

**HUBUNGAN PENEMPATAN DENGAN SEMANGAT KERJA
PEGAWAI PADA KANTOR BUPATI MUKOMUKO
PROVINSI BENGKULU**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu syarat Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu (S1)
Kependidikan*



Oleh :
RIRI ISLAMI PUTRI
1105274

**JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2015**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

HUBUNGAN PENEMPATAN DENGAN SEMANGAT KERJA PEGAWAI
KANTOR BUPATI MUKOMUKO
PROVINSI BENGKULU

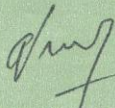
Nama : Riri Islami Putri
Nim : 1105274/2011
Program Studi : Manajemen Pendidikan
Jurusan : Administrasi Pendidikan
Fakultas : FIP (Fakultas Ilmu Pendidikan)

Padang, Agustus 2015

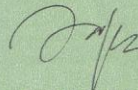
Disetujui Oleh

Pembimbing I

Pembimbing II



Nellitawati, S.Pd. M.Pd
NIP. 19611103 198203 2 002



Dr. Hanif Al Kadri, M.Pd
NIP. 19760921 2008011 010

HALAMAN PERSETUJUAN LULUS UJIAN SKRIPSI

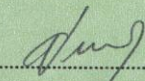
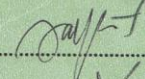
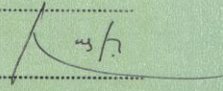
HUBUNGAN PENEMPATAN DENGAN SEMANGAT KERJA PEGAWAI
KANTOR BUPATI MUKOMUKO PROVINSI BENGKULU

Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan di Depan Tim Penguji Ujian Skripsi
Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan
Universitas Negeri Padang

NAMA : RIRI ISLAMI PUTRI
NIM/BP : 1105274/2011
PRODI : MANAJEMEN PENDIDIKAN
JURUSAN : ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS : ILMU PENDIDIKAN

Padang, Agustus 2015

TIM PENGUJI

Nama	Tanda Tangan
Ketua : Nellitawati, S.Pd, M.Pd	1..... 
Sekretaris : Dr. Hanif Al Kadri, M. Pd	2..... 
Anggota : Dra. Elizar Ramli, M.Pd	3..... 
Anggota : Lusi Susanti, M.Pd	4..... 
Anggota : Sulastri, M.Pd	5..... 

SURAT PERNYATAAN

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

Padang, Agustus 2015
Yang Menyatakan,



Riri Islami Putri
NIM. 1105274/2011

ABSTRAK

Judul : Hubungan Penempatan dengan Semangat Kerja Pegawai pada Kantor Bupati Mukomuko Provinsi Bengkulu
Penulis : Riri Islami Putri
1105274/2011
Pembimbing : 1. Nellitawati, S.Pd, M.Pd
2. Dr. Hanif Al Kadri, M.Pd

Penelitian ini dilatarbelakangi dari berbagai permasalahan yang penulis temui yang menunjukkan semangat kerja yang masih rendah. Banyak faktor yang mempengaruhi semangat kerja salah satunya adalah penempatan pegawai. Tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan informasi tentang 1) Semangat kerja, 2) Penempatan pegawai dan 3) Hubungan penempatan dengan semangat kerja pegawai Kantor Bupati Mukomuko. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan antara penempatan dengan semangat kerja.

Penelitian ini merupakan penelitian korelasi yaitu melihat hubungan antara penempatan dengan semangat kerja pegawai pada Kantor Bupati Mukomuko. Populasi penelitian berjumlah 161 orang yaitu seluruh pegawai pada Kantor Bupati Mukomuko. Sampel berjumlah 56 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah *proportionate stratified random sampling* dengan menggunakan rumus *cochran*. Instrumen penelitian yang digunakan adalah angket model skala *semantic differensial* dengan 2 kutup *bipolar* (positif-negatif) yang menggunakan 5 skala (-2, -1, 0, +1, +2). Hasil uji coba angket diperoleh angka reliabilitas semangat kerja sebesar 0,981 dan validitasnya 35 butir valid. Penempatan sebesar 0,981 dan validitasnya 35 butir yang valid dari 35 butir instrumen dari masing-masing variabel. Data dianalisis menggunakan korelasi sederhana menggunakan program SPSS (*Statistic Package and Social Science*) 16.0 for Windows.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) Semangat kerja pegawai Kantor Bupati Mukomuko berada pada kategori cukup. Hal ini terlihat dari perolehan skor variabel kelompok semangat kerja berada pada persentase 43,50% (cukup), 2) penempatan pegawai Kantor Bupati Mukomuko berada pada persentase 50,10% (cukup), 3) Terdapat hubungan yang signifikan antarpemempatan dengan semangat kerja di Kantor Bupati Mukomuko pada taraf kepercayaan 95% karena nilai sig. sebesar $0,000 < 0,05$ atau nilai r hitung sebesar $0,888 > r$ tabel 0,254.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT, yang telah memberikan rahmad dan karunianya sehingga penulis dalam menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Hubungan Penempatan dengan Semangat Kerja Pegawai pada Kantor Bupati Mukomuko Provinsi Bengkulu”. Shalawat beriringkan salam juga penulis hanturkan untuk Nabi Muhammad SAW.

Adapun tujuan penulisan skripsi ini adalah sebagai salah satu syarat penulis dalam memperoleh gelar sarjana strata satu Jurusan Administrasi Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Padang. Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis menerima banyak bantuan dari berbagai pihak, baik moril maupun materil. Dalam kesempatan ini penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada :

1. Rektor Universitas Negeri Padang yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas pada penulis demi kelancaran penulisan skripsi ini.
2. Pimpinan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.
3. Ketua Jurusan Administrasi Pendidikan Bapak Dr. Ahmad Sabandi, M.Pd
4. Ibu Nelitawati, S.Pd, M.Pd, pembimbing I, dan Bapak Dr. Hanif Al Kadri, M.Pd, selaku pembimbing II serta Penasehat Akademik penulis yang telah mengarahkan dan membimbing penulis dalam rangka penyelesaian skripsi ini.
5. Seluruh dosen dan pegawai tata usaha Jurusan Administrasi Pendidikan yang telah memberikan bantuan dan kemudahan dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Seluruh pegawai Kantor Bupati Mukomuko yang telah memberikan kesempatan, fasilitas, dan informasi sehingga terselesaikannya skripsi ini.
7. Orang tua, kakak dan adik tersayang yang mendoakan, memberikan nasehat, dorongan, motivasi, dukungan, pada penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
8. Sahabat-sahabat seperjuangan yang telah memberikan masukan, semangat, dan bantuan dalam penulisan skripsi ini.
9. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan namanya satu persatu yang secara tidak langsung memberikan masukan dan bantuan untuk skripsi ini.

Semoga segala bantuan yang diberikan dibalas oleh Allah SWT dengan amal yang berlipat ganda. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis sendiri, sekolah tempat penelitian, dan Jurusan Administrasi Pendidikan serta pembaca pada umumnya.

Namun penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini baik yang berasal dari isi, materi dan hasil dari skripsi ini. Maka dari itu penulis berharap adanya kritikan dan saran serta penelitian lanjutan untuk menyempurnakan segala kekurangan.

Padang, Juni 2015

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A.Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	5
D.Rumusan Masalah	7
E. Tujuan Penelitian	7
F. Kegunaan Penelitian.....	8
BAB II KAJIAN TEORI	9
A. Semangat Kerja	9
1. Pengertian Semangat Kerja.....	9
2. Pentingnya Semangat Kerja.....	10
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja	11
4. Indikator Semangat Kerja	13
B.Penempatan	21
1.Pengertian Penempatan.....	21
2.Pentingnya Penempatan.....	23
3.Faktor-faktor yang mempengaruhi Penempatan.....	25
4.Indikator Penempatan	26
C.Hubungan Penempatan dengan Semangat Kerja	35
E. Kerangka konseptual.....	37
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	40
A. Desain penelitian	40
B. Definisi Operasional dan variabel penelitian.....	40
C. Populasi dan sampel	42
1. Populasi.....	42
2. Sampel	42

D. Jenis dan Sumber Data	47
1. Jenis Data	48
2. Sumber Data	48
E. Instrumentasi Penelitian dan Teknik Pengumpulan Data	48
1. Instrumentasi Penelitian	48
2. Pengumpulan Data	52
F. Teknik Analisa Data	53
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	57
A. Deskripsi Data Penelitian	57
1. Deskripsi Data Semangat Kerja	57
2. Deskripsi Data Penempatan	60
B. Uji Normalitas	62
D. Pengujian hipotesis	64
E. Pembahasan.....	66
1. Semangat Kerja pada Kantor Bupati Mukomuko Provinsi Bengkulu.....	66
2. Penempatan Pegawai Kantor Bupati Mukomuko Provinsi.....	68
3. Hubungan Semangat Kerja dengan Penempatan Pegawai Kantor	70
Bupati Mukomuko Provinsi Bengkulu	70
F. Keterbatasan Penelitian	71
BAB V PENUTUP	73
A. Kesimpulan.....	73
B. Saran	73
DAFTAR PUSTAKA	75

DAFTAR TABEL

Nomor Tabel	Halaman
1. Penarikan Indikator Semangat Kerja	14
2. Penarikan Indikator Penempatan	27
3. Variabel, Indikator dan Sub Indikator Semangat Kerja.....	41
4. Variabel, Indikator dan Sub Indikator	41
5. Populasi Pegawai pada Kantor Bupati Mukomuko	42
6. Strata Jenjang Pendidikan Pegawai yang terdiri dari $<S1$ dan $\geq S1$	44
7. Proporsi Sampel	46
8. Penyebaran Proporsi Sampel Berdasarkan Strata	47
9. Klasifikasi Persentase secara Kualitatif	54
10. Tingkat Keterkaitan Hubungan antara Variabel X dan Y.....	56
11. Distribusi Skor Semangat Kerja.....	58
12. Tingkat ketercapaian Indikator Semangat Kerja.....	59
13. Distribusi Skor Penempatan.....	60
14. Tingkat Ketercapaian Indikator Penempatan.....	62
15. Rangkuman Uji Normalitas Variabel X Semangat Kerja dan Y Penempatan	63
16. Rangkuman Analisis Korelasi Sederhana antara Variabel X Semangat Kerja dan Y Penempatan.....	65

DAFTAR GAMBAR

Nomor gambar	Halaman
1. Kerangka Konseptual Penelitian Hubungan Penempatan dengan Semangat Kerja Pegawai Kantor Bupati Mukomuko	38
2. Histogram Distribusi Frekuensi Skor variabel Semangat Kerja	59
3. Histogram Distribusi Frekuensi Skor Variabel Penempatan	61
4. Grafik Uji Normalitas Variabel Semangat Kerja.....	64
5. Grafik Uji Normalitas Variabel Penempatan	64

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Pengantar angket penelitian	78
2. Petunjuk pengisian angket	79
3. Kisi-kisi angket penelitian	80
4. Angket penelitian	81
5. Tabulasi Hasil Uji Coba Variabel X Semangat Kerja.....	87
6. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel X Semangat Kerja.....	88
7. Tabulasi Hasil Uji Coba Variabel Y Penempatan.....	91
8. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Y Penempatan.....	92
9. Tabulasi Hasil Penelitian Variabel X Semangat Kerja	95
10. Tabulasi Hasil Penelitian Variabel Y Penempatan	97
11. Frekuensi Tabel Semangat Kerja	99
12. Frekuensi Tabel Penempatan	111
13. Frekuensi Variabel X Semangat Kerja dan Variabel Y Penempatan.....	123
14. Explore – Uji Normalitas	127
15. Correlations -Uji Hipotesis	129
16. Tabel harga kritik dari r Product Moment	130
17. Surat izin penelitian dari jurusan	131
18. Surat Balasan Penelitian dari Kantor Bupati Mukomuko.....	132

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam organisasi, baik organisasi pemerintahan maupun organisasi swasta harus mempunyai kemampuan dalam berbagai aspek yang mampu merumuskan strategi guna menghadapi perubahan yang terjadi di era persaingan modern ini. Tercapainya tujuan organisasi akan berdampak positif terhadap organisasi. Organisasi merupakan sekumpulan orang-orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Organisasi merupakan suatu sistem yang saling berkaitan satu sama lainnya.

Sebagai bagian sistem, manajemen sumberdaya manusia merupakan unsur dari sistem yang sangat penting. Sumber daya manusia terdiri dari pegawai, staf administrasi, staf teknis, staf bagian bahkan atasan maupun bawahan. Dalam Organisasi Pemerintahan Negeri, sumber daya manusia tersebut adalah Pegawai baik honorer maupun Pegawai Negeri Sipil (PNS). Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian menjelaskan “Pegawai negeri adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang telah ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri, atau disertai tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku”

Pegawai merupakan unsur terpenting dalam organisasi karena pegawai merupakan penggerak terlaksananya seluruh aktivitas organisasi. Tanpa adanya pegawai, pekerjaan yang ada di organisasi mustahil akan terlaksana

secara maksimal. Untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan pegawai yang mempunyai semangat kerja yang tinggi.

Semangat kerja pegawai yang tinggi sangat dibutuhkan dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini dikarenakan pegawai yang mengerjakan pekerjaannya dengan semangat yang tinggi akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Sebaliknya, semangat kerja yang rendah akan berdampak pada kemunduran kinerja organisasi. Apabila suatu organisasi mampu meningkatkan semangat kerja pegawai, maka organisasi tersebut akan memperoleh banyak keuntungan seperti pekerjaan lebih cepat selesai.

Pegawai yang mempunyai semangat kerja yang tinggi cenderung menunjukkan sikap bekerja sama dengan pegawai lain, lebih disiplin dalam melaksanakan tugas, lebih loyal dengan organisasi, dan lebih antusias terhadap tugas yang diberikan. Namun, berdasarkan pengamatan awal penulis pada tanggal 5 Januari sampai 25 Januari 2015, terlihat bahwa semangat kerja pegawai dapat dikatakan masih rendah yang ditandai dengan beberapa fenomena yaitu:

1. Masih ada pegawai yang tidak melaksanakan tugas yang seharusnya dikerjakan bersama-sama.
2. Masih ada pegawai yang terlambat dalam mengikuti kegiatan rutinitas setiap pagi seperti apel pagi.
3. Masih ada pegawai yang terlihat menggunakan baju seragam yang tidak sesuai dengan aturan kantor.
4. Kegiatan rapat organisasi hanya dihadiri oleh beberapa orang pegawai.

5. Sebagian pegawai terlihat sering berada di ruang kerja yang bukan bidang kerjanya sehingga tugas yang harusnya diselesaikan menjadi terbengkalai.
6. Masih ada pegawai yang terlihat kurang mendukung visi yang telah ditetapkan oleh organisasi. Seperti “Memberikan Pelayanan dengan Baik dan Ramah” akan tetapi, pegawai tersebut menunjukkan sikap yang bertolak belakang dengan visi organisasi tersebut.
7. Masih ada pegawai yang terlihat menunda-nunda pekerjaan yang diberikan kepadanya. Pada pagi hari, terlihat beberapa pegawai yang membuang-buang waktu seperti minum kopi sesama rekan kerja, sarapan, mengobrol dengan pegawai lain di Kantin Kantor. Sehingga pekerjaan yang diberikan kepadanya seharusnya bisa diselesaikan dengan cepat.
8. Masih ada pegawai yang terlihat bekerja ketika sudah diperintah oleh pimpinan. Jika pemimpin belum memberikan perintah, pegawai-pegawai tersebut terlihat lebih memilih menghabiskan waktu untuk bermain *game* dan menggunakan *wifi* kantor untuk membuka jejaring sosial yang mereka miliki dibandingkan mengerjakan pekerjaan yang menjadi tugasnya.

Banyak faktor yang diduga mempengaruhi semangat kerja. Salah satunya adalah penempatan pegawai. Organisasi yang tidak melaksanakan penempatan karyawan dengan baik dan benar dapat menimbulkan beberapa akibat seperti semangat kerja yang rendah. Sesuai dengan pendapat Wilson (2012:159) bahwa “Ketidaktepatan dalam penempatan kerja bisa berakibat

pada kurangnya semangat kerja yang berdampak pada rendahnya prestasi kerja, dan tingginya tingkat *turnover* dan absensi karyawan”. Adapun fenomena yang terjadi menurut pengamatan penulis adalah sebagai berikut:

1. Beberapa jabatan diisi oleh pegawai yang tidak sesuai dengan kualifikasi tenaga yang dibutuhkan. Salah satu penyebabnya tidak ada tenaga yang memenuhi kualifikasi untuk jabatan tersebut. Misalnya jabatan yang dibutuhkan di Bidang Ekonomi adalah Sarjana Ekonomi atau Sarjana Akuntansi. Akan tetapi, pegawai yang seharusnya mengisi jabatan di bidang tersebut tidak tersedia sesuai dengan kualifikasinya maka diisi oleh pegawai lain yang tidak sesuai dengan kualifikasinya seperti Sarjana Pertanian atau Sarjana Hukum.
2. Masih ada Pegawai yang sudah memiliki masa kerja yang lama akan tetapi, masih membutuhkan waktu yang lama dalam menyelesaikan tugas.
3. Beberapa pegawai masih terlihat mengerjakan pekerjaan yang menumpuk (tumpang tindih). Misalnya, pegawai tersebut belum sepenuhnya menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan. Akan tetapi, dalam waktu yang bersamaan juga diberikan tugas tambahan yang berbeda pula.
4. Perkembangan teknologi mengharuskan para pegawai untuk mampu menggunakannya dalam menyelesaikan tugas. Akan tetapi, beberapa pegawai yang usianya lebih senior yang tidak mendapatkan pendidikan tentang teknologi sehingga pekerjaan tersebut tidak terselesaikan dengan baik.

5. Beberapa pegawai yang lebih senior terlihat masih dibebankan pekerjaan berat-berat yang seharusnya dikerjakan oleh pegawai yang lebih junior, seperti perhitungan keuangan, dan administrasi lainnya.

Berdasarkan fenomena tentang semangat kerja dan penempatan di atas, tampaknya semangat kerja pegawai belum sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini terindikasi dari perilaku yang dimunculkan pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Rendahnya semangat kerja salah satunya dipengaruhi oleh penempatan. Oleh karena itu, penulis akan meneliti lebih jauh tentang **“Hubungan Penempatan dengan Semangat Kerja Pegawai pada Kantor Bupati Mukomuko Provinsi Bengkulu”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, dapat diidentifikasi masalah yang ada di lapangan. Beberapa masalah terlihat memprihatinkan dan harus segera ditangani serta dicarikan solusi, karena dikhawatirkan akan menimbulkan masalah yang lainnya sehingga berdampak buruk terhadap organisasi.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka identifikasi masalah pada penelitian ini mengenai semangat kerja pegawai adalah:

1. Kurangnya kesadaran pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.
2. Kurangnya kesadaran pegawai terhadap aturan kantor baik tertulis maupun tidak tertulis.
3. Kurangnya dukungan dan partisipasi pegawai terhadap kemajuan kantor.

4. Kurangnya pemanfaatan jam kerja oleh pegawai dalam melaksanakan tugas.
5. Kurangnya minat pegawai dalam mengerjakan tugas yang diberikan.
6. Kurangnya pengawasan yang dilakukan pimpinan terhadap pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pegawai.

Seperti yang dikemukakan di atas bahwa semangat kerja dipengaruhi oleh penempatan. Adapun identifikasi masalah pada penulisan penelitian mengenai penempatan adalah:

1. Kurangnya pemantauan dari pimpinan dalam sistem penempatan pegawai yang sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan.
2. Kurangnya kesesuaian pemberian tugas dengan pengalaman, kesehatan, dan usia pegawai.
3. Terjadi kesalahan-kesalahan dalam penerimaan pegawai.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, terlihat bahwa banyak faktor yang kemungkinan mempengaruhi semangat kerja pegawai. Mengingat keterbatasan penulis dari segi waktu, dana, dan lain-lain serta untuk lebih memfokuskan penelitian, maka faktor yang mempengaruhi semangat kerja pegawai yang akan diteliti adalah penempatan. Untuk lebih jelasnya dibatasi pada:

1. Semangat kerja pegawai yang dibatasi pada kerja sama, disiplin, loyalitas, dan antusias pegawai.

2. Penempatan pegawai yang dibatasi pada prestasi akademis, pengalaman kerja, kesehatan fisik dan usia pegawai.
3. Hubungan penempatan dengan semangat kerja pegawai pada Kantor Bupati Mukomuko Provinsi Bengkulu.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah diatas, maka penulis dapat merumuskan masalah yang akan diteliti adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana semangat kerja pegawai pada Kantor Bupati Mukomuko Provinsi Bengkulu?
2. Bagaimana penempatan pegawai pada Kantor Bupati Mukomuko Provinsi Bengkulu?
3. Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara penempatan dengan semangat kerja pegawai pada Kantor Bupati Mukomuko Provinsi Bengkulu?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka penulis dapat menentukan tujuan penulisan yang akan diperoleh dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran tentang:

1. Semangat kerja Pegawai pada Kantor Bupati Mukomuko Provinsi Bengkulu.
2. Penempatan Pegawai pada Kantor Bupati Mukomuko Provinsi Bengkulu.
3. Hubungan penempatan dengan semangat kerja Pegawai pada Kantor Bupati Mukomuko Provinsi Bengkulu.

F. Kegunaan Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, maka penulis dapat menetapkan kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat secara teoritis

Penelitian ini diharapkan dijadikan bahan informasi untuk penelitian di masa yang akan datang khususnya menyangkut tentang hubungan penempatan dengan semangat kerja. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai penambah pengetahuan dan wawasan tentang hubungan penempatan dengan semangat kerja Pegawai pada Kantor Bupati Mukomuko Provinsi Bengkulu.

2. Manfaat secara praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan dan diterapkan oleh pihak Kantor Bupati Mukomuko Provinsi Bengkulu terutama tentang hubungan penempatan dengan semangat kerja pada Kantor Bupati Mukomuko Provinsi Bengkulu. Penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan baik oleh pihak kantor maupun dosen pendidikan tentang kesempurnaan penelitian ini.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Semangat Kerja

1. Pengertian Semangat Kerja

Ada beberapa pendapat para ahli yang memaparkan tentang pengertian semangat kerja. Menurut Siswanto (2002:35) Semangat kerja adalah sebagai keadaan psikologis seseorang. Semangat kerja dianggap sebagai keadaan psikologis yang baik bila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk berkerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh organisasi. Selanjutnya Didit (2013:77) mengatakan bahwa “Semangat kerja diartikan sebagai suatu iklim atau suasana kerja yang terdapat dalam organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan untuk melaksanakan pekerjaan dan mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif”.

Menurut Malayu (2014: 94) memaparkan bahwa “Semangat kerja adalah kemauan untuk melakukan pekerjaan dengan giat dan antusias, sehingga penyelesaian pekerjaan lebih cepat dan lebih baik”. Malayu juga memaparkan tentang “Kegairahan kerja adalah kemauan atau kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan”.

Dari beberapa pendapat ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah keadaan psikologis seseorang yang memberikan dorongan untuk melakukan pekerjaan dengan kemauan, kesenangan dan kegairahan yang didukung dengan suasana dan iklim kerja yang baik sehingga penyelesaian pekerjaan lebih cepat dan lebih baik.

2. Pentingnya Semangat Kerja

Semangat kerja dikatakan penting untuk para pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Didit (2013:77), mengatakan bahwa “Semangat kerja sangat penting karena dengan meningkatkan semangat kerja, pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan dan semua pengaruh buruk dari menurunnya semangat kerja seperti absensi, akan dapat diperkecil sehingga menaikkan semangat kerja”. Sedangkan Siswanto (2002:32) mengatakan bahwa “Semangat dan kegairahan kerja yang tinggi akan berdampak positif terhadap perusahaan. Sebaliknya semangat dan kegairahan yang rendah akan merugikan perusahaan”.

Selanjutnya Tohardi (2002:70) mengatakan semangat kerja sangat penting bagi organisasi karena

- a. Semangat kerja yang tinggi tentu dapat mengurangi angka absensi atau tidak bekerja karena malas
- b. Dengan semangat kerja yang tinggi dari buruh dan karyawan maka pekerjaan yang diberikan atau ditugaskan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat atau lebih cepat
- c. Dengan semangat kerja yang tinggi pihak organisasi memperoleh keuntungan dari sudut kecilnya angka kerusakan karena semakin tidak puas dalam bekerja, semakin tidak bersemangat dalam bekerja, maka semakin besar angka kerusakan
- d. Semangat kerja yang tinggi otomatis membuat karyawan akan merasa senang bekerja sehingga kecil kemungkinan karyawan akan pindah bekerja ke tempat lain.
- e. Semangat kerja yang tinggi dapat mengurangi angka kecelakaan karena karyawan yang mempunyai semangat kerja yang tinggi cenderung bekerja dengan hati-hati dan teliti sehingga bekerja sesuai prosedur yang ada.

Pendapat di atas memaparkan bahwa semangat kerja sangat penting bagi organisasi. Dengan semangat kerja yang tinggi tentu akan mengurangi tingkat absensi atau tidak bekerja karena malas. Dengan adanya semangat kerja yang tinggi dari karyawan maka pekerjaan yang ditugaskan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat dan lebih cepat. Dengan adanya semangat kerja yang tinggi pihak organisasi memperoleh keuntungan dari kualitas dan kinerja pegawai. Jika semangat kerja tinggi maka organisasi tersebut juga memperoleh keuntungan dari ketepatan waktu dan kebaikan dalam melaksanakan tugas.

Semangat kerja yang tinggi akan secara otomatis menumbuhkan rasa senang terhadap pekerjaannya sehingga kecil kemungkinan karyawan akan pindah bekerja ketempat lain. Selanjutnya semangat kerja yang tinggi dapat mengurangi angka kecelakaan kerja karena karyawan yang mempunyai semangat kerja yang tinggi akan bekerja hati-hati dan teliti terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Semangat kerja setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya dalam sebuah organisasi dapat dipengaruhi oleh banyak hal. Menurut Ngalim (2009:84) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja itu antara lain:

- a. Adanya tingkat kehidupan yang layak
- b. Adanya perasaan terlindung dan ketentraman dalam bekerja
- c. Adanya kondisi-kondisi yang menyenangkan
- d. Suasana dan rasa kekeluargaan
- e. Perlakuan yang adil dari atasannya

- f. Pengakuan dan penghargaan terhadap sumbangan-sumbangan dan jasa-jasa yang diperbuatnya
- g. Terdapat perasaan berhasil dan kesadaran untuk ingin berkembang
- h. Kesempatan berpartisipasi dan diikuti sertakan dalam menentukan kebijakan
- i. Kesempatan untuk tetap memiliki rasa harga diri.

Sedangkan Pandji (2009:85) memaparkan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kegairahan bekerja seorang karyawan ada 2 yaitu : (1) faktor kepribadian dan kehidupan emosional. (2) faktor luar, yang terdiri dari lingkungan rumah dan kehidupan kekeluargaannya, dan lebih-lebih lagi faktor lingkungan kerja.

Selanjutnya Didit (2013:77) mengatakan faktor-faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya semangat kerja adalah sebagai berikut:

- a. Minat seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan. Seseorang yang berminat dengan pekerjaannya akan dapat meningkatkan semangat kerja.
- b. Faktor gaji dan upah tinggi akan meningkatkan semangat kerja seseorang.
- c. Status sosial pekerjaan. Pekerjaan yang memiliki status sosial yang tinggi dapat menjadi faktor penentu meningkatkan semangat kerja.
- d. Suasana kerja dan hubungan dalam pekerjaan. Penerimaan dan penghargaan dapat meningkatkan semangat kerja.

Dari beberapa pendapat diatas penulis dapat menyimpulkan faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja ada 2 faktor yaitu faktor dari dalam dan faktor dari luar. Faktor dari dalam meliputi tingkat kehidupan yang layak, rasa aman terhadap pekerjaan, minat terhadap pekerjaan, dan pengakuan dan penghargaan atas pekerjaan yang dilakukan. Sedangkan

faktor dari luar meliputi lingkungan kerja, gaji, status sosial, suasana dan hubungan kerja, tunjangan dan fasilitas.

4. Indikator Semangat Kerja

Menurut Ngalim (2009:84) berpendapat bahwa indikator dari “Semangat kerja adalah rasa kekeluargaan yang tinggi, loyalitas dalam tugas, antusiasme yang tinggi, sifat yang dapat dipercaya, kesanggupan untuk bekerja sama dalam melaksanakan tugas”. Sedangkan Didit (2013:73) indikator “Semangat kerja adalah loyalitas, antusiasme, sifat-sifat dapat dipercaya, kesanggupan untuk bekerja sama, keaktifan dalam semua kegiatan, kreativitas dalam melaksanakan tugas, ikut semua dalam semua kegiatan (partisipasi)”.

Selanjutnya menurut Alex (2002:29) mengatakan bahwa indikasi untuk mengukur semangat kerja adalah absensi, kerjasama, kepuasan kerja, dan kedisiplinan. Alex juga menjelaskan bahwa salah satu ciri pegawai yang mempunyai semangat kerja tinggi yaitu memiliki loyalitas dan rasa kepedulian terhadap organisasi. Sedangkan menurut Latainer yang dikutip Widiantera (2012) mengatakan bahwa indikator semangat kerja adalah disiplin, kerjasama, dan kepuasan kerja.

Selanjutnya Made (2011:127) “Semangat kerja adalah gairah, disiplin dan itikad seseorang untuk melakukan tugasnya secara individu dan kelompok”. Sedangkan Malayu (2010:218) mengatakan bahwa “Semangat kerja adalah kemauan untuk melakukan pekerjaan dengan giat dan antusias sehingga penyelesaian pekerjaan cepat dan baik”.

Dari beberapa pendapat para ahli di atas maka penulis dapat memberikan kesimpulan penarikan indikator dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1.
Penarikan Indikator Semangat Kerja

Para Ahli	Penarikan Indikator			
	Loyalitas	Antusiasme	Kerja sama	Disiplin
Ngalim (2009:84)	√	√	√	
Didit (2013:73)	√	√	√	
Alex (2002:29)	√		√	√
Widiantara (2012)			√	√
Made (2011:127)				√
Malayu (2011:218)		√		
Total	3	3	4	3

Penarikan indikator semangat kerja adalah sebagai berikut : (1) Kerja sama (2) Disiplin (3) Loyalitas dan (4) Antusiasme, yang penjabarannya sebagai berikut:

a. Kerja sama

Kerja sama merupakan salah satu indikator yang perlu dipertimbangkan untuk mengetahui semangat kerja pegawai. Menurut Siswanto (2002:236) mengatakan bahwa “Kerja sama adalah kemampuan seseorang bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya”. Sedangkan menurut Wursanto (2005:44) “Kerja sama merupakan suatu perwujudan dan hubungan dua orang atau lebih dalam usaha pencapaian tujuan bersama”.

Dari beberapa pendapat di atas penulis menyimpulkan bahwa kerja sama merupakan suatu bentuk kegiatan yang dilakukan dua orang

atau lebih dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan secara bersama-sama sehingga tercapainya tujuan yang diharapkan.

Menurut Setiyanti (2012) ada beberapa hal yang dapat mendukung terjalinnya kerja sama tersebut, antara lain : (1) masing-masing pihak harus sadar dan mengakui kemampuan masing-masing (2) masing-masing pihak harus mengerti dan memahami masalah yang dihadapi (3) masing-masing pihak yang bekerja sama perlu berkomunikasi (4) pihak-pihak yang bekerjasama perlu mengerti kesulitan dan kelemahan orang lain (6) adanya keterbukaan dan kepercayaan (7) melibatkan orang lain.

Pegawai yang memiliki kerja sama yang tinggi akan menunjukkan sikap saling terbuka, terjalin hubungan antar pribadi yang akrab, sikap saling menghargai antara satu dengan yang lain, menghormati satu sama lain, dan mendahulukan kepentingan bersama. Untuk menciptakan suasana kerja sama yang tinggi harus didukung oleh seluruh pegawai yang ada dalam organisasi, karena tidak seorang pegawai pun yang dapat melakukan pekerjaan sendiri tanpa melakukan interaksi dengan pegawai lain.

Pegawai yang bekerjasama dengan pegawai lain akan berdampak pada keharmonisan hubungan antara sesama pegawai dalam organisasi tersebut. Sebaliknya, pegawai yang tidak bekerja sama dalam melaksanakan tugas akan berdampak pula pada rendahnya

semangat kerja, rendahnya keharmonisan hubungan dan pada akhirnya akan berujung pada kemunduran organisasi.

b. Disiplin

Setiap pegawai dituntut untuk memiliki kemampuan dan kesanggupan dalam bekerja, karena adanya kerja keras yang tinggi, pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Menurut Abdurrahmat (2006:126) mengatakan bahwa “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Selanjutnya Abdurrahmat juga menjelaskan bahwa “Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak”.

Menurut Rivai dan Ella (2013: 824) mengatakan bahwa:

Disiplin sering didefinisikan dengan tepat, baik waktu maupun tempat. Adapun bentuk kegiatan itu, jika dilaksanakan dengan tepat waktu tidak pernah terlambat, maka itu pula yang dikatakan tepat waktu. Demikian pula dengan ketepatan tempat, jika dilaksanakan dengan konsekuen maka “predikat” disiplin tersebut telah masuk ke dalam jiwa seseorang.

Menurut Desi (2002:105) mengatakan bahwa disiplin adalah latihan bathin dan wataknya supaya menaati tata tertib, ketaatan kepada aturan. Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan suatu bentuk kesadaran dan kesediaan yang ditunjukkan dengan sikap menaati tata tertib, ketaatan terhadap

aturan, baik aturan tertulis maupun aturan tidak tertulis serta berusaha sebaik mungkin untuk datang dan pulang tepat waktu.

Pegawai yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Seorang pegawai yang disiplin tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Demikian juga pegawai yang mempunyai kedisiplinan akan mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan. Pada akhirnya pegawai yang mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik karena waktu kerja dimanfaatkannya sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Pegawai yang disiplin menunjukkan sikap lebih tepat waktu dan lebih menghemat waktu dalam melaksanakan tugas. Pegawai yang disiplin juga menunjukkan sikap taat kepada jam kerja, taat kepada pimpinan serta taat kepada prosedur kerja dalam organisasi. Pegawai yang disiplin ditunjukkan dengan sikap lebih tanggung dalam pekerjaan dan tugas yang diberikan kepadanya. Pelaksanaan kedisiplinan pegawai perlu mendapatkan pengawasan maksimal dari pimpinan agar mencapai tujuan organisasi.

c. Loyalitas

Dalam organisasi, loyalitas sangat diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Pegawai dituntut loyal terhadap organisasi yang diembannya karena pegawai merupakan aset utama yang menjadi perencana dan perilaku aktif terhadap kegiatan dan aktivitas organisasi. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2008:843) bahwa “Loyalitas dapat diartikan sebagai kesetiaan, kepatuhan, dan ketaatan seseorang terhadap sesuatu”. Sedangkan Suewarno (2000:71) mengatakan “Loyalitas adalah kualitas kesetiaan seseorang terhadap negara bangsa dan tanah air, dan terhadap tugas yang dibebankan kepadanya, kepada atasan maupun bawahan”.

Selanjutnya Siswanto (2002:235) mengatakan bahwa “Loyalitas adalah tekad atau kesanggupan menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan kesadaran dan tanggung jawab”. Dengan kata lain, pegawai yang loyal adalah pegawai yang sanggup menaati aturan organisasi, mengamalkan yang ditaati tersebut dan melaksanakan tugas dengan kesukarelaan, kesadaran dan tanggung jawab yang tinggi. Pada akhirnya, pegawai tersebut merasakan kenyamanan dalam bekerja.

Dalam hal ini, loyalitas dapat ditunjukkan dengan sikap pegawai yang setia dan patuh terhadap pekerjaan yang menjadi yang tanggungjawabnya, dan setia terhadap organisasi dan bidang yang dimilikinya, dan setia terhadap pimpinan kantor. Ketika

pegawai bergabung dengan perusahaan, dengan sendirinya pegawai tersebut akan bersikap loyal, bertahan dalam organisasi dan melakukan yang terbaik untuk organisasi. Pegawai yang loyal akan menunjukkan sikap betah dengan bidang dan organisasi. Pegawai yang loyal akan menunjukkan rasa memiliki terhadap organisasi tersebut.

Loyalitas dalam organisasi dapat dikatakan suatu ciri organisasi tersebut dapat berjalan. Organisasi diharapkan dapat meningkatkan loyalitas yang ada pada pegawai. Menurut Sondang (2009:29) menjelaskan bahwa “Kiat yang harus dikuasai manajemen adalah memupuk loyalitas terhadap organisasi dengan memberikan keyakinan kepada anggota organisasi bahwa loyalitas yang mantap akan memungkinkan mereka mencapai tujuan dan hal-hal lain bagi kemajuan organisasi. Jika pegawai dalam organisasi tersebut loyal dengan organisasi dan pekerjaan yang diembannya maka akan berdampak positif pada kemajuan organisasi”. Pegawai yang loyal akan menunjukkan keyakinan, kesetiaan dan rasa memiliki terhadap organisasi dimana pegawai tersebut bekerja. Begitu pula sebaliknya, jika pegawai tidak loyal pada organisasi dan pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya maka akan berdampak pada penurunan kualitas organisasi.

d. Antusiasme

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2008:78) antusiasme adalah “Gelora semangat, minat terhadap sesuatu”. Selanjutnya Soewarno (2000:80) menjelaskan tentang “Antusiasme adalah cara meningkatkan dan memberikan perhatian tulus ikhlas dan mengembirakan serta semangat berkobar-kobar dalam melaksanakan kewajibannya”.

Selanjutnya Desi (2002:42) mengatakan antusias adalah bergairah dan bersemangat. Dari beberapa pendapat di atas, dapat diartikan antusiasme merupakan semangat, kerja keras dan minat yang dimiliki oleh pegawai atau karyawan serta memberikan perhatian yang tulus dan ikhlas dalam melaksanakan pekerjaan sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai. Antusiasme merupakan indikator yang dapat memperlihatkan semangat kerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan bentuk sikap mau bekerja dengan tulus dan ikhlas serta dengan kesadaran yang ada pada dirinya dan tanpa paksaan dari orang lain.

Antusiasme dalam bekerja dalam keseharian seorang pegawai dalam organisasi, kadang terjadi naik turunnya semangat dari karyawan tersebut, yang secara langsung maupun tidak langsung dapat menurunkan kegairahan kerja pegawai. Pegawai membutuhkan semangat dan perasaan antusias bukan hanya supaya mereka dapat

terus-menerus bekerja, tetapi juga akan membuat mereka melakukan pekerjaan mereka dengan sukacita. Dengan antusiasme yang tinggi dari karyawan, maka akan memberikan energi positif yang besar kepada tim dan rekan-rekannya.

Pegawai yang mempunyai antusiasme yang tinggi akan menunjukkan sikap giat dan semangat yang tinggi dalam bekerja. Pegawai yang mempunyai antusiasme yang tinggi juga akan membuat organisasi maju dan berkembang serta dapat mencapai tujuan organisasi. Sebaliknya, pegawai yang kurang antusias dalam bekerja akan berdampak pada sikap pegawai yang ditunjukkan dengan penyelesaian pekerjaan yang tidak tepat, kesalahan-kesalahan dalam menyelesaikan tugas, serta kurangnya ketelitian pegawai dalam melaksanakan tugas.

B. Penempatan

1. Pengertian Penempatan

Dalam Undang-Undang Nomor 8 tahun 1974 menjelaskan bahwa:

Manajemen Pegawai Negeri Sipil adalah keseluruhan upaya-upaya yang meningkatkan efesiensi dan efektivitas dan derajat profesionalisme penyelenggaraan tugas, fungsi dan kewajiban kepegawaian yaitu meliputi perencanaan, pengadaan, pengembangan kualitas, penempatan, promosi, pengajian, kesejahteraan dan pemberhentian.

Dalam organisasi pegawai merupakan komponen terpenting dalam sistem keorganisasian. UU No 8 Tahun 1974 menyebutkan bahwa penempatan merupakan salah satu upaya dalam meningkatkan efesiensi dan efektivitas manajemen pegawai negeri sipil. Penempatan pegawai harus dilakukan

sesuai dengan bidang keahlian yang dimilikinya. Hal ini sejalan dengan pendapat Siswanto (2002:162) bahwa “Penempatan adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan terhadap tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai dengan ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaannya serta tanggung jawab”. Sedangkan Rivai dan Ella (2013: 198) menjelaskan bahwa “Penempatan adalah penugasan atau penugasan kembali seseorang karyawan kepada pekerjaan barunya”.

Sondang (2012: 168) mengatakan bahwa ”Penempatan merupakan akhir dari proses seleksi”. Sedangkan Malayu (2011:179) mengatakan “Penempatan (*placement*) adalah kegiatan untuk menempatkan orang-orang yang telah lulus seleksi pada jabatan-jabatan tertentu sesuai dengan uraian pekerjaan dan klasifikasi-klasifikasi pekerjaanya.” Penempatan juga diartikan sebagai suatu kecocokan/kesesuaian pegawai dengan tempat ia bekerja. Hal ini sejalan dengan yang dipaparkan pendapat Tjutju dan Suwanto (2011:116) menegaskan bahwa “Penempatan 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”.

Dari beberapa pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa penempatan adalah penugasan atau penugasan kembali suatu pekerjaan

yang keputusannya diambil dari proses perekrutan, seleksi, hingga ditempatkan sesuai dengan ketepatan/kesesuaian pekerjaan, kecocokan dengan keinginan pegawai, dan pembagian tugas yang jelas.

2. Pentingnya Penempatan

Penempatan tidak hanya berlaku pada pegawai baru saja, penempatan dikatakan proses akhir dari seleksi setelah penerimaan pegawai. Sejalan dengan yang dipaparkan oleh Sondang (2011:168) mengatakan bahwa “(...) Penempatan tidak hanya berlaku bagi pegawai baru, akan tetapi berlaku pula bagi pegawai lama yang mengalami alih tugas dan mutasi.” Sedangkan Miftah (2005:58) memaparkan bahwa penempatan pegawai tidak selalu berarti penempatan pegawai baru tetapi bisa pula berarti sebagai promosi mutasi dan demosi. Hal ini menunjukkan bahwa penempatan itu penting baik bagi pegawai baru maupun pegawai yang lama.

Malayu (2010:180) memaparkan bahwa “Penempatan itu sangat penting, karena aktivitas-aktivitas perusahaan-perusahaan baru dapat dilakukan, jika semua jabatan ada pejabatnya”. Hal ini menjelaskan bahwa dalam suatu instansi penempatan dikatakan penting untuk menghindari kekosongan jabatan atau pekerjaan. Dengan penempatan inilah setiap uraian pekerjaan jelas siapa yang melaksanakannya. Selain itu, penempatan juga dikatakan penting untuk menghindari kepadatan pegawai dalam suatu pekerjaan dengan beban kerja yang sedikit. Sehingga tidak terjadi pemborosan waktu tenaga dan biaya dalam menyelesaikan tugas.

Selanjutnya Wukir (2013:27-28) memaparkan bahwa penempatan staf dalam manajemen merupakan hal yang sangat penting dikarenakan berupa alasan sebagai berikut:

- a. Kinerja pekerjaan. Pencapaian tujuan organisasi bergantung pada kualitas sumber daya yang dimilikinya.
- b. Pengembangan tenaga kerja. Agar dapat memastikan kegiatan-kegiatan organisasi berjalan dengan efisien, sumber daya manusia dalam organisasi harus dikembangkan dan dilengkapi dengan keahlian yang diperlukan.
- c. Penggunaan teknologi. Dikarenakan adanya perubahan teknologi, organisasi harus mempunyai orang-orang yang tepat agar dapat menggunakan teknologi.
- d. Penggunaan sumber daya manusia yang optimum. Organisasi dapat mencapai tujuannya melalui penggunaan staf secara efisien. Organisasi harus merencanakan untuk memiliki tingkat staf yang optimal.
- e. Pengenalan hubungan manusia. Faktor manusia merupakan hal yang penting dalam organisasi karena menentukan kesuksesan sebuah organisasi. Pegawai harus dimotivasi melalui insentif finansial dan non-finansial.

Penempatan merupakan faktor penting dalam perusahaan karena penempatan bertujuan untuk menempatkan orang-orang yang tepat pada jabatan yang sesuai dengan pengalaman, prestasi, keterampilan, pengetahuan dan sikap-sikap mereka sendiri. Oleh karena itu, dalam penempatan ditekankan bahwa apabila sesuatu pekerjaan tidak diberikan pada ahlinya dapat mengakibatkan kerusakan dan tujuan organisasi atau tidak dapat tercapai.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Penempatan

Dalam melakukan penempatan kerja dalam suatu organisasi adanya faktor-faktor yang mempengaruhi penempatan tersebut. Miftah (2005:58) memaparkan bahwa “Penempatan Pegawai Negeri dalam jabatan dilaksanakan berdasarkan prinsip profesionalisme sesuai dengan kompetensi, prestasi kerja, dan jenjang yang ditetapkan untuk jabatan itu serta syarat objektif lainnya tanpa membedakan jenis kelamin, suku, agama, ras, atau golongan”. Selanjutnya Sjafri (2003:167) memaparkan tentang “Faktor-faktor yang mempengaruhi penempatan karyawan meliputi faktor pertumbuhan perusahaan, reorganisasi, kecenderungan kondisi ekonomi dan pekerjaan baru akibat pertumbuhan organisasi”.

Adapun faktor-faktor yang harus dipertimbangkan dalam penempatan karyawan menurut Tjutju dan Suwatno (2011:117) adalah sebagai berikut:

- a. Pendidikan, yaitu pendidikan minimum yang disyaratkan yaitu menyangkut:
 - 1) Pendidikan yang seharusnya, artinya pendidikan yang harus dijalankan sebagai syarat.
 - 2) Pendidikan alternatif, yaitu pendidikan yang lain apabila terpaksa, dengan tambahan latihan tertentu dapat mengisi syarat pendidikan seharusnya.
- b. Pengetahuan kerja, yaitu pengetahuan yang harus dimiliki oleh seseorang tenaga kerja agar dapat melakukan kerja dengan wajar. Pengalaman kerja ini sebelum ditempatkan dan yang harus diperoleh pada waktu ia bekerja dalam pekerjaan tersebut.
- c. Keterampilan kerja, yaitu kecakapan/keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang hanya diperoleh dalam praktek. Keterampilan kerja ini dapat dikelompokkan tiga kategori:
 - 1) Keterampilan mental, seperti menganalisa data, membuat keputusan, menghitung, menghafal dan lain-lain.

- 2) Keterampilan fisik, seperti memutar roda, mencangkul, mengergaji, dan lain-lain.
- 3) Keterampilan sosial, seperti mempengaruhi orang lain, berpidato, menawarkan barang dan lain-lain.
- d. Pengalaman kerja, yaitu pengalaman seseorang tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan tertentu. Pengalaman ini dinyatakan dalam :
 - 1) Pekerjaan yang harus dilakukan
 - 2) Lamanya melakukan pekerjaan itu.

Dari beberapa pendapat di atas maka penulis dapat menyimpulkan faktor-faktor yang mempengaruhi penempatan pegawai adalah (1) faktor internal, yang mencakup dari dalam diri pegawai itu sendiri seperti usia, minat dan bakat, kesehatan fisik dan mental, sedangkan faktor lainnya adalah (2) faktor eksternal yang berasal dari luar pegawai itu sendiri seperti pendidikan dan pengetahuan pegawai, keterampilan dan pengalaman pegawai, serta pertumbuhan dan keadaan ekonomi organisasi.

4. Indikator Penempatan

Penempatan dalam suatu organisasi diperlukan beberapa indikator yang ikut menentukan dalam pelaksanaan penempatan tersebut. Suwanto dan donni (2014:97) menegaskan bahwa “Penempatan pegawai tidak hanya menempatkan saja, melainkan harus mencocokkan dan membandingkan kualifikasi yang dimiliki pegawai dengan kebutuhan dan persyaratan dari suatu jabatan tertentu. Sehingga *the right man on the right place* tercapai”. Selanjutnya Robert dan Jackson (2011:262) juga mengatakan bahwa “Penempatan sumber daya manusia harus dilihat sebagai proses pencocokannya meliputi: kesesuaian orang dengan pekerjaan dan kesesuaian orang dengan organisasi”.

Pegawai yang akan diperkerjakan disuatu organisasi harus ditempatkan sesuai dan cocok dengan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki pegawai tersebut. Siswanto (2002:162) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang harus dipertimbangkan dalam penempatan tenaga kerja pada posisi yang tepat adalah prestasi akademis, pengalaman kerja, kesehatan fisik, status perkawinan dan faktor usia. Boedjo Siswanto yang dikutip oleh Fahrizi (2011) juga memaparkan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi penempatan adalah : (1) Prestasi akademis, (2) Faktor pengalaman, (3) faktor kesehatan fisik dan mental, (4) status perkawinan, dan (5) faktor usia.

Selanjutnya Ghazali (2007:155) memaparkan faktor-faktor yang harus dipertimbangkan dalam penempatan pegawai yaitu : (1) faktor prestasi akademis (2) faktor pengalaman (3) faktor kesehatan dan mental, (4) faktor status perkawinan, dan (5) faktor usia. Dari faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan dalam penempatan dijadikan sebagai indikator penempatan. Penarikan indikator dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2.
Penarikan Indikator Penempatan

Para Ahli	Penarikan Indikator			
	Prestasi Akademis	Pengalaman	Kondisi Fisik	Usia
Siswanto(2002:162)	√	√	√	√
Fahrizi (2011)	√	√	√	√
Ghazali (2007:155)	√	√	√	√
Total	3	3	3	3

Dalam penetapan indikator untuk penempatan, penulis tidak mencantumkan status perkawinan dalam penempatan sebab hal ini hanya

dilakukan pada perusahaan-perusahaan tertentu. Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa indikator penempatan adalah kesesuaian dan kecocokan dengan (1) prestasi akademis (2) pengalaman kerja (3) kesehatan fisik (4) faktor usia yang penjabarannya adalah sebagai berikut:

a. Kesesuaian Prestasi Akademis (pendidikan)

Prestasi akademik yang telah dicapai oleh pegawai yang bersangkutan selama mengikuti jenjang pendidikan perlu dipertimbangkan dalam penempatan. Siswanto (2002:163) mengatakan bahwa “Prestasi Akademis yang perlu dipertimbangkan tidak terbatas pada jenjang terakhir pendidikan tetapi masuk pada jenjang pendidikan yang telah dialami”. Untuk lebih jelasnya Yunarsi dan Suwanto (2011:117) menjelaskan bahwa “Prestasi akademis yang dimaksud disini adalah prestasi akademis yang telah dicapai oleh pegawai selama mengikuti jenjang pendidikan pada masa Sekolah Dasar sampai pendidikan terakhir, dipadukan dengan prestasi akademis yang telah diperoleh”.

Penempatan pegawai ini diharuskan mengikuti sejauh mana jenjang pendidikan yang telah dilalui pegawai tersebut. Jika jenjang pendidikan pegawai tersebut tinggi sebaiknya diberikan tugas dan tanggung jawab yang tinggi pula. Begitu pula sebaliknya, jika jenjang pendidikan yang telah dilalui pegawai tersebut rendah atau rata-rata maka diberikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan jenjang pendidikan yang telah dilaluinya. Hal ini dilakukan agar pekerjaan

yang dilakukan relevan dengan prestasi akademik dan latar belakang pendidikan yang telah dilalui pegawai.

Prestasi akademis yang dimiliki pegawai selama mengikuti pendidikan sebelumnya harus dipertimbangkan, khususnya untuk penempatan. Selain itu pendidikan juga harus menjadi pertimbangan dalam menempatkan pegawai. Menurut Marwansyah (2014:78) faktor-faktor lain yang mengindikasikan pegawai memiliki prestasi akademis yaitu keterlibatan dalam pekerjaan tertentu, kegiatan ekstrakurikuler dan tanggung jawab lain.

Latar belakang pendidikan merupakan bagian dari prestasi akademis yang harus dipertimbangkan dalam penempatan. Latar belakang pendidikan ini dimaksudkan untuk menempatkan pegawai pada posisi yang tepat dan menempatkan pegawai pada jabatan yang tepat. Latar belakang pendidikan ini dimaksudkan untuk menempatkan pegawai pada posisi yang tepat dan menempatkan pegawai pada jabatan yang tepat. Menurut Siswanto (2002: 163) mengatakan bahwa:

Latar belakang pendidikan pun harus mendapat pertimbangan dalam menempatkan tenaga kerja. Misalnya, sarjana ekonomi harus ditempatkan pada pekerjaan yang berhubungan dengan bidang ekonomi. Sekolah Kejuruan Ekonomi harus ditempatkan pada bidang administrasi dan Keuangan. Latar belakang sarjana pendidikan harus ditempatkan dibagian pendidikan, latihan dan sebagainya.

Prestasi akademis perlu dipertimbangkan dalam penempatan pegawai dalam organisasi. Pekerjaan yang dipandang besar

memerlukan wewenang dan tanggung jawab besar. Sebaliknya, pekerjaan yang dipandang ringan, memerlukan pegawai yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang ringan pula. Prestasi akademis yang dimiliki pegawai selama mengikuti pendidikan sebelumnya harus dipertimbangkan, khususnya untuk penempatan. Dari beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan prestasi akademik yang harus dimiliki pegawai yaitu berdasarkan jenjang pendidikan yang telah dilalui, latar belakang pendidikan, dan prestasi yang telah diraih selama menjalani pendidikan.

b. Kesesuaian dengan Pengalaman Kerja

Pada saat sekarang ini, pengalaman kerja seseorang lebih diutamakan dan dihargai pada organisasi. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya organisasi-organisasi lebih menerima pegawai yang sudah berpengalaman. Menurut Siswanto (2002:163) mengemukakan bahwa “Pengalaman kerja banyak memberikan kecenderungan bahwa yang bersangkutan memiliki keahlian dan keterampilan kerja yang relatif tinggi”. Sedangkan menurut Yunarsi dan Suwanto (2011:117) mengatakan bahwa pengalaman kerja dinyatakan dalam pekerjaan yang harus dilakukan dan lamanya melakukan pekerjaan tersebut.

Pengalaman kerja pada penempatan pegawai perlu mendapatkan pertimbangan agar sesuai dengan tugas yang akan dikerjakan oleh pegawai tersebut. Semakin lama pegawai tersebut bekerja, semakin banyak pengalaman yang dimilikinya. Sebaliknya, semakin singkat

masa kerja, semakin sedikit pengalaman yang diperoleh. Pengalaman kerja banyak memberikan keahlian dan keterampilan kerja. Pegawai yang berpengalaman dapat langsung menyelesaikan tugas yang diberikan dengan cepat. Hal ini didukung oleh pendapat Siswanto (2002:163) bahwa “Kenyataan menunjukkan makin lama tenaga kerja bekerja, makin banyak pengalaman yang dimiliki tenaga yang bersangkutan. Sebaliknya, makin singkat masa kerja, makin sedikit pengalaman yang diperoleh”.

Dalam organisasi, penempatan pegawai juga harus memperhatikan pengalaman. Hal ini berguna bagi organisasi untuk melihat sejauh mana keterampilan dan pengalaman yang dimiliki pegawai. Marwansyah (2014:78) mengatakan bahwa pegawai yang akan melamar di organisasi harus memiliki pengalaman kerja dengan mengali pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan motivasi mengemban tanggung jawab dari pekerjaan itu.

Pegawai yang lebih berpengalaman cenderung lebih terampil dan lebih mempunyai kemampuan yang lebih banyak. Pegawai yang berpengalaman juga akan sangat membantu dalam melakukan pekerjaan. Selain itu, pengalaman pegawai tersebut sangat diharapkan mampu melaksanakan pekerjaan agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien. Semakin lama bekerja makin banyak pengalaman yang dimiliki pegawai tersebut. Banyak pengalaman memberikan kecenderungan bahwa pegawai tersebut mempunyai

keahliandan pengalaman yang relatif tinggi. Dari beberapa pendapat para ahli diatas maka penulis menyimpulkan bahwa pengalaman kerja seorang pegawai dapat ditunjukkan dengan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas, keahlian pegawai dalam mengerjakan tugas dan masa kerja pegawai tersebut.

c. Kondisi kesehatan fisik

Kondisi kesehatan fisik pegawai merupakan salah satu indikator yang perlu dipertimbangkan dalam penempatan pegawai. Kondisi fisik yang dipertimbangkan dalam penempatan ada dua yaitu : kondisi kesehatan pegawai dan kondisi fisik pegawai. Menurut Siswanto (2002:130) Kondisi kesehatan menyangkut kondisi diri yang diharapkan dari pegawai misalnya tidak berkacamata, tidak buta dan sebagainya. Sedangkan kondisi fisik menyangkut kondisi fisik yang harus dipenuhi misalnya tinggi badan, berat badan, umur, jenis kelamin, dan sebagainya.

Kondisi fisik yang sehat akan meningkatkan produktivitas yang tinggi karena jika salah satu pegawai memiliki kondisi yang tidak sehat maka pegawai akan jarang masuk, menurunnya hari kerja pegawai, dan kualitas pekerjaan akan menurun pula. Malayu (2009:54) mengemukakan bahwa “Tidak mungkin seseorang dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik jika sering sakit”. Selanjutnya Yunarsi dan Suwanto (2014:118) mengatakan bahwa sebelum pegawai tersebut diterima menjadi pegawai yang bersangkutan

diterima menjadi pegawai diadakan tes/uji kesehatan oleh dokter yang ditunjuk.

Penempatan pegawai hendaknya dipertimbangkan kondisi kesehatan fisik masing-masing pegawai. Pegawai yang mempunyai kondisi fisik yang lemah sebaiknya ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan kondisi fisik yang mampu dilakukannya. Begitu pula sebaliknya, pegawai yang mempunyai kondisi kesehatan fisik yang baik maka haruslah ditempatkan pada pekerjaan yang kuat dan sesuai dengan kondisi kesehatan fisik yang dimilikinya. Pekerjaan-pekerjaan yang berat dan berbahaya misalnyahnya mungkin dikerjakan oleh orang-orang yang mempunyai fisik yang sehat dan kuat, sedangkan sumber daya yang fisiknya lemah dan berotak cerdas dapat ditempatkan pada bidang administrasi, konsep dan perhitungan-perhitungan yang tidak mengeluarkan banyak tenaga.

Penempatan yang disesuaikan dengan kondisi kesehatan fisik pegawai dapat menunjang tercapainya tujuan organisasi. Dari beberapa pendapat para ahli di atas maka penulis dapat menyimpulkan bahwa kesesuaian kondisi kesehatan fisik pegawai dengan pekerjaannya yang dirinci menjadi kondisi kesehatan dan kondisi fisik pegawai.

d. Faktor Usia

Dalam penempatan pegawai, kesesuaian faktor usia dengan pekerjaan yang dimiliki haruslah mendapat pertimbangan bagi organisasi. Pekerjaan yang diberikan harus sesuai dengan usia pegawai, baik itu pegawai yang lebih muda dan lebih tua. Menurut Desi (2002:412) “Usia yaitu umur lebih takzim berusia, berumur, usia tinggi, usia sudah tua”. Sedangkan menurut Malayu (2009:54) memaparkan bahwa :

Pegawai yang masih muda usianya cenderung memiliki fisik yang kuat, sehingga diharapkan dapat bekerja lebih keras dibandingkan dengan pegawai yang lebih tua usianya. Tetapi pegawai yang lebih muda usianya cenderung absen, cepat bosan, kurang tanggung jawab dan *turnover* tinggi. Sedangkan pegawai yang lebih tinggi usianya, bekerja lebih ulet, tanggung jawab besar, absensi dan *turnover* rendah.

Siswanto (2002:165) menyatakan bahwa “Untuk menghindari rendahnya produktivitas yang dihasilkan oleh pegawai, maka faktor usia perlu dipertimbangkan dalam proses penempatan pegawai”. Usia juga menjadi hal yang perlu dipertimbangkan dalam melaksanakan pekerjaan dalam suatu organisasi. Pegawai yang usianya sudah agak tua, sebaiknya ditempatkan pada pekerjaan yang tidak membutuhkan tenaga fisik dan tanggung jawab yang berat. Pekerjaan yang diberikan hendaknya disesuaikan dengan usia yang dimiliki pegawai tersebut. Sebaliknya, pegawai yang lebih muda diberikan pekerjaan yang lebih berat dibandingkan dengan pegawai yang berusia lebih tua.

Pekerjaan yang umurnya sudah agak tua, sebaiknya ditempatkan pada pekerjaan yang tidak membutuhkan tenaga fisik dan tanggung jawab yang berat, cukup diberikan pekerjaan yang seimbang dengan usianya. Sebaliknya, pegawai yang lebih muda cenderung mempunyai semangat kerja yang tinggi dan lebih produktif dalam melaksanakan pekerjaan. Sedangkan pegawai yang usianya lebih tua merupakan pegawai yang mempunyai pengalaman dalam bekerja yang lebih banyak, tanggung jawab yang tinggi, serta lebih rajin dalam melaksanakan tugas.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pekerjaan yang diberikan kepada pegawai harus disesuaikan dengan usia pegawai karena mempengaruhi produktivitas pegawai tersebut. Dalam kesesuaian usia penulis menyimpulkan ada 2 kategori usia produktif pegawai yaitu pegawai produktif (pegawai lebih muda) dan pegawai non-produktif (pegawai yang sudah tua). Selain itu usia pegawai juga mempengaruhi jenis pembagian tugas yang akan diberikan.

C. Hubungan Penempatan dengan Semangat Kerja

Faktor yang mempengaruhi semangat kerjasalah satunya adalah penempatan. Penempatan pegawai merupakan usaha manajemen untuk mengisi setiap posisi yang kosong dalam suatu organisasi dengan karyawan yang memenuhi syarat pada saat dibutuhkan. Proses penempatan karyawan di dalam perusahaan sesuai bidang yang pendidikan dan keahlian yang di milikinya

juga, karenanya berpengaruh bagi semangat kerja organisasi. Proses penempatan yang baik dan benar akan membuat karyawan memiliki semangat dalam bekerja, karena bidang yang digelutinya merupakan apa yang diminati oleh dirinya dan pekerjaan itu merupakan suatu hal yang dikuasai dengan baik.

Menurut Wilson (2012:159) memaparkan tentang hubungan penempatan dengan semangat kerja yaitu:

Penempatan (*placement*) berkaitan dengan penyesuaian kemampuan dan bakat seseorang dengan pekerjaan yang tepat. Suatu tugas manajer yang penting untuk menempatkan orang sesuai dengan pekerjaan yang tepat. Seseorang diberikan pekerjaan sesuai dengan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki sesuai dengan persyaratan pekerjaan. Kesalahan dalam menempatkan karyawan pada pekerjaan yang sesuai akan mendapatkan hasil yang kurang baik. Ketidaktepatan dalam hal ini bisa berakibat pada kurangnya semangat kerja yang berdampak pada rendahnya prestasi kerja, dan tingginya tingkat turnover dan absensi karyawan.

Selanjutnya Alex (2002:30) mengungkapkan faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja antara lain : (1) Memberi gaji yang cukup (2) Memperhatikan kebutuhan rohani pegawai (3) Sekali-kali menciptakan suasana santai (4) Memperhatikan harga diri (5) Menempatkan pegawai pada posisi yang tepat sesuai dengan keahliannya (6) Memberi kesempatan untuk maju (7) Memupuk perasaan aman menghadapi masa depan (8) Mengusahakan loyalitas pegawai (9) Mengajak berunding pegawai (10) Memberi insentif terarah (11) Memberi fasilitas yang menyenangkan

Dari pendapat Alex ada faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja pada point 5 yaitu mengatakan bahwa menempatkan pegawai pada posisi yang

tepat sesuai dengan keahliannya. Hal ini menunjukkan bahwa penempatan sesuai dengan keahliannya merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi semangat kerja dan penempatan dikatakan mempunyai hubungan dengan semangat kerja.

Dari pendapat di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa penempatan berhubungan erat dengan semangat kerja. Jika seorang pegawai ditempatkan sesuai dengan azas *the right man on the right place and the right man behind in the right job* maka akan berdampak pada semangat kerja yang tinggi. Hal ini berarti ketika pegawai ditempatkan sesuai dengan kecocokan/kesesuaian terhadap bidang keahliannya maka akan menimbulkan semangat kerja yang tinggi begitu pun sebaliknya, ketika pegawai ditempatkan tidak sesuai dengan bidang keahlian yang dimilikinya maka akan berdampak pada rendahnya semangat kerja yang ditunjukkan dengan sikap pegawai yaitu tingginya tingkat absensi dan malas dalam bekerja, pekerjaan yang diselesaikan tidak menunjukkan kualitas dan kuantitas yang bagus, dan dapat terjadi resiko pada pegawai seperti menurunnya gairah kerja dan berujung pada stress kerja.

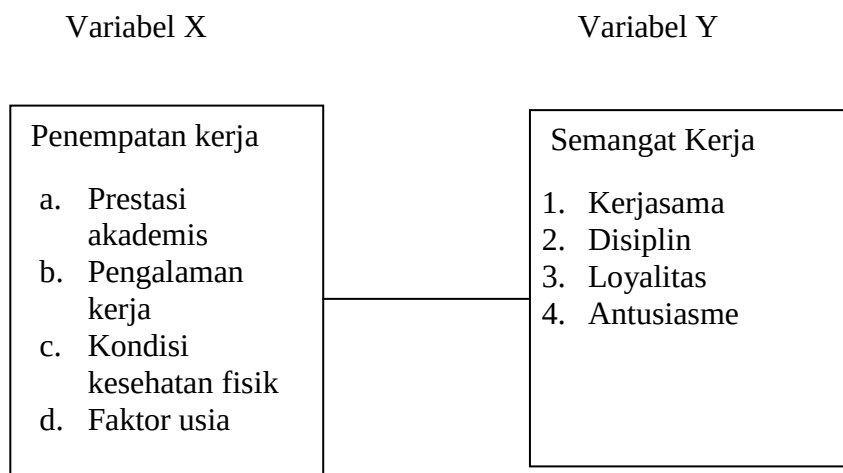
E. Kerangka konseptual

Untuk meningkatkan semangat kerja Pegawai perlu diberikan penempatan yang sesuai dengan bidang keahliannya. Penelitian untuk semangat kerja mempunyai beberapa indikator yaitu (1) kerjasama (2) disiplin (3) loyalitas (4) antusiasme. Penempatan sangat berpengaruh terhadap semangat kerja karena dengan adanya penempatan sesuai dengan bidang keahliannya maka akan tinggi pula semangat kerja pegawai Negeri sipil tersebut. Penelitian untuk

penempatan mempunyai beberapa indikator yaitu : (1)kesesuaian dengan prestasi akademis (2) kesesuaian dengan pengalaman kerja (3) kesesuaian dengan kondisi kesehatan fisik (4) kesesuaian dengan faktor usia,

Apabila penempatan sesuai dengan bidang keahliannya maka akan berdampak positif terhadap semangat kerja pegawai tersebut. Sikap positif pegawai ini diiringi dengan usaha karyawan untuk meningkatkan kerjasama, disiplin, loyalitas dan antusiasme. Apabila penempatan tidak sesuai akan berdampak negatif terhadap semangat kerja. Sikap negatif akan berujung pada ketidakhadiran (*absenteisme*), kemangkiran (*turnover*).

Sesuai dengan judul dan tujuan penelitian yang sudah dikemukakan sebelumnya, maka berikut ini digambarkan kerangka konseptual dari hubungan penempatan dengan semangat kerja pegawai pada Kantor Bupati Mukomuko Provinsi Bengkulu.



Gambar 1.
Kerangka Konseptual Hubungan Penempatan dengan Semangat Kerja
Pegawai Kantor Bupati Mukomuko

F. Hipotesis

Berdasarkan kajian teori, hasil penelitian yang relevan, dan kerangka konseptual di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan yang signifikan antara penempatan dengan semangat kerja pegawai pada Kantor Bupati Mukomuko Provinsi Bengkulu.

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Semangat kerja pegawai Kantor Bupati Mukomuko secara keseluruhan berada pada tingkat ketercapaian 43,50% (cukup).
2. Penempatan pegawai Kantor Bupati Mukomuko berada pada secara keseluruhan berada pada tingkat ketercapaian 50,10% (cukup).
3. Terdapat hubungan yang signifikan antara semangat kerja dengan penempatan di Kantor Bupati Mukomuko. Besarnya koefisien korelasi yang diperoleh $r = 0,888 > 0,254$ pada taraf kepercayaan 95% dan $t = 0,000 < 0,05$ pada taraf kepercayaan 95%.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut :

- a. Berdasarkan hasil penelitian semangat kerja berada dalam kategori cukup, dengan demikian semangat kerja yang cukup tersebut dapat ditingkatkan dalam pemupukan loyalitas dan pemberian motivasi oleh pimpinan dengan cara pemberian gaji yang cukup, peningkatan kesejahteraan pegawai, dan pengarahan serta dorongan untuk bekerja secara maksimal sehingga pegawai memiliki kesetiaan terhadap organisasi, mengabdikan diri untuk tugas-tugas kantor dan memiliki

keyakinan dan rasa memiliki terhadap kantor. Untuk peningkatan kerjasama diperlukan menerapkan berbagai prinsip kehidupan organisasional, Seperti (1) saling mengerti, (2) saling menghargai, (3) saling mendukung, (4) menempatkan diri pada posisi pihak lain, (5) melakukan tindakan saling menguntungkan.

- b. Berdasarkan hasil penelitian penempatan berada pada kategori cukup. Pimpinan hendaklah memperhatikan sistem penempatan di kantor tersebut. Untuk meningkatkan kesesuaian penempatan dengan pekerjaan pegawai perlu dilakukan dengan cara pemberian orientasi dan sosialisasi untuk pegawai baru dan peningkatan kesejahteraan sosial ekonomi, termasuk besaran upah, promosi karier, fasilitas kerja dan fasilitas pelayanan karyawan untuk pegawai lama sehingga pekerjaan yang dilakukan pegawai dapat cepat selesai dan juga baik hasilnya.
- c. Dengan terdapatnya hubungan yang signifikan antara semangat kerja dengan penempatan di Kantor Bupati Mukomuko, maka pimpinan dapat meningkatkan ketepatan dan kesesuaian dalam penempatan maka akan terciptanya semangat kerja pegawai yang tinggi.
- d. Bagi peneliti selanjutnya yang penelitiannya berkaitan dengan semangat kerja dan penempatan agar dapat lebih menyempurnakan hasil penelitian dengan tempat yang berbeda sehingga dapat dijadikan bahan rujukan oleh peneliti-peneliti selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Muri Yusuf. 2007. *Metodologi Penelitian*. Padang : UNP PRESS
- Abdurrahmat Fathoni. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta
- Ahmad Tohardi. 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju
- Alex S Nitisemito. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Arni Muhammad. 2007. *Hand Out Mata Kuliah Statistik Pendidikan*. Padang
- _____ dan Yuskal Kusman. 2002. *Bahan Ajar Metodologi Penelitian*. Padang : UNP PRESS
- Bilson Simamora. 2005. *Analisis Multivariat Pemasaran*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Danang Suntoyo. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Buku Seru
- Departemen Pendidikan Nasional. 2008. *Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa (KBBI)*. Jakarta : Gramedia.
- Desi Anwar. 2002. *Kamus Bahasa Indonesia Modern*. Surabaya: Amelia.
- Didit Darmawan. 2013. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: Pena Semesta.
- Fahrizi. 2011. "Analisis Pengaruh Penempatan Karyawan terhadap Kepuasan Kerja pada CV. Mitra Denso Bandar Lampung". *Jurnal Organisasi dan Manajemen*. Vol. 1. No. 1 Hlm 30-34.
- Ghazali Saydam. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Gunung Agung
- I GustiAgung Bagus Widiantra. 2012. "Pengaruh Penempatan Karyawan, Kompensasi dan Kesempatan Berprestasi, terhadap Semangat Kerja Karyawan di Yayasan Triatma Surya Bandung". *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Akuntansi STIE Triatma Mulya*. Vol. 17. No. 2. Hlm 59-69
- Malayu SP Hasibuan. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara