



**ANALISIS PENEMPATAN KERJA DAN REKAN
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
PEGAWAI PADA KANTOR DINAS
PENDIDIKAN KABUPATEN
LANGKAT**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:

NABILA AMELIA
NPM. 1815310381

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2024**

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

JUDUL : ANALISIS PENEMPATAN KERJA DAN REKAN KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PENDIDIKAN
KABUPATEN LANGKAT

NAMA : NABILA AMELIA
N.P.M : 1815310381
FAKULTAS : SOSIAL SAINS
PROGRAM STUDI : Manajemen
TANGGAL KELULUSAN : 04 Maret 2024

DIKETAHUI

DEKAN



Dr. E. Rusiadi, SE., M.Si.

KETUA PROGRAM STUDI



Husni Muharram Ritonga, B.A., M.Sc. M.

**DISETUJUI
KOMISI PEMBIMBING**

PEMBIMBING I



Rizal Ahmad, S.E., M.Si.

PEMBIMBING II



Dr Nuzuliaty, S.E., M.Si.

SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

N A M A : NABILA AMELIA
NPM : 1815310381
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S 1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS PENEMPATAN KERJA DAN REKAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA
KANTOR DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN LANGKAT

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat).
2. Memberikan izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, Februari 2024



(Nabila Amelia)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Nabila Amelia
Npm : 1815310381
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : MANAJEMEN
Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi Medan

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, Februari 2024



(Nabila Amelia)



(Husni Muharram Ritonga, B.A., M.Sc. M.)



(Dr Nuzuliati, S.E., M.Si.)

No. Dokumen: FM-UPBM-10-02

Revisi: 1

Tgl. Eff: Oktober 2021

Sumber dokumen: <https://mahasiswa.pancabudi.ac.id>

Dicetak pada: Jumat, 29 Maret 2024 12:33:21

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja yang meliputi penempatan kerja dan rekan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Langkat. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan bantuan program SPSS versi 20.0. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Populasi dalam penelitian ini 120 responden dan sampel dalam penelitian ini sebanyak 45 responden Pegawai Negeri Sipil (PNS). Pengambilan data primer dengan menggunakan kuesioner. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penempatan kerja (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Langkat dengan nilai $t_{hitung} 10,637 > t_{tabel} 1,680$ dan signifikan $0,005 < 0,05$, rekan kerja (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Langkat dengan nilai $t_{hitung} 6,032 > t_{tabel} 1,680$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, penempatan kerja dan rekan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Langkat secara simultan berpengaruh positif dan signifikan yang mana $F_{hitung} > F_{tabel} 102,577 > 2,81$ pada signifikan $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci: Penempatan Kerja, Rekan Kerja dan Kepuasan kerja

ABSTRACT

This research aims to determine the effect of job satisfaction, which includes work placement and co-workers, which partially and simultaneously have a positive and significant effect on employee job satisfaction at the Langkat Regency Education Office. The data analysis technique used is a quantitative method with the help of the SPSS version 20.0 program. This research uses multiple linear regression analysis. The population in this study was 120 respondents and the sample in this study was 45 Civil Servant (PNS) respondents. Collecting primary data using a questionnaire. The results of this research show that work placement (X1) partially has a positive and significant effect on employee job satisfaction at the Langkat Regency Education Service with a t count of $10.637 > t \text{ table } 1.680$ and a significant $0.005 < 0.05$, colleagues (X2) partially has a positive effect and significant to employee job satisfaction at the Langkat Regency Education Service with a tcount of $6.032 > t \text{ table } 1.680$ and significant $0.000 < 0.05$, work placement and coworkers influence employee job satisfaction at the Langkat Regency Education Office simultaneously have a positive and significant effect where $F \text{ count} > F \text{ table } 102.577 > 2.81$ at a significance of $0.000 < 0.05$.

Keywords: Job Placement, Coworkers and Job Satisfaction

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti sampaikan kepada Tuhan Yang Maha Esa sebagai sumber segala pengetahuan dan hikmat, atas kasih setia-Nya, dengan segala keterbatasan peneliti dimampukan untuk menyelesaikan skripsi ini. Skripsi dengan judul: **“Analisis Penempatan Kerja Dan Rekan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Langkat”** merupakan salah satu syarat mengikuti ujian guna memperoleh Gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Peneliti telah banyak mendapat bimbingan, nasihat dan dorongan dari berbagai pihak selama perkuliahan hingga penelitian skripsi ini. Peneliti ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E, M.M selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Bapak Dr. E. Rusiadi, S.E., M.Si, selaku Dekan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Husni Muharram Ritonga, B.A., M.Sc.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Rizal Ahmad, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penelitian skripsi sehingga dapat tersusun dengan rapih.
5. Ibu Dr. Nuzuliati, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penelitian skripsi sehingga dapat tersusun dengan rapih

6. Para Dosen dan Staff Pengajar Prodi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan atas segala ilmu yang telah diberikan kepada peneliti.
7. Bapak/Ibu pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Langkat yang telah memberikan kesempatan dan waktu bagi saya untuk mendapatkan data yang diperlukan.
8. Kepada orang tua saya yang selalu mendukung saya baik secara pekerjaan maupun perkuliahan.

Akhir peneliti mengharapkan semoga dalam penyusunan skripsi ini nantinya dapat berguna bagi peneliti dan para pembaca sekalian, dan terutama sekali lagi kepada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Langkat. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembacanya selanjutnya.

Medan, Februari 2024
Peneliti

Nabila Amelia
1815310381

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	i
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN.....	ii
SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
ABSTRAK.....	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	7
C. Batasan Masalah	7
D. Rumusan Masalah.....	7
E. Tujuan Penelitian	8
F. Manfaat Penelitian	8
G. Keaslian Penelitian.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori	11
1. Kepuasan Kerja.....	11
a. Pengertian Kepuasan Kerja.....	11
b. Teori-teori Kepuasan Kerja	12
c. Faktor-faktor Kepuasan Kerja.....	13
d. Pengukuran Kepuasan Kerja.....	15
e. Indikator Kepuasan Kerja	16
2. Penempatan Kerja	19
a. Pengertian Penempatan Kerja	19
b. Tujuan Penempatan Kerja Karyawan.....	21
c. Jenis-jenis Penempatan Kerja Karyawan	21
d. Faktor-faktor yng Memengaruhi Penempatan Kerja.....	22
e. Indikator Penempatan Kerja	25
3. Rekan Kerja	28
a. Pengertian Rekan Kerja	28
b. Manfaat Rekan Kerja	30
c. Indikator Rekan Kerja	31
B. Penelitian Terdahulu	33
C. Kerangka Konseptual.....	38
D. Hipotesis.....	41
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan Penelitian	43

B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	43
1. Lokasi Penelitian.....	43
2. Waktu Penelitian.....	43
C. Populasi dan Sampel.....	44
1. Populasi.....	44
2. Sampel.....	45
D. Jenis dan Sumber Data.....	45
E. Definisi Operasional Variabel.....	46
1. Variabel Penelitian.....	46
2. Definisi Operasional.....	46
F. Skala Pengukuran Variabel.....	48
G. Teknik Analisis Data.....	49
1. Uji Kualitas Data.....	49
a. Uji Validitas.....	49
b. Uji Reliabilitas.....	50
2. Uji Asumsi Klasik.....	50
a. Uji Normalitas Data.....	50
b. Uji Multikolinieritas.....	51
c. Uji Heterokedastisitas.....	52
3. Regresi Linear Berganda.....	52
4. Uji Hipotesis.....	53
a. Uji t (Uji Parsial).....	53
b. Uji F (Uji Simultan).....	53
5. Uji Koefisien Determinasi.....	54

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian.....	55
1. Deskripsi Objek Penelitian.....	55
a. Sejarah Dinas Pendidikan Kabupaten Langkat.....	55
b. Visi Dan Misi Dinas Pendidikan Kabupaten Langkat.....	56
c. Struktur Organisasi.....	57
2. Deskripsi Karakteristik Responden.....	59
a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	59
b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	60
c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	60
d. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	61
3. Deskripsi Variabel Penelitian.....	61
a. Variabel Penempatan Kerja (X_1).....	62
b. Variabel Rekan Kerja (X_2).....	66
c. Variabel Kepuasan Kerja (Y).....	70
4. Pengujian Kualitas Data.....	73
a. Pengujian Validitas.....	73
1) Variabel Kepuasan Kerja (Y).....	74
2) Variabel Penempatan Kerja (X_1).....	74
3) Variabel Rekan Kerja (X_2).....	75
b. Pengujian Reliabilitas.....	75
1) Variabel Kepuasan Kerja (Y).....	75
2) Variabel Penempatan Kerja (X_1).....	76

3) Variabel Rekan Kerja (X_2).....	76
5. Pengujian Asumsi Klasik	77
a. Uji Normalitas Data	77
b. Hasil Uji Multikolinieritas.....	79
c. Hasil Uji Heteroskedastisitas	80
6. Regresi Linear Berganda	81
7. Hasil Uji Hipotesis	82
a. Uji Signifikan Parsial (Uji t).....	82
b. Uji Signifikan Simultan (Uji f)	83
c. Koefisien Determinasi	85
B. Pembahasan Hasil penelitian	85
1. Pengaruh Penempatan kerja terhadap Kepuasan Kerja.....	85
2. Pengaruh Rekan kerja terhadap Kepuasan Kerja.....	87
3. Pengaruh Penempatan kerja dan Rekan kerja terhadap Kepuasan Kerja.....	88

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	90
B. Saran.....	90

DAFTAR PUSTAKA LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1 Prasurvei Kepuasan Kerja.....	3
Tabel 1.2 Prasurvei Penempatan Kerja	5
Tabel 1.3 Prasurvei Rekan Kerja	6
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	33
Tabel 3.1 Skedul Penelitian	43
Tabel 3.2 Jumlah Populasi Pegawai.....	44
Tabel 3.3 Sampel Penelitian	45
Tabel 3.4 Definisi Operasional Variabel.....	46
Tabel 3.5 Instrumen <i>Skala Likert</i>	49
Tabel 4.1 Jenis Kelamin	59
Tabel 4.2 Usia	60
Tabel 4.3 Pendidikan.....	60
Tabel 4.4 Lama Bekerja	61
Tabel 4.5 Kriteria Penilaian Pernyataan Responden.....	62
Tabel 4.6 Penilaian Responden Terhadap Indikator Pendidikan ($X_{1.1}$)	62
Tabel 4.7 Penilaian Responden Terhadap Indikator Pengetahuan kerja ($X_{1.2}$)	63
Tabel 4.8 Penilaian Responden Terhadap Indikator Keterampilan kerja ($X_{1.3}$)	64
Tabel 4.9 Penilaian Responden Terhadap Indikator Pengalaman kerja ($X_{1.4}$)	65
Tabel 4.10 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kompetisi yang sehat ($X_{2.1}$)	66
Tabel 4.11 Penilaian Responden Terhadap Indikator Karyawan Saling Menghormati ($X_{2.2}$).....	67
Tabel 4.12 Penilaian Responden Terhadap Indikator Karyawan Saling Bekerjasama ($X_{2.3}$).....	68
Tabel 4.13 Penilaian Responden Terhadap Indikator Suasana Kekeluargaan ($X_{2.4}$)	69
Tabel 4.14 Penilaian Responden Terhadap Indikator Menyenangi Pekerjaan ($Y_{1.1}$)	70
Tabel 4.15 Penilaian Responden Terhadap Indikator Moral Kerja ($Y_{1.2}$).....	71
Tabel 4.16 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kedisiplinan ($Y_{1.3}$)	72
Tabel 4.17 Penilaian Responden Terhadap Indikator Prestasi Kerja ($Y_{1.4}$)	73
Tabel 4.18 Validitas Kepuasan Kerja (Y)	74
Tabel 4.19 Validitas Penempatan kerja (X_1)	74
Tabel 4.20 Validitas Rekan kerja (X_2)	75
Tabel 4.21 Reliabilitas Kepuasan Kerja (Y).....	75
Tabel 4.22 Reliabilitas Penempatan kerja (X_1).....	76
Tabel 4.23 Reliabilitas Rekan kerja (X_2).....	76
Tabel 4.24 Uji Normalitas <i>Kolmogorov-Smirnov</i>	78
Tabel 4.25 Uji Multikolinearitas	79
Tabel 4.26 Regresi Linear Berganda.....	81
Tabel 4.27 Uji-t.....	82
Tabel 4.28 Uji-F.....	83

Tabel 4.29 Koefisien Determinasi	85
Tabel 4.30 Tipe Hubungan pada Uji Determinasi	86

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	41
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas Pendidikan Kabupaten Langkat.....	58
Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas	77
Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas	77
Gambar 4.4 Scatterplot Uji Heterokedastisitas.....	80

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia dituntut untuk mampu mengembangkan diri secara proaktif dalam organisasi. Pada diri sumber daya manusia harus memiliki pribadi pribadi yang mau belajar agar mampu meningkatkan potensi diri dalam suatu organisasi atau instansi. Oleh karena itu diperlukannya sumber daya manusia yang dapat menguasai teknologi dengan cepat serta responsif terhadap perubahanperubahan teknologi yang Akan dihadapi organisasi kedepannya.

Sumber daya manusia dalam organisasi diharapkan dapat berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi dalam proses pemeliharaan Perencanaan serta pengambilan keputusan. Pengambilan keputusan yang baik yang dilakukan oleh sumber daya manusia Akan menunjukkan kinerja seseorang dalam menganalisis suatu masalah dalam ruang lingkup kerja dan jabatan dalam suatu organisasi.

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akalsehat, keinginan, keterampilan, pengetahuan serta mampu berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Potensi yang ada dalam sumber daya manusia dalam organisasi aset penting yang dimiliki organisasi dalam memajukan serta mengembangkan organisasi agar mampu terus-menerus bersaing.

Tujuan reformasi birokrasi yaitu untuk meningkatkan aparatur yang memiliki integritas dan kinerja yang tinggi, kompeten, profesional dan

sejahtera, hal yang berkaitan dengan Sumber Daya Manusia, khususnya mengenai kepegawaian telah diatur oleh Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian dan seiring perkembangannya dikeluarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai pengganti Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian,

Dalam undang-undang ASN lebih menitikberatkan pelaksanaan cita-cita bangsa dan mewujudkan tujuan negara, yaitu untuk membangun Aparatur Sipil Negara yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang ASN mengubah manajemen Aparatur Sipil Negara yang berdasarkan pada perbandingan antara kompetensi dan kualifikasi yang diperlukan oleh jabatan dengan kompetensi dan kualifikasi yang dimiliki calon dalam rekrutmen, pengangkatan, penempatan, dan promosi pada jabatan sejalan dengan tata kelola pemerintahan yang baik.

Pegawai yang bekerja di instansi lazimnya terdiri dari berbagai latar belakang yang berbeda-beda antara yang satu dengan lainnya, seperti pendidikan, pengalaman kerja, status sosial, usia dan sebagainya. Disamping itu, tiap pegawai yang bekerja di instansi mempunyai tujuan dan kepentingan yang mempunyai kesamaan dan juga perbedaan baik dari segi materi seperti gaji, tunjangan, insentif, bonus dan lainnya, maupun secara non materi seperti

pengakuan, penghargaan, fasilitas, promosi jabatan dan sebagainya. Kepuasan kerja merupakan bagian penting dalam diri pegawai yang mengharapkan bahwa selama bekerja di instansi akan mendapatkan kepuasan seperti yang pegawai inginkan.

Sinambela (2016), menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal), dan yang didukung oleh hal-hal dari luar dirinya (eksternal) atas keadaan kerja, hasil kerja dan kerja itu sendiri. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan, jadi kepuasan kerja berkaitan erat dengan teori keadilan, perjanjian psikologis dan motivasi. Dari penjelasan di atas dapat disampaikan bahwa karyawan yang dapat mendapatkan kepuasan kerja akan menunjukkan sikap yang positif dan menyenangkan selama melakukan tiap tugasnya, sehingga hasil yang diberikan akan menjadi lebih optimal bagi kemajuan instansi.

Tabel 1.1 Prasurey Kepuasan kerja di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Langkat

No	Pernyataan	Setuju	%	Tidak Setuju	%
1	Pegawai menyukai pekerjaan yang dikerjakannya	10	50	10	50
2	Pegawai bekerja sesuai keinginan (batin secara tim) untuk mencapai tujuan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya.	7	35	13	65
3	Pegawai taat dalam melakukan tugasnya	9	45	11	55
4	Pegawai memiliki keterampilan dalam menyelesaikan tugasnya	8	40	12	60
Rata-rata			42,5		57,5

Sumber: peneliti 2024

Berdasarkan Tabel 1.1, di atas menunjukkan adanya masalah pada kepuasan kerja oleh pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Langkat

menurut hasil *prasurvey* terdapat 57,5% bahwa kondisi kepuasan pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Langkat sangat cenderung negatif. Dapat dilihat dari banyaknya jawaban yang dipilih responden yaitu tidak setuju berdasarkan pernyataan-pernyataan yang mengacu tentang kepuasan kerja menurut indikator yakni pegawai belum menyukai pekerjaan yang dikerjakannya, pegawai bekerja tidak sesuai dengan keinginan (batin secara tim) untuk mencapai tujuan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya, pegawai belum taat dalam melaksanakan tugasnya, pegawai belum memiliki keterampilan dalam menyelesaikan tugasnya.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah penempatan kerja. Penempatan merupakan salah satu aspek yang paling penting baik bagi pegawai maupun bagi instansi. Penempatan merupakan suatu proses yang sangat menentukan dalam mendapatkan pegawai yang kompeten yang dibutuhkan instansi, karena penempatan yang tepat dalam posisi jabatan yang tepat akan dapat membantu instansi dalam mencapai tujuan yang diharapkan.

Penempatan kerja pegawai negeri sipil selalu menjadi topik menarik karena kerap kali disuarakan bahwa penempatan kerja menjadi hal yang sangat penting untuk diperhatikan. Pegawai mempunyai peran yang utama dalam setiap kegiatan organisasi, karena pegawai menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan sistem organisasi. Tujuan organisasi akan lebih mudah dicapai apabila pegawai ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya. Tetapi kompetensi dan kemampuan saja tidak cukup untuk meningkatkan kinerja pegawai, dibutuhkan juga ketepatan dalam

menempatkan pegawai sesuai dengan kompetensi dan kemampuannya. agar dihasilkan kontribusi optimal bagi organisasi oleh pegawai yang bersangkutan.

Tabel 1.2 *Prasurvey* Penempatan Kerja di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Langkat

No	Pernyataan	Setuju	%	Tidak Setuju	%
1	Pegawai ditempatkan berdasarkan pendidikan terakhir.	9	45	11	55
2	Pegawai menyelesaikan tugasnya sesuai dengan pengetahuan yang dimilikinya	7	35	13	65
3	Pegawai memiliki keterampilan sosial untuk mempengaruhi rekan kerja dalam menyelesaikan Tugasnya	8	40	12	60
4	Pegawai memiliki pengalaman menyelesaikan tugasnya.	10	50	10	50
Rata-rata			42,5		57,5

Sumber: peneliti 2024

Berdasarkan tabel 1.2. di atas menunjukkan adanya masalah pada penempatan kerja oleh pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Langkat menurut *prasurvey* terdapat 57,5% pegawai belum ditematkan berdasarkan pendidikan terakhir, pegawai belum menyelesaikan tugas sesuai dengan pengetahuan yang dimilikinya, pegawai belum memiliki keterampilan sosial untuk mempengaruhi rekan kerja dalam menyelesaikan tugasnya, pegawai belum memiliki pengalaman dalam menyelesaikan tugas.

Penempatan seorang pegawai biasanya dilakukan dengan pertimbangan yang teliti dan didasarkan pada kesesuaian antara kualifikasi yang dibutuhkan sebagaimana yang tercantum dalam spesifikasi yang diisi. Berbicara mengenai penempatan dapat dipahami “penempatan pegawai tepat merupakan salah satu kunci untuk memperoleh prestasi kerja yang optimal dari setiap pegawai, baik kreativitas dan prakarsanya akan berkembang” Edison, & Imas, (2016).

Berikut ini dapat disajikan hasil *prasurvey* untuk rekan kerja pegawai di lingkungan instansi sebagai berikut:

Tabel 1.3 *Prasurvey* Rekan Kerja di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Langkat

No	Pernyataan	Setuju	%	Tidak Setuju	%
1	Pegawai bekerja bersama rekan kerja dalam menyelesaikan tugasnya	8	40	12	60
2	Pegawai memiliki sikap yang saling menghargai sesama rekan kerja	9	45	11	55
3	Pegawai bekerja sama dengan rekan kerja untuk menyelesaikan masalah dalam pekerjaannya.	6	30	13	70
4	Pegawai memiliki rekan kerja yang harmonis untuk menciptakan suasana kekeluargaan	10	50	10	50
Rata-rata			41,25		58,75

Sumber: peneliti 2024

Berdasarkan Tabel 1.3 di atas menunjukkan adanya masalah pada rekan kerja di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Langkat. Hal ini diketahui karena terdapat 58,75% pegawai yang tidak setuju bahwa antara pegawai bekerja bersama rekan kerja dalam menyelesaikan tugasnya, pegawai belum memiliki sikap yang saling menghargai sesama rekan kerja, pegawai belum bekerja sama dengan rekan kerja untuk menyelesaikan masalah dalam pekerjaannya, dan pegawai belum memiliki rekan kerja yang harmonis untuk menciptakan suasana kekeluargaan.

Sedangkan bila antar rekan kerja tidak ada unsur kepentingan atau keluarga maka sikap yang ditunjukkan juga kurang baik dan tidak selayaknya diterapkan dalam lingkungan instansi. Disamping itu, sikap dari rekan kerja yang lebih senior menunjukkan semena-mena pada pegawai baru dengan cara berbicara yang kurang menghargai dan suka membentak dengan nada tinggi

saat memberikan tugas yang harus dikerjakan. Kondisi ini sering terjadi dan berkelanjutan dan perlahan-lahan membuat pegawai baru menjad tidak tahan dengan sikap arogansi dari pegawai senior yang tidak menghargai dirinya sehingga menjadi sebuah kekecewaan yang cukup besar dan akibatnya pegawai akan mengajukan pengunduran diri dari instansi

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Pegawai belum ditempatkan sesuai dengan pengetahuan dan keterampilan dibidang pekerjaanya.
2. Tidak adanya pegawai yang bekerja sama untuk menyelesaikan masalah dengan rekan kerja dalam setiap pekerjaan.
3. Tidak adanya kepuasan kerja pegawai yang sesuai dengan keinginan untuk mencapai tujuan dengan bidang pekerjaanya.

C. Batasan Masalah

Untuk lebih memudahkan penulis dalam melakukan penelitian ini perlu adanya pembatasan masalah, agar penelitian lebih terfokus dan dapat dipahami dengan mudah. Maka penelitian ini memfokuskan pada Analisis Penempatan Kerja Dan Rekan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Langkat.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan batasan masalah di atas, maka penulis merumuskan masalah yaitu:

1. Apakah penempatan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Langkat?
2. Apakah rekan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Langkat?
3. Apakah penempatan kerja dan rekan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Langkat?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji dan menganalisis penempatan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Langkat.
2. Untuk menguji dan menganalisis rekan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Langkat.
3. Untuk menguji dan menganalisis penempatan kerja dan rekan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Langkat.

F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang di harapkan pada penelitian adalah:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menjadi sarana untuk menerapkan ilmu- ilmu yang telah didapatkan selama menempuh pendidikan pada program studi manajemen selama ini.

2. Bagi Instansi

Menjadi masukan yang berguna untuk instansi Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Langkat khususnya agar dijadikan bahan evaluasi perihal penempatan kerja dan rekan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai.

3. Bagi Peneliti

Selanjutnya Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi peneliti lain dimasa mendatang yang berkaitan manajemen sumber daya manusia.

G. Keaslian Penelitian

Penelitian ini memiliki kesamaan pada penelitian-penelitian terdahulu, salah satunya penelitian yang dilakukan Iskandar, H. (2020). Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai.

1. Variabel peneltian : Penelitian terdahulu menggunakan 1 (satu) variabel bebas yaitu penempatan (X_1), 1 (satu) variabel tidak langsung kinerja pegawai (Z), dan 1 (satu) variabel terikat yaitu kepuasan kerja (Y). Sedangkan penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu penempatan kerja (X_1) dan rekan kerja (X_2), dan 1 (satu) variabel terikat yaitu kepuasan kerja (Y).

2. Jumlah observasi/sampel: penelitian terdahulu menggunakan sampel yang berjumlah 77 orang. Sedangkan penelitian ini menggunakan sampel yang berjumlah responden 45 orang.
3. Waktu penelitian: penelitian terdahulu dilakukan tahun 2020 sedangkan penelitian ini dilakukan tahun 2024.
4. Lokasi Penelitian: lokasi penelitian terdahulu bertempat di di kantor Kecamatan Navigasi kelas III Pontianak. Sedangkan penelitian ini dilakukan di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Langkat.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2017) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan

Sementara itu pendapat lain tentang kepuasan kerja juga dikemukakan oleh Sutrisno (2017) istilah “Kepuasan” merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja. Karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif, dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustrasi. Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Sedangkan kepuasan kerja di luar pekerjaan adalah kepuasan kerja karyawan yang dinikmati di luar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya, agar dia dapat membeli kebutuhan-kebutuhannya. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasannya diluar pekerjaan lebih mempersoalkan balas jasa daripada pelaksanaan tugas-tugasnya.

b. Teori-teori Kepuasan Kerja

Teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang memuat sebagian orang lebih puas terhadap pekerjaannya dari pada beberapa lainnya. Priansa (2016), menyatakan teori mengenai kepuasan kerja secara umum adalah:

1) Teori Dua Faktor (*Two-Factor Theory*)

Teori kepuasan kerja menggambarkan kepuasan dan ketidakpuasan berasal dari kelompok variabel yang berbeda yakni hygiene factors dan motivators. *Hygiene factors* adalah ketidakpuasan kerja yang disebabkan oleh kumpulan perbedaan dari faktor – faktor (kualitas, pengawasan, lingkungan kerja, pembayaran gaji, keamanan, kualitas lembaga, hubungan kerja dan kebijakan organisasi).

2) Teori Nilai (*Value Theory*)

Teori kepuasan kerja menjelaskan pentingnya kesesuaian antara hasil pekerjaan yang diperolehnya (penghargaan) dengan persepsi mengenai ketersediaan hasil. Semakin banyak hasil yang diperoleh maka ia akan lebih puas. Teori ini berfokus pada banyak hasil yang diperoleh. Kunci kepuasan adalah kesesuaian hasil yang diterima dengan persepsi mereka.

c. Faktor-faktor Kepuasan Kerja

Hasibuan (2017) Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah:

1) Balas jasa yang adil atau kompensasi

Adalah pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

2) Penempatan Karyawan

Menempatkan posisi yang tepat pada karyawan sesuai dengan keahlian karyawan tersebut.

3) Beban Kerja

Besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan adalah hasil kalo antara volume kerja dan norma dan waktu.

4) Rekan Kerja

Yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerja. Seseorang dapat

merasakan rekan sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

5) Suasana dan lingkungan kerja

Keadaan suatu tempat yang membuat rasa aman dan nyaman.

6) Sikap pimpinan

Yaitu sikap seseorang yang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Cara-cara atau sikap atasan dapat tidak menyenangkan bagi seseorang atau menyenangkan. Hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

7) Sikap Pekerjaan atau Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan dan sifatnya monoton atau tidak monoton.

Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja (Sutrisno, 2015) sebagai berikut :

1) Faktor psikologis

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan

2) Faktor sosial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan.

3) Faktor fisik

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, kondisi kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya.

4) Faktor finansial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi jabatan dan sebagainya.

Kepuasan kerja sangat berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Karena dari faktor tersebut karyawan bisa merasakan puas atau tidak puas dalam bekerja. Apabila perusahaan mampu memberikan keadaan yang aman dalam bekerja tentunya sangat memengaruhi perasaan karyawan selama kerja. Dalam bekerja pimpinan juga berkomunikasi yang baik dan lancar antar karyawan mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

d. Pengukuran Kepuasan Kerja Karyawan

Kepuasan kerja adalah sikap bagaimana seseorang merasakan pekerjaan dan aspek-aspeknya. Ada beberapa alasan mengapa perusahaan harus benar-benar memperhatikan kepuasan kerja, Rivai

(2016) yang dapat dikategorikan sesuai dengan fokus pegawai atau perusahaan, yaitu:

- 1) Manusia berhak diperlakukan dengan adil dan hormat, pandangan ini merujuk terhadap perspektif kemanusiaan. Kepuasan kerja adalah kera adalah perluasan refleksi perlakuan yang baik. Penting juga dirasakan untuk memperhatikan indikator emosional atau kesehatan psikologis.
- 2) Kepuasan kerja dapat menciptakan perilaku yang mempengaruhi fungsi-fungsi perusahaan. Perbedaan kepuasan kerja antara unit-unit organisasi dapat mendiagnosis potensi persoalan.

e. Indikator Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menguntungkan atau tidak menyenangkan di mana karyawan merasakan pekerjaannya dan membentuk beberapa indikator kepuasan kerja. Hasibuan (2017) menyatakan bahwa indikator kepuasan kerja yaitu:

- 1) Mencintai pekerjaan, seseorang yang menyenangi pekerjaannya karena dia bisa mengerjakan dan menyukain pekerjaannya.
- 2) Moral kerja, yaitu, kesepakatan batinlah yang timbul dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan kualitas yang diberikan,
- 3) Kedisiplinan, yaitu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses rangkaian perilaku yang mewujudkan nilai-nilai ketaatan, ketundukan, kesetiaan, ketertiban, dan keteraturan.

- 4) Prestasi kerja, yaitu hasil pekerjaan seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepada orang itu menurut keterampilan, ketekunan, dan waktu.

Badriyah (2015), mengidentifikasi indikator kepuasan kerja ada beberapa aspek yaitu sebagai berikut:

- 1) Upah

Karyawan yang mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik akan mendapatkan imbalan dengan upah yang diterima dan adanya kenaikan gaji yang sesuai dengan kinerjanya.

- 2) Promosi

Aspek ini mengukur sejauh mana kepuasan karyawan sehubungan dengan kebijaksanaan promosi, kesempatan untuk mendapatkan promosi. Kebijakan promosi harus dilakukan secara adil, yaitu setiap karyawan yang melakukan pekerjaan dengan baik mempunyai kesempatan yang sama untuk promosi.

- 3) Supervisi

Aspek ini mengukur kepuasan kerja seseorang terhadap atasannya. Karyawan lebih menyukai bekerja dengan atasan yang bersifat mendukung, penuh pengertian, hangat dan bersahabat, memberi pujian atas kinerja yang baik dari bawahan, dan memusatkan perhatian kepada karyawan daripada bekerja pada atasan yang bersifat acuh tak acuh, kasar, dan memusatkan pada pekerjaan.

4) *Benefit*

Aspek ini mengukur sejauh mana individu merasa puas terhadap tunjangan tambahan yang diterima dari perusahaan. Tunjangan tambahan diberikan kepada karyawan secara adil dan sebanding.

5) *Contingent rewards*

Aspek ini mengukur sejauh mana individu merasa puas terhadap penghargaan yang diberikan berdasarkan hasil kerja. Setiap individu ingin usaha kerja keras dan pengabdian yang dilakukan karyawan untuk kemajuan perusahaan dihargai dan juga mendapat imbalan uang yang semestinya.

6) *Operating procedur*

Aspek yang mengukur kepuasan sehubungan dengan prosedur dan peraturan di tempat kerja. Hal-hal yang berhubungan dengan prosedur dan peraturan di tempat kerja mempengaruhi kepuasan kerja seorang individu, seperti biokrasi dan beban kerja.

7) *Co-workes*

Aspek ini mengukur kepuasan berkaitan dengan hubungan dengan rekan kerja. Misalnya, rekan kerja yang menyenangkan hubungan dengan rekan kerja yang rukun dan saling melengkapi.

8) *Nature of work*

Aspek yang mengukur kepuasan kerja terhadap hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri.

9) *Communication*

Berhubungan dengan komunikasi yang berlangsung dalam perusahaan. Dengan komunikasi yang terjalin lancar dalam suatu perusahaan, karyawan menjadi lebih paham terhadap tugas-tugas, kewajiban-kewajiban dan segala sesuatu yang terjadi dalam perusahaan.

Dari penjelasan mengenai aspek-aspek kepuasan kerja yang telah dikemukakan sebelumnya, maka indikator kepuasan kerja yang terdiri dari gaji, promosi, supervise, tunjangan tambahan, penghargaan, prosedur dan peraturan kerja, rekan kerja, pekerjaan itu sendiri dan komunikasi. Karena itu pimpinan dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai kepuasan kerja seseorang.

2. **Penempatan Kerja**

a. **Pengertian Penempatan Kerja**

Pegawai yang telah menjalankan program orientasi harus segera mendapatkan tempat pekerjaan yang sesuai dengan bakat dan keahlian yang dimilikinya. Salah satu fungsi yang sesuai dengan bakat adalah placement atau penempatan kerja. Pegawai lama yang telah menduduki jabatan atau pekerjaan termasuk sasaran fungsi penempatan pegawai dalam arti mempertahankan pada posisinya atau memindahkan pada posisi yang lain.

Berasal dari istilah "*The Right Man On The Right Place*" yang berarti bahwa dalam menempatkan seorang pegawai sesungguhnya harus sesuai dengan kemampuan atau keahliannya. Berawal dari filosofi

tersebut maka kegiatan penempatan atau *staffing* adalah hal yang sangat penting dalam Manajemen Sumber Daya Manusia dalam upaya meningkatkan Semangat Kerja pegawai juga meningkatkan kinerja organisasi. Meski proses ini tidak mudah namun apabila dilakukan melalui tahap dan proses yang benar maka proses menempatkan orang yang tepat pada posisi yang tepat akan terwujud.

Rivai (2015) Penempatan adalah penugasan atau penugasan kembali seseorang karyawan pada pekerjaan barunya. 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.

Trisnawati (2019) Penempatan adalah suatu kebijakan yang diambil oleh suatu pimpinan instalansi 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.

Hakim (2019) bahwa penempatan kerja pegawai adalah tindak lanjut seleksi, yaitu penempatan calon pegawai yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan authority kepada orang tersebut.

Berdasarkan uraian pengertian penempatan karyawan diatas, dapat disimpulkan bahwa penempatan karyawan adalah manajemen untuk mengisi setiap posisi yang lowong dalam suatu organisasi dengan

karyawan yang memenuhi syarat pada saat dibutuhkan. Proses penempatan karyawan di dalam perusahaan sesuai dengan bidang peminatan dan keahlian yang dimilikinya juga, karenanya berpengaruh bagi produktifitas perusahaan. Selain itu, penempatan karyawan juga adalah salah satu yang menentukan perusahaan dalam mendapatkan karyawan yang kompeten yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk mempermudah pencapaian tujuan perusahaan.

b. Tujuan Penempatan Kerja Karyawan

Anggriawan, (2016). tujuan penempatan karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Efektivitas, penempatan dapat mengurangi kemungkinan terjadinya kekacauan bagi karyawan dan perusahaan. Untuk menghindari hal tersebut perusahaan harus cermat dalam menempatkan setiap karyawannya.
- 2) Tuntutan hukum, Selama ini hubungan kerja yang tidak didasarkan pada kontrak resmi tertulis disebut hubungan kerja sukarela dan dilanjutkan dengan persetujuan. Kedua pihak harus memberitahukan apabila hubungan itu berakhit. Hak perusahaan untuk memberhentikan pekerja setiap saat tanpa sebab menjadi dikenal sebagai doktrin pemberi kerja.
- 3) Pencegahan PHK, Ketika departemen sumber daya manusia dapat mencegah perusahaan kehilangan sumber daya manusia yang bernilai, maka uang yang ditanam dalam recruitment, seleksi, orientasi dan pelatihan tidak hilang. Uang tersebut dapat

dihemat dengan mengurangi keperluan penyebaran pekerja yang tersisa.

c. Jenis-jenis Penempatan Kerja Karyawan

Shaskia, (2020). jenis-jenis penempatan ada tiga (3) yaitu :

- 1) Promosi adalah penempatan atau pemindahan pegawai dari suatu pekerjaan lain yang lebih tinggi pembayarannya (gaji), tanggung jawab dan level atau tingkatannya, sebagai suatu penghargaan atas usaha dan prestasi perusahaan.
- 2) Mutasi atau transfer adalah penempatan atau pemindahan pegawai dari suatu bidang tugas ke bidang tugas lainnya yang tingkatannya hampir sama, baik tingkat gaji, tanggung jawab, maupun tingkat struktur yang sama.
- 3) Demosi adalah penempatan atau pemindahan pegawai dari satu posisi ke posisi lain yang lebih rendah.

d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Penempatan Kerja Karyawan

Karyawan yang telah lulus seleksi kemudian akan ditempatkan oleh atasan, dimana atasan perlu memperhatikan beberapa faktor yang harus diperhatikan dalam penempatan karyawan yang akan ditempatkan dalam satu tugas atau pekerjaan.

Larasati (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi penempatan karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Pertumbuhan Perusahaan, pertumbuhan bisnis menyebabkan terjadinya pengisian posisi pekerjaan baru, baik melalui promosi

karyawan yang sudah ada atau yang baru sama sekali. Adanya pengaruh ekspansi bisnis yang mampu menciptakan posisi pekerjaan baru.

- 2) Reorganisasi, sebuah restrukturisasi akan menghasilkan jenis yang beragam dalam hal kegiatan-kegiatan personal, misalnya jika terjadi merger dan reorganisasi perusahaan, pembelian atau penjualan perusahaan merger dengan perusahaan lain akan mempengaruhi aktivitas department SDM, seperti rancangan pekerjaan, kompensasi, manfaat hubungan pekerja, dan program pension dini. Hal ini akan mempengaruhi keputusan penempatan karyawan.
- 3) Kecenderungan ekonomi umum, Suatu konsekuensi dari pengaruh menurunnya pertumbuhan ekonomi adalah secara signifikan akan menurunkan ketersediaan pekerjaan, bagi mereka karyawan yang permanen dan temporer serta sekaligus bagi pencari kerja. Resesi ekonomi akan mengakibatkan terjadinya pengangguran besar besaran.

Menurut Priansa (2016) faktor yang mempengaruhi penempatan karyawan dalam organisasi, yaitu :

a) Faktor Prestasi Akademik

Faktor akademis yang telah dicapai oleh karyawan yang bersangkutan selama mengikuti jenjang pendidikan tertentu harus dapat dijadikan sebagai pertimbangan. Melalui pertimbangan

faktor prestasi akademis maka karyawan tersebut dapat ditempatkan sesuai dengan prestasinya tersebut.

b) Faktor Pengalaman

Pengalaman kerjayang dimiliki karyawan hendaknya perlu mendapatkan pertimbangan pada saat penempatan karyawan. Semakin banyak pengalaman yang dimiliki oleh karyawan maka kecenderungan karyawan untuk menguasai tugas dan pekerjaannya semakin tinggi.

c) Faktor Kesehatan Fisik dan Mental

Faktor fisik dan mental perlu dipertimbangkan dalam penempatan karyawan karena tanpa pertimbangan yang matang maka hal-hal yang bakal merugikan organisasi akan terjadi. Penempatan karyawan pada tugas dan pekerjaan tertentu harus disesuaikan dengan kondisi fisik dan mental karyawan yang bersangkutan.

d) Faktor Status Perkawinan

Status perkawinan karyawan perlu mendapat perhatian yang sangat penting. Selain untuk kepentingan kepegawaian juga sebagai bahan pertimbangan dalam penempatan karyawan. Karyawan yang masih lajang memiliki kesempatan yang lebih luas untuk ditempatkan diberbagai daerah yang membutuhkan sedangkan yang sudah menikah cenderung lebih terkekang.

e) Faktor Usia

Faktor usia merupakan salah satu pertimbangan dalam penempatan karyawan, karyawan dengan usia lebih muda relative memiliki produktivitas dan kinerja yang tinggi dibandingkan dengan karyawan dengan usia yang lebih tua.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi faktor-faktor yang mempengaruhi faktor fisik dan mental perlu dipertimbangkan dalam penempatan karyawan karena tanpa pertimbangan yang matang maka hal-hal yang bakal merugikan organisasi akan terjadi. Faktor usia merupakan salah satu pertimbangan dalam penempatan karyawan, karyawan dengan usia lebih muda relative memiliki produktivitas dan kinerja yang tinggi dibandingkan dengan karyawan dengan usia yang lebih tua.

e. Indikator Penempatan Kerja

Bahri (2019). indikator penempatan karyawan sebagai berikut:

- 1) Pendidikan, adalah salah satu acuan atasan dimana karyawan tersebut akan layak ditempatkan. Karena semakin tinggi pendidikan yang pernah di raih oleh karyawan tersebut maka akan semakin mudah atasan untuk menempatkan karyawannya.
- 2) Pengetahuan kerja, salah satu faktor yang menentukan performansi pekerja. Karyawan akan menghasilkan performansi yang efektif apabila mereka memiliki pengetahuan keterampilan serta perikau yang baik dan dapat diaplikasikan secara bersamaan.

- 3) Keterampilan kerja, adalah kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang diperoleh dalam praktek. Keterampilan yang harus dimiliki oleh seorang karyawan tidak hanya keterampilan mental saja, tetapi juga harus memiliki keterampilan fisik dan social. Seperti dalam keterampilan social mampu mempengaruhi orang lain dalam menawarkan barang maupun jasa.
- 4) Pengalaman kerja, dalam proses pelamaran suatu pekerjaan, pengalaman cukup penting artinya dalam proses seleksi. Karena suatu perusahaan akan lebih cenderung memilih pelamar yang berpengalaman dari pada yang tidak berpengalaman, karena mereka yang berpengalaman dipandang lebih mampu dalam pelaksanaanpelaksanaan tugas yang nantinya akan diberikan.

Priansa (2016), Dalam melakukan penempatan karyawan hendaknya mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut :

- 1) Keahlian

Keahlian merupakan kesanggupan dan kecakapan pegawai dalam mengerjakan tugas dan pekerjaannya. Setiap tugas dan pekerjaan yang dikerjakan pegawai harus didukung oleh keahlian memadai.

- 2) Keterampilan

Keterampilan merupakan kemampuan dan penguasaan teknis operasional spesifik dari pegawai dalam tugas dan pekerjaan.

Keterampilan diperoleh melalui pelatihan, pengalaman, dan proses belajar.

3) Kualifikasi

Kualifikasi merupakan syarat teknis dan non teknis dalam mengemban tugas tertentu sesuai dengan jabatan tertentu yang ada didalam organisasi.

4) Pengetahuan

Pengetahuan merupakan data, informasi, maupun rekaman peristiwa tertentu yang ada dibenak pegawai. Pengetahuan pegawai dapat diperoleh melalui pengalaman kerja, pendidikan formal, pendidikan informal, pelatihan, membaca buku, dan berbagai aktivitas lainnya.

5) Kemampuan

Kemampuan sangat penting karena bertujuan untuk mengukur kinerja pegawai, maksudnya dapat mengukur sejauh mana pegawai tersebut mampu mengemban tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.

6) Sikap

Sikap merupakan pernyataan evaluatif yang baik dan menguntungkan, hal ini menyakut mengenai objek, orang atau peristiwa dimana sikap dapat mencerminkan bagaimana pegawai merasakan sesuatu.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa suatu perusahaan akan lebih cenderung memilih pelamar yang

berpengalaman dari pada yang tidak berpengalaman, karena mereka yang berpengalaman dipandang lebih mampu dalam pelaksanaan-pelaksanaan tugas yang nantinya akan diberikan.

3. Rekan Kerja

a. Pengertian Rekan kerja

Individu yang bekerja di perusahaan tentunya tidak dapat melakukan sendiri sehingga membutuhkan rekan kerja guna mempercepat dan memperlancar pelaksanaan tugasnya. Perlunya hubungan yang baik dengan rekan kerja menjadi bagian penting yang harus diperhatikan oleh tiap individu. Akan tetapi, dalam prakteknya dilapangan sering ditemui bahwa tidak semua karyawan dapat bekerja sama dan berkoordinasi sehingga terkadang terdapa rekan kerja yang tidak cocok ketika bekerja sama dan kondisi mengakibatkan pekerjaan menjadi terhambat.

Karyawan yang dapat bekerja dengan rekan kerjanya ketika melakukan tugasnya adalah hal penting yang harus dijaga dan dibina dengan baik sehingga kedepannya dapat menyelesaikan tiap tugas yang diberikan dengan baik dan lancar demi memajukan perusahaan baik jangka pendek maupun jangka panjang. Namun demikian, bila ada rekan kerja yang kurang dapat bekerja sama atau saling berkoordinasi maka hal ini harus diketahui penyebab utamanya agar dapat dicarikan solusi yang tepat sehingga tidak berkelanjutan yang dapat memberikan dampak buruk bagi rekan kerja lainnya dan juga suasana kerja yang tidak kondusif

Muwafik (2013) menjelaskan bahwa rekan kerja adalah orang yang mempunyai hubungan timbal balik dalam satu tempat kerja. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa, rekan kerja adalah seseorang atau sekelompok orang yang mempunyai hubungan timbal balik dalam mendukung setiap pekerjaan.

Liyanto (2018), Rekan kerja adalah seorang atau sekelompok orang yang bekerja dalam satu instansi baik yang bekerja secara individu maupun kelompok. Rekan kerja mempunyai peran yang cukup penting dalam pencapaian tujuan sebuah instansi dan mempunyai pengaruh terhadap kinerja personil lainnya, karena rekan kerja merupakan bagian yang tak terpisahkan dalam hubungan kerja dalam sebuah instansi.

Berdasarkan pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa rekan kerja adalah teman kerja yang ada di lingkungan perusahaan dan saling berkaitan satu sama lain dalam pelaksanaan tugas untuk mencapai tujuan bersama. Tiap individu yang bekerja di perusahaan lazimnya tidak dapat bekerja secara sendiri, akan tetapi membutuhkan rekan kerja baik dalam satu divisi maupun divisi yang berbeda. Akan tetapi, tidak semua kerja yang ada di perusahaan dapat bekerja sama dan saling berkoordinasi dengan baik dalam pelaksanaan tugasnya. Untuk itu, perbedaan antara rekan kerja ini juga dapat terjadi dikarenakan adanya perbedaan kepentingan, tujuan yang hendak dicapai, pendidikan, pengalaman, dan sebagainya.

b. Manfaat Rekan Kerja

Adapun manfaat rekan kerja yaitu untuk membuat suasana kerja menjadi lebih menyenangkan dan memperluas pegaulan dan networking. Selain itu, rekan kerja bagian dari penyempurnaan pekerjaan yang berat dapat diselesaikan dalam waktu yang singkat. Rekan kerja adalah sebuah motivasi dalam penyempurnaan pekerjaan. Pendapat yang sama diungkapkan oleh Robbins (2015) mengatakan rekan kerja yang ramah menghantar pada kepuasan kerja yang meningkat, termasuk pula penyedia yang bersikap ramah menawarkan pujian untuk kinerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja. Rekan kerja yang bersahabat, kerjasama rekan sekerja atau kelompok kerja adalah sumber kepuasan kerja bagi pekerja secara individual. Hubungan yang baik diantara rekan kerja akan menimbulkan kolektivitas yang baik. Jika di dalam sebuah tim terjalin hubungan yang saling menghormati, mengasihi, dan menghargai antara satu dengan yang lainnya maka akan terbentuk suatu kolektivitas tim yang kuat. Semakin pegawai terhubung dengan rekan kerjanya, mereka akan mengembangkan hubungan personal dan sosial yang berkontribusi terhadap perasaan puas di tempat kerja. Rekan kerja yang mendukung dan kooperatif, akan sangat membantu pekerja merasa puas. Di samping itu, atasan juga merupakan faktor cerminan dari kepuasan kerja.

c. Indikator Rekan Kerja

Tiap rekan kerja yang ada di perusahaan setelah bekerja untuk waktu cukup lama maka dapat diketahui karakter, sifat dan tabiatnya sehingga bila tidak dapat ditoleransi dan dipahami maka sebaiknya bagi karyawan tersebut tidak begitu perlu melakukan percakapan yang tidak berkaitan dengan pekerjaan. Hal ini dimaksudkan agar terhindar dari perselisihan dan pertikaian antara kedua pihak yang berbeda pola pikir dan kepentingan dan tidak mengganggu pekerjaan bagi dirinya maupun orang lain.

Berikut ini dapat disajikan indikator yang digunakan untuk mengukur rekan kerja di perusahaan (Muwafik, 2013) sebagai berikut:

- 1) Kompetensi yang sehat adalah persaingan diantara sesama rekan kerja untuk mencapai jabatan yang tertinggi. Pada persaingan tersebut tidak saling menjatuhkan dan menjelekan rekan kerja lain, sehingga untuk memperoleh jabatan tertentu harus berjuang seoptimal mungkin.
- 2) Karyawan saling menghormat adalah sikap dan tindakan karyawan dalam menghargai sesama rekan kerja. Adanya rasa saling menghargai tersebut bisa memberikan perasaan nyaman dalam mendukung kelancaran kerja.
- 3) Karyawan saling bekerja sama dalam menyelesaikan masalah adalah tindakan karyawan untuk menyelesaikan masalah yang dirasa cukup rumit, baik yang terjadi pada seorang karyawan maupun seluruh karyawan.

- 4) Suasana kekeluargaan yang ada adalah kondisi yang terjadi pada lingkungan perusahaan. Agar suasana kekeluargaan selalu terjalin dengan harmonis, maka masing-masing pihak harus saling menghormati dan mencari suatu cara agar hubungan diantara rekan kerja tetap harmonis.

Rekan sekerja yang mendukung adalah tingkat perhatian secara pribadi yang didapatkan seorang pegawai dari orang lain termasuk rekan bawahan, rekan sejawat, dan atasan langsung dalam jaringan sosial pekerjaan. Adapun indikator rekan sekerja yang mendukung Robbins (2015) adalah:

- 1) Rekan bawahan dan rekan sejawat yang memiliki ilmu pengetahuan, keterampilan dan kemampuan untuk bekerja sama dalam memecahkan persoalan pekerjaan yang sulit.
- 2) Rekan bawahan dan rekan sejawat yang suka mendengarkan dan memahami keluhan dan pendapat tentang memecahkan persoalan pekerjaan.
- 3) Atasan langsung yang memiliki ilmu pengetahuan, keterampilan dan kemampuan untuk bekerja sama dalam memecahkan dalam persoalan kerja yang sulit.
- 4) Atasan langsung yang suka memberi pertolongan dalam memecahkan persoalan pekerjaan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi salah satu indikator rekan kerja karyawan yang saling bekerja sama dalam menyelesaikan masalah adalah tindakan

karyawan untuk menyelesaikan masalah yang dirasa cukup rumit, baik yang terjadi pada seorang karyawan maupun seluruh karyawan.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan untuk mengkaji penelitian yang sedang dilakukan. Dari penelitian sebelumnya, penulis tidak menemukan peneliti dengan judul yang sama seperti judul penelitian si penulis. Namun si penulis mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian penulis. Berikut ini adalah tabel perbandingan penelitian sebelumnya yang mendukung penelitian antara lain:

Tabel 2.1. Daftar Penelitian Terdahulu

No	Nama/judul	Variabel X	Variabel Y	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Christina, D.S. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Rekan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Service pada PT. Riau Jaya Cemerlang Pekanbaru Jl. Tuan Tambusai No.18J,K,L, Labuh Baru Tim., Kec. Payung Sekaki, Kota Pekanbaru, Riau 28292	Lingkungan Kerja (X_1), dan Rekan kerja (X_2)	Kepuasan kerja (Y)	Regresi Linear Berganda	Hasil Uji Parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pelayanan, dan variabel rekan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dalam pelayanan
2	Muwafik, M.F. (2013).	Kompensasi (X_1), Pekerjaan itu sendiri (X_2),	Kepuasan Kerja (Y)	Regresi Linear Berganda	Kesimpulan yang dapat ditarik dari hasil penelitian adalah

No	Nama/judul	Variabel X	Variabel Y	Metode Analisis	Hasil Penelitian
	<p>Pengaruh Kompensasi, Pekerjaan itu sendiri, Rekan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Euro Design Semarang Jl. Tambak Aji Raya No.2, Tambakaji, Kec. Ngaliyan, Kota Semarang, Jawa Tengah 50185</p>	<p>Rekan kerja (X_3) dan Kepemimpinan (X_4).</p>			<p>terdapat pengaruh kompensasi, pekerjaan, rekan kerja, dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja secara simultan maupun parsial. Saran yang dapat diberikan yaitu sebaiknya perusahaan memperhatikan gaji karyawan sesuai dengan tingkat inflasi dan pertumbuhan ekonomi, serta perusahaan harus menyesuaikan insentif sesuai dengan prestasi karyawan terhadap pekerjaannya, serta sebaiknya dari perusahaan menggali potensi dari masing-masing karyawan secara maksimal, sehingga untuk karyawan yang potensial diberikan pekerjaan yang lebih sesuai keunggulannya untuk kemajuan perusahaan.</p>
3	<p>Mukmin, S. (2022). Pengaruh Kompensasi Finansial, Promosi Jabatan dan Rekan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Excel Mitra Telecomindo Cabang Mataram Jl. Sriwijaya No.301A, Punia, Kec. Mataram, Kota Mataram,</p>	<p>Kompensasi Finansial (X_1), Promosi Jabatan (X_2) dan Rekan Kerja (X_3)</p>	<p>Kepuasan Kerja (Y)</p>	<p>Regresi Linear Berganda</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi finansial, promosi jabatan dan rekan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Excel Mitra Telecomindo Cabang Mataram</p>

No	Nama/judul	Variabel X	Variabel Y	Metode Analisis	Hasil Penelitian
	Nusa Tenggara Bar. 83123				
4	Gita, L., Danial, R. D. M., & Norisanti, N. (2022). Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Penempatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Empiris Pada PT Marga Maju Mapan Cabang Divisi Proyek Bekasi) Jl. Raya Serang Cibarusah, Serang, Cikarang Sel., Kabupaten Bekasi, Jawa Barat 17530	Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_1) Dan Penempatan Kerja (X_2)	Kepuasan kerja (Y)	Regresi Linear Berganda	Hasil uji F yaitu nilai Fhitung 14,584 > 3,26 menunjukkan bahwa Fhitung lebih besar dari Ftabel. Variabel pengembangan sumber daya manusia dan penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
5	Saputra, K. A., Heryanda, K. K., SE, M., Parma, I. P. G., Par, S. S., & Par, M. (2017). Pengaruh Penempatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Y Sport Bar Jl. Padma Utara No.4, Legian, Kec. Kuta, Kabupaten Badung, Bali 80361	Penempatan Kerja (X_1) Dan Lingkungan Kerja (X_2)	Kepuasan kerja (Y)	Regresi Linear Berganda	Hasil yang penelitian menunjukkan bahwa (1) penempatan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. (2) Penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. (3) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Y Sport Bar.
6	Dwipalguna, A. N. A., & Mujiati, N. W. (2015).	Penempatan (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Stres Kerja (X_3)	Kepuasan kerja (Y)	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menyatakan variabel penempatan, motivasi kerja, memberikan pengaruh positif

No	Nama/judul	Variabel X	Variabel Y	Metode Analisis	Hasil Penelitian
	Pengaruh Penempatan, Motivasi Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Denpasar Jl. Majapahit No.1, Dauh Puri Kaja, Kec. Denpasar Utara, Kota Denpasar, Bali 8023				terhadap kepuasan kerja sedangkan stres kerja memberikan pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Variabel yang paling dominan memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja adalah motivasi kerja.
7	Suciadi, I., & Wijaya, M. A. (2017). Analisa Pengaruh Pekerjaan Itu Sendiri, Kompensasi, Rekan Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Operasional Restoran Carnivor Steak and Grill Surabaya Jl. Bali No.27, Gubeng, Kec. Gubeng, Surabaya, Jawa Timur 60281	Pekerjaan Itu Sendiri (X_1), Kompensasi (X_2), Rekan Kerja (X_3), Dan Kepemimpinan (X_4)	Kepuasan kerja (Y)	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada Pekerjaan itu Sendiri, Kompensasi, Rekan Kerja dan Supervisi secara parsial maupun simultan memiliki pengaruh positif pada kepuasan kerja.
8	Kurniawan, E. Pengaruh Dukungan Rekan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Bawaslu Provinsi Sulawesi Selatan Jl. A. P. Pettarani No.98,	Dukungan rekan kerja (X_1)	Kepuasan kerja (Y)	Analisis Regresi Sederhana	Analisis regresi linear sederhana yaitu 0.548 artinya variabel dukungan rekan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan apabila variabel kepuasan kerja meningkat satu satuan, maka

No	Nama/judul	Variabel X	Variabel Y	Metode Analisis	Hasil Penelitian
	Bua Kana, Kec. Rappocini, Kota Makassar, Sulawesi Selatan 90222				dukungan rekan kerja akan meningkat sebesar 0.548 satuan. Maka dapat disimpulkan bahwa dukungan rekan kerja pada Kantor Bawaslu Provinsi Sulawesi Selatan sudah dilaksanakan dengan baik.
9	Napitupulu, D. (2022). Pengaruh Pekerjaan, Gaji, Promosi, Pengawasan Rekan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bhineka Nusantara Rest & Café Medan Jl. Babura Lama No.4, Darat, Kec. Medan Baru, Kota Medan, Sumatera Utara 20153	Pekerjaan (X ₁), Gaji (X ₂), Promosi (X ₃), Pengawasan (X ₄) dan Rekan Kerja (X ₅)	Kepuasan kerja (Y)	Regresi Linear Berganda	Berdasarkan hasil penelitian Secara parsial pekerjaan itu sendiri tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bhineka Nusantara Rest & Cafe. Secara parsial pengawasan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bhineka Nusantara Rest & Cafe.
10	Ristami, M. D., Prayekti, P., & Subiyanto, E. D. (2022). Hubungan Rekan Kerja, Kompensasi dan Kondisi Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Koperasi Simpan Pinjam Karya Harapan Pemalang Jl. Siwalan, Medanan, Bojongnangka, Kec. Pemalang, Kabupaten	Hubungan Rekan Kerja, Kompensasi dan Kondisi Kerja	Kepuasan kerja (Y)	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh Rekan Kerja positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan Kerja. Kondisi Kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Pada penelitian juga diperoleh hasil secara simultan yaitu Rekan Kerja,

No	Nama/judul	Variabel X	Variabel Y	Metode Analisis	Hasil Penelitian
	Pemalang, Jawa Tengah 52318				Kompensasi, Dan Kondisi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

C. Kerangka Konseptual

Menurut Rusiadi (2015) menjelaskan bahwa kerangka konseptual adalah uraian tentang hubungan antar variabel yang terkait dalam masalah terutama yang akan diteliti, sesuai dengan rumusan masalah dan tinjauan pustaka. Kerangka konsep harus dinyatakan dalam bentuk skema atau diagram. Penjelasan kerangka konseptual penelitian dalam bentuk narasi yang mencakup identifikasi variabel, jenis serta hubungan antar variabel.

1. Pengaruh Penempatan kerja terhadap Kepuasan kerja

Proses penempatan merupakan suatu proses yang sangat menentukan dalam mendapatkan karyawan yang kompeten yang dibutuhkan organisasi atau instansi, karena penempatan yang tepat dalam posisi jabatan yang tepat akan dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuan yang diharapkan.

Penempatan kerja sangat erat kaitannya dengan kepuasan kerja karyawan. Seorang karyawan apabila ditempatkan pada posisi yang tepat maka ia akan bekerja dengan baik dan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, hal ini tentu akan menguntungkan bagi perusahaan maupun karyawan karyawan tersebut. Dipihak perusahaan akan mendapatkan keuntungan yang dicapai dan dipihak karyawan akan merasa puas karena dapat menyelesaikan tugas dan kewajibannya. Jika perusahaan

menempatkan karyawan pada tempat yang bukan ahlinya maka karyawan tidak akan memperoleh kepuasan dalam bekerja sehingga tujuan perusahaan tidak dapat tercapai. Teori tersebut didukung oleh hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh penempatan pegawai terhadap kepuasan kerja yang dilakukan oleh Gita, dkk (2022), Saputra, dkk (2017) dan Dwipalguna (2015) yang menyatakan bahwa penempatan kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

2. Pengaruh Rekan kerja terhadap Kepuasan kerja

Individu yang bekerja di perusahaan tentunya tidak dapat melakukan sendiri sehingga membutuhkan rekan kerja guna mempercepat dan memperlancar pelaksanaan tugasnya. Perlunya hubungan yang baik dengan rekan kerja menjadi bagian penting yang harus diperhatikan oleh tiap individu. Akan tetapi, dalam prakteknya dilapangan sering ditemui bahwa tidak semua karyawan dapat bekerja sama dan berkoordinasi sehingga terkadang terdapa rekan kerja yang tidak cocok ketika bekerja sama dan kondisi mengakibatkan pekerjaan menjadi terhambat.

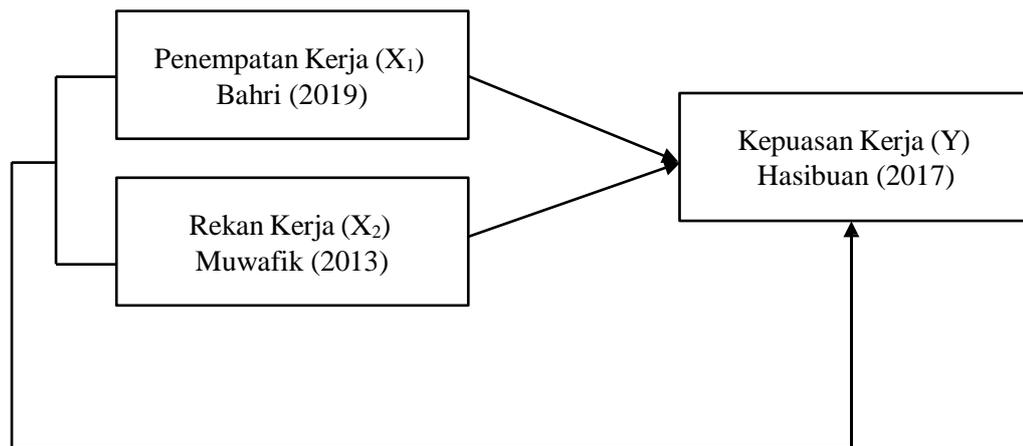
Menurut Muwafik (2013) dalam Suharso dan Retnoningsih (2005), menjelaskan bahwa rekan kerja adalah orang yang mempunyai hubungan timbal balik dalam satu tempat kerja. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa, rekan kerja adalah seseorang atau sekelompok orang yang mempunyai hubungan timbal balik dalam mendukung setiap pekerjaan. Teori tersebut didukung oleh hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh rekan kerja terhadap kepuasan kerja yang dilakukan oleh Christina (2015), Muwafik (2013), Suciadi & Wijaya (2017), Ristami, dkk (2022),

yang menyatakan bahwa rekan kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja

3. Pengaruh Penempatan kerja dan Rekan kerja terhadap Kepuasan Kerja

Penempatan berkaitan dengan pencocokan seseorang dengan jabatan yang dipegangnya berdasarkan pada kebutuhan dan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan kepribadian yang berpengaruh terhadap kualitas kerja dan produktivitas pegawai tersebut. Tanpa adanya kecocokan yang baik antara pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan orang-orang dan tuntutan pekerjaan, kemungkinan kinerja tenaga kerja akan lebih rendah, perputaran dan ketidakhadiran lebih tinggi, serta masalah-masalah lain meningkat.

Hubungan antara rekan kerja menjadi bagian penting dalam lingkungan perusahaan saat melakukan tugas yang telah ditetapkan dalam deskripsi pekerjaan sehingga dapat diteruskan dari satu divisi kepada divisi lainnya agar tujuan utama perusahaan dapat tercapai dengan hasil yang optimal. Bila semua divisi dapat saling bekerja sama dan berkoordinasi dengan optimal maka semua pekerjaan dapat berjalan lancar dan kondisi ini akan memberikan kepuasan tersendiri dalam diri karyawan karena dapat memberikan kontribusi optimal bagi kemajuan perusahaan.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Sumber: Peneliti (2024)

D. Hipotesis

Sugiyono (2016) mengemukakan bahwa hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban sementara baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Sehingga hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoretis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban empiris. Hipotesis diambil berdasarkan analisis teori dan berbagai penelitian terkait yang mendukung.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan teori-teori yang diambil, maka ditarik beberapa hipotesis sebagai jawaban sementara dari permasalahan yang diteliti, yaitu:

1. Penempatan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Langkat.
2. Rekan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Langkat.
3. Penempatan kerja dan rekan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Langkat.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Berdasarkan data yang digunakan penelitian ini adalah penelitian kuantitatif manullang & Pakpahan (2014) juga menjelaskan bahwa penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan data berbentuk angka. Berdasarkan pengertian tersebut, penelitian ini adalah penelitian yang mencari pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat menggunakan data berbentuk angka. Berdasarkan tingkat eksplanasinya penelitian ini merupakan penelitian asosiatif (Manullang & Pakpahan, 2014) menjelaskan penelitian asosiatif atau penelitian kausal (hubungan sebab-akibat) adalah penelitian yang ingin melihat apakah suatu variabel yang berperan sebagai variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Pendidikan Kabupaten Langkat Jl. Kartini No 9, Kwala Bingai, Kecamatan Stabat, Kabupaten Langkat, Sumatera Utara 20811.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilakukan mulai bulan November sampai dengan selesai. Hal ini tergambar dengan jadwal penelitian sebagai berikut:

Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian

No	Aktivitas	Bulan												
		November 2023			Desember 2023			Januari 2024			Februari 2024			
1	Riset Awal/Pengajuan Judul	■	■	■										
2	Penyusunan Proposal		■	■	■									
3	Seminar Proposal				■	■	■	■						
4	Perbaikan Acc/Proposal				■	■	■	■						
5	Pengolahan Data							■	■	■				
6	Penyusunan Skripsi							■	■	■				
7	Seminar Hasil										■	■	■	
8	Meja Hijau										■	■	■	

Sumber: Diolah Peneliti (2024)

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah seluruh jumlah karyawan yang bekerja yang ada didalam perusahaan yang dijadikan sebagai responden penelitian. Sugiyono (2017) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil dan honorer di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Langkat yang berjumlah 120 orang.

Tabel 3.2
Jumlah Populasi Pegawai

No	Bagian	Jumlah Pegawai
1	Kepala Dinas	1
2	Sekretaris	1
3	Kasubag. Umum dan Kepegawaian	1
4	Kelompok Jabatan Fungsional	6
5	Kabid. Pembinaan Paud dan Pendidikan Non Formal	3
6	Kabid. Pembinaan Sekolah Dasar (SD)	3
7	Kabid. Pembinaan Sekolah Menengah Pertama (SMP)	3
8	Kabid. Pembinaan Ketenagaan	3
9	UPTD	24
10	Jumlah Tenaga Honorer	75
	Total	120

2. Sampel

Sampel adalah merupakan sebagian atau waktu dari populasi yang diteliti untuk sekedar ancer-ancer maka apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jika jumlah subjeknya lebih besar dari 100 dapat diambil 10 s.d 15 % atau 20 s.d 25% atau lebih (Arikunto, 2012).

Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah *Stratified Random Sampling* merupakan teknik *sampling* yang digunakan berdasarkan status kepegawaiannya sebagai Pegawai Negeri Sipil.

Berdasarkan penjelasan tersebut, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 45 Pegawai Negeri Sipil di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Langkat maka seluruhnya menjadi sampel.

Tabel 3.3 Sampel Penelitian

No	Bagian	Jumlah Pegawai
1	Kepala Dinas	1
2	Sekretaris	1
3	Kasubag. Umum dan Kepegawaian	1
4	Kelompok Jabatan Fungsional	6
5	Kabid.Pembinaan Paud dan Pendidikan Non Formal	3
6	Kabid. Pembinaan Sekolah Dasar (SD)	3
7	Kabid. Pembinaan Sekolah Menengah Pertama (SMP)	3
8	Kabid. Pembinaan Ketenagaan	3
9	UPTD	24
Total		45

Sumber: Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Langkat

D. Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis data penelitian yang dipakai dalam penulisan penelitian ini sebagai berikut :

1. Data primer yaitu dengan mengadakan tanya jawab dengan karyawan Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Langkat untuk memberikan informasi serta mengadakan pengamatan langsung pada objek penelitian.

2. Data sekunder yaitu dengan cara melakukan studi dokumen dengan mempelajari data atau laporan-laporan yang terdapat di perusahaan serta literatur yang relevan dengan penelitian.

E. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian mencakup variabel apa yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu: Penempatan Kerja (X_1), dan Rekan Kerja (X_2), serta 1 (satu) variabel terikat Kepuasan Kerja (Y).

2. Definisi Operasional

Definisi operasional dan metode pengukuran dari variabel-variabel penelitian pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.4 Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
Kepuasan Kerja (Y)	Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja (Hasibuan, 2017)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mencintai pekerjaan 2. Moral kerja 3. Kedisiplinan 4. Prestasi kerja (Hasibuan, 2017)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Seseorang yang menyenangkan pekerjaannya karena dia bisa mengerjakan dan menyukain pekerjaannya. 2. Kesepakatan batinlah yang timbul dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan kualitas yang diberikan. 3. Kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses rangkaian perilaku yang mewujudkan nilai-nilai ketaatan, ketundukan, kesetiaan, 	Skala Likert

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
			ketertiban, dan keteraturan 4. Hasil pekerjaan seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepada orang itu menurut keterampilan, ketekunan, dan waktu.	
Penempatan Kerja (X ₁)	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. (Bahri, 2019)	1. Pendidikan 2. Pengetahuan kerja 3. Keterampilan kerja 4. Pengalaman kerja (Bahri, 2019)	1. Salah satu acuan atasan dimana karyawan tersebut akan layak ditempatkan. Karena semakin tinggi pendidikan yang pernah di raih oleh karyawan tersebut maka akan semakin mudah atasan untuk menempatkan karyawannya. 2. Salah satu faktor yang menentukan performansi pekerja.. 3. Kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang diperoleh dalam praktek. 4. Dalam proses pelamaran suatu pekerjaan, pengalaman cukup penting artinya dalam proses seleksi	Skala Likert
Rekan Kerja (X ₂)	Rekan kerja adalah orang yang mempunyai hubungan timbal balik dalam satu tempat kerja. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa, rekan kerja adalah seseorang atau sekelompok orang yang	1. Kompetensi yang sehat 2. Karyawan saling menghormati 3. Karyawan saling bekerja sama. 4. Suasana kekeluargaan Muwafik (2013)	1. Gabungan antara persaingan diantara sesama rekan kerja untuk mencapai jabatan yang tertinggi. 2. Sikap dan tindakan karyawan dalam menghargai	Skala Likert

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
	mempunyai hubungan timbal balik dalam mendukung setiap pekerjaan. Muwafik (2013)		<p>sesama rekan kerja.</p> <p>3. Tindakan karyawan untuk menyelesaikan masalah yang dirasa cukup rumit, baik yang terjadi pada seorang karyawan maupun seluruh karyawan</p> <p>4. Kondisi yang terjadi pada lingkungan perusahaan</p>	

Sumber : Peneliti (2023)

F. Skala Pengukuran Variabel

Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan pengukuran skala *Likert*. Skala *Likert* adalah suatu skala psikometrik yang umum digunakan dalam kuesioner, dan merupakan skala yang paling banyak digunakan dalam riset berupa survei. Nama skala ini diambil dari nama Rensis Likert, serta menerbitkan suatu laporan yang menjelaskan penggunaannya. Skala *Likert* merupakan skala bipolar yang mengukur tanggapan positif ataupun negatif terhadap suatu pernyataan. Dengan skala *Likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator variabel dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun butir-butir yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Sewaktu menanggapi pernyataan dalam Skala *Likert* responden menentukan tingkat persetujuan mereka terhadap suatu pertanyaan dengan memilih salah satu dari pilihan yang tersedia.

Dalam penelitian ini untuk mengelola data kuantitatif maka setiap pernyataan akan diberi skala sangat baik sampai buruk sekali. Skala *Likert* menggunakan 5 (lima) tingkatan jawaban yang dapat dilihat pada Tabel 3.4

Tabel 3.4 Instrumen Skala *Likert*

No	Pertanyaan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2017)

G. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

Uji kualitas data terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas. Uji tersebut masing-masing digunakan untuk mengetahui konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan dari instrumen yang digunakan.

a. Uji Validitas (keabsahan)

Uji ini menunjukkan seberapa jauh instrumen dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur Sugiyono (2017). Dengan perkataan instrument tersebut mengukur sesuai apa yang diharapkan. Apabila uji validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30 maka butir pertanyaan dianggap valid. Dalam penelitian ini diuji validitas menggunakan *SPSS 20,0*. Uji signifikasi dilakukan dengan cara nilai r hitung dibandingkan dengan nilai r tabel. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilainya positif maka item dinyatakan valid sedangkan r hitung lebih kecil dari r tabel maka item dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas (ke-handalan)

Sugiyono (2017), “suatu data penelitian selain valid juga harus reliabel karena akurasi memerlukan konsistensi. Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana suatu instrument dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Suatu instrument dikatakan reliabel apabila instrument tersebut bila digunakan dua kali mengukur gejala yang sama dan hasil pengukurannya yang diperoleh relative dan konsisten. Dalam penelitian ini reliabilitas digunakan dengan metode *cronbach 's alpa* lebih besar ($>$) 0,60” sama dengan uji validitas, uji reliabilitas juga menggunakan *SPSS 20,0*.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk kelayakan asumsi klasik dalam penelitian ini. Dikatakan layak, apabila asumsi normalitas, multikolinieritas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi memenuhi ketentuan sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Ghozali (2016) menjelaskan bahwa uji normalitas adalah pengujian asumsi residual yang berdistribusi normal.

1) Uji Histogram

Grafik histogram menempatkan gambar variabel dependen sebagai sumbu vertikal sedangkan nilai residual tersandarasi dari sumbu horizontal. Dan dikatakan normal jika garis membentuk lonceng dan ditengah maka berdistribusi normal.

Data dikatakan tidak normal jika garis membentuk lonceng dan miring ke kiri dan ke kanan.

2) Uji *Probability Plot (P-Plot)*

Normal probability plot dilakukan dengan cara membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal digambarkan dengan garis diagonal dari kiri bawah ke kanan atas. Distribusi kumulatif dari data sesungguhnya digambarkan dengan plotting. Uji normalitas dapat dilihat dengan memperhatikan penyebaran data (titik) pada *P-Plot of Regression Standardized Residual* melalui SPSS, dimana:

- a. Jika titik data sesungguhnya menyebar berada di sekitar garis diagonal maka data terdistribusi normal.
- b. Jika titik dan sesungguhnya menyebar berada jauh dari garis diagonal maka data terdistribusi normal.

3) Uji *Kolmogorof Smirnov (K-S)*

Uji ini dilakukan untuk mengetahui data normal atau tidak, dapat dilihat dari nilai probabilitasnya. Data dikatakan normal jika nilai K-S adalah *Asymp.Sing (2 Tailed) > 0.05*.

b. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Uji Multikolinearitas diperlukan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi.

Persyaratan yang harus dipenuhi dalam model regresi tidak adanya multikolinearitas. Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi dapat dilihat dari *Tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*) melalui SPSS dengan ketentuan:

- 1) Bila $VIF > 10$ $Tolerance < 0,1$ maka dapat masalah Multikolinearitas.
- 2) Bila $VIF < 10$ $Tolerance > 0,1$ maka tidak terdapat masalah Multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari residual satu pengamatan satu kepengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2016) analisis regresi linear berganda merupakan regresi yang memiliki satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen. Adapun persamaan regresi berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

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

Dimana:

Y = Kepuasan kerja

X₁ = Penempatan kerja

X_2 = Rekan kerja

a = Konstanta

b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi

4. Pengujian Hipotesis

1) Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial dilakukan untuk menguji setiap variabel bebas apakah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y) secara parsial, di mana uji t digunakan untuk menguji sendiri-sendiri secara signifikan hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) dengan nilai $\alpha = 0,05\%$. Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

Apabila : $p > 0,05$ = H_a ditolak atau H_0 diterima

$p < 0,05$ = H_a diterima atau H_0 ditolak.

2) Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah setiap variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y) secara bersama-sama. Uji F menguji apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak dengan nilai $\alpha = 0,05$ (5%). Kriteria pengujian adalah;

Apabila : $p > 0,05$ = H_a ditolak atau H_0 diterima

$p < 0,05$ = H_a diterima atau H_0 ditolak.

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji R^2 (*R Square*) dilakukan untuk mengetahui derajat pengaruh antara variabel-variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Korelasi atau hubungan antar variabel dapat dilihat dari angka *R Square* atau koefisien determinasi.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Objek Penelitian

a. Sejarah Dinas Pendidikan Kabupaten Langkat

Awal berdirinya kantor Dinas Pendidikan adalah tahun 1994, yang saat itu namanya adalah Kantor Departemen Pendidikan dan Kebudayaan (Kandep Dikbud). Kandep Dikbud pada saat itu berkedudukan di Binjai. Kemudian Berdasarkan Undang-Undang Nomor 7 Drt Tahun 1956 tentang Pembentukan Daerah Otonom Kabupaten-Kabupaten dalam lingkungan Provinsi Sumatera Utara, dan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679); maka pada tahun 1994 Kandepdikbud yang berkedudukan di Binjai berpindah ke Langkat tepatnya terletak di Jalan Proklamasi Kecamatan Stabat.

Pada tahun 2001 nama Kandepdikbud mengalami perubahan nama yaitu Dinas Pendidikan dan Kebudayaan (Dinas P dan K) dan

berkedudukan di Jalan Kartini No. 09 Kode Pos 20814 – Stabat. Pada tahun 1994, Kandepdikbud dipimpin oleh bapak Drs. Sabili. Pada saat terjadi perubahan nomenklatur dari Kandepdikbud menjadi Dinas P dan K maka terjadi pula pergantian pucuk pimpinan yaitu ibu Dra. Hj. Azizah M. Seif. Selanjutnya pada tahun 2007 Dinas P dan K kembali mengalami perubahan nomenklatur, yaitu dari Dinas P dan K menjadi Dinas Pendidikan dan Pengajaran (Dinas P dan P). Masa kepemimpinan ibu Dra. Hj. Azizah M. Seif berlangsung hingga 9 tahun. Selanjutnya Dinas P dan P silih berganti di pimpin oleh pejabat-pejabat dari Langkat seperti Bapak Drs. H. Sulistianto, M.Si, Plt Kadis P dan P bapak dr. H. Indra Salahudin, M.Kes, MM , dan bapak Drs. Syamsumarno, M.AP.

Pada Juni 2016 saat Dinas P dan P dipimpin oleh bapak Salam Sahputra, S.Pd, M.Pd, nomenklatur nama Dinas P dan P masih digunakan hingga tahun 2017. Lebih kurang enam bulan beliau memimpin nama Dinas P dan P kemudian di ganti lagi menjadi Dinas Pendidikan Kabupaten Langkat (Disdik Langkat).

Selanjutnya nama Dinas Pendidikan Kabupaten Langkat digunakan hingga sekarang, dan terhitung sejak 20 Oktober 2017 instansi ini dikepalai oleh bapak Dr. H. Saiful Abdi, SH, SE, M.Pd.

b. Visi Dan Misi Dinas Pendidikan Kabupaten Langkat

a) Visi

Terwujudnya sumber daya yang maju, mandiri, religius, berbudaya, berwawasan lingkungan dan berdaya saing.

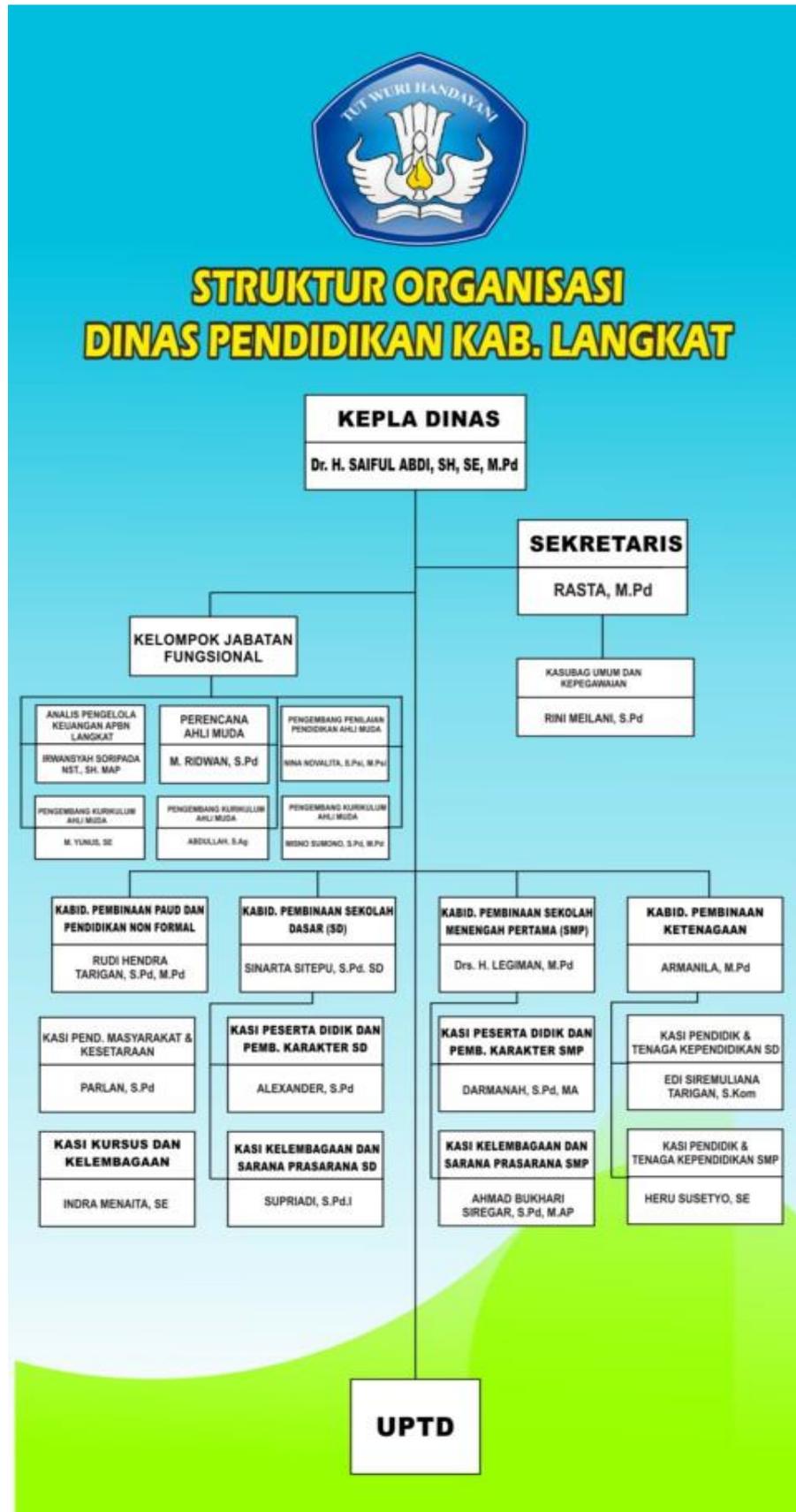
b) Misi

- 1) Mewujudkan suasana yang kondusif dalam upaya mengembangkan Pendidikan guna mewujudkan manusia yang berakhlak mulia, beriman, cerdas, terampil, sehat jasmani dan rohani, kreatif, produktif serta memiliki keunggulan kompetitif.
- 2) Meningkatkan kinerja yang efektif dan efisien dalam rangka melaksanakan pelayanan prima aparatur pemerintah kepada masyarakat.
- 3) Meningkatkan rasa nasionalisme generasi muda melalui kegiatan olahraga, seni dan budaya.
- 4) Mewujudkan sekolah sebagai lingkungan sehat, aman, dan tertib.

c. Struktur Organisasi

Struktur organisasi diperlukan untuk membedakan batas-batas wewenang dan tanggung jawab secara sistematis yang menunjukkan adanya hubungan/ keterkaitan antar setiap bagian untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Melalui struktur organisasi yang baik, pengaturan pelaksanaan dapat diterapkan sehingga efisiensi dan efektivitas kerja dapat diwujudkan melalui struktur organisasi.



Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas Pendidikan Kabupaten Langkat

Sumber: Dinas Pendidikan Kabupaten Langkat

2. Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini terkumpul data primer yang diambil dari 45 responden untuk mengetahui tanggapan mereka “Pengaruh Rekan Kerja dan Penempatan Kerja Terhadap Kepuasan kerja Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Langkat”. Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan lama bekerja.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	29	64.4	64.4	64.4
Perempuan	16	35.6	35.6	100.0
Total	45	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 20.0

Berdasarkan Tabel 4.1 menunjukkan bahwa dari 45 responden, terdapat sebanyak 29 responden (64,4%) yang berjenis kelamin laki-laki, sedangkan sisanya sebanyak 16 responden (35,6%) berjenis kelamin perempuan. Tabel ini menggambarkan bahwa pegawai yang bekerja di Dinas Pendidikan Kabupaten Langkat antara jenis kelamin perempuan dengan laki-laki, maka lebih banyak berjenis kelamin laki-laki.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2 Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 25 Tahun	6	13.3	13.3	13.3
26-35 Tahun	20	44.4	44.4	57.8
36-45 Tahun	9	20.0	20.0	77.8
46-55 Tahun	10	22.2	22.2	100.0
Total	45	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 20.0

Berdasarkan Tabel 4.2 menunjukkan bahwa dari 45 responden, terdapat sebanyak 6 responden (13,3%) berusia dibawah 25 tahun, sebanyak 20 responden (44,4%) berusia di antara 26-35 tahun, sebanyak 9 responden (20,0%) berusia di antara 36-45 tahun, sebanyak 10 responden (22,2%) berusia 46-55 tahun. Pada penelitian ini pegawai yang berusia di antara 26-35 tahun menjadi pegawai yang paling dominan yaitu sebesar 44,4%.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.3 Tingkat Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S1	35	77.8	77.8	77.8
S2	10	22.2	22.2	100.0
Total	45	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 20.0

Berdasarkan Tabel 4.3 menunjukkan bahwa dari 45 responden yang tertinggi adalah responden yang berpendidikan S1 sebanyak 35 (77,8%), dan yang berpendidikan terakhir S2 sebanyak 10 (22,2%) responden. Pada penelitian ini pegawai yang berpendidikan terakhir S1 yang paling dominan yaitu sebesar 77,8%.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan

Tabel 4.4 Lama Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3-5 Tahun	13	28.9	28.9	28.9
6-10 Tahun	16	35.6	35.6	64.4
11-15 Tahun	16	35.6	35.6	100.0
Total	45	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 20.0

Berdasarkan Tabel 4.4 menunjukkan bahwa dari responden, sebanyak 13 responden (28,9%) yang memiliki masa kerja selama 3 sampai 5 tahun, sebanyak 16 responden (35,6%) yang memiliki masa kerja selama 6 sampai 10 tahun, dan sebanyak 16 responden (35,6%) yang memiliki masa kerja 11 sampai 15 tahun.

3. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini terdiri dari 2 (dua) variabel bebas yaitu penempatan kerja dan rekan kerjakerja, dan 1 (satu) variabel terikat Kepuasan kerja. Dan menjawab permasalahan penelitian kiranya uraikan karakteristik data sumber datanya, sehingga data yang dipergunakan untuk menjawab pertanyaan tersebut lebih akurat. Dalam penyebaran angket masing-masing variabel diberikan pertanyaan yang harus diisi oleh responden yang berjumlah 45 orang. Penulis akan menguraikan karakteristik responden Berdasarkan hasil kuesioner yang dapat dilapangan, jawaban-jawaban yang diperoleh akan diuraikan pada Tabel berikut:

Tabel 4.5 Kriteria Penilaian Pernyataan Responden

No	Score Mean	Kriteria
1	0-1,9	Sangat Tidak Baik
2	2-2,9	Tidak Baik
3	3-3,9	Baik
4	4-4,9	Baik
5	5	Sangat Baik

Sumber: Sugiyono (2015)

Adapun jawaban-jawaban dari responden yang diperoleh akan ditampilkan pada tabel-tabel berikut:

a. Variabel Penempatan Kerja (X_1)

Variabel Penempatan Kerja (X_1) dibentuk oleh 4 (empat) indikator yang terdiri pendidikan ($X_{1.1}$), pengetahuan kerja ($X_{1.2}$), keterampilan kerja ($X_{1.3}$), dan pengalaman kerja ($X_{1.4}$). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.6 s/d Tabel 4.9.

Tabel 4.6 Penilaian Responden Terhadap Indikator Pendidikan ($X_{1.1}$)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai ditempatkan berdasarkan pendidikan formal		Pegawai ditempatkan berdasarkan pendidikan terakhir.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0
Tidak Setuju	2	4.4	1	2.2
Netral	8	17.8	5	11.1
Setuju	20	44.4	21	46.7
Sangat Setuju	15	33.3	18	40.0
Total	45	100.0	45	100.0
Mean	4.0667		4.2444	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0, (2023)

Berdasarkan Tabel 4.6 indikator pendidikan direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Distribusi jawaban responden untuk pernyataan 1 menunjukkan bahwa terdapat 20 (44,4%) responden yang menyatakan setuju, dengan nilai

mean 4.0667. Berdasarkan jawaban responden tersebut dapat disimpulkan bahwa Pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Langkat sudah baik ditempatkan sesuai dengan pendidikan formal.

2. Distribusi jawaban responden untuk pernyataan 2 menunjukkan bahwa terdapat 21 (46,7%) responden yang menyatakan setuju, dengan nilai *mean* 4.2444. Berdasarkan jawaban responden tersebut dapat disimpulkan bahwa Pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Langkat sudah baik ditempatkan sesuai dengan pendidikan terakhir.

Tabel 4.7 Penilaian Responden Terhadap Indikator Pengetahuan kerja (X_{1.2})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai menyelesaikan tugasnya sesuai dengan pengetahuan yang dimilikinya		Pegawai memiliki pengetahuan yang sesuai dengan keterampilannya dalam bekerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0
Tidak Setuju	0	0	0	0
Netral	1	2.2	2	4.4
Setuju	35	77.8	37	82.2
Sangat Setuju	9	20.0	6	13.3
Total	45	100.0	45	100.0
<i>Mean</i>	4.1778		4.0889	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0, (2023)

Berdasarkan Tabel 4.7 indikator pendidikan direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Distribusi jawaban responden untuk pernyataan 3 menunjukkan bahwa terdapat 35 (77,8%) responden yang menyatakan setuju, dengan nilai *mean* 4.1778. Berdasarkan jawaban responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju jika Pegawai menyelesaikan tugasnya sesuai dengan pengetahuan yang dimilikinya.

2. Distribusi jawaban responden untuk pernyataan 4 menunjukkan bahwa terdapat 37 (82,2%) responden yang menyatakan setuju, dengan nilai *mean* 4.0889. Berdasarkan jawaban responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju jika Pegawai memiliki pengetahuan yang sesuai dengan keterampilannya dalam bekerja.

Tabel 4.8 Penilaian Responden Terhadap Indikator Keterampilan kerja (X_{1.3})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai memiliki kecakapan dan keterampilan untuk melakukan suatu pekerjaannya		Pegawai memiliki keterampilan sosial untuk mempengaruhi rekan kerja dalam menyelesaikan tugasnya	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0
Tidak Setuju	1	2.2	0	0
Netral	10	22.2	4	8.9
Setuju	24	53.3	23	51.1
Sangat Setuju	10	22.2	18	40.0
Total	45	100.0	45	100.0
<i>Mean</i>	3.9556		4.3111	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0, (2023)

Berdasarkan Tabel 4.8 indikator pendidikan direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Distribusi jawaban responden untuk pernyataan 5 menunjukkan bahwa terdapat 24 (53,3%) responden yang menyatakan setuju, dengan nilai *mean* 3,95. Berdasarkan jawaban responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju jika Pegawai memiliki kecakapan dan keterampilan untuk melakukan suatu pekerjaannya.
2. Distribusi jawaban responden untuk pernyataan 6 menunjukkan bahwa terdapat 23 (51,1%) responden yang menyatakan setuju, dengan nilai *mean* 4,31. Berdasarkan jawaban responden tersebut dapat disimpulkan

bahwa responden setuju jika Pegawai memiliki keterampilan sosial untuk mempengaruhi rekan kerja dalam menyelesaikan tugasnya.

Tabel 4.9 Penilaian Responden Terhadap Indikator Pengalaman kerja (X_{1.4})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai bekerja berdasarkan pengalaman yang dimilikinya		Pegawai memiliki pengalaman dalam menyelesaikan tugasnya	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0
Tidak Setuju	0	0	0	0
Netral	3	6.7	1	2.2
Setuju	34	75.6	37	82.2
Sangat Setuju	8	17.8	7	15.6
Total	45	100.0	45	100.0
Mean	4.1111		4.1333	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0, (2023)

Berdasarkan Tabel 4.9 indikator pendidikan direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Distribusi jawaban responden untuk pernyataan 7 menunjukkan bahwa terdapat 34 (75,6%) responden yang menyatakan setuju, dengan nilai *mean* 4,11. Berdasarkan jawaban responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju jika Pegawai bekerja berdasarkan pengalaman yang dimilikinya.
2. Distribusi jawaban responden untuk pernyataan 8 menunjukkan bahwa terdapat 37 (82,2%) responden yang menyatakan setuju, dengan nilai *mean* 4,13. Berdasarkan jawaban responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju jika Pegawai memiliki pengalaman dalam menyelesaikan tugasnya

b. Variabel Rekan Kerja (X_2)

Variabel Rekan Kerja (X_2) dibentuk oleh 4 (empat) indikator yang terdiri kompetisi yang sehat ($X_{2.1}$), karyawan saling menghormati ($X_{2.2}$), karyawan saling bekerja sama ($X_{1.3}$), dan suasana kekeluargaan ($X_{2.4}$). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.10 s/d Tabel 4.13.

Tabel 4.10 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kompetisi yang sehat ($X_{2.1}$)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai bekerja bersama rekan kerja dalam menyelesaikan tugasnya		Pegawai menyelesaikan pekerjaannya dengan kemampuan yang dimilikinya	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0
Tidak Setuju	0	0	0	0
Netral	7	15.6	4	8.9
Setuju	29	64.4	26	57.8
Sangat Setuju	9	20.0	15	33.3
Total	45	100.0	45	100.0
Mean	4.0444		4.2444	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0, (2023)

Berdasarkan Tabel 4.10 indikator pendidikan direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Distribusi jawaban responden untuk pernyataan 1 menunjukkan bahwa terdapat 29 (64,4%) responden yang menyatakan setuju, dengan nilai *mean* 4,04. Berdasarkan jawaban responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju jika Pegawai bekerja bersama rekan kerja dalam menyelesaikan tugasnya.
2. Distribusi jawaban responden untuk pernyataan 2 menunjukkan bahwa terdapat 26 (57,8%) responden yang menyatakan setuju, dengan nilai *mean* 4,24. Berdasarkan jawaban responden tersebut

dapat disimpulkan bahwa responden setuju jika Pegawai menyelesaikan pekerjaannya dengan kemampuan yang dimilikinya.

Tabel 4.11 Penilaian Responden Terhadap Indikator Karyawan Saling Menghormati (X_{2.2})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai memiliki sikap yang saling menghargai sesama rekan kerja		Pegawai memiliki sikap saling mendukung sesama rekan kerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0
Tidak Setuju	0	0	0	0
Netral	0	0	3	6.7
Setuju	34	75.6	35	77.8
Sangat Setuju	11	24.4	7	15.6
Total	45	100.0	45	100.0
Mean	4.2444		4.0889	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0, (2023)

Berdasarkan Tabel 4.11 indikator pendidikan direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Distribusi jawaban responden untuk pernyataan 3 menunjukkan bahwa terdapat 34 (75,6%) responden yang menyatakan setuju, dengan nilai *mean* 4,24. Berdasarkan jawaban responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju jika Pegawai memiliki sikap yang saling menghargai sesama rekan kerja.
2. Distribusi jawaban responden untuk pernyataan 4 menunjukkan bahwa terdapat 35 (77,8%) responden yang menyatakan setuju, dengan nilai *mean* 4,08. Berdasarkan jawaban responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju jika Pegawai memiliki sikap saling mendukung sesama rekan kerja.

Tabel 4.12 Penilaian Responden Terhadap Indikator Karyawan Saling Bekerjasama ($X_{2.3}$)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai memiliki rekan kerja yang mampu bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan		Pegawai bekerja sama dengan rekan kerja untuk menyelesaikan masalah dalam pekerjaannya	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0
Tidak Setuju	0	0	0	0
Netral	6	13.3	4	8.9
Setuju	30	66.7	33	73.3
Sangat Setuju	9	20.0	8	17.8
Total	45	100.0	45	100.0
Mean	4.0667		4.0889	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0, (2023)

Berdasarkan Tabel 4.11 indikator pendidikan direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Distribusi jawaban responden untuk pernyataan 5 menunjukkan bahwa terdapat 30 (66,7%) responden yang menyatakan setuju, dengan nilai *mean* 4,06. Berdasarkan jawaban responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju jika Pegawai memiliki rekan kerja yang mampu bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan .
2. Distribusi jawaban responden untuk pernyataan 6 menunjukkan bahwa terdapat 33 (73,3%) responden yang menyatakan setuju, dengan nilai *mean* 4,08. Berdasarkan jawaban responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju jika Pegawai bekerja sama dengan rekan kerja untuk menyelesaikan masalah dalam pekerjaannya .

Tabel 4.13 Penilaian Responden Terhadap Indikator Suasana Keluargaan (X_{2.4})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai memiliki rekan kerja yang saling menjaga dan menghormati untuk menciptakan suasana keluargaan		Pegawai memiliki rekan kerja yang harmonis untuk menciptakan suasana keluargaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0
Tidak Setuju	0	0	0	0
Netral	1	2.2	2	4.4
Setuju	34	75.6	36	80.0
Sangat Setuju	10	22.2	7	15.6
Total	45	100.0	45	100.0
Mean	4.2000		4.1111	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0, (2023)

Berdasarkan Tabel 4.13 indikator pendidikan direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Distribusi jawaban responden untuk pernyataan 7 menunjukkan bahwa terdapat 34 (75,6%) responden yang menyatakan setuju, dengan nilai *mean* 4,20. Berdasarkan jawaban responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju jika Pegawai memiliki rekan kerja yang saling menjaga dan menghormati untuk menciptakan suasana keluargaan.
2. Distribusi jawaban responden untuk pernyataan 8 menunjukkan bahwa terdapat 36 (80,0%) responden yang menyatakan setuju, dengan nilai *mean* 4,11. Berdasarkan jawaban responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju jika Pegawai memiliki rekan kerja yang harmonis untuk menciptakan suasana keluargaan.

c. Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Variabel Kepuasan Kerja (Y) dibentuk oleh 4 (empat) indikator yang terdiri menyenangkan pekerjaan ($Y_{1.1}$), moral kerja ($Y_{1.2}$), kedisiplin ($Y_{1.3}$), dan prestasi kerja ($Y_{1.4}$). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.14 s/d Tabel 4.17.

Tabel 4.14 Penilaian Responden Terhadap Indikator Menyenangi Pekerjaan ($Y_{1.1}$)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai mampu mengerjakan pekerjaannya		Pegawai menyukai pekerjaan yang dikerjakannya.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0
Tidak Setuju	0	0	0	0
Netral	2	4.4	3	6.7
Setuju	34	75.6	33	73.3
Sangat Setuju	9	20.0	9	20.0
Total	45	100.0	45	100.0
<i>Mean</i>	4.1556		4.1333	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0, (2023)

Berdasarkan Tabel 4.14 indikator pendidikan direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Distribusi jawaban responden untuk pernyataan 1 menunjukkan bahwa terdapat 34 (75,6%) responden yang menyatakan setuju, dengan nilai *mean* 4,15. Berdasarkan jawaban responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju jika Pegawai mampu mengerjakan pekerjaannya.
2. Distribusi jawaban responden untuk pernyataan 2 menunjukkan bahwa terdapat 33 (70,8%) responden yang menyatakan setuju, dengan nilai *mean* 4,13. Berdasarkan jawaban responden tersebut

dapat disimpulkan bahwa responden setuju jika Pegawai menyukai pekerjaan yang dikerjakannya

Tabel 4.15 Penilaian Responden Terhadap Indikator Moral Kerja (Y_{1.2})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai bekerja sesuai keinginan (batin secara individu) untuk mencapai tujuan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya		Pegawai bekerja sesuai keinginan (batin secara tim) untuk mencapai tujuan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0
Tidak Setuju	0	0	0	0
Netral	5	11.1	5	11.1
Setuju	31	68.9	31	68.9
Sangat Setuju	9	20.0	9	20.0
Total	45	100.0	45	100.0
Mean	4.0889		4.0889	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0, (2023)

Berdasarkan Tabel 4.15 indikator pendidikan direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Distribusi jawaban responden untuk pernyataan 3 menunjukkan bahwa terdapat 31 (68,9%) responden yang menyatakan setuju, dengan nilai *mean* 4,08. Berdasarkan jawaban responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju jika Pegawai bekerja sesuai keinginan (batin secara individu) untuk mencapai tujuan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya.
2. Distribusi jawaban responden untuk pernyataan 4 menunjukkan bahwa terdapat 31 (68,9%) responden yang menyatakan setuju, dengan nilai *mean* 4,08. Berdasarkan jawaban responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju jika Pegawai bekerja sesuai keinginan (batin secara tim) untuk mencapai tujuan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya

Tabel 4.16 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kedisiplinan (Y_{1.3})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai tertib dalam melakukan tugasnya		Pegawai taat dalam melakukan tugasnya	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0
Tidak Setuju	0	0	0	0
Netral	6	13.3	4	8.9
Setuju	30	66.7	30	66.7
Sangat Setuju	9	20.0	11	24.4
Total	45	100.0	45	100.0
Mean	4.0667		4.1556	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0, (2023)

Berdasarkan Tabel 4.16 indikator pendidikan direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Distribusi jawaban responden untuk pernyataan 5 menunjukkan bahwa terdapat 30 (66,7%) responden yang menyatakan setuju, dengan nilai *mean* 4,06. Berdasarkan jawaban responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju jika saya selalu di bantu menyelesaikan pekerjaan dengan rekan kerja saya.
2. Distribusi jawaban responden untuk pernyataan 6 menunjukkan bahwa terdapat 30 (66,7%) responden yang menyatakan setuju, dengan nilai *mean* 4,15. Berdasarkan jawaban responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju jika Pegawai taat dalam melakukan tugasnya

Tabel 4.17 Penilaian Responden Terhadap Indikator Prestasi Kerja (Y_{1.4})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai memiliki keterampilan dalam menyelesaikan tugasnya		Pegawai bekerja sesuai dengan batasan waktu dalam menyelesaikan tugasnya	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0
Tidak Setuju	0	0	0	0
Netral	3	6.7	3	6.7
Setuju	32	71.1	34	75.6
Sangat Setuju	10	22.2	8	17.8
Total	45	100.0	45	100.0
Mean	4.1556		4.1111	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0, (2023)

Berdasarkan Tabel 4.17 indikator pendidikan direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Distribusi jawaban responden untuk pernyataan 7 menunjukkan bahwa terdapat 32 (71,1%) responden yang menyatakan setuju, dengan nilai *mean* 4,15. Berdasarkan jawaban responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju Pegawai memiliki keterampilan dalam menyelesaikan tugasnya.
2. Distribusi jawaban responden untuk pernyataan 8 menunjukkan bahwa terdapat 34 (75,6%) responden yang menyatakan setuju, dengan nilai *mean* 4,11. Berdasarkan jawaban responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju jika Pegawai bekerja sesuai dengan batasan waktu dalam menyelesaikan tugasnya.

4. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas Data

Uji validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30 maka butir pertanyaan dianggap valid”.

1) Variabel Kepuasan kerja (Y)

**Tabel 4.18 Uji Validitas Kepuasan kerja
Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1.1	28.8000	5.527	.619	.737
Y1.2	28.8222	5.604	.534	.749
Y1.3	28.8667	5.573	.476	.758
Y1.4	28.8667	5.482	.515	.752
Y1.5	28.8889	5.828	.446	.781
Y1.6	28.8000	5.573	.469	.760
Y1.7	28.8000	5.845	.405	.770
Y1.8	28.8444	5.634	.546	.748

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0, (2023)

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh nilai rhitung dari setiap item pertanyaan pada variabel Kepuasan kerja (Y) telah lebih besar dari 0,30, sehingga seluruh butir pertanyaan dianggap telah valid.

2) Variabel Penempatan kerja (X₁)

**Tabel 4.19 Uji Validitas Penempatan kerja
Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	29.0222	6.568	.593	.764
X1.2	28.8444	6.407	.758	.727
X1.3	28.9111	8.128	.591	.769
X1.4	29.0000	8.182	.610	.768
X1.5	29.1333	7.618	.405	.796
X1.6	28.7778	8.040	.481	.794
X1.7	28.9778	8.522	.469	.793
X1.8	28.9556	8.362	.549	.776

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0, (2023)

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh nilai rhitung dari setiap item pertanyaan pada variabel Penempatan kerja (X₁) telah lebih besar dari 0,30, sehingga seluruh butir pertanyaan dianggap telah valid.

3) Variabel Rekan kerja (X₂)

**Tabel 4.20 Uji Validitas Rekan Kerja
Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	29.0444	7.134	.678	.875
X2.2	28.8444	7.498	.541	.891
X2.3	28.8444	8.043	.585	.883
X2.4	29.0000	7.364	.823	.862
X2.5	29.0222	7.022	.753	.867
X2.6	29.0000	7.455	.696	.873
X2.7	28.8889	8.056	.543	.887
X2.8	28.9778	7.613	.773	.868

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0, (2023)

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh nilai r hitung dari setiap item pertanyaan pada variabel rekan kerja (X₂) telah lebih besar dari 0,30, sehingga seluruh butir pertanyaan dianggap telah valid.

b. Uji Reliabilitas (kehandalan)

Menurut Rusiadi (2014:107), “Uji reliabilitas yaitu suatu ukuran yang menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila diukur beberapa kali dengan alat ukur yang sama. Realibilitas dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar (>) 0,60”.

1) Variabel Kepuasan kerja (Y)

Tabel 4.21 Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.881	8

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0, (2023)

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel Kepuasan kerja (Y) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,881 dimana nilai ini lebih besar dari 0,60 sehingga seluruh item pertanyaan pada variabel

Kepuasan kerja (Y) dianggap telah reliabel atau andal untuk digunakan.

2) Variabel Penempatan kerja (X₁)

Tabel 4.22 Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.897	8

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0, (2023)

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel Penempatan kerja (X₁) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,897 dimana nilai ini lebih besar dari 0,60 sehingga seluruh item pertanyaan pada variabel Penempatan kerja (X₁) dianggap telah reliabel atau andal untuk digunakan.

3) Variabel Rekan kerja (X₂)

Taabel 4.23 Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.890	.946	13

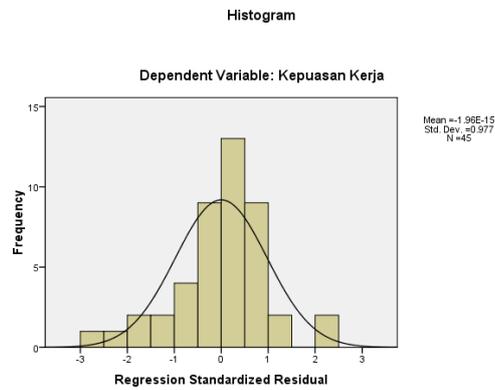
Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0, (2023)

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel rekan kerja (X₂) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,939 dimana nilai ini lebih besar dari 0,60 sehingga seluruh item pertanyaan pada variabel rekan kerja (X₂) dianggap telah reliabel atau andal untuk digunakan.

5. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

1) Uji Histogram



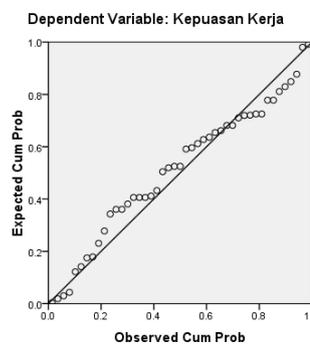
Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0, (2023)

Berdasarkan Gambar 4.2 diatas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.

2) Uji P-Plot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0, (2023)

Berdasarkan Gambar 4.3 diatas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada disekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal. Berdasarkan kedua gambar diatas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel kelancaran berdistribusi secara normal.

Untuk lebih memastikan apakah data disepanjang garis diagonal tersebut berdistribusi normal atau tidak, maka dilakukan uji *Kolmogorov Smirnov* (1 Sample KS) yakni dengan melihat data residualnya apakah distribusi normal atau tidak. Jika nilai *Asym.sig* (2-tailed) > taraf nyata ($\alpha = 0.05$) maka data residual berdistribusi normal. Maka dapat dilakukan pengujian selanjutnya yaitu Uji Normalitas *One Sample Kolmogorov Smirnov Test*.

3) Uji *Kolmogorov Smirnov* (K-S)

**Tabel 4.24 Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov*
One-Sample *Kolmogorov-Smirnov* Test**

		Standardized Residual
N		45
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.97700842
Most Extreme Differences	Absolute	.072
	Positive	.072
	Negative	-.064
Kolmogorov-Smirnov Z		.480
Asymp. Sig. (2-tailed)		.975

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0, (2023)

Berdasarkan Tabel 4.24 di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data tersebut, besar nilai signifikansi *kolmogrov Smirnov* sebesar 0,975 maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05 ($p = 0,975 > 0,05$). Dengan demikian, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa nilai – nilai observasi data telah terdistribusi secara normal dan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lainnya. Maka dapat dilakukan pengujian selanjutnya yaitu Uji Multikolinearitas.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Nilai umum yang bisa dipakai adalah *Tolerance* $> 0,1$ atau *VIF* < 10 , maka tidak terjadi multikolinieritas.

**Tabel 4.25 Uji Multikolinieritas
Coefficients^a**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Penempatan kerja	.913	1.095
	Rekan kerja	.913	1.095

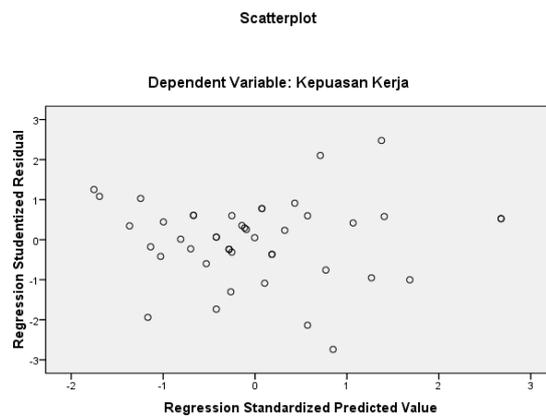
a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0, (2023)

Berdasarkan Tabel 4.25 diketahui bahwa hasil uji multikolinieritas untuk variabel penempatan kerja (X_1), dan rekan kerja (X_2) terhadap Kepuasan kerja (Y) nilai *tolerance* $> 0,10$ dan *VIF* < 10 maka penelitian ini dinyatakan terbebas dari masalah multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Heterokedasitas digunakan untuk melihat terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pangamatan yang lain. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar dibawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedasitas.



Gambar 4.4 Scatterplot Uji Heterokedastisitas

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0, (2023)

Berdasarkan Gambar 4.4 di atas, gambar *Scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Berdasarkan hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heterokedastisitas dengan perkataan lain, variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homokedastisitas.

**Tabel 4.26 Uji Glesjer
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-.689	1.447		-.476	.637		
Penempatan Kerja	.056	.037	.240	1.527	.134	.911	1.097
Rekan Kerja	-.011	.037	-.047	-.297	.768	.911	1.097

a. Dependent Variable: abs_res

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0, (2023)

6. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antar variabel independent dengan variabel dependent, apakah masing-masing variabel berhubungan positif atau negatif serta memprediksi nilai dari masing-masing variabel mengalami kenaikan atau penurunan dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \epsilon$$

**Tabel 4.27 Regresi Linear Berganda
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	1.775	2.225	
	Penempatan kerja	.604	.057	.708
	Rekan Kerja	.339	.056	.402

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0, (2023)

Dari hasil uji regresi linear berganda yang ditunjukkan pada tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,775 + 0,604X_1 + 0,339X_2 + e$$

Penjelasan dari persamaan regresi linier berganda di atas adalah sebagai berikut:

- 1) Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka Kepuasan kerja (Y) adalah sebesar 1,775.
- 2) Jika terjadi peningkatan penempatan kerja sebesar 1 (satu), maka Kepuasan kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,604 atau 60,4%.
- 3) Jika terjadi peningkatan rekan kerja sebesar 1 (satu), maka Kepuasan kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,339 atau 33,9%.

7. Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji-t)

Uji t digunakan untuk mengetahui hipotesis apabila peneliti menganalisis variabel secara parsial antara variabel bebas dengan variabel terikat. Maka pengujian ini dapat dilihat dari nilai probabilitasnya". Hipotesisnya adalah:

Apabila : $p > 0,05 = H_a$ ditolak atau H_0 diterima $p <$

$0,05 = H_a$ diterima atau H_0 ditolak

**Tabel 4.28 Uji-t
Coefficients^a**

Model		t	Sig.
1	(Constant)	.798	.429
	Penempatan kerja	10.637	.000
	Rekan Kerja	6.032	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0, (2023)

Berdasarkan Tabel 4.16 di atas, dapat di jelaskan persamaan thitung dan signifikan untuk variabel sebagai berikut:

- 1) Pengaruh penempatan kerja terhadap kepuasan kerja dilihat bahwa thitung $10,637 > t_{\text{tabel}} 1,680$ dan signifikan $0,003 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_o ditolak yang menyatakan bahwa penempatan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Maka hipotesis (H_1) sebelumnya diterima.
- 2) Pengaruh rekan kerja terhadap kepuasan kerja dilihat bahwa thitung $6,032 > t_{\text{tabel}} 1,680$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_o ditolak yang menyatakan bahwa rekan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Maka hipotesis (H_2) sebelumnya diterima.

b. Uji Simultan (uji F)

Pengujian simultan akan di uji pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Uji statistik yang di gunakan pada pengujian simultan adalah Uji F atau yang biasa di sebut *Analysis of Varian* (ANOVA).

**Tabel 4.29 Uji Simultan (Uji-F)
ANOVA^b**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	260.567	2	130.283	102.577	.000 ^a
	Residual	53.344	42	1.270		
	Total	313.911	44			

a. Predictors: (Constant), Rekan Kerja, Penempatan kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 20.0

Dapat di lihat dari hasil uji simultan pada Tabel 4.28 di atas dapat dilihat Hasil Uji-F dengan menggunakan SPSS pada tabel di atas diketahui bahwa, nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0,000. Nilai ini

jauh lebih kecil dari 0,05, sehingga terima H_a dan tolak H_o . Berdasarkan nilai F_{hitung} , besar nilai F_{hitung} yang dihasilkan adalah sebesar 102,577. Nilai F_{hitung} ini akan dibandingkan dengan nilai F_{tabel} , jika $F_{hitung} >$ dari F_{tabel} maka terima H_a dan tolak H_o . Oleh karena itu, maka terlebih dahulu harus dicari nilai dari F_{tabel} . F_{tabel} dapat dicari dengan melihat daftar F_{tabel} .

F_{tabel} dapat diketahui dengan terlebih dahulu mengetahui nilai dari df_1 dan df_2 . Nilai df_1 didapatkan dengan rumus:

$$df_1 = k - 1$$

Sedangkan nilai df_2 didapatkan rumus:

$$df_2 = n - k$$

Di mana k adalah jumlah variabel, dan n adalah banyak sampel. Sehingga $n = 45$ dan $k = 3$. Maka:

$$df_1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$$

$$df_2 = n - k = 45 - 3 = 42$$

F_{tabel} yang dihasilkan dengan df_1 sebesar 2 dan df_2 sebesar 42 adalah 2,81, sehingga dihasilkan F_{tabel} sebesar 2,81, maka bandingkan nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} . Diketahui bahwa F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} , karena 102,577 lebih besar dari 2,81. Oleh karena itu, maka terima H_a dan tolak H_o .

Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwasanya rekan penempatan kerja dan rekan kerja berpengaruh secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja ($F_{hitung} >$

Ftabel $102,577 > 2,81$ pada signifikan $0,000 < 0,05$). Maka hipotesis (H_3) sebelumnya diterima.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai (R^2) adalah koefisien determinasi yaitu koefisien yang menjelaskan seberapa besar proporsi variasi dalam dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen secara bersama-sama.

Tabel 4.30 Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.911 ^a	.830	.822	1.12699

a. Predictors: (Constant), Rekan Kerja, Penempatan kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 20.0

Berdasarkan Tabel 4.29 di atas, di lihat bahwa :

1. Angka *R Square* yang dihasilkan sebesar 0,830 yang mengindikasikan bahwa 83% kepuasan kerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh rekan kerja dan penempatan kerja. Sedangkan sisanya 37% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas seperti rekan kerja, penempatan kerja, kompensasi, beban kerja, suasana lingkungan kerja, sikap pimpinan, sikap pekerjaan, dan lain sebagainya.
2. Nilai R yang dihasilkan sebesar 0,911 yang mengindikasikan hubungan yang kuat atau erat antara Penempatan kerja (X_1), dan Rekan kerja (X_2) terhadap Kepuasan kerja (Y). Hal ini dikarenakan

nilai R yang dihasilkan berada pada range nilai 0,8–0,99. Semakin besar nilai R yang dihasilkan maka semakin erat pula hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat seperti yang ditunjukkan pada Tabel 4.36 berikut:

Tabel 4.31 Tipe Hubungan pada Uji Determinasi

Nilai	Interpretasi
0,0-0,19	Sangat Tidak Erat
0,2-0,39	Tidak Erat
04-0,59	Cukup Erat
0,6-0,79	Erat
0,8-0,99	Sangat Erat

Sumber: Sugiyono (2016)

Karena nilai R yang dihasilkan sebesar 0,911 yang berada pada *range* nilai 0,8-0,99, maka hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sangat erat.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Penempatan kerja Terhadap Kepuasan kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penempatan kerja di Kantor Dinas Kantor Dinas Kabupaten Langkat berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} 10,637 dengan signifikan 0,003. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 1 (satu) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan penempatan kerja di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Langkat akan menyebabkan meningkatnya kepuasan kerja. Dengan kata lain ketika penempatan pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten

Langkat yang terdiri dari pendidikan, pengetahuan kerja, keterampilan kerja dan pengalaman kerja meningkat maka kepuasan kerja pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Langkat akan meningkat pula.

Hasil penelitian sesuai dengan penelitian terdahulu mengenai pengaruh penempatan pegawai terhadap kepuasan kerja yang dilakukan oleh Gita, dkk (2022), Saputra, dkk (2017) dan Dwipalguna (2015) yang menyatakan bahwa penempatan kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja maka H_a diterima dan H_o ditolak yang menyatakan bahwa penempatan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Langkat telah terlaksana sekaligus telah menyelesaikan/ menjawab permasalahan yang ada di identifikasi masalah pada poin a yaitu banyak pegawai yang ditempatkan atau diposisikan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan telah terjawab.

2. Pengaruh Rekan kerja Terhadap Kepuasan kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekan kerja di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Langkat, berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 6,032 dan signifikan 0,000. Berdasarkan hasil maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 2 (dua) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa

setiap ada rekan kerja di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Langkat yang saling menjaga dan menghormati untuk menyelesaikan kepekerjaan maka kepuasan kerja akan meningkat. Dengan kata lain ketika rekan kerja memberikan sikap saling mendukung sesama pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Langkat yang terdiri dari kompetensi yang sehat, karyawan saling menghormati, karyawan saling bekerja sama, dan suasana kekeluargaan

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu mengenai pengaruh rekan kerja terhadap kepuasan kerja yang dilakukan oleh Christina (2015), Muwafik (2013), Suciadi & Wijaya (2017), Ristami, dkk (2022), yang menyatakan bahwa rekan kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah rekan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Langkat telah terlaksana sekaligus telah menyelesaikan/ menjawab permasalahan yang ada di identifikasi masalah pada poin b yaitu sesama rekan kerja pegawai belum memiliki tugas dan tanggung jawab dalam bekerja telah terjawab.

3. Pengaruh Penempatan kerja, Rekan kerjadan Loyalitas Terhadap Kepuasan kerja

Hasil penelitian menunjukkan penempatan kerja dan rekan kerja Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Langkat berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji F yang bertanda positif dengan nilai F_{hitung} sebesar 102,577 dengan signifikan

0,000. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 3 (tiga) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan penempatan kerja dan rekan kerja Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Langkat akan menyebabkan meningkatnya kepuasan kerja di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Langkat secara bersamaan. Dengan kata lain ketika penempatan kerja, dan rekan kerja meningkat maka kepuasan kerja pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Langkat akan meningkat pula.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk menguji dan menganalisis penempatan kerja dan rekan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Langkat telah terjawab dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah pada poin c yaitu belum adanya kepuasan kerja yang dirasakan pegawai saat ini.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan analisa data yang telah dilakukan, maka dalam penelitian ini dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Langkat. Berdasarkan hasil penelitian t_{hitung} sebesar 10,637 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,680 dan signifikan sebesar 0,003, sehingga t_{hitung} sebesar 10,637 > t_{tabel} 1,680 dan signifikan 0,003 < 0,05.
2. Rekan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Langkat. Berdasarkan hasil penelitian t_{hitung} sebesar 6,032 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,680 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga t_{hitung} sebesar 6,032 > t_{tabel} 1,680 dan signifikan 0,000 < 0,05
3. Penempatan kerja dan Rekan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Langkat. Berdasarkan hasil $F_{hitung} = 102,577$ lebih besar dari F_{tabel} sebesar = 2,81.

B. Saran

Berdasarkan beberapa kesimpulan hasil penelitian yang telah diperoleh, maka terdapat beberapa saran yang dapat peneliti ajukan, yaitu:

1. Disarankan kepada Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Langkat untuk mempertahankan dan meningkatkan pegawai yang memiliki keterampilan sosial yang mempengaruhi rekan kerja dalam menyelesaikan tugas dengan baik, dan selanjutnya disarankan kepada Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Langkat agar memperhatikan pegawai yang kurang memiliki kecakapan dan keterampilan dalam melakukan suatu pekerjaannya dengan solusi kepala dinas dengan mengadakan *cross training* sehingga menambah *skill* baru pada setiap pegawai.
2. Disarankan kepada Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Langkat untuk memperhatikan pegawai yang memiliki sikap yang saling menghargai sesama rekan kerja serta saling mendukung dalam bekerja, dan disarankan kepada Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Langkat agar memperhatikan pegawai kurang bekerja sama antara rekan kerja dalam menyelesaikan tugas dengan solusi kepala dinas memberikan kesempatan bagi pegawai untuk bersosialisasi.
3. Disarankan kepada Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Langkat agar memperhatikan dan meningkatkan pegawai yang memiliki keterampilan dalam menyelesaikan berbagai macam pekerjaan serta selalu taat dalam bekerja, dan disarankan kepada Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Langkat agar memperhatikan pegawai agar selalu tertib dalam melaksanakan pekerjaannya dengan solusi kepala dinas agar membentuk budaya kerja yang disiplin.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Achmad S. Ruky. (2015). *Sistem Manajemen Kinerja*. PT Gramedia. Jakarta.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Badriyah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Djamarah Syaiful Bahri. (2015). *Strategi Belajar Mengajar*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Edison, Y. A., & Imas, K. (2016). *MSDM Strategi dan Perubahan Dalam rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- F. Winarni dan G. Sugiyarso. (2016). *Administrasi Gaji dan Upah*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Pustaka Widyatama.
- Gibson, James, L; John. M. Ivancevich dan J.H. Donnelly. (2013). *Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur, Proses*. Terj. Djoerban Wahid. Jakarta : Erlangga.
- Handoko, T. Hani. (2016). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta.
- Hartatik, I. (2020). *Mengembangkan SDM*. Jakarta: Laksana.
- Hartono Widodo dan Judiantoro, Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, Rajawali Pers.
- Hasibuan, M. S.P (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ke-21*. PT Bumi Aksara. Jakarta, 145.
-(2016). *Manajemen sumber daya manusia (edisi revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Ibrahim. (2020). *Pengendalian dan Pengawasan Proyek dalam Manajemen*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Jakarta PT. Remaja Rosdakarya.
- Manullang & Pakpahan. (2014). *Metodologi Penelitian*. Cipta Pustaka Media. Bandung.

- Mathis., Robert. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Priansa. (2017). *Manajemen Pelayanan Prima*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia In Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, P. Stephen dan Mary Coulter. (2017). *Manajemen*, diterjemahkan oleh Bob Sabran, Wibi Hardani. Erlangga:Jakarta.
- Rusiadi, Subiantoro, Hidayat, (2014). *Metode Penelitian*. Medan : Penerbit USU press.
- Schultz, D. & Schultz, S. E. (2016). *Psychology & Work Today*. (9th ed). New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Siagian. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono, P. (2016). *Metode Penelitian Manajemen (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi (Mixed Methods), Penelitian Tindakan (Action Research, dan Penelitian Evaluasi)*. Bandung: Alfabeta Cv.
- (2016). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&d*. Bandung: Alfabeta.
- (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.

JURNAL

- Anggriawan, A. (2016). Pengaruh Penempatan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako*, 2(1), 017-026.
- Abdiyanto, et al.2023. The development economic growth for sustainable development with augmented dickey fuller (empirical study for neoclassical economic growth from solow and swan). *Kurdish Studies*, 11(2), pp. 3206-3214
- Bahri, S. (2019). Pengaruh penempatan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16-30.
- Christina, D.S. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Rekan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Service pada PT. Riau Jaya Cemerlang Pekanbaru. *Jurnal Jom FEKON*. Vol.2. No.1. Februari. Hal: 1-14

- Cynthia, E.P. et al. 2022. Convolutional Neural Network and Deep Learning Approach for Image Detection and Identification. *Journal of Physics: Conference Series*, 2394 012019, pp. 1-6
- Cynthia, E. P., Rahadjeng, I. R., Karyadiputra, E., Rahman, F. Y., Windarto, A. P., Limbong, M., ... & Yarmani, Y. (2021, June). Application of K-Medoids Cluster Result with Particle Swarm Optimization (PSO) in Toddler Measles Immunization Cases. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1933, No. 1, p. 012036). IOP Publishing.
- Dwipalguna, A. N. A., & Mujiati, N. W. (2015). *Pengaruh Penempatan, Motivasi Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Gita, L., Danial, R. D. M., & Norisanti, N. (2022). Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Penempatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Empiris Pada PT Marga Maju Mapan Cabang Divisi Proyek Bekasi). *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 6(1), 14-21.
- Hidayat, M., Rangkuty, D. M., Ferine, K. F., & Saputra, J. (2024). The Influence of Natural Resources, Energy Consumption, and Renewable Energy on Economic Growth in ASEAN Region Countries. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 14(3), 332-338.
- Indrawan, M. I., Alamsyah, B., Fatmawati, I., Indira, S. S., Nita, S., Siregar, M., ... & Tarigan, A. S. P. (2019, March). UNPAB Lecturer Assessment and Performance Model based on Indonesia Science and Technology Index. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1175, No. 1, p. 012268). IOP Publishing.
- Iskandar, H. (2020). Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*, 8(4), 243-260.
- Kurniawan, E. Pengaruh Dukungan Rekan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Bawaslu Provinsi Sulawesi Selatan.
- Mukmin, S. (2022). Pengaruh Kompenasisi Finansial, Promosi Jabatan dan Rekan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Excel Mitra Telecomindo Cabang Mataram. 5(12), 5550-5557..
- Muwafik, M.F. (2013). *Pengaruh Kompensasi, Pekerjaan itu sendiri, Rekan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Euro Design Semarang*. Skripsi. Fakultas Ekonomi. Univeristias Negeri Semarang.
- Napitupulu, D. (2022). Pengaruh Pekerjaan, Gaji, Promosi, Pengawasan Rekan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bhineka Nusantara Rest & Café Medan. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi Medan*, 4(1), 34-53.

- Nasib, N., Azhmy, M. F., Nabella, S. D., Rusiadi, R., & Fadli, A. (2022). Survive Amidst the Competition of Private Universities by Maximizing Brand Image and Interest in Studying. *Al-Ishlah: Jurnal Pendidikan*, 14(3), 3317-3328.
- Nasution, L. N., Suhendi, S., Rusiadi, R., Rangkyu, D. M., & Abdiyanto, A. (2022). Covid-19 Pandemic: Impact on Economic Stability In 8-Em Muslim Countries. *Atestasi: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 5(1), 336-352.
- Nasution, L. N., Rusiadi, A. N., & Putri, D. 2022. Impact of monetary policy on poverty levels in five asean countries.
- Nasution, L. N., Rangkyu, D. M., & Putra, S. M. (2024). The Digital Payment System: How Does It Impact Indonesia's Poverty?. *ABAC Journal*, 44(3), 228-242.
- Nasution, L. N., Sadalia, I., & Ruslan, D. (2022). Investigation of Financial Inclusion, Financial Technology, Economic Fundamentals, and Poverty Alleviation in ASEAN-5: Using SUR Model. *ABAC Journal*, 42(3), 132-147.
- Purba, R., Umar, H., Siregar, O. K., & Aulia, F. (2023). Supervision of Village Financial Management: will it be in Parallel with the Development of Village Officials?(a Study of North Sumatra Province). *Journal of Law and Sustainable Development*, 11(12), e1930-e1930.
- Rangkyu, D. M., & Hidayat, M. (2021). Does Foreign Debt have an Impact on Indonesia's Foreign Exchange Reserves?. *Ekuilibrium: Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 16(1), 85-93.
- Rusiadi, N. S. (2023). Modeling the Impact of Tourism Brand Love and Brand Trust on Increasing Tourist Revisit Intention: An Empirical Study. *Journal of System and Management Sciences*, 13(4), 399-415.
- Rusiadi, S., Novalina, A., NST, N., Efendi, B., & NST, P. (2022). Dynamic rational expectations model and covid-19 on money demand in carisi countries.
- Rusiadi, Hidayat, M., Rangkyu, D. M., Ferine, K. F., & Saputra, J. (2024). The Influence of Natural Resources, Energy Consumption, and Renewable Energy on Economic Growth in ASEAN Region Countries. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 14(3), 332-338.
- Ruslan, D., Tanjung, A. A., Lubis, I., Siregar, K. H., & Pratama, I. (2023). Monetary Policy in Indonesia: Dynamics of Inflation, Credibility Index and Output Stability Post Covid 19: New Keynesian Small Macroeconomics Approach. *Cuadernos de economía*, 46(130), 21-30.
- Ristami, M. D., Prayekti, P., & Subiyanto, E. D. (2022). Hubungan Rekan Kerja, Kompensasi dan Kondisi Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Koperasi Simpan Pinjam Karya Harapan Pemalang. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 5(7), 414-418.
- Saputra, K. A., Heryanda, K. K., SE, M., Parma, I. P. G., Par, S. S., & Par, M. (2017). Pengaruh Penempatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 5(2).

- Shaskia, V. (2020). *Pengaruh disiplin kerja, beban kerja, dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina (Persero) Fuel Terminal BBM Pangkalbalam* (Doctoral dissertation, Universitas Bangka Belitung).
- Suciadi, I., & Wijaya, M. A. (2017). Analisa Pengaruh Pekerjaan Itu Sendiri, Kompensasi, Rekan Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Operasional Restoran Carnivor Steak and Grill Surabaya. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*, 5(2).
- Suhendi, Rusiadi., Novalina, A., NST, N., Efendi, B., & NST, P. (2022). Post-covid-19 economic stability changes in nine countries of asia pacific economic cooperation.
- Widarman, A., Rahadjeng, I. R., Susilowati, I. H., Sahara, S., & Daulay, M. T. (2022, December). Analytical Hierarchy Process Algorithm for Define of Water Meter. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 2394, No. 1, p. 012030). IOP Publishing.