

**PENGARUH PENEMPATAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA  
PEGAWAI DI LEMBAGA PENJAMINAN MUTU PENDIDIKAN  
(LPMP) SUMATERA SELATAN**



Skripsi Oleh  
**RESKIKA DEWI**  
**01011181419259**  
**MANAJEMEN**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih  
Gelar Sarjana Ekonomi*

**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI  
UNIVERSITAS SRIWIJAYA  
FAKULTAS EKONOMI  
2018**

**LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF**

**JUDUL SKRIPSI**

**Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di  
Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP)  
Sumatera Selatan**

Disusun oleh :

Nama : Reskika Dewi  
NIM : 01011181419259  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian/ Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif

Tanggal persetujuan Dosen Pembimbing

Tanggal Ketua

:27 Maret 2018



Dr. Hj. Zunaidah, M.Si

NIP : 196610221992032002

Tanggal Anggota

:28 Februari 2018



Drs. H. Supardi A. Bakri, M.P.A.

NIP : 195105121978031002

**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI**  
**PENGARUH PENEMPATAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA**  
**PEGAWAI DI LEMBAGA PENJAMINAN MUTU PENDIDIKAN (LPMP)**  
**SUMATERA SELATAN**

Nama : Reskika Dewi  
NIM : 01011181419259  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian : Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 20 April 2018 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif  
Palembang, 20 April 2018

Ketua



Dr. Hj. Zunaidah, M.Si  
NIP 196610221992032002

Anggota



Drs. H. Supardi A. Bakri, M.P.A  
NIP 195105121978031002

Anggota



Afriyadi Cahyadi, S.E, M.M  
NIP 198104022008011013

Mengetahui,  
Ketua Jurusan



Dr. Zakaria Wahab, M.B.A  
NIP. 195707141984031005

## SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Reskika Dewi  
NIM : 01011181419259  
Jurusan : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi saya yang berjudul:  
**Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Lembaga  
Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Sumatera Selatan.**

Pembimbing

Ketua : Dr. Hj. Zunaidah, M.Si  
Anggota : Drs. H. Supardi A. Bakri, M.P.A  
Tanggal diuji : Jum'at, 20 April 2018

Adalah benar hasil karya Saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan karya orang lain yang tidak saya sebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan apabila kemudian hari ternyata pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan peraturan, termasuk pembatalan gelar kesarjanaan saya.

Indralaya, 21 April 2018

Pembuat Pernyataan,



Reskika Dewi

NIM. 01011181419259

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

*“Barang siapa bersungguh-sungguh, sesungguhnya kesungguhannya itu  
adalah untuk dirinya sendiri” (Qs. Al-Ankabut, 29:6)*

*“Selalu ada harapan bagi orang yang berdo’a, dan selalu ada jalan bagi  
orang yang berusaha”*

***Dengan Mengucapkan Alhamdulillah***

***Kupersembahkan Kepada:***

- ***Allah S.W.T***
- ***Nabi Muhammad S. A. W***
- ***Kedua Orangtua ku tercinta***
- ***Saudara-saudaraku***
- ***Keponakan-keponakanku***
- ***Rekan-rekan Seperjuanganku***
- ***Almamaterku, Universitas Sriwijaya***

## KATA PENGANTAR

Puji Syukur Kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan penelitian Skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Sumatera Selatan”** dengan lancar. Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih gelar Sarjana Ekonomi program Stara Satu (S1) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya. Penulisan skripsi ini dibagi dalam lima bab, terdiri dari Bab I Pendahuluan, Bab II Kajian Kepustakaan, Bab III Metode Penelitian, Bab IV Hasil dan Pembahasan dan Bab V Kesimpulan dan Saran

Data utama yang digunakan adalah data primer dengan cara penyebaran kuesioner yang berisikan daftar pernyataan-pernyataan berhubungan dengan data yang diinginkan. Data diperoleh dari 41 responden yang bekerja di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Sumatera Selatan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya hubungan dan pengaruh yang positif dan signifikan antara penempatan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Sumatera Selatan.

Penulis berharap kiranya skripsi ini dapat memberikan kontribusi bagi pihak Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Sumatera Selatan akan pentingnya penempatan yang tepat dan juga pentingnya memperhatikan kepuasan kerja pegawainya serta dapat dijadikan sebagai bahan masukan akademisi bagi penelitian selanjutnya.

Indralaya, 21 April 2018

Penulis,



Reskika Dewi

## UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyadari bahwa penyelesaian skripsi ini dapat terlaksana berkat bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaff, MSCE Selaku Rektor Universitas Sriwijaya
2. Prof. Dr. Taufiq, S.E., M.Si Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya
3. Dr. Zakaria Wahab, M.B.A Selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Sriwijaya
4. Dr. Zakaria Wahab, M.B.A Selaku Pembimbing Akademik
5. Ibu Dr. Hj. Zunaidah, M.Si dan Bapak Drs. H. Supardi A. Bakri, M.P.A, Pembimbing Skripsi yang dengan sabar memberikan bimbingan, kritik dan saran, serta arahan yang membangun selama penyusunan Skripsi ini.
6. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya yang telah memberikan ilmu pengetahuan selama penulis mengikuti perkuliahan di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
7. Bapak/Ibu Staf dan Pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya khususnya Jurusan Manajemen yang telah membantu selama penulis mengikuti perkuliahan di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
8. Pihak Pemerintah Republik Indonesia yang telah memberi saya beasiswa Bidik Misi sehingga bisa mewujudkan harapan saya untuk bisa melanjutkan pendidikan saya ke Universitas Sriwijaya.
9. Pimpinan Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Sumatera Selatan Pak Dr. H. Yaswardi, M.Si yang telah memberikan izin penelitian untuk keperluan Tugas Akhir Skripsi ini dan memberikan arahan.
10. Kedua orang tua ku tercinta, Toha Ruddin dan Nur Lela yang senantiasa mengiringi penulis dalam doa, kasih sayang, bimbingan serta dorongan semangat yang tiada henti

11. Kelima saudara dan saudariku, Asrul Sani, Efni Mulyani, Nurmiyati, Nurhaliza, dan Alhadi Ramadhan yang selalu memberikan semangat, perhatian dan kasih sayang.
12. Kelima keponakanku, Evan Pratama, Nazila Annisa, Raditya Firmansyah, Rafisqi Fawaz Azzami, dan Nugi Alfarizi yang selalu membuatku semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
13. Teman-Teman Manajemen Angkatan 2014, semoga kita kompak, sukses dan berguna bagi bangsa dan Negara, Amin.
14. Tema-teman Asrama MUBA UNSRI yang telah memberikan canda tawa, semangat do'a, dorongan dan motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.
15. Serta terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan Tugas Akhir Skripsi ini yang tak dapat penulis sebutkan satu persatu, bantuan dari semuanya sungguh berarti.

Indralaya, 21 April 2018

Penulis,



Reskika Dewi



## ABSTRAK

### **PENGARUH PENEMPATAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI LEMBAGA PENJAMINAN MUTU PENDIDIKAN (LPMP) SUMATERA SELATAN**

Oleh

**Reskika Dewi, Dr. Hj. Zunaidah, M.Si,  
Drs. H. Supardi A. Bakri, M.P.A.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh penempatan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Sumatera Selatan. Responden dari penelitian ini adalah pegawai di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Sumatera Selatan yang berjumlah 41 orang. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah random sederhana, dengan demikian responden penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui kuesioner dengan menggunakan metode analisis regresi sederhana. Hasil penelitian menunjukkan penempatan kerja memiliki pengaruh sebesar 55,4% terhadap kepuasan kerja pegawai. Agar penempatan kerja lebih baik dan kepuasan kerja tercapai diharapkan agar pihak lembaga sebelum menempatkan pegawai dalam mengisi suatu jabatan agar terlebih dahulu membandingkan dan mencocokkan kualifikasi yang dimiliki pegawai dengan syarat jabatan seperti yang ada dalam uraian jabatan.

**Kata kunci: Penempatan Kerja, Kepuasan Kerja Pegawai**

Ketua,



Dr. Hj. Zunaidah, M.Si

NIP: 196610221992032002

Anggota,



Drs. H. Supardi A. Bakri,  
M.P.A.

NIP: 195105121978031002

Mengetahui,  
Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Zakaria Wahab, M.B.A  
NIP. 195707141984031005

## ABSTRACT

### THE INFLUENCE OF JOB PLACEMENT ON JOB SATISFACTION OF EMPLOYEES AT INSTITUTE FOR QUALITY ASSURANCE OF EDUCATION (LEMBAGA PENJAMINAN MUTU PENDIDIKAN) OF SOUTH SUMATERA

By

**Reskika Dewi, Dr. Hj. Zunaidah, M.Si  
Drs. H. Supardi A. Bakri, M.P.A.**

*This study aims to determine how the influence of job placement on employee job satisfaction at Institute For Quality Assurance Of Education of South Sumatra. The respondent of this study is the employees in Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) of South Sumatra, which amount to 41 people. Sampling method from this research use random samples, thus the respondents of this study using the primary data obtained through questionnaires and analyze with simple linier regression analysis method. The results of the study shows that the job placement influencing the job satisfaction with amount to 55,4%. In order to make this job placement better and job satisfaction achieved, the institution should compare the qualification of the employee with the requirements in the job description before placing employee to the job*

**Keywords: Job Placement, Job Satisfaction**

Advisor I,



Dr. Hj. Zunaidah, M.Si

NIP: 196610221992032002

Advisor II,



Drs. H. Supardi A. Bakri,  
M.P.A.

NIP: 195105121978031002

Approved by,

Head of Department of Management



Dr. Zakaria Wahab, M.B.A  
NIP. 195707141984031005

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama Mahasiswa : Reskika Dewi  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Tempat/Tanggal Lahir : Sei. Ranyah/ 24 April 1996  
Agama : Islam  
Status : Belum Menikah  
Alamat Rumah (Orangtua) : Sei. Ranyah Mudik. Jorong V, Kenagarian  
Langung, Kecamatan Rao Utara, Kabupaten  
Pasaman, Provinsi Sumatera Barat  
Alamat Email : [dewireskika@gmail.com](mailto:dewireskika@gmail.com)  
No. Hp : 082388314167  
Pendidikan Formal :  
Sekolah Dasar : SD Negeri 25 Sei. Ranyah Mudik  
SLTP : SMP Negeri 1 Rao  
SLTA : SMA Negeri 1 Rao  
Pendidikan Non Formal :  
Pengalaman Organisasi : - Anggota Ikatan Mahasiswa Manajemen  
- Anggota BO. Ukhuwah FE Unsri  
- Anggota Persatuan Mahasiswa Tuah Sakato  
(PERMATO) Sumatera Selatan  
- Anggota Keluarga Mahasiswa Nahdlatul  
Ulama (KMNU) Universitas Sriwijaya

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN JUDUL.....</b>	<b>i</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF.....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....</b>	<b>iii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH.....</b>	<b>iv</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vi</b>
<b>UCAPAN TERIMA KASIH.....</b>	<b>vii</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>ix</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>x</b>
<b>RIWAYAT HIDUP.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xvii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>xviii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	16
1.3 Tujuan Penelitian.....	16
1.4 Manfaat Penelitian.....	16
1.4.1 Manfaat Teoritis.....	16
1.4.2 Manfaat Praktis.....	17
<b>BAB II STUDI KEPUSTAKAAN.....</b>	<b>18</b>
2.1 Landasan Teori.....	18
2.1.1 Pengertian Penempatan Kerja.....	18
2.1.2 Latar Belakang Penempatan Kerja.....	19
2.1.3 Faktor Penempatan Kerja.....	21
2.1.4 Indikator Penempatan Kerja.....	22
2.1.5 Tujuan dan Prinsip Penempatan Kerja.....	23
2.1.6 Pengertian Kepuasan Kerja.....	25
2.1.7 Teori Kepuasan Kerja.....	26
2.1.8 Faktor Kepuasan Kerja.....	29
2.1.9 Pengukuran Kepuasan Kerja.....	32
2.2 Hubungan Variabel Independen Dengan Variabel Dependen.....	33
2.2.1 Hubungan Penempatan Kerja Dengan Kepuasan Kerja.....	33
2.3 Penelitian Terdahulu.....	34
2.4 Alur Pikir.....	38
2.5 Hipotesis.....	38

<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>39</b>
3.1 Ruang Lingkup Penelitian.....	39
3.2 Rancangan Penelitian .....	39
3.3 Populasi dan sampel.....	40
3.3.1 Populasi.....	40
3.3.2 Sampel.....	40
3.4 Sumber Data.....	41
3.5 Metode Pengumpulan Data .....	42
3.6 Teknik Analisis Data.....	43
3.6.1 Uji Instrumen .....	43
3.6.2 Uji Regresi Sederhana.....	45
3.6.3 Uji Hipotesis .....	45
3.7 Pengukuran Variabel.....	48
3.8 Definisi Operasional Variabel.....	49
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>52</b>
4.1 Profil Umum LPMP Sumsel .....	52
4.2 Kedudukan, Tugas Pokok dan Fungsi LPMP Sumsel .....	54
4.3 Visi, Misi, Motto, dan Nilai-nilai Utama LPMP Sumsel.....	55
4.4 Hasil Penelitian .....	56
4.4.1 Uji Instrumen.....	57
4.4.1.1 Uji Validitas.....	58
4.4.1.2 Uji Realibilitas.....	60
4.5 Deskripsi Profil Responden.....	61
4.6 Analisis Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Item Pernyataan .....	65
4.6.1 Analisis Jawaban Responden Mengenai Penempatan Kerja.....	66
4.6.1.1 Kesimpulan Analisis Frekuensi Mengenai Penempatan Kerja ...	74
4.6.2 Analisis Jawaban Responden Mengenai Kepuasan Kerja.....	74
4.6.2.1 Kesimpulan Analisis Frekuensi Mengenai Kepuasan Kerja.....	93
4.7 Analisis Regresi Linier Sederhana .....	93
4.7.1 Hasil Analisis Regresi Sederhana .....	93
4.7.2 Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	95
4.7.3 Hasil Uji t.....	96
4.8 Pembahasan.....	97
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>101</b>
5.1 Kesimpulan.....	101
5.2 Saran.....	101
Daftar Pustaka .....	104
Lampiran-lampiran.....	107

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Jumlah Pegawai LPMP Sumsel .....	6
Tabel 1.2 Penempatan Yang Bermasalah.....	8
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	34
Tabel 3.1 Dasar Pengambilan Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	47
Tabel 3.2 Instrumen Pengukuran Skala Likert.....	49
Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel.....	50
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian.....	59
Tabel 4.2 Hasil Uji Realibilitas.....	60
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin Responden.....	61
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Jabatan Responden.....	62
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Pendidikan Responden.....	63
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Usia Responden.....	64
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Masa Kerja Responden.....	65
Tabel 4.8 Jawaban Responden Tentang Latar Belakang Pendidikan Formal Sesuai Syarat Jabatan.....	66
Tabel 4.9 Jawaban Responden Tentang Latar Belakang Pendidikan Alternatif Sesuai Syarat Jabatan.....	67
Tabel 4.10 Jawaban Responden Tentang Pengetahuan Sesuai Syarat Jabatan.....	68
Tabel 4.11 Jawaban Responden Tentang Memiliki Pengetahuan Dasar, Peralatan Kerja, Prosedur, dan Metode Pekerjaan.....	69
Tabel 4.12 Jawaban Responden Tentang Keterampilan Sesuai Syarat Jabatan.....	70
Tabel 4.13 Jawaban Responden Tentang memiliki Keterampilan Mental, Fisik, dan Sosial.....	70
Tabel 4.14 Jawaban Responden Tentang Pengalaman Kerja Sesuai Syarat Jabatan.....	71
Tabel 4.15 Jawaban Responden Tentang Memiliki Pengalaman Sebelumnya Tentang Pekerjaan.....	72
Tabel 4.16 Jawaban Responden Tentang Usia Sesuai Pekerjaan.....	72
Tabel 4.17 Jawaban Responden Tentang Usia Penting Dipertimbangkan Dalam Menentukan Posisi.....	73
Tabel 4.18 Jawaban Responden Tentang Lembaga Mengsosialisasikan Kebijakan.....	75
Tabel 4.19 Jawaban Responden Tentang Kebijakan dan Peraturan Membuat Pegawai Dilindungi Haknya.....	75

Tabel 4.20 Jawaban Responden Tentang Teknik Pengawasan Sesuai Standar Operasional Prosedur (SOP).....	76
Tabel 4.21 Jawaban Responden Tentang Umpan Balik Dari Supervisor.....	77
Tabel 4.22 Jawaban Responden Tentang Hubungan Rekan Kerja Yang Harmonis.....	77
Tabel 4.23 Jawaban Responden Tentang Hubungan Atasan dan Bawahan Yang Harmonis.....	78
Tabel 4.24 Jawaban Responden Tentang Gaji Sesuai Kontribusi.....	79
Tabel 4.25 Jawaban Responden Tentang Penggajian Yang Adil.....	79
Tabel 4.26 Jawaban Responden Tentang Tersedia Sarana dan Prasarana Alat Keselamatan Kerja.....	80
Tabel 4.27 Jawaban Responden Tentang Adanya Jaminan Keamanan Kerja.....	80
Tabel 4.28 Jawaban Responden Tentang Kondisi Tempat Kerja Sesuai Standar.....	81
Tabel 4.29 Jawaban Responden Tentang Tersedia Fasilitas Sesuai Standar.....	82
Tabel 4.30 Jawaban Responden Tentang Status Kepegawaian Yang Diberikan Lembaga.....	82
Tabel 4.31 Jawaban Responden Tentang Status Kepegawaian Membuat Semangat.....	83
Tabel 4.32 Jawaban Responden Tentang Hasil Sesuai Uraian Jabatan.....	84
Tabel 4.33 Jawaban Responden Tentang Selalu Berhasil Menyelesaikan Tugas.....	84
Tabel 4.34 Jawaban Responden Tentang Mendapat Penghargaan Atas Pencapaian Prestasi.....	85
Tabel 4.35 Jawaban Responden Tentang Penghargaan Penting Bagi Pegawai Berprestasi.....	86
Tabel 4.36 Jawaban Responden Tentang Memiliki Peluang dan Mengembangkan Potensi Untuk Maju.....	86
Tabel 4.37 Jawaban Responden Tentang Lembaga Menyediakan Wadah Untuk Mengembangkan Potensi.....	87
Tabel 4.38 Jawaban Responden Tentang Suka Terhadap Pekerjaan.....	88
Tabel 4.39 Jawaban Responden Tentang Pekerjaan Menarik, Menantang, dan Tidak Membosankan.....	88
Tabel 4.40 Jawaban Responden Tentang Peluang Meningkatkan Kemampuan dan Keterampilan.....	89
Tabel 4.41 Jawaban Responden Tentang Kesempatan Mempelajari Keahlian atau Memiliki Wawasan Baru.....	90

Tabel 4.42 Jawaban Responden Tentang Paham Dengan Tugas dan Tanggung Jawab.....	90
Tabel 4.43 Jawaban Responden Tentang Tugas dan Tanggung Jawab Sesuai Uraian Jabatan.....	91
Tabel 4.44 Jawaban Responden Tentang Kehidupan Pribadi Mempengaruhi Semangat Tidaknya Bekerja.....	92
Tabel 4.45 Jawaban Responden Tentang Kehidupan Pribadi Mempengaruhi Tanggung Jawab.....	92
Tabel 4.46 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana.....	94
Tabel 4.47 Tabel Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	95
Tabel 4.48 Hasil Uji t.....	96



## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.1 Gambar Proses <i>Staffing</i> Pada Organisasi.....	19
2.2 Gambar Alur Pikir.....	38

## DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
1. Kuesioner Penelitian.....	107
2. Output SPSS Versi 22.....	112
3. Permendikbud Nomor 8 Tahun 2015.....	127



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Diera globalisasi pada abad ke 21 ini, dengan teknologi yang semakin canggih dibandingkan pada abad sebelumnya telah mempengaruhi aspek kehidupan masyarakat di dunia. Efek dari kecanggihan ini bukan hanya dirasakan dan mempengaruhi masyarakat di dunia, tetapi juga dirasakan dan telah mempengaruhi kehidupan dalam sistem organisasi. Pada abad millenium ini juga, sistem organisasi baik organisasi pada instansi pemerintahan maupun swasta saling berkompetisi antara satu sama lain, sehingga untuk menang dan bertahan dalam persaingan selain dipengaruhi oleh kecanggihan teknologi juga sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia sebagai modal utama dan yang menentukan, sehingga salah satu persoalan penting yang perlu untuk dibahas adalah kualitas sumber daya manusia.

Alasan utama perbaikan kualitas sumber daya manusia dalam perusahaan terutama karena peran strategis sumber daya manusia sebagai pelaksana dari fungsi-fungsi perusahaan yaitu perencanaan, pengorganisasian, manajemen staf, kepemimpinan, pengendalian, dan pengawasan, serta sebagai pelaksana operasional perusahaan seperti pemasaran, produksi, perdagangan, industri, keuangan, dan administrasi. Tanpa adanya pilar ini maka suatu organisasi tidak akan bisa berjalan dan tujuan organisasi tidak akan bisa tercapai (Riva'i, dkk. 2014:5).

Output atau hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi pemerintahan dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang terlibat didalamnya yaitu pegawai, maka setiap organisasi dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang tinggi, karena apabila sumber daya manusia tersebut tidak memiliki kinerja yang tinggi maka perusahaan akan mengalami kesulitan untuk bersaing dengan perusahaan lain dan tujuan organisasi sulit untuk dicapai.

Mengingat begitu pentingnya peran dari sumber daya manusia, maka perlu adanya perencanaan berupa strategi yang tepat yang dapat digunakan untuk memperoleh sumber daya manusia yang baik. Namun, untuk mendapatkan sumber daya manusia yang baik dan berkualitas yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan tidaklah mudah, oleh karena itu diperlukan perencanaan strategik yang dimulai dari proses rekrutmen, seleksi, penempatan, orientasi, pelatihan dan pengembangan, penilaian prestasi kerja, transfer sampai dengan tahap akhir yaitu pemutusan hubungan kerja. Proses ini disebut juga proses *staffing* pada organisasi (Manullang dalam Anita Naliebrata 2007:9).

Penempatan pegawai (*Placement*) merupakan salah satu bagian dari perencanaan strategik organisasi yang menentukan tingkat efektivitas individu, kelompok, dan organisasi karena pegawai merupakan perwujudan dari sumber daya manusia yang menduduki posisi penting dalam suatu instansi pemerintah sebagai abdi masyarakat dan abdi negara yang berperan sebagai pemikir, perencana, dan pelaksana pekerjaan pembangunan yang menyangkut tugas kemasyarakatan dan pemerintah sehingga penting adanya penempatan yang tepat (Angga Dwipalguna dan Ni Wayan Mujiati, 2015:2).

Schuler dan Jackson (dalam Yuniarsih dan Suwatno 2013:115) mengemukakan bahwa penempatan (*placement*) berkaitan dengan pencocokan seseorang dengan jabatan yang akan dipegangnya. Menurut Yuniarsih dan Suwatno (2013:116) penempatan pegawai tidak hanya menempatkan saja, melainkan harus mencocokkan dan membandingkan kualifikasi yang dimiliki pegawai dengan kebutuhan dan persyaratan dari suatu jabatan atau pekerjaan.

Keputusan dalam penempatan pegawai merupakan keputusan yang menentukan keefektifan pegawai dalam bekerja dengan menggunakan prinsip “*The Right Man On The Right Job, The Right Man On The Right Place*” dengan memperhatikan syarat tertentu diantaranya latar belakang pendidikan, pengetahuan kerja, keterampilan, pengalaman kerja, serta usia (Yuniarsih dan Suwatno, 2013:117-118). Pola penempatan yang sesuai akan menyebabkan pegawai puas dalam bekerja sebagaimana pendapat yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2011:117) bahwa kepuasan kerja adalah perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan ataupun kondisi dirinya dengan melibatkan aspek-aspek yang salah satunya adalah penempatan kerja.

Dalam teori dua faktor (*Two factor theory*) yang dikembangkan oleh Frederick Herzberg dengan menggunakan teori Abraham Maslow sebagai titik acuannya. Dua faktor yang menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas menurut Herzberg yaitu faktor pemeliharaan (*maintenance factor*) dan faktor pemotivasian (*motivational factor*). Faktor pemeliharaan disebut pula *dissatisfiers*, *hygiene factor*, *job context*, *extrinsic factor* yang meliputi administrasi dan kebijakan perusahaan, teknik pengawasan, hubungan interpersonal, gaji/upah,

keamanan kerja, kondisi kerja, dan status. Sedangkan faktor pemotivasian disebut pula *satisfier, motivators, job content, intrinsic factors* yang meliputi dorongan berprestasi/keberhasilan, pengakuan/penghargaan, peluang untuk maju (*advancement*), kerja itu sendiri, kesempatan berkembang, tanggung jawab, dan faktor kehidupan pribadi (Mangkunegara 2011:110).

Rendahnya kepuasan kerja pegawai diduga ada hubungannya dengan penempatan pegawai yang kurang tepat. Fenomena yang terjadi dalam perusahaan terkait permasalahan kepuasan kerja pegawai dapat diketahui dari penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan tempatnya. Hal ini juga didukung dengan beberapa penelitian terdahulu yang telah melakukan penelitian terhadap pengaruh penempatan pegawai terhadap kepuasan kerja pegawai diantaranya, penelitian yang dilakukan oleh Mirza Yusfa Munawir (2017) dengan judul penelitian Pengaruh Penempatan Kerja, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sawit Asahan Indah Kabupaten Rokan Hulu, Riau dengan hasil penelitiannya yaitu penempatan kerja, pelatihan dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja pada PT. Sawit Asahan Indah. Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Angga Dwi Palguna dan Ni Wayan Mujiati (2015) dengan judul penelitian Pengaruh Penempatan, Motivasi Kerja, dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Berdasarkan penelitian tersebut diperoleh hasil yaitu penempatan, motivasi kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh positif pada kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Denpasar, penempatan dan motivasi kerja berpengaruh positif sedangkan stres kerja berpengaruh negatif pada

kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Denpasar, motivasi kerja merupakan variabel dominan yang berpengaruh pada kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Denpasar. Serta penelitian yang dilakukan oleh Sagung Binda Karmita, dkk (2015) dengan judul penelitian Pengaruh Motivasi Kerja dan Penempatan Karyawan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Analisis Kredit PT. BPD Bali Cabang Utama) dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, penempatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, penempatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan Penempatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Sumatera Selatan merupakan UPT Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan di daerah bermula dari unit Balai Penataran Guru (BPG) Palembang yang didirikan pada tahun 1983/1984 berlokasi Kecamatan Inderalaya Kabupaten Ogan Ilir. Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan yang berlaku hingga sekarang dengan struktur terdiri dari Kepala, Subbag Umum, Seksi Sistem Informasi (SI), Seksi Pemetaan Mutu dan Supervisi (PMS), Seksi Fasilitasi Peningkatan Mutu Pendidikan (FPMP) dan Fungsional. Visi Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Sumatera Selatan 2015-2019 dikembangkan berdasarkan visi Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah Kemendikbud yang mengangkat visi



berupa “Terbentuknya Insan serta Ekosistem Pendidikan Dasar dan Menengah yang berkarakter dengan Berlandaskan Gotong Royong”, sedangkan misi LPMP Provinsi Sumatera Selatan dikembangkan berdasarkan Tugas Pokok dan Fungsi LPMP sebagaimana diatur dalam Permendikbud RI Nomor 14 Tahun 2015.

Selain visi dan misi, LPMP Provinsi Sumatera Selatan juga memiliki motto penyemangat untuk memberikan layanan terbaik kepada seluruh konsumen dan para pemangku kepentingan. Motto LPMP Provinsi Sumatera Selatan ini dikembangkan berdasarkan semangat dan cita-cita seluruh pegawai LPMP Provinsi Sumatera Selatan yang berkomitmen dan berkeinginan untuk meningkatkan kualitas pelayanan prima kepada seluruh konsumen dan para pemangku kepentingan, khususnya para pendidik dan tenaga kependidikan di Provinsi Sumatera Selatan.

Saat ini lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Sumatera Selatan memiliki pegawai sejumlah 120 pegawai. Secara mayoritas pegawai yang bekerja di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Sumatera Selatan adalah PNS dari berbagai latar belakang yang berbeda.

**Tabel 1.1**  
**Jumlah Pegawai LPMP Sumsel 2017**

<b>No</b>	<b>Bidang Kerja</b>	<b>Jumlah Pegawai</b>
1	Kepala	1
2	Kasubbag	2
3	Subbag Umum	57
4	Seksi Sistem Informasi (SI)	9
5	Seksi Pemetaan Mutu dan Supervisi (PMS)	12
6	Seksi Fasilitasi Penjaminan Mutu Pendidikan (FPMP)	13
7	Pegawai Fungsional (WI + PTP)	26
<b>Total</b>		<b>120</b>

*Sumber:* Diolah dari data primer subbagian kepegawaian LPMP Sumsel 2017.

Guna mewujudkan visi dan misi perusahaan maka sudah seharusnya perusahaan memperhatikan penempatan pegawai sehingga kepuasan kerja dapat tercapai dengan menempatkan pada pada posisi masing-masing yang sesuai dengan syarat jabatan dalam menempati suatu jabatan tertentu.

Berdasarkan pada Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2015 tentang Uraian Jabatan di Lingkungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan pasal 1 ayat (2) menyebutkan bahwa Uraian Jabatan ditetapkan berdasarkan hasil analisis jabatan dan penataan pegawai di lingkungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Dari peraturan tersebut dapat diketahui bahwa dalam pengangkatan pegawai negeri sipil (PNS) untuk menduduki suatu jabatan tertentu haruslah memenuhi syarat tertentu yang telah ditetapkan sesuai dengan syarat jabatan.

Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 09 Mei s.d 09 Juni 2017 di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Sumatera Selatan serta dengan wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada beberapa pegawai di subbagian kepegawaian pada hari Senin, 26 September 2017 di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Sumatera Selatan, berdasarkan hasil observasi dan wawancara tersebut dapat diketahui bahwa masih adanya beberapa jabatan bermasalah mengenai penempatan pegawai yang kurang sesuai dengan syarat jabatan yang telah ditentukan. Adapun beberapa jabatan yang bermasalah dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1.2**  
**Penempatan Pegawai dan Beberapa Penempatan yang Bermasalah**

No	Jabatan/Kode	Latar Belakang Pendidikan	Syarat Jabatan	Jmlh.	Ket.
1.	Analisis Barang Milik Negara (E.003)	S2	S1/ sederajat	2	MS
2.	Analisis Barang Milik Negara (E.003)	S1			
3.	Analisis Data Mutu Pendidikan (E.009)	S2			
4.	Analisis Data Mutu Pendidikan (E.009)	S2			
5.	Analisis Data Mutu Pendidikan (E.009)	S2	S1/ sederajat	5	MS
6.	Analisis Data Mutu Pendidikan (E.009)	S2			
7.	Analisis Data Mutu Pendidikan (E.009)	S1			
8.	Analisis Ketatalaksanaan (E.034)	S1	S1/ sederajat	2	MS
9.	Analisis Ketatalaksanaan (E.034)	S1			
10.	Analisis Perencanaan dan Pengembangan Pegawai (E.083)	S1	S1/ sederajat	1	MS
11.	Bendahara Penerimaan (E.114)	S1	D3+sertifikat diklat fungsional bendahara penerimaan	1	MS
12.	Bendahara Pengeluaran (E.115)	S1	D3+sertifikat diklat fungsional bendahara pengeluaran	1	MS
13.	Kasi. FPMP	S2	Khusus	1	MS
14.	Kasi. PMS	S2	Khusus	1	MS
15.	Kasubbag Umum	S2	Khusus	1	MS
16.	Kepala	S3	Khusus	1	MS
17.	Pemroses Mutasi Kepegawaian (E.141)	S1			
18.	Pemroses Mutasi Kepegawaian (E.141)	SMA	SMA/ sederajat	4	MS
19.	Pemroses Mutasi Kepegawaian (E.141)	SMA			

20.	Pemroses Mutasi Kepegawaian (E.141)	SMA				
21.	Penata Dokumen Keuangan (E.151)	S1	SMA/sederajat	2	MS	
22.	Penata Dokumen Keuangan (E.151)	S1				
23.	Pengadministrasi Barang Milik Negara (E.168)	SMA				MS
24.	Pengadministrasi Barang Milik Negara (E.168)	SMA	SMA/sederajat	3		
25.	Pengadministrasi Barang Milik Negara (E.168)	SD				KMS
26.	Pengadministrasi Kerumahtanggaan (E.184)	S1				
27.	Pengadministrasi Kerumahtanggaan (E.184)	S1				
28.	Pengadministrasi Kerumahtanggaan (E.184)	S1				
29.	Pengadministrasi Kerumahtanggaan (E.184)	S1				
30.	Pengadministrasi Kerumahtanggaan (E.184)	S1	SMA/sederajat	9	MS	
31.	Pengadministrasi Kerumahtanggaan (E.184)	SMA				
32.	Pengadministrasi Kerumahtanggaan (E.184)	SMA				
33.	Pengadministrasi Kerumahtanggaan (E.184)	S1				
34.	Pengadministrasi Kerumahtanggaan (E.184)	SMP				KMS
35.	Pengadministrasi Persuratan (E.196)	S1	SMA/sederajat	3	MS	
36.	Pengadministrasi Persuratan (E.196)	S1				

37.	Pengadministrasi Persuratan (E.196)	SMA			
38.	Pengadministrasi Umum (E.199)	S1			
39.	Pengadministrasi Umum (E.199)	SMA			
40.	Pengadministrasi Umum (E.199)	D3	SMA/sederajat	5	MS
41.	Pengadministrasi Umum (E.199)	SMA			
42.	Pengadministrasi Umum (E.199)	SMU			
43.	Pengelola Laman (E.202)	S2	D3 Komputer/Manajemen Informatika	2	MS
44.	Pengelola Laman (E.202)	S1	S1 Teknik Informatika/ Sistem Informasi	1	MS
45.	Pengelola Sistem Dan Jaringan (E.207)	S2			
46.	Pengembang Teknologi Pembelajaran Pertama	S2			
47.	Pengembang Teknologi Pembelajaran Pertama	S2			
48.	Pengembang Teknologi Pembelajaran Pertama	S2	Khusus	4	MS
49.	Pengembang Teknologi Pembelajaran Pertama	S1			
50.	Pengolah Data Barang Milik Negara	S1	Khusus	1	MS
51.	Pengolah Data Kepegawaian (E.264)	S2			
52.	Pengolah Data Kepegawaian (E.264)	S2	D3	2	MS
53.	Pengolah Data Mutu dan Supervisi (E.289)	S2			
54.	Pengolah Data Mutu dan Supervisi (E.289)	S1			
55.	Pengolah Data Mutu dan Supervisi (E.289)	S1	D3	4	MS
56.	Pengolah Data Mutu dan Supervisi (E.289)	S1			
57.	Pengolah Data Program Fasilitas Peningkatan Mutu Pendidikan (E.352)	S1	D3	7	MS

58.	Pengolah Data Program Fasilitas Peningkatan Mutu Pendidikan (E.352)	S1			
59.	Pengolah Data Program Fasilitas Peningkatan Mutu Pendidikan (E.352)	S1			
60.	Pengolah Data Program Fasilitas Peningkatan Mutu Pendidikan (E.352)	S1			
61.	Pengolah Data Program Fasilitas Peningkatan Mutu Pendidikan (E.352)	S1			
62.	Pengolah Data Program Fasilitas Peningkatan Mutu Pendidikan (E.352)	S1			
63.	Pengolah Data Program Fasilitas Peningkatan Mutu Pendidikan (E.352)	SMA			KMS
64.	Pengolah Data Sistem Informasi (E.372)	S1			
65.	Pengolah Data Sistem Informasi (E.372)	S1			
66.	Pengolah Data Sistem Informasi (E.372)	S1	D3	4	MS
67.	Pengolah Data Sistem Informasi (E.372)	D3			
68.	Penyusun Informasi dan Publikasi (E.398)	S2	S1/ sederajat	1	MS
69.	Penyusun Laporan Keuangan (E.404)	S2	S1/ sederajat	1	MS
70.	Penyusun Program dan Anggaran (E.406)	S1			
71.	Penyusun Program dan Anggaran (E.406)	S1			MS
72.	Penyusun Program dan Anggaran (E.406)	S1	S1/ sederajat	4	
73.	Penyusun Program dan Anggaran (E.406)	D3			KMS
74.	Penyusun Program Fasilitas Peningkatan	S1	S1/ sederajat	3	MS

	Mutu Pendidikan (E.410)				
75.	Penyusun Program Fasilitasi Peningkatan Mutu Pendidikan (E.410)	S2			
76.	Penyusun Program Fasilitasi Peningkatan Mutu Pendidikan (E.410)	S1			
77.	Perawat Pelaksana	S1	Khusus	2	MS
78.	Perawat Pelaksana	S1			
79.	Petugas Perpustakaan (E.450)	S1			
80.	Petugas Perpustakaan (E.450)	SMA	SMA	3	MS
81.	Petugas Perpustakaan (E.450)	SMA			
82.	Pramu Wisma (E.454)	SMA			
83.	Pramu Wisma (E.454)	SMP			
84.	Pramu Wisma (E.454)	S1			
85.	Pramu Wisma (E.454)	SMA			
86.	Pramu Wisma (E.454)	SMA	SMP/sedera jat	11	MS
87.	Pramu Wisma (E.454)	SMA			
88.	Pramu Wisma (E.454)	SMP			
89.	Pramu Wisma (E.454)	SMP			
90.	Pramu Wisma (E.454)	SMP			
91.	Pramu Wisma (E.454)	SD			KMS
92.	Pramu Wisma (E.454)	SD			KMS
93.	Pustakawan Pelaksana	SD	Khusus	1	MS
94.	Teknisi Sarana dan Prasarana Kantor (E.484)	S1			
95.	Teknisi Sarana dan Prasarana Kantor (E.484)	SMK			
96.	Teknisi Sarana dan Prasarana Kantor (E.484)	SMA	SMA/sedera jat	5	MS
97.	Teknisi Sarana dan Prasarana Kantor (E.484)	SMK			
98.	Teknisi Sarana dan Prasarana Kantor (E.484)	STM			

99.	Widyaiswara Madya	S1			
100.	Widyaiswara Madya	S1			
101.	Widyaiswara Madya	S2			
102.	Widyaiswara Madya	S2			
103.	Widyaiswara Madya	S2			
104.	Widyaiswara Madya	S2			
105.	Widyaiswara Madya	S2			
106.	Widyaiswara Madya	S2	Khusus	16	MS
107.	Widyaiswara Madya	S2			
108.	Widyaiswara Madya	S2			
109.	Widyaiswara Madya	S2			
110.	Widyaiswara Madya	S2			
111.	Widyaiswara Madya	S2			
112.	Widyaiswara Madya	S2			
113.	Widyaiswara Madya	S2			
114.	Widyaiswara Madya	S3			
115.	Widyaiswara Muda	S1			
116.	Widyaiswara Muda	S1			
117.	Widyaiswara Muda	S2	Khusus	5	MS
118.	Widyaiswara Muda	S2			
119.	Widyaiswara Muda	S2			
120.	Widyaiswara Pertama	S1	Khusus	1	MS
<b>Total</b>				<b>120</b>	<b>6 KMS</b>

*Sumber:* Pengolahan Data Primer Subbag Kepegawaian LPMP 2017

**Keterangan:**

MS : Memenuhi Syarat

KMS : Kurang Memenuhi Syarat

Khusus: Penempatan ditentukan oleh pusat dan lembaga dengan syarat jabatan tertentu

Dari tabel 1.2 dapat dilihat jabatan pegawai yang ada di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Sumatera Selatan yang telah ditempati oleh pegawai yang berjumlah 120 orang. Dari 120 orang pegawai tersebut terdapat



beberapa penempatan pegawai yang bermasalah yang kurang sesuai dengan uraian jabatan yang telah ditentukan oleh Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2015 tentang Uraian Jabatan di Lingkungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.

Adapun beberapa penempatan yang bermasalah diantaranya, penempatan dalam mengisi jabatan sebagai Pengadministrasi Barang Milik Negara yang seharusnya ditempati oleh pegawai dengan latar belakang pendidikan minimal Sekolah Menengah Atas (SMA)/ sederajat berdasarkan syarat jabatan, tetapi kenyataannya ada yang ditempati oleh pegawai dengan latar belakang pendidikan Sekolah Dasar (SD), selanjutnya untuk menempati jabatan sebagai Pengadministrasi Kerumahtanggaan dengan syarat jabatan minimal Sekolah Menengah Atas (SMA)/ sederajat, tapi kenyataannya ada yang ditempati oleh pegawai dengan latar belakang pendidikan Sekolah Menengah Pertama (SMP), sedangkan untuk menempati jabatan sebagai Pramu Wisma yang seharusnya memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai syarat jabatan minimal Sekolah Menengah Pertama (SMP), namun pada kenyataannya ada yang ditempati oleh pegawai dengan latar belakang pendidikan Sekolah Dasar (SD). Terakhir penempatan yang bermasalah yaitu penempatan dalam mengisi jabatan sebagai Pengolah Data Fasilitasi Peningkatan Mutu Pendidikan, sesuai dengan syarat jabatan minimal berlatar belakang pendidikan Diploma (D3), namun dalam prakteknya ada yang ditempati oleh pegawai dengan latar belakang pendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA). Berdasarkan fenomena tersebut dapat diketahui bahwa masih terdapat penempatan pegawai untuk mengisi suatu jabatan yang

kurang sesuai dengan syarat jabatan yang telah ditentukan dengan berpedoman kepada Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 8 tahun 2015 tentang Uraian Jabatan di Lingkungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Sebagai abdi negara dan masyarakat sudah seharusnya pegawai ditempatkan pada tempat yang tepat sehingga tercipta kepuasan kerja.

Disamping itu, berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti pada hari Selasa, 10 Oktober 2017 dengan beberapa pegawai yang ada di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Sumatera Selatan, dari hasil wawancara tersebut terdapat masalah tentang kurangnya kepuasan kerja pegawai yang disebabkan diantaranya pemberian tugas atau tanggung jawab, yang mana tugas tambahan yang diberikan lebih besar dari pada tugas pokok pegawai yang seharusnya yang ada pada uraian jabatan dan juga terdapat adanya pemberian tugas atau wewenang yang bersifat dominan dalam artian terdapat pemberian tugas ada yang terfokus kepada beberapa orang saja, yang seharusnya bukanlah tugas dan tanggung jawab mereka saja.

Pemberian tugas, tanggung jawab, serta wewenang setiap pegawai dalam masing-masing jabatan telah diatur oleh Peraturan Pemerintah Nomor 59 Tahun 2016 tentang Rincian Tugas dan Wewenang, sehingga setiap tugas atau wewenang yang diberikan kepada pegawai berlandaskan pada peraturan tersebut. Menurut teori kepuasan kerja dari Herzberg (Mangkunegara, 2011:110) tugas/tanggung jawab merupakan salah satu dimensi yang menentukan kepuasan kerja ataupun ketidakpuasan kerja pegawai.

Melihat masalah yang terjadi di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Sumatera Selatan, dan teori-teori yang ada serta penelitian-penelitian terdahulu maka peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Penempatan Pegawai terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Sumatera Selatan”** .

## **1.2 Perumusan Masalah**

Dari latar belakang penelitian dapat diambil rumusan masalah yang menarik untuk diteliti yaitu, seberapa besar pengaruh penempatan pegawai terhadap kepuasan kerja pegawai di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Sumatera Selatan?.

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh penempatan pegawai terhadap kepuasan kerja pegawai di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Sumatera Selatan.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Manfaat Secara Teoritis**

Dengan adanya hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan wawasan yang lebih luas kepada perusahaan (kantor/instansi lainnya) akan pentingnya penempatan pegawai yang tepat dalam perusahaan serta dapat dijadikan sebagai referensi ataupun sebagai data pembanding antara kasus yang ada dengan teori sesuai dengan bidang yang akan diteliti.

### **1.4.2 Manfaat Secara Praktis**

#### **a. Bagi Peneliti**

Hasil hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa tambahan pengetahuan dan wawasan kepada peneliti berkaitan dengan masalah yang diteliti dan membandingkan antara teori dengan praktek yang ada di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Sumatera Selatan tentang Pengaruh Penempatan Pegawai terhadap Kepuasan kerja Pegawai.

#### **b. Bagi Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Sumatera Selatan**

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan masukan kepada pegawai khususnya pimpinan Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Sumatera Selatan dalam menentukan kebijakan dalam hal penempatan pegawai dimasa mendatang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustriyana, Darwis. 2015. Analisis Faktor-faktor Penempatan Karyawan terhadap Kepuasan kerja Karyawan di PT. Yuniko Asia Prima Kota Bandung. Bandung. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Entrepreneurship* vol. 9, No. 2
- Angga Dwipalguna dan Ni Wayan Mujiati. 2015. Pengaruh Penempatan, Motivasi Kerja, dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 4, No. 9
- Azhary, Agung, dkk. 2014. Pengaruh Deskripsi Kerja dan Penempatan terhadap Kepuasan Kerja yang Berdampak pada Efektivitas Organisasi (Studi pada Pegawai Department PGT PT. Chevron Pacific Indonesia). Pekanbaru. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis* Vol. VI No. 2
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Karmita, Sagung, dkk. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja dan Penempatan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawa (Studi pada Analisis Kredit PT. BPD Bali Cabang Utama Denpasar). Bali. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Udayana* 4.12
- Kasim, Nursella, dkk. 2017. Analisis Pelatihan, Penempatan Kerja dan Mutasi Karyawan serta Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Karyawan Non Medis Di Rsup Prof Dr. R. D Kandou Manado. *Jurnal EMBA*, Vol.5 No.2
- Mangkuprawira, Sjafri. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Stratejik*. Jakarta Selatan: Ghalia Indonesia
- Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Posdakarya
- Mawei, Christy, dkk. 2014. Kepemimpinan, Penempatan Kerja Dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Bank BNI (Persero), Tbk. Kcu Manado. Manado. *Jurnal EMBA*, Vol.2 No.2

- Mirza Yusfa Munawir. 2017. Pengaruh Penempatan Kerja, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sawit Asahan Indah Kabupaten Rokan Hulu. Pekanbaru. *JOM Fekon*, Vol. 4 No. 1
- Naliebrata, Anita. 2007. Analisis Pengaruh Penempatan Pegawai Berbasis Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Dinas Perhubungan Pemkab. Bogor). *Skripsi S1*. Bogor: Fakultas Ekonomi dan Manajemen Institut Pertanian Bogor
- Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2015 tentang Uraian Jabatan di Lingkungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan
- Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan
- Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 59 Tahun 2016 tentang Rincian Tugas Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan
- Pokatong, Oswald, dkk. 2015. Analisis Kompetensi, Penempatan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. Manado. *Jurnal EMBA*, Vol.3 No.2
- Puspowarsito. 2008. *Metode Penelitian Organisasi dengan Aplikasi Program SPSS*. Bandung: Humaniora
- Riva'i, dkk. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Santoso, Singgih. 2004. *Buku Latihan SPSS Statistik Multivariate*. Jakarta: Elex Media Komputindo
- Sarwono, Jonathan. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sastrohadiwiryono, Siswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Suwatno. 2003. *Azas-azas Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Suci Press

Suwatno dan Yuniarsih. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian*. Bandung: Alfabet