

**PENGARUH REKRUTMEN, PENEMPATAN KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIR
TERHADAP KEPUASAN KERJA ANGGOTA KEPOLISIAN DI POLRES BOLAANG
MONGONDOW TIMUR**

*THE EFFECT OF RECRUITMENT, JOB PLACEMENT, AND CAREER DEVELOPMENT ON JOB
SATISFACTION OF POLICE OFFICERS AT THE EAST BOLAANG MONGONDOW POLICE
STATION*

Oleh:

**Eyrene G. D. Kayely¹
Bernhard Tewel²
Yantje Uhing³**

¹²³Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

¹eyrenedeбора@gmail.com

²bernhardtewel@unsrat.ac.id

³yantjeuhing@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Rekrutmen, Penempatan Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja anggota kepolisian di Polres Bolaang Mongondow Timur. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 71 responden. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada anggota kepolisian di Polres Bolaang Mongondow Timur. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan Rekrutmen, Penempatan Kerja, dan Pengembangan Karir berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, secara parsial Rekrutmen berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja, secara parsial Penempatan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, secara parsial Pengembangan Karir berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Kata Kunci: rekrutmen, penempatan kerja, pengembangan karir, kepuasan kerja

Abstract: This study aims to determine the effect of Recruitment, Job Placement, and Career Development on Job Satisfaction of police officers at the East Bolaang Mongondow Police Station. This research is quantitative research using an associative approach. The number of samples used in this study were 71 respondents. The data collection method in this study used a questionnaire distributed to police officers at the East Bolaang Mongondow Police Station. The analysis method used in this research is multiple linear regression. The results showed that simultaneously Recruitment, Job Placement, and Career Development had a positive and significant effect on Job Satisfaction, partially Recruitment had a negative and insignificant effect on Job Satisfaction, partially Job Placement had a positive and significant effect on Job Satisfaction, partially Career Development had a positive and significant effect on Job Satisfaction.

Keyword: recruitment, job placement, career development, job satisfaction

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi telah berkembang dengan pesat sehingga menuntut seseorang untuk dapat mempunyai kemampuan serta keterampilan yang kreatif. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang utama dalam suatu organisasi. Manusia sebagai tenaga kerja adalah sumber daya yang sangat penting bagi suatu organisasi karena mereka mempunyai keterampilan, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh organisasi dalam mencapai tujuannya. Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu cara yang dilakukan oleh organisasi untuk melakukan pengorganisasian, pengendalian dan pelaksanaan

sumber daya manusia secara tepat, sehingga suatu organisasi dapat terus berkembang dan mempunyai sumber daya manusia yang mendukung organisasi untuk mencapai tujuannya. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya dan untuk mewujudkan visi dan misi bukan hanya bergantung pada kemampuannya untuk mengelola sumber daya alam (SDA) tetapi bagaimana memanfaatkan secara optimal sumber daya manusia (SDM) yang ada dalam organisasi tersebut, sehingga menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas yang lebih efektif.

Undang-Undang No.2 Tahun 2002 Tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia pada pasal 1 ayat (1) menjelaskan bahwa "Kepolisian adalah segala hal-ihwal yang berkaitan dengan fungsi dan lembaga polisi sesuai dengan peraturan perundang-undangan". Kepolisian merupakan sebuah organisasi yang juga bagian dari sistem pemerintahan negara. Kepolisian merupakan SDM unggul yang lolos melewati beberapa persyaratan dan telah melalui berbagai tes serta ujian yang diselenggarakan oleh organisasi. Penerimaan Polri dilakukan dengan detail dan terperinci karena Polri hanya mencari calon kandidat yang terbaik, oleh karena itu untuk menjadi seorang anggota Polri tidaklah mudah, harus melewati beberapa proses dan tahapan yang sulit.

Kepuasan kerja merupakan hasil penilaian seseorang terhadap pekerjaannya, yang membuat orang tersebut mencapai nilai dari pekerjaannya serta membantu dalam menentukan sejauh mana seseorang merasa senang atau tidak terhadap pekerjaannya (Widianti, 2022:165). Kepuasan kerja tentu saja tidak lepas dari faktor-faktor yang dapat mempengaruhinya, dari berbagai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, faktor tersebut salah satunya adalah rekrutmen. Rekrutmen adalah usaha untuk menempati suatu posisi jabatan ataupun suatu pekerjaan yang kosong dalam organisasi, instansi atau perusahaan. Oleh karena itu, terdapat beberapa calon tenaga kerja yang bersumber dari luar (eksternal) dan dari dalam (internal) organisasi (Setyowati, Antariksa, dan Sari, 2021:85). Sumber daya yang berkualitas dapat didapatkan melalui rekrutmen sumber daya manusia yang selektif. Proses rekrutmen yang memperhatikan faktor kualitas dari sumber daya manusia tentunya akan menghasilkan sumber daya manusia yang mempunyai keahlian dan keterampilan yang baik. Selain rekrutmen, suatu organisasi dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawannya melalui faktor lain yaitu dengan penempatan kerja.

