

**KONTRIBUSI PENEMPATAN YANG DILAKUKAN PIMPINAN
TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI POLITEKNIK
KESEHATAN KEMENTERIAN KESEHATAN PADANG**

SKRIPSI

*Diajukan sebagai salah satu persyaratan dalam rangka
memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S1)*



Oleh :

ARIF ADE PUTRA
NIM/TM : 03875/2008

**JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2012**

HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI






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

**KONTRIBUSI PENEMPATAN YANG DILAKUKAN PIMPINAN
TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI POLITEKNIK
KESEHATAN KEMENTERIAN KESEHATAN PADANG**

**Nama : Arif Ade Putra
NIM/EP : 03875/2008
Program studi : Manajemen Pendidikan
Jurusan : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan**

Padang, Agustus 2012

Tim Penguji

	Nama	Tanda Tangan
Ketua	: Prof. Dr. Nurhizrah G., M.Ed	1. 
Sekretaris	: Lusi Susanti, S.Pd, M.Pd	2. 
Anggota	: Dr. Ahmad Sabandi, M.Pd	3. 
Anggota	: Dra. Elizar Ramli, M.Pd	4. 
Anggota	: Nellitawati, S.Pd, M.Pd	5. 

ABSTRAK

Judul : **Kontribusi Penempatan yang Dilakukan Pimpinan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Padang**
Penulis : **Arif Ade Putra**
Pembimbing : **1. Prof. Dr. Nurhizrah Gistituati, M.Ed**
2. Lusi Susanti, S.Pd, M.Pd

Penelitian ini dilatarbelakangi dari hasil pengamatan penulis di Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Padang yang menunjukkan kepuasan kerja pegawai kurang sesuai dengan harapan. Hal ini diduga terkait dengan penempatan yang dilakukan pimpinan, karena penempatan yang kurang baik akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh informasi tentang : (1) kepuasan kerja pegawai di Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Padang, (2) penempatan yang dilakukan pimpinan di Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Padang, (3) kontribusi penempatan yang dilakukan pimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai di Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Padang. Hipotesis penelitian yang diajukan adalah “terdapat kontribusi penempatan yang dilakukan pimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai di Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Padang”.

Jenis penelitian ini bersifat korelasional. Populasi penelitian adalah semua pegawai Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Padang dengan jumlah 76 orang. Besar sampel adalah 55 orang yang ditentukan dengan teknik *stratified propotional random sampling*. Instrumen penelitian ini adalah angket model skala Likert dengan lima alternatif jawaban yaitu Selalu (SL), Sering (SR), Kadang-Kadang (KD), Jarang (JR) dan Tidak Pernah (TP) yang terlebih dahulu telah diuji validitas dan reliabilitasnya kepada 10 orang pegawai di luar sampel penelitian. Untuk menguji hipotesis menggunakan analisis Regresi Sederhana, rumus Product Moment, Uji-r dan Uji-t, sedangkan r^2 digunakan untuk melihat besarnya sumbangan penempatan yang dilakukan pimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Hasil analisis data penelitian menunjukkan bahwa (1) kepuasan kerja pegawai di Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Padang berada pada kategori cukup tinggi (75,31%), (2) penempatan yang dilakukan pimpinan di Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Padang berada pada kategori cukup tepat (69,31%). (3) terdapat kontribusi penempatan yang dilakukan pimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai di Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Padang sebesar 21,64% dengan koefisien korelasi $r_{hitung} = 0,47 > r_{tabel} = 0,266$

pada taraf kepercayaan 95% dan $t_{hitung} = 3,89 > t_{tabel} 2,021$ pada taraf

kepercayaan 95%. Besar kontribusi variabel penempatan yang dilakukan pimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai adalah 21,64%, sedangkan selebihnya 78,36% dipengaruhi oleh faktor lain. Jadi dapat disimpulkan bahwa penempatan yang dilakukan pimpinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai di Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Padang.

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah berkat rahmat dan karunia Allah SWT, peneliti telah dapat menyelesaikan penelitian ini dengan judul “Kontribusi Penempatan yang Dilakukan Pimpinan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Padang“. Penelitian ini disusun dalam rangka memenuhi persyaratan memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan Strata Satu (S1) pada Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.

Selesainya penelitian ini tidak terlepas dari bantuan dan saran berbagai pihak. Untuk itu dalam kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Rektor Universitas Negeri Padang,
2. Pimpinan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang yang telah memberikan izin dan kemudahan dalam penulisan Skripsi ini,
3. Bapak Dr. Ahmad Sabandi, M.Pd selaku pimpinan Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas untuk kelancaran penulisan Skripsi ini,
4. Ibu Prof. Dr. Nurhizrah Gistituati, M.Ed dan Ibu Lusi Susanti, S.Pd, M.Pd, selaku dosen Pembimbing I dan II yang telah dengan tabah membimbing peneliti menyelesaikan penelitian ini.
5. Staf dosen beserta karyawan Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan UNP,
6. Direktur Politeknik Kesehatan Kemenkes Padang yang telah memberi izin kepada penulis untuk mengumpulkan data penelitian.
7. Karyawan-karyawan Politeknik Kesehatan Kemenkes Padang.
8. Rekan-rekan sesama mahasiswa yang telah memberikan bantuan baik moril maupun materil demi untuk suksesnya penulisan proposal penelitian ini.
9. Berbagai pihak yang tidak dapat penulis sebutkan namanya satu persatu yang ikut berpartisipasi memberikan bantuan dan dorongan semangat kepada penulis dalam menyelesaikan penelitian ini.

Ucapan terima kasih yang paling istimewa untuk kedua orang tua, adik-adik dan seseorang (Yossy Darma M.) yang telah banyak memberikan semangat dan motivasi kepada penulis agar menyelesaikan pendidikan ini secepatnya dan sebaik-baiknya.

Terakhir penulis menyampaikan harapan semoga karya tulis sederhana yang penulis susun ini dapat bermanfaat dan berguna untuk kepentingan kemajuan pendidikan di masa mendatang. Amin

Penulis,

Arif Ade Putra

NIM. 03875

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Pembatasan Masalah	7
D. Rumusan Masalah	7
E. Tujuan Penelitian	7
F. Kegunaan Penelitian	8
BAB II KAJIAN TEORITIS	
A. Kajian Teori	10
1. Kepuasan Kerja	10
a. Pengertian Kepuasan Kerja	10
b. Pentingnya Kepuasan Kerja	11
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	13
d. Indikator Kepuasan Kerja Pegawai	14
2. Penempatan yang Dilakukan Pimpinan	18
a. Pengertian Penempatan Pegawai	18
b. Pentingnya Penempatan yang Tepat	20
c. Hal-hal yang perlu Diperhatikan dalam Penempatan Pegawai	21
d. Indikator Penempatan Pegawai	25
3. Kontribusi Penempatan yang Dilakukan Pimpinan	

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Populasi Pegawai.....	30
2. Populasi Pegawai Berdasarkan Strata.....	31
3. Perhitungan Sampel Penelitian.....	33
4. Sampel Pegawai	34
5. Distribusi Frekuensi Skor Kepuasan Kerja Pegawai.....	41
6. Rata-Rata per Indikator Kepuasan Kerja Pegawai	42
7. Distribusi Frekuensi Skor Penempatan yang Dilakukan Pimpinan	44
8. Rata-Rata per Indikator Penempatan yang Dilakukan Pimpinan.....	45
9. Tafsiran Mean Variabel penelitian	46
10. Hasil Uji Normalitas Variabel.....	47
11. Tabel Anava Uji Linieritas.....	49
12. Pengujian keberartian korelasi dengan Uji r dan Uji t	49

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Konseptual.....	28
2. Histogram Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja Pegawai	42
3. Histogram Distribusi Frekuensi Pegawai Penempatan yang Dilakukan Pimpinan.....	44

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kisi-Kisi Angket Penelitian	59
2. Angket Penelitian	60
3. Analisis Uji Coba Angket Penelitian.....	67
4. Uji Validitas dan Reliabilitas	69
5. Tabulasi Data.....	77
6. Skor Mentah Hasil Penelitian.....	81
7. Pengolahan Data Hasil Penelitian.....	82
a. Distribusi Frekuensi Masing-masing Variabel	82
b. Uji Prasyarat Hipotesis	86
1) Uji Normalitas Data Masing-masing Variabel	86
2) Uji Homogenitas Masing-masing Variabel.....	87
c. Uji Hipotesis	89
1) Analisis Persamaan Regresi Sederhana	89
2) Rumus Product Moment	92
3) Rumus Uji-t.....	93
d. Besarnya Kontribusi Penempatan yang Dilakukan Pimpinan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.....	94
8. Distribusi Frekuensi Skor.....	95
9. Tabel Penolong Perhitungan Anava	97
10. Pengelompokkan Skor Uji Linieritas.....	99
11. Garis Regresi Linier Variabel X terhadap Variabel Y.....	100
12. Tabel Nilai-Nilai Rho	101
13. Tabel Nilai-Nilai Product Moment.....	101
14. Tabel Harga Z - Score.....	102
15. Tabel Kritik Chi Kuadrat	103
16. Tabel Nilai-Nilai Distribusi t.....	104
17. Tabel Nilai Distribusi F	105
18. Surat Keterangan Penelitian.....	109

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Salah satu faktor yang menyebabkan sebuah organisasi dapat sukses adalah apabila seluruh komponen organisasi tersebut berjalan dengan efektif, dengan demikian organisasi akan dapat mencapai target, hasil atau sasaran yang diinginkan. Pegawai merupakan komponen organisasi yang bertugas membantu pencapaian tujuan organisasi. Seorang pegawai dituntut untuk dapat bekerja semaksimal mungkin sehingga ia mampu menjadi individu yang professional. Jika pegawai telah selesai melakukan suatu pekerjaan dengan baik maka kepuasan kerja akan timbul dalam diri pegawai.

Kepuasan kerja pegawai ini dapat dilihat dari sikap pegawai dalam bekerja. Hasibuan (2005:202) mengungkapkan bahwa “Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja.”

Selanjutnya kepuasan kerja pegawai tidak hanya dapat dilihat dari sikap karyawan sehari-hari dalam bekerja, akan tetapi dapat juga dilihat dari hasil pekerjaan yang dilakukan. Pegawai merasa puas dalam bekerja akan menghasilkan pekerjaan dengan prestasi kerja baik. Sebaliknya pegawai yang merasa tidak puas dalam bekerja prestasinya akan menurun sehingga akhirnya dapat merugikan organisasi.

Setiap pegawai yang bekerja berharap memperoleh kepuasan dari tempat kerjanya. Kepuasan kerja tinggi akan menimbulkan prestasi dan produktivitas yang tinggi juga dari pegawai. Hal ini tentu sangat diharapkan pimpinan. Untuk itu, pimpinan perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja pegawai. Berbagai cara dapat dilakukan pimpinan dalam menimbulkan kepuasan kerja pegawai, seperti memberikan gaji atau upah yang layak, memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi, menyediakan peralatan yang membantu tugas pegawai dan menempatkan pegawai pada posisi yang tepat dengan kata lain menempatkan pegawai pada suatu jabatan yang dibutuhkan sesuai keahlian yang dimiliki.

Kepuasan kerja seseorang sangat penting diperhatikan karena akan mempengaruhi beberapa hal. Menurut Strauss dan Sayles dalam Handoko (1987:2009) kepuasan kerja penting untuk aktualisasi diri, atau dengan kata lain dengan adanya kepuasan kerja tinggi maka seorang pegawai dapat melakukan pengembangan diri ke arah yang lebih baik. Pada dasarnya seorang pegawai yang merasa puas terhadap pekerjaannya akan lebih disiplin dalam melaksanakan pekerjaan dan ini akan mempengaruhi absensi seorang pegawai tersebut. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pentingnya kepuasan kerja seorang pegawai diantaranya untuk perkembangan kemampuan pegawai ke arah yang lebih baik, untuk meningkatkan prestasi kerja dan produktivitas pegawai dan untuk mengurangi tingkat absensi seorang pegawai.

Berdasarkan kenyataan yang peneliti temui dan dilengkapi beberapa informasi dari pegawai terlihat beberapa masalah di Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Padang yang mengindikasikan bahwa rendahnya tingkat kepuasan kerja pegawai. Kondisi ini nampak dari fenomena, yaitu adanya beberapa pegawai yang kurang puas dalam berkerja. Hal ini ditandai dengan rendahnya disiplin pegawai dalam penyelesaian tugas, dimana tugas dan tanggungjawab pekerjaan belum diselesaikan pegawai secara tepat waktu. Selanjutnya, masih ada sebagian pegawai yang tidak puas dengan suasana lingkungan kerja, ini ditandai dengan moral kerja pegawai yang rendah. Dimana pegawai terlihat tidak bersemangat dalam melaksanakan aktivitasnya di kantor. Jika dilihat dari prestasi kerjanya, masih terdapat sebagian pegawai yang belum menunjukkan prestasi kerja yang baik, kondisi ini karena pegawai merasa tidak puas dengan beban kerja yang diberikan pimpinan.

Fenomena di atas mencerminkan bahwa kepuasan kerja yang dicapai pegawai belum optimal sebagaimana yang diharapkan. Guna meningkatkan kepuasan kerja pegawai, dibutuhkan ketepatan dari pimpinan dalam menempatkan pegawainya sesuai dengan karakteristik pekerjaan yang dibutuhkan. Hal ini dikarenakan penempatan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, jadi banyak atau sedikitnya penempatan pegawai dapat memberikan pengaruh pada kepuasan kerja pegawai.

Hasibuan (2005:203) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja pegawai dipengaruhi beberapa faktor, yaitu (1) Balas jasa yang adil dan layak, (2)

Penempatan yang tepat sesuai keahlian, (3) Berat-ringannya pekerjaan, (4) Suasana dan lingkungan pekerjaan, (5) Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, (6) Sikap pimpinan dan kepemimpinannya, dan (7) Sifat pekerjaan monoton atau tidak.

Pendapat di atas menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai adalah penempatan pegawai yang tepat yang sesuai dengan keahlian yang dimiliki pegawai tersebut, baik penempatan pegawai baru maupun pegawai lama pada posisi jabatan baru.

Pada dasarnya penempatan pegawai merupakan pengisian jabatan atau formasi yang masih kosong, baik sebagai akibat dari adanya pembentukan unit kerja baru maupun sebagai akibat terjadinya mutasi atau penggantian pegawai. Untuk mengisi jabatan yang kosong tersebut maka diperhatikan oleh pimpinan adalah kesesuaian atau ketepatan antara jabatan yang akan diisi dengan keahlian yang dimiliki pegawai. Rivai (2006:211) mengemukakan bahwa “Penempatan adalah penugasan atau penugasan kembali seorang karyawan kepada pekerjaan barunya”.

Proses penempatan merupakan suatu proses yang sangat menentukan dalam mendapatkan pegawai atau karyawan kompeten yang dibutuhkan organisasi, karena penempatan yang tepat dalam jabatan yang tepat akan dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Penempatan pegawai bertujuan untuk menempatkan manusia yang tepat pada jabatan yang sesuai dengan minat dan kemampuannya sehingga kepuasan kerja pegawai akan meningkat. Manusia sebagai tenaga kerja merupakan

unsur yang sangat penting bagi perusahaan, maka pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan akan kemampuan sumber daya manusia sebagai pegawai dengan tuntutan organisasi. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar perusahaan dapat berkembang secara produktif.

Penempatan karyawan yang tidak tepat akan berpengaruh terhadap produktivitas perusahaan sehingga perlu diadakannya pencocokan antara keterampilan, pengetahuan dan jabatan pekerjaan. Pencapaian terhadap keseimbangan tersebut dapat dimulai dari perekrutan, penyeleksian, mengklasifikasian, penempatan pegawai sesuai dengan kemampuan, penataan dan perkembangan karirnya.

Hasibuan (2005:54) menjelaskan bahwa pendidikan merupakan suatu indikator yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan. dengan latar belakang pendidikan pula seseorang akan dianggap mampu menduduki suatu jabatan tertentu. Di samping latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, kondisi kesehatan fisik, umur pegawai dan sebagainya, mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

Pendapat di atas menjelaskan bahwa latar belakang pendidikan yang pernah dialami sebelumnya menjadai salah satu harus perhatian oleh pimpinan dalam penempatan karyawan. Misalnya sarjana Administrasi Pendidikan harus ditempatkan pada pekerjaan yang berhubungan dengan urusan administrasi. Begitu juga dengan pengalaman kerja, keterampilan,

kondisi kesehatan fisik dan mental karyawan dan sebagainya. Hal yang dimaksudkan untuk menempatkan karyawan yang tepat pada posisi yang tepat pula atau sesuai dengan prinsip “the right man in the right place”.

Namun berdasarkan kenyataan di lapangan, ditemukan bahwa penempatan yang dilakukan pimpinan terhadap pegawai belum mencapai ketepatan dan kesesuaian karakteristik serta persyaratan pegawai yang ada. Hal ini terlihat dari fenomena, yaitu masih ada sebagian pegawai yang menempati jabatan tertentu kurang sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki pegawai tersebut. Kemudian juga masih ada beberapa pegawai yang belum mampu menyelesaikan pekerjaan dan tugasnya secara tepat waktu karena minimnya pengetahuan dan keterampilan kerja yang dimilikinya. Selanjutnya masih ada sebagian pegawai yang sudah berusia lanjut masih diberi tanggungjawab dan pekerjaan dengan intensitas waktu yang tinggi.

Fenomena di atas jika dibiarkan berlarut-larut tentu akan menjadi masalah yang memprihatinkan, maka dari itu peneliti mencoba untuk memberikan solusi dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai, yakni melakukan penempatan pegawai secara tepat. Dengan mengusahakan ketepatan dalam penempatan, pegawai akan mendapatkan kepuasan dalam melaksanakan pekerjaan. Permasalahan ini membuat peneliti tertarik melakukan penelitian dalam sebuah skripsi dengan judul “Kontribusi Penempatan yang Dilakukan Pimpinan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Padang”.

B. Identifikasi Masalah

Kepuasan kerja pegawai merupakan kunci dalam mencapai tujuan organisasi, karena dengan kepuasan kerja tinggi maka pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik dan tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal.

Untuk menimbulkan kepuasan kerja pegawai, banyak faktor yang mempengaruhinya. Rivai (2006:249) menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu “Kedudukan, pangkat dan jabatan, masalah umur, jaminan finansial dan jaminan sosial dan mutu pengawasan”.

Hasibuan (2005:203) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu “Balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang tepat sesuai keahlian, berat-ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan pekerjaan, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pimpinan dan kepemimpinannya, dan sifat pekerjaan monoton atau tidak”.

Banyak faktor yang dapat menentukan kepuasan kerja pegawai dalam organisasi sesuai dengan pendapat para ahli di atas. Dapat disimpulkan kepuasan kerja dipengaruhi oleh pekerjaan itu sendiri, gaji atau upah, sarana prasarana, kepemimpinan, pangkat, umur, pengawasan serta penempatan yang tepat terhadap pegawai tersebut.

Berdasarkan faktor-faktor yang telah dikemukakan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa penempatan yang dilakukan pimpinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.

C. Pembatasan Masalah

Uraian tentang identifikasi masalah di atas memperlihatkan bahwa banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Namun mengingat kompleksnya permasalahan, keterbatasan waktu, dana dan tenaga, penelitian ini dibatasi tentang kontribusi penempatan yang dilakukan pimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai di Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Padang.

D. Perumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang dan pembatasan masalah yang telah dikemukakan di atas maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana kepuasan kerja pegawai pada Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Padang.
2. Bagaimana penempatan yang dilakukan pimpinan terhadap pegawai pada Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Padang.
3. Apakah penempatan yang dilakukan pimpinan memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja pegawai di Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Padang.

E. Tujuan Penelitian

Seiring dengan masalah yang telah dirumuskan, maka penelitian ini bertujuan untuk memperoleh informasi tentang :

1. Kepuasan kerja pegawai di Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Padang.
2. Penempatan yang dilakukan pimpinan pada pegawai di Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Padang.
3. Kontribusi penempatan yang dilakukan pimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Padang.

F. Kegunaan Penelitian

Penulis sangat mengharapkan hasil penelitian ini dapat berguna bagi :

1. Pegawai, sebagai balikan dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja terhadap pelaksanaan pekerjaan.
2. Pimpinan Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Padang dalam upaya memelihara dan meningkatkan kepuasan kerja pegawai serta sebagai bahan pertimbangan dalam penempatan pegawai di kantor.
3. Peneliti, sebagai pengembangan wawasan dan ilmu pengetahuan tentang hubungan penempatan yang dilakukan pimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai.
4. Pembaca dan peneliti berikutnya sebagai bahan rujukan dengan kajian yang sama dalam melakukan penelitian lanjutan yang relevan.

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisa data penelitian yang telah diuraikan pada bagian sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan tentang kontribusi penempatan yang dilakukan pimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai di Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Padang sebagai berikut :

1. Pegawai pada Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Padang sudah cukup puas terhadap pekerjaannya yang ditandai dengan cukup tingginya tingkat capaian kedisiplinan, moral kerja dan prestasi kerja dengan rata-rata 3,78. Skor rata-rata (mean) kepuasan kerja pegawai didapat 75,31% dan berada pada kategori cukup tinggi.
2. Pegawai pada Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Padang merasa penempatan yang dilakukan pimpinan terhadap pegawai cukup tepat yang ditandai dengan naiknya tingkat capaian ketepatan/kesesuaian penempatan, kecocokan penempatan dengan keinginan pegawai dan pembagian tugas dengan rata-rata 3,47. Skor rata-rata (mean) penempatan yang dilakukan pimpinan didapat 69,31% dan berada pada kategori cukup tepat.
3. Terdapat hubungan yang berarti antara penempatan yang dilakukan pimpinan dengan kepuasan kerja pegawai di Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Padang dimana $t_{hitung} = 3,89 > t_{tabel} 2,021$ pada taraf kepercayaan 95%. Artinya penempatan yang dilakukan

pimpinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai di Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Padang dengan besar koefisien korelasi $r_{hitung} = 0,47 > r_{tabel} 0,266$ pada taraf kepercayaan 95%.

4. Penempatan yang dilakukan pimpinan memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja pegawai sebesar 21,64%, sedangkan sisanya 78,36% disumbangkan oleh faktor lain.

B. Saran

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

1. Pegawai melaksanakan pekerjaan secara optimal dan profesional serta lebih menerima segala bentuk kebijakan penempatan pekerjaan yang diberlakukan pimpinan terhadap dirinya sehingga akan menciptakan kepuasan kerja bagi pegawai tersebut. Selain itu, pegawai juga melatih sikap dan kecerdasan emosional yang menyangkut kedisiplinan, moral kerja dan prestasi kerjanya.
2. Pimpinan dalam menempatkan pegawai hendaknya sesuai dengan latar belakang pendidikan, keterampilan, pengalaman kerja, umur, kesehatan fisik, minat yang dimiliki pegawai dan melakukan reposisi jabatan. Selanjutnya pimpinan mempertahankan dan meningkatkan kepuasan kerja pegawai dengan memperhatikan aspek-aspek yang terkait kebutuhan pegawai seperti finansial, penghargaan, sarana prasarana kerja dan sebagainya.

3. Karena terdapat kontribusi penempatan yang dilakukan pimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai, maka pimpinan dalam melakukan penempatan pegawai betul-betul memperhatikan persyaratan-persyaratan jabatan yang dibutuhkan. Dengan demikian kepuasan kerja pegawai dapat dicapai dan terus terpelihara.
4. Untuk peneliti selanjutnya :
 - a. Penelitian ini masih sederhana, oleh sebab itu disarankan kepada yang akan meneliti mengenai kontribusi penempatan yang dilakukan pimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai dilakukan lebih sempurna dengan menambah indikator-indikator lain.
 - b. Gunakanlah teknik analisis data yang lain sebagai perbandingan mana yang menunjukkan hasil yang mendekati kesempurnaan, atau apakah teknik analisis lain juga dapat memberikan hasil yang sama dengan teknik analisis data yang digunakan peneliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, Prabu Mangkunegara. 2005. *Psikologi Perusahaan*. Bandung : Trigenda Karya
- Ashar, Sunyoto Munandar. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : Universitas Indonesia (UI-Press).
- Edy, Sutrisno. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana
- Gouzali, Saydam. 1996. *Manajemen SDM (Humas Resources Management) suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta : Djambatan
- Hani, T Handoko. 2009. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Anggota IKAPI.
- Husaini, Usman dan Purnomo, S. Akbar. 2003. *Pengantar Statistika*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Panji Anoraga. 1992. *Psikologi Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta.
- _____ 2001. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Pustaka Jaya Alex
- Malayu, S.P Hasibuan. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Nitisemito, Alex S. 1987. *Menimbulkan Semangat Kerja dan Kegairahan Kerja Karyawan*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Nurhizrah, Gistituati. 2009. *Manajemen Pendidikan*. Padang : UNP Press.
- Rahmadona. 2010. *Kontribusi Budaya Organisasi terhadap Efektivitas kerja Guru dalam Pembelajaran di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Sungai Tarab Kabupaten Tanah Datar. Skripsi tidak diterbitkan*. Padang : Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.
- Schuler, Rendall. 1997. *Manajemen SDM. Edisi Keenam. Jilid I*. Jakarta : Erlangga.
- Siswanto, Sastrohadiwiryono. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : CV. Alfabeta.