak berpengaruh antara beban kerja terhadap prestasi kerja.

## **B. SARAN**

Berdasarkan kesimpulan diatas, dapat disampaikan saran sebagai berikut:

1. Disarankan kepada pihak manajemen Bank Madina untuk terus menjaga dan mempertahankan motivasi pegawai yang sudah tinggi dan meningkatkan lagi dengan terus memberikan peluang yang lebih terbuka untuk berprestasi dan kenyamanan kondisi lingkungan kerja.
2. Untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan pada Bank Madina, maka yang harus dilakukan oleh pemimpinnya adalah menempatkan karyawan pada posisi jabatan yang tepat sesuai dengan bidang kemampuannya.
3. Diharapkan pada peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan cara mengkaji atau menambah variabel lain seperti stress kerja ataupun kinerja yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I Komang, dkk. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Becker, Mark A. Huselid, Dave Ulrich .2001. *The Hr Scorecard Linking People, Strategy, And Performance*. Boston: Harvard bussines school press.
- Bernardin dan Russel. 2002. *Pengertian Pendidikan, Masa Kerja dan Tunjangan atau Kompensasi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bumi Aksara \_\_\_\_\_,2005. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Cardoso Gomes, Faustino. 2010. *Personalia dan sumber daya manusia*. Ed. No 2. Yogyakarta.BPFE.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2010. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia edisi 2*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hersona, Sonny dkk *Analisis Pengaruh Pengembangan Sdm Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Derha Kab Karawang* jurnal international vol 09:3 (april,2012),hlm 717.
- <https://www.bankmadinasyariah.com/info-perusahaan/profil-perusahaan/> (diakses pada tanggal 2 Juli 2019 pukul 08.00)
- Istijanto. 2010. *Riset Sumbewr Daya Manuisia*. Jakarta: Gramedia Pusaka Utama

- Kismono, Gugup. 2011. *Bisnis Pengantar, Edisi 2*. Yogyakarta:BPFE
- Lukiyana, dkk. 2017. *Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Bagian Gudang Pada Pt. Sarijasa Transutama Jakarta*. Vol 14, No 02. Majalah ilmiah STIAMI
- Malayu S. P. Hasibuan, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Malayu S. P. Hasibuan. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT.remaja rosdakarya offset.
- Mangkuprawira, Sjafri. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Ghalia Indonesia: Bogor
- Martoyo, Susilo. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Keempat* Yogyakarta: BPFE
- Moekijat. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Manajemen Kepegawaian*. Jakarta: Mandar Maju.
- Nawawi, Hadari. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Lebih Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University press.
- Permendagri No. 12 Tahun 2008. *Pedoman Analisis Beban Kerja Di Lingkungan Departemen Dalam Negri Dan Pemerintah Daerah*.
- Prihatini, Lilis Dian. 2007. *Analisis Hubungan Beban Kerja dengan Stress pada Perawat di Tiap Ruang Rawat*

*Inap RSUD Sidikalang*. Tesis Program Pasca Sarjana Universitas Sumatera Utara Medan.

S. Schuler randall dkk. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad Ke-21*. Jakarta: Erlangga

Sastrohadiwiryono, B. Siswanto. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara

Sedarmayanti. 2009. *Dasar-Dasar Pengetahuan Tentang Manajemen Perkantoran*. Jakarta: Mandar Majas

Sekaran, Uma. 2017. *Metode Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta Selatan: Salemba Empat.

Siagian, Sondang P.. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

Soleman, Aminah. 2011. *Analisis Beban Kerja Ditinjau Dari Faktor Usia Dengan Pendekatan Recommended Weight Limit*. Jurnal Afrika, Vol.05 No.02.

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.

Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS

Sunyoto, Danang. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Buku Seru.

Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group

Suwatno. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangga: Jakarta.

Tarwaka. 2014. *Ergonomi Industri (Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomic Dan Aplikasi Ditempat Kerja)*. Surakarta: Harapan Press.

Tohardi, Ahmad. 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan 1. Bandung: CV Alfabeta.

Umam, Khaerul. 2010. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Pustaka Setia

Wawancara dengan Rhadit Dimas, tanggal 21 Agustus 2019 di Kantor Bank Madina Syariah Yogyakarta.



# LAMPIRAN

## LAMPIRAN I

### KOESINER

#### 1. PRESTASI KERJA

NO	Pertanyaan	Opsi jawaban				
		STS	S	N	S	SS
1	Saya terampil dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan oleh atasan					
2	Saya memiliki rasa kesetiaan yang tinggi terhadap perusahaan tempat bekerja					
3	Saya teliti dalam mengerjakan pekerjaan					
4	Saya bersikap jujur dalam mengerjakan pekerjaan yang diperintahkan oleh atasan					
5	Saya mencapai target dalam mengerjakan pekerjaan yang diperintahkan oleh atasan					

#### 2. MOTIVASI KERJA

NO	Pertanyaan	Opsi jawaban				
		1	2	3	4	5
	<b>Kebutuhan fisik</b>					
1	Gaji atau upah yang saya terima selama ini memenuhi kebutuhan sehari-hari					
2	Bonus dan insentif yang saya diterima selama ini sudah memenuhi kebutuhan sehari-hari					

3	Tunjangan-tunjangan yang saya diterima selama ini sudah memenuhi kebutuhan sehari-hari					
4	Fasilitas-fasilitas yang saya diterima selama ini sudah memenuhi kebutuhan sehari-hari					
5	Seluruh kebutuhan keluarga saya sudah terpenuhi dari perusahaan					
	<b>Kebutuhan kemananan dan keselamatan</b>					
1	Perusahaan memberikan saya dana pensiun atau pesangon apabila sudah tidak bekerja lagi					
2	Perusahaan memberikan saya alat keamanan kerja atau K3 yang baik pada karyawan selama dalam menjalankan tugas					
3	Perusahaan mengasuransikan kepada seluruh karyawan					
4	Perusahaan memberikan beasiswa kepada anak-anak karyawan yang berprestasi					
5	Perusahaan memberikan fasilitas antar jemput ke kantor bagi karyawan					
	<b>Kebutuhan sosial</b>					
1	Kesetiakawanan sosial saling tolong menolong diantara karyawan sangat tinggi					
2	Diantara keluarga karyawan saling mengunjungi apabila ada kesusahan					
3	Sesama karyawan saling tolong menolong apabila ada kesulitan dalam pekerjaan					

4	Atasan akan mengunjungi karyawan yang mendapatkan musibah					
5	Perusahaan mempunyai perhatian yang besar dengan memberikan santunan kepada karyawan yang mendapatkan musibah					
	<b>Kebutuhan penghargaan</b>					
1	Perusahaan memberikan promosi bagi karyawan yang berprestasi					
2	Perusahaan memberikan sanksi atau hukuman bagi karyawan yang tidak berprestasi atau malas bekerja					
3	Perusahaan memberika kebebasan berfikir dan berkreasi seluas-luasnya bagi karyawan					
4	sesama karyawan saling menghargai dan saling menghormati					
5	Mempunyai kebanggaan dan prestise bekerja di perusahaan ini					
	<b>kebutuhan aktualisasi diri</b>					
1	Saya merasa bangga dan senang karena keberhasilan saya dalam bekerja					
2	Saya merasa senang dan puas diberi kesempatan untuk mengembangkan diri.					
3	Saya percaya bahwa setiap orang pada dasarnya baik dan dapat dipercaya					
4	Saya menyukai orang lain tanpa harus menyetujui mereka.					
5	Saya bebas untuk marah terhadap yang dicintai					

