



ANALISIS PENGARUH PENEMPATAN SESUAI KEAHLIAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU DI SMK NEGERI 1 BINJAI

Mutiara Salsabila Maelan

mutiarasalsabilla009@gmail.com

Universitas Pembangunan Pancabudi, Medan

Nuzuliati

nuzuliatimadjiedse@gmail.com

Program Studi Manajemen, Fakultas Sosial Sains,

Universitas Pembangunan Pancabudi, Medan

Korespondensi penulis : mutiarasalsabilla009@gmail.com

Abstract *Job satisfaction in this research is an employee's attitude that describes feelings of happiness or displeasure in their work. This research aims to examine the effect of placement according to expertise and work environment on teacher job satisfaction. The population in this study were all teachers at SMK Negeri 1 Binjai, totaling 36 respondents. The data collection instrument uses a questionnaire with a Likert scale, each of which has been tested and has met the validity and reliability requirements. Data analysis used multiple linear regression using SPSS 16.0 for Windows software tools. The results of this research show that placement according to expertise has a positive and partially significant effect on teacher job satisfaction, the work environment has a partially positive and significant effect on teacher job satisfaction. Placement according to expertise and work environment simultaneously has a significant effect on teacher job satisfaction.*

Keywords: *Placement according to skills, work environment and job satisfaction.*

Abstrak Kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah sikap seorang karyawan yang menggambarkan perasaan senang atau tidak senang dalam pekerjaannya. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh penempatan sesuai keahlian dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMK Negeri 1 Binjai yang berjumlah sebanyak 36 orang responden. Instrumen pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala likert yang masing-masing sudah diuji cobakan serta telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan menggunakan alat bantu software SPSS 16.0 for Windows. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penempatan sesuai keahlian berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja guru, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja guru. Penempatan sesuai keahlian dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja guru.

Kata kunci: Penempatan sesuai keahlian, lingkungan kerja dan kepuasan kerja

LATAR BELAKANG

Kepuasan kerja menjadi bagian penting dalam suatu instansi, karena karyawan yang puas dalam bekerja akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya dan dapat bekerja lebih baik untuk kepentingan dirinya sebagai pegawai dan untuk kepentingan instansi secara umum. Kepuasan kerja dirasakan penting karena yang dirasakan oleh individu, baik puas atau tidak puas terhadap pekerjaan mereka akan tetap memberikan dampak tidak hanya terhadap individu itu sendiri, melainkan pada rekan kerja, kelompok, tim kerja, atasan hingga organisasi. Menurut

Hasibuan (2018) beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai yaitu penempatan kerja dan lingkungan kerja. Penempatan kerja yang disesuaikan dengan keahlian berdampak pada hasil kerja yang baik sehingga tingkat kepuasan kerja pegawai meningkat. Begitu pula dengan lingkungan kerja yang baik dapat mendorong tingkat kepuasan kerja yang baik pada pegawai.

Penelitian ini dilakukan disalah satu Sekolah SMK Negeri 1 Binjai. Sekolah ini terdiri dari beberapa pegawai baik pegawai pendidik maupun pegawai non pendidik. Untuk merealisasikan visi dan misi Sekolah maka perlu dilakukan evaluasi terkait Sumber Daya Manusia yang ada di sekolah yaitu Guru itu sendiri. Begitu besar tanggung jawab seorang guru, maka guru merupakan salah satu faktor penting yang harus dikelola, diarahkan, digerakkan, dibina dan ditempatkan pada posisi yang tepat agar dapat melaksanakan tugas dan fungsinya sebagaimana yang diharapkan, serta agar tujuan lembaga pendidikan dapat dicapai dengan baik.

Dalam mengelola sumber daya manusia yang ada di dalam sebuah lembaga pendidikan diperlukan kemampuan dalam mengelola guru secara lebih baik. Di dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia (Permendiknas RI) nomor 13 tahun 2007 tentang kemampuan guru meliputi kompetensi kepribadian, kompetensi manajerial, kompetensi kewirausahaan, kompetensi supervisi dan kompetensi sosial. Maka, seorang kepala sekolah harus mengelola guru dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia melalui penempatan yang sesuai dengan kompetensi guru agar pelaksanaan proses mengajar dapat berjalan secara optimal.

Berdasarkan pada hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti di sekolah terkait dengan kepuasan kerja bahwasanya sebagian besar guru kurang puas karena beban dan tanggung jawab yang diberikan kepada guru. Berdasarkan studi pendahuluan yang peneliti lakukan terhadap SMK Negeri 1 di Binjai, ditemukan guru yang tidak puas dengan kepala sekolah karena kepala sekolah tidak pernah mengajak guru-guru untuk bersama-sama memutuskan suatu kebijakan, kemudian sangat jarang kepala sekolahnya membantu guru dalam memecahkan masalah yang dihadapinya, guru juga mengeluhkan bahwa kepala sekolah sangat tidak berempati terhadap keluhan-keluhan guru. Dalam hal ini dapat diartikan bahwa kepemimpinan kepala sekolah tidak memperhatikan guru.

Dari hasil observasi dan wawancara salah seorang guru di sekolah mengemukakan bahwa guru tersebut merasa kepemimpinan kepala sekolah tidak membuat nyaman di sekolah ini, sebab tidak sekalipun kepala sekolah melibatkan guru dalam mengambil keputusan. Dengan ketidakhadiran guru mencapai 28%. Ketika salah seorang guru yang di wawancarai mengatakan bahwa kebanyakan guru yang tidak hadir karena merasa tidak puas dengan hasil keputusan kepala sekolah yang tidak mengajak guru dan mendiskusikan permasalahan sekolah serta dalam memutuskan kebijakan di sekolah. Ada pula yang mengatakan tidak puas bekerja di sekolahnya disebabkan kepala sekolahnya tidak pernah menghargai prestasi-prestasi yang diraih guru.

Untuk melihat dan memperkuat permasalahan terkait dengan tingkat kepuasan kerja guru yang menurun maka peneliti melakukan pra survey terkait dengan tingkat kepuasan kerja yang ada di sekolah. Berikut hasil pra survei terhadap 30 guru yang dijadikan responden.

Tabel 1. Pra Survei Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Ya		Tidak		Total	
		Orang	%	Orang	%	Orang	%
Kepuasan Terhadap Pekerjaan							
1	Saya merasa puas atas pembagian pekerjaan di Sekolah.	12	35	18	65	30	100

*ANALISIS PENGARUH PENEMPATAN SESUAI KEAHLIAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU
DI SMK NEGERI 1 BINJAI*

No	Pernyataan	Ya		Tidak		Total	
		Orang	%	Orang	%	Orang	%
Kepuasan Terhadap Atasan							
2	Saya merasa puas atas keputusan atau kebijakan yang dibuat Kepala Sekolah	14	46,7	16	53,3	30	100
Kepuasan Terhadap Rekan Kerja							
3	Saya dapat bekerja sama dengan rekan guru lainnya.	15	50	15	50	30	100
Kepuasan Terhadap Peluang Promosi							
4	Saya puas atas kesempatan untuk meningkatkan karier di Sekolah	13	40	17	60	50	100
Kepuasan Terhadap Pendapatan							
5	Saya puas atas pendapatan yang anda terima sudah adil dan sesuai dengan kinerja guru	12	35	18	65	30	100

Sumber :Prasurvei (2024)

Data pada Tabel di atas menunjukkan tanggapan guru atas beberapa indikator kepuasan kerja guru yang dapat disimpulkan bahwa tingkat kepuasan kerja guru yang masih belum optimal. Tingkat kepuasan kerja harus mendapat perhatian serius dan harus melakukan evaluasi agar tujuan lembaga pendidikan dapat dicapai dengan baik.

KAJIAN TEORITIS

Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2018) kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Menurut Sutrisno (2019) kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar guru, imbalan yang diterima dalam bekerja dan hal lain yang menyangkut faktor pendorong kepuasan kerja. Sekolah harus menjamin tercapainya kepuasan kerja guru. Kepuasan kerja menjadi aspek penting bagi karyawan dalam bekerja di suatu perusahaan. Guru yang puas atas pekerjaannya memiliki perasaan positif yang dirasakan pada saat mengajar

Penempatan Kerja

Menurut Rivai (2018) penempatan adalah penugasan atau penugasan kembali seseorang karyawan pada pekerjaannya. Bahri (2019) mengemukakan bahwa penempatan karyawan adalah proses menempatkan para karyawan pada pekerjaan-pekerjaan yang sesuai dengan keterampilannya agar mereka bekerja secara efektif yang didasari oleh informasi analisis pekerjaan. Menurut Trisnawati (2019) Penempatan adalah suatu kebijakan yang diambil oleh suatu pimpinan instansi atau bagian personalia untuk menentukan seseorang pegawai masih tetap atau tidak ditempatkan pada suatu posisi atau jabatan tertentu berdasarkan pertimbangan keahlian, keterampilan atau kualifikasi tertentu.

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2018) lingkungan kerja dalam arti semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Serta keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Afandi (2018) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti

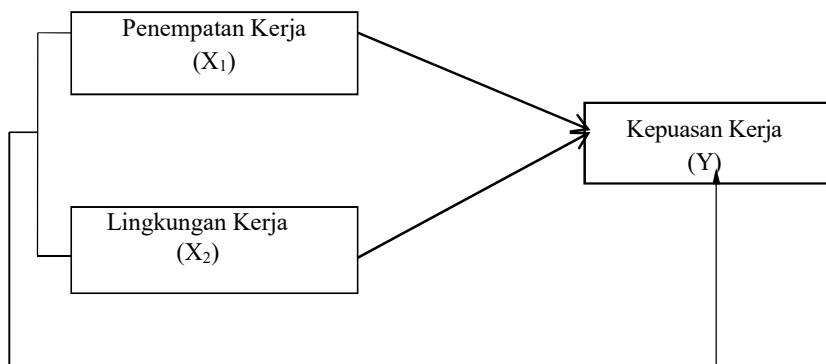
temperature, kelembaban, penilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Hipotesis

Hipotesis 1 (H1) Penelitian oleh (Angga et al, 2022) dengan penelitian Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Waskita Sriwijaya Tol. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis bahwa penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Maka hipotesis 1 pada penelitian ini yaitu penempatan kerja sesuai keahlian berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja guru di SMK Negeri 1 Binjai.

Hipotesis 2 (H2) Penelitian oleh (Idris et al, 2022) dengan penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Menengah Pertama. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Maka hipotesis 2 pada penelitian ini yaitu lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja guru di SMK Negeri 1 Binjai

Hipotesis 3 (H3) Berdasarkan hasil pengujian hipotesis oleh beberapa peneliti terdahulu maka hipotesis tiga pada penelitian ini yaitu penempatan kerja sesuai keahlian dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja guru di SMK Negeri 1 Binjai.



METODE PENELITIAN

Manullang dan Pakpahan (2017) menjelaskan berdasarkan tingkat eksplanasinya penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan paradigma asosiatif. Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berkaitan dengan angka yang dianalisis menggunakan statistic. Penelitian asosiatif atau penelitian kausal (hubungan sebab akibat) adalah penelitian yang ingin melihat apakah suatu variabel yang berperan sebagai variabel bebas berpengaruh terhadap variabel lain yang menjadi variabel terikat.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di SMK Negeri 1 Binjai yang beralamat di Jl. Samanhudi No.20, Satria, Kec. Binjai Kota, Kota Binjai, Sumatera Utara 20741. Penelitian ini dilakukan mulai dari bulan Januari 2024 sampai selesai.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh guru SMK Negeri 1 Binjai yang berjumlah sebanyak 36 orang. Menurut Arikunto (2018) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan atau disebut sampel jenuh. Maka penulis mengambil jumlah sampel seluruh sebanyak Berdasarkan pengertian tersebut, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMK N 1 Binjai yang berjumlah 36 orang.

Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner (angket). Teknik penilaian kuesioner menggunakan metode Likert yang terdiri dari lima pilihan jawaban.

Pengujian Instrumen

Pengukuran keakuratan dan konsistensi pernyataan dalam kuesioner dilakukan dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan (angket) maka perlu dilakukan uji validitas.

Tabel 2. Uji Validitas Data

Variabel	Item Pertanyaan	Corrected Item Corelation	r-mean
Penempatan Kerja (X₁)	X1.1	0.508	0,3
	X1.2	0.732	
	X1.3	0.675	
	X1.4	0.701	
	X1.5	0.488	
	X1.6	0.732	
	X1.7	0.675	
	X1.8	0.701	
Lingkungan Kerja (X₂)	X2.1.	0.527	0,3
	X2.2	0.603	
	X2.3	0.342	
	X2.4	0.452	
	X2.5	0.717	
	X2.6	0.606	
	X2.7	0.645	
	X2.8	0.659	
	X2.9	0.589	
	X2.10	0.533	
Kepuasan Kerja (Y)	Y1	0.533	0,3
	Y2	0.865	
	Y3	0.544	
	Y4	0.599	
	Y5	0.602	
	Y6	0.865	
	Y7	0.602	
	Y8	0.865	
	Y9	0.659	
	Y10	0.561	

Sumber : data primer diolah (2024)

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk melihat apakah data bersifat reliabel atau handal sehingga layak untuk dilakukan pada pengujian selanjutnya. Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Penempatan Kerja (X_1)	0,881	8
Lingkungan Kerja (X_2)	0,857	10
Kinerja Karyawan (Y)	0,906	10

Sumber : data primer diolah (2024)

Dilihat dari data di atas maka dapat disimpulkan bahwa masing – masing variabel bebas bersifat reliabel atau handal karena nilai dari cronbach alpha diatas 0,6 sehingga layak untuk dilakukan uji berikutnya.

Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk melihat seberapa besar korelasi atau pengaruh dari variabel independen atau variabel bebas terhadap variabel dependen atau variabel terikat.

Tabel 4. Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	-0.206	0.728	
	Penempatan Kerja	0.656	0.041	0.887
	Lingkungan Kerja	0.079	0.038	0.114

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : data primer diolah (2024)

Berdasarkan Tabel di atas, dapat dirumuskan persamaan Regresi Linear Berganda sebagai berikut:

$$Y = -0,206 + 0,656 X_1 + 0,079 X_2$$

Interpretasi persamaan regresi linear berganda di atas adalah sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar -0,206 menunjukkan tanda positif yang berarti bahwa jika penempatan karyawan dan lingkungan kerja dianggap nol, maka kepuasan kerja adalah sebesar -0,206 satuan.
- Nilai koefisien regresi untuk variabel penempatan kerja menunjukkan nilai positif yaitu sebesar 0,656 yang berarti bahwa jika variabel penempatan kerja meningkat satu satuan, maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,656 satuan.
- Nilai koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai positif yaitu sebesar 0,079 yang berarti bahwa jika variabel lingkungan kerja meningkat satu satuan, maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,079 satuan.

Uji Hipotesis Parsial (Uji-t)

**Tabel 5. Uji Hipotesis Parsial
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-0.206	0.728		-0.283	0.779
Penempatan Kerja	0.656	0.041	0.887	16.082	0.000
Lingkungan Kerja	0.079	0.038	0.114	2.069	0.046

Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : data primer diolah (2024)

Berdasarkan hasil uji parsial pada Tabel 4. di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengujian untuk masing-masing variabel bebas adalah sebagai berikut:

1. Hasil pengujian untuk variabel disiplin kerja menunjukkan nilai p-value sebesar 0,000, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan penempatan kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja.
2. Hasil pengujian untuk variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai p-value sebesar 0,046 artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan penempatan karyawan secara parsial terhadap kepuasan kerja.

Uji Hipotesis Simultan (Uji-F)

**Tabel 6. Uji Hipotesis Simultan
ANOVA^b**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	566.06	2.00	283.03	514.23	.000
Residual	18.16	33.00	0.55		
Total	584.22	35.00			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Penempatan Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Uji hipotesis simultan atau uji F membuktikan bahwa nilai dari F hitung sebesar 514,03 yang lebih besar dari 3,13 dan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 diterima dan hipotesis 0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa penempatan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja.

Koefisien Determinasi

Tabel 7. Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.984 ^a	.969	.967	.741

a. Predictors: Dependent Variable: Kepuasan kerja

Berdasarkan pada data di atas dapat dilihat nilai adjust r square sebesar 0,967 atau sebesar 96,7% yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh penempatan kerja dan lingkungan kerja sedangkan 3,3% sisanya dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dijelaskan pada penelitian ini seperti kompensasi, kepemimpinan, loyalitas dan faktor lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini. Nilai R sebesar 0,984 atau sebesar 98,4% artinya hubungan atau korelasi antara variabel independen sangat erat terhadap variabel dependen.

PEMBAHASAN

H1 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan penempatan kerja sesuai keahlian secara parsial terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan diketahui bahwa hipotesis pertama yaitu penempatan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja diterima. Nilai koefisien regresi yang positif menunjukkan adanya pengaruh searah penempatan kerja terhadap kepuasan kerja, sedangkan nilai p-value < 0,05 menunjukkan signifikansi dari pengaruh tersebut. Hal ini menunjukkan, semakin penempatan kerja sesuai keahlian karyawan maka akan semakin besar kepuasan kerja guru tersebut. Penempatan kerja yang tepat sangat berperan penting dalam menyediakan kinerja pegawai yang berpengalaman sehingga akan berdampak positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Penempatan kerja pegawai harus disesuaikan dengan kebutuhan dan beberapa aspek terkait dengan kemampuan kerja pegawai, latar belakang pendidikan, pengalaman kerja dan bakat pegawai tersebut. Diterimanya hipotesis pertama pada penelitian ini menguatkan teori dari yang dikemukakan oleh Hasibuan (2018) bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh penempatan kerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Tangga, 2022) yang menyatakan bahwa penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

H2 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan diketahui bahwa hipotesis pertama yaitu lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja diterima. Nilai koefisien regresi yang positif menunjukkan adanya pengaruh searah lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, sedangkan nilai p-value < 0,05 menunjukkan signifikansi dari pengaruh tersebut. Hal ini menunjukkan, semakin baik lingkungan kerja maka akan semakin besar kepuasan kerja guru tersebut. Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Kondisi yang diciptakan perusahaan terkait dengan lingkungan kerja non fisik meliputi suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan dan pengendalian diri. Diterimanya hipotesis pertama pada penelitian ini menguatkan teori dari yang dikemukakan oleh Hasibuan (2018) bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Idris et al, 2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

H3 : Terdapat pengaruh signifikan penempatan kerja sesuai keahlian dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan diketahui bahwa hipotesis ketiga yaitu penempatan kerja sesuai keahlian dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan diterima. Nilai $p\text{-value} < 0,05$ menunjukkan signifikansi dari pengaruh tersebut. Hal ini menunjukkan, semakin tinggi penempatan kerja sesuai keahlian dan lingkungan kerja maka akan semakin besar kepuasan kerja tersebut. Nilai adjusted R Square yang dihasilkan sebesar 0,269 yang mengindikasikan bahwa 26,9% kinerja karyawan dapat diperoleh dan dijelaskan oleh penempatan kerja sesuai keahlian dan lingkungan kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam penelitian ini didapatkan hasil bahwa penempatan kerja sesuai keahlian berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja, penempatan sesuai keahlian dan lingkungan kerja signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Penelitian selanjutnya juga bisa menambahkan jumlah variable bebas yang digunakan seperti balas jasa yang adil, beban kerja atau kepemimpinan dalam organisasi.

DAFTAR REFERENSI

Artikel Jurnal

- Angga, J., Hanafi, A dan Santati, P (2022). Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Waskita Sriwijaya Tol. Universitas Sriwijaya
- Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16-30
- Idris, A.M., Kurniawan, A.W., Dipatmojo, T (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Menengah Pertama. *Jurnal Manajemen Pendidikan*
- Trisnawati. (2019). Skripsi. Pengaruh Seleksi Dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Linggarjati Mahardika Mulia Pacitan. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam. Institut Agama Islam Negeri: Ponorogo.

Buku Teks

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Arikunto, Suharsimi. (2018). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, PT. Bumi Aksara Jakarta.
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik Jakarta*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti (2018). *Tata Kerjadan Produktivitas Kerja*. Cetakan Ketiga Bandung : Penerbit CV. Mandar Maju.
- Sutrisno. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta. Kencana. Firmandari