Penempatan kerja adalah proses untuk menempatkan seseorang ke posisi pekerjaan tertentu yang sesuai kemampuan dan keahlian yang dimiliki. Penempatan kerja harus dilihat sebagai proses yang proposional. Artinya, seberapa baik pekerja menempati pekerjaan yang baru maka akan mempengaruhi kualitas pekerjaannya (Sabrina dan Sulasmi, 2021:55). Penempatan kerja sumber daya manusia dalam hal ini bisa sebut tenaga kerja menjadi titik awal berjalannya suatu organisasi. Setiap organisasi harus dapat memilih dan menentukan tenaga kerja yang memiliki kualitas dan kemampuan yang sesuai dengan jabatan yang akan menjadi tanggungjawabnya dengan kata lain calon yang ditempatkan harus mempunyai kompetensi yang diperlukan organisasi agar dapat melaksanakan tugas dan pekerjaan secara efektif dan efisien.

Pengembangan karir juga merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja seorang karyawan atau tenaga kerja yang ada dalam organisasi. Pengembangan karir adalah suatu serangkaian posisi atau jabatan yang di tempati seseorang selama dia bekerja, pengembangan karir merupakan usaha yang dilakukan secara berkelanjutan dengan berfokus kepada peningkatan keterampilan, pengetahuan, dan keahlian (Fauzan dkk, 2023:83). Dengan adanya pengembangan karir yang bagus dalam suatu organisasi, maka akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan yang ada dalam organisasi tersebut.

Kepuasan kerja seorang anggota kepolisian terkadang menjadi sebuah ukuran mendapatkan kenyamanan. Ketika proses rekrutmen tidak berjalan dengan sesuai, penempatan kerja tidak dilaksanakan pada posisi yang tepat, dan juga tidak adanya pengembangan karir yang bagus maka akan sangat berdampak pada kepuasan kerja anggota kepolisian, yang mengakibatkan terjadinya kemalasan dalam bekerja, semangat kerja akan menurun dari waktu ke waktu, meningkatkan absensi serta menurunnya kinerja anggota kepolisian yang nantinya juga akan berdampak pada organisasi. Oleh karena itu, proses rekrutmen, penempatan kerja dan pengembangan karir merupakan aspek yang penting bagi organisasi dalam meningkatkan kepuasan kerja anggota kepolisian sehingga dapat berkinerja dengan baik dan juga berpengaruh pada kemajuan sebuah organisasi.

Polres Bolaang Mongondow Timur adalah salah satu Kepolisian Resor yang terletak di Sulawesi Utara Kabupaten Bolaang Mongondow Timur. Polres Bolaang Mongondow Timur berdiri pada tanggal 18 oktober tahun 2019. Polres ini melaksanakan tugas dan fungsi kepolisian pada wilayah Kabupaten Bolaang Mongondow Timur. Tugas dan fungsi tersebut diantaranya yaitu melakukan penyelidikan dan penyidikan tindak pidana umum dan khusus, antara lain tindak pidana ekonomi, korupsi, penipuan, kriminal, dan tindak pidana tertentu di daerah hukum Kabupaten Bolaang Mongondow Timur. Penempatan kerja menjadi salah satu permasalahan kompleks yang sering terjadi pada dunia pekerjaan, demikian juga di Polres Bolaang Mongondow Timur. Penempatan kerja yang terjadi pada Polres Bolaang Mongondow Timur masih belum maksimal, hal itu dikarenakan kurangnya sumber daya manusia yang akhirnya mengakibatkan penempatan kerja menjadi tidak merata. Ketidaksesuaian

antara penempatan kerja dengan kemampuan anggota kepolisian yang di tempatkan pada suatu bidang pekerjaan tentu akan berdampak pada kenyamanan bekerja yang akan mempengaruhi kepuasan kerjanya, sehingga pekerjaan yang dilakukan menjadi tidak maksimal. Penempatan kerja yang sesuai nantinya akan berdampak langsung juga pada karir seorang anggota kepolisian, pengembangan karir akan memberikan keuntungan bagi anggota kepolisian tersebut karena pengembangan karir sangat mendukung efektivitas individu, kelompok, dan organisasi dalam mencapai tujuan serta menciptakan kepuasan kerja dan nantinya juga akan berdampak pada Polres Bolaang Mongondow Timur. Berdasarkan latar belakang permasalahan, fenomena, maka peneliti ingin mengetahui seberapa besar Rekrutmen, Penempatan Kerja, dan Pengembangan Karir dapat memengaruhi Kepuasan Kerja Anggota Kepolisian di Polres Bolaang Mongondow Timur.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Rekrutmen, Penempatan Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja anggota kepolisian di Polres Bolaang Mongondow Timur.
2. Untuk mengetahui pengaruh Rekrutmen terhadap Kepuasan Kerja anggota kepolisian di Polres Bolaang Mongondow Timur.
3. Untuk mengetahui pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja anggota kepolisian di Polres Bolaang Mongondow Timur.
4. Untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja anggota kepolisian di Polres Bolaang Mongondow Timur.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Menurut Widiyanti (2022:165), Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan puas atau rasa pencapaian yang didapatkan seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja ini adalah hasil dari penilaian yang membuat seseorang mencapai nilai dari pekerjaannya serta membantu dalam menentukan sejauh mana seseorang tersebut merasa senang dengan pekerjaannya. Indikator kepuasan kerja meliputi: kesesuaian pekerjaan, kondisi fisik lingkungan kerja, upah dan promosi, dan sikap dan hubungan sosial yang terjalin (Radiansyah dkk, 2023:152-153).

Rekrutmen

Menurut Kertati dkk (2023:97), Rekrutmen adalah tahap awal dalam manajemen sumber daya manusia. Proses inilah yang menentukan keberlangsungan suatu organisasi dalam mendapatkan karyawan yang tepat bagi organisasi. Umumnya, setiap organisasi mempunyai divisi yang menangani rekrutmen karyawan, divisi tersebut berada dalam kendali departemen sumber daya manusia. Indikator rekrutmen meliputi : tujuan rekrutmen, kualifikasi pelamar, metode rekrutmen, proses rekrutmen, dan evaluasi rekrutmen (Sugianingrat, 2021:70-71).

Penempatan Kerja

Menurut Viddy dan Hanadelansa (2023:164), Penempatan kerja adalah salah satu proses yang penting bagi suatu organisasi, dengan adanya penempatan yang tepat dengan posisi jabatan yang sesuai akan membantu organisasi dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Indikator penempatan kerja meliputi : prestasi akademik, kesehatan fisik & mental, status perkawinan, dan usia (Yuniarsih dan Suwatno, 2008:75).

Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja suatu individu untuk mencapai karir yang diinginkan. Tujuan dari adanya pengembangan karir adalah untuk menyesuaikan kebutuhan dan tujuan tenaga kerja dengan kesempatan karir yang tersedia dalam organisasi saat ini dan dimasa yang akan datang (Rostini dkk, 2022:130). Indikator pengembangan karir meliputi : pengalaman kerja, loyalitas, profesionalisme, latar belakang pendidikan, prestasi kerja (Cen, 2022:86-87).

Penelitian Terdahulu

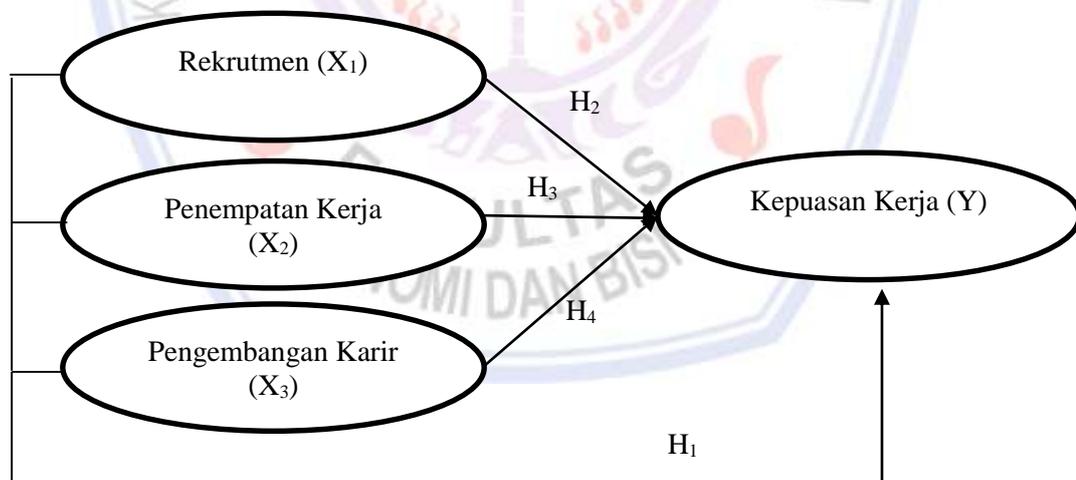
Penelitian Toreh, Sendow dan Trang (2022) bertujuan untuk mengetahui apakah Pengaruh Kompetensi Kerja, Pengembangan Karir dan Penempatan Terhadap Kepuasan Kerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Metode penelitian yang digunakan kuantitatif dengan teknik analisis regresi linier berganda.

Populasi penelitian sebanyak 50 pegawai. Cara pengambilan data menggunakan teknik wawancara, observasi dan kuesioner dengan pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi Kerja, Pengembangan Karir dan Penempatan secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian Nuryanti dan Kusumayadi (2022) bertujuan untuk mengetahui gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja anggota sat reskrim di satuan reskrim Polres Bima, Untuk mengetahui stres kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja anggota sat reskrim di satuan reskrim Polres Bima, Untuk mengetahui gaya kepemimpinan dan stress kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja anggota sat reskrim di satuan reskrim Polres Bima. Instrumen dalam penelitian menggunakan kuesioner dengan skala Likert. Adapun populasi dalam penelitian ini yaitu berjumlah (45) orang yaitu jumlah keseluruhan anggota di satuan reskrim Polres Bima dengan teknik pengambilan sampling jenuh. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, kuesioner, dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji realibilitas, uji regresi linear berganda, uji asumsi klasik, uji koefisien korelasi berganda, koefisien determinasi, uji t dan uji f dengan bantuan spss versi 23 for windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Anggota Sat Reskrim Di Satuan Reskrim Polres Bima, Stress Kerja tidak berpengaruh secara positif dan Signifikan terhadap Kepuasan Kerja Anggota Sat Reskrim Di Satuan Reskrim Polres Bima, Gaya Kepemimpinan dan Stress Kerja secara simultan berpengaruh Positif tetapi tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja Anggota Sat Reskrim Satuan Reskrim Polres Bima.

Penelitian Tamba (2021) bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, stres kerja dan pelaksanaan program kesejahteraan, secara simultan dan parsial terhadap kepuasan kerja, serta menganalisis variabel yang berkontribusi paling besar terhadap kepuasan kerja anggota Detasemen A Pelopor Satbrimob Polda Jatim. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, dengan menyebarkan kuesioner. 228 sampel yang digunakan dibagi menjadi empat bagian sesuai dengan jumlah kompi yang ada, masing-masing 57 orang di tiap kompi. Analisis dilakukan dengan metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi, stres kerja dan pelaksanaan program kesejahteraan, secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Adapun variabel yang memiliki kontribusi terbesar terhadap kepuasan kerja adalah pelaksanaan program kesejahteraan

Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber : Kajian Teoritik 2023

Hipotesis

- H₁: Rekrutmen, Penempatan Kerja, dan Pengembangan Karir diduga secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
 H₂: Rekrutmen diduga berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
 H₃: Penempatan Kerja diduga berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
 H₄: Pengembangan Karir diduga berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

METODE PENELITIAN**Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini akan menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah penelitian yang menunjukkan pemuan baru yang dapat diperoleh dengan menggunakan beberapa prosedur secara statistik atau dengan cara yang lain dari suatu pengukuran (Jaya, 2020:12). Penelitian ini memiliki sifat asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang memiliki suatu tujuan agar dapat mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Jaya, 2020:19).

Populasi Besaran Sampel dan Teknik Sampling

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh anggota kepolisian di Polres Bolaang Mongondow Timur. Jumlah seluruh populasi yang ada pada lokasi penelitian sebanyak 243 anggota kepolisian, untuk mengambil sampel yang akan digunakan pada penelitian ini, maka peneliti akan menggunakan teknik probability sampling dengan menggunakan metode *simple random sampling*. *Simple random sampling* merupakan teknik mengambil sampel yang dilakukan dengan cara acak, dan tanpa melihat strata yang berada pada suatu populasi (Siregar dan Hardana, 2022:99). Agar dapat memperoleh sampel yang ada dalam penelitian ini, maka peneliti juga akan menggunakan rumus slovin, jumlah sampel yang didapatkan setelah menggunakan rumus tersebut adalah 71.

Data dan Sumber

1. Data Primer, pada penelitian ini untuk mendapatkan data primernya, peneliti akan menggunakan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada responden maupun data yang diperoleh secara langsung dari Polres Bolaang Mongondow Timur.
2. Data Sekunder, dalam penelitian ini, untuk memperoleh data sekundernya, peneliti memperoleh data tersebut dari situs web, artikel jurnal, dan buku yang berkaitan dengan variabel-variabel pada penelitian ini.

Teknik Pengumpulan data

Teknik pengumpulan data yang akan peneliti gunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada para responden, teknik wawancara dan observasi.

Metode Analisis**Uji Validitas dan Reliabilitas**

Pengujian validitas adalah pengukuran yang membuktikan validnya instrumen penelitian. Instrumen akan dikatakan valid ketika instrumen tersebut dapat dipakai untuk mengukur apa yang akan diukur (Riyanto dan Hatmawan, 2020:63). Pengujian reliabilitas adalah pengukuran kestabilan responden ketika menjawab hal yang berkaitan dengan daftar pertanyaan yang disusun dalam suatu bentuk kuesioner (Surajiyo dan Paleni, 2020:75).

Uji Asumsi Klasik**Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah suatu nilai *residual* terdistribusi dengan normal atau tidak (Duli, 2019:114).

Uji Multikolinearitas

Uji multikolonieritas memiliki tujuan untuk menguji apakah pada model regresi terdapat adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik tidak terjadi korelasi antar variabel bebas (Duli, 2019:120).

Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas mempunyai tujuan untuk menguji apakah pada regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain (Duli, 2019:122).

Teknik Analisis Data**Regresi Linear Berganda**

Regresi linear berganda pada penelitian ini akan digunakan untuk menganalisa suatu variabel bebas terhadap variabel terikat. (Surajiyo dan Paleni, 2020:76). Penelitian ini akan menguji bagaimana Pengaruh Rekrutmen (X_1), Penempatan Kerja (X_2), dan Pengembangan Karir (X_3) Terhadap Kepuasan Kerja (Y) Anggota Kepolisian di Polres Bolaang Mongondow Timur.

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

- Y = Kepuasan Kerja
 a = Konstanta
 $\beta_1 \beta_2 \beta_3$ = Koefisien regresi variabel bebas
 X_1 = Rekrutmen
 X_2 = Penempatan Kerja
 X_3 = Pengembangan Karir
 e = Standard error

Pengujian Kelayakan Model

Uji F (Simultan)

Uji kelayakan model digunakan untuk melihat apakah model regresi dapat atau layak digunakan pada penelitian ini atau tidak. Uji F merupakan pengujian yang digunakan untuk melihat pengaruh secara bersama-sama antara dua atau lebih variabel bebas dengan variabel terikat (Surajiyo dan Paleni, 2020:77).

Pengujian Hipotesis

Uji t (Parsial)

Uji parsial (uji t) digunakan untuk menguji apakah secara parsial, variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak signifikan terhadap variabel dependen. Menurut Ghazali (2013:99), uji t dilakukan dengan menggunakan signifikan level 0.05 ($\alpha = 5\%$).

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) merupakan suatu koefisien yang menunjukkan persentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (Surajiyo dan Paleni, 2020:77). Koefisien determinasi dalam penelitian ini digunakan untuk menjelaskan besarnya pengaruh Rekrutmen (X_1), Penempatan Kerja (X_2), dan Pengembangan Karir (X_3) terhadap variabel terikat Kepuasan Kerja (Y).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Pernyataan untuk semua variabel menunjukkan hasil $R_{hitung} \geq R_{tabel}$ dengan nilai signifikansi $\leq 0,05$, artinya bahwa semua item pernyataan yang digunakan pada penelitian ini dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar α	Keterangan
Rekrutmen (X_1)	0,891	0,60	Reliabel
Penempatan Kerja (X_2)	0,868	0,60	Reliabel
Pengembangan Karir (X_3)	0,851	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,898	0,60	Reliabel

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 27, 2023

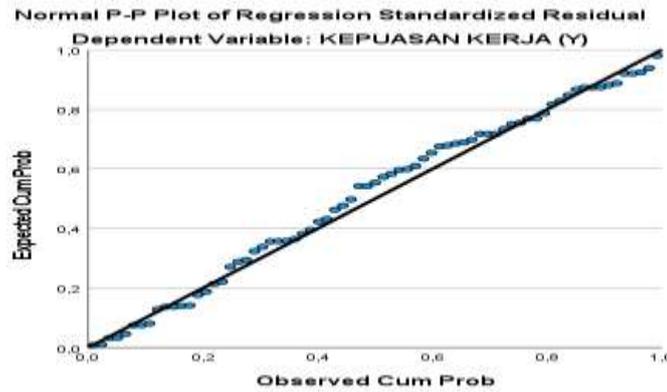
Berdasarkan Tabel 1 diatas, menunjukkan bahwa hasil uji reliabilitas semua nilai dari variabel Rekrutmen (X_1) = 0,891, variabel Penempatan Kerja (X_2) = 0,868, variabel Pengembangan Karir (X_3) = 0,851 dan variabel Kepuasan Kerja (Y) = 0,898, hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai uji reliabilitas \geq nilai standar $\alpha = 0,60$. Oleh karena itu, bisa ditarik kesimpulan bahwa kuesioner yang digunakan pada penelitian ini dinyatakan reliabel atau terpercaya dan dapat digunakan untuk analisis statistik lebih lanjut.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah sebuah model regresi, variabel independen, variabel dependen, atau keduanya berdistribusi normal atau tidak. Penelitian ini akan menggunakan uji normalitas dengan

menggunakan P-Plot. Menurut Ghozali (2011:161), model regresi dapat dikatakan berdistribusi dengan normal ketika titik plotting mengikuti garis diagonal.



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas P-Plot
 Sumber : Data Olahan SPSS Versi 27, 2023

Berdasarkan Gambar 2 di atas, menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal grafik tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi secara normal.

Uji Multikolinearitas

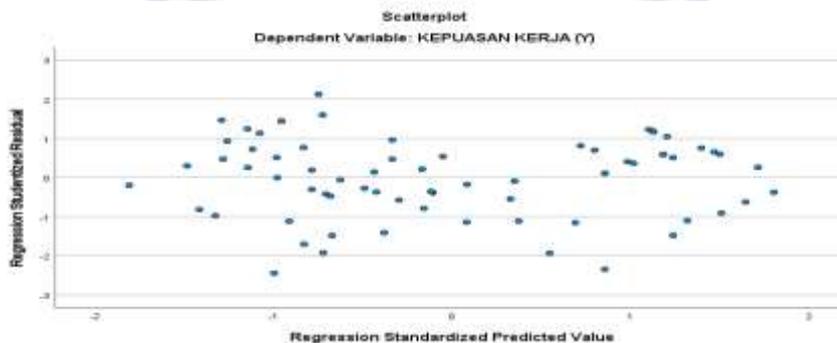
Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Rekrutmen (X ₁)	0,662	1,511	Non multikolinieritas
Penempatan Kerja (X ₂)	0,388	2,580	Non multikolinieritas
Pengembangan Karir (X ₃)	0,397	2,522	Non multikolinieritas

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 27, 2023

Berdasarkan Tabel 2 diatas, menunjukkan bahwa variabel independen yang terdiri dari Rekrutmen (X₁) yang mempunyai nilai tolerance = 0,662 dan VIF = 1,511, Penempatan Kerja (X₂) yang mempunyai nilai tolerance = 0,388, dan VIF = 2,580 dan Pengembangan Karir (X₃) yang mempunyai nilai tolerance = 0,397 dan VIF = 2,522. Masing-masing dari variabel bebas tersebut memiliki nilai tolerance $\geq 0,100$ dan nilai VIF $\leq 10,00$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel independen.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Scatterplot
 Sumber : Data Olahan SPSS Versi 27, 2023

Berdasarkan Gambar 3 diatas, menunjukkan bahwa tidak terdapat pola yang jelas serta titik-titik yang ada pada gambar tersebut menyebar dengan acak yang tersebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu y. Dengan

hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini.

Hasil Pengujian Model dengan Uji F

Tabel 3. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	692.463	3	230.821	53.879	.001 ^b
	Residual	287.030	67	4.284		
	Total	979.493	70			

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA (Y)

b. Predictors: (Constant), PENGEMBANGAN KARIR (X₃), REKRUTMEN (X₁), PENEMPATAN KERJA (X₂)

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 27, 2023

Berdasarkan Tabel 3 diatas, diperoleh hasil uji F (Anova) nilai signifikan sebesar $0,001 \leq$ dari $0,05$ dan $f_{hitung} = 53,879 \geq f_{tabel} = 2,76$, maka dapat disimpulkan bahwa Rekrutmen (X₁), Penempatan Kerja (X₂), dan Pengembangan Karir (X₃) secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) anggota kepolisian di Polres Bolaang Mongondow Timur. Jadi Hipotesis 1 (H₁) yang menyatakan bahwa Rekrutmen, Penempatan Kerja, dan Pengembangan Karir diduga secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja anggota kepolisian di Polres Bolaang Mongondow Timur diterima atau terbukti.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda dan Uji T (Uji Parsial)

Model	B	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		Std. Error	Beta	t		
1 (Constant)	-3.748	4.001		-937	.352	
Rekrutmen (X ₁)	-.073	.091	-.065	-.798	.428	
Penempatan Kerja (X ₂)	.427	.112	.403	3.795	.001	
Pengembangan Karir (X ₃)	.600	.119	.529	5.039	.001	

a. Dependent variable: KEPUASAN KERJA (Y)

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 27, 2023

Berdasarkan Tabel 4 pengolahan data uji regresi linear berganda di atas, maka dapat dibuat suatu persamaan regresi linear sebagai berikut ini :

$$Y = -3,748 - 0,73X_1 + 0,427X_2 + 0,600X_3$$

Hasil persamaan regresi berganda tersebut memberikan pengertian bahwa :

1. Nilai constant sebesar -3,748, yang berarti apabila variabel Rekrutmen (X₁), Penempatan Kerja (X₂) dan Pengembangan Karir (X₃) tidak bertambah atau bernilai nol, maka variabel Kepuasan Kerja (Y) akan bernilai sebesar -3,748 satuan.
2. Nilai koefisien regresi variabel Rekrutmen (X₁) sebesar -0,73 menunjukkan arah negatif, artinya jika variabel Rekrutmen (X₁) naik sebesar satu satuan, maka variabel Kepuasan Kerja (Y) akan mengalami penurunan sebesar -0,073 satuan. Selanjutnya nilai $T_{hitung} = -0,798$ lebih kecil dari $T_{tabel} = 1,998$ dengan tingkat signifikansi $0,428 \geq 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa Rekrutmen berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Jadi Hipotesis 2 (H₂) yang menyatakan Rekrutmen diduga berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja anggota kepolisian di Polres Bolaang Mongondow Timur ditolak atau tidak terbukti.
3. Nilai koefisien regresi variabel Penempatan Kerja (X₂) sebesar 0,427 menunjukkan arah positif, artinya jika variabel Penempatan Kerja (X₂) meningkat sebesar satu satuan, maka Kepuasan Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,427 satuan. Selanjutnya nilai $T_{hitung} = 3,795$ lebih besar $T_{tabel} = 1,998$ dengan tingkat signifikansi $0,001 \leq 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa Penempatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Jadi Hipotesis 3 (H₃) yang menyatakan bahwa Penempatan Kerja diduga berpengaruh secara

positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja anggota kepolisian di Polres Bolaang Mongondow Timur diterima atau terbukti.

4. Nilai koefisien regresi variabel Pengembangan Karir (X_3) sebesar 0,600 menunjukkan arah positif, artinya jika variabel Pengembangan Karir (X_3) meningkat satu satuan, maka Kepuasan Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,600 satuan. Selanjutnya nilai $T_{hitung} = 5,039$ lebih besar $T_{tabel} = 1,998$ dengan tingkat signifikansi $0,001 \leq 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Jadi Hipotesis 4 (H_4) yang menyatakan bahwa Pengembangan Karir diduga berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja anggota kepolisian di Polres Bolaang Mongondow Timur diterima atau terbukti.

Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 5. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.841 ^a	.707	.694	2.070

a. Predictor: (Constant), PENGEMBANGAN KARIR (X_3), REKRUTMEN (X_1), PENEMPATAN KERJA (X_2)

b. Dependent Variabel: KEPUASAN KERJA (Y)

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 27, 2023

Berdasarkan Tabel 5 di atas, jika dilihat dari nilai Adjusted R-Square yang sebesar 0,694, menunjukkan bahwa presentase pengaruh antara variabel independen yaitu Rekrutmen (X_1), Penempatan Kerja (X_2), dan Pengembangan Karir (X_3) terhadap variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja (Y) sebesar 69,4%. Artinya, Rekrutmen (X_1), Penempatan Kerja (X_2), dan Pengembangan Karir (X_3) memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) sebesar 69,4%, sedangkan sisanya 30,6% ($100\% - 69,4\% = 30,6\%$) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Rekrutmen, Penempatan Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, membuktikan bahwa variabel Rekrutmen, Penempatan Kerja, dan Pengembangan Karir secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hasil perhitungan uji simultan diperoleh hasil sig sebesar $0.001 \leq$ dari alpha 0.05 dan $f_{hitung} = 53,879 \geq f_{tabel} = 2,76$, hal ini menunjukkan bahwa variabel independen dalam penelitian ini secara bersama-sama mempunyai pengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja anggota kepolisian Di Polres Bolaang Mongondow Timur, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa Hipotesis 1 (H_1) yang menyatakan bahwa Rekrutmen, Penempatan Kerja, dan Pengembangan Karir diduga berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja anggota kepolisian di Polres Bolaang Mongondow Timur diterima atau terbukti. Artinya variabel Rekrutmen, Penempatan Kerja, dan Pengembangan Karir secara bersamaan mempunyai keterkaitan yang kuat dan dapat dimanfaatkan dengan baik dalam meningkatkan Kepuasan Kerja anggota kepolisian di Polres Bolaang Mongondow Timur, sehingga dapat berkinerja dengan baik dan juga berpengaruh pada kemajuan sebuah organisasi.

Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, membuktikan bahwa variabel Rekrutmen secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hasil perhitungan uji parsial diperoleh hasil sig sebesar $0,428 \geq$ dari alpha 0,05 dan nilai T_{hitung} sebesar $-0,798 \leq$ dari nilai T_{tabel} sebesar 1,998, hal tersebut menunjukkan bahwa Rekrutmen berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja anggota kepolisian di Polres Bolaang Mongondow Timur, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa Hipotesis 2 (H_2) yang menyatakan bahwa Rekrutmen diduga berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja anggota kepolisian di Polres Bolaang Mongondow Timur ditolak atau tidak terbukti. Artinya variabel Rekrutmen tidak mempengaruhi Kepuasan Kerja para anggota kepolisian di Polres Bolaang Mongondow Timur. Hasil Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Vileonzia dan Fung (2022) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel rekrutmen terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini juga tidak sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Pantow, Dotulong dan Walangitan (2017) yang menunjukkan hasil bahwa Rekrutmen secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, membuktikan bahwa variabel Penempatan Kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hasil perhitungan uji parsial diperoleh hasil sig sebesar $0,001 \leq$ dari alpha $0,05$, dan nilai T_{hitung} sebesar $3,795 \geq$ dari nilai T_{tabel} sebesar $1,998$, hal ini menunjukkan bahwa Penempatan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja anggota kepolisian di Polres Bolaang Mongondow Timur, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa Hipotesis 3 (H_3) yang menyatakan bahwa Penempatan Kerja diduga berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja anggota kepolisian di Polres Bolaang Mongondow Timur diterima atau terbukti. Artinya variabel Penempatan Kerja dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja para anggota kepolisian di Polres Bolaang Mongondow Timur, semakin baik Penempatan Kerja, maka akan semakin baik Kepuasan Kerja. Penempatan anggota kepolisian harus memiliki kesesuaian antara kualifikasi atau latar belakang pendidikan anggota kepolisian dengan kualifikasi pekerjaan yang akan diembannya. Ketidakesesuaian penempatan kerja antara personel dengan kemampuan keahliannya akan berdampak terhadap kepuasannya dalam bekerja. Oleh karena itu, penempatan kerja akan sangat mempengaruhi kepuasan anggota kepolisian, penempatan kerja yang adil dapat meningkatkan kinerja personel. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Zufahmi (2020) yang menunjukkan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian lainnya yang telah dilakukan oleh Sumarjo (2022) yang menyatakan bahwa Penempatan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, membuktikan bahwa variabel Pengembangan Karir mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hasil perhitungan uji parsial diperoleh hasil sig sebesar $0,001 \leq$ dari alpha $0,05$, dan nilai T_{hitung} sebesar $5,039 \geq$ besar dari nilai T_{tabel} sebesar $1,998$, hal tersebut menunjukkan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja anggota kepolisian di Polres Bolaang Mongondow Timur, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa Hipotesis 4 (H_4) yang menyatakan bahwa Pengembangan Karir diduga berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Anggota Kepolisian di Polres Bolaang Mongondow Timur diterima atau terbukti. Artinya variabel Pengembangan Karir dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja para anggota kepolisian di Polres Bolaang Mongondow Timur, semakin baik Pengembangan Karir, maka akan semakin baik Kepuasan Kerja. Oleh karena itu, diharapkan bagi instansi untuk dapat memperhatikan pengembangan karir, pengembangan karir akan memberikan keuntungan bagi anggota kepolisian, karena pengembangan karir sangat mendukung efektivitas individu, kelompok, dan organisasi dalam mencapai tujuan serta menciptakan kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Suryani (2020) yang menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Faronsyah dan Trisninawati (2020) yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, uji statistik data dan pembahasan yang berkaitan dengan masalah dan tujuan pada penelitian ini, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Rekrutmen, Penempatan Kerja, dan Pengembangan Karir secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja anggota kepolisian di Polres Bolaang Mongondow Timur.
2. Rekrutmen tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja anggota kepolisian di Polres Bolaang Mongondow Timur.
3. Penempatan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja anggota kepolisian di Polres Bolaang Mongondow Timur.
4. Pengembangan Karir berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja anggota kepolisian di Polres Bolaang Mongondow Timur.

Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran sebagai masukan sebagai berikut :

1. Melalui penelitian ini dapat disarankan kepada pihak Polres Bolaang Mongondow Timur agar senantiasa mempertahankan kepuasan kerja anggota kepolisian-nya agar kepuasan kerja para anggota kepolisian akan semakin meningkat. Instansi haruslah lebih memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja agar dalam pencapaian instansi dapat berjalan dengan baik serta dapat mempengaruhi kinerja anggota kepolisian.
2. Diharapkan dapat lebih memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kepuasan dalam bekerja, agar bisa meningkatkan kinerja sehingga dalam melakukan tugas dan tanggung jawab bisa terlaksana dengan baik.
3. Hasil penelitian ini dapat digunakan oleh peneliti yang lain sebagai rujukan untuk pengembangan ilmu pengetahuan Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya dibidang Rekrutmen, Penempatan Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Cen, C. C. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Padang: PT Inovasi Pratama Internasional.
- Duli, N. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif : Beberapa Konsep Dasar Untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data Dengan SPSS*. Yogyakarta: Deepublish.
- Faronsyah, M. I & Trisninawati. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Jasa Raharja Putera Palembang. *Jurnal Ilmiah Bina Manajemen*, 3(2), 113–121. <https://journal.binadarma.ac.id/index.php/BINAMANAJEMEN/article/view/1101>. Diakses pada 28 April 2023
- Fauzan, R., Diwyartha, N. D. M., Handayati, R., Setiawan, R., Firdaus, A., Yulia, R., Nurchayati., Seplyana, D., & Aprizal. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pengantar Di Era Modern)*. Padang: Global Eksekutif Teknologi.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IMB SPSS 19*. Semarang. Badan Penerbit Undip.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Jaya, I. M. L. M. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif : Teori, Penerapan, dan Riset Nyata*. Yogyakarta: Anak Hebat Indonesia.
- Kertati, I., Sunarti., Zebua, R. S. Y., Payangan, O. R., Wijayanti, T. C., Cahyani, A. T., Syam, R., Christine, N. L., Artawan, P., Hidayat, D. R., Monalisa., & Irmadianai, N. D. (2023). *Manajemen Sdm Dunia Usaha Era Digital : Strategi & Implementasi*. Jambi: Sonpedia Publishing
- Nuryanti, N., & Kusumayadi, F. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Anggota Sat Reskrim di Satuan Reskrim Polres Bima. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(3), 5415-5426. <https://stp-mataram.e-journal.id/JIP/article/view/1785>. Diakses pada 20 April 2023
- Pantow, G., Dotulong, L. O. H., & Walangitan, M. D. (2017). Pengaruh Rekrutmen, Gaya Kepemimpinan, dan Pengembangan Individu terhadap Kepuasan Kerja di Freshmart Bahu Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 5 No. 3 <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/17659>. Diakses pada 26 April 2023
- Radiansyah, A., Kardini, N. L., Rachmawati, A. W., Nandini, W., Endrasprihatin, R., Suparmi., Purwatmini, N., sugiyanto, E., subawa., Sitompul, P., & Wulandari, D. (2023). *MSDM Perusahaan Pada Era Revolusi Industri 4.0 Menuju Era Society 5.0*. Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Riyanto, S. & Hatmawan, A. A. (2020). *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian Di Bidang Manajemen*,

- Rostini., Hasmin., Arjang., Paerah, A., Yana, S., Irawati, D., Talli, A. S. D., Iriani, N., Dewi, G. A. K. R. S., & Nurmillah. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Menciptakan SDM Berkualitas)*. Yogyakarta: Rizmedia Pustaka Indonesia.
- Sabrina, R., & Sulasmi, E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Array*. <https://publication.umsu.ac.id/index.php/bk/article/view/1321>. Diakses pada 27 April 2023
- Setyowati, D. E., Antariksa, Y., & Sari, S. K. (2021). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Jakad Media Publishing.
- Siregar, B. G., & Hardana, A. (2022). *Metode Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Medan. Merdeka Kreasi Group.
- Sumarjo, W. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir dan Penempatan terhadap Kepuasan Kerja yang Berdampak pada Kinerja Karyawan pada PT Sanco Perdika Pratama di Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Vol. 5, No. 2 [.http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JJSDM/article/view/16524](http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JJSDM/article/view/16524). Diakses pada 27 April 2023
- Sugianingrat, I. A. P. W. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Era Revolusi Industri 4.0)*. Bandung: Media Sains Indonesia..
- Suryani, N. L. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Qeon Interactive - Jakarta Pusat. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Vol. 3, No. 2. <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JJSDM/article/view/3939>. Diakses pada 2 Mei 2023
- Surajiyo., N., & Paleni, H. (2020). *Penelitian Sumber Daya Manusia, Pengertian, Teori Dan Aplikasi (Menggunakan LBM SPSS 22 for Windows)*. Yogyakarta: Deepublish.
- Tamba, K. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Stres kerja dan Pelaksanaan Program Kesejahteraan Terhadap Kepuasan Kerja Anggota Detasemen A Pelopor Satbrimob Polda Jawa Timur. *Jurnal Ilmu Kepolisian*, Vol. 15, No. 2. <http://jurnalptik.id/index.php/JJK/article/view/338>. Diakses pada 25 April 2023
- Toreh, F. A., Sendow, G. M., & Trang, I. (2022). Pengaruh Kompetensi Kerja, Pengembangan Karir dan Penempatan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulut. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 10 No.1. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/39395>. Diakses pada 29 April 2023
- Vileonzia, L. & Fung, T. S. (2022). Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Rekrutmen Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Knockers Indonesia. *Prosiding: Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 2 No. 2. <https://jurnal.buddhidharma.ac.id/index.php/pros/article/view/1651>. Diakses pada 12 Juni 2023
- Viddy, A. & Hanadelansa. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo:Uwais Inspirasi Indonesia.
- Widianti, H. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Sebuah Pengantar Untuk Mahasiswa*. Pekalongan: Penerbit NEM
- Yunarsih, T., & Suwatno. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Alfabeta
- Zulfahmi, S. H. (2020). Pengaruh Penempatan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BPKAD Provinsi Riau Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Akuntansi Dan Ekonomika*, 10(2), 159-167. <https://ejournal.umri.ac.id/index.php/jae/article/view/2027>. Diakses pada 5 Juni 2023