**PENGARUH PENEMPATAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN**

**Pebri Yusani1), Dedi Rianto Rahadi2), Mukran Roni3)**

1,2,3Ekonomi Dan Bisnis Universitas Bina Darma Palembang

1Pebriyusani1991@gmail.com

2Dedi1968@yahoo.com

3Mukranroni@binadarma.ac.id

***Abstract***

*This study aims to look at the effect of employment on employee morale PT . Perkebunan Nusantara VII Unit Rubber Balfour . The sampling method by using the formula slovin . Respondents in this study amounted to 55 employees of PT . Perkebunan Nusantara VII Unit Rubber Balfour . Type of data using primary data collection , and data analysis techniques using quantitative analysis . The analytical method used in this study is a simple linear regression analysis . The results showed a significant effect of employment on employee morale . The correlation coefficient of 0.708 . It shows the relationship of the work placement employee morale has a medium level of relationship . and the coefficient of determination of 50.1 % .*

***Keywords :*** *employment, morale*

1. **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia hampir setiap perusahaan merupakan salah satu faktor penting didalam sebuah organisasi atau perusahaan, Maka dari pada itu sumber daya manusia adalah salah satu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Suatu perusahaan dapat maju atau mengalami kemunduran karena kualitas sumber daya yang ada di dalam perusahaan. untuk tercapainya tujuan dari perusahaan sangat tergantung pada bagaimana karyawan dapat mengembangkan kemampuannya baik dalam mengembangkan pengetahuan, keahliannya, maupun sikapnya.

Potensi manusia bukan hanya karena jumlahnya tetapi terletak pada kekuatan sebenarnya antara lain pengetahuan, keterampilan, ketekunan, inisiatif dan kesanggupannya. Agar manusia berperan secara maksimal didalam perusahaan harus didukung oleh penempatan pegawai yang tepat.

Penempatan adalah penunjukan kepada karyawan untuk menduduki atau melakukan pekerjaan baru. Hal tersebut terjadi pada karyawan baru atau karyawan lama yang terkena promosi, transfer atau penurunan jabatan. Seperti juga karyawan baru, karyawan lama juga dilakukan rekrut internal, seleksi dan orientasi sebelum ditempatkan diposisi baru. Yani dalam Nurhasanah,siti (2015 : 8).

Penempatan kerja pegawai apabila ditempatkan dibidangnya atau keahliaannya akan berpengaruh terhadap semangat dan kepuasaan kerja dan kinerja pegawai yang bersangkutan. Perusahaan apabila salah menempatkan pegawainya dengan posisi dibidang keahliannnya maka akan menimbulkan beberapa akibat seperti kebosanan dalam bekerja dan menurunnya semangat kerja, prestasi kerja yang berakibat akan menurunkan produktivitas perusahaan itu sendiri. Dengan penempatan yang kurang tepat, kinerja seseorang akan mengalami kesulitan dan tidak akan sesuai dengan harapan manajemen dan tuntunan organisasi, maka dari pada itu mereka menampilkan produktivitas kerja yang rendah sehingga menimbulkan suatu kebosanan dan kejenuhan.

Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Semangat kerja ini akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkreativitas dalam pekerjaannya. Hasibuan (2011 : 94).

PT Perkebunan Nusantara VII (PTPN VII) menghasilkan dan meningkatkan produksi yang  bermutu tinggi  dan  berdaya  saing yang kuat serta  mendapatkan keuntungan dalam rangka  meningkatkan nilai Perseroan melalui prinsip-prinsip Perseroan Terbatas. Dengan adanya tuntunan tersebut maka PTPN VII mengoptimalkan sumber daya manusia yang unggul, salah satu cara untuk mengoptimalkan sumber daya manusia yang unggul adalah dengan melakukan penempatan karyawan yang tepat dan sesuai standar PTPN VII agar dapat meningkatkan atau mempertahankan produksi. Seperti dengan cara menempatkan karyawan sesuai dengan pendidikan atau keahlian serta kemampuannya.

# KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

* 1. **Penempatan Kerja**

 Penempatan ialah mengalokasikan para karyawan pada posisi kerja tertentu hal ini khusus terjadi pada karyawan baru. Pendapat tersebut menegaskan bahwa penempatan pegawai tidak sekedar menempatkan saja, melainkan mencocokkan dan membandingkan kualifikasi yang dimiliki pegawai dengan kebutuhan dan persyaratan dari suatu jabatan tertentu. Sehingga *the right man on the right place* tercapai, Rivai dikutip Suwatno (2011:97).

Penempatan (placement) Marwansyah (2014:144), adalah penugasan atau penugasan kembali

seorang pekerja pada sebuah pekerjaan atau jabatan baru.

Sastrohadiwiryo dalam Nurhasanah,siti (2015:11), berpendapat bahwa tujuan dilakukan penempatan kerja yaitu untuk menempatkan karyawan sebagai unsure pelaksana pekerjaan pada psosi yang sesuai dengan criteria sebagai berikut:

1. Kemampuan
2. Kecakapan
3. Keahlian

Wahyudi mengemukakan dalam Benni Yulizar (2014:04) Dalam melakukan penempatan karyawan hendaknya mempertimbangkan faktor-faktor sebagai berikut :

1. Pendidikan

Pendidikan yang harus dimiliki oleh seorang karyawan, pendidikan minimum yang diisyaratkan meliputi :

1. Pendidikan yang diisyaratkan
2. Pendidikan alternative
3. Pengetahuan Kerja

Pengetahuan kerja yang harus dimiliki oleh seseorang karyawan dengan wajar yaitu pengetahuan kerja ini sebelum ditempatkan dan yang baru diperoleh pada waktu karyawan tersebut bekerja dalam pekerjaan tersebut.

1. Keterampilan Kerja

Kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang harus diperoleh dalam praktek, keterampilan kerja ini dapat dikelompokkan menjadi 3 (tiga) kategori yaitu :

1. Keterampilan mental, seperti menganalisa data, membuat keputusan dan lain\_lain
2. Keterampilan Fisik, seperti membetulkan listrik, mekanik dan lain-lain
3. Keterampilan social, seperti mempengaruhi orang lain, menawarkan barang atau jasa dan lain-lain.

4) Pengalaman Kerja.

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

1. Pekerjaan yang harus ditempatkan
2. Lamanya melakukan pekerjaan.
	1. **Semangat Kerja**

Berikut pengertian semangat kerja yang di kemukan oleh para ahli di antaranya adalah :Alex S. Nitisemito didalam Husni fauzi (2013:35) mengemukakan bahwa: Melakukan pekerjaan dengan lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan dapat selesai lebih cepat dan lebih baik, Lebih lanjut dapat di artikan semangat kerja sebagai sesuatu yang positif dan sesuatu yang baik, agar mampu memberikan sumbangan terhadap pekerjaan dalam arti lebih cepat dan lebih baik.

Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Semangat kerja ini akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkreativitas dalam pekerjaannya. Hasibuan (2011 : 94 ).

Faktor-faktor yang mempengaruhi turunnya atau melemahnya semangat kerja Alex S. Nitisemito yang dikutip dari Malvinas (2012:34) yaitu:

* + 1. Upah yang rendah

Upah yang terlalu rendah akan mengakibatkan karyawan lesu didalam bekerja, karena kebutuhan atau hidupnya tidak dapat terpenuhi dari pekerjaan yang dia kerjakan sehingga semangat kerja akan menurun.

* + 1. Lingkungan kerja yang buruk

Lingkungan kerja yang buruk akan menggangu konsentrasi karyawan dalam bekerja, sehingga apa yang mereka kerjakan tidak sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

* + 1. Gaya kepemimpinan yang buruk

Gaya kepemimpinan yang buruk akan mempengaruhi semangat kerja

karyawan didalam bekerja, karena apabila pemimpin terlalu otoriter dan hanya mementingkan kepentingan perusahaan tanpa mempedulikan karyawan maka semangat kerja karyawan akan menurun.

* + 1. Kurang informasi

Kurangnya informasi yang diberikan kepada karyawan akan mengakibatkan lambatnya penyelesaian pekerjaan yang dilakukan

oleh karyawan, karena informasi yang dibutuhkan karyawan sangat kurang.

Adapun Indikator-indikator semangat kerja yang dikemukakan Saifudin anwar (2002:180) yaitu :

1. Sedikitnya prilaku yang agresif yang menimbulkan frustasi:
2. Konsentasi kerja
3. Ketelitian
4. Hasrat untuk maju
5. Individu bekerja dengan suatu perasaan bagaimana dari perasaan lain yang menyenangkan:
6. Kebanggaan karyawan
7. Kepuasan Karyawan
8. Labour Turn Over
9. Tingkat Absensi
10. Menyesuaikan diri dengan teman-teman sekerja :
11. Perlakuan yang baik dari atasan dan rekan kerja
12. Keterlibatan ego dalam bekerja
13. Tanggung jawab
14. Lancarnya aktivitas
	1. **Hipotesis**

Dari latar belakang masalah dan kajian teoritis yang ada serta penelitian terdahulu maka untuk

mempermudah penganalisian maka penulis merumuskan hipotesis yaitu : “Diduga ada pengaruh positif antara penempatan kerja dengan semangat kerja karyawan”.

# METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada PT Perkebunan Nusantara VII (PTPN VII). Unit pabrik karet baturaja blok j batumarta III OKU. SUM-SEL. Pemilihan lokasi ini dilakukan secara sengaja dengan pertimbangan bahwa adanya kesedian perusahaan untuk memberikan informasi yang diperlukan sesuai dengan kebutuhan.

Penelitian sampel dilakukan dengan menggunakan metode sampel acak penarikan sampel menggunakan rumus Slovin yaitu:

$$n=\frac{N}{1+ Ne^{2}}$$

Dari hasil perhitungan menggunakan rumus slovin maka diperoleh hasil 54,5454 yang dibulatkan menjadi 55. Jadi sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah 55 responden. Alat analisis data yang digunakan regresi sederhana,analisis koefisien korelasi, uji t, uji determinasi (R2), uji validitas, dan uji realibilitas.

**4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

**4.1. Analisis Deskriptif**

**Tabel 1. Distribusi frekuensi variabel X dan Y**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Pertanyaan penempatan kerja (x)** | **Rata-Rata** |  | **No** | **Semangat kerja karyawan (Y)** | **Rata-****Rata** |
|  | Saya merasa bahwa pendidikan dapat membantu saya melakukan pekerjaan dengan baik | 4,16 | **1** | Saya merasa cocok dengan pekerjaan ini | 3,85 |
|  | Prestasi akademik membantu diterima diperusahaan | 3,73 | **2** | Saya merasa puas jika pekerjaan saya selesai tepat waktu | 3,91 |
|  | Posisi saya sesuai dengan latar belakang pendidikan yang saya miliki | 3,49 | **3** | Saya menyenangi pekerjaan ini | 3,62 |
|  | Saya merasa tidak kesulitan bekerja karena pengalaman kerja yang baik | 3,53 | **4** | Saya merasa pekerjaan disini merupakan bagian dari hidup saya. | 3,58 |
|  | Pengalaman kerja saya sebelum diperusahaan ini sudah sesuai dengan pekerjaan | 3,44 |  | **5** | saya bekerja sesuai prosedur | 3,82 |
|  | Pengalaman kerja yang baik membuat saya diterima dengan mudah | 3,85 |  | **6** | Saya bangga dengan pekerjaan saya saat ini | 3,69 |
|  | Saya merasa sudah terampil dalam menggunakan teknologi | 3,8 |  | **7** | Saya selalu datang tepat waktu | 3,69 |
|  | Saya cepat diterima karena kemampuan pekerjaan saya. | 3,4 |  | **8** | Saya senang bisa membantu rekan kerja saya | 3,53 |
|  | Prilaku saya diperusahaan sangat baik | 3,6 |  | **9** | Saya selalu menjaga hubungan baik dengan sesama pegawai | 3,55 |
|  | Saya suka membantu teman teman dikantor. | 3,89 |  | **10** | Saya selalu mematuhi peraturan ditempat kerja saya | 3,8 |
|  | Saya merasa tidak ada masalah dalam melakukan tugas | 3,51 |  | **11** | Karyawan selalu bekerja sama dengan pimpinan | 3,75 |
|  | Saya selalu menjaga hubungan baik dengan sesama pegawai | 3,8 |  | **12** | Saya memikirkan cara agar hasil kerja saya lebih baik | 3,73 |

Hasil Kuesioner dari variabel Penempatan kerja (X) didapat nilai rata-rata yang paling besar yaitu pada item pernyataan pertama yang berisi pernyataan *“*Saya merasa bahwa pendidikan dapat membantu saya melakukan pekerjaan dengan baik”. Dari 55 responden diperoleh 14 responden menjawab dengan kata sangat setuju, 36 responden menjawab setuju, 5 responden menjawab kurang setuju, dan 0 responden menjawab tidak setuju, 0 responden menjawab sangat tidak setuju. Hal ini menggambarkan beberapa responden menganggap bahwa pendidikan dapat melakukan pekerjaan dengan baik.

Sedangkan nilai rata-rata terkecil sebesar 3,4 yaitu pada item pernyataan kedelapan mengenai “Saya cepat diterima karena kemampuan pekerjaan saya*”* dari pernyataan ini 4 responden menjawab sangat setuju, 20 responden menjawab setuju, 26 responden menjawab kurang setuju, 4 responden menjawab Tidak Setuju, 1 responden menjawab sangat tidak setuju. Hal ini memperlihatkan beberapa responden mengangap bahwa bukan hanya kemampuan saja bisa cepat diterima ditempat pekerjaan melainkan pendidikan dan tingkah laku kejujuran juga berpengaruh diterima dan tidak nya dalam suatu pekerjaan .

 Hasil Kuesioner dari variabel Semangat Kerja (Y) didapat nilai rata-rata yang paling besar ialah 3,91 yaitu pada item pernyataan kedua yang berisi pernyataan *“*Saya merasa puas jika pekerjaan saya selesai tepat waktu” dari 55 responden diperoleh 17 responden menjawab dengan kata sangat setuju, 21 responden menjawab setuju, 14 responden menjawab kurang setuju, 1 responden menjawab tidak setuju dan 2 responden menjawab sangat tidak setuju. Hal ini menggambarkan beberapa responden disiplin dan bertanggung jawab atas tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepadanya.

 Sedangkan nilai rata-rata terkecil sebesar 3,53 yaitu pada pernyataan kedelapan mengenai “Saya senang bisa membantu rekan kerja saya.*”* dari pernyataan ini 9 responden menjawab sangat setuju, 20 responden menjawab setuju, 19 responden menjawab kurang setuju, 5 responden menjawab Tidak Setuju dan 2 responden menjawab sangat tidak setuju. Hal ini memperlihatkan beberapa responden kurang bersosialisasi atau kurang peduli terhadap rekan kerja.

* 1. **Hasil Alat Analisis**

Berdasarkan dari analisis dan perhitungan statistik menjelaskan bahwa:

1. **Persamaan Regresi Sederhana**

**Tabel 2**

|  |
| --- |
| **Coefficientsa** |
| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | .741 | .418 |  | 1.772 | .082 |
| PENEMPATANKERJA | .737 | .123 | .637 | 6.009 | .000 |

***Sumber data: hasil uji SPSS 20.0 (2016)***

Y = 10,831+ 0,762X

 Jika penempatan konstan maka semangat kerja bertambah sebesar 0,493.

1. **Uji t**

Dilihat dari tabel 2, maka dapat dijelaskan dari nilai Sig. ***0,000 < 0.05 (5%)****,* hal ini berarti ada pengaruh signifikan antara penempatan kerja dengan semangat kerja.

1. **Koefisien korelasi**

**Tabel 3**

**Koefisien Korelasi**

|  |
| --- |
| **Model Summary** |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .708a | .501 | .492 | 5.256 |
| a. Predictors: (Constant), PENEMPATANKERJA |

Dari hasil tabel 3 maka diperoleh koefisien korelasi yakni = 0,708. Hal ini menunjukan hubungan penempatan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PTPN VII Unit Karet Baturaja sedang. Dikatakan sedang karena table 3.3 interprestasi koefisien kolerasi menunjukan bahwa 0,40-0,599 memiliki tingkat hubungan yang sedang.

1. **Koefisien Determinasi**

Dari table 4.11 hasil pengolahan data maka diperoleh koefisien determinasi (R2) = 0,501. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 50,1% penempatan kerja dapat dijelaskan oleh variable penelitian semangat kerja, sedangkan sisanya 49,9% dijelaskan atau dipengaruhi oleh factor-faktor lain yang tidak diteliti.

* 1. **Pembahasan**

Berdasarkan hasil pengolah data dapat diketahui bahwa penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Adapun hasil yang diperoleh dari persamaan regresi sederhana Y= = 10,831+ 0,762, yang artinya bahwa nilai a = 10,831 konstan artinya jika penempatan kerja 0,000 maka Semangat Kerja pegawai nilainya akan bertambah 0,762 dan koefisien regresi variabel penempatan kerja sebesar 10,831. Jadi dimana kenaikan atau penurunan variable independen atau penempatan kerja (X) akan mengakibatkan kenaikan atau penurunan Variabel dependen atau Semangat kerja (Y). Maksudnya jika variable penempatan kerja mengalami kenaikan 1% maka Semangat kerja akan naik sebesar 0,762.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Maristiana Ayu (2013) melakukan penelitian dengan judul “Analisis Pengaruh Motivasi Dan Penempatan Pegawai Terhadap Semangat Kerja Pada Dinas Tata Kota Bandar Lampung”. Hasil hipotesis penelitian menunjukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara penempatan kerja terhadap semangat kerja.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis Maristiana Ayu (2013) membuktikan adanya Hubungan penempatan pegawai dengan semangat kerja adalah 0,867. Karena statistik hitung > statistic tabel (3,165 > 2,000), maka H0 ditolak. Artinya terdapat pengaruh antara variable motivasi kerja dan penempatan pegawai terhadap semangat kerja pada Dinas Tata Kota, Kota Bandar Lampung, Maka jika dibandingan dari pembahasan penelitian terdahulu dengan penelitian penulis terdapat perbedaan yaitu 0,867 dan 0,762 yang berpengaruh hubungan penempatan kerja dengan semangat kerja, jadi lebih besar pengaruhnya dari hasil yang dilakukan oleh Maristiana Ayu (2013).

Hasil analisis korelasi menunjukan adanya hubungan korelasi yang sedang dan korelasi yang terjadi adalah korelasi yang positif sebesar 0,708 Berarti derajat atau kekuatan hubungan variable X (Penempatan kerja) terhadap Y (Semangat kerja) mempunyai korelasi yang sedang.

Dilihat dari hasil koefisien determinasi sebesar 50,1% menunjukan adanya penempatan kerja terhadap semangat kerja karyawan sebesar 50,1% artinya pengaruh tinggi dan kuat, sisanya 49,9% merupakan kontribusi dari factor lainnya yang diabaikan atau tidak diteliti.

Dari hasil pengisisan kuisoner, dilihat dari penempatan kerja karyawan PTPN VII Unit Karet Baturaja tidak hanya kemampuan dan latar belakang nya saja bisa ditempatkan ditempat dia bekerja, melainkan dari segi pendidikan juga bisa membantu dan meringankan melakukan pekerjaan dengan baik, Adapun semangat kerja karyawan sudah cukup baik dalam melakukan tugas karena karyawan PTPN VII Unit Karet Baturaja disiplin dalam mengerjakan tugas tepat pada waktu nya, Hal ini dikarenakan karyawan memiliki pandangan positif dalam mengerjakan tugasnya, Pemberian tugas oleh atasan kepada bawahan dapat diterima dengan baik.

Hasil Kuesioner dari variabel Penempatan kerja (X) didapat nilai rata-rata yang paling besar yaitu pada item pernyataan pertama yang berisi pernyataan *“*Saya merasa bahwa pendidikan dapat membantu saya melakukan pekerjaan dengan baik”. Dari 55 responden diperoleh 14 responden menjawab dengan kata sangat setuju, 36 responden menjawab setuju, 5 responden menjawab kurang setuju, dan 0 responden menjawab tidak setuju, 0 responden menjawab sangat tidak setuju. Hal ini menggambarkan beberapa responden menganggap bahwa pendidikan dapat melakukan pekerjaan dengan baik.

Sedangkan nilai rata-rata terkecil sebesar 3,4 yaitu pada item pernyataan kedelapan mengenai “Saya cepat diterima karena kemampuan pekerjaan saya*”* dari pernyataan ini 4 responden menjawab sangat setuju, 20 responden menjawab setuju, 26 responden menjawab kurang setuju, 4 responden menjawab Tidak Setuju, 1 responden menjawab sangat tidak setuju. Hal ini memperlihatkan beberapa responden mengangap bahwa bukan hanya kemampuan saja bisa cepat diterima ditempat pekerjaan melainkan pendidikan dan tingkah laku kejujuran juga berpengaruh diterima dan tidak nya dalam suatu pekerjaan .

 Hasil Kuesioner dari variabel Semangat Kerja (Y) didapat nilai rata-rata yang paling besar ialah 3,91 yaitu pada item pernyataan kedua yang berisi pernyataan *“*Saya merasa puas jika pekerjaan saya selesai tepat waktu” dari 55 responden diperoleh 17 responden menjawab dengan kata sangat setuju, 21 responden menjawab setuju, 14 responden menjawab kurang setuju, 1 responden menjawab tidak setuju dan 2 responden menjawab sangat tidak setuju. Hal ini menggambarkan beberapa responden disiplin dan bertanggung jawab atas tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Sedangkan nilai rata-rata terkecil sebesar 3,53 yaitu pada pernyataan kedelapan mengenai “Saya senang bisa membantu rekan kerja saya.*”* dari pernyataan ini 9 responden menjawab sangat setuju, 20 responden menjawab setuju, 19 responden menjawab kurang setuju, 5 responden menjawab Tidak Setuju dan 2 responden menjawab sangat tidak setuju. Hal ini memperlihatkan beberapa responden kurang bersosialisasi atau kurang peduli terhadap rekan kerja.

1. **SIMPULAN**
2. Penempatan kerja pada PTPN VII Unit karet Baturaja sudah cukup baik Hal ini dilihat dari hasil jawaban responden yang menjawab pendidikan sangat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan untuk pertanyaan mengenai penempatan kerja, namun beberapa responden diterima bukan karena kemampuannya saja melainkan dengan faktor-faktor lainnya.
3. Semangat kerja Karyawan pada PTPN VII Unit karet baturaja sudah cukup baik dilihat dari tanggapan karyawan yang menyatakan merasa puas jika pekerjaannya selesai tepat waktu namun beberapa responden kurang peduli terhadap rekan kerjanya.
4. PTPN VII Unit Karet Baturaja diharapkan dapat menerima dan menempatkan karyawan disesuaikan dengan kemampuannya bukan melainkan latar pendidikan dikarena kan suatu pekerjaan akan berhasil apabila karyawan yang ditempatkan sesuai dengan kemampuan dan keahliannya.
5. Karyawan PTPN VII Unit Karet Baturaja yang telah dipromosikan atau ditempatkan posisi yang lebih tinggi sebaiknya diharapkan meningkatkan kemampuan dan tingkat pendidikan yang lebih tinggi.
6. Disarankan kepada pembaca yang kebetulan berminat meneliti kasus serupa, sebaiknya mengembangkan permasalahan dan mengembangkan variabel dengan disertai dukungan indikator-indikator yang lebih baik dan handal. Dengan demikian hasil yang diharapkan dapat mengungkap lebih banyak permasalahan dan memberikan temuan-temuan penelitian yang lebih berarti dan bermanfaat bagi banyak pihak.

# REFERENSI

[1] Fauji, H. 2013. “*pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap semangat kerja karyawan”.* PENELITIAN. Bandung: Universitas Pasundan.

[2] Hasibuan. 2011. “*Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Edisi Revisi. PT Bumi Aksara.

[3] Malvinas, H. (2013). “*Pengaruh Kepemimpinan dan lingkungan Terhadap Semangat kerja karyawan pt. prima rasa lestari”.* PENELITIAN. Bandung: Universitas Pasundan.

[4] Marwansyah. 2014. “*Manajemen Sumber daya manusia”*. Edisi kedua. Alfabeta.

[5] Nurhasanah,Siti.2015. “*Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Semangat kerja karyawan pt. pertamina (persero) refinery unit iii palembang”*. PENELITIAN Pada Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Binadarma Palembang.

[6] Yulizar, Benni. (2014). “*Hubungan Penempatan Dengan Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat”: jurnal administrasi pendidikan*, UNP. Vol 2 No 1 juni 2014. Hal: 92-831