

PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN KERINCI PROVINSI JAMBI

Oleh

Maulana Syaputra¹,
Kusworo², M. Irwan Tahir³

¹Institut Pemerintahan Dalam Negeri
Program Magister Terapan Studi Pemerintahan Daerah Institut Pemerintahan Dalam Negeri
maulanaazzalfa@gmail.com

^{2,3} Institut Pemerintahan Dalam Negeri

ABSTRACT

EFFECT OF WORK PLACEMENT AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION IN THE REGIONAL SECRETARIAT OF KERINCI REGENCY JAMBI PROVINCE

This study aims to analyze and describe and determine the magnitude of the effect of work placement and work environment on employee job satisfaction at the Regional Secretariat of Kerinci Regency, Jambi Province. Theoretically, work placement and work environment affect individual job satisfaction within the organization to achieve goals.

This research is a type of quantitative descriptive research. The population in this study were all employees at the Regional Secretariat of Kerinci Regency, as many as 127 people with a research sample of 56 people. The sampling technique used is Stratified Random Sampling. The data collection instrument used a questionnaire that had been tested for validity and reliability. While the analytical tool used in this research is Partial Least Square (PLS).

The results of research indicate that: 1) Job placement had a positive and significant effect on job satisfaction as indicated by the *t*-count value of 2.906 with a significance of 0.004. The dimensions of work placement that have the greatest influence on job satisfaction are the dimensions of the educational background and education level of employees who are not yet in accordance with the position and field of work of employees. 2) The work environment has a positive and significant effect on job satisfaction as shown from the results of the *t*-count value of 2.186 with a significance of 0.029. The dimensions of the work environment that have the greatest influence on job satisfaction are the dimensions of the arrangement of the workspace that are not yet good and the level of security of the work environment that is not safe and comfortable. 3) The magnitude of the effect of work placement and work environment simultaneously on job satisfaction is indicated by the *R*square value of 0.415 (moderate category). With an *R*square value of 0.415, the results of the analysis show that the variable job satisfaction is influenced by work placement and work environment by 41.5%, while the remaining 58.5% is influenced or explained by other factors outside this research model.

With efforts to improve the dimensions of work placement and work environment, an increase in job satisfaction can certainly be realized at the Regional Secretariat of Kerinci Regency.

Keywords: work placement, work environment, job satisfaction

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mendeskripsikan serta mengetahui besarnya pengaruh penempatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci Provinsi Jambi. Secara teoritis penempatan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kepuasan kerja individu didalam organisasi untuk mencapai tujuan.

Penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci, yaitu sebanyak 127 orang dengan sampel penelitian berjumlah 56 orang. Teknik sampling yang digunakan, yaitu Stratified Random Sampling. Instrumen pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Sedangkan alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Partial Least Square (PLS).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja yang ditunjukkan dari hasil nilai t hitung sebesar 2,906 dengan signifikansi 0,004 dimensi penempatan kerja yang paling besar memengaruhi kepuasan kerja, yaitu dimensi latar pendidikan dan tingkat pendidikan pegawai yang belum sesuai terhadap posisi jabatan dan bidang pekerjaan pegawai. 2) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja yang ditunjukkan dari hasil nilai t hitung sebesar 2,186 dengan signifikansi 0,029 dimensi lingkungan kerja yang paling besar memengaruhi kepuasan kerja, yaitu dimensi penataan ruangan kerja yang belum baik dan tingkat keamanan lingkungan kerja yang belum aman dan nyaman. 3) Besarnya pengaruh penempatan kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja ditunjukkan dengan nilai Rsquare sebesar 0,415 (kategori moderate). Dengan nilai Rsquare sebesar 0,415 maka hasil analisis menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dipengaruhi oleh penempatan kerja dan lingkungan kerja sebesar 41,5%, sedangkan sisanya sebesar 58,5% dipengaruhi atau dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

Dengan upaya perbaikan terhadap dimensi-dimensi penempatan kerja dan lingkungan kerja, maka peningkatan kepuasan kerja tentunya dapat diwujudkan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci.

Kata kunci: penempatan kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja

PENDAHULUAN

Pegawai merupakan perwujudan dari sumber daya manusia yang menduduki posisi penting dalam suatu instansi pemerintah, karena pegawai merupakan abdi negara dan abdi masyarakat yang mempunyai peran dan fungsi sebagai pemikir, perencana, dan pelaksana pekerjaan dalam penyelenggaraan pemerintahan, kemasyarakatan dan pembangunan (Bakotic, 2013). Kepuasan kerja sering ditunjukkan oleh karyawan dengan caranya menyukai pekerjaan itu sendiri serta tingkat keasikannya dalam menjalankan pekerjaan. Umumnya dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja adalah rasa nyaman dan hubungan

yang positif antara sesama karyawan (Hasibuan, 2014: 76).

Rendahnya kepuasan kerja pegawai diduga ada hubungannya dengan penempatan pegawai yang kurang tepat. Lebih lanjut Sutrisno (2009: 82) menyatakan bahwa faktor manajemen sumber daya manusia menjadi salah satu faktor yang memengaruhi kepuasan kerja dapat dilihat dari harmonisasi kriteria dan persyaratan bagi semua staf, menggunakan tes psikologi dalam seleksi staf, yang menggambarkan tentang penempatan pegawai yang tepat.

Kepuasan kerja adalah salah satu kunci bagi pegawai dalam menjalankan tugasnya. Pegawai yang memiliki kepuasan kerja akan menunjukkan sikap dan emosi yang positif

sehingga mampu bekerja dengan baik. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Secara umum dalam bidang perilaku organisasi, kepuasan kerja adalah sikap yang paling penting dan sering dipelajari (Luthans, 2006: 243).

Untuk mencapai tujuan organisasi maka diperlukan suatu penempatan tenaga kerja yang tepat untuk masing-masing unit atau bagian yang ada di dalam organisasi. Dengan adanya penempatan tenaga kerja yang tepat maka akan tercapai kinerja yang tinggi. Hal ini sesuai dengan pendapat Mathis & Jackson (2006: 262) menyatakan bahwa

“Penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan memengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan”.

Penataan pegawai sesuai dengan kemampuan dan keahliannya merupakan salah satu upaya untuk mewujudkan reformasi birokrasi. Namun demikian, konsep kesesuaian pegawai ini belum sepenuhnya dilaksanakan oleh semua tingkatan Pemerintahan di Provinsi maupun di Kabupaten/Kota. Hal ini terjadi pada pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci, yaitu 25% penempatannya belum

Tabel 1 Penempatan Pegawai yang belum sesuai dengan Disiplin Ilmu yang dibutuhkan

No.	Tugas	Ideal	Kondisi yang Ada
1.	Subbag Perpustakaan dan Kearsipan	S-1 Ilmu Kepustakaan, S-1 Administrasi Negara, D IV Kearsipan, D III Kepustakaan	STIE Sarjana Ekonomi, Sarjana Sosial
2.	Subbag Perekonomian dan SDA	S-1 Pertanian, S-1 Kehutanan, S-1 Peternakan, S-1 Perikanan, S-1 Pengairan, S-1 Teknik Lingkungan, S-1 Perindustrian, S-1 Ekonomi	Sarjana Hukum
3.	Subbag Pemerintahan Umum dan Otonomi	S-1 Pertanian, S-1 Kehutanan, S-1 Peternakan, S-1 Perikanan, S-1 Pengairan, S-1 Teknik Lingkungan, S-1 Perindustrian, S-1 Ekonomi	Sarjana Komputer
4.	Subbag Pertanahan dan Batas Daerah	S-1 Manajemen dan Kebijakan Publik/Administrasi Negara, S-1 Politik dan Pemerintahan, S-1 Hukum	STIE Sarjana Ekonomi
5.	Subbag Dokumentasi dan Publikasi	D-3 Komunikasi, D-3 Jurnalistik S-1 Fotografi, S-1 Televisi, S-1 Komunikasi, S-1 Hubungan Masyarakat	STIE Sarjana Ekonomi
6.	Subbag Kesejahteraan Rakyat dan Kesehatan Sosial	S-1 Sosiologi, S-1 Sosiatri/Pembangunan Sosial dan Kesejahteraan, S-1 Manajemen dan Kebijakan Publik/Administrasi Negara	STAIN Sarjana Agama Islam
7.	Subbag Humas dan Protokol	S-1 Hubungan Masyarakat, S-1 Fotografi, S-1 Televisi, S-1 Komunikasi	STAIN Sarjana Agama Islam
8.	Subbag Aplikasi dan Informatika	S-1 Ilmu Komputer, Teknik Informatika, Manajemen Informatika	STIE Sarjana Ekonomi
9.	Subbag Pengkajian dan Dokumentasi Hukum	S-1 Ilmu Hukum, S-1 Manajemen dan Kebijakan Publik/Administrasi Negara	IAIN Sarjana Agama Islam
10.	Subbag Pelayanan Media Center dan Cetak Elektronik	S-1 Teknologi Informasi, S-1 Ilmu Komunikasi	STIE Sarjana Ekonomi

Sumber: Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci Tahun 2020

sesuai. Ketidakesesuaian penempatan kerja berkaitan dengan ketepatan latar belakang pendidikan, kesesuaian kemampuan, dan kesesuaian keahliannya (hasil pra penelitian). Penempatan pegawai yang belum sesuai dengan kualifikasi kemampuan dan keterampilan pegawai dilihat dari latar belakang disiplin ilmu dengan bidang tugas dan pekerjaan yang diemban seperti tampak pada pada Tabel 1 di muka.

Berdasarkan uraian Tabel 1 di atas, dapat diketahui bahwa sebaran penempatan pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci sesuai Struktur Organisasi dan Tata Kerja belum seluruhnya sesuai antara kualifikasi kemampuan dan keterampilan (disiplin ilmu) setiap pegawai dengan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya. Dari data penempatan pegawai di atas yang dilakukan oleh Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci belum tepat misalnya pegawai dengan kemampuan dan keahlian disiplin ilmu Sarjana Agama Islam ditempatkan pada bidang Pengkajian dan Dokumentasi Hukum, serta pegawai dengan disiplin ilmu Sarjana Ekonomi ditempatkan pada bidang Aplikasi dan Informatika.

Penempatan kerja pegawai pada pekerjaan yang tidak sesuai dengan kualifikasi disiplin ilmu dapat berpengaruh pada kinerja pegawai tersebut. Selain

kesesuaian penempatan kerja juga diperlukan lingkungan kerja yang mendukung. Lingkungan kerja adalah suatu hal-hal yang berhubungan dalam lingkungan pekerjaannya dan dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diberikan. Semakin nyaman kondisi lingkungan kerja maka secara teoritis akan menimbulkan kepuasan kerja pegawai.

Berdasarkan hasil pengamatan awal diperoleh data lingkungan kerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci sebagaimana tampak pada Tabel 2.

Berdasarkan hasil penelahan tersebut diperoleh data bahwa lingkungan kerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci Provinsi Jambi masih belum memadai. Hal tersebut mendukung pendapat Robbins dalam Simamora (2002: 34) lingkungan kerja atau lokasi kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci dipilih karena menangani hampir semua aspek urusan Pemerintah Daerah dan disebut juga jabatan paling puncak dalam pola karier PNS di daerah. Melihat begitu krusialnya masalah kepegawaian ini, diharapkan organisasi mampu mengelola sumber daya manusianya supaya bekerja optimal.

Tabel 2 Lingkungan Kerja Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci

No.	Lingkungan Kerja	Kriteria		
		Kurang Baik	Cukup Baik	Baik
1	Suhu ruangan		√	
2	Kebisingan		√	
3	Penerangan		√	
4	Mutu udara	√		
5	Ukuran ruang kerja		√	
6	Pengaturan ruang kerja	√		
7	Privasi	√		

Sumber: Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci Tahun 2021

KAJIAN PUSTAKA

Penempatan Kerja

Penempatan adalah penugasan atau penugasan kembali seorang pegawai kepada pekerjaan barunya (Rivai, 2009). Penempatan pegawai adalah suatu proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus dalam seleksi untuk dilakukan secara kontinuitas serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko dan kemungkinan yang terjadi atas fungsi dan pekerjaan, wewenang, dan tanggung jawab. Menurut Sastrohadiwiryo dalam Suwatno (2001) bahwa "kegiatan penempatan pegawai merupakan salah satu fungsi manajemen SDM dalam proses pengadaan pegawai". Lebih lanjut Sastrohadiwiryo menyatakan bahwa "Penempatan karyawan adalah untuk menempatkan karyawan sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan dan keahliannya".

Ketepatan menempatkan para pegawai pada posisi yang tepat merupakan salah satu faktor penting dalam usaha membangkitkan kegairahan kerja karyawan itu sendiri. Dengan penempatan yang tidak tepat, kinerja seseorang tidak akan sesuai dengan harapan manajemen dan tuntutan organisasi, dengan demikian mereka menampilkan produktivitas kerja yang rendah sehingga dapat berakibat pada kejenuhan dan kebosanan (Siagian, 2004).

Dimensi dan Indikator Penempatan Kerja

Dalam bukunya yang berjudul "*Manajemen Sumber Daya Manusia*" Yuniarsih & Suwatno (2013: 117-118) tentang penempatan karyawan menyangkut beberapa indikator dari penempatan pegawai itu sendiri, yaitu sebagai berikut.

1. Pendidikan

Pendidikan yang harus dimiliki oleh seorang pegawai, pendidikan minimum yang disyaratkan meliputi:

- a. Pendidikan yang seharusnya, artinya pendidikan yang harus dijalankan syarat.
- b. Pendidikan alternatif, yaitu pendidikan lain apabila terpaksa, dengan tambahan latihan tertentu dapat mengisi syarat pendidikan yang seharusnya.

2. Pengetahuan kerja

Pengetahuan yang harus dimiliki oleh seorang pegawai agar dapat melakukan kerja dengan wajar. Pengetahuan kerja ini sebelum ditempatkan harus diperoleh pada saat ia bekerja dalam pekerjaan tersebut. Indikatornya adalah:

- a. Pengetahuan mendasari keterampilan
- b. Peralatan kerja
- c. Prosedur Pekerjaan
- d. Metode proses pekerjaan

3. Keterampilan kerja

Kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang harus diperoleh dalam praktik. Indikator keterampilan kerja ini adalah:

- a. Keterampilan mental, seperti menganalisis data, membuat keputusan, menghitung, menghafal, dan lain-lain.
- b. Keterampilan fisik, dapat bertahan lama dengan pekerjaan yang dikerjakannya.
- c. Keterampilan sosial, seperti memengaruhi orang lain, berpidato, dan lain-lain.

4. Pengalaman kerja

Pengalaman seorang pegawai untuk melakukan pekerjaan tertentu. Pengalaman kerja dapat menjadi bahan pertimbangan untuk:

- a. Pekerjaan yang harus ditempatkan
- b. Lamanya melakukan pekerjaan

Lingkungan Kerja

Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem.

Menurut Sedarmayanti (2009: 21) definisi lingkungan kerja adalah "keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok". Adapun Sikula dalam Gomes (2003: 153) juga menyatakan bahwa "lingkungan kerja yang baik akan memberikan kenyamanan pribadi maupun dalam membangkitkan semangat kerja pegawai sehingga dapat mengerjakan tugas-tugas dengan baik di samping itu pegawai akan lebih senang dan nyaman dalam bekerja apabila fasilitas yang ada dalam keadaan bersih, tidak bising, pertukaran udara yang cukup baik dan peralatan yang memadai serta relatif modern".

Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja terbagi menjadi 2, yaitu lingkungan kerja fisik dan nonfisik. Menurut Sedarmayanti (2011: 21), lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Faktor-faktor yang memengaruhi lingkungan kerja fisik adalah:

1. Lingkungan kerja yang kondusif
2. Peralatan kantor yang lengkap
3. Keamanan

Lebih lanjut Sedarmayanti (2011: 22) menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang memengaruhi lingkungan kerja nonfisik,

yaitu berupa:

1. Perhatian dan dukungan pemimpin.
2. Kerjasama antar kelompok.
3. Kelancaran komunikasi.
4. Hubungan yang harmonis.
5. Kesempatan untuk maju.
6. Keamanan dalam pekerjaan

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang dibutuhkan oleh manusia. Seseorang bekerja karena ada sesuatu yang hendak dicapainya dan setiap pegawai berharap bahwa aktivitas kerja yang dilakukannya akan membawa kepada suatu keadaan yang lebih memuaskan dari keadaan sebelumnya. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual. Masing-masing individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya dan keluarganya. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan maka tingkat kepuasan kerjanya semakin tinggi pula.

Menurut Robbins (2008: 148) "Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima oleh seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima". Pendapat tersebut juga hampir sama dengan yang dikemukakan oleh Spector (1997: 197) "*Job satisfaction is an attitudinal variable that reflects how people feel about their jobs overall as well as various aspects of them*". (Kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap yang merefleksikan bagaimana perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, baik secara keseluruhan atau terhadap aspek-aspek tertentu dari pekerjaannya).

Dimensi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang positif dari seseorang yang

ditimbulkan dari penghargaan atas sesuatu pekerjaan yang telah dilakukannya. Ada lima dimensi kepuasan kerja yang disebut dengan *Job Descriptive Index* JDI (Luthans, 2006: 244):

1. Pekerjaan itu sendiri (*The work itself*)
2. Gaji (*Pay*)
3. Kesempatan untuk promosi (*Promotion opportunities*)
4. Pengawasan (*Supervision*)
5. Rekan kerja (*Coworkers*)

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Adapun sifat penelitian adalah *explanatory research*. Sugiyono (2014) menyatakan bahwa, penelitian *explanatory* merupakan penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu seluruh pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci sebanyak 127 orang pegawai.

Sampel dalam penelitian ini, yaitu seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci sebanyak 56 orang pegawai. Sampling dalam penelitian ini, yaitu *Proportionate Stratified Random Sampling* yang merupakan pengambilan sampel berdasarkan populasi yang tidak homogen atau berstrata secara proporsional dalam hal ini ditarik berdasarkan perbandingan golongan PNS.

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kuesioner dengan skala likert. Teknik analisis data, yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisisioner

dikatakan handal (*reliabel*) jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

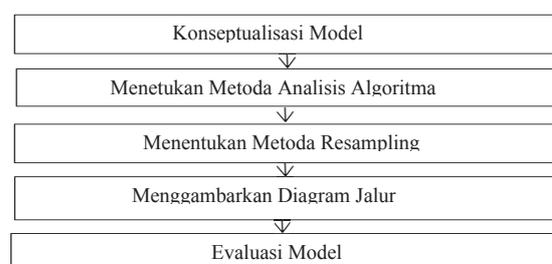
Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah analisis jalur/path analisis menggunakan SEM PLS dengan program software Smart PLS 3.0 (*Partial Least Square*). *Partial Least Square* (PLS) adalah suatu teknik *Structural Equation Modeling* (SEM) yang mampu menganalisis variabel laten, variabel indikator, dan kesalahan pengukuran secara langsung.

Tahapan Analisis *Partial Least Square* (PLS)

Tahapan analisis dengan menggunakan PLS-SEM menurut Ghozali (2015) setidaknya harus melalui lima proses tahapan di mana setiap tahapan akan berpengaruh terhadap tahapan selanjutnya, yaitu: (1) Konseptualisasi Model (2) Menentukan metoda analisis algoritma (3) menentukan metoda resampling (4) menggambar diagram jalur dan (5) evaluasi model.

Gambar 1

Tahapan Analisis *Partial Least Square* (PLS)



HASIL PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji Validitas

Pendekatan pengujian validitas dengan menggunakan validitas isi (*content validity*), yaitu sejauh mana tes tersebut mengandung komponen-komponen dari variabel yang diungkap. Jenis pengujiannya adalah *Pearson Product Moment*.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel Penelitian	No. Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Penempatan Kerja	Item 1	0,663	$\geq 0,361$	Valid
	Item 2	0,782	$\geq 0,361$	Valid
	Item 3	0,794	$\geq 0,361$	Valid
	Item 4	0,744	$\geq 0,361$	Valid
	Item 5	0,789	$\geq 0,361$	Valid
	Item 6	0,750	$\geq 0,361$	Valid
	Item 7	0,651	$\geq 0,361$	Valid
	Item 8	0,727	$\geq 0,361$	Valid
	Item 9	0,787	$\geq 0,361$	Valid
	Item 10	0,755	$\geq 0,361$	Valid
Lingkungan Kerja	Item 1	0,703	$\geq 0,361$	Valid
	Item 2	0,812	$\geq 0,361$	Valid
	Item 3	0,637	$\geq 0,361$	Valid
	Item 4	0,809	$\geq 0,361$	Valid
	Item 5	0,713	$\geq 0,361$	Valid
	Item 6	0,889	$\geq 0,361$	Valid
	Item 7	0,620	$\geq 0,361$	Valid
	Item 8	0,560	$\geq 0,361$	Valid
	Item 9	0,811	$\geq 0,361$	Valid
Kepuasan Kerja	Item 1	0,843	$\geq 0,361$	Valid
	Item 2	0,939	$\geq 0,361$	Valid
	Item 3	0,668	$\geq 0,361$	Valid
	Item 4	0,701	$\geq 0,361$	Valid
	Item 5	0,580	$\geq 0,361$	Valid
	Item 6	0,915	$\geq 0,361$	Valid
	Item 7	0,939	$\geq 0,361$	Valid
	Item 8	0,837	$\geq 0,361$	Valid
	Item 9	0,852	$\geq 0,361$	Valid
	Item 10	0,834	$\geq 0,361$	Valid
	Item 11	0,599	$\geq 0,361$	Valid
	Item 12	0,899	$\geq 0,361$	Valid

Sumber: Data diolah dengan Program SPSS 25 (2021)

Berdasarkan Tabel 1 di atas, hasil pengujian validitas untuk seluruh item variabel Penempatan Kerja, variabel Lingkungan Kerja dan variabel Kepuasan Kerja bahwa semua item sudah valid karena memiliki nilai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ (0,361). Hasil pengujian validitas ketiga variabel menunjukkan bahwa pernyataan kuesioner dalam penelitian ini valid.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dalam penelitian ini, yaitu dengan menggunakan rumus *Cronbach Alpha*. Instrumen dikatakan reliabel jika $r_{alpha} > 0,6$.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No.	Indikator	Cronbach Alpha	Syarat	Keterangan
1	Penempatan Kerja (X1)	0,905	≥ 0,6	<i>reliable</i>
2	Lingkungan Kerja (X2)	0,876	≥ 0,6	<i>reliable</i>
3	Kepuasan Kerja (Y)	0,946	≥ 0,6	<i>reliable</i>

Sumber: Data diolah dengan Program SPSS 25 (2021)

Tabel 2 menunjukkan hasil pengujian penelitian menggunakan pengukuran ini dapat dikatakan reliabel pada Cronbach alpha > 0,600. Hasil pengujian reliabilitas ini menunjukkan bahwa pernyataan kuesioner dalam penelitian ini reliabel.

Hasil Pengujian Outer Model (*Outer Loading*)

Terdapat tiga kriteria menilai outer model, yaitu *convergent validity*, *discriminant validity* dan *composite reliability*. *Convergent validity* dari model pengukuran dengan refleksif indikator. Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang diukur.

Covergent Validity

Tabel 3. Hasil *Outer Loading* dari Indikator Variabel

	Penempatan Kerja (PK)	Lingkungan Kerja (LK)	Kepuasan Kerja (KK)
PK1	0,821		
PK2	0,887		
PK3	0,801		
PK4	0,760		
PK5	0,773		
PK6	0,885		
PK7	0,740		
PK8	0,719		
PK9	0,802		
PK10	0,709		
LK1		0,901	
LK2		0,792	
LK3		0,794	
LK4		0,883	
LK5		0,860	
LK6		0,862	
LK7		0,828	
LK8		0,846	
LK9		0,851	
KK1			0,898
KK2			0,949
KK3			0,914
KK4			0,855

KK5			0,841
KK6			0,870
KK7			0,942
KK8			0,941
KK9			0,922
KK10			0,810
KK11			0,915
KK12			0,923

Sumber: Output Smart PLS (2021)

Dari hasil pada Tabel 3 di atas, nilai *outer model* atau korelasi antara konstruk dengan variabel pada sudah memenuhi *convergent validity* karena semua indikator yang sudah memiliki nilai *loading factor* di atas 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa konstruk untuk semua variabel tidak ada lagi yang dieliminasi dari model.

Discriminant Validity

Tabel 4. Hasil *Discriminant Validity* Indikator Variabel (*Cross Loading*)

	Penempatan Kerja (PK)	Lingkungan Kerja (LK)	Kepuasan Kerja (KK)
KK1	0,528	0,470	0,898
KK2	0,618	0,532	0,949
KK3	0,571	0,491	0,914
KK4	0,530	0,613	0,855
KK5	0,476	0,480	0,841
KK6	0,604	0,581	0,870
KK7	0,612	0,567	0,942
KK8	0,572	0,514	0,941
KK9	0,558	0,589	0,922
KK10	0,253	0,296	0,810
KK11	0,543	0,515	0,915
KK12	0,556	0,525	0,923
LK1	0,672	0,901	0,530
LK2	0,439	0,792	0,407
LK3	0,651	0,794	0,544
LK4	0,730	0,883	0,569
LK5	0,457	0,860	0,403
LK6	0,801	0,862	0,606
LK7	0,502	0,828	0,376
LK8	0,515	0,846	0,404
LK9	0,513	0,851	0,490
PK1	0,821	0,559	0,586
PK2	0,887	0,591	0,490
PK3	0,801	0,578	0,421
PK4	0,760	0,598	0,418
PK5	0,773	0,635	0,466
PK6	0,885	0,659	0,555
PK7	0,740	0,522	0,341
PK8	0,719	0,517	0,388
PK9	0,802	0,492	0,586
PK10	0,709	0,518	0,458

Sumber: Output Smart PLS (2021)

Dari Tabel 4 diketahui bahwa seluruh item valid secara diskriminan berdasarkan nilai *cross loading*. Item variabel dikatakan valid jika nilai korelasi item paling tinggi terhadap variabelnya dibandingkan dengan korelasi item tersebut dengan variabel lainnya.

Composite Reliability

Tabel 5. Composite Reliability dan Average Variance Extracted

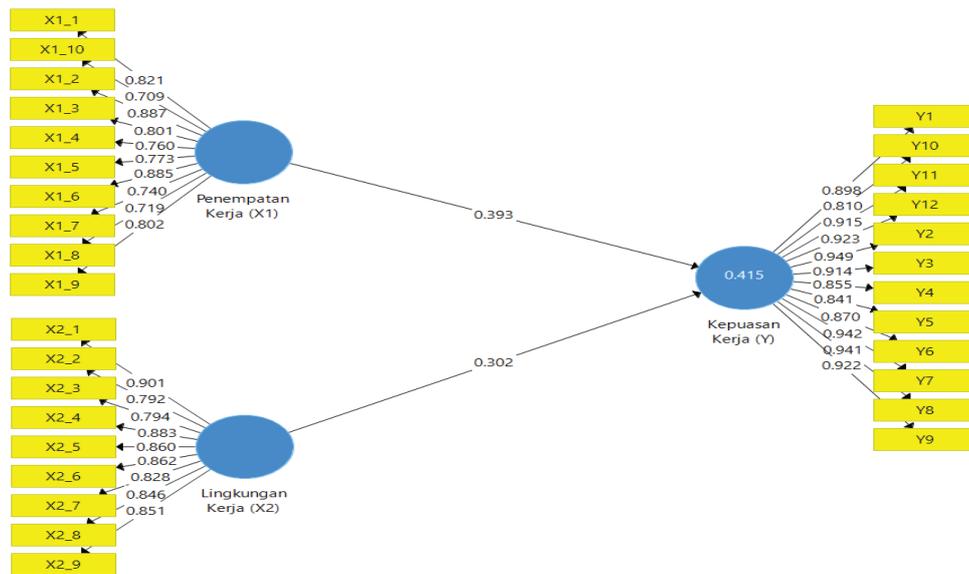
	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	<i>AVE</i>
Penempatan Kerja	0,934	0,944	0,627
Lingkungan Kerja	0,951	0,958	0,718
Kepuasan Kerja	0,978	0,981	0,809

Sumber: Output Smart PLS (2021)

Berdasarkan Tabel 5 di atas dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memenuhi kriteria reliabel dan semua variabel valid atau seluruh variabel telah lolos kriteria *Average Variance Extracted* (AVE). Hal ini ditunjukkan dengan nilai *composite reliability* $\geq 0,70$ dan *AVE* $\geq 0,50$.

Hasil Pengujian Model Struktural (Inner Model)

Pengujian ini dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk, nilai signifikansi dan R-square dari model penelitian. Model Struktural dilihat dengan menggunakan nilai R² untuk konstruk terikat uji t serta nilai signifikansi dari koefisien jalur struktural.



Gambar 1. Model Struktural /Diagram Path Bootstrapping

Nilai R²

Nilai *R-Square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen terhadap variabel laten dependen dan apakah mempunyai pengaruh substantif. Hasil nilai *R-Square* untuk penelitian ini sebagai berikut.

Tabel 6. Nilai R²

Variabel	<i>R-square</i>
Kepuasan Kerja	0,415

Sumber: Data Diolah (2021)

Nilai R_{square} dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang *substantive*. Nilai R_{square} 0,75, 0,50, dan 0,25 dapat disimpulkan bahwa model kuat, moderate, dan lemah. Berdasarkan hasil Tabel 6. menunjukkan bahwa nilai *R-square* untuk variabel Kepuasan Kerja diperoleh sebesar 0,415 (kategori moderate). Hasil ini menunjukkan bahwa 41,5% variabel kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh variabel penempatan kerja dan lingkungan kerja.

Penilaian Inner Weight

Inner weight juga menunjukkan hasil pengujian *hipotesis*. Untuk menguji hipotesis yang diajukan, dapat dilihat besarnya nilai *t-statistik* dan nilai *p-value*. Apabila nilai *p-value* < 0,05, maka hipotesis akan diterima. Hasil pengujian *inner weight* terdiri dari pengaruh langsung dan tidak langsung. Hasil pengujian pengaruh langsung yang dihasilkan dalam penelitian ini sebagai berikut.

Tabel 7. Hasil Inner Weight /Pengaruh Langsung (Path Coefficient or Direct Effect)

	Original Sample	T Statistics	P Values
Penempatan Kerja → Kepuasan Kerja	0,393	2,906	0,004
Lingkungan Kerja → Kepuasan Kerja	0,302	2,186	0,029

Sumber: Data Diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 7 di atas diperoleh nilai koefisien pengaruh langsung penempatan kerja terhadap kepuasan kerja, yaitu 0,393 (sig. 0,004), pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, yaitu 0,302 (sig. 0,029).

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dengan menggunakan PLS dilakukan dengan metode *bootstrap* terhadap sampel. Pengujian ini dilakukan untuk meminimalkan masalah ketidaknormalan data penelitian. Hasil pengujian dari analisis PLS dapat dilihat pada Tabel 8 sebagai berikut.

Tabel 8. Rangkuman Hasil Uji Hipotesis

No	Hipotesis	Path Coefficient	t-hitung > 2,006	Sig < 0,05	Hasil
1	(H ₁) Penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja	0,393	2,906	0,004	Diterima
2	(H ₂) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja	0,302	2,186	0,029	Diterima

Sumber: Data Diolah (2021)

Dari hasil yang tercantum pada Tabel 8 diketahui bahwa nilai t_{hitung} (2,906) > t_{tabel} (2,006) atau nilai Sig. (0,004) < 0,05 artinya penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci.

Nilai t_{hitung} (2,186) > t_{tabel} (2,006) atau nilai Sig. (0,029) < 0,05 artinya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci.

Besarnya pengaruh secara simultan penempatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dapat diketahui dari nilai R Square. Nilai R Square sesuai hasil pada Tabel

6, yaitu sebesar 0,415 artinya kepuasan kerja pegawai Sekretariat Daerah 41,5% dipengaruhi oleh penempatan kerja dan lingkungan kerja sedangkan sisanya 58,5% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

- H1: Penempatan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci.

Berdasarkan Tabel 8. hasil menunjukkan bahwa nilai sig penempatan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai sebesar $0.004 < 0,05$ dengan koefisien regresi sebesar 0,393. Artinya penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai sehingga hipotesis pertama dinyatakan "diterima".

- H2: Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci.

Berdasarkan Tabel 8 hasil menunjukkan bahwa nilai sig lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai sebesar $0.029 < 0,05$ dengan koefisien regresi sebesar 0,302. Artinya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai sehingga hipotesis kedua dinyatakan "diterima".

SIMPULAN

1. Penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Semakin tepat pegawai ditempatkan sesuai dengan dimensi pendidikan, pengetahuan, keterampilan dan pengalaman kerja maka akan semakin meningkat kepuasan kerjanya.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Semakin bagus lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik pegawai maka akan memberikan kepuasan kerja pegawai tersebut.

3. Penempatan kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dipengaruhi oleh penempatan kerja dan lingkungan kerja sebesar 41,5%, sedangkan sisanya sebesar 58,5% dipengaruhi atau dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

SARAN

1. Dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci hendaknya faktor yang menjadi pertimbangan pimpinan berdasarkan variabel penempatan kerja adalah proses penempatan pegawai sebaiknya dapat disesuaikan dengan aspek latar belakang pendidikan dan tingkat pendidikan pegawai serta kemampuan pegawai dalam mengolah data dan menganalisis data.
2. Agar meningkatnya kepuasan kerja pegawai disarankan untuk memperhatikan kondisi lingkungan kerja, baik lingkungan fisik maupun lingkungan nonfisik. Perbaikan dan penataan ruang kerja yang cepat dan tepat, serta peningkatan kualitas tingkat keamanan lingkungan kerja yang aman dan nyaman bagi pegawai akan memengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai.
3. Berdasarkan hasil penelitian ini bahwa variabel kepuasan dipengaruhi oleh penempatan kerja dan lingkungan kerja sebesar 41,5%, maka disarankan pada penelitian selanjutnya untuk dapat menambahkan atau mengkombinasikan variabel-variabel seperti kepemimpinan, seleksi, pelatihan, promosi, pengalaman kerja, motivasi, dan kompensasi agar dapat memengaruhi dan meningkatkan kepuasan kerja secara maksimal.

DAFTAR RUJUKAN

- Abdillah, Willy dan Hartono, Jogiyanto., 2015., *PLS (Partial Least Square) Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis*, Yogyakarta.
- Chin, W. W., 1998., *The Partial Least Squares Approach to Structural Equation Modelling*, Modelling Methods for Bussiness Research, 295(2), 295-336.
- Condrey, S.E. (editor)., 2005., *Handbook of Human Resource Management in Government*. Second Edition. San Fransisco, CA: John Wiley & Sons, Inc.
- Dessler, Garry., 1984., *Human Resources Management Eight Edition*, Prentice-hall, Inc.
- Gaffar, Afan., 1996., *Pengembangan Program Studi Ilmu Pemerintahan di Indonesia*, Cahaya Pres, Malang.
- Gomes, FC., 2003., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit: Andi, Yogyakarta.
- Handoko, T Hani., 2011., *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*, BPEF (Badan Penerbit Fakultas Ekonomi), Yogyakarta.
- Haryono, Siswoyo., 2016., *Metode SEM Untuk Penelitian Manajemen AMOS LISREL PLS*, Penerbit: PT Intermedia Personalialia Utama, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu SP., 2006., *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*, BPEF (Badan Penerbit Fakultas Ekonomi), Yogyakarta.
- , Malayu SP., 2014., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan Ke Empatbelas, Penerbit: Bumi Aksara, Jakarta.
- Justine T Sirait., 2007., *Memahami Aspek-Apek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Penerbit: PT Grasindo, Jakarta.
- Kreitner, Robert., 2005., *Organizational Behavior*, Penerbit: Salemba Empat, Jakarta.
- Kurniawan, Heri dan Yamin, Sofyan; 2011, *Generasi Baru Mengolah Data Penelitian Dengan Partial Least Square Path Modeling, Aplikasi Dengan Software XLSTAT, SmartPLS Dan Visual PLS*, Salemba Empat, Jakarta.
- Luthans, Fred., 2006., *Perilaku Organisasi*, Edisi 10, Andi, Yogyakarta.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson, 2006., *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Terjemahan Dian Angelia, Penerbit: Salemba Empat, Jakarta.
- Musanef, T., 1984., *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*, Penerbit: PT Gunung Agung, Jakarta.
- Mustafa, Delly., 2014., *Birokrasi Pemerintahan*, Edisi Revisi, Penerbit: Alfabeta, Bandung.
- Ndraha, Taliziduhu., 2003., *Budaya Organisasi*, Penerbit: PT Radja Grafindo Persada, Jakarta.
- Rivai, Veitzhal, 2009., *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, Penerbit: PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- , 2011., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit: Sulita, Bandung.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A Judge, 2010., *Perilaku Organisasi*, Edisi Kesepuluh (alih bahasa Angelica), Penerbit: PT Index Kompleks Gramedia, Jakarta.
- Sedarmayanti., 2009., *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Penerbit: PT.Refika Adiatama, Bandung.
- , 2011., *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*, Penerbit: CV Mandar Maju, Bandung.
- Siagian, Sondang., 2004., *Manajemen Strategik*, Penerbit: Bumi Aksara, Jakarta.
- Simamora, Bilson., 2002., *Panduan Riset Perilaku Konsumen*, Penerbit: Pustaka Utama, Surabaya.
- Spector, P E, 1997. *Job satisfaction: Application, Assesment, Cause, and Consequenses*, Sage Publications, California.
- Sugiyono., 2013., *Metode Penelitian Manajemen*, Penerbit: Alfabeta, Bandung.
- , 2014., *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&B, edd*, Penerbit: CV.Alfabeta, Bandung.

- Suwatno., 2001., *Asas-asas Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit: Suci Press, Bandung.
- Suwanto, dan Yuniarsih, Tjutju., 2013., *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian)*, Penerbit: Alfabeta, Bandung.
- Zaenuri, Muchamad., 2015., *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Pemerintahan*, Penerbit: Lembaga Penelitian, Publikasi & Pengabdian Masyarakat (LP3M) Universitas Muhammadiyah, Yogyakarta.
- Bakotić and Babic. (2013)., *Relationship between Working Conditions and Job Satisfaction: The Case of Croatian Shipbuilding Company*, *International Journal of Business and Social Science* Vol. 4 No. 2; February 2013. Hal. 23-45..
- Dwipalguna, A.A Ngr Angga, Ni Wayan Mujiati. (2015)., *Pengaruh Penempatan, Motivasi Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Budaya Organisasi*. Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana Bali.
- Zulfikar. (2020)., *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Utara*. Jurnal Terapan Informatika Nusantara Vol 1, No 2, Juli 2020, Hal 74-78.