6	Saya menerima kelemahan saya sendiri.					
---	---------------------------------------	--	--	--	--	--

### 3. PENEMPATAN KERJA

NO	Pertanyaan	Opsi jawaban				
		1	2	3	4	5
	<b>Pendidikan</b>					
1	Saya memiliki tingkat kesesuaian latar pendidikan formal dengan jabatan saat ini.					
	<b>Pengetahuan</b>					
1	Saya memiliki tingkat kesesuaian pengetahuan tentang aturan kerja (hak dan kewajiban) dengan jabatan saat ini					
2	Saya memiliki tingkat kemampuan mengaplikasikan pengetahuan dalam menyelesaikan tugas dan fungsi					
	<b>Keterampilan</b>					
1	Saya memiliki tingkat kesesuaian antara keterampilan kerja yang dimiliki dengan jabatan saat ini					
2	Saya memiliki tingkat kemampuan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan jabatan saat ini					
3	Saya memiliki tingkat kemampuan menganalisis dan mengolah data					
4	Saya memiliki tingkat kemampuan memecahkan masalah sesuai dengan tuntutan jabatan saat ini					

5	Saya memiliki tingkat kemampuan membuat keputusan dalam bekerja					
	<b>Pengalaman kerja</b>					
1	Saya memiliki tingkat kesesuaian pengalaman kerja sebelumnya dengan pekerjaan saat ini.					
2	Saya memiliki tingkat kesesuaian masa kerja dengan jabatan saat ini.					
3	Saya memiliki tingkat kesesuaian jabatan sebelumnya dengan jabatan saat ini					

#### 4. BEBAN KERJA

NO	Pertanyaan	Opsis jawaban				
		1	2	3	4	5
	<b>Beban fisik</b>					
1	Saya mampu mengerjakan tuntutan tugas sesuai kemampuan					
2	Tingkatan kelelahan fisik yang saya rasakan saat melaksanakan tuntutan tugas yang berlebihan					
3	Pekerjaan yang diberikan kepada saya menguras tenaga					
	<b>Beban mental</b>					
1	Saya merasakan kejenuhan saat menyelesaikan tugas yang dibebankan					
2	Saya merasakan tekanan mental ketika berkonsentrasi dalam menyelesaikan tugas					
	<b>Waktu kerja</b>					

1	Saya memiliki waktu kerja yang cukup sehari-hari					
2	Saya mengerjakan tugas sesuai waktu yang ditetapkan					
3	Saya memiliki kemampuan dalam mengerjakan tugas dengan tepat waktu					

## LAMPIRAN II

### Data Jawaban Kuesioner Responden



x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	x1.8	x1.9	x1.10	x1.11
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
1	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3
2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4
4	3	4	4	4	4	4	3	2	3	2
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4
4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	3	4	4	3	3	3	2	2	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	2	3	4	4	4	4	4	2	2	2
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3
4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5
2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4
3	4	4	4
4	4	4	4
3	4	4	4
2	3	3	3
3	4	4	4
2	3	3	4
3	3	3	3
4	4	4	4
2	4	4	4
3	3	3	3
2	4	3	4
3	4	4	4
1	3	3	3
5	5	5	5
4	4	4	4
5	4	4	5
5	4	4	5
4	4	4	4
3	4	4	4
3	4	4	4
3	4	3	4
3	3	3	3
4	3	3	3
4	2	3	3
3	3	3	3
3	4	4	4
3	4	4	4
2	4	4	4
3	3	3	3
4	4	4	4
4	2	4	4
4	4	4	4
2	4	4	4

Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5
4	5	5	5	4
5	5	5	5	4
4	4	4	4	4
3	4	3	4	3
4	4	4	4	4
3	3	3	3	3
3	3	3	3	3
4	5	4	4	4
4	4	4	4	4
4	4	5	5	4
4	5	4	5	4
4	3	4	5	4
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
4	4	4	4	4
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
4	4	4	4	5
4	4	4	4	4
3	4	4	4	4
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
4	4	4	4	5
4	4	4	4	3
4	4	4	4	4
3	4	4	4	3
3	4	4	5	4
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
4	4	4	5	4

Z1.1	Z1.2	Z1.3	Z1.4	Z1.5	Z1.6	Z1.7	Z1.8	Z1.9	Z1.10	Z1.11	Z1.12	Z1.13	Z1.14	Z1.15	Z1.16	Z1.17
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4
4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4
4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	5	5	4	4	3	3	3
3	2	2	2	2	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
2	2	2	2	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	4	4	4	5	4	4	4
4	4	4	4	5	4	5	5	4	3	5	4	4	5	4	4	4
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	5	4	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3
4	4	4	4	4	4	3	3	3	5	5	5	5	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	2	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3
2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3
3	1	2	2	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4
4	3	3	3	4	4	3	3	3	5	5	4	4	5	4	4	4
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

### LAMPIRAN III

#### Data Karakteristik Responden

##### 1. JENIS KELAMIN

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-Laki	16	48,5
Perempuan	17	51,5
Total	33	100

##### 2. USIA

Usia	Jumlah	Persentase (%)
21-30 Tahun	20	60,6
31-40 Tahun	13	39,4
Total	33	100

##### 3. PENDIDIKAN

Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
SLTA	9	27,23
D3	3	9,1
S1	21	63,67
Total	33	100

### LAMPIRAN IV

#### UJI INSTRUMEN

##### 1. NILAI FAKTOR LOADING

Variabel	Indikator	Nilai Loading	Keterangan
Penempatan Kerja	1	0,679	Lolos
	2	0,864	Lolos
	3	0,871	Lolos
	4	0,853	Lolos
	5	0,858	Lolos
	6	0,914	Lolos

	7	0,890	Lolos
	8	0,935	Lolos
	9	0,718	Lolos
	10	0,848	Lolos
	11	0,814	Lolos
Beban Kerja	1	0,607	Lolos
	2	0,817	Lolos
	3	0,901	Lolos
	4	0,929	Lolos
Motivasi Kerja	1	0,830	Lolos
	2	0,837	Lolos
	3	0,843	Lolos
	4	0,849	Lolos
	5	0,728	Lolos
	6	0,642	Lolos
	7	0,677	Lolos
	8	0,711	Lolos
	9	0,657	Lolos
	10	0,575	Lolos
	11	0,670	Lolos
	12	0,621	Lolos
	13	0,568	Lolos
	14	0,709	Lolos
	15	0,637	Lolos
	16	0,700	Lolos
	17	0,685	Lolos
Prestasi Kerja	1	0,889	Lolos
	2	0,839	Lolos
	3	0,835	Lolos
	4	0,817	Lolos
	5	0,812	Lolos

2. Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Nilai	Keterangan
Penempatan Kerja	0,739	Lolos

Beban Kerja	0,677	Lolos
Motivasi Kerja	0,501	Lolos
Prestasi Kerja	0,739	Lolos

### 3. Nilai Cross Loading

	Penempatan kerja	Beban kerja	Motivasi kerja	Prestasi kerja
X1.1	0,848	0,344	0,575	0,510
X1.2	0,864	0,464	0,756	0,778
X1.3	0,871	0,444	0,787	0,730
X1.4	0,853	0,284	0,638	0,671
X1.5	0,858	0,400	0,740	0,711
X1.6	0,914	0,434	0,675	0,777
X1.7	0,890	0,372	0,647	0,719
X1.8	0,935	0,434	0,647	0,778
X1.9	0,718	0,382	0,407	0,353
X1.10	0,848	0,481	0,613	0,581
X1.11	0,814	0,349	0,575	0,510
X2.1	0,356	0,607	0,190	0,380
X2.2	0,360	0,817	0,360	0,345
X2.3	0,393	0,901	0,248	0,360
X2.4	0,430	0,929	0,248	0,425
Z.1	0,644	0,337	0,830	0,607
Z.2	0,690	0,345	0,837	0,681
Z.3	0,711	0,381	0,843	0,778
Z.4	0,731	0,370	0,849	0,753
Z.5	0,710	0,356	0,728	0,700
Z.6	0,489	0,275	0,642	0,706
Z.7	0,337	0,065	0,677	0,434
Z.8	0,483	0,220	0,711	0,480
Z.9	0,465	0,186	0,657	0,479
Z.10	0,409	0,329	0,575	0,394
Z.11	0,469	0,211	0,670	0,430
Z.12	0,580	0,289	0,621	0,330

Z.13	0,386	0,219	0,568	0,414
Z.14	0,445	0,047	0,709	0,629
Z.15	0,564	0,304	0,637	0,535
Z.16	0,581	0,227	0,700	0,484
Z.17	0,467	0,143	0,685	0,390
Y.1	0,768	0,558	0,687	0,889
Y.2	0,652	0,385	0,660	0,839
Y.3	0,725	0,421	0,740	0,935
Y.4	0,584	0,261	0,637	0,817
Y.5	0,667	0,328	0,659	0,817

#### 4. *Fornell-Lacker Criterium*

	Beban Kerja	Motivasi Kerja	Penempatan Kerja	Prestasi Kerja
Beban Kerja	0,823			
Motivasi Kerja	0,373	0,708		
Penempatan Kerja	0,473	0,779	0,844	
Prestasi Kerja	0,461	0,795	0,793	0,860

#### 5. *Kolerasi Variabel laten*

Variabel	Beban Kerja	Motivasi Kerja	Penempatan Kerja	Prestasi Kerja
Beban Kerja	1,000			
Motivasi Kerja	0,373	1,000		
Penempatan Kerja	0,473	0,779	1,000	
Prestasi Kerja	0,461	0,795	0,793	1,000

### 6. *Average Variance Extracted (AVE)*

Variabel	AVE
Beban Kerja	<b>0,677</b>
Motivasi Kerja	<b>0,501</b>
Penempatan Kerja	<b>0,712</b>
Prestasi Kerja	<b>0,739</b>

### 7. *Nilai Cronbach's Alpha*

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Beban Kerja	0,831	Lolos
Motivasi Kerja	0,937	Lolos
Penempatan Kerja	0,959	Lolos
Prestasi Kerja	0,911	Lolos

### 8. *Composite Reliability*

Variabel	Composite Reliability	Keterangan
Beban Kerja	0,891	Lolos
Motivasi Kerja	0,944	Lolos
Penempatan Kerja	0,964	Lolos
Prestasi Kerja	0,934	Lolos

## LAMPIRAN V

### ANALISIS DATA

#### 1. *Hasil Uji Multikolinieritas*

<b>Pengujian tanpa Moderasi</b>
---------------------------------

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constans)		
Penempatan kerja	0,363	2,751
Beban Kerja	0,888	1,126
Motivasi Kerja	0,371	2,695

## 2. Hasil Uji Normalitas

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>	
Uji Normalitas	<i>Unstandardized Residual</i>
<i>Asymp. Sig (2-tailed)</i>	0,730

## 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Penempatan Kerja	0,400	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Beban Kerja	0,903	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Motivasi Kerja	0,597	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

## LAMPIRAN VI

### ANALISIS PHAT

#### 1. Nilai Koefisien Jalur Total Effects

Variabel	Original Sampel	T Statistik	P value
Beban Kerja – Motivasi Kerja	0,005	0,032	0,975
Penempatan Kerja-	0,776	6,389	0,000

Motivasi Kerja			
Penempatan Kerja – Prestasi Kerja	0,741	4,973	0,000
Beban Kerja - Prestasi Kerja	0,110	0,765	0,445
Motivasi Kerja – Prestasi Kerja	0,450	2,046	0,044

## 2. Nilai Koefisien Jalur Indirect Effects

Variabel	Sampel Original	T Statistik	P value
Beban kerja -- motivasi kerja -- prestasi kerja	0,002	0,027	0,979
penempatan kerja – motivasi kerja – prestasi kerja	0,349	1,833	0,067





مونت

## LAMPIRAN VIII

### *CURRICULUM VITAE*

#### A. BIOGRAFI

Nama : ST. Iqbal Romodan  
Tempat, tanggal lahir : Siguntur, 13 Januari 1997  
Jenis kelamin : Laki-Laki  
Status : Belum Menikah  
Agama : Islam  
Pekerjaan : Mahasiswa  
No Handphne : +628216520901  
Email : iqbalsutan@gmail.com



#### B. RIWAYAT PENDIDIKAN

2005-2010 SD NEGERI 12 Sitiung  
2010-2012 MTSN 1 Padang Panjang  
2012-2015 MAN 1 Koto Baru Padang Panjang  
2015-sekarang UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta