

**USULAN PROPOSAL
PENELITIAN**



**Orientasi Kerja Dan Penempatan
Pegawai Terhadap Kinerja Karyawan Bank Nagari
Cabang Solok**

Tahun ke 1 dari rencana 1 tahun

TIM PENGUSUL:

Netti Indrawati, SE.MM (Ketua)

NIDN 1026025801

Zona Maifera (Anggota)

NPM 171000461201062

**UNIVERSITAS MAHAPUTRA MUHAMMAD YAMINSOLOK
April 2019**

HALAMAN PENGESAHAN

Judul : **Orientasi Kerja Dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Karyawan Bank Nagari Cabang Solok**

Peneliti/Pelaksana

Nama Lengkap : **Netti Indrawati, SE.MM**

NIDN : **1026025801**

Jabatan Fungsional : **Lektor**

Program Studi : **Manajemen**

Fakultas : **Ekonomi**

Nomor HP : **081363489445**

Alamat surel (e-mail) :

Anggota Tim

Nama Lengkap : **Zona Maifera**

NIDN : **171000461201062**

Perguruan Tinggi : **Unversitas Mahaputra Muhammad Yamin**

Tahun Pelaksanaan : **2018-2019**

Sumber Dana : **Mandiri**

Biaya Tahun Berjalan : **Rp 6.500.000,- (Enam Juta Lima Ratus Ribu Rupiah)**

Biaya Keseluruhan : **Rp 6.500.000,- (Enam Juta Lima Ratus Ribu Rupiah)**

Solok, 01 April 2019

Ketua,



(Netti Indrawati, SE.MM)
NIDN 1026025801



(Juita Sukraini, SE.M.Si)
NIDN 101711201



(Dr. Wahyu Indah Mursalini, SE, MM)
NIDN: 1019017402

DAFTAR ISI

RINGKASAN

- 1. PENDAHULUAN**
- 2. TINJAUAN PUSTAKA**
- 3. METODE**
- 4. JADWAL**
- 5. DAFTAR PUSTAKA**

LAMPIRAN

Ringkasan penelitian tidak lebih dari 500 kata yang berisi latarbelakang penelitian, tujuan dan tahapan metode penelitian, luaran yang ditargetkan, serta uraian TKT penelitian yang diusulkan.

RINGKASAN

Kepribadian merupakan salah satu faktor penting bagi suatu instansi untuk melihat kinerja karyawannya karena kepribadian seseorang akan menentukan hasil kerjanya sendiri. Kepribadian merupakan latar belakang dari perilaku seseorang. Orientasi kerja dalam sebuah organisasi diberikan agar pegawai mampu mengenal dan beradaptasi dengan organisasi, serta mengetahui dan terampil saat menjalankan tugas dan pekerjaan dari organisasi. Orientasi tersebut biasanya diberikan kepada karyawan baru. Setiap karyawan yang tergabung dalam suatu organisasi memiliki orientasi kerja masing-masing dan kemungkinan besar karyawan satu dan lainnya mempunyai orientasi kerja yang berbeda pula dan apabila orientasi yang dipersiapkannya ini dapat tercapai maka pegawai ini akan merasakan kepuasan kerja dan bekerja dengan maksimal. Orientasi juga berhubungan dengan orang-orang yang akan bekerja sama dengannya. Orientasi pada dasarnya merupakan salah satu komponen proses sosialisasi karyawan baru, yaitu suatu proses penanaman sikap, standar, nilai, dan pola perilaku yang berlaku dalam perusahaan kepada karyawan baru.

Penempatan pegawai juga merupakan faktor penting dalam menilai kinerja karyawan. Penempatan adalah suatu proses pemberian tugas kepada tenaga kerja dan dijalankan secara bersama-sama dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Salah satu faktor yang mempengaruhi penempatan adalah latar belakang pendidikan karyawan untuk itu, prestasi akademik yang telah dicapai oleh tenaga kerja selama mengikuti jenjang pendidikan harus mendapat pertimbangan dalam penempatan. Penempatan SDM adalah suatu proses pemberian tugas dan pekerjaan yang lulus dalam seleksi untuk dilaksanakan secara *continue* dan wewenang serta tanggung jawab yang melekat sebesar porsi dan komposisi yang ditetapkan serta mampu mempertanggungjawabkan segala risiko yang mungkin terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang dan tanggung jawab tersebut.

Berdasarkan Permasalahan Yang Diuraikan Tersebut Maka, Peneliti Mengambil Judul **“Orientasi Kerja Dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Karyawan Bank Nagari Cabang Solok”**.

Tujuan dari penelitian ini adalah (1) Untuk mengetahui pengaruh Kepribadian terhadap kinerja karyawan pada Bank Nagari Cabang Solok. (2) Untuk mengetahui pengaruh Orientasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Nagari Cabang Solok. (3) Untuk mengetahui pengaruh Penempatan pegawai terhadap kinerja karyawan pada Bank Nagari Cabang Solok.

Tahapan yang dilakukan pada metode penelitian ini adalah (1) Observasi lapangan (2) Membagikan kuisioner. Jenis penelitian ini adalah merupakan penelitian deskriptif dan kausal. Luaran dari penelitian ini adalah artikel ilmiah yang diterbitkan pada jurnal nasional ber ISSN, laporan kemajuan dan laporan akhir penelitian.

Kata kunci maksimal 5 kata

Kepribadian, Orientasi Kerja, Penempatan Pegawai, Kinerja Karyawan

Latar belakang penelitian tidak lebih dari 500 kata yang berisi latar belakang dan permasalahan yang akan diteliti, tujuan khusus, dan urgensi penelitian. Pada bagian ini perlu dijelaskan uraian tentang spesifikasi khusus terkait dengan skema.

LATAR BELAKANG

Berdasarkan peraturan Daerah Nomor 16 Tahun 2008 tentang pembentukan susunan organisasi dan tata kerja Perusahaan Daerah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Nomor 14 tahun 2012, kedudukan, tugas pokok, fungsi dan susunan organisasi dari Dinas Pendidikan adalah “Unsur Pelaksana Pemerintah Daerah di Bidang Perbankan.” Maka Bank Nagari Cabang Pembantu Niaga mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang perbankan serta tugas pembantuan. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Perbankan mempunyai fungsi :

1. Perumusan kebijakan teknis di bidang perbankan.
2. Penyelenggaraan urusan pemerintah dan pelayanan Umum dibidang Perbankan.
3. Pembinaan dan pelaksanaan urusan dibidang perbankan.
4. Pembinaan Unit Pelaksanaan Teknis Perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi awal dengan pihak Bank Nagari Cabang Solok didapatkan fenomena :

1. Pegawai banyak yang datang terlambat.
2. Target kerja belum 100% tercapai.
3. Pegawai banyak yang tidak jelas bekerja

Kepribadian merupakan salah satu faktor penting bagi suatu instansi untuk melihat kinerja karyawannya karena kepribadian seseorang akan menentukan hasil kerjanya sendiri. Kepribadian merupakan latar belakang dari perilaku seseorang. Hal tersebut berarti bahwa kepribadian itu menunjukkan perilaku dari sikap-sikap seorang individu untuk dapat berbuat, mengetahui, berpikir dalam sebuah organisasi. Kepribadian biasanya akan tergambar pada kehidupan sehari-hari dari pegawai itu sendiri, bagaimana reaksi atau responnya ketika mendapat dan menyelesaikan tugas dari organisasi. Biasanya akan terlihat dalam lingkungan pekerjaan bagaimana cara karyawan bersosial, cara bertutur kata baik terhadap atasan, sesama derajat maupun bawahan.

Orientasi kerja dalam sebuah organisasi diberikan agar pegawai mampu mengenal dan beradaptasi dengan organisasi, serta mengetahui dan terampil saat menjalankan tugas dan pekerjaan dari organisasi. Orientasi tersebut biasanya diberikan kepada karyawan baru. Setiap karyawan yang tergabung dalam suatu organisasi memiliki orientasi kerja masing-masing dan kemungkinan besar karyawan satu dan lainnya mempunyai orientasi kerja yang berbeda pula dan apabila orientasi yang dipersiapkannya ini dapat tercapai maka pegawai ini akan merasakan kepuasan kerja dan bekerja dengan maksimal. Orientasi juga berhubungan dengan orang-orang yang akan bekerja sama dengannya. Orientasi pada dasarnya merupakan salah satu komponen proses sosialisasi karyawan baru, yaitu suatu proses penanaman sikap, standar, nilai, dan pola perilaku yang berlaku dalam perusahaan kepada karyawan baru.

Penempatan pegawai juga merupakan faktor penting dalam menilai kinerja karyawan. Penempatan adalah suatu proses pemberian tugas kepada tenaga kerja dan dijalankan secara bersama-sama dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Salah satu faktor yang mempengaruhi penempatan adalah latar belakang pendidikan karyawan untuk itu, prestasi akademik yang telah dicapai oleh tenaga kerja selama mengikuti jenjang pendidikan harus mendapat pertimbangan dalam penempatan. Penempatan SDM adalah suatu proses pemberian

tugas dan pekerjaan yang lulus dalam seleksi untuk dilaksanakan secara *continue* dan wewenang serta tanggung jawab yang melekat sebesar porsi dan komposisi yang ditetapkan serta mampu mempertanggungjawabkan segala risiko yang mungkin terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang dan tanggung jawab tersebut.

Berdasarkan pengamatan penulis dan hasil wawancara dengan pihak Bank Nagari Cabang Utamaada beberapa fenomena dalam kasus ini, seperti :

1. Banyak karyawan yang mengundurkan diri dari pekerjaannya.
2. Penempatan Pegawai tidak pas dan Kinerja Karyawan juga turun dari ke tahun membuat banyak pegawai yang Resign dari perkerjaannya

Oleh karena itu saya melakukan penelitian dengan judul: **“Orientasi Kerja Dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Karyawan Bank Nagari Cabang Solok”**.

Tinjauan pustaka tidak lebih dari 1000 kata dengan mengemukakan *state of the art* dalam bidang yang diteliti. Bagan dapat dibuat dalam bentuk JPG/PNG yang kemudian disisipkan dalam isian ini. Sumber pustaka/referensi primer yang relevan dan dengan mengutamakan hasil penelitian pada jurnal ilmiah dan/atau paten yang terkini. Disarankan penggunaan sumber pustaka 10 tahun terakhir.

TINJAUAN PUSTAKA

Tujuan organisasi tentunya tidak akan tercapai jika kinerja anggota atau karyawannya tidak maksimal. kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya(Mangkunegara, 2013).

Performance atau kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggungjawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etikaPrawirosentono dalam (Pasolong, 2016).

Berbagai pendapat diatas dapat menggambarkan bahwa kinerja pegawai dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat, tercapainya tujuan organisasi tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakan atau dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Masalah-masalah empiris yang terdapat dan menyangkut dengan kinerja pegawai, diantaranya adalah kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan belum memuaskan. Hal ini terlihat dari masih adanya sebagian pegawai yang masih bermalasan dalam melakukan pekerjaan yang diberikan kepada mereka. Juga banyaknya pekerjaan yang menumpuk yang belum dapat diselesaikan pada waktunya.

Tujuan organisasi tentunya tidak akan tercapai jika kinerja anggota atau karyawannya tidak maksimal. kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013). Performance atau kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggungjawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Prawirosentono dalam (Pasolong, 2016). Berbagai pendapat diatas dapat menggambarkan bahwa kinerja pegawai dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat, tercapainya tujuan organisasi tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakan atau dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Seluruh ciri yang mencerminkan semua jenis kepribadian adalah hal yang amat sulit dan untuk kepentingan pemilihan dan penggunaan teknik motivasi yang tepat mungkin pula tidak diperlukan. Namun mengenal ciri-ciri utama kepribadian itu kiranya relevan dan hal itulah yang dilakukan berikut ini. Siagian Mengatakan bahwa salah satu cara yang dapat dilakukan untuk mengenali berbagai jenis kepribadian itu ialah dengan mengisolir empat variabel, yaitu:

1. Kepribadian yang ekstrovert
2. Kepribadian yang introvert
3. Tingkat keresahan yang tinggi
4. Tingkat keresahan yang rendah Penggabungan dua variabel tertentu, akan memberikan gambaran tentang kepribadian seseorang.

Orientasi merupakan kegiatan yang dilaksanakan dengan maksud untuk memperkenalkan tenaga kerja baru dengan tenaga kerjalama atau manajemen secara menyeluruh sesuai dengan hierarki perusahaan. Orientasi merupakan suatu proses untuk mengetahui dan mengenal tempatnya dalam totalitas hubungan pekerjaan, ruang lingkup perusahaan, dan berbagai macam kebijakan perusahaan yang harus ditaati oleh tenaga kerja baru (Ardana Mujiati dan Utama, 2014).

Terdapat keuntungan dan kelemahan orientasi secara umum, yaitu :

a. Keuntungan Orientasi Kerja

Usaha-usaha orientasi yang efektif juga berkontribusi terhadap keberhasilan jangka pendek dan jangka panjang. Praktik SDM sebagai berikut mengandung saran-saran mengenai bagaimana membuat orientasi karyawan lebih efektif. Beberapa studi penelitian dan survei atas pemberi kerja melaporkan bahwa sosialisasi dari karyawan-karyawan baru dan komitmen awal mereka pada perusahaan secara positif dipengaruhi oleh orientasi.

Sosialisasi ini meningkatkan “kecocokan antara orang-organisasi”, yang juga menguatkan pandangan-pandangan positif terhadap pekerjaan, rekan kerja, dan organisasi, para pemberi kerja telah menemukan nilai dari orientasi bahwa tingkat retensi karyawan akan lebih tinggi jika karyawan-karyawan baru menerima orientasi yang efektif. Bentuk pelatihan ini juga berkontribusi pada kinerja organisasional secara keseluruhan ketika para karyawan lebih cepat merasa sebagai bagian dari organisasi dan dapat mulai berkontribusi dalam usaha-usaha kerja organisasional.

Satu cara untuk mengembangkan efisiensi dari orientasi adalah melalui penggunaan orientasi elektronik. Sejumlah pemberi kerja menempatkan informasi orientasi karyawan umum pada intranet atau situs Web perusahaan. Para karyawan baru dapat masuk ke dalam sistem dan mendapatkan banyak materi umum mengenai sejarah perusahaan, struktur, produk dan jasa, pernyataan misi, dan informasi latar belakang lainnya, dan tidak harus duduk di ruang kelas dimana informasi tersebut disampaikan secara pribadi atau dengan video. Kemudian, pertanyaan dan soal yang lebih spesifik dapat ditangani oleh staf SDM dan lainnya setelah para karyawan meninjau informasi-informasi berbasis Web tersebut. Sayangnya banyak sesi orientasi karyawan baru dirasakan sebagai hal yang membosankan, tidak relevan, dan pemborosan waktu oleh karyawan, supervisor, dan manajer departemen mereka.

b. Kelemahan Orientasi Kerja

Kelemahan umum dari program orientasi adalah pada level supervisor. Walaupun bagian kepegawaian telah merancang program orientasi secara efektif dan juga melatih para supervisor tentang cara bagaimana melakukan orientasi pada bidangnya, namun seringkali mengalami kegagalan. Untuk dapat menghindarkan kesalahan umum yang dilakukan oleh para supervisor, sebaiknya bagian kepegawaian menyediakan satu pedoman yang berisikan tentang apa-apa yang seharusnya dilakukan oleh supervisor dalam program orientasi tersebut. Cara lain yang dapat dilakukan adalah buddy system.

Penempatan pegawai adalah suatu proses pemberian tugas dan pekerjaan yang lulus dalam seleksi untuk dilaksanakan secara *continue* dan wewenang serta tanggung jawab yang melekat sebesar porsi dan komposisi yang ditetapkan serta mampu mempertanggungjawabkan segala risiko yang mungkin terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang dan tanggung jawab tersebut (Ardana Mujiat & Utama, 2012:82). Penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seseorang cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan (Mathis & Jackson, 2006:262).

Penempatan pegawai merupakan suatu pemberian tugas dan tanggung jawab secara berkelanjutan kepada pegawai yang berkompeten dalam bidangnya. Adapun indikator dari penempatan pegawai menurut (Suwatno, 2013) adalah :

1. Pendidikan
2. Pengalaman kerja
3. Pengetahuan kerja
4. Keterampilan kerja

Metode atau cara untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan ditulis tidak melebihi 600 kata. Bagian ini dilengkapi dengan diagram alir penelitian yang menggambarkan apa yang sudah dilaksanakan dan yang akan dikerjakan selama waktu yang diusulkan. Format diagram alir dapat berupa file JPG/PNG. Bagan penelitian harus dibuat secara utuh dengan penahapan yang jelas, mulai dari awal bagaimana proses dan luarannya, dan indikator capaian yang ditargetkan. Di bagian ini harus juga mengisi tugas masing-masing anggota pengusul sesuai tahapan penelitian yang diusulkan.

METODE

Jenis penelitian ini adalah merupakan penelitian deskriptif dan kausal. Menjelaskan bahwa metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dan kegunaan tertentu. Tujuannya adalah untuk memberikan gambaran kepada peneliti tentang bagaimana langkah-langkah penelitian dilakukan, sehingga permasalahan dapat diselesaikan.

Penelitian diskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain (Sugiyono, 2013). Penelitian kualitatif, data kualitatif adalah data yang berbentuk kata, skema, dan gambar (Sugiyono, 2013).

Hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. Jadi, disini ada variabel independen (mempengaruhi) dan variabel dependen (dipengaruhi). Hal ini berarti penelitian berfokus pada pengaruh penggunaan media gambar sebagai variabel independen terhadap hasil belajar sebagai variabel dependen (Sugiyono, 2012).

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif yang bersumber dari responden yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner. Sumber data yang digunakan adalah data primer yang langsung dikumpulkan oleh peneliti atau sumber pertamanya. Sumber data primer ini diperoleh sendiri peneliti melalui penyebaran kuesioner di kantor Bank Nagari Cabang Solok.

Berdasarkan data yang diperoleh jumlah populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berada di kantor Bank Nagari cabang Solok berjumlah 40 orang karyawan yang bekerja di Bank Nagari cabang Solok. Mengingat jumlah populasi tidak terlalu banyak, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan sampel total (total sampling). Alasan mengambil total sampling jumlah populasi yang kurang dari 100, seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya. Jumlah sampel yang saya gunakan dalam penelitian ini sebanyak 40 orang karyawan. Maka Pengambilan dilakukan dengan cara memberikan kuesioner kepada seluruh karyawan Bank Nagari cabang Solok yang ditemui peneliti.

Langkah-langkah penelitian ini adalah 1) Observasi lapangan, 2) merumuskan permasalahan, 3) membuat dan membagikan kuisisioner, 4) merumuskan dan menganalisis data yang didapatkan ke program olah data, 5) mengolah data, 6) melakukan analisis data sesuai materi, 7) penyusunan laporan penelitian, 8) menyusun artikel dan publikasi.

Jadwal penelitian disusun dengan mengisi langsung tabel berikut dengan memperbolehkan penambahan baris sesuai banyaknya kegiatan.

JADWAL

No	Nama Kegiatan	Bulan											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12

Daftar pustaka disusun dan ditulis berdasarkan sistem nomor sesuai dengan urutan pengutipan. Hanya pustaka yang disitasi pada usulan penelitian yang dicantumkan dalam Daftar Pustaka.

DAFTAR PUSTAKA

1. Anita, Julia *et al.* 2013. Peengaruh Penempatan dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Pada Prestasi Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas

- Penduduk Aceh. *Jurnal Manajemen*, ISSN 2302-0199. Fakultas Ekonomi Universitas Syiah Kuala.
2. Ardana, K.I., Mujiati. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan pertama*. Yogyakarta: PT. Graha Ilmu.
 3. Azra, Azyumardi. *Esei-esei Intelektual Muslim dan Pendidikan Islam*. Jakarta: PT. Logos Wacana Ilmu, 2015
 5. Chung Megginson, Moorhead. 2014. *Organization Behavior Development Managerial Skills*. Newyork.
 6. Ferdinand, Augusty. 2016. *Structural Equation Modeling dalam Penelitian Manajemen*. BP Universitas Diponegoro. Semarang.
 7. Ghozali. 2014. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
 9. Hakim, Arief Rahman. 2016. *Pengaruh Kepribadian, Sikap, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Kreatif Dalam Organisasi (Studi Pada Organisasi Kreatif Di Kota Semarang)*. *Jurnal Manajemen*, ISSN 2302 0199. Fakultas Ekonomi Universitas Syiah Kuala.
 10. Hanggraeni. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia
 11. Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara.
 12. Kondoy, Regina F dan Olivia Nelwan. 2015. Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Orientasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. Bank Sulut Div. Umum, Manado. *Jurnal EMBA*, ISSN 2303-11, Vol.3 No.3 Sept. 2015, Hal.1208-1219. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado.
 13. Mahmudi. 2015, *Manajemen Kinerja Sektor Publik Edisi Kedua*. Yogyakarta:
 14. UPP STIM YKPN.
 15. Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
 17. Maabuat, Edward S. 2016. Pengaruh Kepemimpinan, Orientasi Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (STUDI PADA DISPENDA SULUT UPTD

- TONDANO). Jurnal EMBA, Vol.16, no, 01, Tahun 2016. Manado: Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi.
18. Mihalcea, Alexandru. 2013. Leadership, Personality, Job Satisfaction And Job Performance. *Journal Social and Behavioral Sciences* 127 (2014) 443 – 447
 19. Moeheriono. 2013. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
 20. Montolalu, Ricky. 2016. Pengaruh Kepribadian, Orientasi Kerja, dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMB*, ISSN 2303-1174. Manado: Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi.



UNIVERSITAS MAHAPUTRA MUHAMMAD YAMIN
Lembaga Penelitian Dan Pengabdian Pada Masyarakat (LP3M)
Kampus I Jln. Jendral Sudirman No. 6 Telp. 0755-20565
Kampus II Jln. Raya Koto Baru No. 7 Kec. KubungKab. SolokTelp. 0755-20127

Surat Tugas

No. 14/ST-P/LP3M-UMMY/IV-2019

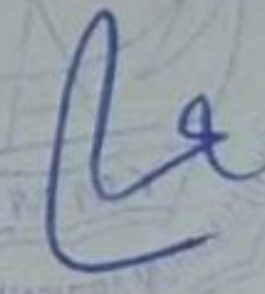
Kepala Lembaga Penelitian Dan Pengabdian Pada Masyarakat (LP3M) Universitas Mahaputra Muhammad Yamin Solok, dengan ini menugaskan kepada:

Nama : Netti Indrawati, SE, MM
NIDN : 1026025801
Pangkat/Golongan Ruang : Lektor III/d
Prodi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Alamat : Kota Solok

Untuk Melaksanakan Kegiatan Penelitian Dengan Judul "Orientasi Kerja Dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Karyawan Bank Nagari Cabang Solok", Pada Tahun Akademik 2018/2019.

Demikian Surat Tugas ini dibuat untuk dapat dilaksanakan dengan baik dan penuh tanggung jawab.

Solok, 01 April 2019
Kepala LP3M UMMY



DR. Wahyu Indah Mursalini, SE. MM.
NIDN. 1019017402