

**HUBUNGAN PENEMPATAN DENGAN KEPUASAN KERJA PEGAWAI  
DI DINAS KEARSIPAN DAN PERPUSTAKAAN  
PROVINSI SUMATERA BARAT**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Melengkapi Sebagian Persyaratan  
Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan*



**Oleh :**

**MEYZA DRI ALVIA**  
**NIM : 16002084/2016**

**JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN  
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS NEGERI PADANG  
2020**

**HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI**

**HUBUNGAN PENEMPATAN DENGAN KEPUASAN KERJA PEGAWAI  
DI DINAS KEARSIPAN DAN PERPUSTAKAAN PROVINSI  
SUMATERA BARAT**

Nama : Meyza Dri Alvia  
BP/NIM : 2016/16002084  
Jurusan : Administrasi Pendidikan  
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, November 2020

Menyetujui,  
Ketua Jurusan  
Administrasi Pendidikan

**Drs. Syahril, M.Pd., Ph.D**  
NIP. 19630424 198811 1 001

Disetujui Oleh,  
Pembimbing Akademik

**Dra. Nelfia Adi, M.Pd**  
NIP. 19630206 198602 2 001


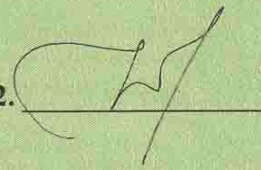
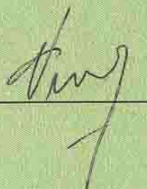
## PENGESAHAN TIM PENGUJI

Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan Di Depan Tim Penguji  
Jurusan Administrasi Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan,  
Universitas Negeri Padang

**Judul** : Hubungan Penempatan dengan Kepuasan Kerja Pegawai di  
Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat  
**Nama** : Meyza Dri Alvia  
**NIM/BP** : 16002084/2016  
**Jurusan** : Administrasi Pendidikan  
**Fakultas** : Ilmu Pendidikan

Padang, November 2020

Tim Penguji :

	Nama	Tanda Tangan
1. Ketua	: Dra. Nelfia Adi, M.Pd	1. 
2. Anggota	: Prof. Dr. Nurhizrah Gistituati, M.Ed	2. 
3. Anggota	: Nellitawati, M.Pd., Ph.D	3. 

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Meyza Dri Alvia  
NIM : 16002084  
Jurusan : Administrasi Pendidikan  
Fakultas : Ilmu Pendidikan  
Judul : Hubungan Penempatan dengan Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas  
Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya buat ini merupakan hasil karya sendiri melalui arahan dan bimbingan dosen pembimbing. Apabila dikemudian hari penulisan skripsi ini ditemukan hasil plagiat atau penjiplakan, maka saya bersedia bertanggungjawab, sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku.

Demikian, pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak ada paksaan.

Padang, November 2020  
Saya yang menyatakan



Meyza Dri Alvia  
16002084

## ABSTRAK

Meyza Dri Alvia. 2020. Hubungan Penempatan dengan Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat. Skripsi. Fakultas Ilmu Pendidikan. Universitas Negeri Padang.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh hasil pengamatan penulis dan informasi dari pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat terkait dengan kurangnya kepuasan kerja pegawai. Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, salah satunya adalah penempatan yang tepat oleh pimpinan. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh data dan informasi mengenai 1) Kepuasan kerja pegawai, 2) Penempatan pegawai, 3) Hubungan penempatan pegawai dengan kepuasan kerja pegawai di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat. Hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan antara penempatan pegawai dengan kepuasan kerja pegawai.

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode korelasi. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 60 orang dengan menggunakan teknik *Simple Random Sampling*. Jenis data menggunakan data primer. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara kuesioner (Angket). Data analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan kerja pegawai di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat berada pada kategori tinggi dengan persentasi 81,25%. Indikator senang dalam bekerja berada pada kategori tinggi dengan tingkat pencapaian 85,33%, Indikator semangat dalam bekerja berada pada kategori cukup tinggi dengan tingkat pencapaian 79, 79% dan indikator tidak mengeluh dalam bekerja pada kategori cukup tinggi dengan tingkat pencapaian 79, 79%. Penempatan Pegawai di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat berada pada kategori cukup tepat dengan persentasi 79,84%. Indikator penempatan pegawai dengan kesesuaian latar belakang pendidikan berada pada kategori tepat dengan tingkat pencapaian 80,82%, indikator penempatan pegawai dengan kesesuaian pengalaman kerja berada pada kategori cukup tepat dengan tingkat pencapaian 79,62% dan indikator penempatan pegawai dengan kesesuaian pengetahuan pegawai berada pada kategori cukup tepat dengan tingkat pencapaian 78,77%. Terdapat hubungan yang signifikan antara penempatan pegawai dengan kepuasan kerja pegawai di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat dimana nilai signifikansinya adalah 0,000 pada taraf signifikan 5% atau pada taraf kepercayaan 95%. Dari hasil perhitungan korelasi tersebut,  $0,000 < 0,005$ . Kriteria dalam pengujian hipotesis menyatakan bahwa jika hasil signifikansinya lebih kecil dari 0,005, maka terdapat korelasi atau hubungan antara variabel.

## KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan rakmat, nikmat, hidayah dan dorongan yang kuat sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini dengan judul **“Hubungan Penempatan dengan Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat”**.

Skripsi ini dibuat dalam rangka memenuhi persyaratan penyelesaian pendidikan Strata Satu (SI) pada Jurusan Administrasi Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.

Dalam melaksanakan penulisan dan penelitian di lapangan, penulis telah mendapatkan bantuan dan dukungan dari berbagai pihak, sehingga Skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. Untuk itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Dra. Nelfia Adi, M.Pd selaku pembimbing yang telah banyak memberikan arahan dan bimbingan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Dr. Prof. Dr. Nurhizah Gistituati, M.Pd dan Nelitawati, S,Pd.,M.Pd selaku tim penguji yang telah banyak memberikan saran, kritik, dan masukan dalam penyempurnaan skripsi ini.
3. Drs. Syahril, M.Pd., Ph.Dselaku Ketua Jurusan Jurusan Administrasi Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.

4. Bapak dan ibu dosen, staf karyawan Jurusan Administrasi Pendidikan yang telah memberikan ilmu-ilmu yang sangat bermanfaat selama penulis mengikuti perkuliahan di Jurusan Administrasi Pendidikan.
5. Kepada orang tua yang telah merestui dan mendoakan kelancaran perkuliahan penulis dan penulisan skripsi.
6. Kepada teman-teman Jurusan Administrasi Pendidikan 2016 yang seperjuangan telah memberikan semangat, dan terus semangat buat teman-teman semuanya.

Peneliti menyadari dengan segala kekurangan dan keterbatasan dari peneliti, skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik dari segi isi maupun penyajiannya. Oleh sebab itu peneliti mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk menyempurnakan skripsi ini. Harapan peneliti semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan memberikan tambahan ilmu bagi peneliti dan pembaca.

Padang, November 2020

Penulis

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	i
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	ii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	iv
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah.....	5
C. Pembatasan Masalah.....	5
D. Perumusan Masalah .....	6
E. Asumsi Penelitian .....	6
F. Tujuan Penelitian.....	6
G. Manfaat Penelitian .....	7
<b>BAB II KERANGKA TEORITIS</b>	
A. Kepuasan Kerja .....	8
1. Pengertian Kepuasan Kerja .....	8
2. Pentingnya Kepuasan Kerja .....	10
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja .....	11
4. Ciri-ciri Karyawan yang Memiliki Kepuasan Kerja Tinggi...	15
5. Indikator Kepuasan Kerja.....	15
B. Penempatan Pegawai .....	20
1. Pengertian Penempatan Pegawai .....	20
2. Tujuan Penempatan Pegawai.....	21
3. Prinsip-prinsip Penempatan Pegawai.....	23
4. Pentingnya Penempatan Pegawai .....	24
5. Bentuk-bentuk Penempatan Pegawai.....	24
6. Faktor-faktor Penempatan Pegawai .....	26



7. Indikator Penempatan Pegawai .....	28
C. Hubungan Penempatan Kerja dengan Kepuasan Kerja Pegawai ..	35
D. Penelitian Relevan .....	36
E. Kerangka Konseptual.....	36
F. Hipotesis.....	37
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Jenis Penelitian .....	38
B. Objek Penelitian .....	38
C. Populasi dan Sampel Penelitian .....	39
D. Jenis dan Sumber Data.....	41
E. Instrumen dan Pengembangannya .....	41
F. Pengumpulan Data.....	44
G. Teknik Analisis Data .....	45
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Deskripsi Data Penelitian.....	48
1. Deskripsi Data Kepuasan Kerja (Y).....	48
2. Deskripsi Data Penempatan.....	50
B. Uji Persyaratan Analisis.....	53
1. Uji Normalitas Variabel Kepuasan Kerja.....	53
2. Uji Normalitas Variabel Penempatan.....	54
C. Uji Hipotesis.....	54
D. Pembahasan.....	55
<b>BAB V PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan .....	60
B. Saran .....	61
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>62</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>64</b>

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Halaman</b>
1. Indikator Kepuasan Kerja .....	16
2. Indikator Penempatan Pegawai .....	30
3. Jumlah Populasi Penelitian di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat.....	40
4. Jumlah Sampel Penelitian di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat.....	41
5. Klasifikasi dan Persentase .....	46
6. Distribusi Frekuensi Skor Variabel Kepuasan Kerja .....	49
7. Rata-rata Tingkat Pencapaian Per Indikator Variabel Kepuasan Kerja..	50
8. Distribusi Frekuensi Skor Variabel Penempatan.....	51
9. Rata-rata Tingkat Pencapaian Per Indikator Penempatan.....	52
10. Rangkuman Hasil Penelitian .....	53

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar</b>	<b>Halaman</b>
1. Kerangka Konseptual.....	36
2. Histogram Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja.....	49
3. Histogram Distribusi Frekuensi Variabel Penempatan.....	51

## DAFTAR LAMPIRAN

<b>Gambar</b>	<b>Halaman</b>
1. Kisi – kisi Instrumen Penelitian .....	64
2. Pengantar Angket .....	65
3. Petunjuk Pengisian Angket .....	66
4. Surat Izin Penelitian.....	68
5. Angket Uji Coba Penelitian.....	69
6. Tabulasi Hasil Ujicoba Angket .....	73
7. Kesimpulan Analisis Data Uji Coba Angket.....	74
8. Tabulasi Variabel Y (Kepuasan Kerja).....	76
9. Angket Penelitian .....	79
10. Tabulasi Variabel X (Penempatan Pegawai).....	83
11. Uji Normalitas .....	86
12. Skor Mentah Hasil Penelitian.....	87
13. Uji Hipotesis.....	89

## **BABI PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Organisasi berisikan sekumpulan orang yang memiliki maksud dan tujuan yang sama. Sebuah organisasi atau lembaga dikatakan berkualitas apabila memiliki struktur organisasi yang baik. Faktor utama yang mendukung organisasi berjalan dengan baik atau tidak adalah sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting yang harus diarahkan, digerakkan serta dibina dengan baik agar dapat melaksanakan tugas dan fungsinya sebagaimana yang diharapkan. Sumber daya manusia yang dimaksud dalam organisasi adalah pegawai atau karyawan.

Pegawai merupakan hal utama atau pokok dari sebuah organisasi itu sendiri, karena pegawai menjadi perencana, pelaksana serta pengendali yang berperan aktif dalam mencapai tujuan organisasi. Artinya organisasi tidak akan berjalan secara efektif jika tidak ada pegawai yang ikut andil sebagai pelaksana kegiatan operasional organisasi serta tidak dapat menghasilkan output sesuai dengan tingkat efisiensi yang diharapkan. Salah satu hal yang hendaklah dimiliki pegawai adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja pegawai adalah suatu fenomena yang perlu dicermati oleh pimpinan organisasi. Kepuasan kerja pegawai berhubungan erat dengan kinerja pegawai. Seseorang yang puas dalam pekerjaannya akan memiliki motivasi, komitmen pada organisasi dan partisipasi kerja yang tinggi sehingga akan terus memperbaiki kinerja mereka.

Usman (2011:498) mengatakan kepuasan kerja merupakan suatu sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan yang tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan. Dapat disimpulkan kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi. Tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja.

Menurut Herzberg dalam Hasibuan (2005) ciri perilaku yang puas adalah mereka yang mempunyai motivasi yang tinggi untuk bekerja, mereka lebih senang dalam melakukan pekerjaannya, sedangkan ciri pekerja yang kurang puas adalah mereka yang malas berangkat ke tempat kerja dan malas dalam melaksanakan kewajibannya terhadap pekerjaan.

Berdasarkan pengamatan dan pengalaman peneliti di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat pada bulan Desember 2019 sampai bulan Februari 2020, masih rendahnya kepuasan kerja pegawai di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat. Hal ini dapat dilihat dari fenomena-fenomena sebagai berikut :

1. Masih terdapat pegawai yang kurang menyukai ataupun senang terhadap pekerjaannya. Terlihat saat pegawai diberikan pekerjaan oleh atasan ekspresi wajahnya berubah seperti tidak suka.
2. Masih terdapat pegawai yang kurang semangat dalam bekerja. Terlihat saat pegawai masih datang terlambat tidak sesuai dengan jam masuk kerja dan terlihat juga pada kecepatan penyelesaian pekerjaan yang diberikan, pekerjaan tersebut selesai cenderung lama dan agak bermalas-malasan.

3. Masih terdapat beberapa pegawai yang mengeluh saat menyelesaikan pekerjaan. Ketidapahaman dengan tugas yang diberikan membuat pegawai merasa terbebani dan tidak semangat serta terlihat kurang bergairah terhadap pekerjaan yang diberikan.

Rivai dan Sagala (2010:198) mengatakan kepuasan kerja akan tercapai salah satunya disebabkan bila terdapatnya kesesuaian karyawan dengan posisi pekerjaan yang mereka dapatkan. Penempatan karyawan berarti mengalokasikan para karyawan pada posisi kerja tertentu. Ardana (2012:18) mengatakan penempatan karyawan merupakan pencocokkan atau membandingkan kualifikasi yang dimiliki dengan persyaratan pekerjaan sekaligus memberikan tugas, pekerjaan kepada calon karyawan untuk dilaksanakan. Naliebrata (2007) mengatakan karyawan yang ditempatkan pada posisi tertentu harus memiliki kompetensi yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien. Proses penempatan pegawai yang tidak tepat akan menyebabkan kinerja yang kurang optimal.

Hasibuan (2001:63) Penempatan pegawai merupakan tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon pegawai yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan authority kepada orang tersebut. Mathis dan Jackson (2001:305) mengemukakan penempatan adalah menempatkan seseorang pada posisi yang tepat.

Pendapat-pendapat diatas menegaskan bahwa penempatan pegawai tidak sekedar menempatkan saja, melainkan harus mencocokkan dan

membandingkan kualifikasi yang dimiliki pegawai dengan kebutuhan dan persyaratan dari suatu jabatan atau pekerjaan, sehingga *the right man on the right job* tercapai. Hasibuan (2001:64) menegaskan bahwa penempatan pegawai hendaklah memperhatikan: azas penempatan orang-orang 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*.

