

**PENGARUH PENEMPATAN KERJA, KEPEMIMPINAN, DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DI PT. BAKRIE PASAMAN
PLANTATIONS PASAMAN BARAT SUMATRA BARAT**

***THE EFFECT OF JOB PLACEMENT, LEADERSHIP, AND WORK ENVIRONMENT
ON JOB SATISFACTION AT PT. BAKRIE PASAMAN PLANTATION, WEST
PASAMAN REGENCY***

Rina Febriani¹ Mya Yuwanita Suhanda² Yulihardi³ Afrida⁴ Amrullah⁵ Yelvita Sari⁶

1,2,3,4,5) Dosen (Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Baiturrahmah)

6) Mahasiswa (Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Baiturrahmah)

ABSTRAK: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja (X1), kepemimpinan (X2), lingkungan kerja (X3) terhadap kepuasan kerja (Y) pada PT Bakrie Pasaman Plantation Kabupaten Pasaman Barat. Pada penelitian, teknik sampling jenuh digunakan dengan melibatkan seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian yaitu sebanyak 104 sampel. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa secara parsial penempatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan nilai T hitung sebesar $2,643 > T \text{ tabel } 1,660$ dan nilai signifikan $0,010 < 0,05$ sehingga hipotesis H1 diterima. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan nilai T hitung sebesar $2,260 > T \text{ tabel } 1,660$ dan nilai signifikan $0,026 < 0,05$ sehingga hipotesis H2 diterima. Kemudian lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan nilai T hitung sebesar $2,056 > T \text{ tabel } 1,660$ dan nilai signifikan $0,042 < 0,05$ sehingga hipotesis H3 diterima. Penempatan kerja, kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai F hitung sebesar $26,126 > F \text{ tabel } 2,69$ dan signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga hipotesis H4 dapat diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa Penempatan kerja (X1), Kepemimpinan (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y). Nilai koefisien determinasi yang dituliskan R Square sebesar 0,439, hal ini dapat dijelaskan bahwa besarnya proporsi pengaruh pengaruh penempatan kerja (X1), kepemimpinan (X2), lingkungan kerja (X3) terhadap kepuasan kerja (Y) adalah sebesar 43,9% sedangkan sisanya sebesar 56,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Penempatan Kerja, Kepemimpinan,
Lingkungan Kerja

ABSTRACT: This study aims to determine the effect of job placement (X1), leadership (X2), work environment (X3) on job satisfaction (Y) at PT Bakrie Pasaman Plantation West Pasaman Regency. In the study, the saturated sampling technique was used by involving all members of the population as a research sample, namely 104 samples. The data used are primary data and secondary data. The analysis method used is multiple linear regression analysis using the SPSS program. Based on the results of hypothesis testing conducted in this study, it can be concluded that partially job placement affects job satisfaction with a T value of $2.643 > T \text{ table } 1.660$ and a significant value of $0.010 < 0.05$ so that the H1 hypothesis is accepted. Leadership affects job satisfaction with a T value of $2.260 > T \text{ table } 1.660$ and a significant value of $0.026 < 0.05$ so that the H2 hypothesis is accepted. Then the work environment affects job satisfaction with a T value of $2.056 > T \text{ table } 1.660$ and a significant value of $0.042 < 0.05$ so that hypothesis H3 is accepted. Job placement, leadership and work environment simultaneously have a positive and significant effect on job satisfaction with a calculated F value of $26.126 > F \text{ table } 2.69$ and a significant $0.000 < 0.05$ so that hypothesis H4 can be accepted. So it can be concluded that work placement (X1), leadership (X2), and work environment (X3)

simultaneously have a positive and significant effect on job satisfaction (Y). The coefficient of determination written R Square is 0.439, this can be explained that the proportion of the influence of the effect of job placement (X1), leadership (X2), work environment (X3) on job satisfaction (Y) is 43.9% while the remaining 56.1% is influenced by other factors outside the variables used in this study.

Keyword : *Job Satisfaction, Job Placement, Leadership, Work Environment*

A. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset utama dalam suatu organisasi atau perusahaan. SDM tidak hanya mencakup jumlah tenaga kerja yang tersedia, tetapi juga kualitas individu yang bekerja di dalamnya, termasuk keterampilan, pengetahuan, pengalaman, motivasi, serta tingkat kepuasan dalam bekerja. Dalam dunia industri dan bisnis, peran SDM sangat menentukan keberlanjutan dan kesuksesan perusahaan. Pengelolaan SDM menjadi aspek yang sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen perusahaan agar dapat mencapai tujuan organisasi secara optimal.

Kelapa sawit merupakan tanaman perkebunan yang mengalami pertumbuhan produksi yang cukup pesat dibandingkan dengan tanaman perkebunan lainnya di Indonesia. Minyak kelapa sawit menjadi salah satu industri yang memproduksi bahan baku utama untuk berbagai industri. Industri makanan, industri kecantikan, bahkan industri bahan bakar juga tidak luput dari minyak kelapa sawit dan turunannya. Produk yang dimaksud diantaranya minyak nabati untuk bahan pangan, margarin, roti, cokelat dan selai cokelat, sabun mandi, sampo, dan lipstik juga membutuhkan minyak kelapa sawit dalam produksinya (SMART, 2017). Indonesia merupakan negara yang memproduksi kelapa sawit terbesar di dunia pada tahun 2020. Produksi sawit saat itu diperkirakan mencapai 51,82 juta ton bahkan mampu mengeksport bersih sebesar lebih dari 27 juta ton dengan nilai USD22,97 miliar (Hidranto, 2021).

PT. Bakrie Pasaman Plantations, yang berlokasi di Pasaman Barat, Sumatera Barat, adalah salah satu perusahaan yang bergerak di sektor perkebunan, khususnya kelapa sawit. Dalam industri perkebunan, tenaga kerja memiliki peran strategis dalam menjalankan berbagai aktivitas operasional, mulai dari proses penanaman, pemeliharaan, panen, hingga pengolahan hasil perkebunan.

PT. Bakrie Pasaman Plantations (BPP) adalah anak perusahaan dari PT. Bakrie Sumatera Plantations Tbk yang beroperasi di sektor perkebunan kelapa sawit di Kabupaten Pasaman Barat, Provinsi Sumatera Barat. Perusahaan ini memiliki area tanam kelapa sawit seluas 10.906 hektar dan plasma seluas 6.347 hektar. BPP fokus pada budidaya dan pengolahan kelapa sawit untuk menghasilkan minyak sawit mentah (Crude Palm Oil/CPO). Perusahaan ini mengelola seluruh proses produksi, mulai dari penanaman, pemeliharaan, panen, hingga pengolahan tandan buah segar menjadi CPO.

BPP juga berkomitmen terhadap praktik pertanian berkelanjutan dan pengelolaan lingkungan yang bertanggung jawab. Sebagai bagian dari tanggung jawab sosial perusahaan, BPP aktif dalam berbagai kegiatan pengembangan masyarakat. Contohnya, perusahaan telah meresmikan Pondok Madrasah Diniyah Takmiliah Awaliyah (MDTA) di Kecamatan Sungai Aur untuk meningkatkan pendidikan agama bagi anak-anak karyawan dan masyarakat sekitar. Selain itu, BPP juga melakukan penanaman pohon sebagai upaya pelestarian lingkungan dan memberikan manfaat jangka panjang bagi komunitas setempat.

Robbins et al., (2021:111) Kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi karakteristiknya. Seseorang dengan kepuasan kerja tinggi memiliki perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sedangkan seseorang dengan kepuasan kerja rendah memiliki perasaan negatif. Kepuasan kerja mengacu pada perasaan positif atau negatif yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya. Tingkat kepuasan kerja karyawan dapat memengaruhi motivasi, loyalitas, dan produktivitas kerja. Jika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, mereka cenderung lebih produktif, lebih berkomitmen terhadap perusahaan, dan memiliki semangat kerja yang lebih tinggi. Sebaliknya, jika karyawan merasa tidak puas, mereka cenderung mengalami stres kerja, rendahnya produktivitas, dan bahkan berpotensi untuk berpindah ke perusahaan lain.

Menurut Harold E. Burt mengemukakan pendapatnya tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dalam Fortuna (2016:368) yang menyatakan bahwa yang pertama Faktor hubungan antar karyawan seperti, hubungan antar manajer dengan karyawan, faktor fisik dan kondisi kerja, hubungan social diantara karyawan, sugesti dari teman sekerja, emosi dan situasi kerja, yang kedua Faktor Individual yaitu Faktor individual merupakan hal yang berhubungan dengan sikap orang terhadap pekerjaannya, penempatan kerja, umur orang sewaktu bekerja, dan jenis kelamin. Ketiga Faktor Luar (extern) yaitu yang berhubungan dengan keadaan keluarga karyawan, rekreasi, Pendidikan (training, up garding, dan sebagainya).

Selain faktor-faktor diatas, terdapat beberapa indikator-indikator penting tentang kepuasan kerja adalah sebagai berikut: Upah, Promosi, Supervisi, dan Benefit.

Tabel 1.1
Gaji Karyawan PT. Bakrie Pasaman Plantation

Posisi/Jabatan	Gaji
Asisten kebun	5.000.000
Mandor	4.000.000
Karani	3.500.000
Tata usaha	3.000.000

Sumber : PT. Bakrie Pasaman Plantation

Berdasarkan data gaji karyawan PT. Bakrie Pasaman Plantation, sistem penggajian di perusahaan ini menunjukkan bahwa gaji pokok karyawan tetap sama setiap bulannya, tanpa mempertimbangkan kerja lembur atau pemberian insentif tambahan. Karyawan yang bekerja lembur seharusnya mendapatkan insentif sesuai dengan peraturan pemerintah no 24 tahun 2019. Namun hal ini tidak di temukan pada PT BPP.

Tabel 1.2
Gaji Karyawan PT. Evita Pasaman Barat Sumatera Barat

Posisi/Jabatan	Gaji
Asisten kebun	10.000.000
Mandor	5.000.000
Karani	4.500.000
Tata usaha	2.000.000

Sumber: : PT. Bakrie Pasaman Plantation

Dari tabel 1.1 dan 1.2 di atas maka terlihat bahwa perbandingan gaji pokok yang diberikan oleh PT. Bakrie Pasaman Plantation jauh di bawah PT. Evita Pasaman Barat, oleh sebab itu ada ketidakpuasan pada karyawan PT Bakrie Pasaman Plantation sehingga membuat Kepuasan kerja karyawan rendah.

Ada banyak variabel yang berpotensi memengaruhi kepuasan kerja salah satunya adalah penempatan kerja. Penempatan kerja yang tepat memungkinkan karyawan untuk bekerja sesuai dengan kemampuan, minat, dan keahliannya, sehingga mendorong efektivitas kerja dan kepuasan. Sebaliknya, kesalahan dalam penempatan kerja dapat menimbulkan ketidakpuasan yang berdampak pada rendahnya kinerja. Dalam konteks PT. Bakrie Pasaman Plantations, penempatan kerja yang efektif menjadi tantangan tersendiri mengingat kompleksitas pekerjaan di industri perkebunan kelapa sawit yang membutuhkan keahlian khusus dan penyesuaian dengan kondisi lingkungan kerja.

Penempatan kerja merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk memastikan bahwa individu yang direkrut ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan kualifikasi, kompetensi, dan potensi mereka. Proses ini tidak hanya berdampak pada efisiensi operasional organisasi, tetapi juga berkontribusi secara signifikan terhadap pengembangan karier individu dan kepuasan kerja.

Menurut Yuniarsih dan Suwatno dalam (Hasyim,2024) dimensi dan indikator penempatan kerja adalah sebagai berikut: Prestasi akademik, Pengalaman kerja, Kesehatan fisik dan mental, Status

Perkawinan, dan Usia. Penempatan kerja dapat didefinisikan sebagai proses alokasi karyawan ke dalam jabatan yang sesuai dengan kualifikasi, keterampilan, dan tingkat pendidikan mereka agar dapat menjalankan tugas secara efektif dan efisien.

Tabel 1.3
Penempatan Karyawan PT. Bakrie Pasaman Plantations Estate Sungai Aur Kabupaten Pasaman Barat

Jabatan	Tingkat Pendidikan			Total
	S1	D.III	SMA	
Asisten Kebun	2	1	10	13
Mandor	1	2	37	40
Karani	4	1	39	44
Tata usaha		5	2	7
Jumlah	8	9	88	104

Sumber : PT. Bakrie Pasaman Plantation

PT. Bakrie Pasaman Plantations (PT Bakrie Pasaman Plantation) Estate Sungai Aur memiliki total 104 karyawan. Dari data yang tersedia, dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan PT. Bakrie Pasaman Plantations (PT Bakrie Pasaman Plantation) Estate Sungai Aur memiliki tingkat pendidikan SMA, yaitu sebanyak 88 orang dari total 104 karyawan (sekitar 83,8%). Struktur tenaga kerja ini mengindikasikan bahwa dalam operasional perkebunan, keterampilan praktis dan pengalaman kerja mungkin lebih diutamakan dibandingkan pendidikan akademik yang lebih tinggi, kecuali untuk posisi manajerial dan pengawasan yang memerlukan kompetensi lebih spesifik.

Dari data diatas asisten kebun dan mandor menempuh pendidikan sarjana di bidang agroteknologi dan diploma agroteknologi, dan kerani terdapat 3 orang sarjana akuntansi dan 1 orang administrasi perkantoran dan 1 diploma agribisnis. Tata usaha diploma administrasi perkantoran. Berdasarkan data diatas, muncul fenomena menarik terkait pola penempatan tenaga kerja di PT. Bakrie Pasaman Plantation. Mayoritas tenaga kerja yang ditempatkan di posisi strategis dan operasional adalah lulusan SMA. Meskipun pengalaman kerja sering menjadi faktor utama dalam industri perkebunan, keterbatasan tenaga kerja dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi dapat berdampak pada efektivitas manajerial, terutama dalam hal pengambilan keputusan berbasis data, penerapan teknologi pertanian, dan efisiensi kerja.

Tabel 1.4
Usia Karyawan PT. Bakrie Pasaman Plantation

Usia Pekerja	Jumlah Tenaga Kerja
20-30	15 orang
31-40	25 orang
41-50	40 orang
51 ke atas	24 orang

Sumber : PT. Bakrie Pasaman Plantation

Berdasarkan tabel 1.4 di atas menunjukkan usia karyawan pada PT. Bakrie Pasaman Plantation dari 20 hingga 51 tahun ke atas dan rata-rata usia karyawan PT. Bakrie Pasaman Plantation tertinggi adalah antara 41 hingga 50 tahun. Pada usia ini, karyawan merasa tubuh mereka tidak sekuat dulu dan dapat melakukan kesalahan dalam melakukan pekerjaan. Maka dari itu, Penempatan kerja berdasarkan usia karyawan yang tepat pada PT. Bakrie pasaman Plantation merupakan aspek penting untuk memastikan bahwa individu ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan kualifikasi, kompetensi, dan potensi sehingga karyawan bisa berkontribusi secara signifikan terhadap pengembangan karier individu dan kepuasan kerja.

Selain penempatan kerja, gaya kepemimpinan juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepemimpinan yang efektif mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, mendukung pengembangan karyawan, dan memberikan arahan yang jelas. Dalam perusahaan PT. Bakrie Pasaman Plantations, interaksi antara pimpinan dan karyawan berlangsung secara intensif, kepemimpinan yang efektif menjadi salah satu kunci keberhasilan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Secara garis besar indikator kepemimpinan menurut Rivai dalam Sitorus dan Silviana, (2020) adalah sebagai berikut: Bersifat adil, Memberi sugesti/saran, Mendukung tujuan, Katalisator, Menciptakan rasa aman, Sebagai wakil Organisasi, dan Sumber Inspirasi. Faktor lain yang tidak kalah penting adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik, baik dari segi fisik maupun non-fisik, sangat berpengaruh terhadap kenyamanan dan kepuasan karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang buruk, seperti fasilitas yang tidak memadai, tingkat kebisingan yang tinggi, atau hubungan interpersonal yang tidak harmonis, dapat menyebabkan stres dan menurunkan tingkat kepuasan kerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung mampu meningkatkan semangat kerja dan kesejahteraan karyawan.

Pada prakteknya di PT BPP masih adanya karyawan yang tidak menggunakan alat pelindung diri (APD) saat bekerja yang berhubungan dengan keamanan kerja sehingga perlu di lakukan penelitian lebih lanjut mengenai keamanan kerja yang berhubungan dengan lingkungan kerja pada PT BPP Pasaman Barat Sumatera Barat. Berdasarkan fenomena diatas, perlu di teliti lebih lanjut riset yang berhubungan erat dengan kepuasan kerja, yang merupakan salah satu indikator utama keberhasilan manajemen sumber daya manusia. Fenomena ini menimbulkan pertanyaan terkait efektivitas sistem penempatan tenaga kerja serta kesiapan perusahaan dalam menghadapi perkembangan industri perkebunan yang semakin membutuhkan tenaga kerja dengan kompetensi yang lebih tinggi.

Oleh karena itu, penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mengevaluasi dampak dari struktur penempatan tenaga kerja, kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas perusahaan serta mencari solusi yang dapat meningkatkan keseimbangan antara pengalaman kerja dan kompetensi akademik dalam operasional perusahaan.

Berdasarkan uraian later belakang diatas, peneliti tertarik untuk melakukan kajian yang mendalam yang berjudul **“Pengaruh Penempatan Kerja, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja di PT. Bakrie Pasaman Plantations Pasaman Barat Sumatera Barat”**.

LANDASAN TEORI

Kepuasan Kerja

Handoko (2020:193) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah reaksi emosional karyawan, baik yang menyenangkan maupun tidak, terhadap pekerjaannya, yang tercermin melalui sikap mereka terhadap tugas serta lingkungan kerja. Atmaja (2022) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap emosional yang menyenangkan serta adanya rasa cinta terhadap pekerjaan yang dijalani. Sementara itu, menurut Jufrizen dan Pratiwi (2021), kepuasan kerja merupakan kondisi psikologis yang menyenangkan karena terpenuhinya kebutuhan karyawan di lingkungan kerja.

Secara umum, kepuasan kerja mencerminkan tingkat kebahagiaan dan kenyamanan individu terhadap posisi atau tanggung jawab yang dijalani. Hal ini menjadi elemen penting dalam menunjang keberhasilan organisasi karena berpengaruh langsung terhadap produktivitas. Pengukuran kepuasan kerja dapat dilakukan melalui survei, wawancara, atau observasi langsung. Manajemen sumber daya manusia berupaya meningkatkan kepuasan karyawan melalui perbaikan kondisi kerja, peluang pengembangan karir, serta apresiasi terhadap kontribusi individu. Kepuasan kerja yang tinggi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat, harmonis, dan produktif.

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan positif yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan dalam suatu organisasi. Karyawan yang merasa puas cenderung memberikan kontribusi yang lebih besar dan berdampak positif bagi perusahaan.

Menurut Irsan dalam Rahadian (2017:2906) terdapat banyak variabel yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, seperti motivasi kerja, penempatan kerja, karakteristik karyawan, perilaku kepemimpinan, dan lingkungan kerja. Sedangkan kreitner dan Knicki dalam Sisca, dkk

(2020:22-23) menyatakan ada lima factor yang dapat mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja, yaitu: pemenuhan kebutuhan, ketidaksesuaian, pencapaian nilai, keadilan, dan komponen-komponen disposisi genetik.

Penempatan Kerja

Penempatan tenaga kerja seharusnya dilakukan berdasarkan deskripsi pekerjaan (*job description*) dan spesifikasi pekerjaan (*job specification*) yang telah ditetapkan, dengan berpedoman pada prinsip menempatkan orang yang tepat di posisi yang tepat atau "*the right man in the right place and the right man behind the right job*" (Mangkunegara dalam Yusuf et al., 2024). Penempatan kerja merupakan bagian dari kebijakan manajemen sumber daya manusia yang bertujuan menempatkan individu pada posisi atau jabatan yang sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya, sehingga dapat menjalankan tugas secara efektif dan efisien (Larasati dalam Utami et al., 2023).

Karyoto dalam Sari et al. (2024) menjelaskan bahwa penempatan sumber daya manusia adalah proses mengisi posisi yang kosong untuk menjalankan tugas-tugas yang telah ditetapkan oleh organisasi. Sementara itu, menurut Tanjung (2020:242), penempatan kerja merupakan proses perencanaan dalam memilih karyawan yang akan mengisi posisi yang tersedia dalam perusahaan sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan pekerjaan tersebut.

Berdasarkan berbagai pendapat menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa penempatan kerja merupakan rangkaian proses setelah rekrutmen untuk menentukan jabatan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan agar dapat menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien sesuai dengan yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Kepemimpinan

Dalam setiap aktivitas manusia yang dilakukan secara kolektif, keberadaan kepemimpinan menjadi hal yang mutlak dibutuhkan demi tercapainya keberhasilan dan efisiensi kerja. Meskipun tidak mudah merumuskan definisi kepemimpinan yang dapat diterima secara universal oleh seluruh elemen dalam organisasi, sejumlah ahli telah memberikan pandangannya untuk membantu memahami konsep ini.

Simarmata et al. (2021) menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan suatu proses yang melibatkan pemberian pengaruh terhadap pikiran, emosi, dan perilaku, serta pengelolaan sumber daya untuk meraih tujuan bersama yang telah disepakati. Sementara itu, Munajat (2021) mengartikan kepemimpinan sebagai upaya seorang pemimpin dalam mewujudkan tujuan individu maupun organisasi. Menurut Wati et al. (2022:7971), kepemimpinan mencerminkan kemampuan seseorang untuk memengaruhi, memberikan motivasi, dorongan, serta melakukan pengawasan terhadap individu atau kelompok yang berada dalam lingkup kepemimpinannya.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan memberikan motivasi serta mempengaruhi seseorang agar mau melaksanakan tindakan-tindakan yang terarah pada pencapaian tujuan dengan dukungan anggota yang dipimpin oleh keberanian mengambil keputusan tentang kegiatan yang harus dilakukan.

Lingkungan Kerja

Menurut Saputra (2021:2), lingkungan kerja mencakup aspek sosial, psikologis, dan fisik dalam suatu perusahaan yang dapat memengaruhi karyawan dalam menjalankan tugasnya. Herlinda et al. (2021:122) menyatakan bahwa lingkungan kerja mencakup segala hal di sekitar pegawai yang dapat memengaruhi kemampuannya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Budiarti (2020:92) menekankan pentingnya perhatian manajemen terhadap lingkungan kerja, karena meskipun tidak secara langsung terlibat dalam proses produksi, lingkungan kerja memiliki dampak langsung terhadap karyawan yang menjalankan proses tersebut.

Lingkungan kerja yang kondusif dapat mendorong peningkatan produktivitas dan kinerja pegawai, yang pada akhirnya berkontribusi pada efektivitas organisasi dan penghematan biaya operasional (Eric Hermawan, 2022). Oktavia dan Fernos (2023) menambahkan bahwa lingkungan kerja merupakan kondisi tempat kerja, baik secara fisik maupun nonfisik, yang mampu menciptakan rasa nyaman, aman, tenang, dan membuat karyawan merasa betah dalam bekerja.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan

suatu tempat dimana karyawan bekerja akan merasa lebih baik ketika mendapatkan ditempat atau lingkungan yang baik dan tepat.

Hipotesis Penelitian

H1: Penempatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di PT. Bakrie Pasaman *Plantations* Pasaman Barat Sumatra Barat.

H2: Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di PT. Bakrie Pasaman *Plantations* Pasaman Barat Sumatra Barat.

H3: Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di PT. Bakrie Pasaman *Plantations* Pasaman Barat Sumatra Barat.

H4: Penempatan kerja, kepemimpinan, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di PT. Bakrie Pasaman *Plantations* Pasaman Barat Sumatra Barat.

B. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian asosiatif, yakni penelitian yang menghubungkan antara dua variabel atau lebih, dengan hubungan kausal yaitu hubungan yang bersifat sebab akibat. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja (X1), kepemimpinan (X2) dan lingkungan kerja (X3) terhadap kepuasan kerja (Y) pada PT. Bakrie Pasaman *Plantations* Pasaman Barat, Sumatera Barat.

Populasi menurut Sahir (2021:34), adalah keseluruhan dari individu yang karakteristiknya hendak diteliti dan satuan-satuan tersebut dinamakan unit analisis, dan dapat berupa orang, institusi-institusi, benda-benda. Penelitian ini menjadi populasinya adalah karyawan di PT. Bakrie Pasaman *Plantation* Kabupaten Pasaman Barat Provinsi Sumatera Barat yang berjumlah 104 orang.

Menurut Sahir (2021:35), sampel adalah bagian dari populasi yang digunakan untuk mewakili jumlah dari populasi dalam penelitian yang sesuai dengan karakteristik tertentu sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan peneliti. Pada penelitian ini sampel diperoleh berdasarkan jumlah karyawan di PT. Bakrie Pasaman *Plantation* Kabupaten Pasaman Barat yang berjumlah 104 orang.

Penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel yang melibatkan seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian. Alasan pengambilan sampling jenuh karena peneliti ingin memahami secara mendalam karakteristik unik dari suatu kelompok atau organisasi tertentu.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

PEMBAHASAN

Hasil Uji Normalitas

Bersarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai signifikan Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar $0,161 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa data variabel dalam penelitian ini normal, dimana probabilitas $> 0,05$ sehingga data dapat dikatakan berdistribusi normal.

Tabel
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual
N	104

Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,31164041
Most Extreme Differences	Absolute	,076
	Positive	,057
	Negative	-,076
Test Statistic		,076
Asymp. Sig. (2-tailed)		,161 ^c

- a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
Sumber : Hasil Olahan Data SPSS

Hasil Uji Multikolineritas

Tabel Hasil
Uji Multikolineritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1 Penempatan Kerja	,583	1,716
	X2 Kepemimpinan	,498	2,009
	X3 Lingkungn Lerja	,632	1,581

- a. Dependent Variable: Y Kepuasan Kerja
Sumber : Hasil olahan data SPSS, 2025

Dari tabel hasil pengolahan data uji multikolineritas, nilai tolerance untuk penempatan kerja, kepemimpinan dan lingkungan kerja $> 0,1$, dan nilai VIF (Variance Inflation Factor) untuk semua variabel bebas diketahui < 10 . Artinya tidak terdapat hubungan yang signifikan antara variabel independen. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat kasus multikolineritas pada data penelitian, sehingga data regresi linear berganda dapat ditangani.

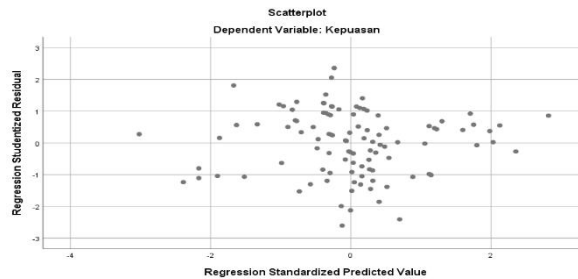
Hasil Uji Autokorelasi

Tabel Hasil Uji autokorelasi		
Model	Durbin-Watson	Keterangan
1	1,593	Tidak Terjadi Autokorelasi

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS, 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai durbin-watson sebesar 1,593 terletak diantara (-2) sampai (+2), maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi autokorelasi yang artinya penelitian ini dapat dilanjutkan.

Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber : Hasil Olahan Data SPSS, 2025

Berdasarkan gambar di atas dapat disimpulkan tidak terjadi kasus heteroskedastisitas karena data tersebut tersebar diatas sumbu 0 dan dibawah sumbu 0 dan sebaran data tidak membentuk sebuah pola.

Uji Hipotesis

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Variabel bebas yang dipakai di dalam penelitian ini adalah daya penempatan kerja, kepemimpinan, dan lingkungan kerja. Sedangkan variabel terikat pada penelitian ini adalah kepuasan kerja yang dapat dilihat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

Tabel

Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	6,721	2,543	
	X1 Penempatan Kerja	,180	,080	,222
	X2 Kepemimpinan	,228	,067	,359
	X3 Lingkungan Kerja	,227	,110	,194

Sumber : Hasil
2025

Hasil Analisis
Berganda

olahan data SPSS,

Regresi Linear

a. Dependent Variable: Y Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel di atas dapat dibuat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 6.721 + 0.180 (X_1) + 0.228 (X_2) + 0.227 (X_3)$$

Nilai koefisien regresi dari constant variabel kepuasan kerja di PT Bakrie Pasaman Plantation 6,721. Artinya jika tidak dipengaruhi oleh penempatan kerja, kepemimpinan dan lingkungan kerja maka nilai dari kepuasan kerja yaitu 1,362.

Variabel penempatan kerja memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,180, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan dalam penempatan kerja akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,180 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan. Nilai Beta sebesar 0,222 mengindikasikan bahwa penempatan kerja memberikan pengaruh positif sedang terhadap kepuasan kerja. Ini berarti penempatan yang sesuai antara pekerjaan dan kemampuan karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Variabel kepemimpinan memiliki koefisien regresi tertinggi sebesar 0,228, dan nilai Beta paling tinggi yaitu 0,359, menunjukkan bahwa kepemimpinan adalah variabel yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja dibandingkan variabel lainnya dalam model ini. Ini berarti

bahwa gaya kepemimpinan yang baik dan mendukung sangat berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan di perusahaan.

Variabel lingkungan kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,227, yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif juga berdampak positif terhadap kepuasan kerja. Namun, nilai Beta sebesar 0,194 adalah yang paling rendah di antara ketiga variabel, sehingga meskipun berpengaruh, kontribusinya relatif lebih kecil dibandingkan variabel penempatan kerja dan kepemimpinan.

Hasil Uji T (Parsial)

Tabel
Hasil Uji T
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
1 (Constant)	6,721	2,543	2,643	,010
X1 Penempatan Kerja	,180	,080	2,260	,026
X2 Kepemimpinan	,228	,067	3,384	,001
X3 Lingkugn Kerja	,227	,110	2,056	,042

a. Dependent Variable: Y Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil olahan data SPSS, 2025

Variabel penempatan kerja (X1) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,260 dan nilai signifikan (Sig. 0,026 < 0,05). Dengan ($df = n - k$, maka n = jumlah pengamatan, k = jumlah variabel penelitian) yang mana ($df = n - k = 104 - 3 = 101$) maka diperoleh t_{tabel} sebesar 1,660. Artinya, H_1 diterima dan H_0 ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa variabel penempatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Bakrie Pasaman Plantations di Pasaman Barat, Sumatera Barat.

Variabel kepemimpinan (X2) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3,384 dan nilai signifikan (Sig. 0,001 < 0,05). Dengan ($df = n - k$, maka n = jumlah pengamatan, k = jumlah variabel penelitian) yang mana ($df = n - k = 104 - 3 = 101$) maka diperoleh t_{tabel} sebesar 1,660. Artinya, H_2 diterima dan H_0 ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Bakrie Pasaman Plantations di Pasaman Barat, Sumatera Barat.

Variabel lingkungan kerja (X3) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,056 dan nilai signifikan (Sig. 0,042 < 0,05). Dengan ($df = n - k$, maka n = jumlah pengamatan, k = jumlah variabel penelitian) yang mana ($df = n - k = 104 - 3 = 101$) maka diperoleh t_{tabel} sebesar 1,660. Artinya, H_3 diterima dan H_0 ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Bakrie Pasaman Plantations di Pasaman Barat, Sumatera Barat.

Hasil Uji F (Simultan)

Tabel
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	885,316	3	295,105	26,125	,000 ^b
	Residual	1129,597	100	11,296		
	Total	2014,913	103			

a. Dependent Variable: Kepuasan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan, Penempatan, Kepemimpinan

Sumber: Hasil olahan data SPSS, 2025

Berdasarkan tabel diatas hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F hitung bernilai 26,125 dan F tabel bernilai 2,69 yang berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Artinya H_4 diterima dan H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen penempatan kerja, kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Bakrie Pasaman Plantations di Pasaman Barat, Sumatera Barat.

Koefisien Determinan (*R-Square*)

Tabel
Hasil Uji R-Square
(Determinan)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	,663 ^a	,439	,423

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

b. Dependent Variable: Kepuasan

Sumber: Hasil olahan data SPSS, 2025

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai R-square sebesar 0,439 hal ini berarti besarnya pengaruh penempatan kerja, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Bakrie Pasaman Plantations di Pasaman Barat, Sumatera Barat adalah 43,9% sedangkan sisanya 56,1% dipengaruhi oleh faktor lain dari luar variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

a. Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja di PT. Bakrie Pasaman Plantations Pasaman Barat Sumatera Barat

Berdasarkan hasil analisis pada uji t, variabel penempatan kerja (X1) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,260 dan nilai signifikan (Sig. 0,026 < 0,05). Dengan ($df = n - k$, maka $n =$ jumlah pengamatan, $k =$ jumlah variabel penelitian) yang mana ($df = n - k = 104 - 3 = 101$) maka diperoleh t_{tabel} sebesar 1,660. Artinya, H_1 diterima dan H_0 ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa variabel penempatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Bakrie Pasaman Plantations di Pasaman Barat, Sumatera Barat.

Penempatan kerja yang sesuai dengan keahlian, latar belakang pendidikan, serta minat karyawan, akan meningkatkan kenyamanan dan motivasi kerja. Di PT. Bakrie Pasaman Plantations, sistem penempatan yang tepat menciptakan perasaan dihargai dan memberi ruang bagi karyawan untuk berkembang, sehingga meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Ardi, I, K,M, P & Nyoman, N, Y. (2022) dengan judul “Pengaruh Penempatan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Buleleng” yang menyatakan penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

b. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja di PT. Bakrie Pasaman Plantations Pasaman Barat Sumatera Barat

Berdasarkan hasil analisis pada uji f, variabel kepemimpinan (X2) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,260 dan nilai signifikan (Sig. 0,001 < 0,05). Dengan ($df = n - k$, maka $n =$ jumlah pengamatan, $k =$ jumlah variabel penelitian) yang mana ($df = n - k = 104 - 3 = 101$) maka diperoleh t_{tabel} sebesar 1,660. Artinya, H_2 diterima dan H_0 ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Bakrie Pasaman Plantations di Pasaman Barat, Sumatera Barat.

Kepemimpinan yang baik mendorong semangat kerja dan loyalitas. Di perusahaan ini, pemimpin yang komunikatif, adil, dan memberi contoh positif mampu menciptakan hubungan kerja yang harmonis. Hasil ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan berkontribusi besar terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sinaga, et.al (2024) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sumber Sawit Makmur”, yang menyatakan kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

c. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja di PT. Bakrie Pasaman Plantations Pasaman Barat Sumatera Barat

Berdasarkan analisis uji t, variabel kerja (X2) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,056 dan nilai signifikan (Sig. 0,042 < 0,05). Dengan ($df = n - k$, maka $n =$ jumlah pengamatan, $k =$ jumlah variabel penelitian) yang mana ($df = n - k = 104 - 3 = 101$) maka diperoleh t_{tabel} sebesar 1,660. Artinya, H_3 diterima dan H_0 ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Bakrie Pasaman Plantations di Pasaman Barat, Sumatera Barat.

Lingkungan kerja yang kondusif, baik secara fisik (kebersihan, keamanan) maupun psikologis (hubungan antar kolega yang baik), berdampak positif pada kenyamanan kerja. PT. Bakrie Pasaman Plantations terbukti menyediakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas dan kesejahteraan karyawan, sehingga meningkatkan kepuasan mereka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Ardi, I, K,M, P & Nyoman, N, Y. (2022) dengan judul “Pengaruh Penempatan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Buleleng” yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

D. PENUTUP

Kesimpulan

1. Berdasarkan uji T penempatan kerja (X1) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,260 dan nilai signifikan (Sig. 0,026 < 0,05). Dengan ($df = n - k$, maka $n =$ jumlah pengamatan, $k =$ jumlah variabel penelitian) yang mana ($df = n - k = 104 - 3 = 101$) maka diperoleh t_{tabel} sebesar 1,660. Artinya, H_1 diterima dan H_0 ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa variabel penempatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Bakrie Pasaman Plantations di Pasaman Barat, Sumatera Barat.
2. Berdasarkan uji T kepemimpinan (X2) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,260 dan nilai signifikan (Sig. 0,001 < 0,05). Dengan ($df = n - k$, maka $n =$ jumlah pengamatan, $k =$ jumlah variabel penelitian) yang mana ($df = n - k = 104 - 3 = 101$) maka diperoleh t_{tabel} sebesar 1,660. Artinya, H_2 diterima dan H_0 ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Bakrie Pasaman Plantations di Pasaman Barat, Sumatera Barat.
3. Berdasarkan uji T lingkungan kerja (X2) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,056 dan nilai signifikan (Sig. 0,042 < 0,05). Dengan ($df = n - k$, maka $n =$ jumlah pengamatan, $k =$ jumlah variabel penelitian) yang mana ($df = n - k = 104 - 3 = 101$) maka diperoleh t_{tabel} sebesar 1,660. Artinya, H_3 diterima dan H_0 ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Bakrie Pasaman Plantations di Pasaman Barat, Sumatera Barat.
4. Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F hitung bernilai 26,125 dan F tabel bernilai 2,69 yang berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Artinya H_4 diterima dan H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen penempatan kerja, kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Bakrie Pasaman Plantations di Pasaman Barat, Sumatera Barat.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang sudah diuraikan di atas, maka diajukan beberapa saran sebagai berikut :

Untuk Perusahaan dan Peneliti Selanjutnya

Perluasan objek penelitian ke perusahaan lain atau sektor berbeda peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas objek penelitian ke perusahaan lain, baik dalam industri perkebunan maupun sektor lainnya, agar hasil penelitian lebih representatif dan dapat digeneralisasikan ke konteks yang lebih luas. Menambahkan variabel lain yang relevan peneliti selanjutnya sebaiknya mempertimbangkan untuk menambahkan variabel lain yang juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja, seperti kompensasi, stres kerja, budaya organisasi, peluang promosi, dan beban kerja. Hal ini bertujuan untuk memperoleh gambaran yang lebih menyeluruh terkait faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja.

Menggunakan metode campuran (mixed methods). Disarankan agar peneliti selanjutnya mengkombinasikan pendekatan kuantitatif dan kualitatif, seperti wawancara mendalam atau observasi, agar dapat menangkap lebih banyak aspek subjektif dan kontekstual dari responden yang mungkin tidak terungkap melalui kuesioner saja. Memperpanjang periode penelitian penelitian di masa mendatang sebaiknya dilakukan dalam jangka waktu yang lebih panjang untuk mengamati perubahan dinamis dalam perusahaan, seperti perubahan kebijakan sumber daya manusia, kepemimpinan, atau kondisi kerja, yang dapat memengaruhi kepuasan kerja secara bertahap.

Menggunakan variabel mediasi atau moderasi. Disarankan untuk menambahkan variabel mediasi atau moderasi, seperti motivasi kerja, loyalitas, atau komitmen organisasi, guna menguji lebih dalam bagaimana dan sejauh mana hubungan antara variabel bebas dan variabel kepuasan kerja saling memengaruhi. Mengurangi bias jawaban melalui teknik pengukuran beragam. Untuk meminimalkan bias respon sosial, peneliti selanjutnya disarankan untuk menggunakan teknik triangulasi, seperti menggabungkan hasil kuesioner dengan wawancara, studi dokumentasi, atau observasi langsung.

E. DAFTAR PUSTAKA

- Ardi, I, K, M, P, Nyoman, N, Y. (2022). Pengaruh penempatan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pariwisata kabupaten Buleleng. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. 14(3). Singaraja.
- Atmaja, S. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 4(01), 116–131.
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen Personalialia & Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasyim, N. (2024).— Pengaruh Penempatan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Camat Pemulutan Kabupaten Ogan Ilir .*l Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis Universitas Multi Data Palembang*, 13(2), 585– 602.
- Jufrizen, J., & Pratiwi, S. (2021). The effect of organizational climate on employee job satisfaction with work ethics as a moderating variable. *Journal of International Conference Proceedings*, 4(2), 217–231.
- Munajat. (2021). *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah untuk Pengembangan Profesionalisme Guru*. Yogyakarta: Bintang Pustaka Madani.
- Rivai, V. (2016). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*.
- Robbins, S.P., & Judge, T. (2011). *Organizational behavior* (14th ed.). New Jersey: Prentice Hall.
- Robbins, S. P dan Judge T. A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sahir, S. (2021). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: KBM Indonesia.
- Sari, N., Rasinan, D., & Sambara', K. (2024). Pengaruh Penempatan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Pln (Persero) Tello Kota Makassar. *JEMSI: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 10(2), 814–825.
- Simarmata, H. M. P., Hidayatulloh, A. N., Revida, E., Hasibuan, A., Komariyah, I. (2021). *Organisasi: Manajemen Dan Kepemimpinan*. Yayasan Kita Menulis.
- Sinaga, W, Sumarno, S, Purnama, I, S. (2022). Penerapan Metode Regresi Linear Berganda untuk Estimasi Jumlah Penduduk Pada Kecamatan Gunung Malela. *Journal of Machine Learning and Artificial Intelegence*. 1(1). 55-64.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung:Alfabeta
- Sugiyono. 2020. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Syaputra, M, Kusworo, Irwan, M, T. (2023). Pengaruh Penempatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci Provinsi Jambi. Jambi.
- Tanjung, R, Hasibuan, R, Sari, N. (2020). Penemoatan Kerja, Keahlian (Skill) Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja KKaryawan PT. Metal Elektro Plating. 9(2).

Utami, D. N., Andriana, I., Farla, W., & Santati, P. (2023). Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Talang Ubi Kabupaten Pali. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(2), 2166–2175.

Wati, D. P., Wahyuni, N., Fatayan, A., & Bachrudin, A. A. 2022. Analisis Kepemimpinan Kepala Sekolah di Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 6(5), 7970–7977.

Yusuf, D., & Adriansyah, T. M. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Institusi Politeknik Ganesha Medan*, 5(2), 366– 378.