

**PENGARUH KOMPETENSI, PENEMPATAN PEGAWAI DAN KEJELASAN DESKRIPSI
JABATAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA DINAS SOSIAL
KABUPATEN PIDIE JAYA**

Wirdatul Husna¹⁾, Husaini Abdullah²⁾, Muhammad Nur³⁾

¹Fakultas Hukum, Ilmu Administrasi Dan Ekonomi, Universitas Jabal Ghafur
email: wirza3411@gmail.com

²Fakultas Hukum, Ilmu Administrasi Dan Ekonomi, Universitas Jabal Ghafur
email: husaini.sigli@gmail.com

³Fakultas Hukum, Ilmu Administrasi Dan Ekonomi, Universitas Jabal Ghafur
email: mnurkaprodi@gmail.com

Info Artikel	Abstrak
<i>Riwayat Artikel:</i> Diterima: 12-06-2026 Direvisi: 20-07-2026 Dipublikasikan: 03-08-2026	Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kompetensi, penempatan pegawai, dan kejelasan deskripsi jabatan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Sosial Kabupaten Pidie Jaya. Variabel independen meliputi kompetensi, penempatan pegawai, dan kejelasan deskripsi jabatan, sedangkan variabel dependen adalah kepuasan kerja. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel jenuh sebanyak 50 pegawai. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, uji t, uji F, serta koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, penempatan pegawai, dan kejelasan deskripsi jabatan berpengaruh positif dan signifikan, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kepuasan kerja. Variabel kejelasan deskripsi jabatan memiliki pengaruh paling dominan dengan koefisien 0,350. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 51,6% menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sedangkan 48,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Kata Kunci: Kompetensi, Penempatan Pegawai, Kejelasan Deskripsi Jabatan, Kepuasan Kerja.
<i>Nama DOI :</i> 10.47647/MAFEBIS.v2i2.590 <i>Cara Mensitasi :</i> Wirdatul, H. Abdullah, H. Nur, M. 2026. Pengaruh Kompetensi, Penempatan Pegawai Dan Kejelasan Deskripsi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Sosial Kabupaten Pidie Jaya. 4(2): 146-163.	

Article Info	Abstract
Article History : Received: 12-06-2026 Revised: 20-07-2026 Published: 03-08-2026	<i>This study aims to examine the influence of competence, employee placement, and job description clarity on job satisfaction at the Social Affairs Office of Pidie Jaya Regency. The independent variables consist of competence, employee placement, and job description clarity, while the dependent variable is job satisfaction. This quantitative study employed a saturated sampling technique, involving all 50 employees as respondents. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression, supported by validity, reliability, classical assumption, t-test, F-test, and coefficient of determination (R^2) analyses. The findings indicate that competence, employee placement, and job description clarity have a positive and significant effect, both partially and simultaneously, on job satisfaction. Job description clarity is the most dominant variable, with a regression coefficient of 0.350. The coefficient of determination (R^2) of 51.6% indicates that job satisfaction is explained by the three independent variables, while the remaining 48.4% is influenced by other factors outside the scope of this study.</i>
DOI Number : 10.47647/MAFEBIS.v2i2.590 How to cite : Wirdatul, H. Abdullah, H. Nur, M. 2026. <i>The Effect Of Competence, Employee Placement, And Clarity Of Job Descriptions On Job Satisfaction At The Social Affairs Department Of Pidie Jaya Regency.</i> 4(2): 146-163.	
	Keywords: Competence, Employee Placement, Job Description Clarity, Job Satisfaction.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Keberhasilan organisasi tidak hanya bergantung pada modal, teknologi, atau sumber daya alam, tetapi juga pada kemampuan pegawai dalam mengelola dan memanfaatkan seluruh potensi organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang baik menjadi kunci dalam meningkatkan kinerja organisasi. Dalam organisasi sektor publik, kualitas SDM berkaitan erat dengan kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja mencerminkan sikap positif pegawai terhadap pekerjaannya dan berpengaruh terhadap semangat kerja, tanggung jawab, serta kualitas pelayanan kepada masyarakat. Beberapa faktor yang memengaruhi kepuasan kerja antara lain kompetensi, penempatan pegawai, dan kejelasan deskripsi jabatan. Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaan. Pegawai yang kompeten lebih mudah menyelesaikan tugas secara efektif sehingga merasa lebih percaya diri dan puas terhadap pekerjaannya. Selain itu, penempatan pegawai yang sesuai dengan pendidikan, pengalaman, dan keahlian akan meningkatkan efektivitas kerja, sedangkan penempatan yang tidak tepat dapat menimbulkan kesulitan dalam bekerja dan menurunkan kepuasan kerja. Kejelasan deskripsi jabatan juga penting karena membantu pegawai memahami tugas, tanggung jawab, dan wewenangnya sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan secara terarah.

Dinas Sosial Kabupaten Pidie Jaya sebagai instansi yang memberikan pelayanan di bidang kesejahteraan sosial membutuhkan pegawai yang kompeten, penempatan kerja yang sesuai, serta deskripsi jabatan yang jelas agar pelayanan kepada masyarakat berjalan optimal. Berdasarkan observasi awal, masih ditemukan beberapa permasalahan, seperti belum meratanya kompetensi pegawai, khususnya dalam pendataan masyarakat miskin, pengelolaan bantuan sosial, dan penggunaan aplikasi SIKS-NG. Selain itu, masih terdapat penempatan pegawai yang belum sesuai dengan latar belakang pendidikan dan kompetensinya, serta deskripsi jabatan yang belum dipahami secara menyeluruh dan belum diperbarui secara berkala. Kondisi tersebut berdampak pada pelaksanaan pekerjaan dan berpotensi menurunkan kepuasan kerja. Indikasi belum optimalnya kepuasan kerja juga terlihat dari fluktuasi kehadiran, menurunnya semangat kerja pada waktu tertentu, serta adanya keluhan mengenai ketidaksesuaian antara tugas dan kemampuan pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi, penempatan pegawai, dan kejelasan deskripsi jabatan merupakan faktor yang diduga memengaruhi kepuasan kerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Pidie Jaya.

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dipaparkan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja pada Dinas Sosial Kabupaten Pidie Jaya, bagaimana pengaruh penempatan pegawai terhadap kepuasan kerja pada Dinas Sosial Kabupaten Pidie Jaya, bagaimana pengaruh kejelasan deskripsi jabatan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Sosial Kabupaten Pidie Jaya, serta bagaimana pengaruh kompetensi, penempatan pegawai, dan kejelasan deskripsi jabatan secara simultan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Sosial Kabupaten Pidie Jaya. Berdasarkan rumusan masalah tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja pada Dinas Sosial Kabupaten Pidie Jaya, mengetahui pengaruh penempatan pegawai terhadap kepuasan kerja pada Dinas Sosial Kabupaten Pidie Jaya, mengetahui pengaruh kejelasan deskripsi jabatan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Sosial Kabupaten Pidie Jaya, serta mengetahui pengaruh kompetensi, penempatan pegawai, dan kejelasan deskripsi jabatan secara simultan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Sosial Kabupaten Pidie Jaya. Penelitian ini diharapkan dapat

memberikan manfaat secara teoretis maupun praktis. Secara teoretis, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai pengaruh kompetensi, penempatan pegawai, dan kejelasan deskripsi jabatan terhadap kepuasan kerja, serta menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi Dinas Sosial Kabupaten Pidie Jaya dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai melalui pengembangan kompetensi, penempatan pegawai yang sesuai, dan kejelasan deskripsi jabatan, serta menjadi bahan kajian bagi mahasiswa atau peneliti yang akan melakukan penelitian sejenis.

LANDASAN TEORITIS

Kompetensi

Pengertian Kompetensi

Kompetensi adalah kemampuan seseorang untuk mengerjakan pekerjaan atau tugas dengan baik. Kemampuan ini berasal dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai. Kompetensi juga didapat dari lingkungan sosial dan pengalaman kerja, lalu digunakan agar pekerjaan bisa memberi hasil yang baik (Harapano & Rahman, 2022). Kompetensi juga merupakan karakteristik personal yang ada dalam diri seseorang, seperti sifat, motif, nilai, sikap, pengetahuan, dan keterampilan. Semua hal itu memengaruhi cara seseorang berpikir, bersikap, dan bekerja sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik (Airyq *et al.*, 2023). Menurut (Aminah *et al.*, 2024), kompetensi adalah kemampuan dasar yang ada dalam diri seseorang dan dapat digunakan untuk melihat bagaimana perilaku serta kinerjanya. Sementara itu, menurut (Surtiani *et al.*, 2022), kompetensi adalah kemampuan seseorang untuk mengerjakan pekerjaan secara efektif dengan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai. Menurut (Jaeni, 2024), kompetensi adalah kemampuan dasar yang melekat pada diri seseorang dan menjadi ukuran agar pekerjaan dapat dilakukan dengan baik. Kompetensi juga merupakan bagian dari kepribadian yang cukup tetap dan dapat dilihat dari perilaku seseorang saat bekerja maupun saat menghadapi berbagai keadaan. Menurut (Syahputra *et al.*, 2023), kompetensi adalah kemampuan seseorang untuk mengerjakan pekerjaan yang didukung oleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai. Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan dasar yang dimiliki seseorang. Kompetensi meliputi pengetahuan, keterampilan, sikap, nilai, dan tanggung jawab yang membantu seseorang menjalankan tugas sesuai jabatannya. Kompetensi juga membuat pekerjaan dilakukan secara efektif dan efisien serta terlihat dari perilaku seseorang saat bekerja.

Faktor-Faktor Kompetensi

Menurut Aisyah *et al.*, kompetensi dipengaruhi oleh beberapa hal. Keyakinan dan nilai memengaruhi cara seseorang berpikir dan bertindak. Jika seseorang yakin bisa berkembang, ia akan lebih berani mencoba cara baru. Keterampilan membantu seseorang menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Pengalaman, seperti memimpin tim, berkomunikasi, menyelesaikan masalah, dan pengalaman kerja lainnya, membuat kompetensi semakin berkembang. Kepribadian juga berpengaruh karena membantu seseorang bekerja sama dan menyelesaikan masalah dengan lebih baik. Motivasi yang didukung apresiasi, perhatian, pengakuan, dan dukungan dari atasan membuat seseorang lebih semangat mengembangkan keterampilan. Sebaliknya, isu emosional, seperti takut salah atau merasa tidak diterima, dapat menghambat semangat belajar dan bekerja. Selain itu, kemampuan intelektual membantu seseorang berpikir, memahami, dan menganalisis sesuatu sehingga lebih mudah mengembangkan kompetensi. Budaya Organisasi juga memengaruhi kompetensi, misalnya melalui rekrutmen dan seleksi pegawai, sistem penghargaan, motivasi kerja, hubungan antar pegawai, serta filosofi organisasi (Aisyah *et al.*, 2021).

Indikator Kompetensi

Kompetensi dapat dilihat dari lima hal, yaitu keterampilan, pengetahuan, konsep diri, sifat, dan motif. Keterampilan adalah kemampuan seseorang menyelesaikan tugas sesuai standar kerja. Pengetahuan adalah pemahaman yang dimiliki untuk mendukung pekerjaan. Konsep diri atau sikap menunjukkan rasa percaya diri dan sikap profesional saat bekerja. Sifat adalah karakter yang dimiliki seseorang saat menyelesaikan pekerjaan. Motif adalah keinginan atau dorongan dalam diri yang membuat seseorang mau bertindak (Harapano & Rahman, 2022). Menurut (Ardyana *et al.*, 2023), indikator kompetensi meliputi pengembangan diri, profesionalisme, penguasaan teknologi, jenjang pendidikan, dan keahlian. Pengembangan diri berarti terus belajar menjadi lebih baik. Profesionalisme adalah kemampuan memahami dan menjalankan tugas dengan baik. Penguasaan teknologi berarti mampu menggunakan teknologi untuk membantu pekerjaan. Jenjang pendidikan menunjukkan latar belakang pendidikan yang sesuai, sedangkan keahlian adalah kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat, efektif, dan bertanggung jawab. Menurut (Gumilang *et al.*, 2024), kompetensi terdiri dari motivasi, karakter atau sifat pribadi (Trait), pemahaman diri (self-concept), pengetahuan (knowledge), dan kemampuan atau keterampilan (skill/ability). Motivasi membuat seseorang semangat bekerja. Karakter memengaruhi cara seseorang bersikap saat bekerja. Pemahaman diri membantu seseorang

memahami peran dan tanggung jawabnya. Pengetahuan menjadi bekal dalam bekerja, sedangkan kemampuan atau keterampilan membantu seseorang menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Penempatan Pegawai

Pengertian Penempatan Pegawai

Penempatan pegawai adalah proses menempatkan pegawai pada pekerjaan atau jabatan yang sesuai dengan kompetensi, kemampuan, keterampilan, dan keahliannya agar pekerjaan dapat berjalan dengan baik. Penempatan juga berarti memberikan tugas baru atau memindahkan pegawai ke jabatan lain sesuai kebutuhan organisasi (Kones *et al.*, 2022). Menurut (Saputra *et al.*, 2020), penempatan pegawai adalah keputusan pimpinan atau bagian kepegawaian untuk menentukan posisi kerja yang paling sesuai dengan kompetensi, keterampilan, keahlian, dan kualifikasi pegawai. Menurut (Nuryati *et al.*, 2024), penempatan kerja bertujuan agar pegawai bekerja pada posisi yang sesuai dengan kemampuannya sehingga pekerjaan menjadi lebih efektif, efisien, dan membuat pegawai lebih nyaman bekerja. Menurut (Wahana & Sutianingsih, 2023), penempatan pegawai adalah proses menugaskan atau memindahkan pegawai ke jabatan tertentu dengan melihat kesesuaian antara kemampuan pegawai dan kebutuhan jabatan. Sementara itu, menurut (Khairiyyah *et al.*, 2020), penempatan dilakukan setelah proses seleksi agar setiap jabatan diisi oleh orang yang tepat sehingga kegiatan organisasi dapat berjalan dengan baik. Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa penempatan pegawai adalah proses menempatkan atau memindahkan pegawai ke jabatan yang paling sesuai dengan kompetensi, kemampuan, keterampilan, keahlian, dan kualifikasinya. Tujuannya agar setiap pegawai dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik sehingga pekerjaan organisasi menjadi lebih efektif.

Faktor-Faktor Penempatan Pegawai

Menurut (Dewi & Novandriani, 2020), penempatan pegawai dipengaruhi oleh pendidikan, pengetahuan kerja, dan keterampilan kerja. Pendidikan membantu menambah pengetahuan, pengetahuan kerja didapat dari pengalaman, sedangkan keterampilan kerja diperoleh melalui latihan sehingga pegawai lebih mampu menjalankan tugasnya. Menurut (Basri & Jamilus, 2024), penempatan pegawai juga dipengaruhi oleh kemampuan akademik, riwayat pengalaman kerja, kondisi fisik dan psikologis, kondisi sosial keluarga, serta tahap usia kerja. Semua hal tersebut menjadi pertimbangan agar pegawai ditempatkan pada jabatan yang paling sesuai.

Indikator Penempatan Pegawai

Menurut (Kones *et al.*, 2022), indikator penempatan pegawai meliputi kesesuaian pendidikan, kesesuaian pengalaman, kesesuaian keahlian, objektivitas penempatan, dan kesesuaian minat. Artinya, pegawai ditempatkan pada jabatan yang sesuai dengan pendidikan, pengalaman, kemampuan, serta minatnya, dan proses penempatannya dilakukan secara adil berdasarkan pertimbangan yang jelas. Menurut (Setiawan & Bagia, 2021), penempatan yang tepat membuat hasil kerja menjadi lebih baik. Indikatornya meliputi kemampuan, kecakapan, dan keahlian pegawai dalam menjalankan tugas. Sementara itu, menurut (Ariani & Sumarni, 2020), indikator penempatan pegawai meliputi orientasi, induksi, pengetahuan, dan keterampilan. Orientasi membantu pegawai baru mengenal tugas dan organisasi, induksi membantu menyesuaikan diri dengan aturan dan budaya kerja, sedangkan pengetahuan dan keterampilan membantu pegawai menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Kejelasan Deskripsi Jabatan

Pengertian Kejelasan Deskripsi Jabatan

Deskripsi jabatan adalah penjelasan tertulis tentang tugas, wewenang, tanggung jawab, dan kualifikasi yang harus dimiliki pada suatu jabatan. Dengan deskripsi jabatan yang jelas, pegawai dapat memahami apa yang harus dikerjakan sesuai perannya (Dessler, 2023). Kejelasan deskripsi jabatan berarti informasi tentang tugas, wewenang, dan tanggung jawab disampaikan dengan jelas sehingga pegawai dapat bekerja sesuai posisinya tanpa terjadi tumpang tindih pekerjaan. (Umar *et al.*, 2021) menjelaskan bahwa job description adalah penjelasan tertulis mengenai jabatan, tugas, dan tanggung jawab seseorang dalam organisasi. Menurut (Amal *et al.*, 2024), job description menjadi pedoman kerja agar pegawai mengetahui ruang lingkup pekerjaannya dan dapat bekerja dengan lebih teratur serta terarah. Karena itu, job description harus dibuat dengan jelas agar sistem kerja organisasi berjalan dengan baik. Menurut (Nur, 2021), setiap jabatan sebaiknya memiliki job description yang sesuai dengan standar organisasi. Job description menjelaskan tugas yang harus dilakukan, cara mengerjakannya, dan alasan pekerjaan tersebut perlu dilakukan. Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kejelasan deskripsi jabatan (job description) adalah kejelasan informasi tentang tugas, tanggung jawab, dan wewenang pegawai sesuai jabatannya. Deskripsi jabatan menjadi pedoman kerja agar pegawai memahami perannya, bekerja dengan terarah, tidak saling tumpang tindih, dan dapat membantu meningkatkan kinerja organisasi.

Manfaat Kejelasan Deskripsi Jabatan

Menurut (Putri & Gaol, 2021), job description memiliki banyak manfaat. Job description membuat tugas dan tanggung jawab pegawai menjadi lebih jelas sehingga tidak terjadi kebingungan. Job description juga menjadi dasar untuk menentukan pelatihan, melakukan evaluasi pekerjaan, menilai kinerja, dan menentukan kompensasi yang adil. Menurut (Putri & Gaol, 2021), manfaat job description juga sama, yaitu membantu pegawai memahami tugasnya, menjadi pedoman pelatihan, memudahkan evaluasi pekerjaan, menjadi dasar penilaian kinerja, serta membantu bagian sumber daya manusia menentukan kompensasi yang sesuai.

Indikator Kejelasan Deskripsi Jabatan

Menurut (Dessler, 2023), kejelasan deskripsi jabatan dapat dilihat dari identifikasi jabatan, wewenang jabatan, target kerja, lingkungan kerja, serta prosedur dan mekanisme kerja. Semua indikator ini membantu pegawai memahami posisi, hak, tugas, cara bekerja, dan target yang harus dicapai. Menurut (Demak *et al.*, 2023), indikatornya meliputi wewenang, tanggung jawab, kondisi pekerjaan, fasilitas kerja, standar hasil kerja, dan kompetensi. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai harus mengetahui hak, kewajiban, standar kerja, serta memiliki kemampuan yang sesuai dengan jabatannya. Sementara itu, menurut (Putri & Gaol, 2021), indikator kejelasan deskripsi jabatan meliputi ringkasan pekerjaan, tanggung jawab dan kewajiban, hubungan kerja, standar kinerja, serta spesifikasi jabatan (job specification). Semua indikator tersebut membantu pegawai memahami pekerjaan yang harus dilakukan dan syarat yang diperlukan untuk menjalankan jabatan dengan baik.

Kepuasan Kerja

Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut (Apriliana & Ahmadi, 2024), kepuasan kerja adalah perasaan senang dan nyaman saat menjalankan pekerjaan. Kepuasan kerja tidak hanya berarti menyukai pekerjaan, tetapi juga bagaimana seseorang menilai pekerjaannya secara keseluruhan. Menurut (Salsabilla & Suryawan, 2022), kepuasan kerja adalah kondisi psikologis yang menunjukkan perasaan positif atau negatif seseorang terhadap pekerjaannya. Menurut (Nurvianto *et al.*, 2024), kepuasan kerja muncul ketika imbalan yang diterima sesuai dengan harapan pegawai. Semakin puas pegawai terhadap pekerjaannya, semakin baik pula kinerjanya. Kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh penilaian setiap pegawai terhadap berbagai hal di tempat kerja. Karena setiap orang memiliki kebutuhan dan harapan yang berbeda, tingkat kepuasan kerja setiap pegawai juga tidak sama. Menurut (Pasaribu *et al.*, 2025), pegawai yang memiliki kepuasan kerja tinggi biasanya menunjukkan sikap yang lebih positif terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh imbalan, tetapi juga hubungan dengan rekan kerja dan atasan, aturan organisasi, lingkungan kerja, serta pekerjaan itu sendiri. Oleh karena itu, kepuasan kerja perlu dilihat dari semua aspek tersebut. Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja muncul ketika pekerjaan dan imbalan yang diterima sesuai dengan harapan. Pegawai yang merasa puas biasanya lebih semangat bekerja, menunjukkan sikap positif, dan mampu memberikan kinerja yang lebih baik.

Manfaat Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja memberi banyak manfaat. Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan lebih cepat, mengurangi kesalahan saat bekerja, menurunkan tingkat absensi, mengurangi keinginan untuk pindah kerja, serta meningkatkan semangat dan produktivitas kerja (Harapano & Rahman, 2022)

Indikator Kepuasan Kerja

Menurut (Apriliana & Ahmadi, 2024), kepuasan kerja dapat dilihat dari pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan, dan hubungan dengan rekan kerja. Jika pekerjaan terasa sesuai, gaji diterima dengan adil, ada peluang promosi, pengawasan berjalan baik, dan hubungan dengan rekan kerja harmonis, maka kepuasan kerja akan meningkat. Menurut (Nurwati, 2021), kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh kesetiaan, kemampuan, kejujuran, kreativitas, kepemimpinan, tingkat gaji, balas jasa atau imbalan, serta lingkungan kerja yang nyaman. Sementara itu, menurut (Aniversari, 2022), indikator kepuasan kerja meliputi pekerjaan, upah atau gaji, promosi jabatan, perintah kerja, dan rekan kerja. Semua indikator tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh pekerjaan, imbalan, kesempatan berkembang, arahan dari atasan, dan hubungan baik dengan sesama pegawai.

Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi untuk mendukung penelitian ini. Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kompetensi, penempatan pegawai, dan job description memiliki hubungan dengan kepuasan kerja, meskipun hasil pengaruhnya berbeda pada setiap penelitian. Ringkasan penelitian tersebut disajikan pada Tabel.

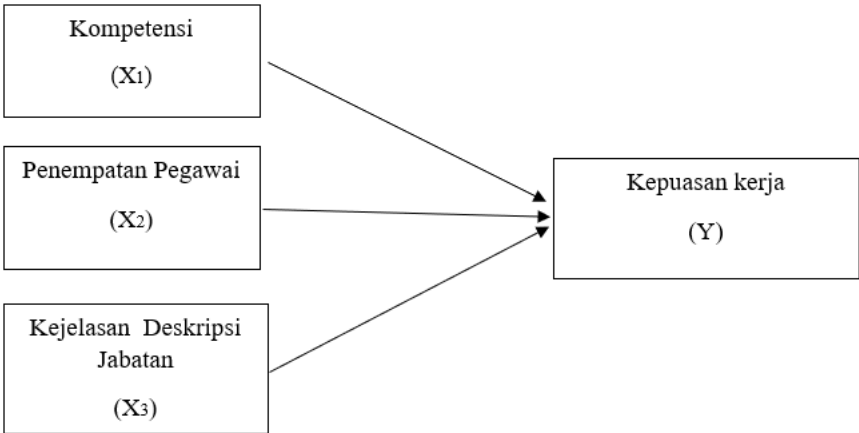
Tabel 1
Penelitian Sebelumnya

Nama/Tahun	Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
Zainal Ruma (2024)	Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Kopkar Tirta Sejahtera PDAM Kota Makassar	Kompetensi, Kepuasan Kerja	Kompensasi	Kompetensi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan. Secara bersama-sama, kompetensi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. (Ruma, 2024)
Toreh <i>et al</i> (2022)	Pengaruh Kompetensi Kerja, Pengembangan Karir dan Penempatan terhadap Kepuasan Kerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulut	Kompetensi, Penempatan, Kepuasan Kerja	Pengembangan Karir	Kompetensi kerja, pengembangan karir, dan penempatan berpengaruh positif dan signifikan, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kepuasan kerja. (Toreh <i>et al.</i> , 2022)
Nidyawati (2022)	Pengaruh Job Description dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	Job Description, Kepuasan Kerja	Produktivitas Kerja Karyawan	Job Description dan kepuasan kerja berpengaruh sebesar 76% terhadap produktivitas kerja karyawan PT Sinarmas Multifinance Kabupaten Lahat. (Nidyawati, 2022)

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran menjelaskan hubungan antara teori dan variabel yang diteliti. Kerangka ini menjadi pedoman dalam proses analisis, pengujian hipotesis, dan penarikan kesimpulan penelitian. Hubungan antarvariabel dalam penelitian ini ditampilkan pada Gambar.

Gambar 1
Kerangka Pemikiran



Hipotesis

H1 menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Dinas Sosial Kabupaten Pidie Jaya. H2 menyatakan bahwa penempatan pegawai berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Dinas Sosial Kabupaten Pidie Jaya. H3 menyatakan bahwa kejelasan deskripsi jabatan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Dinas Sosial Kabupaten Pidie Jaya. H4 menyatakan bahwa kompetensi, penempatan pegawai, dan kejelasan deskripsi jabatan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Dinas Sosial Kabupaten Pidie Jaya.

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Subjek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Sosial Kabupaten Pidie Jaya yang beralamat di Jln. Komplek Perkantoran Pemerintah Kabupaten Pidie Jaya, Manyang Lancok, Kabupaten Pidie Jaya, Aceh. Objek penelitian ini adalah pengaruh Kompetensi, Penempatan Pegawai, dan Kejelasan Deskripsi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Sosial Kabupaten Pidie Jaya.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi adalah seluruh orang atau objek yang menjadi sasaran penelitian. Populasi dipilih karena memiliki karakteristik yang sesuai dengan tujuan penelitian sehingga dapat digunakan untuk mendapatkan hasil penelitian. Pada penelitian ini, populasinya adalah seluruh pegawai Dinas Sosial Kabupaten Pidie Jaya yang berjumlah 50 orang, terdiri dari 23 PNS, 9 P3K PW, dan 18 tenaga bakti.

Sampel

Sampel adalah sebagian atau seluruh anggota populasi yang digunakan dalam penelitian. Penelitian ini memakai teknik sampling jenuh, yaitu semua anggota populasi dijadikan sampel. Menurut (Sugiyono, 2014), teknik ini digunakan jika jumlah populasi relatif kecil atau kurang dari 100 orang. Karena jumlah pegawai hanya 50 orang, maka seluruhnya dijadikan sampel, sehingga jumlah sampel penelitian ini adalah 50 orang.

Metode Pengumpulan Data

Data penelitian dikumpulkan melalui observasi dengan melihat langsung kondisi di Dinas Sosial Kabupaten Pidie Jaya, kuesioner yang diberikan kepada responden untuk mengetahui pengaruh Kompetensi, Penempatan Pegawai, dan Kejelasan Deskripsi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja, wawancara dengan Kepala Dinas Sosial Kabupaten Pidie Jaya, serta studi pustaka dengan mengumpulkan buku, jurnal, dan referensi yang sesuai dengan penelitian.

Skala Pengukuran

Penelitian ini menggunakan skala Likert untuk mengukur jawaban responden. Setiap jawaban diberi skor, yaitu Sangat Setuju (SS) bernilai 5, Setuju (S) bernilai 4, Kurang Setuju (KS) bernilai 3, Tidak Setuju (TS) bernilai 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS) bernilai 1. Penilaian tersebut disajikan pada Tabel.

Tabel 2
Skala Likert

No	Alternatif jawaban	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Definisi dan Operasional Variabel

Definisi operasional variabel digunakan untuk menjelaskan setiap variabel yang diteliti agar lebih mudah dipahami dan diukur. Penjelasan mengenai variabel, definisi, indikator, skala pengukuran, dan item pernyataan disajikan pada Tabel. Variabel Kompetensi (X1) mengacu pada Harapano & Rahman dengan indikator keterampilan (skill), pengetahuan (knowledge), konsep diri (sikap), sifat (Trait), dan motif (Harapano & Rahman, 2022).

Variabel Penempatan Pegawai (X2) mengacu pada (Kones *et al.*, 2022) dengan indikator kesesuaian pendidikan, pengalaman, keahlian, objektivitas penempatan, dan minat. Variabel Kejelasan Deskripsi Jabatan (X3) mengacu pada (Dessler, 2023) dengan indikator identifikasi jabatan, wewenang jabatan, target kerja, lingkungan kerja, serta prosedur dan mekanisme kerja.

Variabel Kepuasan Kerja (Y) mengacu pada (Apriliana & Ahmadi, 2024) dengan indikator pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan, dan rekan kerja. Semua variabel diukur menggunakan skala Likert.

Tabel 3
Matrik Operasional Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala Ukur	Item
Kompetensi (X1)	Kompetensi adalah kemampuan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan berdasarkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai sehingga pekerjaan dapat dilakukan secara optimal. (Harapano & Rahman, 2022)	Keterampilan (skill), Pengetahuan (knowledge), Konsep diri (sikap), Sifat (Trait), Motif (Harapano & Rahman, 2022)	Likert	X1.1 - X1.5
Penempatan Pegawai (X2)	Penempatan pegawai adalah proses menempatkan pegawai pada jabatan yang sesuai dengan kompetensi agar pekerjaan berjalan efektif. (Kones <i>et al.</i> , 2022)	Kesesuaian pendidikan, Kesesuaian pengalaman, Kesesuaian keahlian, Objektivitas penempatan, Kesesuaian minat (Kones <i>et al.</i> , 2022)	Likert	X2.1 - X2.5
Kejelasan Deskripsi Jabatan (X3)	Deskripsi jabatan adalah penjelasan tertulis tentang tugas, wewenang, tanggung jawab, dan kualifikasi suatu jabatan agar pegawai memahami pekerjaannya. (Dessler, 2023)	Identifikasi jabatan, Wewenang jabatan, Target kerja, Lingkungan kerja, Prosedur dan mekanisme (Dessler, 2023)	Likert	X3.1 - X3.5
Kepuasan Kerja (Y)	Kepuasan kerja adalah perasaan senang dan nyaman seseorang terhadap pekerjaannya secara keseluruhan. (Apriliana & Ahmadi, 2024)	Pekerjaan itu sendiri, Gaji, Kesempatan promosi, Pengawasan, Rekan kerja (Apriliana & Ahmadi, 2024)	Likert	Y1.1 - Y1.5

Metode Analisis Data

Setelah semua data terkumpul, data kemudian diolah dan dianalisis agar lebih mudah dipahami dan ditarik kesimpulannya. Menurut (Sugiyono, 2013), analisis data dilakukan dengan mengelompokkan data berdasarkan variabel dan karakteristik responden, lalu menyusunnya ke dalam tabel untuk dianalisis. Penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif dengan bantuan program SPSS untuk menguji model regresi.

Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk melihat apakah setiap pernyataan pada kuesioner benar-benar dapat mengukur variabel yang diteliti. Suatu pernyataan dinyatakan valid jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah kuesioner memberikan hasil yang tetap atau konsisten. Menurut (Rosita *et al.*, 2021), suatu variabel dinyatakan reliabel jika nilai Alpha Cronbach lebih dari 0,60.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan agar model regresi yang digunakan memenuhi syarat analisis. Menurut (Mar’atush *et al.*, 2023), uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal dengan metode Kolmogorov-Smirnov. Data dinyatakan normal jika nilai signifikansi lebih dari 0,05. Uji multikolinearitas digunakan untuk melihat apakah terdapat hubungan yang terlalu kuat antar variabel independen. Model regresi yang baik tidak memiliki hubungan linear yang kuat antar variabel tersebut. Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah varians residual tetap sama pada setiap pengamatan. Model regresi yang baik tidak mengalami heteroskedastisitas sehingga hasil analisis menjadi lebih dapat dipercaya.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh Kompetensi (X₁), Penempatan Pegawai (X₂), dan Kejelasan Deskripsi Jabatan (X₃) terhadap Kepuasan Kerja (Y). Persamaan yang digunakan adalah

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Y adalah Kepuasan Kerja, X₁ adalah Kompetensi, X₂ adalah Penempatan Pegawai, X₃ adalah Kejelasan Deskripsi Jabatan, a adalah konstanta, b₁, b₂, b₃ adalah koefisien regresi, dan e adalah error.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilainya dihitung dengan rumus $Kd = R^2 \times 100\%$. Jika nilai Kd mendekati 0, berarti pengaruh variabel independen lemah. Sebaliknya, jika nilainya mendekati 1, berarti pengaruhnya sangat kuat.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan dengan uji t dan uji F. Uji t digunakan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikansi kurang dari 0,05, berarti variabel tersebut berpengaruh. Sebaliknya, jika lebih dari 0,05, berarti tidak berpengaruh. Uji F digunakan untuk melihat apakah semua variabel independen secara bersama-sama memengaruhi variabel dependen. Jika F hitung lebih besar dari F tabel, berarti semua variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Bagian ini menjelaskan gambaran umum responden yang menjadi sumber data penelitian. Penelitian dilakukan di Dinas Sosial Kabupaten Pidie Jaya untuk mengetahui pengaruh Kompetensi, Penempatan Pegawai, dan Kejelasan Deskripsi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berjumlah 50 orang.

Karakteristik Responden

Penelitian ini menggunakan 50 pegawai sebagai responden dengan teknik sampling jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel. Karakteristik responden dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, status perkawinan, dan penghasilan. Rinciannya dapat dilihat pada Tabel.

Tabel 4
Karakteristik Responden

No.	Uraian	Frekuensi	Persentase %
1	Jenis Kelamin		
	Laki-Laki	26	52%
	Perempuan	24	48%
2	Usia		
	20 - 29 Tahun	6	12%
	30 - 39 Tahun	23	46%
	40 - 49 Tahun	12	24%
	> 50 Tahun	9	18%
3	Tingkat Pendidikan		
	SMA/ sederajat	15	30%
	Diploma III	4	8%
	Sarjana (S1)	28	56%
4	Pasca Sarjana	3	6%
	Status Perkawinan		
	Kawin	44	88%
5	Belum Kawin	6	12%
	Penghasilan Perbulan		
	< Rp. 1.000.000	2	4%
	Rp. 1.000.000 - Rp 1.999.000,-	16	32%
	Rp. 2.000.000 - Rp 2.999.000,-	10	20%
	Rp. 3.000.000 - Rp 3.999.000,-	19	38%
	> Rp. 4.000.000,-	3	6%
	Total	50	100%

Sumber : Data Primer, 2026 (diolah)

Berdasarkan Tabel 4.1, responden terdiri dari 26 laki-laki (52%) dan 24 perempuan (48%), sehingga jumlah keduanya hampir seimbang. Berdasarkan usia, sebagian besar responden berusia 30 - 39 tahun sebanyak 23 orang (46%), diikuti usia 40 - 49 tahun sebanyak 12 orang (24%), usia di atas 50

tahun sebanyak 9 orang (18%), dan usia 20 - 29 tahun sebanyak 6 orang (12%). Berdasarkan tingkat pendidikan, sebagian besar responden adalah Sarjana (S1) sebanyak 28 orang (56%), diikuti SMA/ sederajat sebanyak 15 orang (30%), Diploma III sebanyak 4 orang (8%), dan Pascasarjana sebanyak 3 orang (6%). Berdasarkan status perkawinan, 44 orang (88%) sudah menikah dan 6 orang (12%) belum menikah. Berdasarkan penghasilan per bulan, sebagian besar responden memiliki penghasilan Rp3.000.000 - Rp3.999.000 sebanyak 19 orang (38%), diikuti Rp1.000.000 - Rp1.999.000 sebanyak 16 orang (32%), Rp2.000.000 - Rp2.999.000 sebanyak 10 orang (20%), lebih dari Rp4.000.000 sebanyak 3 orang (6%), dan kurang dari Rp1.000.000 sebanyak 2 orang (4%). Secara keseluruhan, responden penelitian didominasi oleh pegawai berusia produktif, berpendidikan Sarjana (S1), sudah menikah, dan memiliki penghasilan sekitar Rp3.000.000 - Rp3.999.000 per bulan.

Deskriptif Variabel

Analisis deskriptif variabel digunakan untuk melihat gambaran umum hasil jawaban responden terhadap setiap variabel penelitian berdasarkan nilai rata-rata masing-masing indikator. Berdasarkan Tabel, variabel Kompetensi (X1) memperoleh nilai rata-rata 3,72 sehingga termasuk kategori baik. Sebagian besar responden menjawab setuju pada setiap pernyataan. Hal ini menunjukkan bahwa keterampilan, pemahaman tugas, kepercayaan diri, tanggung jawab, dan motivasi kerja pegawai sudah cukup baik. Namun, masih ada beberapa responden yang merasa kompetensi perlu ditingkatkan, terutama pada keterampilan dan tanggung jawab kerja.

Tabel 5
Tanggapan Responden terhadap Variabel Kompetensi (X1)

No	Pertanyaan Kompetensi (X1)	Skor Jawaban					Rata-rata
		Fr%	Fr%	Fr%	Fr%	Fr%	
		STS	TS	KS	S	SS	
1	Keterampilan yang dimiliki sesuai dengan tuntutan pekerjaan	0%	0%	44%	44%	12%	3,68
		0	0	22	22	6	
2	Pemahaman terhadap tugas dan tanggung jawab pekerjaan sudah jelas	0%	0%	38%	50%	12%	3,74
		0	0	19	25	6	
3	Kepercayaan diri dalam melaksanakan pekerjaan tergolong baik	0%	0%	32%	60%	8%	3,76
		0	0	16	30	4	
4	Tanggung jawab terhadap penyelesaian pekerjaan dilaksanakan secara optimal	0%	0%	42%	48%	10%	3,68
		0	0	21	24	5	
5	Motivasi kerja yang tinggi mendorong pelaksanaan pekerjaan secara maksimal	0%	0%	32%	62%	6%	3,74
		0	0	16	31	3	
	Rerata Variabel						3,72

Sumber. Data primer yang diolah, 2026

Berdasarkan Tabel, variabel Penempatan Pegawai (X2) memperoleh nilai rata-rata 3,74 dan termasuk kategori baik. Responden menilai pendidikan, pengalaman, keahlian, objektivitas, dan kesesuaian minat dengan jabatan sudah cukup sesuai. Meski begitu, masih ada sebagian responden yang merasa penempatan pegawai perlu lebih objektif dan lebih sesuai dengan kemampuan pegawai.

Tabel 6
Tanggapan Responden terhadap Variabel Penempatan Pegawai (X2)

No	Pertanyaan Kompetensi (X1)	Skor Jawaban					Rata-rata
		Fr%	Fr%	Fr%	Fr%	Fr%	
		STS	TS	KS	S	SS	
1	Pendidikan saya sesuai dengan posisi jabatan saat ini	0%	0%	32%	66%	2%	3,7
		0	0	16	33	1	
2	Pengalaman kerja sesuai dengan tugas yang diberikan	0%	2%	28%	64%	6%	3,74
		0	1	14	32	3	
3	Keahlian sesuai dengan pekerjaan	0%	0%	28%	68%	4%	3,76
		0	0	14	34	2	
4	Penempatan pegawai dilakukan secara objektif dan adil	0%	0%	36%	54%	10%	3,74
		0	0	18	27	5	
5	Penempatan jabatan sesuai minat dan ketertarikan	0%	2%	22%	72%	4%	3,78
		0	1	11	36	2	
	Rerata Variabel						3,74

Sumber. Data primer yang diolah, 2026

Berdasarkan Tabel, variabel Kejelasan Deskripsi Jabatan (X3) memperoleh nilai rata-rata 3,90, sehingga menjadi nilai tertinggi dibandingkan variabel lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai sudah memahami nama jabatan, wewenang, target kerja, lingkungan kerja, serta prosedur kerja dengan baik. Kejelasan deskripsi jabatan dinilai sudah sangat membantu pegawai dalam menjalankan pekerjaannya.

Tabel 7
Tanggapan Responden terhadap Variabel Kejelasan Deskripsi Jabatan (X3)

No	Pertanyaan Kompetensi (X1)	Skor Jawaban					Rata-rata
		Fr%	Fr%	Fr%	Fr%	Fr%	
		STS	TS	KS	S	SS	
1	Kejelasan nama dan posisi jabatan dipahami dengan baik	0%	0%	28%	62%	10%	3,82
		0	0	14	31	5	
2	Batas wewenang pekerjaan ditetapkan secara jelas	0%	0%	24%	58%	18%	3,94
		0	0	12	29	9	
3	Target kerja diketahui secara jelas	0%	0%	22%	64%	14%	3,92
		0	0	11	32	7	
4	Lingkungan kerja mendukung pelaksanaan tugas	0%	0%	20%	66%	14%	3,94
		0	0	10	33	7	
5	Prosedur kerja dijelaskan dengan jelas	0%	0%	26%	60%	14%	3,88
		0	0	13	30	7	
	Rerata Variabel						3,90

Sumber. Data primer yang diolah, 2026

Berdasarkan Tabel, variabel Kepuasan Kerja (Y) memperoleh nilai rata-rata 3,41 sehingga berada pada kategori cukup baik. Responden menilai kepuasan kerja belum sepenuhnya optimal, terutama pada kesempatan promosi, kesesuaian gaji dengan beban kerja, dan hubungan antar rekan kerja. Walaupun begitu, secara umum pegawai masih merasa cukup puas dengan pekerjaannya.

Tabel 8
Tanggapan Responden terhadap Variabel Kepuasan Kerja (Y)

No	Pertanyaan Kompetensi (X1)	Skor Jawaban					Rata-rata
		Fr%	Fr%	Fr%	Fr%	Fr%	
		STS	TS	KS	S	SS	
1	Pekerjaan memberikan tantangan positif	0%	0%	62%	38%	0%	3,38
		0	0	31	19	0	
2	Gaji sesuai dengan beban kerja	0%	0%	56%	44%	0%	3,44
		0	0	28	22	0	
3	Kesempatan promosi sesuai kinerja	0%	0%	64%	36%	0%	3,36
		0	0	32	18	0	
4	Atasan memberikan arahan jelas	0%	0%	54%	46%	0%	3,46
		0	0	27	23	0	
5	Interaksi antar rekan kerja berjalan baik	0%	2%	56%	42%	0%	3,4
		0	1	28	21	0	
	Rerata Variabel						3,41

Sumber. Data primer yang diolah, 2026

Hasil Pengujian Instrumen
Pengujian Validitas

Uji validitas dilakukan untuk melihat apakah setiap pernyataan pada kuesioner benar-benar mengukur variabel yang diteliti. Item dinyatakan valid jika r hitung lebih besar dari r tabel. Berdasarkan Tabel, semua item pada variabel Kompetensi (X1), Penempatan Pegawai (X2), Kejelasan Deskripsi Jabatan (X3), dan Kepuasan Kerja (Y) memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,279). Nilai signifikansi semua item juga sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, seluruh item dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Tabel 9
Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

No	Variabel	Butir	Nilai r hitung	Nilai r tabel (N=50)	Keterangan
1	Kompetensi (X1)	X1.1	0,895	0,279	Valid
		X1.2	0,868	0,279	Valid
		X1.3	0,905	0,279	Valid
		X1.4	0,892	0,279	Valid
		X1.5	0,798	0,279	Valid
2	Penempatan Pegawai (X2)	X2.1	0,852	0,279	Valid
		X2.2	0,876	0,279	Valid
		X2.3	0,794	0,279	Valid
		X2.4	0,816	0,279	Valid
		X2.5	0,708	0,279	Valid
3	Kejelasan Deskripsi Jabatan (X3)	X3.1	0,919	0,279	Valid
		X3.2	0,907	0,279	Valid
		X3.3	0,88	0,279	Valid
		X3.4	0,896	0,279	Valid
		X3.5	0,936	0,279	Valid
4	Kepuasan Kerja (Y)	Y1.1	0,822	0,279	Valid
		Y1.2	0,78	0,279	Valid
		Y1.3	0,723	0,279	Valid
		Y1.4	0,734	0,279	Valid
		Y1.5	0,792	0,279	Valid

Sumber : Hasil Output SPSS 25, (diolah)

Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah kuesioner memberikan hasil yang konsisten. Instrumen dinyatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70. Berdasarkan Tabel, variabel Kompetensi (0,920), Penempatan Pegawai (0,866), Kejelasan Deskripsi Jabatan (0,946), dan Kepuasan Kerja (0,828) semuanya memiliki nilai di atas 0,70. Jadi, seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan layak digunakan.

Tabel 10
Hasil Uji Reliabilita

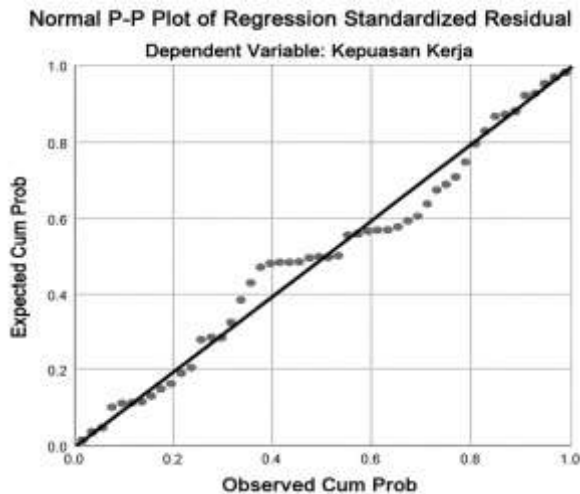
Simbol	Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Alpha	Jumlah Item	Keterangan
X1	Kompetensi	0,92	0,7	5	Reliabel
X2	Penempatan Pegawai	0,866	0,7	5	Reliabel
X3	Kejelasan Deskripsi Jabatan	0,946	0,7	5	Reliabel
Y	Kepuasan Kerja	0,828	0,7	5	Reliabel

Sumber : Hasil Output SPSS 25, (diolah)

Hasil Uji Asumsi Klasik
Pengujian Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi normal. Data yang normal menunjukkan bahwa hasil analisis dapat digunakan dengan baik. Pada penelitian ini, normalitas dilihat dari nilai residual yang ditampilkan pada Gambar.

Gambar 2
Normal Probability Plot Hasil Pengujian Normalitas Data



Berdasarkan Gambar, dapat dilihat bahwa garis yang menggambarkan data sesungguhnya mengikuti garis diagonalnya sehingga dapat diartikan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini terdistribusi secara normal.

Tabel 11
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	17.0400000
	Std. Deviation	1.39106220
Most Extreme Differences	Absolute	.078
	Positive	.078
	Negative	-.056
Test Statistic		.078
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		

Sumber : Hasil Output SPSS 25, (diolah)

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov, diperoleh nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,200, yang lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan

bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal, sehingga memenuhi salah satu asumsi klasik dalam analisis regresi linear. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak untuk dilanjutkan ke tahap analisis berikutnya.

Pengujian Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk melihat apakah ada hubungan yang terlalu kuat antar variabel independen. Berdasarkan Tabel, semua variabel memiliki nilai Tolerance lebih dari 0,10 dan VIF kurang dari 10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas sehingga model regresi layak digunakan.

Tabel 12
Hasil Pengujian Multikolinearitas

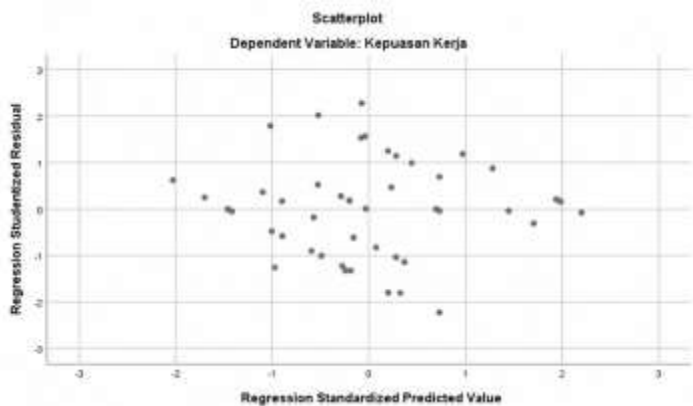
No	Variabel	Tolerance	Nilai VIF
1	Kompetensi	0.990	1.010
2	Penempatan Pegawai	0.897	1.115
3	Kejelasan Deskripsi Jabatan	0.905	1.105

Sumber : Hasil Output SPSS 25, (diolah)

Pengujian Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan varians pada data. Berdasarkan Gambar, titik-titik pada grafik scatterplot menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 tanpa membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga model regresi memenuhi syarat analisis.

Gambar 3
Grafik Scatterplot Hasil Pengujian Heteroskedastisitas



Hasil Analisis Pengaruh Kompetensi, Penempatan Pegawai dan Kejelasan Deskripsi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Sosial Kabupaten Pidie Jaya

Hasil analisis regresi linear berganda pada Tabel menghasilkan persamaan $Y = 1,353 + 0,339X_1 + 0,281X_2 + 0,350X_3$. Hasil ini menunjukkan bahwa Kompetensi, Penempatan Pegawai, dan Kejelasan Deskripsi Jabatan sama-sama berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja. Kejelasan Deskripsi Jabatan memiliki pengaruh paling besar dengan koefisien 0,350, diikuti Kompetensi sebesar 0,339 dan Penempatan Pegawai sebesar 0,281. Semua variabel juga memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05, sehingga pengaruhnya dinyatakan signifikan. Artinya, semakin baik kompetensi, penempatan pegawai, dan kejelasan deskripsi jabatan, maka semakin tinggi kepuasan kerja pegawai.

Tabel 13
Nilai Koefisien Regresi Masing-Masing Variabel Independen

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.353	2.838		0.477	0.636
	Kompetensi	0.339	0.073	0.483	4.682	0.000
	Penempatan Pegawai	0.281	0.093	0.329	3.035	0.004
	Kejelasan Deskripsi Jabatan	0.350	0.075	0.502	4.651	0.000

Sumber : Hasil Output SPSS 25, (diolah)

Koefisien Korelasi dan Determinasi

Berdasarkan Tabel, nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,718 menunjukkan bahwa hubungan antara Kompetensi, Penempatan Pegawai, dan Kejelasan Deskripsi Jabatan dengan Kepuasan Kerja termasuk kuat. Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,516 berarti ketiga variabel tersebut mampu

menjelaskan 51,6% perubahan Kepuasan Kerja, sedangkan 48,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Tabel 14
Nilai Koefisien Korelasi (R) dan Nilai Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.718 ^a	.516	.484	1.39176	2.384
a. Predictors: (Constant), Kejelasan Deskripsi Jabatan , Kompetensi, Penempatan Pegawai					
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja					

Pembuktian Hipotesis
Pembuktian Hipotesis Parsial (Uji-t)

Berdasarkan Tabel, hasil uji t menunjukkan bahwa Kompetensi (X1), Penempatan Pegawai (X2), dan Kejelasan Deskripsi Jabatan (X3) memiliki nilai t hitung lebih besar dari t tabel (2,013) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti ketiga variabel tersebut masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Dengan demikian, seluruh hipotesis parsial dalam penelitian ini diterima.

Tabel 15
Hasil Uji t (Hipotesis Parsial)

Variabel	t hitung	t tabel	Sig	Keterangan
Kompetensi (X1)	4,682	2,013	0,000	Signifikan
Penempatan Pegawai (X2)	3,035	2,013	0,004	Signifikan
Kejelasan Deskripsi Jabatan (X3)	4,651	2,013	0,000	Signifikan

Pembuktian Hipotesis Simultan (Uji-F)

Berdasarkan Tabel, hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 16,317, lebih besar dari F tabel sebesar 2,81, dengan nilai signifikansi 0,000 atau lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti Kompetensi, Penempatan Pegawai, dan Kejelasan Deskripsi Jabatan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Dengan demikian, hipotesis simultan diterima dan model regresi dalam penelitian ini layak digunakan.

Tabel 16
Hasil Pengujian Secara Simultan (Uji-F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	94.818	3	31.606	16.317	.000 ^b
	Residual	89.102	46	1.937		
	Total	183.920	49			
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						
b. Predictors: (Constant), Kejelasan Deskripsi Jabatan , Kompetensi, Penempatan Pegawai						

Sumber : Hasil Output SPSS 25, (diolah)

Pembahasan

1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini terlihat dari nilai t hitung sebesar 4,682 dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Hasil ini sejalan dengan penelitian (Ruma, 2024) dan (Toreh *et al.*, 2022). Artinya, semakin baik pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja pegawai, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan. Pada Dinas Sosial Kabupaten Pidie Jaya, kompetensi membantu pegawai menyelesaikan tugas dengan lebih baik sehingga mereka merasa lebih puas dalam bekerja.

2. Pengaruh Penempatan Pegawai terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penempatan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan nilai t hitung sebesar 3,035 dan signifikansi 0,004 < 0,05. Hasil ini sejalan dengan penelitian (Toreh *et al.*, 2022). Artinya, jika pegawai ditempatkan sesuai kompetensi, pengalaman, dan minatnya, maka mereka akan bekerja lebih nyaman dan merasa lebih puas.

3. Pengaruh Kejelasan Deskripsi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kejelasan deskripsi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan nilai t hitung sebesar 4,651 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Variabel ini juga menjadi yang paling dominan. Hasil ini sejalan dengan penelitian (Nidyawati, 2022). Artinya, jika pegawai memahami tugas, wewenang, tanggung jawab, dan prosedur kerja dengan jelas, maka mereka akan bekerja lebih terarah, lebih nyaman, dan lebih puas.

4. Pengaruh Kompetensi, Penempatan Pegawai, dan Kejelasan Deskripsi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja (Simultan)

Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 16,317 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil ini sejalan dengan penelitian (Toreh *et al.*, 2022). Artinya, Kompetensi, Penempatan Pegawai, dan Kejelasan Deskripsi Jabatan secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Nilai R^2 sebesar 51,6% juga menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan sebagian besar perubahan Kepuasan Kerja. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ketiga faktor tersebut saling mendukung dalam meningkatkan Kepuasan Kerja, dengan Kejelasan Deskripsi Jabatan sebagai faktor yang paling besar pengaruhnya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja sehingga H_1 diterima. Penempatan Pegawai juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja sehingga H_2 diterima. Kejelasan Deskripsi Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja sehingga H_3 diterima. Selain itu, Kompetensi, Penempatan Pegawai, dan Kejelasan Deskripsi Jabatan secara bersama-sama juga berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja sehingga H_4 diterima. Instansi disarankan untuk terus meningkatkan kompetensi pegawai melalui pelatihan dan pengembangan. Penempatan pegawai juga sebaiknya disesuaikan dengan pendidikan, pengalaman, dan keahlian (the right man on the right job). Selain itu, deskripsi jabatan perlu dibuat lebih jelas agar setiap pegawai memahami tugas, tanggung jawab, wewenang, dan target kerjanya. Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia, terutama tentang pentingnya Kompetensi, Penempatan Pegawai, dan Kejelasan Deskripsi Jabatan dalam meningkatkan Kepuasan Kerja. Penelitian berikutnya disarankan menambahkan variabel lain, seperti kompensasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi. Peneliti selanjutnya juga dapat menggunakan metode analisis seperti Structural Equation Modeling (SEM) atau PLS-SEM, serta melakukan penelitian pada instansi yang berbeda agar hasilnya lebih luas.

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT karena atas rahmat dan karunia-Nya penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik. Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan berjalan lancar tanpa doa, bantuan, dukungan, dan bimbingan dari banyak pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tua dan keluarga yang selalu memberikan doa, kasih sayang, semangat, dan dukungan. Terima kasih juga kepada dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu untuk memberikan arahan, saran, dan bimbingan selama proses penyusunan penelitian ini. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada pimpinan dan seluruh pegawai Dinas Sosial Kabupaten Pidie Jaya yang telah memberikan izin, bantuan, serta informasi selama penelitian berlangsung. Ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada seluruh dosen, teman-teman, dan semua pihak yang telah membantu, baik secara langsung maupun tidak langsung. Semoga segala kebaikan yang telah diberikan mendapat balasan yang lebih baik dari Allah SWT. Penulis berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca dan menjadi tambahan pengetahuan bagi penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Airyq, I. M., Hubeis, A. V. S., & Sukmawati, A. (2023). Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*, 9(1), 285–299. <https://doi.org/10.17358/jabm.9.1.285>
- Aisyah, A. N., Pinkan, F. N., Dania, P. B., & Balgies, S. (2021). Pengaruh Pengalaman dan Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja. *Research Journal of Accounting and Business Management (RJABM)*, 5(2), 86–96.
- Amal, G., Idris, M., & Rafiuddin. (2024). Pengaruh Job Description dan Job Specification terhadap Kinerja Karyawan pada PT Gusti Aroma Aksiri Celebes Kabupaten Bulukumba. *Journal of Economy Business Development*, 2(1), 47–53. <https://journal.unibos.ac.id/jebd>
- Aminah, Khotimah, K., Irawan, A., & Mustajab, D. (2024). Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 7(3), 219–237. <https://doi.org/10.57178/paradoks.v7i3.893>

- Aniversari, P. (2022). PENGARUH STRESS KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Karyawan PT Aneka Gas Industri Lampung). *REVENUE: Jurnal Manajemen Bisnis Islam*, 3(1), 1–24. <https://doi.org/10.24042/revenue.v3i1.10450>
- Apriliana, K. M., & Ahmadi, M. A. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas. *Culture Education and Technology Research (Cetera)*, 1(3), 121–132.
- Ardyana, Djalante, A., & Hidayat, M. (2023). Pengaruh Kompetensi, Komitmen dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pengadilan Agama Kabupaten Takalar. *SJM: Sparkling Journal of Management*, 1(5). <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/sjm>
- Ariani, R., & Sumarni, I. (2020). Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Tabalong. *Jurnal Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi*, 2(7), 22–23.
- Basri, H. H., & Jamilus. (2024). Pengaruh Penempatan Tenaga Kerja Pegawai terhadap Kinerja Pegawai. *Indo-MathEdu Intellectuals Journal*, 5(2), 2110–2121. <https://doi.org/10.54373/imeij.v5i2.1007>
- Demak, M. A. P. K., Lumanauw, B. M., & Christoffel M. O. (2023). Pengaruh Self Efficacy, Job Description dan Budaya Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Sari Tuna Makmur Bitung. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(5).
- Dessler, G. (2023). Pengaruh Job Deskripsi Terhadap Prestasi Kerja. *Urnal Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*, 2(2), 45–46.
- Dewi, N. P. S. M., & Novandriani, N. (2020). Analisis Faktor-Faktor Penentu Proses Penempatan Kerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Bali. *Jurnal Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi*, 4(3), 202–208. <https://doi.org/10.31955/mea.vol4.iss3.pp202-208>
- Gumilang, R., Subagja, I. K., & Hakim, A. (2024). Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai di Unit Kerja Pengadaan Barang dan Jasa di Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi (JEMSI)*, 6, 749–760. <https://doi.org/10.38035/jemsi.v6i2>
- Harapano, W., & Rahman, T. (2022). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT Senamas Energindo Mineral Divisi Maintenance Unit Kabupaten Barito Timur. *Jurnal Administrasi Publik Dan Bisnis (JAPB)*, 2(4). <http://jurnal.stiatabalong.ac.id/index.php/JAPB>
- Jaeni, I. G. (2024). *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) dan Kompetensi terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Pusat PT Bank Syariah Indonesia Tbk* [Tesis, Universitas Negeri Jakarta]. <http://repository.unj.ac.id/id/eprint/47454>
- Khairiyyah, Y., Febriani, & Yanti, B. (2020). Pengaruh Penempatan Kerja dan Mutasi terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Universitas Andalas Padang. *Menara Ekonomi*, 6(2). <https://jurnal.umsb.ac.id/index.php/menaraekonomi/article/view/1847/pdf>
- Kones, T., Niha, S. S., & Manafe, H. A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Penempatan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan (JIMT)*, 2(3), 44–45. <https://doi.org/10.31933/jimt.v4i2>
- Nidyawati. (2022). Pengaruh Job Description dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Journal Management, Business, and Accounting*, 7(4). <https://jurnal.feb-umi.id/index.php/PARADOKS/article/view/893>
- Nur, M. (2021). Pengaruh Job Description dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Rutan Kelas II B Sigli Kabupaten Pidie. *Jurnal Real Riset*, 3(1), 23. <https://garuda.kemdiktisaintek.go.id/documents/detail/2653252>
- Nurvianto, A., Rahman, B., & Saputra, D. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja Pegawai terhadap Prestasi. *Jurnal Manajemen Dan Administrasi Indonesia*, 6(5), 15–40. <https://doi.org/10.56789/jmai.v15i2.2024.105>
- Nurwati, S. (2021). Determinasi Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai: Kompensasi dan Lingkungan Kerja (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Hukum Humaniora Dan Politik (JIHHP)*, 1(2), 235–246. <https://doi.org/10.38035/jihhp.v1i2>
- Nuryati, M., Rismayadi, B., & Sumarni, N. (2024). Pengaruh Seleksi dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Meditech Indonesia. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, (4), 66–67. <https://doi.org/10.5281/zenodo.11170818>
- Pasaribu, R., Hasanah, S. N., Kinanti, A., Ningrum, W., & Pinastia Putri, R. K. (2025). Faktor Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Para Karyawan. *Jurnal Akademik Ekonomi Dan Manajemen*, 2(6), 673–682. <https://doi.org/10.61722/jaem.v2i3.5773>
- Putri, N. W., & Gaol, P. L. (2021). Pengaruh Persepsi Job Description terhadap Kinerja Karyawan pada Direktorat Jenderal Penguatan Inovasi Kementerian Riset dan Teknologi/BRIN. *Jurnal Sumber Daya Aparatur*, 3(7). <https://doi.org/10.32834/jsda.v3i2.358>

- Rosita, E., Hidayat, W., & Yuliani, W. (2021). Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner Perilaku Prososial. *FOKUS (Kajian Bimbingan & Konseling Dalam Pendidikan)*, 4(4), 279. <https://doi.org/10.22460/fokus.v4i4.7413>
- Ruma, Z. (2024). Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Kopkar Tirta Sejahtera Pdam Kota Makassar. *Equivalent : Journal Of Economic, Accounting And Management*, 2(2), 432–445. <https://pdfs.semanticscholar.org/E3b9/9605ed2aa768f502b24100d147a8006c2dcd.pdf>
- Salsabilla, A., & Suryawan, I. N. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *AKSARA: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137. <https://doi.org/10.37905/aksara.8.1.137-146.2022>
- Saputra, H., Soleh, A., & Gayatri, I. A. M. E. M. (2020). Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia, Rekrutmen dan Penempatan terhadap Kinerja Karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu. *INOBIIS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 6(5). <https://inobis.org/ojs/index.php/jurnal-inobis>
- Setiawan, M. S. A., & Bagia, I. W. (2021). Pengaruh Penempatan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(2), 20–30.
- Siti Mar'atush Sholihah, Nanda Yoga Aditiya, Elsa Saphira Evani, & Siti Maghfiroh. (2023). Konsep Uji Asumsi Klasik pada Regresi Linier Berganda. *Jurnal Riset Akuntansi Soedirman (JRAS)*, 2(2), 102–109. <https://jos.unsoed.ac.id/index.php/jras/article/view/10792>
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (2nd ed., Vol. 6). Alfabeta.
- Surtiani, A., Kurniasih, I., Mulyati, Y., & Sandjaya, T. (2022). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sespim Lemdiklat Kepolisian Republik Indonesia. *Responsive: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Bidang Administrasi, Sosial, Humaniora Dan Kebijakan Publik*, 5(7), 221–231. <https://journals.unpad.ac.id/responsive/article/viewFile/44642/19243>
- Syahputra, Muhammad Dedi, & Hasrudy Tanjung. (2023). Pengaruh kompetensi, pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 5(7). <https://jurnal.umsu.ac.id:444/index.php/MANEGGIO/article/view/5130>
- 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*, 10(1), 1305–1314. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i1.39395>
- Umar, N., Yusniar, C., & Abdullah, A. (2021). Pengaruh Job Description dan Analisa Jabatan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Pidie. *Jurnal Real Riset*, 3(3), 286–290.
- Wahana, J. H., & Sutianingsih, S. (2023). Penempatan Kerja dan Komitmen Organisasi Sebagai Unsur Penentu Peningkatan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 7(2), 2023. <https://doi.org/10.29040/jie.v7i2.8894>