

**HUBUNGAN PENEMPATAN DENGAN KEPUASAN KERJA PEGAWAI  
PADA KANTOR DINAS PENDIDIKAN KOTA PAYAKUMBUH**

**SKRIPSI**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Persyaratan Guna Memperoleh  
Gelar Sarjana Pendidikan Strata Satu (S1)*



Oleh:  
**YULFITRIANA**  
**NIM. 1200250/2012**

**JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN  
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS NEGERI PADANG  
2016**



## **HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI**

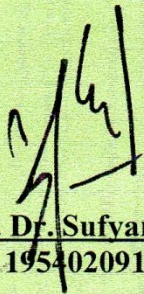
### **HUBUNGAN PENEMPATAN DENGAN KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PENDIDIKAN KOTA PAYAKUMBUH**

Nama : Yulfitriana  
NIM : 1200250  
Tahun Masuk : 2012  
Jurusan : Administrasi Pendidikan  
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, Juli 2016

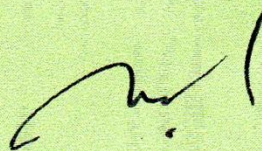
Disetujui Oleh:

**Pembimbing I**



**Prof. Dr. Sufyarma M., M.Pd**  
NIP. 19540209198211 1 001

**Pembimbing II**



**Dr. Ahmad Sabandi, M.Pd**  
NIP. 19641205198903 1 001



## HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

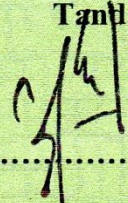
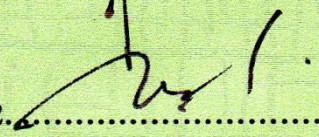
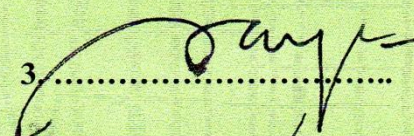
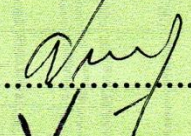
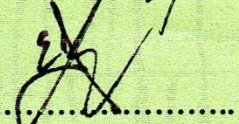
Dinyatakan lulus setelah dipertahankan di depan penguji ujian skripsi  
Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan  
Universitas Negeri Padang

### HUBUNGAN PENEMPATAN DENGAN KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PENDIDIKAN KOTA PAYAKUMBUH

Nama : Yulfitriana  
BP/NIM : 2012/1200250  
Program Studi : Manajemen Pendidikan  
Jurusan : Administrasi Pendidikan  
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, Juli 2016

#### Tim Penguji

	Nama	Tanda Tangan
Ketua	: Prof. Dr. Sufyarma M., M.Pd	1. .... 
Sekretaris	: Dr. Ahmad Sabandi, M.Pd	2. .... 
Anggota	: Dr. Hanif Alkadri, M.Pd	3. .... 
Anggota	: Nellitawati, S.Pd., M.Pd	4. .... 
Anggota	: Dra. Elizar Ramli, M.Pd	5. .... 



## **SURAT PERNYATAAN**

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang lazim.

Padang, Juli 2016  
Yang menyatakan,



**YULFITRIANA**  
**NIM. 120050/2012**

## ABSTRAK

**Judul** : Hubungan Penempatan dengan Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Payakumbuh  
**Penulis** : Yulfitriana  
**NIM/BP** : 1200250/2012  
**Jurusan** : Administrasi Pendidikan  
**Pembimbing** : 1. Prof. Dr. Sufyarma M., M.Pd  
2. Dr. Ahmad Sabandi, M.Pd

Penelitian ini dilatar belakangi dari hasil pengamatan penulis pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Payakumbuh. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui 1) penempatan 2) kepuasan pegawai 3) hubungan yang berarti antara penempatan dengan kepuasan kerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Payakumbuh. Hipotesis penelitian yang diajukan adalah “terdapatnya hubungan yang signifikan antara penempatan dengan kepuasan kerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Payakumbuh.

Jenis penelitian ini adalah penelitian korelasional. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kota Payakumbuh yang berjumlah 54 orang pegawai. Sampel penelitian ditentukan dengan menggunakan rumus *Chocran* dan sampel penelitian berjumlah 33 orang. Alat yang digunakan untuk pengumpulan data berupa angket. Sedangkan untuk analisis data digunakan korelasi *product moment*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) penempatan pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Payakumbuh berada pada skor 4,13 dengan kategori baik; 2) kepuasan kerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan kota Payakumbuh berada pada skor 4,32 dengan kategori baik; 3) terdapat hubungan yang berarti antara penempatan dengan kepuasan kerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Payakumbuh, diperoleh korelasi dengan  $r_{hitung} 0,418 > r_{tabel} 0,312$  dengan taraf signifikansi  $0,01 < 0,05$  sehingga dapat ditafsirkan “terdapat hubungan yang signifikan antara penempatan dengan kepuasan kerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Payakumbuh”. Hal ini juga dapat dilihat dari nilai mean atau rata-rata jawaban responden adalah 103,70, maka penempatan dengan kepuasan kerja pegawai sudah valid, karena terdapatnya hubungan antara variabel X dan variabel Y.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, dapat disimpulkan bahwa penempatan pegawai merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Payakumbuh.

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis untuk melakukan penelitian dan menuliskan skripsi ini dengan judul **“Hubungan Penempatan dengan Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Payakumbuh”**. Skripsi ini ditulis untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan. Program Studi Manajemen Pendidikan, Jurusan Administrasi Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Padang.

Dalam penulisan skripsi ini penulis telah banyak mendapatkan bantuan yang sangat berharga untuk itu penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Rektor Universitas Negeri Padang.
2. Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang beserta Wakil Dekan.
3. Ibu Dra. Anisah, M.Pd selaku Ketua Jurusan Administrasi Pendidikan.
4. Bapak Prof. Dr. Sufyarma M., M.Pd selaku Pembimbing I dan Bapak Dr. Ahmad Sabandi, M.Pd selaku pembimbing II yang telah membimbing dan mengarahkan penulis dalam rangka penyelesaian skripsi ini.
5. Staf dosen beserta karyawan jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan UNP
6. Kepala Dinas Pendidikan Kota Payakumbuh yang telah memberi izin penulis untuk meneliti.

7. Orang tua dan keluarga yang telah memberikan motivasi kepada penulis baik materil maupun moril dalam menyelesaikan studi S1.
8. Rekan-rekan mahasiswa yang telah banyak memberi dukungan, saran, dan semangat dalam penulisan skripsi ini serta semua pihak yang tidak dapat penulis tuliskan namanya satu persatu disini.

Semoga bimbingan dan petunjuk yang diberikan menjadi amal saleh bagi bapak dan ibu serta mendapat balasan yang setimpal dari sisi Allah SWT. Amin.

Penulis menyadari dalam penulisan skripsi ini masih terdapat berbagai kekurangan dan kesalahan, untuk itu kritikan dan saran yang membangun dari pembaca sangat diharapkan guna kesempurnaan skripsi ini, mudah-mudahan dapat memberikan sumbangan untuk meningkatkan mutu pendidikan.

Padang, Juli 2016

Penulis

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>viii</b>

### BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Pembatasan Masalah.....	6
D. Rumusan Masalah.....	7
E. Tujuan Penelitian .....	7
F. Kegunaan Penelitian .....	8

### BAB II KERANGKA TEORITIS

A. Kajian Teori .....	9
1. Kepuasan Kerja Pegawai .....	9
a. Pengertian Kepuasan Kerja.....	9
b. Pentingnya Kepuasan Kerja .....	11
c. Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja .....	12
d. Indikator Kepuasan Kerja .....	16
2. Penempatan Pegawai .....	27
a. Pengertian Penempatan .....	27
b. Prinsip Penempatan Pegawai .....	30
c. Pentingnya Penempatan terhadap Pegawai.....	32
d. Faktor yang dipertimbangkan dalam Penempatan Pegawai ..	34
e. Indikator Penempatan Pegawai .....	37
B. Hubungan Penempatan dengan Kepuasan Kerja Pegawai.....	46



C. Kerangka Konseptual.....	47
D. Hipotesis Penelitian .....	48
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN</b>	
A. Jenis Penelitian.....	49
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	49
C. Populasi dan Sampel .....	50
1. Populasi .....	50
2. Sampel .....	51
D. Jenis Data dan Sumber Data .....	55
1. Jenis Data.....	55
2. Sumber Data .....	55
E. Instrumen Penelitian .....	55
F. Teknik Pengumpulan Data.....	58
G. Teknik Analisa Data .....	58
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Deskripsi Data Hasil Penelitian .....	61
1. Penempatan Pegawai .....	61
2. Kepuasan Kerja.....	64
B. Uji Normalitas.....	66
C. Pengujian Hipotesis .....	67
D. Pembahasan.....	67
1. Penempatan Pegawai .....	68
2. Kepuasan Kerja.....	69
3. Hubungan Penempatan dengan Kepuasan Kerja Pegawai .....	70
E. Keterbatasan Penelitian .....	71
<b>BAB V PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan .....	72
B. Saran .....	72
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>74</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>76</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Indikator Kepuasan Kerja .....	18
2. Indikator Penempatan.....	39
3. Populasi Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Payakumbuh.....	51
4. Strata Jengang Pendidikan Pegawai yang Terdiri dari $<S1$ dan $\geq S1$ .....	52
5. Jumlah Sampel Penelitian untuk Pegawai Dinas Pendidikan Kota Payakumbuh.....	54
6. Perhitungan Relibialitas .....	57
7. Distribusi Skor Variabel Penempatan Pegawai .....	62
8. Skor Rata-Rata Indikator Penempatan Pegawai .....	63
9. Distribusi Skor Variabel Kepuasan Kerja .....	64
10. Skor Rata-Rata Indikator Kepuasan Kerja .....	65
11. Klasifikasi Kategori dan Persentase Variabel Penelitian .....	66
12. Pengujian Koefisien Korelasi dan Keberartian Korelasi antara Penempatan dan Kepuasan Kerja dengan Uji r dan Uji t.....	67



## **DAFTAR GAMBAR**

<b>Gambar</b>	<b>Halaman</b>
1. Kerangka Konseptual Hubungan Penempatan dengan Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Payakumbuh.....	48
2. Histogram Variabel Penempatan Pegawai .....	62
3. Histogram Variabel Kepuasan Kerja .....	64

## DAFTAR LAMPIRAN

<b>Lampiran</b>	<b>Halaman</b>
1. Kisi-kisi Instrumen Penelitian.....	76
2. Angket Penelitian .....	78
3. Tabel Analisis Data Hasil Uji Coba .....	87
4. Hasil Uji Coba Angket Penelitian .....	88
5. Data Mentah Hasil Penelitian .....	93
6. Distribusi Frekuensi .....	95
7. <i>Output</i> Pengolahan Data Penelitian dengan Menggunakan <i>SPSS 16.0 for Windows</i> .....	98
8. <i>Output</i> Uji Normalitas dengan Menggunakan <i>SPSS 16.0 for Windows</i> ....	101
9. <i>Output</i> Uji Hipotesis dengan Menggunakan <i>SPSS 16.0 for Windows</i> .....	102
10. Skor Mentah .....	103
11. Perhitungan Uji Korelasi Product Moment .....	104
12. Perhitungan Uji t .....	105
13. Tabel Nilai-Nilai r Product Moment .....	106
14. Nilai-Nilai dalam Distribusi t .....	107
15. Tabel Nilai-Nilai Rho .....	108
16. Surat Izin Penelitian Jurusan Administrasi Pendidikan .....	109
17. Surat Izin Penelitian Dinas Pendidikan Kota Payakumbuh .....	110



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Suatu organisasi merupakan sebuah kesatuan dari sumber-sumber yang tersedia, baik sumber yang bersifat manusia maupun bersifat non manusia. Faktor sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting yang harus dikelola, diarahkan, digerakkan serta dibina dengan baik agar dapat melaksanakan tugas dan fungsinya sebagaimana yang diharapkan, agar tujuan organisasi dapat dicapai dengan baik.

Sumber daya manusia yang dimaksud dalam organisasi adalah pegawai. Pegawai merupakan makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap organisasi, sebab mereka menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan organisasi. Artinya secanggih apapun teknologi yang digunakan tanpa didukung manusia sebagai pelaksana kegiatan operasionalnya tidak akan mampu menghasilkan *output* yang sesuai dengan tingkat efisiensi yang diharapkan.

Pegawai dalam menjalankan tugasnya dituntut untuk dapat bekerja dengan semaksimal mungkin sehingga mampu untuk menjadi seorang pegawai yang profesional. Jika pegawai selesai melakukan suatu pekerjaan dengan baik, maka akan timbul suatu kepuasan dari dalam dirinya, karena telah melaksanakan tugasnya dengan sebaik mungkin. Kepuasan kerja sangat dibutuhkan agar dapat membantu pemenuhan kebutuhan-kebutuhan dasar

pegawai. Dengan adanya kepuasan kerja, pegawai akan mempunyai motivasi yang lebih baik untuk melaksanakan tugasnya, bekerja dengan penuh semangat dan selalu berusaha agar pekerjaannya menjadi lebih baik lagi, sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang dianut oleh dirinya. Semakin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan, maka semakin tinggi kepuasan yang dirasakan oleh individu tersebut. Jika seseorang bersikap positif terhadap pekerjaannya, maka akan memperoleh kepuasan, sebaliknya jika seseorang bersikap negatif (tidak suka), maka akan merasa tidak puas terhadap apa yang telah dikerjakannya

Setiap orang bekerja mengharapkan kepuasan dari tempat bekerjanya. Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktifitas yang dapat diharapkan pimpinan. Untuk itu pimpinan perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja pegawainya. Greenberg dan Baron dalam Wibowo (2012: 501) menyatakan kepuasan kerja sebagai pemikiran, perasaan, dan kecenderungan tindakan seseorang, yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Dengan kata lain kepuasan kerja mencerminkan sikap tenaga kerja terhadap pekerjaannya.

Hal di atas menunjukan bahwa banyak permasalahan yang menyebabkan rendahnya kepuasan kerja pegawai menjadi suatu pertimbangan yang penting oleh seorang pimpinan dalam mengambil sebuah keputusan untuk



menempatkan seorang pegawai pada posisi jabatan tertentu karena akan berpengaruh terhadap produktifitas kerja pegawai tersebut.

Pandangan pegawai tentang pelaksanaan penempatan yang dilakukan oleh pimpinan sangat bervariasi, tergantung kepada pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki pegawai itu sendiri. Penempatan pegawai tidak hanya berlaku bagi pegawai baru akan tetapi berlaku pula bagi pegawai lama yang menjalani alih tugas, demosi dan mutasi.

Aspek penempatan pegawai dalam mengisi posisi jabatan yang ada dalam sebuah organisasi merupakan hal yang paling utama, hal ini erat hubungannya dengan kepuasan kerja pegawai dalam memberikan pelayanan yang terbaik pada organisasi dan pemakai jasa, di samping itu penempatan merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam proses perencanaan sumber daya manusia karena mempunyai hubungan yang erat dengan efisiensi dan keadilan yang memberikan peluang bagi pegawai untuk berkembang. Hasibuan (2012:203) mengatakan faktor kepuasan kerja meliputi: a) balas jasa yang adil dan layak, b) penempatan yang sesuai dengan keahlian, c) Berat ringannya pekerjaan, d) suasana dan lingkungan pekerjaan, e) peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, f) sikap pekejaan yang monoton/tidak.

Penempatan bisa dilakukan setelah dilakukannya seleksi, baik itu bagi pegawai lama maupun bagi pegawai baru, maka dari itu pimpinan yang efektif harus menyadari bahwa penempatan pegawai adalah suatu proses sesaat saja. Masalah-masalah baru, pengetahuan dan jabatan baru selalu

timbul di dalam perusahaan yang dinamis dan merupakan tantangan bagi manajemen untuk menempatkan pegawai yang memiliki target atau tujuan yang telah direncanakan oleh manajemen organisasi tersebut. Namun dalam kenyataanya di lapangan masih banyak terlihat kesenjangan-kesenjangan yang terjadi dalam penempatan pegawai.

Berdasarkan pengamatan penulis dan pembicaraan dengan beberapa orang pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Payakumbuh sewaktu melaksanakan Praktek Lapangan Manajemen pada Bulan Juni sampai Agustus 2015 lalu, penulils menemukan beberapa keadaan yang mengindikasikan persoalan terkait dengan kepuasan kerja pegawai. Hal ini terlihat dari fenomena-fenomena berikut ini:

1. Masih ada sebagian pegawai yang merasa tugas dan jabatan yang di duduki tidak sesuai, sehingga pegawai tersebut tidak bersemangat dan merasakan kepuasan dengan hasil kerja.
2. Masih ada sebagian pegawai dan mengeluh dengan tugas yang diberikan atasan karena tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan pegawai. Sehingga pekerjaan yang diberikan sering terlambat dikembalikan kepada atasan atau pimpinan.
3. Adanya gejala dari sebagian pegawai yang terlihat dari kurang bergairah dalam bekerja karena kurang mendapat perhatian dan bantuan dari pimpinan dalam melaksanakan tugas.
4. Masih ada sebagian pegawai yang terlihat kurang bersemangat ketika berada di ruangannya.

5. Adanya gejala dari sebagian pegawai yang terlihat khawatir, gelisah, mengeluh dan merasa tidak nyaman dalam menyelesaikan pekerjaan karena penempatan tidak sesuai dengan minat, bakat, dan latar belakang pendidikan pegawai.

Selanjutnya fenomena dari penempatan pegawai adalah sebagai berikut:

1. Masih ada sebagian pegawai yang kurang betah berada di ruangnya. Setelah datang ke kantor mereka hanya duduk sebentar dan keluar ruangan sampai jam kerja istirahat, sehingga pekerjaan yang diberikan tidak terselesaikan.
2. Masih ada sebagian pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan kualifikasi pendidikannya sehingga cenderung lambat, kurang bersemangat dan bergairah dalam melaksanakan tugas.
3. Penempatan pegawai dalam posisi jabatannya lebih bernuansa politis apalagi pada era otomoni daerah saat ini. Hal tersebut dapat dilihat dari pengangkatan seseorang untuk menduduki suatu jabatan tertentu didasarkan atas balas budi yang diberikan pimpinan terhadap seseorang tersebut yang telah ikut andil dalam kepentingannya.
4. Masih ada sebagian pegawai yang belum mampu menyelesaikan pekerjaan dan tugasnya secara tepat waktu.
5. Masih ada pegawai yang seharusnya pindah ke jabatan yang lebih tinggi kerana kinerja yang baik, namun kerana nuansa politis yang terjadi, pegawai tersebut menjadi terabaikan dan tidak terjadi kepuasan kerja terhadap dirinya.



Bertolak dari latar belakang masalah di atas mengingat penempatan diduga menimbulkan dampak langsung pada kinerja pegawai maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Penempatan dengan Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Payakumbuh”.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah antara lain:

1. Kurangnya peran pimpinan dalam memotivasi bawahan serta sikap pimpinan yang kurang disenangi oleh bawahannya sehingga pegawai kurang mendapatkan kepuasan dalam bekerja.
2. Lingkungan kerja dan iklim organisasi yang kurang kondusif sehingga menyebabkan pegawai kurang mendapatkan kepuasan dalam bekerja.
3. Kurangnya pengawasan yang dilakukan pimpinan terhadap bawahannya.
4. Pimpinan kurang memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawainya seperti sehingga mengakibatkan tingginya tingkat kemangkiran para pegawai.
5. Penempatan yang dilakukan pimpinan kurang sesuai dengan keinginan, minat dan latar belakang pendidikan pegawai sehingga pegawai cenderung kurang bergairah dalam bekerja.

## **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, terlihat bahwa banyak faktor yang kemungkinan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Sesuai dengan

fenomena-fenomena yang terlihat, maka penulis membatasi penelitian ini mengenai hubungan penempatan dengan kepuasan kerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Payakumbuh.

#### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah diatas maka rumusan masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Seberapa tinggi kepuasan kerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Payakumbuh?
2. Seperti apa penempatan yang dilakukan oleh pimpinan terhadap pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Payakumbuh?
3. Apakah terdapat hubungan yang berarti antara penempatan dengan kepuasan kerja pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Payakumbuh?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah yang di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan informasi tentang:

1. Kepuasan kerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Payakumbuh.
2. Penempatan yang dilakukan oleh pimpinan terhadap pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Payakumbuh
3. Hubungan antara penempatan dengan kepuasan kerja pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Payakumbuh.

## **F. Kegunaan Penelitian**

Mengacu pada rumusan masalah tersebut, penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai masukan bagi:

1. Pimpinan Kantor Dinas Pendidikan Kota Payakumbuh dalam upaya memelihara dan meningkatkan kepuasan kerja pegawai serta sebagai bahan pertimbangan dalam penempatan pegawai.
2. Pegawai dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja terhadap pelaksanaan pekerjaan pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Payakumbuh.
3. Pembaca dan peneliti berikutnya, sebagai bahan rujukan dengan kajian yang sama dalam melakukan penelitian lanjutan yang relevan.



## **BAB V PENUTUP**

### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis tentang hubungan penempatan dengan kepuasan kerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Payakumbuh, dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Payakumbuh berada pada kategori “tinggi” dengan persentase 86,66%.
2. Penempatan pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Payakumbuh berada pada kategori “tepat” dengan persentase 82,95%.
3. Terdapat hubungan yang signifikan antara penempatan dengan kepuasan kerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Payakumbuh. Besarnya koefisien korelasi yang diperoleh  $r_{hitung} = 0,418$  dan  $t_{hitung} = 3,631$  pada taraf kepercayaan 95%.

### **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan di atas dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penempatan dan kepuasan kerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan Kota Payakumbuh berada pada kategori “Tepat”, dan terdapat hubungan yang berarti antara penempatan dengan kepuasan kerja pegawai, untuk itu diharapkan kepada pimpinan Dinas Pendidikan Kota Payakumbuh untuk memperhatikan faktor-faktor yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dalam melakukan penempatan pegawai untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai

sehingga tujuan dari organisasi dapat tercapai dengan baik seperti yang diharapkan.

2. Kepada pegawai kantor Dinas Pendidikan Kota Payakumbuh untuk lebih dapat meningkatkan minatnya terhadap pekerjaan yang dilakukan serta tidak mengeluh dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh pimpinan.
3. Bagi pembaca dan peneliti selanjutnya, semoga skripsi ini bermanfaat bagi peneliti selanjutnya dan bisa dijadikan sebagai bahan panduan dalam meneliti kedua variabel yang sama untuk penelitian lanjutan yang relevan dengan tempat dan indikator yang berbeda.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Panji. 2009. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Darmadi, Hamid. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta
- Davis, Keith. 1990. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Gomes, Faustino Cardoso. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi
- Handoko, Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu. 2010. *Organisasi dan Motivasi: dasar peningkatan produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. 2011. *Manajemen: dasar, pengertian dan masalah*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Mathis, Robert dan Jackson. 2011. *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat
- Munandar, Ashar Sunyoto. 2011. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia