

Compensation and Placement Influence on Employee Job Satisfaction

Ooktafian Muh. Farhan, Ibrahim Meimoon, Ishak Olfen, Hasan Wahyuddin, Yakup Anggita Permata*

Institut Agama Islam Negeri Palopo, Indonesia.

Article Info	Abstract
<p>Keywords: <i>compensation; placement; employee job satisfaction</i></p> <p>Paper type: <i>Research Paper</i></p> <p><i>Received: 20 Januari 2022</i> <i>Revised: 27 Februari 2022</i> <i>Accepted: 15 Maret 2023</i> <i>Available online: 20 Maret 2023</i></p> <p>*Corresponding author: farhanmohamad479@gmail.com, meimoonibrahim@yahoo.com, olfi.14062009@gmail.com, wahyudinhasan99@gmail.com, anggitaapermatayakup@gmail.com</p>	<p><i>The purpose of this study was to identify and analyze partially and simultaneously the independent variables of compensation and placement on the dependent variable of employee job satisfaction at PT. Batam Aero Technic. The method of analysis uses: multiple linear regression analysis, 2 independent variables and 1 dependent variable. Research results: 1) Compensation has a significance value of 0.010 1.694 it can be concluded that H1 is accepted. This means that compensation has a positive and significant effect partially on employee job satisfaction at PT. Batam Aero Technic. 2) Placement has a significance value of 0.019 1.694 it can be concluded that H1 is accepted. This means that placement has a positive and significant effect partially on employee job satisfaction at PT. Batam Aero Technic. 3) The results of the F test show that the joint effect of all independent variables of compensation (X1) and placement (X2) on the dependent variable (employee job satisfaction) shows positive and significant results at PT. Batam Aero Technic..</i></p>

Cite this document:

Ooktafian Muh Farhan (2023). Kompensasi dan Penempatan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Journal of Institution and Sharia Finance*, 6 (1). 44-59.
<https://doi.org/10.24256/joins.v5i2.3360>

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis secara parsial dan simultan variabel bebas kompensasi dan penempatan terhadap variabel terikat kepuasan kerja karyawan PT. Teknik Aero Batam. Metode analisis menggunakan: analisis regresi linier berganda, 2 variabel bebas dan 1 variabel terikat. Hasil penelitian: 1) Kompensasi memiliki nilai signifikansi 0,010 1,694 maka dapat disimpulkan H1 diterima. Artinya kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Teknik Aero Batam. 2) Penempatan memiliki nilai signifikansi 0,019 1,694 maka dapat disimpulkan H1 diterima. Artinya penempatan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Teknik Aero Batam. 3) Hasil uji F menunjukkan bahwa pengaruh gabungan seluruh variabel independen kompensasi (X1) dan penempatan (X2) terhadap variabel dependen

(kepuasan kerja karyawan) menunjukkan hasil yang positif dan signifikan pada PT. Teknik Aero Batam.

Keywords: *kompensasi; penempatan; kepuasan kerja karyawan*

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawannya secara maksimal untuk mendapatkan hasil sesuai dengan apa yang diharapkan. Pengelolaan sumber daya manusia dipusahaan harus dilakukan dengan manajemen sumber daya manusia yang baik agar mempunyai keunggulan yang kompetitif. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kepuasan kerja karyawannya, salah satu unsur yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah dipengaruhi oleh kompensasi dan penempatan, selain faktor-faktor lainnya. Oleh sebab itu setiap perusahaan pasti akan berusaha untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan agar dapat mencapai tujuan perusahaan secara maksimal. Industri jasa angkutan penerbangan sangat terpengaruh oleh per-kembangan dan pertumbuhan perekonomian dunia. Meningkatnya aktivitas ekonomi akan mendorong para pelakunya untuk memanfaatkan jasa angkutan penerbangan untuk melaksanakan kegiatan usahanya. Peningkatan kontribusi pengeluaran konsumen (consumer expenditure) terhadap GDP (Gross Domestic Product) atau Produk Domestik Bruto dunia menunjukkan bertambahnya permintaan konsumen akan barang dan jasa, termasuk jasa angkutan penerbangan. Dilain pihak industri pembuat pesawat terbang mengalami peningkatan permintaan yang tidak dapat terpenuhi oleh kapasitas produksi yang dimilikinya. Permintaan akan pesawat terbang baru lebih besar dibandingkan dengan jumlah pesawat yang dihasilkan. Hal ini menimbulkan kesenjangan (Backlog) pesawat terbang (Budihadianto dan Abdullah, 2020:1).

Akibat dari permintaan jasa angkutan penerbangan terus meningkat perusahaan penerbangan berusaha memenuhi permintaan pasar tersebut dengan mempertahankan pesawat terbang yang dimilikinya dengan melaksanakan program perawatan pesawat dengan biaya yang rendah dengan kualitas yang baik. PT Lion Mentari Airlines mempunyai usaha pokok pengangkutan udara untuk melayani pengangkutan orang dan barang. Disamping itu PT Lion Mentari Airlines juga mempunyai tujuan untuk melaksanakan reparasi dan pemeliharaan pesawat terbang, baik untuk menunjang usaha utama maupun untuk keperluan perusahaan pengangkutan udara lainnya. Untuk itu PT Lion Mentari Airlines mendirikan PT. Batam Aero Technic (BAT) dengan investasi yang sangat besar. Sarana fisik berupa hangar pesawat terbang, pergudangan dan perbengkelan merupakan asset untuk mengembangkan BAT dalam hal memanfaatkan peluang melaksanakan perawatan pesawat terbang perusahaan lain.

PT. Batam Aero Technic (BAT) adalah anak perusahaan MRO dari Lion Air Group. BAT didirikan pada tahun 2014, adalah entitas bisnis global yang mencakup aktivitas industri rendah perawatan kompeten, pemeliharaan, dan perbaikan pesawat terbang yang terintegrasi. BAT airport perbaikan dan pemeliharaan komponen dalam pemeliharaan mesin, Landing Gear, Roda dan Rem, Peralatan Darurat, Komponen Avionik dan Maintenance bengkel mengharuskan untuk memiliki pegawai yang berkualitas dan berkompoten untuk ditempatkan pada bidangnya. Salah satu aspek penting dalam mengelola sumber daya manusia dalam perusahaan adalah penempatan karyawan. Penempatan karyawan merupakan serangkaian langkah kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan apakah tepat atau tidaknya seorang karyawan ditempatkan pada posisi tertentu yang ada didalam perusahaan. Penempatan karyawan yang tepat merupakan cara untuk mengoptimalkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap menuju prestasi kerja bagi karyawan itu sendiri. Penempatan karyawan adalah penugasan seseorang pada suatu jabatan yang sesuai dengan keahlian dan keterampilan yang dimilikinya. Penempatan merupakan penugasan atau penugasan kembali dari seseorang karyawan pada sebuah pekerjaan baru (Mangkuprawira, 2018:81).

Menurut Sastrohadiwiryo dkk, (2019;162) penempatan tenaga kerja adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang telah lulus seleksi untuk

melaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan serta mampu mempertanggung jawabkan segala resiko dan kemungkinankemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang, serta tanggung jawabnya. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan tidak terlepas dari peran karyawan.

Karyawan bukan semata obyek dalam pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga menjadi subyek atau pelaku yang dapat menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan organisasi, serta mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikapnya terhadap pekerjaan. Dalam interaksi tersebut, karyawan memberikan kontribusi kepada organisasi berupa kemampuan, keahlian dan keterampilan yang dimiliki, sedangkan organisasi diharapkan memberi imbalan dan penghargaan kepada karyawan secara adil sehingga dapat memberikan kepuasan (Sujati, 2018:1). Penghargaan dan imbalan berupa kompensasi. Menurut Handoko dalam Sutrisno (2018:183) menyatakan kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Lebih lanjut Hasibuan (2019:118) mengemukakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi adalah salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja, apabila pemberian kompensasi tidak sesuai dengan harapan dan prestasi kerja karyawan maka karyawan tidak akan termotivasi untuk lebih meningkatkan kinerjanya.

Kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja antara karyawan dengan perusahaan yang menjadi kepuasa positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya (Robbins dan Judge 2018:107). Richard dalam Sujati, (2018:1) menegaskan bahwa “kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja dan lain-lain. Pekerja yang merasa kepuasan kerjanya terpenuhi cenderung bertahan bekerja untuk organisasi. Karyawan yang mempunyai tingkat kepuasan kerja tinggi akan cenderung lebih berkomitmen dan memberikan kontribusi serta memiliki dedikasi tinggi terhadap perusahaan dan akhirnya mempunyai kemauan untuk bekerja lebih keras dan lebih produktif. Berdasarkan uraian tersebut menarik untuk dikaji tentang kompensasi dan penempatan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan melihat bahwa ada indikasi tingkat kepuasan kerja karyawan menurun akibat adanya kebijakan manajemen terkait kompensasi dan penempatan yang karyawan rasakan tidak sesuai. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis secara parsial dan simultan variabel independen kompensasi dan penempatan terhadap variabel dependen kepuasan kerja karyawan pada PT. Batam Aero Technic.

Kajian Pustaka

Kompensasi

Kompensasi sangat berperan penting terhadap kedisiplinan kerja karyawan, artinya semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan, maka semakin baik disiplin kerja karyawan. Begitu juga sebaliknya, karyawan akan sulit bekerja dengan disiplin jika kebutuhan primer mereka tidak terpenuhi. Menurut Hasibuan (2019:118), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Sedangkan menurut Handoko (2018:155). Lebih lanjut Andrew dalam

Mangkunegara (2020:83) mengemukakan bahwa proses administrasi upah atau gaji (kadang-kadang disebut kompensasi) melibatkan pertimbangan atau keseimbangan perhitungan. Kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang tinggi.

Penempatan

Penempatan karyawan adalah penugasan seseorang pada suatu jabatan yang sesuai dengan keahlian dan keterampilan yang dimilikinya. Penempatan merupakan penugasan atau penugasan kembali dari seseorang karyawan pada sebuah pekerjaan baru (Mangkuprawira, 2018:81). Menurut Sastrohadiwiryo dkk, (2019;162) penempatan tenaga kerja adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang telah lulus seleksi untuk melaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan serta mampu mempertanggung jawabkan segala resiko dan kemungkinankemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang, serta tanggung jawabnya.

Dalam penempatan karyawan ada beberapa kriteria yang harus dipenuhi dalam menempatkan karyawan. Menurut Bernardin dan Russel yang dikutip oleh Wardhani (2019:36), kriteria yang harus dipenuhi antara lain : 1) Pengetahuan Merupakan satu kesatuan informasi yang terorganisir yang biasanya terdiri dari sebuah fakta atau prosedur yang diterapkan secara langsung terhadap kinerja dari sebuah fungsi. Sebuah fungsi pengetahuan seseorang dapat diperoleh dari pendidikan formal, pendidikan informal, membaca buku, dan lain – lain. Pengetahuan yang dimiliki karyawan diharapkan dapat membantu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya. Oleh karena itu, karyawan dituntut untuk memiliki pengetahuan yang sesuai dengan jenis pekerjaannya sehingga karyawan akan membutuhkan waktu yang singkat untuk mempelajari tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya dan mengurangi biaya dalam pelaksanaan pelatihan terhadap upaya peningkatan prestasi kerjanya. Pengetahuan karyawan dapat dilihat pada tingkat kreativitasnya dalam menyelesaikan pekerjaan maupun kemampuannya dalam menciptakan ide baru yang dapat mendukung tercapainya tujuan perusahaan. 2) Keterampilan Keterampilan yang berarti kecakapan, mampu dan cekatan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan. Dengan meningkatnya keterampilan karyawan maka diharapkan pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan rencana sebelumnya, sebab karyawan yang menguasai keterampilan tertentu dalam bekerja diharapkan tidak perlu pengawasan karena hambatan dalam menyelesaikan pekerjaan dapat teratasi.

Keterampilan dapat dikembangkan dengan ikut secara nyata melakukan tugas-tugas sesuai dengan lingkungan yang sebenarnya. Robbins dalam Wardhani (2019) membagi keterampilan menjadi 3 yaitu keterampilan teknis (kemampuan menerapkan pengetahuan), keterampilan berhubungan (kemampuan berkomunikasi dan bekerjasama dengan memotivasi orang lain), dan keterampilan konseptual (kemampuan mental untuk menganalisis dan mendiagnosis situasi yang rumit dalam menghadapi persaingan kerja). 3) Kemampuan Merupakan suatu kompetensi yang diperlihatkan dalam kinerja melalui perilaku yang dapat diamati atau seluruh perilaku mengarah pada suatu hasil yang

diamati.

Kemampuan menunjukkan kesanggupan, kecakapan seseorang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Namun dalam penelitian ini tidak digunakan faktor kemampuan karena kemampuan sudah menjadi bagian dari keterampilan. 4) Ciri - ciri yang lain. Meliputi faktor kepribadian, sikap, atau fisik, sifat-sifat mental yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaannya. Proses penempatan akan sangat menentukan dalam mendapatkan pegawai yang kompeten yang dibutuhkan oleh organisasi. Sehingga terdapat beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur penempatan kerja yang sesuai yaitu: 1) Pendidikan, baik itu pendidikan yang disyaratkan maupun pendidikan alternatif. 2) Pengetahuan kerja 3) Keterampilan kerja (keterampilan fisik, mental dan sosial) 4) Pengalaman kerja

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan (Afandi, 2018 : 74). Menurut Yusuf dan Nuraini, (2018 :114), kepuasan kerja adalah kepuasa kerja yang dinikmati dalam pekerjaan yang memperoleh pujian, hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaan dari pada balas jasa walaupun balas jasa itu penting. Sedangkan menurut Dadang dalam Sujati (2018:8) kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Sedangkan menurut Badeni (2019:43) kepuasan kerja karyawan adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat berupa sikap positif atau negative, puas atau tidak puas. Seorang karyawan yang merasa puas cenderung lebih jarang absen, memberikan kontribusi positif dan bertahan diperusahaan. Sebaliknya, karyawan yang tidak merasa puas mungkin lebih sering absen, dapat mengalami stress yang mengganggu rekan kerja, dan mungkin secara terus menerus mencari pekerjaan lain (Simanjuntak dan Sitio. 2021:44).

METODE PENELITIAN

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda. Menurut Chore dalam Daralka dan Damanah (2019:38) bahwa regresi linier berganda merupakan satu solusi jika variabel independen lebih dari satu. Regresi linear berganda digunakan dalam upaya mengkuantifikasi variabel kualitatif agar dapat dinyatakan dalam bentuk angka dengan parameter ukuran yang digunakan adalah dari hasil skor kuesioner yang di ukur dengan skala likert. Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh kompensasi dan penempatan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Batam Aero Technic (Palu, Kendari, Luwuk dan Gorontalo). Persamaan regresi linier berganda menurut pendapat Sugiyono (2019:275) dirumuskan sebagai berikut :

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

dimana :

Y = Kepuasan Kerja Karyawan;

X1 = Kompensasi;

X2 = Penempatan;

b1 - b2 = koefisien regresi yang hendak ditafsirkan;

a = konstanta;

e = Nilai residu

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk apakah data terdistribusi normal atau tidak, dengan menggunakan grafik. Normal tidaknya data dapat dideteksi juga level plot grafik histogram. Uji normalitas dengan menggunakan alat uji analisis metode Kolmogorov Smirnov. Hasil uji metode Kolmogorov Smirnov dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel Hasil Uji Normalitas

	Kolmogorov-Smirnova ^a		
	Statistic	df	Sig.
Kompensasi	.189	32	.105
Penempatan	.129	32	.194
Kepuasan Kerja	.134	32	.154

Data telah diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh bahwa uji Kolmogorov-Smirnov, disimpulkan bahwa pada alpha 0,05 distribusi data kompensasi adalah normal (nilai-p = 0.105), distribusi data penempatan adalah normal (nilai-p=0.194) dan distribusi data kepuasan kerja karyawan adalah normal (nilai-p=0.154). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Sehingga uji asumsi normalitas terpenuhi pada model regresi dalam penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018:120) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dan residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Dalam pengamatan ini untuk mendeteksi keberadaan heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan uji Arch, yaitu meregresikan nilai absolut residual terhadap variabel independen (Ghozali, 2018:137). Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. Jika nilai p-value $\geq 0,05$ maka H0 diterima, yang artinya tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.
- b. Jika nilai p-value $\leq 0,05$ maka H0 ditolak yang artinya terdapat masalah heteroskedastisitas.

Tabel Uji Heteroskedastisitas

Copyright © 2023, the author(s),

https://ejournal.iainpalopo.ac.id/index.php/Bussiness_Management

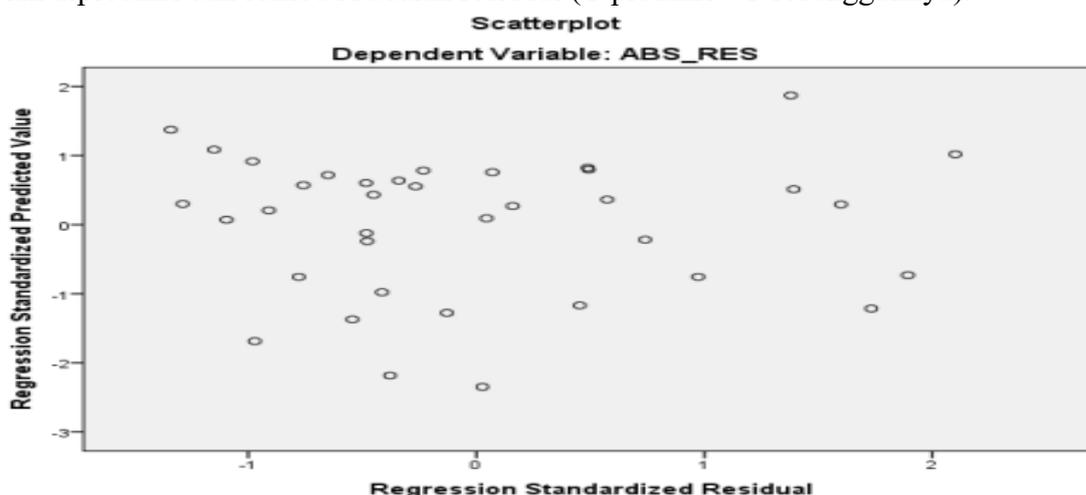
Published by IAIN Palopo. This is an open access article under the CC BY 4.0 license

Variabel	Sig	Kesimpulan
Kompensasi	0,303	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Penempatan	0,501	Tidak terjadi Heteroskedastisitas

Sumber : Data telah diolah, 2023

Dari tabel di atas terlihat bahwa nilai sig setiap variabel lebih besar dari 0,05 maka dapat dijelaskan bahwa :

1) Kompensasi dengan nilai sig $0,303 > 0,05$ maka disimpulkan tidak terjadi heteroskedistisitas. 2) Penempatan dengan nilai sig $0,501 > 0,05$ maka disimpulkan tidak terjadi heteroskedistisitas. Menurut Ghazali (2018:134) pendekatan yang dapat digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dideteksi dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED, dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual (Y prediksi - Y sesungguhnya).



Berdasarkan gambar hasil uji heterokedastisitas di atas menunjukkan bahwa model regresi tidak mengandung adanya gejala heterokedastisitas. Dapat dilihat dari titik-titik yang menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu, sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi ini tidak terdapat gejala heterokedastisitas.

Uji Multikoloniretas

Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) yang dapat dilihat dari output SPSS Ver. 24.0, dengan hasil sebagai berikut:

- a. Jika nilai tolerance > 10 persen dan nilai VIF < 10 , maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.
- b. Jika nilai tolerance < 10 persen dan nilai VIF > 10 , maka dapat disimpulkan bahwa

ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

Tabel. Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Kompensasi	.991	1.009
Pemempatan	.991	1.009

Sumber : Data telah diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai VIF dari semua variabel bebas memiliki nilai lebih kecil dari 10 dan memiliki nilai tolerance yang lebih besar dari 0,10. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel yang terdapat pada penelitian ini tidak menunjukkan adanya gejala multikolinieritas dalam model regresi.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi merupakan korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi. Autokorelasi dapat diketahui melalui Uji Durbin-Watson (DW Test), adalah pengujian yang digunakan untuk menguji ada atau tidak adanya korelasi serial dalam model regresi atau untuk mengetahui apakah di dalam model yang digunakan terdapat autokorelasi diantara variabel-variabel yang diamati. Uji autokorelasi adalah untuk melihat apakah terjadi korelasi antara suatu periode t dengan periode sebelumnya (t -1). Secara sederhana adalah bahwa analisis regresi adalah untuk melihat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, jadi tidak boleh ada korelasi antara observasi dengan data observasi sebelumnya

Tabel. Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin Watson
1	.589 ^a	.547	.302	2.81948	1.985

Sumber : Data telah diolah, 2023

Dari nilai durbin watson (DW) tabel di atas adalah sebesar 1.985, sedangkan nilai dL = 1.3093 (lampiran 18) dan 4 - dL = 2.6907. Terdapat outokorelasi jika DW < dL atau DW > 4 - dL, ternyata dalam penelitian ini DW > dL atau DW < 4-dL (1.985 > 1.3093 atau 1.985 < 2.6907) dengan maka tidak terjadi autokorelasi dalam penelitian ini.

Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut (Ghozali, 2018) analisis regresi linear berganda digunakan dalam mengukur seberapa kuat hubungan antara dua variabel atau lebih, serta menunjukkan arah hubungan

antara variabel dependen dengan variabel independen. Analisis ini diperlukan dalam mengetahui koefisien-koefisien regresi serta signifikansi sehingga dapat digunakan dalam menjawab hipotesis yang ada. Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel. Analisis Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	45,515	5,146		8,844	,000
Kompensasi	,414	,149	,418	2,775	,010
Penempatan	,162	,065	,378	2,494	,019

Sumber : Data telah diolah, 2023

Berdasarkan tabel hasil analisis regresi linier berganda di atas diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 45,515 + 0,418X_1 + 0,378X_2 + 5,146$$

Dilihat dari persamaan di atas maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Berdasarkan persamaan regresi linier berganda diketahui bahwa nilai konstanta sebesar 45,515 artinya bila variabel bebas Kompensasi dan Penempatan dianggap konstan maka dapat diprediksi Kepuasan Kerja karyawan sebesar 45,515 satuan.
- Variabel Kompensasi (X_1) dengan nilai koefisien sebesar 0,418 artinya jika variabel Kompensasi meningkat sebesar 1 satuan dan yang lain konstan, maka dapat diprediksi nilai variabel Kepuasan Kerja karyawan sebesar naik sebesar 0,418 satuan.
- Variabel Penempatan (X_2) nilai koefisien sebesar 0,378 artinya jika variabel kompensasi meningkat sebesar 1 satuan dan yang lain konstan, maka dapat diprediksi nilai variabel Kepuasan Kerja karyawan naik sebesar 0,378 satuan.

Koefisien Korelasi (R)

Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,589 (lampiran 12) ini artinya bahwa korelasi atau hubungan antara variabel Kompensasi dan Penempatan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada . PT. Batam Aero Technic, sebesar 0,589. Menurut Sugiyono (2020:184) bahwa untuk nilai 0,400 hingga 0,599 kategori tingkat hubungan “sedang”.

Analisis Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan dalam mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menggambarkan variasi variabel independen. Nilai R^2 yang kecil maka

kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai R² yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi (R²) dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.589 ^a	.547	.302	2.81948

Sumber : Data telah diolah, 2023

Berdasarkan pada tabel hasil uji koefisien determinasi (R²) di atas menunjukkan nilai Adjusted R Square (R²) sebesar 0.547. Hal ini menunjukkan bahwa variabel dependen Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Batam Aero Technic dapat dijelaskan oleh variabel dependen (Kompensasi dan Penempatan) sebesar 54,70%, sedangkan sebesar 45,30% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar dari penelitian ini.

Uji Hipotesis Parsial / Uji Statistik t / Uji t (Student)

Dalam penelitian ini uji t digunakan untuk mengetahui secara parsial pengaruh variabel : Kompensasi dan Penempatan terhadap variabel Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Batam Aero Technic, yang digunakan dalam menguji statistik dapat dilihat pada nilai signifikansi, maka:

- a) Apabila nilai sig < 0,05 maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b) Apabila nilai sig > 0,05 maka variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel. Uji Hipotesis Parsial / Uji Statistik t / Uji t (Student)

Model	Unstandardized Coefficients		Standar dized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	45,515	5,146		8,844	,000
Kompensasi	,414	,149	,418	2,775	,010
Penempatan	,162	,065	,378	2,494	,019

a. Pengujian hipotesis 1

Hasil pengujian hipotesis 1 mengenai pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Batam Aero Technic maka diperoleh koefisien regresi 0,418

dengan arah positif. Nilai t hitung sebesar 2,775 dan lebih besar dari t-tabel 1,699 (df=32-3). Artinya secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

b. Pengujian hipotesis 2

Hasil pengujian hipotesis 2 mengenai pengaruh penempatan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Batam Aero Technic maka diperoleh koefisien regresi 0,376 dengan arah positif. Nilai t hitung sebesar 2,494 dan lebih besar dari t-tabel 1,699 (df=32-3). Artinya secara parsial penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Uji Hipotesis Simultan / Uji Statistik F / Uji F (Fisher)

Uji F digunakan untuk menguji Kompensasi dan Penempatan, secara bersama-sama dalam menjelaskan Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Batam Aero Technic. Menurut Ghazali (2018:79) pengujian dapat dilakukan dengan membandingkan nilai F-hitung dengan F-tabel pada tingkat signifikan sebesar $< 0,05$ dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

- Apabila F-hitung $>$ F-tabel dan nilai p-value F-statistik < 0.05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya Kompensasi dan Penempatan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Batam Aero Technic.
- Apabila F-hitung $<$ F-tabel dan nilai p-value F-statistik > 0.05 maka H_0 diterima dan H_1 ditolak yang artinya Kompensasi dan Penempatan secara bersama-sama tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Batam Aero Technic.

Tabel. Uji Hipotesis Simultan / Uji Statistik F / Uji F (Fisher)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	122.435	2	61.217	7.701	.002 ^b
Residual	230.534	29	7.949		
Total	352.969	31			

Sumber : Data telah diolah, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan F-test maka diperoleh Nilai Fhitung sebesar 7.701 dengan tingkat signifikansi 0.002. Nilai F-tabel = $F(k;n-k) = F(2;30) = 3.316$ (lampiran 15). Nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 ($0.002 < 0.05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen (kompensasi dan penempatan) berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap variabel dependen (kepuasan kerja karyawan) pada PT. Batam Aero Technic. Oleh karena $0,002 < 0,05$ atau $7.701 > 3,316$ maka variabel

independen yang meliputi kompensasi (X1) dan penempatan (X2) secara simultan terdapat pengaruh terhadap variabel dependen kepuasan kerja karyawan (Y) pada PT. Batam Aero Technic. Dengan demikian hipotesis bahwa kompensasi dan penempatan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Batam Aero Technic, dengan demikian H₀ diterima dan H_a ditolak.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Batam Aero Technic

Hasil pengujian kompensasi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan diperoleh koefisien regresi 0,418 dengan arah positif. Nilai t hitung sebesar 2,775 dan lebih besar dari t-tabel 1,699, dan nilai signifikansi 0,010 lebih kecil dari 0.05. Secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Batam Aero Technic. Dengan demikian H₀ ditolak dan H_a diterima. hal ini sejalan dengan penelitian Yudha (2018), pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja secara parsial. Maka hipotesis yang menyatakan secara parsial kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan dapat diterima.

Pengaruh Penempatan terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Batam Aero Technic

Hasil pengujian penempatan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan diperoleh koefisien regresi 0,376 dengan arah positif. Nilai t hitung sebesar 2,494 dan lebih besar dari t-tabel 1,699, dan nilai signifikansi 0,019 lebih kecil dari 0.05. Secara parsial penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Batam Aero Technic. Dengan demikian H₀ ditolak dan H_a diterima. hal ini sejalan dengan penelitian Dewi (2018), penempatan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai, agar penempatan kerja lebih baik dan kepuasan kerja tercapai diharapkan agar pihak lembaga sebelum menempatkan pegawai dalam mengisi suatu jabatan agar terlebih dahulu membandingkan dan mencocokkan kualifikasi yang dimiliki pegawai dengan syarat jabatan seperti yang ada dalam uraian jabatan.

Pengaruh Kompensasi dan Penempatan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Batam Aero Technic

Hasil pengujian kompensasi dan penempatan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Batam Aero Technic maka diperoleh diperoleh nilai F-hitung sebesar 7,701 dengan tingkat signifikansi 0,002. Nilai F-tabel = $F(k;n-k) = F(2;30) = 3,316$. Nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 ($0.002 > 0.05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel independen (kompensasi dan penempatan) berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (kepuasan kerja karyawan pada PT. Batam Aero Technic). hal ini sejalan dengan penelitian Pradanari (2018), kompensasi dan penempatan masing-masing memiliki pengaruh secara parsial yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompensasi dan Penempatan secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan Penelitian yang telah dilakukan maka kompensasi dan penempatan baik secara parsial maupun secara simultan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT. Batam Aero Technic dibuktikan dengan pertama; Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Batam Aero Technic. Artinya bahwa unsur kompensasi agar tetap menjadi perhatian pihak manajemen PT. Batam Aero Technic agar kepuasan kerja karyawan juga akan lebih baik. Kedua; Penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Batam Aero Technic.

Penempatan yang selama ini dilakukan sesuai dengan kemampuan karyawan. Artinya bahwa dalam penempatan sebaiknya tetap mempertimbangkan faktor kemampuan karyawan agar semua jenis pekerjaan dilakukan secara profesional. Yang ketiga; Kompensasi dan penempatan secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Batam Aero Technic. Terdapat korelasi atau hubungan sebesar 0,547 yang artinya bahwa kompensasi dan penempatan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Batam Aero Technic sebesar 54,70%, sedangkan sebesar 54,30% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar dari penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiyanta, F. C. S. 2019. Hukum dan Studi Penelitian Empiris : Penggunaan Metode Survey sebagai Instrumen Penelitian Hukum Empiris. *Administrative Law & Governance Journal*, 2(4), 697–709.
- Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator*, Pekanbaru: Zanafa.
- Apriyani dan Iriyanto. 2019. Pengaruh Kompensasi, Penempatan Karyawan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Art Industries Boyolali. Universitas Muhammadiyah Semarang. *Jurnal UNIMUS*. Ariani.,
- Desy. 2018. Pengaruh Penempatan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asam Jawa Medan. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan.
- Azwar, Saifudin. 2019. *Metode Penelitian Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Badeni, 2019, *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Bahri. 2019. *Pengantar Kewirausahaan Untuk Mahasiswa, Wirausahawan dan Kalangan Umum*. Yogyakarta: Penerbit PT Pustaka Baru.
- Bolung, Moniharapon dan Lumintang. 2018. Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPMPD Provinsi Sulawesi Utara . Universitas Sam Ratulangi. *Jurnal EMBA Vol.6 No.3 Juli 2018*, Hal. 1838 – 1847 ISSN 2303-1174
- Budihadianto dan Abdullah. 2020. *Strategi Manajemen Dalam Mempersiapkan Garuda Maintenance Facility Sebagai Strategic Business Unit Pada Bidang Perawatan Rangka Pesawat Terbang*. Universitas Indonesia Library Jakarta.

- Burhanuddin, Yusuf. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*. PT Raja Grafindo Persada Jakarta.
- Danaswara, Dionisius, Ady. 2018. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Universitas Sanata Dharma Yogyakarta Daralka dan Damanah. 2019, *Metodologi Penelitian*. Lampung: CV. Hira Tech.
- Dewi, Reskika. 2018. *Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Sumatera Selatan*. Universitas Sriwijaya.
- Dewi, S. K., dan Sudaryanto, A. (2020). *Validitas dan Reliabilitas Kuisisioner Pengetahuan, Sikap dan Perilaku*. Prosiding Seminar Nasional Keperawatan Universitas Muhammadiyah Surakarta, 73–79.
- Dzakira, Eny. 2019. *Hubungan Penempatan Dan Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Di Pegadaian Syariah Cabang Babakan*. Universitas Islam Negeri Sunan Ampel.
- Ernawatiningsih, Ni Putu Lisa. 2019. *Analisis Determinan Minat Mahasiswa Akuntansi dalam Berwirausaha*. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis* 4 - Nomor 1 Periode September 2019.
- Fathurahma, M. 2020. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Pangkep*. Universitas Muham-madiyah Makassar. Firmansyah dan Mahardika. 2020. *Pengantar Manajemen*. Sleman: CV. Budi Utama.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hakim, Mujibul dan M. Rudi Fanani. 2019. *Analisis Kinerja Karyawan Studi Kasus PT. Reycom Dokumen Solusi*. *Jurnal Dinamika Ekonomi dan Bisnis*. Volume 16 Nomor 1.
- Hamali, A. Y. 2018. *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT. Buku Seru.
- Handoko. T. Hani. 2018. *Manajemen*. Edisi 2. Yogyakarta : BPFE UGM.
- Hariandja, Mariot Tua Effendy. 2018. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Hasibuan, H. M. 2019. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herispon dan Firdaus. 2022. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Dharma Guna Wibawa Di Tapung Kabupaten Kampar*. *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau. Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Review)* - P.ISSN: 1410-7988 - E.ISSN: 2614- 123X Volume 13, Nomor 1, 27 Maret 2022.
- Islamy, Fahmi, Jahidah. 2019. *Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Dosen Tetap Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Membangun Tahun 2019*. *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Membangun (STIE INABA) Jurnal Indonesia Membangun* Vol. 18, No. 2. Mei-Agustus 2019ISSN : 1412-6907 (media cetak) ISSN : 2579-8189 (media online) <https://jurnal.inaba.ac.id/>
- Mangkunegara. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya

- Mangkuprawira, Shafri dan Aida, Vitayla, Hubeis. 2018. Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mardatila, Ani . 2020. Tujuan Manajemen, Pengertian, Fungsi Dan Manfaatnya Yang Perlu Anda Ketahui. Jumat, 28 Oktober 2022 14:22
- Mujanah, Siti. 2019. Manajemen Kompensasi. Jakarta: CV. Putra Media Nusantara (PMN).
- Musdalifa. 2020. Pengaruh Pendapatan Terhadap Kesejahteraan Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Limbung Kabupaten Gowa. Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Nur'aini, R. Dewi. 2020. Penerapan Metode Studi Kasus Yin Dalam Penelitian Arsitektur dan Perilaku rogram Studi Arsitektur. Universitas Muhammadiyah Jakarta. INERSIA, Vol. XVI No. 1, Mei 2020.
- Paais, Maartje. 2020. Penempatan Kerja, Pengalaman Kerja dan Kinerja Karyawan. Universitas Kristen Indonesia Maluku. Public Policy, Vol. 1, No. 2, September 2020
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015. Tentang Pengupahan. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 237. Jakarta : Sekretariat Negara Republik Indonesia.
- Pradanari., Anindia. 2018. Pengaruh Kompensasi Dan Penempatan Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Sewito Eka Cahaya. Universitas Negeri Jakarta.
- Purnawijaya, Iskandar Muda. 2019. Teknik Survey dan Pemetaan. Jakarta: Direktorat Kompensasi Sekolah Menengah Kejuruan.
- Rahayu dan Riana. 2017. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Keinginan Keluar Pada Hotel Amaris Legian. Universitas Udayana (Unud), Bali. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 11, 2017: 5804-5833 ISSN : 2302-8912
- Ramadhani, Sri. 2019. Hubungan Antara Kompensasi Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Rosere Multi Karya. Skripsi Tidak Dipublikasikan. Universitas Medan Area Medan.
- Ricardianto, Prasadja. 2018. Human Capital Management. Bogor: Penerbit IN MEDIA.
- Robbins,
- Robbins, Stephen, P. dan Judge, Timothy., A. 2020. Perilaku Organisasi, Edisi Kedua belas, Salemba Empat, Jakarta.
- Saksono dan Sunyoto. 2022. Manajemen Sumber Daya Manusia (Tinjauan Konsep Dasar). Purbalingga: Eureka Media Aksara.
- Saputra Y. D. Kurniawan. 2022. Pengaruh Seleksi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank BJB Kantor Cabang Tamansari. Universitas Pasundan
- Sari, M., dan Asmendri. 2020. Penelitian Kepustakaan (Library Research) Dalam Penelitian Pendidikan IPA. Jurnal Penelitian Bidang IPA Dan Pendidikan IPA, 41-53
- Sastrohadiwiryono dan Syuhada. 2019. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Edisi Pertama. Jakarta: Bumi Aksara.
- Schuler, dan Jackson. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia: Menghadapi Abad Ke-21, Jilid 2, Jakarta: Erlangga.
- Siagian, Sondang P. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

- Simanjuntak dan Sitio. 2021. Pengaruh Knowledge Sharing Dan Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Narma Toserba, Narogong Bogor. Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma. JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen Vol. 2, No. 1, November 2021
- Sinambela. Lijan Poltak. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sofyandi, Herman. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sudaryo., Agus dan Nunung. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik, Edisi I. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sugiyono. 2019. Metode Penelitian Kombinasi. Bandung: Alfabeta.
- Sujati, Y. G. Gathut. 2018. Kepuasan Kerja: Arti Penting, Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi, Dan Implikasinya Bagi Organisasi. Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.
- Supomo, R dan Nurhayati. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Penerbit Yrama
- Widya. Susan, Eri. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bone. Adaara - Jurnal Manajemen Pendidikan Islam. Volume. 9, No. 2 Agustus 2019 P-ISSN: 2407-8107 E-ISSN: 2685-4538 Sutrisno, Edy. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Trisnawati, Ana. 2019. Pengaruh Seleksi dan Penempatan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Linggarjati Mahardika Mulia Pacitan. Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Ponorogo.
- Wardhani, Winda. 2019. Pengaruh Pelatihan, Penempatan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Politeknik Teknologi Kimia Industri (PTKI) Medan. Tesis. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan.
- Wirawan, Adhitomo dan Ismi, N. Afani. 2018. Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja dan Motivasi Karyawan Pada CV. Media Kreasi Bangsa, Batam: Journal of Applied Business Administration Vol 2, No 2, September 2018.
- Wulandari., D.W. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja Penempatan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Cokronegaran. Universitas Muhammadiyah Surakarta.