

**PENGARUH PENEMPATAN, LINGKUNGAN KERJA,
DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PENGADILAN NEGERI
SE-SUMATERA SELATAN**

**Yurima Utami
92221026**



TESIS

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

2023

**PENGARUH PENEMPATAN, LINGKUNGAN KERJA,
DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PENGADILAN NEGERI
SE-SUMATERA SELATAN**

**Yurima Utami
92221026**



TESIS

**Untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada
Universitas Muhammadiyah Palembang
Dengan wibawa Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang
Dipertahankan pada tanggal 02 September 2023 di Universitas Muhammadiyah Palembang**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

2023

ii

**PENGARUH PENEMPATAN, LINGKUNGAN KERJA
DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PENGADILAN NEGERI
SE-SUMATERA SELATAN**

TESIS

NAMA : YURIMA UTAMI

NIM : 92221026

Disetujui untuk disampaikan kepada Panitia Penguji

Pada Tanggal : 25 Agustus 2023

Pembimbing I

Dr. Sri Rahayu, S.E., M.M.
NBM/NIDN: 790999 / 0206016702

Pembimbing 2

Dr. Choiriyah, S.E., M.Si.
NIDN: 0211116203

**Mengetahui,
Ketua Program Studi**



**PENGARUH PENEMPATAN, LINGKUNGAN KERJA,
DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PENGADILAN NEGERI
SE-SUMATERA SELATAN**

TESIS

YURIMA UTAMI

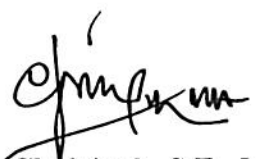
92221026

**Telah dipertahankan dihadapan Dewan Penguji Tesis
Pada tanggal 02 September 2023**

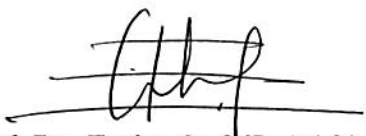
Ketua

Dr. Sri Rahayu, S.E., M.M.
NBM/NIDN: 790999/0206016702

Sekretaris


Dr. Choiriyah, S.E., M.Si.
NIDN: 0211116203


Anggota I


Prof. Dr. Fatimah, S.E., M.Si.
NIDN: 0205026201

Anggota II


Dr. Diah Isnaini Asiati, SE., MM.
NBM/NIDN: 652717/0207046301

Anggota III


Dr. Fadhil Yamaly, S.E., M.M.
NIDN: 0217107002

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Yurima Utami
NIM : 92221026
Program Studi : Magister Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Magister Manajemen baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau dipublikasikan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, 25 Agustus 2023

Yang membuat pernyataan,



(Yurima Utami)

NIM. 92221026

ABSTRACT

This study aims to determine whether there is an effect of placement, work environment, and job satisfaction on the performance of District Court employees throughout South Sumatra. This type of research is associative-causality quantitative. The sample in this study were civil servants at the Palembang District Court, Pangkalan Balai, Kayuagung, Sekayu, and Baturaja with a total of 114 people. In this study using primary data and secondary data. The results of simultaneous hypothesis testing show that simultaneously placement, work environment, and job satisfaction have a significant influence on the performance of South Sumatra District Court employees. The results of testing the hypothesis partially, placement has not a significant influence on the performance of employees of the District Courts throughout South Sumatra. The results of testing the hypothesis partially work environment has a significant influence on the performance of employees of the District Courts throughout South Sumatra. The results of testing the hypothesis partially job satisfaction has a significant influence on the performance of employees of the District Courts throughout South Sumatra.

Keywords : *Placement, Work Environment, Job Satisfaction, and Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh penempatan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Pengadilan Negeri Se-Sumatera Selatan. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif asosiatif-kausalitas. Sampel dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil pada Pengadilan Negeri Palembang, Pangkalan Balai, Kayuagung, Sekayu, dan Baturaja dengan jumlah 114 orang. Dalam penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Hasil pengujian hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa secara simultan penempatan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Pengadilan Negeri Se-Sumatera Selatan. Hasil pengujian hipotesis secara parsial penempatan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pengadilan Negeri Se-Sumatera Selatan. Hasil pengujian hipotesis secara parsial lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pengadilan Negeri Se-Sumatera Selatan. Hasil pengujian hipotesis secara parsial kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pengadilan Negeri Se-Sumatera Selatan.

Kata Kunci : Penempatan, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan memanjatkan puji dan syukur kehadirat Allah Subhanahu Wa Ta'ala atas segala rahmat dan karunia-Nya pada penulis, akhirnya penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul : Pengaruh Penempatan, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Negeri Se-Sumatera Selatan.

Penulis menyadari bahwa tesis ini dapat diselesaikan berkat dukungan dan bantuan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis mengucapkan rasa terima kasih kepada semua pihak yang secara langsung maupun tidak langsung memberikan kontribusi dalam menyelesaikan tesis ini. Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada :

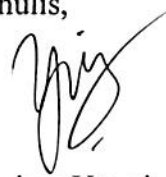
1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Ibu Dr. Sri Rahayu, S.E., M.M., selaku Direktur Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang, Dosen Pembimbing I, dan Ketua Tim Penguji.
3. Ibu Dr. Choiriyah, S.E., M.Si., selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen PPS Universitas Muhammadiyah Palembang, Dosen Pembimbing II, dan Sekretaris Penguji.
4. Ibu Prof. Dr. Hj. Fatimah, S.E., M.Si., selaku Anggota Tim Penguji I.
5. Ibu Dr. Diah Isnaini Asiati, S.E., M.M., selaku Anggota Tim Penguji II.
6. Bapak Dr. Fadhil Yamaly, S.E., M.M., selaku Anggota Tim Penguji III.
7. Seluruh Bapak/Ibu Dosen Program Studi Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Palembang.
8. Ketua Pengadilan Negeri Se-Sumatera Selatan, khususnya Ketua Pengadilan Negeri Palembang (Bpk. Dadi Rachmadi, S.H., M.H.), Ketua Pengadilan Negeri Pangkalan Balai (Ibu Nofita Dwi Wahyuni, S.H.,

M.H.), Ketua Pengadilan Negeri Kayuagung (Ibu Tira Tirtona, S.H., M.Hum.), Ketua Pengadilan Negeri Baturaja (Bpk. Hendri Agustian, S.H., M.Hum.), dan Ketua Pengadilan Negeri Sekayu (Bpk. Christo Evert Natanael Sitorus, S.H., M.Hum.) yang telah berkenan memberikan izin penelitian bagi penulis.

9. Rekan-rekan kerja di lingkungan Pengadilan Negeri Se-Sumatera Selatan yang telah bersedia meluangkan waktu untuk menjadi responden penelitian penulis.
10. Bapak Letkol. Chk. Dwi Yudo Utomo, SH, MH dan Ibu Linda Prima Syamsir, BA, orangtua kami tercinta yang telah memberikan dukungan moril.
11. Suamiku tercinta, Ahmad Mahbub Ulhaq, SE, MH yang selalu setia memberikan dukungan moril dan materiil.
12. Saudara kandungku tersayang, M. Yasin Utomo, S.AP. dan Yahya Raihan, SH yang selalu mendukung cita-cita kakaknya.
13. Teman-teman seperjuangan Angkatan 32 Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang.

Semoga tesis ini dapat bermanfaat untuk pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang Ilmu Manajemen.

Palembang, 25 Agustus 2023
Penulis,



Yurima Utami
NIM. 92221026

MOTTO

“Ingatlah, segala urusan kembali kepada Allah!”

(Behold, all affairs tend towards Allah!)

(QS. Asy-Syura: 53)

“Allah tidak membebani seseorang melainkan dengan kesanggupannya.”

(On no soul doth Allah Place a burden greater than it can bear.)

(QS. Al-Baqarah:286)

Persembahan :

- * Ayah tercinta :
Letkol. Chk. Dwi Yudo Utomo, S.H., M.H.
- * Ibu tercinta :
Linda Prima Syamsir, BA
- * Suamiku tercinta :
Ahmad Mahbub Ulhaq, S.E., M.H.
- * Adik-adikku tercinta :
M. Yasin Utomo, S.AP.
Yahya Raihan, S.H.
- * Teman-temanku Angkatan 32
- * Almamaterku

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN JUDUL DALAM	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii-iv
SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	v
<i>ABSTRACT</i>	vi
ABSTRAK	vii
PRAKATA	viii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Penelitian	1
B. Rumusan Masalah	10
C. Tujuan Penelitian	10
D. Manfaat Penelitian	11
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS	
A. Kajian Pustaka	
1. Kinerja	
a. Pengertian Kinerja	12
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	13
c. Indikator-Indikator Kinerja Pegawai	20
d. Komponen Penilaian Kinerja	22
2. Penempatan	
a. Pengertian Penempatan	25
b. Indikator-Indikator Penempatan	27
3. Lingkungan Kerja	
a. Pengertian Lingkungan Kerja	28
b. Indikator-Indikator Lingkungan Kerja	31
4. Kepuasan Kerja	
a. Pengertian Kepuasan Kerja	35
b. Indikator-Indikator Kepuasan Kerja	36
B. Kerangka Pemikiran	38
C. Hipotesis	45
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Objek Penelitian	46
B. Metode Penelitian	46
C. Operasionalisasi Variabel	47

D. Populasi dan Sampel	
1. Populasi	48
2. Sampel	48
E. Metode Pengumpulan Data, Instrumen Pengumpulan Data, dan Jenis Data yang Digunakan	
1. Metode Pengumpulan Data yang Digunakan	51
2. Instrumen Pengumpulan Data yang Digunakan	52
3. Jenis Data yang Digunakan	53
F. Metode Pengujian Data	
1. Uji Validitas	54
2. Uji Reliabilitas	55
G. Rancangan Analisis Data	
1. Uji Data	
a. Uji Normalitas Data	55
b. Uji Linieritas Data	56
2. Uji Model	
a. Uji Heteroskedastisitas	57
b. Uji Multikolinieritas	58
3. Metode Analisis	59
4. Uji Hipotesis	
a. Uji Secara Bersama-Sama (Uji F)	60
b. Uji Secara Parsial (Uji t)	61
c. Koefisien Determinasi (Uji R ²)	62

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	
1. Gambaran Umum Objek Penelitian	
a. Pengadilan Negeri Palembang	64
b. Pengadilan Negeri Pangkalan Balai	64
c. Pengadilan Negeri Kayuagung	65
d. Pengadilan Negeri Sekayu	65
e. Pengadilan Negeri Baturaja	66
2. Hasil Uji Instrumen	
a. Uji Validitas	
1) Uji Validitas Variabel Kinerja	67
2) Uji Validitas Variabel Penempatan	67
3) Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja	68
4) Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja	68
b. Uji Reliabilitas	69
3. Karakteristik Responden	
a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	69
b. Karakteristik Responden Berdasarkan	

Tingkat Pendidikan	70
c. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	70
d. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	71
4. Deskripsi Variabel Penelitian	
a. Deskripsi Variabel Kinerja	72
b. Deskripsi Variabel Penempatan	72
c. Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja	73
d. Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja	74
5. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden	
a. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja	76
b. Distribusi Frekuensi Variabel Penempatan	77
c. Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja	78
d. Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja	80
6. Hasil Uji Data	
a. Uji Linearitas	81
b. Uji Normalitas	81
c. Uji Multikolinieritas	82
d. Uji Heteroskedastisitas	83
7. Teknik Analisis	
a. Analisis Regresi Linier Berganda	84
b. Uji Hipotesis	
1) Uji F	86
2) Uji t	87
3) Koefisien Determinasi (R^2)	88
B. Pembahasan	89
 BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
A. Simpulan	108
B. Saran	108
 DAFTAR PUSTAKA	110
LAMPIRAN-LAMPIRAN	115

DAFTAR TABEL

Tabel I.1	Ikhtisar Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Pengadilan Tingkat Pertama di Lingkungan Pengadilan Tinggi Palembang Tahun 2020	Tabel di Lampiran
Tabel I.2	Ikhtisar Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Pengadilan Tingkat Pertama di Lingkungan Pengadilan Tinggi Palembang Tahun 2021	Tabel di Lampiran
Tabel I.3	Kondisi Kesenjangan Kualifikasi Pendidikan Pegawai terhadap Jabatan pada Pengadilan Negeri Palembang, Pangkalan Balai, Kayuagung, Sekayu, dan Baturaja Tahun 2023	6
Tabel III.1	Operasionalisasi Variabel	47
Tabel III.2	Sampel	50
Tabel III.3	Penskoran Jawaban Angket	53
Tabel IV.1	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja	67
Tabel IV.2	Hasil Uji Validitas Variabel Penempatan	67
Tabel IV.3	Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja	68
Tabel IV.4	Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja	68
Tabel IV.5	Hasil Uji Reliabilitas	69
Tabel IV.6	Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin ..	70
Tabel IV.7	Karakteristik Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan	70
Tabel IV.8	Karakteristik Responden berdasarkan Umur	71
Tabel IV.9	Karakteristik Responden berdasarkan Jabatan	71
Tabel IV.10	Deskripsi Variabel Kinerja	72
Tabel IV.11	Deskripsi Variabel Penempatan	73
Tabel IV.12	Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja	74
Tabel IV.13	Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja	75
Tabel IV.14	Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja	76
Tabel IV.15	Distribusi Frekuensi Variabel Penempatan	77
Tabel IV.16	Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja	78
Tabel IV.17	Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja	80
Tabel IV.18	Uji Linieritas	81
Tabel IV.19	Hasil Uji Multikolinieritas	83
Tabel IV.20	Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Spearman's rho	84
Tabel IV.21	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	85
Tabel IV.22	Hasil Uji F	86
Tabel IV.23	Hasil Uji t	87
Tabel IV.24	Koefisien Determinasi	88

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1	Kerangka Penelitian	45
Gambar IV.1	Hasil Pengujian Normalitas	82
Gambar IV.2	Hasil Uji Heteroskedastisitas	84

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Penempatan, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Negeri Se-Sumatera Selatan	115
Lampiran 2	Tabel I.1 Ikhtisar Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Pengadilan Tingkat Pertama di Lingkungan Pengadilan Tinggi Palembang Tahun 2020	118
Lampiran 3	Tabel I.2 Ikhtisar Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Pengadilan Tingkat Pertama di Lingkungan Pengadilan Tinggi Palembang Tahun 2021	118
Lampiran 4	Tabulasi Data Variabel Kinerja Pegawai Pengadilan Negeri Se-Sumatera Selatan	119
Lampiran 5	Tabulasi Data Variabel Penempatan Pengadilan Negeri Se-Sumatera Selatan	123
Lampiran 6	Tabulasi Data Variabel Lingkungan Kerja Pengadilan Negeri Se-Sumatera Selatan	127
Lampiran 7	Tabulasi Data Variabel Kepuasan Kerja Pengadilan Negeri Se-Sumatera Selatan	131
Lampiran 8	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja	135
Lampiran 9	Hasil Uji Validitas Variabel Penempatan	136
Lampiran 10	Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja	137
Lampiran 11	Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja	138
Lampiran 12	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja	139
Lampiran 13	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penempatan	140
Lampiran 14	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja	141
Lampiran 15	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja	142
Lampiran 16	Hasil Uji Deskriptif Frekuensi Jenis Kelamin, Umur, Pendidikan Terakhir, Masa Kerja, dan Jabatan	143
Lampiran 17	Deskripsi Variabel Kinerja, Penempatan, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja	145
Lampiran 18	Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja	146
Lampiran 19	Distribusi Frekuensi Variabel Penempatan	149
Lampiran 20	Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja	152
Lampiran 21	Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja	156
Lampiran 22	Hasil Uji Linieritas	159
Lampiran 23	Hasil Uji Multikolinieritas	162
Lampiran 24	Hasil Pengujian Normalitas	162
Lampiran 25	Hasil Uji Heteroskedastisitas	163
Lampiran 26	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	164

Lampiran 27	Hasil Uji F	167
Lampiran 28	Hasil Uji t	168
Lampiran 29	Koefisien Determinasi	168

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Dalam kehidupan organisasi publik, sumber daya manusia memegang peranan yang semakin penting karena sumber daya manusia merupakan penentu utama dalam meningkatkan kinerja organisasi publik. Di samping itu, perannya tidak dapat digantikan oleh sumber daya lain termasuk teknologi yang canggih sekalipun. Menurut Dessler (2020:3), manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses memperoleh, melatih, menilai, memberi kompensasi karyawan, memperhatikan hubungan kerja, kesehatan dan keselamatan, serta masalah keadilan. Menurut Pynes (2009:3-4), pada organisasi publik dan nirlaba, pengeluaran terbesar dan aset terbesar adalah karyawan. Dengan demikian, keduanya mengandalkan profesionalisme dan kompetensi karyawannya.

Menurut Huseno (2016:86), kinerja yang tinggi sebagai suatu langkah untuk menuju pada proses tercapainya tujuan organisasi yang bersangkutan. Oleh karena itu diperlukan upaya untuk meningkatkan kinerja tersebut. Menurut Priyono (2014:41), kualitas dan kuantitas karyawan harus sesuai dengan kebutuhan perusahaan agar terwujud efektifitas dan efisiensi dalam pencapaian tujuan perusahaan (organisasi).

Menurut Wibowo (2022:70), kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Menurut Kasmir (2022:182), kinerja secara sederhana diartikan sebagai hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai, et al. 2014:14).

Menurut Siahaan, et al. (2019:17), keberhasilan dalam pengadaan tenaga kerja terletak pada ketepatan dalam penempatan pegawai baru maupun pegawai lama pada posisi jabatan baru. Menurut Rondo, et al. (2018:2849), penempatan kerja merupakan faktor penting dalam menilai kinerja pegawai. Menurut Sastrohadiwiryono (2012:162) dalam Husin (2020:135), penempatan pegawai adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan serta mampu mempertanggung jawabkan segala risiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang, serta tanggung jawabnya.

Dalam melakukan aktivitas organisasi, lingkungan kerja juga merupakan segala kondisi yang berada di sekitar para pekerja sehingga baik secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja dipengaruhi oleh faktor fisik dan non fisik. Lingkungan kerja merupakan berbagai situasi dan

kondisi yang terdapat di sekitar tempat kerja, baik yang menyangkut aspek fisik dan non fisik, maupun yang berhubungan dengan aspek psikologis.

Menurut Nitisemito (Herlina,2020:49), lingkungan kerja merupakan semua yang ada pada lingkungan yang mampu mempengaruhi diri dalam menjalankan pekerjaannya. Faktor lingkungan kerja akan sangat berpengaruh terhadap kenyamanan seorang karyawan untuk bekerja dengan baik. Lingkungan kerja yang baik dan nyaman sangat dibutuhkan oleh pegawai, sehingga pegawai akan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Menurut Wibowo (2022:70), lingkungan kerja atau situasi kerja memberikan kenyamanan sehingga mendorong kinerja karyawan.

Selain itu, suatu penelitian telah memperlihatkan bahwa suatu lingkungan kerja yang menyenangkan sangat penting untuk mendorong tingkat kinerja pegawai yang paling produktif. Dalam interaksi sehari-hari, antara atasan dan bawahan, berbagai asumsi dan harapan lain muncul. Ketika atasan dan bawahan membentuk serangkaian asumsi dan harapan mereka sendiri yang sering agak berbeda, perbedaan-perbedaan ini yang akhirnya berpengaruh pada tingkat kinerja.

Setiap manusia pasti mempunyai kebutuhan dalam hidupnya. Adanya keinginan untuk memenuhi kebutuhan itulah yang kemudian mendorong manusia melakukan berbagai aktivitas. Kebutuhan yang dimiliki manusia sangatlah beragam. Kepuasan seseorang antara satu dengan yang lainnya akan berbeda-beda. Jadi, kepuasan itu bersifat individual. Pegawai akan merasa lebih puas apabila balas jasanya sebanding dengan hasil kerja yang

dilakukan. Kepuasan kerja pegawai merupakan suatu fenomena yang perlu dicermati oleh pimpinan organisasi karena kepuasan kerja pegawai berhubungan erat dengan kinerja pegawai.

Menurut Hartline dan Ferrel (Huseno,2016:68), kepuasan kerja diartikan sebagai emosi menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian suatu pekerjaan karena pencapaian atau keberhasilan suatu pekerjaan. Dengan adanya kepuasan kerja yang tinggi akan muncul ikatan yang positif antara pekerja dengan pekerjaannya sehingga diperoleh suatu hasil yang optimal. Menurut Davis dan Newstrom (Huseno,2016:68), kepuasan kerja sangat penting artinya bagi organisasi, karena salah satu gejala kurang stabilnya organisasi adalah rendahnya kepuasan kerja.

Fenomena-fenomena permasalahan yang ditemukan oleh peneliti selama melakukan pra penelitian di lapangan yang menjelaskan variabel kinerja pegawai. Pertama, kualitas kerja. Adanya pegawai yang sering salah dalam membuat surat dinas dan pegawai yang kurang teliti dalam menindaklanjuti laporan hasil pengawasan daerah.

Kedua, kuantitas kerja. Berdasarkan uraian Tabel 1.1. Ikhtisar Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Pengadilan Tingkat Pertama di Lingkungan Pengadilan Tinggi Palembang Tahun 2020 (Lampiran 1) dan Tabel 1.2. Ikhtisar Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Pengadilan Tingkat Pertama di Lingkungan Pengadilan Tinggi Palembang Tahun 2021 (Lampiran 2) dapat dipahami bahwa terjadinya tren penurunan persentase nilai capaian kinerja pada seluruh pengadilan tingkat pertama, termasuk

Pengadilan Negeri Palembang (sebesar 3,94%), Pangkalan Balai (sebesar 1,69%), Kayuagung (sebesar 7,11%) yang disertai dengan penurunan predikat kategori dari A (Memuaskan) ke BB (Sangat Baik), Sekayu (sebesar 5,42%), dan Baturaja (sebesar 4,31%).

Ketiga, efektivitas. Adanya keterbatasan jumlah mesin printer, jumlah mesin *fotocopy*, keterbatasan penggunaan teknologi dan pemanfaatan aplikasi oleh sumber daya manusia sesuai dengan tugas dan fungsi kerjanya.

Fenomena-fenomena permasalahan yang menjelaskan variabel penempatan. Pertama, pendidikan. Adanya pegawai dengan kualifikasi pendidikan yang tidak sesuai dengan jabatan yang diduduki saat ini. Hal tersebut dapat dilihat pada uraian Tabel 1.3. Kondisi Kesenjangan Kualifikasi Pendidikan Pegawai terhadap Jabatan pada Pengadilan Negeri Palembang, Pangkalan Balai, Kayuagung, Sekayu, dan Baturaja Tahun 2023.

Tabel I.3
Kondisi Kesenjangan Kualifikasi Pendidikan Pegawai terhadap Jabatan
pada Pengadilan Negeri Palembang, Pangkalan Balai, Kayuagung,
Sekayu, dan Baturaja Tahun 2023

No.	Nama	Pendidikan	Jabatan
1.	Chandra Guftha Oktaviano, ST	S1-Teknik Mesin	Jurusita Pengadilan Negeri Palembang
2.	Fitria Nurlita, S.Kom., MM	S1-Teknik Informatika, S2-Manajemen SDM	Jurusita Pengganti Pengadilan Negeri Palembang
3.	Marlita Gustina, SE	S1-Ekonomi Manajemen	Jurusita Pengganti Pengadilan Negeri Palembang
4.	Triana Dian Nisa, S.Kom.	S1-Teknik Informatika	Jurusita Pengganti Pengadilan Negeri Palembang
5.	Agus Purnomo, S.Kom.	S1-Teknik Informatika	Jurusita Pengganti Pengadilan Negeri Palembang
6.	M. Budianto, SE	S1-Ekonomi Manajemen	Jurusita Pengadilan Negeri Pangkalan Balai
7.	Endang Azhari	SMA Program Ilmu Sosial	Bendahara Pengadilan Negeri Pangkalan Balai
8.	Mashuri	SMK Program Studi Mesin Produksi	Jurusita Pengadilan Negeri Kayuagung
9.	Miftakhul Jannah, A.Md.Kom.	D-III Teknik Informatika	Pengelola Barang Milik Negara Pengadilan Negeri Sekayu
10.	Lolyta Sianturi, A.Md	D-III Teknik Informatika	Bendahara Pengeluaran Pengadilan Negeri Sekayu
11.	Suaibatul Islamiyah	SMA	Panitera Pengganti Pengadilan Negeri Baturaja
12.	Ismayati, SE	S1-Manajemen	Panitera Pengganti Pengadilan Negeri Baturaja
13.	Evi Yulianti, SE	S1-Ekonomi	Panitera Pengganti Pengadilan Negeri Baturaja

Sumber : SIKEP Mahkamah Agung RI, 2023 (Diolah oleh Peneliti)

Berdasarkan data Tabel I.3 di atas, dapat disimpulkan bahwa masih ada 13 orang pegawai yang kualifikasi pendidikannya tidak sesuai dengan kebutuhan jabatannya saat ini.

Kedua, pengetahuan kerja. Masih ditemukannya pegawai yang belum memenuhi kualifikasi pengetahuan kerja yang dibutuhkan dalam jabatan yang diduduki saat ini. Adanya 1 (satu) orang Jurusita Pengganti Pengadilan Negeri Palembang yang diperbantukan di Sub Bagian Kepegawaian dan Organisasi Tata Laksana Pengadilan Negeri Palembang, sedangkan untuk

kualifikasi pengetahuan kerja yang dibutuhkan dalam pelaksanaan kerja tidak mendukung. Masih adanya rangkap jabatan pada Pengadilan Negeri Pangkalan Balai, Kayuagung, Sekayu, dan Baturaja dikarenakan jumlah sumber daya manusia yang terbatas.

Ketiga, keterampilan kerja. Masih ditemukannya pegawai yang belum memiliki kualifikasi keterampilan kerja sesuai dengan pekerjaan yang ditugaskan saat ini. Masih terdapat sejumlah pegawai Pengadilan Negeri Palembang, Pangkalan Balai, Kayuagung, Sekayu, dan Baturaja yang masih belum dapat menggunakan teknologi informasi dan aplikasi-aplikasi dengan terampil.

Fenomena-fenomena yang menjelaskan variabel lingkungan kerja. Pertama, temperatur di tempat kerja. Adanya ruang server pada Pengadilan Negeri Palembang dirangkap dengan ruang Perencanaan, Teknologi Informasi, dan Pelaporan. Ruang server pada Pengadilan Negeri Kayuagung dirangkap dengan ruang Perencanaan, Teknologi Informasi, dan Pelaporan. Idealnya ruangan server dipisahkan dengan ruangan kerja pegawai agar pegawai tersebut dapat bekerja dengan suhu tidak terlalu dingin (24-27° Celcius). Sedangkan suhu ruangan server diatur dalam suhu 18°C.

Kedua, kebisingan di tempat kerja. Kebisingan dapat menyebabkan gangguan pendengaran. Adanya kendala ruangan sidang yang tidak kedap suara saat sidang berlangsung pada Pengadilan Negeri Palembang, Pangkalan Balai, Kayuagung, Sekayu, dan Baturaja karena letak kantor berada di depan jalan utama.

Ketiga, dekorasi di tempat kerja. Sejumlah ruang kerja pegawai tidak sesuai aturan luas tempat kerja yang seharusnya mengacu pada standar Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Republik Indonesia Nomor 22/PRT/M/2018 tentang Pembangunan Bangunan Gedung Negara (minimal 2,2 meter persegi), sehingga pegawai tidak dapat bergerak secara bebas dan tidak memudahkan untuk evakuasi sewaktu terjadi keadaan darurat. Hal tersebut menjadi kendala utama pada Pengadilan Negeri Palembang dikarenakan bangunannya masih bangunan lama dan belum sesuai dengan prototipe yang ada pada Surat Keputusan Ketua Mahkamah Agung RI Nomor: 137/KMA/SK/X/2012 tanggal 24 Oktober 2012.

Fenomena-fenomena yang menjelaskan variabel kepuasan kerja. Pertama, *operating procedures*. Terlalu seringnya pimpinan memberikan volume beban pekerjaan kepada bawahan secara berlebihan kepada pegawai tertentu saja, sehingga menyebabkan bawahan merasakan kelelahan fisik maupun mental. Saat adanya kegiatan pendokumentasian dokumen kerja Zona Integritas dan penilaian Akreditasi Penjaminan Mutu pada Pengadilan Negeri Palembang, Pangkalan Balai, Kayuagung, Sekayu, dan Baturaja seringkali bawahan dituntut bekerja sangat ekstra oleh pimpinan untuk menyelesaikan semua kelengkapan dokumennya. Hal ini berakibat pada terganggunya proses penyelesaian tugas pokok dari pegawai tersebut yang menyebabkan terganggunya kinerja pegawai.

Kedua, *co-workers*. Adanya perilaku pimpinan yang cenderung tidak adil dalam pembagian tugas kerja yang sering menitikberatkan kepada

bawahan tertentu saja (terutama yang mau bekerja sedangkan yang kurang berkinerja tidak diberdayakan). Adanya perilaku rekan kerja yang cenderung memberikan komentar dan pandangan negatif terhadap pegawai yang berkinerja sangat baik tanpa sepengetahuannya. Hal ini berakibat pada terganggunya kesehatan mental dan fisik pegawai tersebut sehingga proses penyelesaian tugas pokok cenderung berlangsung sangat emosional dan tidak maksimal.

Ketiga, *communication*. Masih sering terjadinya komunikasi yang kurang lancar dalam proses pelaksanaan kerja yang menyebabkan miskomunikasi antara atasan dan bawahan. Hal tersebut menyebabkan sulitnya bawahan dalam memahami tugas-tugas yang diberikan oleh atasan pada Pengadilan Negeri Palembang, Pangkalan Balai, Kayuagung, Sekayu, dan Baturaja.

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : Pengaruh Penempatan, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Pengadilan Negeri Se-Sumatera Selatan yang dalam penelitian ini dilakukan secara spesifik pada Pengadilan Negeri Palembang, Pangkalan Balai, Kayuagung, Sekayu, dan Baturaja.

B. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah antara lain sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh penempatan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Pengadilan Negeri Se-Sumatera Selatan?
2. Adakah pengaruh penempatan terhadap kinerja pegawai Pengadilan Negeri Se-Sumatera Selatan?
3. Adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Pengadilan Negeri Se-Sumatera Selatan?
4. Adakah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Pengadilan Negeri Se-Sumatera Selatan?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian antara lain sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh penempatan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Pengadilan Negeri Se-Sumatera Selatan.
2. Untuk mengetahui pengaruh penempatan terhadap kinerja pegawai Pengadilan Negeri Se-Sumatera Selatan.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Pengadilan Negeri Se-Sumatera Selatan.
4. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja pegawai terhadap kinerja pegawai Pengadilan Negeri Se-Sumatera Selatan.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini antara lain sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai masukan bagi perkembangan ilmu pengetahuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya mengenai Pengaruh Penempatan, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui lokus penelitian pada Pengadilan Negeri Sumatera Selatan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti atau penulis dengan kepentingan sejenis. Kedua, sebagai bahan pertimbangan yang konstruktif bagi instansi Pengadilan Negeri Sumatera Selatan dalam melakukan penempatan pegawai, penyediaan lingkungan kerja yang sesuai standar bagi pegawai, serta kepuasan kerja pegawai agar dapat meningkatkan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Referensi Buku :

- Armstrong, Michael. 2000. *Performance Management (Key Strategies and Practical Guidelines) Second Edition*. United Kingdom : Kogan Page.
- Asiati, Diah Isnaini, dkk. 2019. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Palembang : Noerfikri Offset.
- Badriyah, Mila. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : CV. Pustaka Setia
- Bintoro, dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Gava Media.
- Dessler, Garry. 2020. *Human Resource Management 16th Edition*. New York : Pearson.
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 (9th Ed.)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Huseno, Tun. 2016. *Kinerja Pegawai (Tinjauan dari Dimensi Kepemimpinan, Misi Organisasi, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja)*. Malang : Media Nusa Creative (MNC). (E-Book)
- Kasmir. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok : PT. Raja Grafindo Persada.
- Masram dan Mu'ah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Surabaya : Zifatama Publisher.
- Nuryadi, dkk. 2017. *Dasar-Dasar Statistik Penelitian*. Yogyakarta : SIBUKU MEDIA. (E-Book)
- Paramita, Ratna Wijayanti Daniar, dkk. 2021. *Metode Penelitian Kuantitatif : Buku Ajar Perkuliahan Metodologi Penelitian Bagi Mahasiswa Akuntansi dan Manajemen*. Lumajang : Widyagama Press. (E-Book)
- Priadana, Sidik, dkk. 2021. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Tangerang : Pascal Books. (E-Book)

- Priyono, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo : Zifatama Publisher. (E-Book)
- Pynes, Joan. 2009. *Human Resources Management for Public and Non Profit Organizations : A Strategic Approach*. United States : Jossey Bass.
- Rivai, Veithzal dan Basri. 2005. *Performance Appraisal : Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada. (E-Book)
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2013. *Organizational Behavior (15th Edition)*. USA : Pearson. (E-Book)
- Santoso, Singgih. 2020. *Panduan Lengkap SPSS 26*. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja (Suatu Tinjauan dari Aspek Ergonomi atau Kaitan antara Manusia dengan Lingkungan Kerjanya)*. Bandung : CV. Mandar Maju.
- Sekaran, Uma. 2003. *Research Methods for Business (A Skill Building Approach-Fourth Edition)*. USA : Malloy Lithographing, Inc. (E-Book)
- Sugiyono. 2022. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung : Alfabeta.
- Yusuf, Furtasan Ali, dkk. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok : PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. 2022. *Manajemen Kinerja (Edisi Kelima)*. Depok : PT. Raja Grafindo Persada.

Referensi Jurnal :

- Alhaddad, Muhammad Roihan dan Ahmad Syukri. 2019. Penempatan Pegawai di Lembaga Pendidikan Islam Perspektif Al-Qur'an dan Hadits. *Tarbawiyah: Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 03(1):17-33.
- Arifudin, Opan dan Fenny Damayanti R. 2020. Pengaruh Penempatan Karyawan terhadap Efektivitas Kerja pada PT. Argo Bumi. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 15(2):14-21.
- Bandari, Ani Supra. 2016. Peranan Pelatihan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Unit Perencanaan PDAM Tirta Musi Rambutun. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 10-21. Retrieved from *Eprints Respository Software Universitas Sriwijaya Database*.

- Choiriyah, Muhammad Idris, Sovie Hidayatul Hamzah, Fithri Atika Ulfa, dan Desi Ulpa Anggeraini. 2022. *The Influence of Motivation, Work Discipline and Work Environment on the Performance of PT Employees Java Generation Bali Services Unit PLTU Banjarsari Regency of Lahat*. International Journal of Multidisciplinary Research and Analysis, 05(03):682-692.
- Fitri, Rizkia Laila, Agung Wahyu Wandaru, dan Corry Yohana. 2021. *The Effect of Recruitment, Selection, and Placement on Employee Performance*. The International Journal of Social Sciences World, 3(2):90-97.
- Hamdiah, Ahmad Firman, dan Muhammad Salim Sultan. 2023. Pengaruh Kompetensi, Penempatan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Pemerintahan Kecamatan Lembang Kabupaten Pinrang. *Jurnal Aplikasi Manajemen dan Kewirausahaan Massaro*, 5(1):1-13.
- Herlina, Vivi. 2020. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Nusantara (JAN)*, 3(1):46-55.
- Husin, Wiwin L. 2020. Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Efektifitas Kerja Pegawai pada Badan Narkotika Nasional (BNNK) Kabupaten Bone Bolango. *Jurnal AkMen*, 17(1):133-144.
- Kurniawanto, Hari, Zara Tania Rahmadi, dan Muhammad Aria Wahyudi. 2022. *Effect of Work Environment and Motivation on Employee Performance with Job Satisfaction as A Mediation*. International Journal of Social and Management Studies (IJOSMAS), 3(3):150-162.
- Parera, Alicia A., Wiliam A. Areros, dan Wehelmina Rumawas. 2021. Pengaruh Penempatan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan PT. Royal Coconut. *Journal Productivity*, 2(5):353-359.
- Potu, Aurelia. 2013. Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado. *Jurnal EMBA*, 1(4):1208-1218.
- Pusparani, Mellysa. 2021. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4):534-543.
- Razak, Nurlaely, Rusni, dan Indi Ramdhan. 2021. Penempatan, Pengawasan dan Kepuasan dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Bongaya (JIB)*, 5(2):40-47.

- Rondo, Devid W.R., Rosalina A.M Koleangan, dan Hendra Tawas. 2018. Pengaruh Kepribadian, Lingkungan Kerja dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (pada PT. BPR Prisma Dana Manado). *Jurnal EMBA*, 6(4):2848-2857.
- Saranani, Fajar, dkk. 2018. Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Pegawai Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. *Sigma : Journal of Economic and Business*, 1(2):21-28.
- Sartika, Lusi, Fatimah, dan Diah Isnaini Asiati. 2022. *The Effect of Competence, Job Placement and Job Satisfaction on Employee Performance at the Regional Office VII BKN*. *International Journal of Business, Management, and Economics*, 3(3):257-270.
- Siahaan, Syalimono, dan Syaiful Bahri. 2019. Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1):16-30.
- Sukmawati, Palipada Palisuri, Muhlis Ruslan, dan Indrayani Nur. 2022. *The Effect of Organizational Commitment, Interpersonal Communication, and Motivation on Employee Satisfaction and Performance*. *International Journal of Artificial Intelligence Research*, 6(1):1-13.
- Suryanto, dan Jana Sandra. 2022. *Effect of Individual Characteristics, Work Placement and Work Environment on Employee Performance at PT Post Energy Indonesia Jakarta Office*. *Majalah Ilmiah Bijak*, 19(1):133-144.
- Suwandi, dan Samania Kusma Dewi Sari. 2021. *The Effect of Job Placement, Job Satisfaction and Job Ability on the Performance of As-Shofwan Hospital Employees*. *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, 3(5):126-132.
- Suwondo, Diah Indriani dan Eddy Madiono S. 2015. Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 17(2):135-144.
- Weol, David Harly. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Penempatan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15(05):598-609.
- Widnyani, Ni Made. 2020. Rekrutmen, Seleksi, Penempatan dan Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 9 (11):3558-3579.

Referensi Peraturan :

Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Republik Indonesia Nomor 22/PRT/M/2018 tentang Pembangunan Bangunan Gedung Negara. Ditetapkan di Jakarta, 14 September 2018.

Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2004 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1986 tentang Peradilan Umum.