

**HUBUNGAN PENEMPATAN DENGAN KEPUASAN KERJA PEGAWAI
PADA DINAS PENDIDIKAN KOTA SOLOK**

SKRIPSI

*Diajukan untuk memenuhi persyaratan memperoleh gelar
sarjana pendidikan strata satu (S1)*



Oleh :

NELI AYU MANIRA
NIM. 1300024 / 2013

**JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2017**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

**HUBUNGAN PENEMPATAN DENGAN KEPUASAN KERJA PEGAWAI
PADA DINAS PENDIDIKAN KOTA SOLOK**

Nama : Neli Ayu Manira
NIM/BP : 1300024/2013
Jurusan : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, Agustus 2017

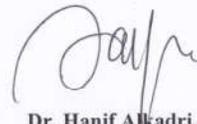
Disetujui Oleh:

Pembimbing I



Dra. Ermita, M.Pd
NIP. 19630307 198703 2 002

Pembimbing II



Dr. Hanif Alkadri, M.Pd
NIP. 19760921 200801 1 019

Ketua Jurusan



Dra. Anisah, M.Pd
NIP. 19630614 198903 2 001

HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

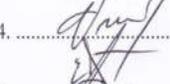
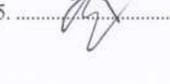
Dinyatakan lulus setelah mempertahankan skripsi di depan Tim Penguji
Skripsi Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan
Universitas Negeri Padang

**HUBUNGAN PENEMPATAN DENGAN KEPUASAN KERJA PEGAWAI
PADA DINAS PENDIDIKAN KOTA SOLOK**

Nama : Neli Ayu Manira
NIM/BP : 1300024/2013
Jurusan : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, Agustus 2017

Tim Penguji

	NAMA	Tanda Tangan
1. Ketua	: Dra. Ermita, M.Pd	1. 
2. Sekretaris	: Dr. Hanif Alkadri, M.Pd	2. 
3. Anggota	: Drs. Irsyad, M.Pd	3. 
4. Anggota	: Nellitawati, S.Pd, M.Pd, Ph.d	4. 
5. Anggota	: Dra. Elizar Ramli, M.Pd	5. 

HALAMAN PERSEMBAHAN SKRIPSI



Bacalah dengan nama Tuhanmu yang telah menciptakan,
Dia telah menciptakan manusia dari segumpal darah! Dan Tuhanmulah yang
maha pemurah. Yang telah mengajar dengan perantara kalam. Dia telah
mengajarkan kepada manusia apa yang tidak diketahuhi.

(QS. Al Alag 1-5)

Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan,
maka apabila kamu telah selesai (dari satu urusan), kerjakanlah dengan
sungguh-sungguh (urusan) yang lain. Dan kepada Tuhan Mu lah
hendaknya kamu berharap.

(QS. Al- Insyirah : 6 - 8)

Alhamdulillahirabbil alamin ya Rabb,, tak henti-hentinya
aku bersyukur atas segala nikmat yang Engkau berikan kepadaku. Rabb,,
Kaulah cahaya benderang yang selalu menerangi hati dan hidupku. Kau pemilik
jiwa raga ini. Kau pemilik segala yang kumiliki. Hanya pada-Mu ku memohon
ampun hanya pada-Mu ku memohon dan meminta pertolongan.

Hanya pada-Mu ku pasrahkan hidup dan matiku.

"Kau tak memberi apa yang kuminta tapi Kau selalu memberi apa yang
kubutuhkan". Namun seringkali aku lupa, seringkali ku lalai dan seringkali ku
sombong dengan apa yang telah Kau berikan.

Hanya pada-Mu ku bersujud, hanya pada-Mu kuberdo'a..
hanya nama-Mu yang kusebut, aku memohon ampun..hanya pada-Mu ku
berlutut hanya pada-Mu ku berserah..hanya nama-Mu yang kusebut
disetiap langkahku... (By: Avara)

"NELI AYU MANIRA"

BUAT ORANG TUA DAN KELUARGA BESARKU TERCINTA

Kupersembahkan sebuah karya kecil ini untuk Ibu dan Ayah tercinta, yang
tiada pernah hentinya selama ini memberikan semangat, do a, dorongan,
nasehat, dan kasih sayang serta pengorbanan yang tak tergantikan hingga ayu
selalu kuat menjalani setiap rintangan yang ada didepanku,.. Ibu... Ayah
terimalah bukti kecil ini sebagai kado keseriusanku untuk membalas semua
pengorbananmu,.. Dalam hidupmu demi hidupku kalian ikhlas mengorbankan
segala perasaan tanpa kenal lelah, dalam lapar berjuang separuh nyawa hingga

segalanya.. maafkan anakmu ayah ibu, masihi saja ayu menyusahkanmu. Dalam setiap langkahku ayu berusaha mewujudkan harapan-harapan yang kalian impikan didiriku, meski belum semua itu kuraih, insyaallah atas dukungan doa dan restu semua mimpi itu akan ku jawab di masa penuh kehangatan nanti. Buat saudaraku (Betra Melia, Tisa Yulini Erman, dan Aris Budiman) yang sangat kusayangi dan kubanggakan terima kasih atas dukungan dan semangat yang luar biasanya, serta juga terima kasih yang terhingga bagi keluargaku yang kubanggakan, dan seterusnya, abang-abang, kakak-kakak, keponakan, Abg Ipar, Kakak Ipar dll Thank You All My Big Family

SPECIAL THANKS TO LECTURE

Terima kasih kepada Ibu Dra. Ermita, M.Pd yang telah membimbing ayu selama ini bu terima kasih juga atas kerja sama ya bu.... Alhamdulillah ayu bisa jadi Sarjana berkat bantuan Ibu, mudah-mudahan Ibu selalu diberikan kesehatan dan pahala oleh Allah SWT amin ya robbalalamin.. Terima kasih juga kepada Bapak Dr. Hanif Alkadri, M.Pd yang tak terhingga, maaf jika selama ini ayu banyak kesalahan pak, untuk kedepannya ayu akan menjadi pribadi yang lebih baik lagi dan semoga Bapak selalu diberikan oleh Allah SWT dan segera mendapatkan gelar Prof-nya... hehehe Amin, buat ibu Anisah, pak andi, pak rusdinal, pak sufyarma, bunda Nellitawati, buk sulastru, buk lusi, buk ice, pak hadiyano, pak anto, buk eli, buk nelfiadi, buk rifma, pak jasrial, pak irsyad, buk tia, dan juga pak hade, dan juga terkhusus kak nova, yang sudah banyak membantu... makasih atas jasa jajaran dosen aip yang sangat berharga jasanya buat ayu sampai jadi sarjana.

TO MBF, TEMAN KOS, TEMAN SEPERJUANGAN AIP

Buat Mbff vika, ipit, iyat, elia, rini, iyel, angga, vian, rasa syukur yang sedalam-dalamnya karena telah bertemu dengan kalian sahabat-sahabat terhebat, tanpa kalian aku bukan lah siapa-siapa dan tidak akan menjadi siapa, teruntuk vika terima kasih selalu mengingatkan buat revisi dan terima kasih atas bantuannya walaupun ayu sering membuat vika marah, buat ipit terima kasih telah menjadi teman terhebat dan sahabat yang tangguh, semoga segera menyusul untuk gelarnya, buat iyat (kawan bacakak) maaf jika selama ini sering berkata tidak mengenakkan dihati tapi jujur ayu bahagia mempunyai sahabat sepertimu, buat elia orang yang paling bisa menenangkan ayu kalau lagi panik dan terima kasih atas semuanya ya, buat rini dan iyel yang sering baper kalau tidak diajak ngumpul, terima kasih atas bantuan dan dukungannya, buat angga selamat ya atas gelarnya dan vian semangat ya buat skripsi maret ceria menanti semoga selalu dilancarkan oleh Allah SWT. Terkhusus buat partner skripsi

rafidah, terima kasih atas waktu dan bantuannya mulai dari pembimbing 1 dan 2 sama, sama-sama mengalami kesulitan pada saat revisi setelah seminar, sama-sama di acc penelitian dan sama-sama di acc kompre dan komprepun di waktu yang sama, terima kasih atas kerja sama nya. Buat sahabat kos biru merry, yaya, nanda, ipit, ica, defvi, eeng, riri, dll) terima kasih telah memberikan dukungan semangat dan bantuan dalam proses pembuatan skripsi ini, untuk merry dan riri mudah-mudahan juga disegerakan dalam mendapatkan gelarnya. Selanjutnya buat teman-teman seperjuangan AP13, selamat bagi teman-teman yang telah berhasil menggapai gelar S.Pd nya dan semangat buat teman-teman yang masih berjuang, semoga juga disegerakan gelar S.Pd nya. Amiin...

Special buat seseorang!!!

Buat seseorang yang masih menjadi rahasia illahi, yang sekarang bersamaku (M. Aldianda), terima kasih telah menemani dalam proses skripsi ini dan akhirnya kita bisa wisuda bareng. Percayalah kau yang selalu kujebut-sebut dalam benih-benih doaku, semoga keyakinan dan takdir ini terwujud, insya allah jodohnya kita bertemu atas ridho dan izin Allah SWT.

By,



Neli Ayu Manira

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Neli Ayu Manira
NIM/BP : 1300024/2013
Jurusan : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan
Judul : Hubungan Penempatan dengan Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Solok

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya buat ini merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan, maka saya bersedia bertanggung jawab, sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku.

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

Padang, Agustus 2017



Neli Ayu Manira
NIM. 1300024

ABSTRAK

Judul : Hubungan Penempatan Dengan Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Solok
Penulis : **NELI AYU MANIRA**
NIM/ BP : 1300024/ 2013
Jurusan : Administrasi Pendidikan
Pembimbing : 1. **Dra. Ermita, M.Pd**
2. **Dr. Hanif Al-Kadri, M.Pd**

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh informasi tentang : (1) Kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Solok, (2) Penempatan pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Solok, (3) Hubungan penempatan dengan kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Solok. Hipotesis penelitian yang diajukan adalah “Terdapat hubungan yang signifikan antara penempatan dengan kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Solok”.

Penelitian ini bersifat korelasional, yaitu untuk melihat hubungan penempatan dengan kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Solok. Populasi penelitian ini adalah pegawai yang berstatus Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan Kota Solok yang berjumlah 47 orang. Besar sampel penelitian adalah 46 orang yang ditentukan dengan teknik *simple random sampling*. Instrumen yang digunakan untuk pengumpulan data adalah angket model skala likert lima alternatif jawaban yang telah valid dan reliabel. Teknik analisis data dilakukan dengan menggunakan rumus *Korelasi Product Moment* dan *Uji-t*.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa (1) Kepuasan kerja di Dinas Pendidikan Kota Solok berada pada kategori cukup (77,98%), (2) Penempatan pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Solok berada pada kategori cukup (79,37%), dan (3) terdapat hubungan yang berarti antara penempatan dengan kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Solok dengan koefisien korelasi $r_{hitung} = 0,391 > r_{tabel} = 0,308$ pada taraf kepercayaan 99% dan $t_{hitung} = 2,818 > t_{tabel} 2,704$ pada taraf kepercayaan 99%. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara penempatan dengan kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Solok. Artinya semakin tepat penempatan maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Solok.

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karuniaNya berupa kesehatan dan kesempatan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan sebaik-baiknya. Selanjutnya shalawat dan salam penulis hadiahkan kepada pucuk pimpinan umat islam sedunia yakni Nabi besar Muhammad SAW yang telah menyelamatkan manusia dari zaman jahiliyah ke zaman yang berilmu pengetahuan, moral, dan etika. Sehingga dengan perjuangan dan pengorbanan beliau kita dapat merasakan manisnya iman dan ilmu. Skripsi yang berjudul **“Hubungan Penempatan dengan Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Solok”** diajukan sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan mata kuliah skripsi dalam rangka mencapai gelar sarjana pendidikan strata 1 (S1) Pada Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.

Dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis banyak mendapat bantuan dan partisipasi dari berbagai pihak baik moril maupun materil, sehingga terselesaikan skripsi ini. Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada:

1. Rektor Universitas Negeri Padang.
2. Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.
3. Ketua dan Sekretaris Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.
4. Ibu Dra. Ermita, M.Pd sebagai Dosen Pembimbing Akademik dan sekaligus Pembimbing I dan Bapak Dr. Hanif Al Kadri, M.Pd sebagai pembimbing II yang telah meluangkan waktu dalam memberikan arahan dan membimbing penulis menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak/Ibu dosen beserta karyawan Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.
6. Orang tua dan keluarga yang telah memberikan motivasi kepada penulis baik materil maupun moril dalam menyelesaikan studi S1.
7. Seluruh rekan-rekan seperjuangan Mahasiswa AP 2013 dan seluruh pihak yang telah memberikan dorongan demi penyelesaian skripsi ini.

Penulis berdoa semoga Allah SWT membalas segala bantuan yang telah diberikan dengan pahala yang berlipat ganda. Amin Ya Robbal Alamin. Karena tanpa bantuan dari berbagai pihak, skripsi ini tidak akan terselesaikan.

Dalam kehidupan ini tidak ada yang sempurna. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Untuk itu kritik dan saran yang membangun dari pembaca sangat diharapkan, agar bermanfaat bagi kita semua dan bermanfaat dalam penulisan selanjutnya.

Padang, Agustus 2017
Penulis,

Neli Ayu Manira
Nim. 1300024/2013

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	6
C. Batasan Masalah.....	6
D. Perumusan Masalah.....	7
E. Tujuan Penelitian	7
F. Kegunaan Penelitian.....	8
BAB II KAJIAN TEORI.....	9
A. Kepuasan Kerja	9
1. Pengertian Kepuasan Kerja	9
2. Pentingnya Kepuasan Kerja	10
3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	12
4. Indikator Kepuasan Kerja	13
B. Penempatan Pegawai	21
1. Pengertian Penempatan	21
2. Tujuan Penempatan Pegawai.....	22
3. Prinsip-Prinsip Penempatan	23
4. Pentingnya Penempatan yang Dilakukan Terhadap Pegawai ...	24
5. Jenis-jenis Penempatan Pegawai.....	24
6. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Penempatan Pegawai	25
7. Indikator Penempatan Pegawai.....	27
C. Hubungan Penempatan dengan Kepuasan Kerja Pegawai	36
D. Penelitian Relevan.....	37

E. Kerangka Konseptual	38
F. Hipotesis	39
BAB III METODE PENELITIAN	41
A. Jenis Penelitian.....	41
B. Defenisi Operasional Variabel Penelitian.....	41
C. Populasi Dan Sampel.....	42
D. Jenis dan Sumber Data	45
E. Instrumen Penelitian.....	45
F. Teknik Analisis Data	49
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	53
A. Deskripsi Data Penelitian	53
B. Uji Normalitas.....	60
C. Uji Hipotesis	62
D. Pembahasan	64
E. Keterbatasan Penelitian	76
BAB V PENUTUP	78
A. Kesimpulan	78
B. Saran.....	79
DAFTAR PUSTAKA	81
LAMPIRAN.....	84

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Rekapitulasi Indikator Kepuasan Kerja.....	15
2. Rekapitulasi Indikator Penempatan Pegawai.....	28
3. Jumlah Populasi Penelitian.....	43
4. Jumlah Sampel Penelitian.....	44
5. Klasifikasi dan Persentase Secara Kualitatif.....	50
6. Perolehan Skor Variabel Kepuasan Kerja.....	54
7. Distribusi Frekuensi Skor Variabel Kepuasan Kerja.....	54
8. Rata-rata Tingkat Pencapaian Per Indikator Variabel Kepuasan Kerja.....	56
9. Perolehan Skor Variabel Penempatan Pegawai.....	57
10. Distribusi Frekuensi Skor Variabel Penempatan Pegawai.....	58
11. Rata-rata Tingkat Pencapaian Per Indikator Variabel Penempatan Pegawai.....	59
12. Rangkuman Hasil Penelitian.....	60
13. Rangkuman Hasil Normalitas Data.....	62
14. Rangkuman Hasil Hipotesis.....	63
15. Rangkuman Hasil Uji Keberartian Korelasi.....	64

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Konseptual Hubungan Penempatan Dengan Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Solok.....	39
2. Histogram Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja.....	55
3. Histogram Distribusi Frekuensi Skor Variabel Penempatan Pegawai.....	58

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kisi-kisi Instrumen Penelitian.....	86
2. Pengantar Angket.....	87
3. Petunjuk Pengisian Angket.....	88
4. Angket Penelitian.....	90
5. Rekapitulasi Analisis Hasil Uji Coba Variabel Kepuasan Kerja.....	96
6. Rekapitulasi Analisis Hasil Uji Coba Variabel Penempatan.....	97
7. Hasil Pengolahan Data Hasil Uji Coba Penelitian.....	98
8. Tabulasi data Variabel Kepuasan Kerja Hasil Penelitian.....	107
9. Tabulasi data Variabel Penempatan Hasil Penelitian.....	109
10. Pengolahan Data Hasil Penelitian.....	111
11. Uji Normalitas.....	116
12. Skor Mentah Hasil Penelitian.....	124
13. Pengolahan Data Uji Hipotesis dan Uji Keberartian Hipotesis.....	126
14. Tabel Nilai-nilai r Product Moment.....	128
15. Tabel Nilai-nilai Rho.....	130
16. Tabel Nilai-nilai Dalam Distribusi t.....	131
17. Tabel Nilai-nilai Chi Kuadrat.....	133
18. Tabel Krejcie.....	134
19. Tabel Luas di bawah Lengkungan Kurve Normal Dari 0 S/D Z.....	135
20. Surat Izin Penelitian.....	136
21. Surat Rekomendasi Penelitian.....	138

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi mempunyai tujuan, baik organisasi yang menghasilkan barang maupun organisasi yang bergerak di bidang jasa. Dalam pencapaian tujuan tersebut tentunya tidak terlepas dari faktor sumber daya manusia yang ada dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting yang harus dikelola, diarahkan, digerakkan serta dibina dengan baik agar dapat melaksanakan tugas dan fungsinya sebagaimana yang diharapkan, agar tujuan organisasi dapat dicapai dengan baik. Sumber daya manusia yang dimaksud dalam organisasi adalah pegawai.

Pegawai merupakan sumber daya manusia yang berperan sebagai penggerak organisasi. Tercapai atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan tergantung kepada personil yang ada dalam organisasi tersebut. Tanpa adanya pegawai mustahil tujuan dapat tercapai. Seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya dituntut untuk dapat bekerja dengan semaksimal mungkin sehingga ia mampu untuk menjadi seorang pegawai yang profesional. Jika pegawai telah selesai melakukan pekerjaan dengan baik, maka akan timbul kepuasan terhadap dirinya sendiri karena telah melaksanakan tugasnya dengan sebaik mungkin.

Menurut Rivai (2006:475) kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Senada dengan itu, pendapat Greenberg dan Baron (2003:148) mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka. Setiap individu

memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap pekerjaan tersebut. Dengan demikian kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Kepuasan kerja sangat dibutuhkan agar dapat membantu pemenuhan kebutuhan-kebutuhan dasar pegawai. Selain itu, dengan adanya kepuasan kerja, pegawai akan mempunyai motivasi untuk melaksanakan tugas yang lebih baik dalam bekerja untuk mendapatkan hasil yang optimal, serta dengan adanya kepuasan kerja pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan pengamatan penulis dan pembicaraan penulis dengan beberapa orang pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Solok sewaktu melakukan Praktek Lapangan Manajemen Pendidikan selama lebih kurang 3 (tiga) bulan pada bulan Juni sampai Agustus 2016, diduga masih rendahnya kepuasan kerja pegawai, dilihat dari beberapa fenomena kepuasan kerja pegawai antara lain:

1. Masih terdapat pegawai yang kurang menyukai pekerjaannya, hal ini terlihat pada saat pegawai diberikan tugas oleh pimpinan menunjukkan ekspresi wajah yang tidak senang terhadap pekerjaan yang diberikan. Selain itu, masih ada pegawai yang kurang memahami pekerjaan yang

diberikan oleh pimpinan, ketika diberikan tugas, pegawai lama menyelesaikan pekerjaan.

2. Masih terdapat pegawai yang kurang mengindahkan pekerjaan yang diberikan. Hal ini dapat kita lihat pada saat pegawai diberikan tugas oleh pimpinan, pegawai tidak langsung mengerjakan tugas tersebut, pegawai malah mencari kesibukan sendiri seperti pergi ke ruangan lain untuk hal yang tidak penting dalam waktu yang cukup lama.
3. Masih terdapat pegawai yang kurang semangat dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini terlihat pada pegawai yang kurang giat dalam menyelesaikan pekerjaan, ketika mengalami kesulitan pegawai suka mengeluh dan cenderung pasrah. Selain itu, masih terlihat pegawai yang keluar masuk kantor disaat jam kerja untuk kegiatan yang tidak berhubungan dengan urusan kantor. Hal ini terlihat pada beberapa pegawai yang sering pergi keluar kantor (ke pasar, kantin, dll) disaat jam kerja berlangsung dan dalam waktu yang cukup lama..
4. Masih terdapat beberapa pegawai yang mengeluh saat menyelesaikan pekerjaan. Hal ini dapat dilihat pada pegawai yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan karena kurang mendapatkan informasi yang cukup dari pimpinan tentang bagaimana cara mengerjakan tugas.

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai salah satu faktornya adalah penempatan pegawai. Menurut Hasibuan (2016:2003) mengatakan bahwa salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan

kerja pegawai adalah penempatan pegawai. Penempatan pegawai adalah proses menempatkan orang-orang yang tepat pada posisi yang tepat. Artinya tempatkan mereka dalam posisi yang sesuai dengan latar belakang pendidikan, minat yang dimiliki, pengetahuan pegawai, dan pengalaman kerja pegawai.

Hal di atas sejalan dengan pendapat Tjutju dan Suwanto dalam Yunarsih (2011:116) menegaskan bahwa “Penempatan tidak sekedar menempatkan saja, melainkan harus mencocokkan dan membandingkan latar belakang pendidikan pegawai dengan kebutuhan dan persyaratan dari suatu jabatan atau pekerjaan, sehingga *the right man on the right job* tercapai”.

Proses penempatan pegawai merupakan suatu proses yang sangat menentukan dalam mendapatkan pegawai yang kompeten yang dibutuhkan pada suatu organisasi, karena penempatan yang tepat dalam posisi jabatan yang tepat akan dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Kesalahan dalam menempatkan pegawai pada pekerjaan akan mendapatkan hasil yang kurang baik. Maka dari itu pimpinan organisasi perlu merancang bagaimana menempatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, sehingga pegawai tersebut dapat bekerja dengan maksimal.

Namun dalam kenyataannya di lapangan, diduga masih banyak terdapat kesenjangan-kesenjangan yang terjadi dalam penempatan pegawai. Dalam hal ini fenomena yang penulis temukan adalah :

1. Masih terdapat masalah tentang ketidakcocokkan latar belakang pendidikan pegawai dengan pekerjaan. Misalnya jabatan yang

dibutuhkan pada bidang keuangan seharusnya Sarjana Ekonomi malah diisi oleh pegawai yang latar belakang pendidikan Sarjana Hukum, sehingga pegawai tersebut tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

2. Masih terdapat pegawai yang ditempatkan pada posisi yang tidak sesuai dengan pengalaman kerjanya. Seperti pegawai yang memiliki latar belakang pendidikan administrasi perkantoran dan telah bekerja dalam waktu yang cukup lama pada bagian kepegawaian serta sudah memiliki pengalaman yang baik pada bidang tersebut malah ditempatkan pada bagian teknologi informasi.
3. Masih terdapat pegawai yang kurang berminat dengan pekerjaan yang diembankan kepadanya. Hal ini dapat kita lihat pada pegawai yang memiliki kebiasaan berhubungan dengan komputer dan mahir dalam pengoperasiannya tidak ditempatkan pada bagian operator, namun pada kenyataannya ditempatkan pada bagian pelayanan yang tidak sesuai dengan keinginan pegawai.
4. Masih terdapat pegawai yang kurang mengetahui tentang organisasi sebagai contoh pegawai yang kurang mengetahui bagaimana prosedur kerja kantor, hal ini dapat dilihat dari pegawai yang sering melakukan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu, masih terlihat pegawai yang sering datang terlambat ke kantor.

Dari fenomena-fenomena di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti tentang “**Hubungan Penempatan dengan Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Solok.**”

B. Identifikasi Masalah

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

1. Kurangnya pengawasan dari pimpinan terhadap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.
2. Iklim organisasi yang kurang kondusif mengakibatkan pegawai kurang puas dalam bekerja
3. Kurangnya perhatian pimpinan terhadap pegawai yang mengalami kendala dalam bekerja
4. Motivasi dari pimpinan terhadap pegawai masih kurang sehingga membuat pegawai tidak bergairah dalam bekerja.
5. Hubungan antar pegawai kurang harmonis sehingga pegawai tidak betah berada diruangan.
6. Pimpinan kurang memperhatikan minat dan latar belakang pendidikan pada saat menempatkan pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga membuat pegawai tidak semangat dalam bekerja.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, mengingat banyaknya masalah yang terjadi dan agar terfokusnya penelitian, penulis hanya membatasi penelitian pada masalah yang terkait dengan bagaimana hubungan

penempatan dengan kepuasan kerja pada Dinas Pendidikan Kota Solok. Penelitian ini akan membahas dua variabel yaitu penempatan variabel bebas dan kepuasan sebagai variabel terikat. Indikator kepuasan kerja yaitu senang dalam bekerja, mencintai pekerjaan, semangat dalam bekerja, dan tidak mengeluh dalam bekerja, sedangkan indikator yang digunakan pada variabel penempatan pegawai yaitu kesesuaian pekerjaan dengan latar belakang pendidikan, kesesuaian dengan pengalaman kerja pegawai, kesesuaian dengan minat pegawai, serta kesesuaian dengan pengetahuan pegawai.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka penulis dapat merumuskan :

1. Seberapa tinggi kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Solok?
2. Seberapa tepat penempatan pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Solok?
3. Apakah terdapat hubungan yang berarti antara penempatan dengan kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Solok?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan informasi tentang:

1. Kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Solok
2. Penempatan pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Solok.
3. Hubungan antara penempatan dengan kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Solok.

F. Kegunaan Penelitian

1. Bagi Organisasi

Hasilnya diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan pertimbangan bagi pihak organisasi dalam hal penempatan pegawai sebagai upaya dalam memelihara dan meningkatkan kepuasan kerja pegawai khususnya pada Dinas Pendidikan Kota Solok.

2. Bagi Peneliti

Diharapkan dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan bagi penulis, khususnya dalam ilmu manajemen sumber daya manusia yaitu tentang hubungan penempatan dengan kepuasan kerja pegawai.

3. Bagi Pembaca

Untuk menambah wawasan serta dapat dijadikan bahan rujukan dengan kajian yang sama dalam melakukan penelitian lanjutan yang relevan.