

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, PENEMPATAN KERJA DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA DINAS SOSIAL KABUPATEN MINAHASA SELATAN

THE EFFECT OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP STYLE, JOB PLACEMENT AND WORK FACILITIES ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION AT THE SOCIAL SERVICE OF MINAHASA SELATAN REGENCY

Oleh:

Megawati R. Rantung¹

Rita N. Taroreh²

Greis M. Sendow³

¹²³Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi

E-mail:

[1megarantung2732@gmail.com](mailto:megarantung2732@gmail.com)

[2rita.taroreh@unsrat.ac.id](mailto:rita.taroreh@unsrat.ac.id)

[3greis5sendow@gmail.com](mailto:greis5sendow@gmail.com)

Abstrak: Dalam sebuah organisasi atau instansi, baik instansi pemerintah maupun swasta, sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting yaitu sebagai penggerak dan penentu berlangsungnya segala kegiatan atau pekerjaan dalam organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, penempatan kerja dan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Minahasa Selatan. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Sosial Kabupaten Minahasa Selatan yang berjumlah 147 orang, dan penentuan sampel menggunakan Rumus *Slovin* dan didapatkan 60 orang sebagai sampel dengan tingkat presisi yang ditetapkan sebesar 10%. Alat analisis dalam penelitian ini menggunakan SPSS versi 26 yang digunakan untuk menganalisis variabel independen dan variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, penempatan kerja dan fasilitas kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Penempatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Fasilitas kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kata Kunci : gaya kepemimpinan transformasional, penempatan kerja, fasilitas kerja, kepuasan kerja

Abstract: In an organization or agency, both government and private agencies, human resources have a very important role, namely as a driving force and determining the progress of all activities or work in the organization. This study aims to determine the effect of transformational leadership style, job placement and work facilities on employee job satisfaction at Social Service of Minahasa Selatan Regency. This type of research is quantitative. The population in this study were 147 employees at Social Service of Minahasa Selatan Regency, and the determination of the sample using the Slovin Formula and obtained 60 people as a sample with a precision level set at 10%. The analytical tool in this study uses SPSS version 26 which is used to analyze the independent variable and the dependent variable. The results showed that transformational leadership style, job placement and work facilities affect job satisfaction. Transformational leadership style has a positive and insignificant effect on job satisfaction. Job placement has a significant positive effect on job satisfaction. Work facilities have a significant positive effect on job satisfaction.

Keywords: Transformational Leadership Style, Job Placement, Work Facilities, Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Keberhasilan suatu organisasi baik besar maupun kecil bukan semata-mata ditentukan oleh sumber daya alam yang tersedia, akan tetapi banyak ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang berperan merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan. Dalam sebuah organisasi atau

instansi, baik instansi pemerintah maupun swasta, sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting yaitu sebagai penggerak dan penentu berlangsungnya segala kegiatan atau pekerjaan dalam organisasi. Organisasi dituntut untuk mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada. Kualitas sumber daya manusia sangat ditentukan oleh seberapa baik sistem organisasi yang ada mampu menunjang dan memenuhi kebutuhan baik dari pegawai maupun dari organisasi.

Zulfikar et al. (2021), menyatakan kepuasan kerja pegawai memiliki peranan yang sangat strategis di dalam organisasi, karena kepuasan kerja pegawai berfungsi sebagai salah satu kunci pendorong moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja pegawai dalam mendorong terwujudnya tujuan organisasi. Kepuasan kerja adalah sikap terhadap pekerjaan yang merupakan hasil persepsi seseorang terhadap sesuatu yang dirasakan dalam pekerjaannya dan didasarkan pada aspek-aspek pekerjaan (intrinsik dan ekstrinsik). Kepuasan kerja dalam hal apapun sangat penting. Kecenderungan untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam instansi tidak akan dapat tercapai tanpa adanya kepuasan kerja dari pegawai.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya gaya kepemimpinan. Lana dan Septyarini (2022), menyatakan guna meningkatkan kepuasan kerja pegawai sangat dipengaruhi oleh kemampuan seseorang pimpinan dalam menggerakkan bawahannya untuk bekerja sama dalam melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien. Gaya kepemimpinan yang digunakan oleh atasan dapat mempengaruhi berhasil atau tidaknya suatu organisasi. Gaya kepemimpinan transformasional merupakan model kepemimpinan bagi seorang pemimpin yang membuat pegawai bekerja lebih baik dengan memberikan motivasi dan selalu berfokus dalam perilaku untuk membantu transformasi antara individu dengan organisasi. Anggraeni dan Santosa (2013), menyatakan bahwa penelitian-penelitian tentang kepemimpinan transformasional telah menghasilkan kesimpulan bahwa perilaku-perilaku pemimpin transformasional mampu membangkitkan motivasi kerja dan kepuasan kerja bawahannya.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah penempatan kerja. Menurut Syaputra et al. (2022), rendahnya kepuasan kerja pegawai diduga ada hubungannya dengan penempatan pegawai yang kurang tepat. 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 dan Jackson dalam (Nuraini, 2017), 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.

Selain gaya kepemimpinan transformasional dan penempatan kerja, fasilitas kerja juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi et al. (2022) yang menyatakan aspek lain yang mempengaruhi kepuasan pegawai adalah fasilitas kerja, yang disediakan secara maksimal untuk bekerja dan sarana prasarana untuk memberikan kemudahan dalam melakukan pekerjaan. Fasilitas kerja yang memadai dan terawat tentu akan mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan dalam suatu organisasi.

Dalam kaitannya, Dinas Sosial Kabupaten Minahasa Selatan merupakan instansi pemerintah yang memiliki peran dalam meningkatkan kualitas kesejahteraan sosial perorangan, kelompok dan masyarakat. Faktor sumber daya manusia merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh instansi, terutama mengingat bahwa instansi pemerintah berhubungan dengan pelayanan publik. Tentunya para pegawailah yang merupakan penggerak segala aktivitas yang ada dan terjadi. Oleh karena itu untuk dapat memberikan kualitas pelayanan publik yang optimal, maka perlu dipelihara dan dikembangkan kepuasan kerja dari para pegawai dengan memperhatikan beberapa faktor seperti gaya kepemimpinan transformasional, penempatan kerja dan fasilitas kerja yang ada.

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, penempatan kerja dan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Minahasa Selatan.
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Minahasa Selatan.
3. Untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Minahasa Selatan.
4. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Minahasa Selatan.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu kegiatan atau sistem manajemen yang mengadakan dan mengelola sumber daya manusia yang siap, bersedia, dan mampu memberikan kontribusi yang baik agar dapat bekerjasama secara efektif untuk mencapai tujuan yang baik secara individu ataupun organisasi (Bukit et al., 2017:11). Manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan semua unsur yang menjadi kekuatan atau daya manusia untuk dipergunakan memenuhi kebutuhan dalam rangka mencapai tujuan (Subahtiyar, 2020:19).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya (Indrasari, 2017:38). Kepuasan kerja pada hakekatnya merupakan masalah pribadi karena tingkat kepuasan setiap orang akan berbeda-beda tergantung pada nilai-nilai yang berlaku pada dirinya.

Gaya Kepemimpinan Transformasional

Gaya kepemimpinan transformasional adalah tipe pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka serta mempunyai kemampuan mempengaruhi yang luar biasa (Kharis, 2015). Kepemimpinan transformasional menginspirasi pengikut mereka untuk tidak hanya mempercayai dirinya sendiri secara pribadi, tetapi juga mempercayai potensi mereka sendiri untuk menciptakan masa depan organisasi yang lebih baik.

Penempatan Kerja

Penempatan kerja adalah kebijaksanaan dalam sumber daya manusia untuk menentukan posisi atau jabatan seseorang sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya agar dapat melakukan pekerjaannya secara efektif dan efisien (Larasati, 2018:123). Apabila penempatan tidak dilakukan dengan baik dan tepat maka akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang mengakibatkan menurunnya kinerja sehingga dengan sendirinya akan berakibat fatal terhadap pencapaian tujuan-tujuan organisasi.

Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan dan dipakai oleh pegawai untuk melaksanakan tugas yang dapat memudahkan dan memperlancar pelaksanaan segala sesuatu pekerjaan (Rivai, 2019:5). Fasilitas kerja yang memadai dan terawat tentu akan mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan dalam suatu organisasi.

Penelitian Terdahulu

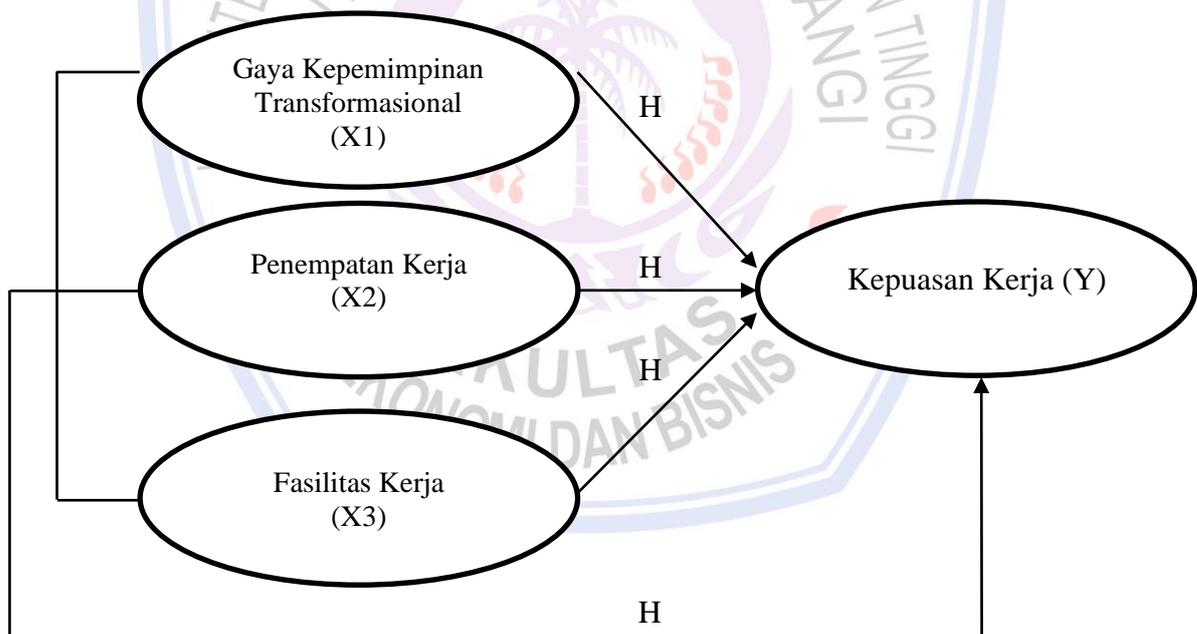
Penelitian Zulfikar, Echdar dan Mustapa (2021). Penelitian ini berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pinrang”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan komitmen organisasi secara parsial dan simultan serta variabel yang paling dominan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pinrang. Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pinrang. Bertolak dari permasalahan dan tujuan penelitian yang ingin dicapai, jenis penelitian adalah gabungan kualitatif dan kuantitatif, karena penelitian ini menggunakan metode survei dengan teknik analisis korelasional Populasi dalam penelitian ini adalah meliputi seluruh pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pinrang berjumlah 42 orang. Pengambilan sampel penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh (sensus), sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 42 orang pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pinrang. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda (Multiple Regression Analysis). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan komitmen organisasi secara parsial dan simultan dan komitmen organisasi yang paling dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pinrang.

Penelitian Misharni dan Ningsih (2020). Penelitian ini berjudul “Pengaruh Penempatan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Agam”. Penelitian ini

bertujuan untuk mengetahui; 1) Pengaruh penempatan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai; 2) Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai; 3) Pengaruh penempatan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. Penelitian ini adalah menggunakan data kuantitatif, data dikumpul melalui angket dan diolah menggunakan SPSS versi 16. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Agam sebanyak 36 orang dan semua populasi dijadikan sampel. Hasil penelitian dapat disimpulkan, penempatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai, beban kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai, penempatan kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Agam, dengan RSquare 750 atau pengaruhnya 75% sedangkan 25% dipengaruhi oleh selain model yang diteliti.

Penelitian Prawira (2020). Penelitian ini berjudul “Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai”. Setiap pegawai yang bekerja tentu sangat mengharapkan memperoleh kepuasan kerja, begitu juga dengan organisasi. Kepuasan kerja bagi pegawai berarti bahwa pegawai menganggap pekerjaannya sebagai sesuatu yang menyenangkan. Permasalahan di Yayasan Generasi Amanah Madani di Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara adalah rendahnya kepuasan kerja, yang berkaitan dengan kompensasi, kepemimpinan dan fasilitas kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisa dan mengetahui pengaruh kompensasi, kepemimpinan dan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja pegawai, baik secara parsial maupun secara simultan. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan deskriptif kuantitatif. Dengan teknik sampel jenuh, jumlah sampel sama dengan jumlah populasi penelitian yaitu seluruh pegawai di Yayasan Generasi Amanah Madani sebanyak 42 orang. Data yang digunakan adalah data primer yaitu data yang diperoleh dari penelitian di lapangan dan data sekunder yang didapat dari buku, jurnal dan literatur lainnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, kepemimpinan dan fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, baik secara parsial maupun simultan.

Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber: Kajian Teori, 2023

Hipotesis Penelitian

- H1: Gaya kepemimpinan transformasional, penempatan kerja dan fasilitas kerja diduga secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Minahasa Selatan
- H2: Gaya kepemimpinan transformasional diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Minahasa Selatan
- H3: Penempatan kerja diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Minahasa Selatan

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Penelitian kuantitatif menekankan analisis pada data numerik (angka) yang kemudian dianalisis dengan metode statistik yang sesuai (Hardani et al., 2020:238). Sugiyono (2018:51), menyatakan penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, mencari peranan, pengaruh, dan hubungan yang bersifat sebab-akibat, yaitu antara variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen). Dalam penelitian ini yaitu, untuk mengetahui pengaruh variabel independen (gaya kepemimpinan transformasional, penempatan kerja dan fasilitas kerja) terhadap variabel dependen (kepuasan kerja).

Populasi, Besaran Sampel, dan Teknik Sampling

Sugiyono (2018:117), menyatakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Minahasa Selatan yang berjumlah 147 orang yang terdiri dari PNS, THL, Pendamping Program Keluarga Harapan (PKH), Taruna Siaga Bencana (TAGANA), Tenaga Kesejahteraan Sosial Kecamatan (TKSK) dan Pendamping Rehabilitasi Sosial. Penentuan besaran sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan *Rumus Slovin* dengan tingkat presisi yang ditetapkan 10% dan didapat sampel sebanyak 60 responden. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *simple random sampling*.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif berupa angka atau skor yang diperoleh dari jawaban responden terhadap kuesioner yang diberikan. Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer yang diperoleh melalui wawancara, observasi, dan penyebaran kuesioner kepada pegawai Dinas Sosial Kabupaten Minahasa Selatan, dan data sekunder yang diperoleh melalui kajian pustaka seperti literatur, artikel/jurnal, penelitian terdahulu, buku-buku, serta situs di internet yang berkenaan dengan penelitian yang dilakukan.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara (*interview*), kuesioner (angket) dan observasi. Tersiana (2018:12), menyatakan wawancara merupakan suatu cara pengumpulan data penelitian dengan cara tanya-jawab secara langsung dengan subjek yang berkontribusi langsung dengan objek yang diteliti. Menurut Sugiyono (2018:219), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner dalam penelitian ini merupakan kuesioner terbuka, yang merupakan kuesioner dengan item pertanyaan yang sudah disediakan jawabannya, yaitu menggunakan skala *Likert*. Observasi merupakan suatu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan mengamati langsung, melihat dan mengambil suatu data yang dibutuhkan di tempat penelitian dilakukan.

Teknik Analisis Data

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Ghozali (2018:51), menyatakan uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Sebuah instrumen atau kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada instrumen atau kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jika tingkat signifikansi suatu model kurang dari 0,05, maka pernyataan tersebut dianggap valid (Ghozali, 2018). Adapun kriteria penilaian uji validitas adalah :

- 1) Apabila r hitung $>$ r tabel, maka item kuesioner tersebut valid
- 2) Apabila r hitung $<$ r tabel, maka item kuesioner tersebut tidak valid

Ghozali (2018:45), menyatakan reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel (handal) jika jawaban dari pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dengan kriteria keputusan sebagaimana dinyatakan oleh Ghozali yaitu jika koefisien Cronbach's Alpha >0,60 maka suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Ghozali (2018:161), menyatakan uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak, yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik.

Uji Multikolinearitas

Ghozali (2018:107), menyatakan pengujian multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk menguji ada tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi, dapat dilihat dari nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinearitas adalah jika nilai tolerance >0,1 dan VIF di bawah atau <10, maka tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2018:137), menyatakan uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda maka disebut heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018:95). Persamaan regresi linear berganda yang ditetapkan adalah sebagai berikut :

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

Dimana :

- Y = Kepuasan Kerja
- α = Konstanta
- β_1 = Koefisien Regresi dari variabel X1
- β_2 = Koefisien Regresi dari variabel X2
- β_3 = Koefisien Regresi dari variabel X3
- X1 = Gaya Kepemimpinan Transformasional
- X2 = Penempatan Kerja
- X3 = Fasilitas Kerja
- e = Estimasi Error

Uji Hipotesis

Uji T (Uji Parsial)

Ghozali (2018:98), menyatakan uji t bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel independen (variabel bebas) terhadap variabel dependen (variabel terikat). Uji t dalam penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

- 1) Apabila nilai signifikansi <0,05 dan nilai t hitung > t tabel, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Maka Ho ditolak dan Ha diterima.
- 2) Apabila nilai signifikansi >0,05 dan nilai t hitung < t tabel, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Maka Ho diterima dan Ha ditolak.

Nilai t tabel dalam penelitian ini adalah sebesar 2,003.

Uji F (Uji Simultan)

Ghozali (2018:98), menyatakan uji F bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen (variabel bebas) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen (variabel terikat). Uji F pada penelitian ini

menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Jika di dalam penelitian ini terdapat tingkat signifikansi $<0,05$ atau $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$, maka semua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sehingga dapat dirumuskan sebagai berikut :

- 1) Apabila nilai probabilitas signifikansi $<0,05$ dan nilai $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$, maka semua variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- 2) Apabila nilai probabilitas signifikansi $>0,05$ dan nilai $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$, maka semua variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Nilai $F \text{ tabel}$ dalam penelitian ini adalah sebesar 2,77.

Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Analisis koefisien korelasi (R) digunakan untuk mengetahui arah dan kuatnya hubungan antar dua variabel atau lebih. Arah dinyatakan dalam bentuk hubungan positif dan negatif, sedangkan kuat atau lemahnya hubungan dinyatakan dalam besarnya koefisien korelasi (Sugiyono, 2017:286).

Ghozali (2018:97), menyatakan uji koefisien determinasi (R²) intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Pearson Correlation (r) / r hitung	Signifikansi (Sig.)	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional X1	X1.1	0,830	0,000	Valid
	X1.2	0,817	0,000	Valid
	X1.3	0,853	0,000	Valid
	X1.4	0,829	0,000	Valid
	X1.5	0,804	0,000	Valid
Penempatan Kerja X2	X2.1	0,799	0,000	Valid
	X2.2	0,804	0,000	Valid
	X2.3	0,823	0,000	Valid
	X2.4	0,411	0,001	Valid
	X2.5	0,821	0,000	Valid
Fasilitas Kerja X3	X3.1	0,630	0,000	Valid
	X3.2	0,759	0,000	Valid
	X3.3	0,665	0,000	Valid
	X3.4	0,478	0,000	Valid
	X3.5	0,772	0,000	Valid
Kepuasan Kerja Y	Y.1	0,892	0,000	Valid
	Y.2	0,743	0,000	Valid
	Y.3	0,674	0,000	Valid
	Y.4	0,850	0,000	Valid
	Y.5	0,781	0,000	Valid

Sumber: Hasil olah data SPSS 26, 2023

Nilai $r \text{ tabel}$ pada penelitian ini dengan $df \ 58$ adalah 0,254. Pada Tabel 1 menunjukkan bahwa semua item pernyataan variabel yang dianalisis valid karena nilai signifikansi (Sig) $<0,05$ dan nilai $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

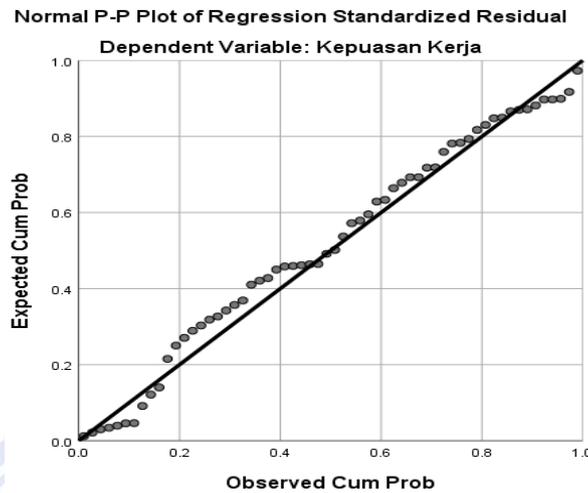
Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	0,882	Reliabel
Penempatan Kerja (X2)	0,801	Reliabel
Fasilitas Kerja (X3)	0,637	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,848	Reliabel

Sumber : Hasil olah data SPSS 26, 2023

Berdasarkan Tabel 2 maka diketahui bahwa semua item-item pengukuran variabel dari kuesioner yang digunakan adalah reliabel, karena data menunjukkan bahwa *Cronbach's Alpha* dari masing-masing variabel X1 (0,882), X2 (0,801), X3 (0,637) dan Y (0,848) memiliki nilai di atas 0,60.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Gambar 2. Normal P-P Plot

Sumber : Hasil olah data SPSS 26, 2023

Berdasarkan Gambar 2 grafik *Probability Plot* menunjukkan bahwa data atau titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.614	2.783		.939	.352		
Gaya Kepemimpinan Transformasional	.181	.117	.174	1.549	.127	.776	1.289
Penempatan Kerja	.403	.129	.364	3.124	.003	.721	1.387
Fasilitas Kerja	.331	.115	.318	2.886	.006	.809	1.236

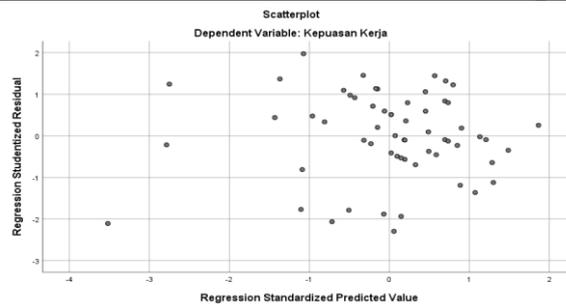
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil olah data SPSS 26, 2023

Berdasarkan Tabel 4 hasil perhitungan *tolerance* menunjukkan bahwa variabel independen memiliki nilai *tolerance* lebih dari 0,1. Sementara itu, hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dari variabel independen juga menunjukkan hal serupa yaitu tidak adanya nilai VIF lebih dari 10. Berdasarkan hasil perhitungan nilai *tolerance* dan VIF dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 3 terlihat bahwa tidak ada pola yang jelas serta titik-titik tersebut menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 3. Scatterplot Dependent Variable

Sumber : Hasil olah data SPSS 26, 2023

Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan Tabel 4 sebelumnya dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 2,614 + 0,181X_1 + 0,403X_2 + 0,331X_3 + e$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa :

1. Konstanta dari persamaan regresi linear berganda adalah 2,614 dan bertanda positif, hal ini menjelaskan jika Gaya Kepemimpinan Transformasional, Penempatan Kerja dan Fasilitas Kerja nilainya adalah 0 (nol), maka Kepuasan Kerja adalah sebesar 2,614.
2. Koefisien regresi untuk variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional adalah sebesar 0,181 dan bertanda positif, hal ini menjelaskan bahwa setiap perubahan sebesar satu satuan pada Gaya Kepemimpinan Transformasional sementara Penempatan Kerja dan Fasilitas Kerja diasumsikan tetap, maka besarnya Kepuasan Kerja akan mengalami perubahan yakni kenaikan sebesar 0,181.
3. Koefisien regresi untuk variabel Penempatan Kerja adalah sebesar 0,403 dan bertanda positif, hal ini menjelaskan bahwa setiap perubahan sebesar satu satuan pada Penempatan Kerja sementara Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Fasilitas Kerja diasumsikan tetap, maka besarnya Kepuasan Kerja akan mengalami perubahan yakni kenaikan sebesar 0,403.
4. Koefisien regresi untuk variabel Fasilitas Kerja adalah sebesar 0,331 dan bertanda positif, hal ini menjelaskan bahwa setiap perubahan sebesar satu satuan pada Fasilitas Kerja sementara Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Penempatan Kerja diasumsikan tetap, maka besarnya Kepuasan Kerja akan mengalami perubahan yakni kenaikan sebesar 0,331.

Uji Hipotesis

Uji T (Uji Parsial)

Berdasarkan Tabel 4 sebelumnya dapat dilihat bahwa :

1. Untuk variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,127 > 0,05 dan nilai t hitung 1,549 < t tabel 2,003. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 ditolak, artinya ada pengaruh tetapi tidak signifikan dari Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja.
2. Untuk variabel Penempatan Kerja (X2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,003 < 0,05 dan nilai t hitung 3,124 > t tabel 2,003. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima, artinya terdapat pengaruh secara signifikan dari Penempatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.
3. Untuk variabel Fasilitas Kerja (X3) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,006 < 0,05 dan nilai t hitung 2,886 > t tabel 2,003. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H4 diterima, artinya terdapat pengaruh secara signifikan dari Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

Uji F (Uji Simultan)

Berdasarkan Tabel 5 diketahui nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai F hitung 15,335 > F tabel 2,77. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima, yang berarti Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Penempatan Kerja (X2) dan Fasilitas Kerja (X3) secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Tabel 5. Hasil Uji F (Uji Simultan)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	222.640	3	74.213	15.335	.000 ^b
	Residual	271.010	56	4.839		
	Total	493.650	59			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Fasilitas Kerja, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Penempatan Kerja

Sumber : Hasil olah data SPSS 26, 2023

Berdasarkan Tabel 5 diketahui nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $15,335 > F$ tabel 2,77. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima, yang berarti Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Penempatan Kerja (X2) dan Fasilitas Kerja (X3) secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.672 ^a	.451	.422	2.200

a. Predictors: (Constant), Fasilitas Kerja, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Penempatan Kerja

Sumber : Hasil olah data SPSS 26, 2023

Berdasarkan Tabel 6 diketahui bahwa nilai korelasi (R) yang diperoleh antara Gaya Kepemimpinan Transformasional, Penempatan Kerja dan Fasilitas Kerja dengan Kepuasan Kerja adalah sebesar 0,672. Berdasarkan interpretasi koefisien korelasi, nilai sebesar 0,672 termasuk ke dalam kategori hubungan yang kuat, berada dalam interval antara 0,60 – 0,799.

Berdasarkan Tabel 6 diketahui nilai R Square sebesar 0,451 atau 45,1%. Hal ini berarti bahwa Kepuasan Kerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Minahasa Selatan dipengaruhi oleh faktor Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Penempatan Kerja (X2) dan Fasilitas Kerja (X3) sebesar 45,1%, sedangkan sisanya 54,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Penempatan Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji F secara simultan dari variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1), penempatan kerja (X2) dan fasilitas kerja (X3) terhadap kepuasan kerja (Y) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal ini berarti koefisien variabel gaya kepemimpinan transformasional, penempatan kerja dan fasilitas kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja dimana nilai signifikansi $< 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis H1 diterima dimana menyatakan gaya kepemimpinan transformasional, penempatan kerja dan fasilitas kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis parsial menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional (X1) berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pada Dinas Sosial Kabupaten Minahasa Selatan, dengan nilai signifikansi sebesar $0,127 > 0,05$ dan nilai t hitung $1,549 < t$ tabel 2,003. Berdasarkan hasil tersebut maka disarankan kepada pimpinan Dinas Sosial Kabupaten Minahasa Selatan untuk perlu meningkatkan dan memperhatikan kepemimpinan transformasional yang diterapkan kepada pegawai. Pimpinan yang mampu menerapkan nilai-nilai kepemimpinan transformasional, akan memiliki kepuasan kerja yang baik. Pegawai yang mempunyai kepuasan kerja yang baik biasanya mempunyai catatan kehadiran dan prestasi kerja yang baik dibandingkan dengan pegawai yang tidak mendapatkan kepuasan kerja. Pemimpin yang mampu mengarahkan dan memberikan motivasi kepada para bawahan, akan membuat bawahan merasa senang dan memiliki kepuasan kerja yang baik untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kepuasan kerja yang baik dapat membentuk sikap positif pegawai terhadap pekerjaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Deddy, 2022) yaitu kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja yang ditunjukkan dengan hasil koefisien jalur sebesar 0,077, nilai P Values sebesar 0,752 yang berarti $> 0,05$. Penelitian lainnya yang

dilakukan oleh (Prayekti & Pangestu, 2022) menunjukkan hasil yaitu kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh secara positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Variabel kepemimpinan transformasional mempunyai nilai signifikansi sebesar 0.507. Nilai tersebut > 0.05 . Akan tetapi, hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh (Lana & Septyarini, 2022) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis parsial menunjukkan bahwa untuk variabel penempatan kerja (X2) diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$ dan nilai t hitung $3,124 > t$ tabel 2,003. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan dari penempatan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Minahasa Selatan. Semakin tepat pegawai ditempatkan sesuai dengan dimensi pendidikan, pengetahuan, keterampilan dan pengalaman kerja maka akan semakin meningkat kepuasan kerjanya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Syaputra et al., 2022) yaitu penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja yang ditunjukkan dari hasil nilai t hitung sebesar 2,906 dengan signifikansi 0,004. Dari hasil yang diperoleh, 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. Penelitian sejalan lainnya adalah penelitian yang dilakukan oleh (Ramadhenty et al., 2020) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja PNS Dinas Kesehatan Kabupaten Siak.

Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis parsial menunjukkan bahwa untuk variabel fasilitas kerja (X3) diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,006 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,886 > t$ tabel 2,003. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H4 diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan dari fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Minahasa Selatan. Berdasarkan hasil tersebut maka disarankan kepada pimpinan Dinas Sosial Kabupaten Minahasa Selatan untuk meningkatkan fasilitas kerja yang ada. Kepuasan kerja pegawai sangat ditentukan oleh fasilitas yang diberikan sebab fasilitas tersebut sangat dibutuhkan dalam menunjang pekerjaan pegawai untuk dapat menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien. Bila fasilitas kerja terpenuhi maka pegawai merasakan dampaknya pekerjaan menjadi semakin mudah dan cepat, dan ini akan berdampak baik terhadap kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Dewi et al., 2022) yaitu fasilitas kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di UPTD Puskesmas Pesantren II Kota Kediri. Hasil perhitungan diperoleh bahwa nilai signifikan. t sebesar $0,008 < 0,05$ yang artinya terdapat pengaruh secara parsial antara variabel fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja. Penelitian sejalan lainnya adalah penelitian yang dilakukan oleh (Siregar et al., 2023) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang sudah dikemukakan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan transformasional, penempatan kerja dan fasilitas kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Minahasa Selatan.
2. Gaya kepemimpinan transformasional secara parsial berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Minahasa Selatan.
3. Penempatan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Minahasa Selatan.
4. Fasilitas kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Minahasa Selatan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini, adalah sebagai berikut

- :
1. Bagi instansi Dinas Sosial Kabupaten Minahasa Selatan, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi guna meningkatkan kepuasan kerja pegawai melalui implementasi gaya kepemimpinan transformasional, penempatan kerja yang sesuai dengan latar belakang pendidikan, dan fasilitas yang memadai sehingga pegawai akan merasa puas dengan pekerjaan masing-masing dan mampu memberikan kinerja terbaiknya untuk mencapai tujuan organisasi.
 2. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan untuk meneliti lebih mendalam mengenai variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dan mengobservasi lebih jauh mengenai permasalahan yang ada pada Dinas Sosial Kabupaten Minahasa Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraeni, Y. dan Santosa, T. E. C. (2013). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Dinamika Ekonomi & Bisnis*. Vol. 10. No. 1. 2013. <https://ejournal.unisnu.ac.id/JDEB/article/downloadSuppFile/24/6>. Diakses pada 27 September 2023.
- Bukit, B., Malusa, T. dan Rahmat, A. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia, Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Deddy, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kota Jambi. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan (Mankeu)*. Vol. 11. No. 01. 2022. <https://online-journal.unja.ac.id/mankeu/article/view/17274>. Diakses pada 27 September 2023.
- Dewi, H. S., Syahputra, E. dan Dewi, A. S. (2022). Pengaruh *Teamwork* dan Fasilitas Kerja Pegawai di UPTD Puskesmas Pesantren 11 Kota Kediri. *Jurnal Riset Ilmu Akuntansi*. Vol. 1. No. 3. 2022. <http://badanpenerbit.org/index.php/Akuntansi/article/view/38>. Diakses pada 22 Mei 2023.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan IBM SPSS 25* (9th ed.). Universitas Diponegoro.
- Hardani, et al. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu.
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Kharis, I. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Bank Jatim Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 3. No. 1. 2015. <https://www.neliti.com/id/publications/85674/pengaruh-gaya-kepemimpinan-transformasional-terhadap-kinerja-karyawan-dengan-mot>. Diakses pada 22 Mei 2023.
- Lana, F. Y. M. dan Septyarini, E. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Ekstrinsik dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada KSP Cu Dharma Prima Kita Yogyakarta. *Jurnal Pendidikan Dasar dan Sosial Humaniora*. Vol. 1. No. 6. 2022. <https://bajangjournal.com/index.php/JPDSH/article/view/1953>. Diakses pada 22 Mei 2023.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Misharni dan Ningsih, A. (2020). Pengaruh Penempatan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Agam. *Jurnal Point Equilibrium Manajemen dan Akuntansi*. Vol. 2. No. 1. 2020. <http://ojs.unisbar.ac.id/index.php/jpema/article/view/9>. Diakses pada 22 Mei 2023.
- Nuraini, B. (2017). *Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*. PT Raja Grafindo Persada.
- Prawira, I. (2020). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.

Jurnal Ilmiah Magister Manajemen. Vol. 3. No. 1. 2020.
<https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/4681/4328>. Diakses pada 22 Mei 2023.

- Prayekti dan Pangestu, K. A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT BPR BKK Kebumen (PERSERODA). *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia.* Vol. 5. No. 2. 2022.
<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JJSDM/article/view/16515>. Diakses pada 27 September 2023.
- Ramadhenty, W., Indarti, S. dan Chairilisyah, D. (2020). Pengaruh Penempatan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kesehatan Kabupaten Siak. Vol. 7. No. 4. 2020.
<https://ejournal.pelitaIndonesia.ac.id/ojs32/index.php/PROCURATIO/article/view/536>. Diakses pada 22 Mei 2023.
- Rivai. (2019). *Manajemen*. Palembang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Siregar, et al. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Job Description dan Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan. *Jurnal Forum Kerjasama Pendidikan Tinggi.* <https://journal.fkpt.org/index.php/jtear/article/view/544/344>. Diakses pada 22 Mei 2023.
- Subahtiyar, A. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Non Medis di Rumah Sakit Umum Bunda Sidoarjo Tahun 2020. Repositori STIKES. <https://repository.stikes-yrsds.ac.id/id/eprint/75/>. Diakses pada 27 September 2023.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Syaputra, M., Kusworo dan Tahir, M., I. (2022). Pengaruh Penempatan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci Provinsi Jambi. *Jurnal Pemerintahan Daerah di Indonesia.* Vol. 14. No. 2. 2022.
<https://ejournal.goacademica.com/index.php/jv/article/view/578>. Diakses pada 22 Mei 2023.
- Tersiana, A. (2018). *Metode Penelitian*. Penerbit Yogyakarta. Yogyakarta.
- Zulfikar, Echdar, S. dan Mustapa, Z. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pinrang. *Jurnal Ilmiah Bisnis & Kewirausahaan.* Vol. 10. No. 1. 2021. <https://ejournal.nobel.ac.id/index.php/jbk/article/view/3127>. Diakses pada 22 Mei 2023.