Namun pada kenyataannya di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat masih banyak terdapat kesenjangan-kesenjangan yang terjadi dalam penempatan pegawai. Fenomena yang peneliti temukan adalah :

1. Masih adanya pegawai yang penempatannya tidak sesuai dengan pengalaman kerja pegawai sebelumnya. Ini terlihat saat pegawai diletakkan dibagian pelayanan padahal pengalaman kerja pegawai berada dibagian komputer/operator. Sehingga pegawai sulit menyesuaikan diri dengan pekerjaan barunya dan pekerjaannya menjadi kurang optimal.
2. Masih adanya pegawai yang penempatannya tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan. Ini terlihat saat pegawai yang memiliki gelar S.H diletakkan pada bidang keuangan yang seharusnya bergelar S.E. sehingga pekerjaan yang ditugaskan sulit dipahami oleh pegawai.
3. Masih adanya pegawai yang kurang atau sama sekali tidak mengetahui tentang organisasi tempat ia bekerja. Ini terlihat saat pegawai sering kali melakukan kesalahan atau pelanggaran peraturan oraganisasi, tidak bertanggungjawab atas pekerjaannya atau sekedar datang terlambat.



Dari fenomena-fenomena diatas, maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang “Hubungan Penempatan dengan Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat”.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka jelaslah bahwa kepuasan kerja dan penempatan menjadi hal yang penting bagi pegawai dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya. Adapun permasalahan lapangan tentang penempatan pegawai dengan kepuasan kerja yang dapat peneliti identifikasi sebagai berikut:

1. Ketidaktepatan dalam menempatkan pegawai pada suatu pekerjaan dengan latar belakang pendidikan pegawai tersebut.
2. Tidak mempertimbangkan pengalaman serta pengetahuan kerja yang dimiliki oleh pegawai membuat pegawai kurang terampil dalam bekerja.
3. Beban kerja yang tidak sesuai dengan keahlian membuat pegawai kesulitan dan kurang menyukai pekerjaannya.
4. Ketidakhahaman akan tugas yang diberikan membuat pegawai tidak bersemangat serta mengeluh terhadap pekerjaan yang diberikan.

## **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, mengingat banyaknya masalah yang terjadi dan agar terfokusnya penelitian, peneliti membatasi pada Hubungan Penempatan Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat. Dengan melihat bahwa

penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian adalah salah satu faktor yang mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja pada pegawai.

#### **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi dan pembatasan masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Seberapa tinggi kepuasan kerja pegawai di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat?
2. Seberapa tepat penempatan pegawai di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat?
3. Apakah terdapat hubungan yang berarti antara penempatan dengan kepuasan kerja pegawai di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat?

#### **E. Asumsi Penelitian**

Asumsi penelitian merupakan semua pernyataan yang dapat diuji kebenarannya dengan melakukan percobaan dalam penelitian. Asumsi penelitian ini adalah :

1. Pegawai memiliki tingkatan kepuasan kerja yang berbeda.
2. Penempatan yang tepat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai.

#### **F. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh informasi tentang :

1. Kepuasan kerja pegawai di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat.
2. Penempatan pegawai di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat.
3. Hubungan penempatan pegawai dengan kepuasan kerja pegawai di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat.

#### **G. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan yang telah diuraikan sebelumnya, maka penelitian ini dapat bermanfaat bagi :

1. Pimpinan

Sebagai bahan pertimbangan untuk penempatan pegawai guna meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

2. Pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat

Sebagai pedoman untuk meningkatkan efektivitas kerja pegawai.

3. Peneliti

Sebagai salah satu syarat guna meraih gelar Sarjana Strata Satu (S1) Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.

4. Para Pembaca

Untuk menambah wawasan terkait dengan peningkatan kepuasan kerja pegawai melalui penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian.