

Hubungan Penempatan dengan Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat

Meyza Dri Alvia¹, Nelfia Adi², Nurhizrah Gistituati³, Nellitawati⁴
^{1,2,3,4}Administrasi Pendidikan, Universitas Negeri Padang

Meyza Dri Alvia¹, e-mail: mdrialvia@gmail.com

Nelfia Adi², e-mail: nelfiaadi@fip.ac.id

Nurhizrah Gistituati³, e-mail: gistituatinurhizrah@gmail.com

Nellitawati⁴, e-mail: nellitawati@fip.unp.ac.id

Abstract

This data assessment is an employee job satisfaction, employee placement and employee placement relationship with employee job satisfaction. This type of data assessment is qualitative research and uses descriptive methods. The way to accumulate data is interviews, questionnaires, observations. Data analysis is done using correlation techniques. The results showed that employee job satisfaction there is a high category with a percentage of 81.25%. Employees Placement sits on the fairly appropriate category with a percentage of 79.84%. obtained a meaningful bond on the sidelines of employee placement and on the excitement of power in agencies Archiving Office and Library West Sumatra Province where the significance value is 0.000 at a significant level of 5% or at a level of 95% trust. From the results of the correlation calculation, $0.000 < 0.005$. The criteria in the hypothesis test state that if the results of its significance are

Abstrak

Pengkajian data ini merupakan kepuasan kerja pegawai, penempatan pegawai dan hubungan penempatan pegawai dengan kepuasan kerja pegawai. Jenis pengkajian data merupakan penelitian kualitatif serta menggunakan metode deskriptif. Cara akumulasi data adalah wawancara, kuesioner, pemeriksaan. Data penyelidikan dilakukan dengan memanfaatkan teknik korelasi. kesimpulan pengkajian terdapat hingga kesenangan pegawai terdapat kategori tinggi dengan persentasi 81,25%. Penempatan Pegawai berada pada kategori cukup tepat dengan persentasi 79,84%. diperoleh ikatan pada bermakna sela-sela penempatan pegawai pada kegembiraan tenaga pada instansi Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat dimana ukuran pendapatan yaitu 0,000 ikut tahap perolehan 5% atau pada taraf kepercayaan 95%. Dari hasil perhitungan korelasi tersebut, $0,000 < 0,005$. Kriteria dalam pengujian hipotesis menyatakan bahwa jika hasil signifikansinya

Kata Kunci: Hubungan; Penempatan; Kepuasan Kerja; Pegawai; Kearsipan

How to Cite: Meyza, Alvia Dri, Nelfia Adi, Nurhizrah Gistituati, Nellitawati, 2020. Etos kerja pegawai negeri sipil mengikuti instansi tugas dorongan pada sumber daya alam. Journal of Educational Administration and Leadership, 2(1), 4-9.



This on open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution Licence, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. © 2021 by author

1. Pendahuluan

Sebuah organisasi atau lembaga dikatakan berkualitas apabila memiliki struktur organisasi yang baik. Pegawai merupakan hal utama atau pokok dari sebuah organisasi itu sendiri, karena pegawai menjadi perencana, pelaksana serta pengendali yang berperan aktif dalam mencapai tujuan organisasi. Artinya organisasi perlu mengenai bergerak sebagai berhasil apabila perlu terkandung pegawai yang ikut andil sebagai pelaksana kegiatan operasional organisasi serta tidak dapat menghasilkan output sesuai dengan tingkat efisiensi yang diharapkan.

Fenomena yang terdapatn pada Dinas Kearsipandan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat adalah

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

Berdasarkan observasi terdapat kesenjangan yang terjadi pada penempatan pegawai adalah

1. Terdapat pegawai yang penempatannya tidak sesuai dengan pengalaman kerja pegawai sebelumnya. Ini terlihat saat pegawai diletakkan dibagian pelayanan padahal pengalaman kerja pegawai berada dibagian komputer/operator. Sehingga pegawai sulit menyesuaikan diri dengan pekerjaan barunya dan pekerjaannya menjadi kurang optimal.
2. Pencantuman tenaga yang masih yang perlu serasi melalui bimbingan. Terlihat saat pegawai yang memiliki gelar S.H diletakkan pada bidang keuangan yang seharusnya bergelar S.E. sehingga pekerjaan yang ditugaskan sulit dipahami oleh pegawai.

Masih adanya pegawai yang kurang atau sama sekali tidak mengetahui tentang organisasi tempat ia bekerja. Ini terlihat saat pegawai sering kali melakukan kesalahan atau pelanggaran peraturan oraganisasi, tidak bertanggungjawab atas pekerjaannya atau sekedar datang terlambat.

2. Metode Penelitian

Pengkajian data ini merupakan pengkajian kualitatif serta memakai prosedur deskriptif. Populasi berjumlah 84 orang dengan memakai teknik *Simple Random Sampling*. Jenis data menggunakan petunjuk prima. Data terkonsentrasi lewat interviu, kuesioner, pemeriksaan. Informasi dianalisis memakai teknik korelasi.

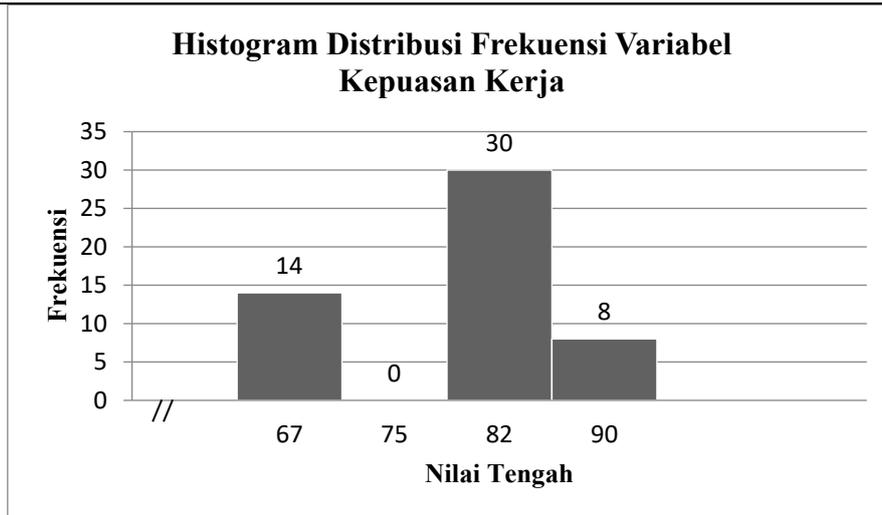
3. Hasil dan Pembahasan

Hasil

a. Deskripsi Data Kepuasan Kerja (Y)

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Skor Variabel Kepuasan Kerja

Kelas Interval	<i>f</i>	% Frekuensi Absolut	Frekuensi Cumulatif
88-92	7	13,46%	52%
83-87	8	15,38%	45 %
78-82	23	44,23%	37 %
73-77	3	5,77%	14 %
68-72	2	3,85%	11 %
63-67	9	17,31%	9 %
Jumlah	52	100 %	



Gambar 1. Histogram Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja

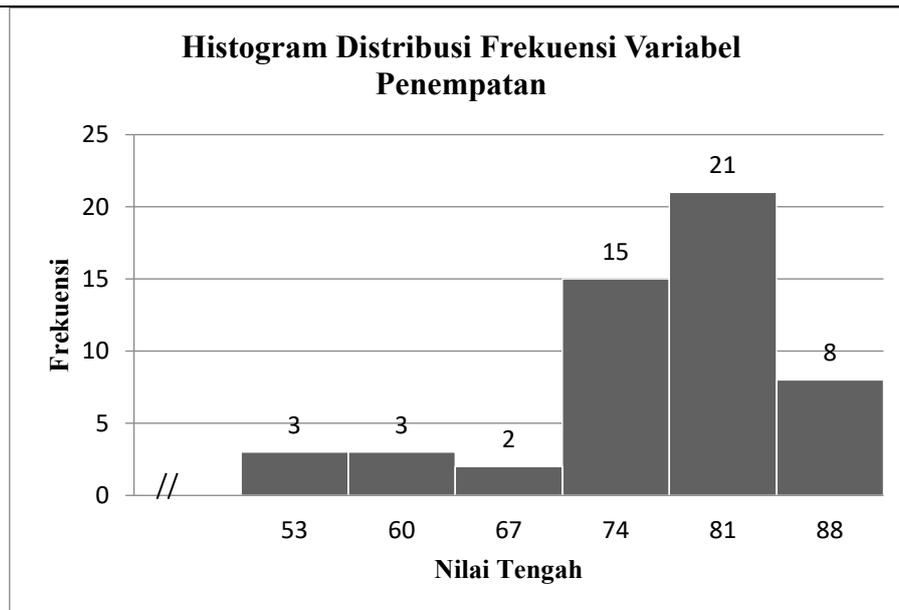
Tabel 2. Rata-rata Tingkat Pencapaian Per Indikator Variabel Kepuasan Kerja

No	Indikator	Rata-Rata	Tingkat Pencapaian	Kategori
1	Senang	29,86	85,33%	Tinggi
2	Semangat	24,28	80,96%	Tinggi
3	Tidak Mengehuh	23,03	79,79%	Cukup Tinggi
Rata-rata total		77,19	81,25%	Tinggi

b. Deskripsi Data Penempatan

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Skor Variabel Penempatan

Kelas Interval	<i>f</i>	% Frekuensi Absolut	Frekuensi Kumulatif
85-92	8	15,4%	52%
78-84	21	40,4%	45%
71-77	15	28,8%	24%
64-70	2	3,8%	8%
57-63	3	5,8%	6%
50-56	3	5,8%	3%
Jumlah	52	100 %	



Gambar 2. Histogram Distribusi Frekuensi Variabel Penempatan

Tabel 4. Rata-rata Tingkat Pencapaian Per Indikator Variabel Penempatan

No	Indikator	Rata-Rata	Tingkat Pencapaian	Kategori
1	Kesesuaian dengan latar belakang pendidikan	28,29	80,82	Tepat
2	Kesesuaian dengan pengalaman kerja	27,87	79,62	Cukup tepat
3	Kesesuaian dengan pengetahuan	19,69	78,77	Cukup tepat
Rata-rata total		75,85	79,84	Cukup Tepat

Tabel 10. Rangkuman Hasil Penelitian

No	Variabel	Mean	% Tingkat Pencapaian	Interpretasi
1	Kepuasan Kerja (Y)	77,19	81,25	Tinggi
2	Penempatan (X)	75,85	79,84	Cukup Tinggi

Pembahasan

b. Kepuasan Kerja (Y)

Kepuasan setiap hari tenaga di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat berada pada kategori tinggi dengan persentase 81,25%. Indikator senang di kelompok tinggi dengan pencapaian 85,33%, indikator semangat di kelompok tinggi pada pencapaian 79,79% dan indikator tidak mengeluh dalam bekerja di kelompok cukup tinggi dengan pencapaian 79,79%. Jadi rata-rata kesenangan setiap hari kelengkapan di kelompok tinggi pada pencapaian 81,25%. Berdasarkan hasil pengolahan kepuasan kerja pegawai sudah berpengaruh ikut kategori tinggi. Peristiwa tampak mulai semangat pegawai.

c. Penempatan

Pengkajian perkembangan penyelenggaraan bahan ditemukan di narasumber diketahui bahwa penempatan tenaga di Dinas Dokumen dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat berada pada kategori cukup tepat.

Indikator penempatan pegawai dengan Kesesuaian latar belakang pendidikan berpengaruh pada pengelompokan jenjang pencapaian 80,82%, penanda penempatan pegawai pada Kesesuaian pengalaman kerja beruang ikut kategori cukup tepat pada jenjang pendapatan 79,62%. Sementara pada penanda Kesesuaian dengan pengetahuan pegawai berpengaruh mengikuti kategori cukup tepat melalui kualitas pendapatan 78,77%. Jadi sanggup meyakinkan rata-rata penempatan tenaga di kantor Dokumen dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat berada pada kategori cukup tepat yaitu sebesar 79,84%. Namun persentase tersebut belum mencapai kategori tinggi, yang berarti perlu kesesuaian kembali penempatan pegawai dalam bekerja.

Dalam menempatkan pegawai tiada perihal peristiwa yang menyenangkan bagi bermasalah oleh organisasi. Ketepatan dalam menempatkan pegawai pada posisi yang tepat dapat menguntungkan pegawai dan organisasi itu sendiri. Sebaliknya, jika penempatan pegawai yang dilakukan kurang tepat dapat menyebabkan kerugian baik pegawai maupun organisasi.

d. Hubungan Penempatan Kerja dengan Kepuasan Kerja Pegawai

Hasil perhitungan percobaan kesesuaian sentral elastis pemindahan serta variabel kepuasan rutin, maka diperoleh ukuran efektif yaitu 0,000 ikut kualitas signifikansi 5% atau pada taraf kepercayaan 95%. Dari hasil perhitungan uji korelasi tersebut, 0,000 lebih kecil dari 0,005. Kriteria dalam pengujian hipotesis menyatakan bahwa jika hasil signifikansinya lebih kecil dari 0,005, maka terdapat korelasi atau hubungan antara variabel.

Yulizar (2020) menyatakan bahwa penempatan seorang pegawai sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Jika pegawai ditempatkan di jabatan yang sesuai dengan keahliannya, maka pegawai akan melakukan pekerjaan dengan baik, nyaman dan senang. Sedangkan jika pegawai tidak ditempatkan ikut posisi yang cocok pada ilmu dan pengetahuannya, maka pegawai kurang puas dalam bekerja.

4. Kesimpulan

Kepuasan rutin tenaga di Instansi Dokumen dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat berada di kelompok tinggi dengan persentasi 81,25%. Indikator senang dalam bekerja berada di kelompok tinggi dengan tingkat pencapaian 85,33%, Indikator semangat dalam bekerja berada di kelompok cukup tinggi dengan tingkat pencapaian 79, 79% dan indikator tidak mengeluh dalam bekerja di kelompok cukup tinggi dengan tingkat pencapaian 79, 79%.

Penempatan tenaga di instansi Dokumen dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat berada di kelompok cukup tepat dengan persentasi 79,84%. Indikator penempatan pegawai dengan kesesuaian latar belakang pendidikan berada di kelompok tepat dengan tingkat pencapaian 80,82%, indikator penempatan pegawai dengan kesesuaian pengalaman kerja berada di kelompok cukup tepat dengan tingkat pencapaian 79,62% dan indikator penempatan pegawai dengan kesesuaian pengetahuan pegawai berada di kelompok cukup tepat dengan tingkat pencapaian 78,77%.

Ditemukan hubungan yang signifikan antara penempatan pegawai dengan kepuasan kerja tenaga di Instansi Dokumen dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat dimana kriteria penghasilan yaitu 0,000 serta kualitas penghasilan 5% atau pada taraf kepercayaan 95%. Dari hasil perhitungan korelasi tersebut, $0,000 < 0,005$. Kriteria dalam pengujian hipotesis menyatakan bahwa jika hasil signifikansinya lebih kecil dari 0,005, maka terdapat korelasi atau hubungan antara variabel.

Daftar Rujukan

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- _____. 2010. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sastrohadiwiryono, B. Siswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Saydan. Gouzali. 2000. *Manajemen sumber daya Manusia (Human Resources Management)*. Jilid 2. Jakarta: Gunung Agung
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Alfabeta.
- Supomo dan Nurhayati, Eti. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Mahasiswa dan Umum*. Bandung :Yrama Widya
- Wahyudi, Bambang. 2002. *Tata kelola Sumber Daya Manusia*. Bandung: Sulita