

Strategi Meningkatkan Kepuasan Kerja Pegawai (Studi pada Organisasi Publik)

Strategies To Increase Employee Satisfaction (Study On Public Organizations)

Mohamad Afan Suyanto*

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Gorontalo, Indonesia

Diterima: 29 Maret 2022; Direview: 29 Maret 2022; Disetujui: 16 Mei 2022

*Corresponding Email: afansuyanto@gmail.com

Abstrak

Tulisan ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi dan penempatan pegawai Terhadap Kepuasan Kerja di Dinas Pertanian Kabupaten Gorontalo. Masalah difokuskan pada apakah Kompetensi dan penempatan pegawai berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja di Dinas Pertanian Kabupaten Gorontalo. Guna mendekati masalah ini dipergunakan pendapat (Wibowo, 2014) tentang kompetensi, Rivai & Sagala (2011) tentang penempatan kerja dan Suyanto, Paramata, & Abdul, 2019 tentang kepuasan kerja. Data dikumpulkan melalui metode sensus dengan menggunakan seluruh populasi sebagai sampel dalam penelitian ini berjumlah 40 responden. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Dengan bantuan program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS). Penelitian ini menyimpulkan bahwa (1) hasil uji pada variabel kompetensi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pada kantor dinas pertanian (2) hasil uji pada variabel penempatan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada kantor dinas pertanian. Berdasarkan hasil penelitian ini dirumuskan cara untuk meningkatkan kerja pegawai pada organisasi public dengan meningkatkan kompetensi yang dimiliki oleh pegawai dan menempatkan pegawai pada *passionnya*.

Kata Kunci: Kompetensi; Penempatan Pegawai; Kepuasan Kerja.

Abstract

This paper aims to determine the effect of competence and employee placement on job satisfaction at the Gorontalo Regency Agriculture Office. The problem is focused on whether competence and employee placement have an effect on job satisfaction at the Gorontalo Regency Agriculture Office. To approach this problem, the opinion of Wibowo (2014) on competence, Rivai & Sagala (2011) on job placement and Suyanto, Paramata, & Abdul, 2019 on job satisfaction are used. Data were collected through the census method using the entire population as a sample in this study totaling 40 respondents. The data analysis method used is quantitative analysis using multiple linear regression analysis. With the help of the Statistical Product and Service Solution (SPSS) program. This study concludes that (1) the test results on the competence variable have a positive and insignificant effect on job satisfaction at the agricultural office (2) the test results on the employee placement variable have a positive and significant effect on job satisfaction at the agricultural office. Based on the results of this study, it was formulated a way to improve the work of employees in public organizations by increasing the competencies possessed by employees and placing employees on their passion.

Keywords: Competence; Employee Placement; Job Satisfaction.

How to cite: Suyanto, M.A., (2022), Strategi Meningkatkan Kepuasan Kerja Pegawai (Studi Pada Organisasi Publik), *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)* 5(1): 324-332



PENDAHULUAN

Sumber daya Manusia merupakan hal yang paling utama yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi, karena sumber daya manusia adalah perencana, pelaku dan penentu dalam pencapaian tujuan suatu organisasi. Suatu organisasi akan lebih cepat mencapai suatu keberhasilan apabila sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah pegawai di tempatkan pada bidang tugas yang sesuai dengan kemampuan dan kompetensi yang di miliknya.

Pegawai Negeri Sipil adalah sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi pemerintah yang digunakan untuk menggerakkan atau mengelola sumber daya lainnya sehingga harus benar-benar dapat digunakan secara efektif dan efisien sesuai kebutuhan riil organisasi. Pegawai Negeri Sipil adalah warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri, atau disertai tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Kepuasan kerja merupakan faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Sebagaimana (Suyanto, Paramata, & Abdul, 2019) dan (Syamsuri & Siregar, 2018) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena masing-masing akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku pada masing-masing. Selanjutnya (Paramarta & Haruman, 2005) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah seperangkat emosi perasaan yang menyenangkan atau menyenangkan yang dengannya karyawan memandang pekerjaan mereka.

Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam berkerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaannya. Kemudian setelah mendapatkan kepuasan kerja akan sangat penting untuk meningkatkan kompetensi tujuannya adalah supaya setiap pekerjaannya dapat dikerjakan dengan baik. Dan tentunya dalam upaya meningkatkan kepuasan dalam bekerja akan sangat baik apabila seseorang di tempatkan pada posisi/jabatan tertentu berdasarkan kemampuan/keahlian yang dimiliki. Dalam penempatan pegawai pada suatu struktur pemerintahan atau jabatan tertentu, perlu diperhatikan adalah menempatkan orang yang tepat pada tempat yang tepat, dengan mempertimbangkan latar belakang pendidikan, pangkat/golongan, masa kerja, maupun syarat-syarat lainnya yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Hal ini bertujuan agar kemampuan dan keahlian yang dimiliki seorang pegawai sesuai dengan tuntutan tugas atau jabatan.

Kompetensi adalah sebuah kemampuan yang dimiliki seseorang yang merupakan perpaduan antara kemampuan personal, keilmuan, teknologi, social maupun spiritual. Pengertian kompetensi oleh Spencer yang dikutip oleh Moehariono (2014) adalah sebagai karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan. Menurut Spencer ini, kompetensi terletak pada bagian dalam setiap manusia dan selamanya ada pada kepribadian seseorang yang dapat memprediksikan tingkah laku dan performansi secara luas pada semua situasi dan tugas pekerjaan.

Sedangkan menurut (Wibowo, 2014) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memungkinkan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan mereka.

Menurut (Narimawati, 2007) mengemukakan bahwa konstruk kompetensi pegawai sebagai salah satu unsur dari modal intelektual dapat dilihat dari tiga aspek kompetensi, yaitu aspek intelektual, emosional, sosial karena pengukuran kompetensi yang menggunakan dimensi tingkat pengetahuan, keterampilan dan pendidikan. Hal ini sesuai dengan teori dari Lawler yang menyatakan bahwa keahlian menjadi bagian dari faktor masukan yang mempengaruhi kepuasan dalam (Ashar, 2012). Kemudian dalam penelitian yang dilaksanakan oleh (Dewi & R, 2016) dan (Dhermawan & Sudibya, 2012) dikemukakan bahwa terdapat pengaruh kompetensi terhadap

kepuasan kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompetensi termasuk salah satu dari beberapa faktor yang penting dalam melaksanakan pekerjaan, dan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.

Sebagaimana yang diungkapkan (Wibowo, 2014) menyatakan bahwa faktor manajemen sumber daya manusia menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi dapat dilihat dari harmonisasi kriteria dan persyaratan bagi semua staf, menggunakan tes psikologi dalam seleksi staf, yang pada intinya menggambarkan tentang penempatan pegawai yang tepat, apabila penempatan yang dilakukan tepat maka akan menghasilkan kepuasan yang baik bagi pegawai maupun organisasi.

Menurut (Rivai & Sagala., 2011) penempatan kerja berarti mengalokasikan para pegawai pada posisi kerja tertentu. selanjutnya (Mathis & Jackson, 2001) dalam *Human Resource Management* menegaskan penempatan merupakan proses pencocokan seseorang ke dalam pekerjaan yang tepat. Selain itu Menurut (Siswanto, 2012), Proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggungjawabnya.

Kemudian Widjaja dalam (Payapo, 2018) juga mengungkapkan bahwa prinsip yang harus diperhatikan dalam penempatan pegawai adalah "The Right Man On The Right Place" yaitu penempatan orang yang tepat pada tempat yang tepat. Namun dalam kenyataannya di lapangan masih banyak terlihat kesenjangan-kesenjangan yang terjadi dalam penempatan pegawai. Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Uhing, Nelwan, & Mawei, 2014), (Rohim & Umam, 2020), (Ramadhenty, Indrati, & Chairilisyah, 2019) dan (Nur Azizah, 2019) mengemukakan bahwa penempatan pegawai berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa penempatan pegawai termasuk salah satu dari beberapa faktor yang penting dalam melaksanakan pekerjaan, dan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan observasi awal diketahui bahwa kepuasan Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pertanian Kabupaten Gorontalo masih belum maksimal. Hal ini dapat dilihat dari fenomena-fenomena sebagai berikut: 1) Masih ada sebagian pegawai merasa tugas yang diberikan kepadanya merupakan rutinitas yang membosankan sehingga pekerjaan atau tugas menjadi terabaikan. Pekerjaan yang selalu sama dalam suatu organisasi membuat pegawai merasa bosan. 2) Masih ada sebagian pegawai yang kurang bergairah dalam bekerja karena kurang mendapat perhatian dan bantuan dari pimpinan dalam melaksanakan tugas. 3) Masih ada pegawai yang terlihat tidak giat dan tidak bersemangat ketika berada di ruwangannya. 4) Masih ada sebagian pegawai yang terlihat khawatir, gelisah dan merasa tidak nyaman dalam menyelesaikan pekerjaannya. 5) Masih ada sebagian pegawai yang mengeluh untuk menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya dikarenakan pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan minat dan latar belakang pendidikannya.

Hal di atas menunjukkan bahwa banyak permasalahan yang menyebabkan rendahnya kepuasan kerja pegawai, salah satunya bisa kita lihat dari kondisi kerja pegawai yang kurang mendukung, berarti dalam hal ini bisa dikatakan bahwa kepuasan kerja pegawai menjadi suatu pertimbangan yang penting oleh seorang pimpinan dalam mengambil sebuah keputusan untuk menempatkan seorang pegawai pada posisi jabatan tertentu karena akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai tersebut.

Adapun fenomena yang menunjukkan adanya pengaruh kompetensi dan penempatan pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Gorontalo yaitu, 1) Ditunjukkan dengan tidak tercapainya target kerja yang ditetapkan. 2) Pengetahuan pegawai tentang pekerjaan juga masih perlu ditingkatkan, karena terdapat pegawai yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. 3) Masih ada sebagian pegawai yang bekerja tidak sesuai kualifikasi pendidikannya sehingga cenderung kurang bergairah dalam menyelesaikan tugas. 4) Penempatan pegawai dalam posisi jabatannya lebih bernuansa politis, apalagi pada era otonomi daerah saat ini. Hal tersebut dapat dilihat dari pengangkatan seseorang untuk menduduki suatu jabatan tertentu didasarkan atas balas budi yang diberikan pimpinan terhadap seseorang tersebut yang telah ikut andil dalam kepentingannya. 5) Masih ada sebagian pegawai yang belum mampu menyelesaikan

pekerjaan dan tugasnya secara tepat waktu. 6) Dan juga ketidakpuasan pegawai terhadap pekerjaan yang dibebankan karena tidak sesuai dengan keahlian yang dimiliki sehingga menghambat penyelesaian pekerjaan. Hal ini menunjukkan adanya ketidakpuasan pegawai terhadap pekerjaan itu sendiri yang akhirnya mempengaruhi kepuasan pegawai. Saya juga melakukan wawancara dengan salah satu pegawai yang ada di Dinas Pertanian Kabupaten Gorontalo mengatakan bahwa penempatan pegawai tidak berdasarkan latar belakang pendidikan dikarenakan adanya hubungan emosional antara pemimpin dengan bawahan. Hal ini sangat bertentangan dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara pasal 72 ayat 1 diamanatkan bahwa promosi Pegawai Negeri Sipil dilakukan berdasarkan perbandingan objektif antara kompetensi, kualifikasi, dan persyaratan yang dibutuhkan oleh jabatan, penilaian atas prestasi kerja, kepemimpinan, kerjasama, kreativitas, dan pertimbangan dari tim penilai kinerja PNS pada instansi pemerintah, tanpa membedakan gender, suku, agama, ras, dan golongan.

Fenomena-fenomena di atas apabila dibiarkan dan tidak mendapat perhatian pimpinan akan berdampak pada kepuasan kerja pegawai dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan serta akan menghambat tercapainya tujuan organisasi itu sendiri. Program kerja disuatu lembaga dapat terwujud apabila lembaga tersebut memiliki kepuasan kerja yang baik sehingga apa yang telah direncanakan sebelumnya dapat terlaksana secara optimal, serta mampu mengatasi masalah atau kendala yang datang dan faktor-faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja.

METODE PENELITIAN

Rancangan penelitian ini merupakan tipe penelitian penjelasan (explanatifresearch) dengan melakukan pengamatan/non-eksperimen karena menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis tanpa memberikan perlakuan. Data yang digunakan adalah data primer yang dikumpulkan melalui penyebaran kuisioner pada pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Gorontalo, dengan jumlah responden 40 orang.

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linier berganda dengan menggunakan alat bantu statistik SPSS. Sesuai dengan kerangka konseptual dan hipotesis yang ada, maka dilakukan pengujian data hasil penelitian, dalam penelitian ini selanjutnya menggunakan analisis regresi linier berganda.

Formulasi model dari analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y = Variabel terikat (dependent) pada kepuasan kerja

X₁ = Variabel bebas (independent) pada Kompetensi

X₂ = Variabel bebas (independent) pada penempatan

a = Konstanta

b₁, b₂ = Koefisien regresi

e = standar error

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas Data. Uji validitas sering digunakan untuk mengukur ketetapan suatu item dalam kuesioner atau skala, apakah item-item pada kuesioner tersebut sudah tepat dalam mengukur apa yang ingin diukur (Priyatno., 2010). Pengujian validitas data dalam penelitian ini menggunakan metode korelasi *Bivariate Perarson* (Korelasi *Pearson Product Moment*). Selanjutnya (Priyatno., 2010) juga mengemukakan bahwa analisis ini dilakukan dengan cara mengkorelasi masing-masing skor item dengan skor total. Skor total adalah penjumlahan dari keseluruhan item. Item-item pertanyaan yang berkorelasi signifikan dengan skor total menunjukkan item-item tersebut mampu memberikan dukungan dalam mengungkapkan apa yang ingin diungkap.



Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan tara signifikansi 0,05. Criteria pengujian adalah jika r hitung $>$ r tabel maka instrumen atau item-item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid). Jumlah data (n) = 40, maka didapat r tabel sebesar 0,312.

Setelah dilakukan pengujian validitas data pada variabel kompetensi semua item pernyataan dinyatakan valid, begitu pula pada variabel penempatan dan kepuasan kerja semua item pernyataan .

Hasil uji validitas untuk masing-masing variabel penelitian dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Varibel	Item pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Kompetensi (X₁)	1	0,686	0,312	Valid
	2	0,599	0,312	Valid
	3	0,593	0,312	Valid
	4	0,684	0,312	Valid
	5	0,572	0,312	Valid
	6	0,544	0,312	Valid
Penempatan (X₂)	1	0,811	0,312	Valid
	2	0,777	0,312	Valid
	3	0,671	0,312	Valid
	4	0,436	0,312	Valid
	5	0,710	0,312	Valid
	6	0,713	0,312	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	1	0,689	0,312	Valid
	2	0,651	0,312	Valid
	3	0,684	0,312	Valid
	4	0,728	0,312	Valid
	5	0,638	0,312	Valid
	6	0,839	0,312	Valid
	7	0,658	0,312	Valid
	8	0,708	0,312	Valid
	9	0,635	0,312	Valid
	10	0,745	0,312	Valid

Sumber : Hasil Olah Data Primer, 2021

Hasil analisis menunjukkan bahwa semua pernyataan dinyatakan valid karena nilai Corrected Item Total Correlation lebih dari 0,312.

Uji Reliabilitas Data. Uji realibiltas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang (Priyatno., 2010). Uji realibilitas hanya dilakukan untuk item pernyataan yang valid. Uji realibilitas data dalam penelitian ini menggunakan Cronbanch's Alpha.

Menurut Sekaran dalam (Priyatno., 2010), "realibilitas kurang dari 0,60 adalah kurang baik, sedangkan 0,70 dapat diterima dan diatas 0,80 adalah baik".

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompetensi	0,659	Reliabel
Penempatan Pegawai	0,774	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,881	Reliabel

Sumber : Data Olah Primer, 2021

Hasil uji realibilitas untuk variabel kompetensi adalah sebesar 0,659 , untuk variabel penempatan adalah sebesar 0,774 dan variabel kepuasan kerja adalah sebesar 0,881. Semua variabel tersebut dikatakan reliabel, karena lebih besar dari 0,60.

2. Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 3 Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8.787	8.174		1.075	.289
Kompetensi(X1)	.002	.254	.001	.008	.994
Penempatan(X2)	1.267	.176	.769	7.219	.000

Sumber : Data Olah Primer, 2021

Dalam persamaan regresi, constant adalah sebesar 8,787 hal ini berarti jika tidak ada perubahan variabel Kompetensi, Penempatan, maka Kepuasan Kerja di Dinas Pertanian Kabupaten Gorontalo sebesar 8,787 sedangkan uji regresi berganda dapat di jelaskan sebagai berikut:

- Nilai koefisien Kompetensi (X_1) sebesar 0,002 berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Y). Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan Kompetensi maka variabel Kepuasan Kerja akan naik 0,002 dengan asumsi variabel independen yang lainnya tetap.
- Nilai koefisien Penempatan (X_2) sebesar 1,267 berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja(Y). Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan penempatan maka variabel Kepuasan Kerja akan naik 1,267 dengan asumsi variabel independen yang lainnya tetap.

3. Uji Hipotesis

Koefisien Determinasi (R). Analisis pengujian kecocokan model regresi data penelitian ini menggunakan regresi berganda. Uji awal untuk memastikan kecocokan model Kompetensi(X_1), Penempatan(X_2) terhadap Kepuasan Kerja(Y) adalah mendeteksi nilai korelasi yang yang disimbolkan dengan (R).

Tabel 4 Koefisien Determinasi R
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.769a	.591	.569	3.242

Sumber : Data Olah Primer, 2021

Berdasarkan tabel output SPSS "Model Summary" di atas, diketahui nilai koefisien determinasi atau R Square adalah sebesar 0,591. Nilai R Square 0,591 ini berasal dari pengkuadratan nilai koefisien korelasi atau "R", yaitu $0,769 \times 0,769 = 0,591$. Besarnya angka koefisien determinasi (R Square) adalah 0,591 atau sama dengan 59,1%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel Kompetensi(X_1) dan variabel Penempatan(X_2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel Kepuasan Kerja(Y) sebesar 59,1%. Sedangkan sisanya ($100\% - 59,1\% = 40,9\%$) dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti dalam dalam penelitian ini.

Uji t. Pengujian secara parsial (uji t) dilakukan untuk menentukan apakah variabel Kompetensi dan Penempatan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja secara parsial.

Tabel 5. Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8.787	8.174		1.075	.289
Kompetensi(X1)	.002	.254	.001	.008	.994
Penempatan(X2)	1.267	.176	.769	7.219	.000

Sumber : Data Olah Primer, 2021

Uji t Pertama Dilakukan untuk Mengetahui Apakah Ada Pengaruh Kompetensi (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y). Berdasarkan tabel output SPSS “Coefficients” di atas diketahui nilai Signifikasi (Sig) variabel Kompetensi (X1) adalah sebesar 0,994. Karena nilai Sig. > probabilitas 0,05, maka dapat di simpulkan bahwa H1 atau hipotesis pertama di tolak. Artinya tidak ada pengaruh Kompetensi (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y). Perbandingan Nilai t hitung dengan t tabel (Uji t Pertama).

Berdasarkan output SPSS diketahui nilai t hutung variabel Kompetensi adalah sebesar 0,008. Karena nilai t hitung $0,008 < t$ tabel 2,026, maka dapat di simpulkan bahwa H1 atau hipotesis pertama di tolak Artinya tidak ada pengaruh Kompetensi (X₁) terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Uji t Kedua Dilakukan untuk Mengetahui Apakah Ada Pengaruh Penempatan (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y). Berdasarkan tabel output SPSS “Coefficients” di atas diketahui nilai Signifikasi (Sig) variabel Penempatan (X₂) adalah sebesar 0,000. Karena nilai Sig. < probabilitas 0,05, maka dapat di simpulkan bahwa H2 atau hipotesis kedua di terima. Artinya ada pengaruh Penempatan (X₂) terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Perbandingan Nilai t hitung dengan t tabel (Uji t Kedua). Berdasarkan output SPSS di atas diketahui nilai t hutung variabel Penempatan adalah sebesar 7,219. Karena nilai t hitung $7,219 > t$ tabel 2,026, maka dapat di simpulkan bahwa H2 atau hipotesis kedua di terima Artinya ada pengaruh Penempatan (X₂) terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Uji F. Pengujian di lakukan untuk menguji apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompetensi dan Penempatan terhadap Kepuasan Kerja secara bersama-sama.

Tabel 6 Uji F ANOVA

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	561.081	2	280.541	26.696	.000b
Residual	388.819	37	10.509		
Total	949.900	39			

Sumber : Data Olah Primer, 2021

Berdasarkan Nilai Signifikasi (Sig.) dari Output Anova. Berdasarkan tabel output SPSS di atas, diketahui nilai Sig. adalah sebesar 0,000. Karena nilai Sig. $0,000 < 0,05$, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji f dapat di simpulkan bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain Kompetensi(X1) dan Penempatan(X2) secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja(Y).

Berdasarkan Perbandingan Nilai F Hitung dengan F Tabel. Berdasarkan tabel output SPSS di atas, diketahui nilai F hitung adalah sebesar 26,696. Karena nilai f hitung $26,696 > f$ tabel 3,25, maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain Kompetensi (X1) dan Penempatan (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja

Pengujian hipotesis pertama berbunyi kompetensi(X₁) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Hipotesis yang diuji adalah: Berdasarkan perhitungan model koefisien regresi kompetensi terhadap kepuasan kerja sebesar 0,002. Nilai sig $\alpha = 0,994$ lebih besar dari nilai $\alpha = 0,05$ karena nilai signifikan sinyal lebih besar dari nilai $\alpha = 0,05$ maka koefisien regresi kompetensi terhadap kepuasan kerja adalah tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Hipotesis pertama dinyatakan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, tetapi tidak signifikan. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa Kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja tidak dapat diterima karena variabel Kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja.

Hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian sebelumnya (Raffie, Azis, & Idris, 2018), (Radiana Fitriati, 2021) dan (Dhermawan & Sudibya, 2012) yang menunjukkan bahwa Kompetensi Berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Dosen.

Jika dilihat dari rata-rata tingkat pendidikan pegawai cukup tinggi dimana lebih dari 50% telah mengenyam pendidikan hingga tingkat sarjana, namun ternyata hal itu tidak terlalu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Ikatan persaudaraan, kedekatan dengan pimpinan menjadi salah satu faktor kuat untuk menempati suatu posisi jabatan. Hal ini menyebabkan pegawai tidak termotivasi untuk mengembangkan maupun menunjukkan kompetensi yang dimilikinya, sehingga ada tidaknya kompetensi yang dimiliki seorang pegawai tidak terlalu mempengaruhi terhadap kepuasan kerja pegawai.

Pengaruh Penempatan terhadap Kepuasan Kerja

Pengujian hipotesis kedua berbunyi penempatan(X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja(Y). Hipotesis yang di uji adalah: Berdasarkan perhitungan model koefisien regresi Penempatan terhadap kepuasan kerja sebesar 1,267. Nilai sig $\alpha = 0,000$ lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$ karena nilai signifikan sinyal lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$ maka koefisien regresi penempatan terhadap kepuasan kerja adalah signifikan terhadap kepuasan kerja. Hipotesis kedua dinyatakan terbukti berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa Penempatan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja dapat diterima karena variabel Penempatan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja. Ini berarti menunjukkan bahwa semakin baik atau tepatnya dalam proses penempatan pegawai oleh instansi maka semakin puas pegawai dalam bekerja.

Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian sebelumnya (Nur Azizah, 2019), (Ramadhenty et al., 2019) dan (Uhing et al., 2014) menunjukkan bahwa Penempatan Berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Penempatan pegawai yang tepat akan menjadi pendorong dalam meningkatkan kepuasan pegawai, serta menimbulkan suatu kepuasan kerja dalam bekerja. Hal yang demikian perlu diperhatikan pimpinan dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai dengan selalu memperhatikan faktor-faktor yang akan mengurangi kepuasan bagi pegawai karena penempatan pegawai yang tepat akan mempengaruhi pegawai untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan secara optimal. Jika suatu instansi mampu menempatkan setiap pegawai sesuai dengan pendidikan dan kemampuan pegawai itu sendiri, maka hal itu akan membantu dalam mengoptimalkan hasil pekerjaan tapi juga untuk menuju prestasi kerja tinggi pegawai itu sendiri dan sebagai bagian dari proses pengembangan pegawai di masa depan.

SIMPULAN

Hasil uji pada variabel kompetensi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pada kantor dinas pertanian dan pada variabel penempatan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada kantor dinas pertanian Kabupaten Gorontalo.

DAFTAR PUSTAKA

- Ashar, S. M. (2012). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
- Dewi, T., & R, M. A. M. (2016). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kepulauan Sangihe). *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*.
- Dhermawan, A. A. N. B., & Sudibya, I. G. A. (2012). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Buku 1 (Edisi Pert)*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Moehariono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Narimawati., U. (2007). *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Agung Media.
- Nur Azizah. (2019). Analisis Penempatan, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Angkasa Pura II (PERSERO) Bandara Husain Sastra Negara Bandung. *Doctoral Dissertation, Universitas Komputer Indonesia*.



- Paramarta, V., & Haruman, T. (2005). Kepuasan kerja : konsep, teori, pendekatan, dan skala pengukurannya. *Jurnal Bisnis, Manajemen Dan Ekonomi*, 6(3), 487=502.
- Payapo, R. M. T. (2018). *Penguatan Kelembagaan Komisi Pemilihan Umum Dalam Mewujudkan Pemilihan umum Yang Berkualitas*. Universitas Hasanuddin.
- Priyatno., D. (2010). "5 Jam Belajar Olah Data dengan SPSS 19." Yogyakarta: Andi.
- Radiana Fitriati. (2021). Pengaruh Pemberdayaan dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan. *Pengaruh Pemberdayaan Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan*, (1).
- Raffie, D. S., Azis, N., & Idris, S. (2018). Pengaruh Kompetensi, Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Barat. *Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unsyiah*, 2(1).
- Ramadhenty, W., Indrati, S., & Chairilisyah, D. (2019). Pengaruh Penempatan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kesehatan Kabupaten Siak. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(4).
- Rivai, V., & Sagala., J. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Press.
- Rohim, N., & Umam, K. (2020). Pengaruh Penempatan dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Se-Kabupaten Jember. *JIEMAN: Journal of Islamic Educational Management*, 1(3). <https://doi.org/10.35719/jieman.v1i3.21>
- Siswanto. (2012). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Suyanto, M. A., Paramata, M. R., & Abdul, E. M. (2019). Job Satisfaction as an Intervening Variable in the Effect of Motivation on the Performance. *Global Journal of Management And Business Research*, XIX(VI), 39-42.
- Syamsuri, A. R., & Siregar, Z. M. E. (2018). Analisis Pelatihan, Disiplin Kerja, Remunerasi, dan Motivasi Berprestasi dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening terhadap Kinerja Karyawan. *JSHP (Jurnal Sosial Humaniora Dan Pendidikan)*. <https://doi.org/10.32487/jshp.v2i2.470>
- Uhing, Y., Nelwan, O., & Mawei, A. C. (2014). Kepemimpinan, Penempatan Kerja Dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Bank BNI (Persero), Tbk. KCU Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 2(2).
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
- Wibowo. (2014). *Prilaku Dalam Organisasi* (Edisi Kedu). Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.