



Pengaruh Kepemimpinan Visioner dan Penempatan terhadap Kepuasan Kerja

Topan Alparedi*

Ekonomi Syariah, Institut Agama Islam Negeri Curup

Jl. Dr.Ak Gani No.01 Dusun Curup Kecamatan Curup Utara, Rejang Lebong.

*Penulis Korespondensi: Topanalparedi@iaincurup.ac.id

Abstract This study aims to examine the effect of visionary leadership and job placement on the job satisfaction of rectorate staff at the State Islamic Institute (IAIN) Curup. A quantitative approach with a survey method was employed. The research population consisted of academic officials at IAIN Curup, with a sample of 55 respondents selected using cluster random sampling. Data were collected through Likert-scale questionnaires and analyzed using multiple linear regression with SPSS software. The results indicate that visionary leadership has a positive and significant effect on job satisfaction. Furthermore, job placement also shows a positive and significant influence on job satisfaction. Simultaneously, visionary leadership and appropriate job placement significantly contribute to enhancing the job satisfaction of rectorate staff at IAIN Curup. These findings highlight the importance of clear visionary leadership and competency-based job placement policies in fostering a supportive work environment and improving employee job satisfaction.

Keywords: *visionary leadership, job placement, job satisfaction.*

Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan visioner dan penempatan kerja terhadap kepuasan kerja perangkat Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian terdiri atas perangkat akademik IAIN Curup, dengan jumlah sampel sebanyak 55 responden yang dipilih menggunakan teknik *cluster random sampling*. Data dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert dan dianalisis menggunakan uji regresi linear berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan visioner berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja perangkat Rektor. Selain itu, penempatan kerja juga terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara simultan, kepemimpinan visioner dan penempatan kerja berkontribusi signifikan dalam meningkatkan kepuasan kerja perangkat Rektor IAIN Curup. Temuan ini menegaskan pentingnya peran kepemimpinan yang memiliki visi jelas serta kebijakan penempatan yang sesuai dengan kompetensi dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Kata kunci: kepemimpinan visioner, penempatan kerja, kepuasan kerja.

1. LATAR BELAKANG

Institut Agama Islam Negeri (IAIN Curup), yang didirikan di Kabupaten Rejang Lebong, memiliki visi untuk menjadi perguruan tinggi Islam terkemuka di Asia Tenggara yang mengembangkan ilmu pengetahuan berbasis moderasi Islam pada tahun 2045. Untuk mencapai tujuan tersebut, rektor atau pemimpin baru IAIN Curup diangkat melalui keputusan Menteri Agama pada tahun 2022. Pada tahun 2024, institusi ini meraih berbagai pencapaian, antara lain: penghargaan di bidang administrasi dan

keuangan yang mencerminkan transparansi serta pengelolaan yang baik, penghargaan kedua terbaik dalam kategori nilai JKPA satuan kerja dengan anggaran lebih dari 100M di lingkungan KPPN Jakarta JV Inspektorat Jenderal Kementerian Agama, peringkat ketiga kategori penerima PNBP satker Non-BLU dalam Anugerah Reksa Bandha Kanwil DJKN Lampung-Bengkulu, penghargaan pertama kategori penerimaan Negara Bukan Pajak Non-BLU (Bengkulu) oleh Reksa Bandha, penghargaan kedua kategori kolaborasi penilaian Barang Milik Negara (Bengkulu) oleh Reksa Bandha, peringkat ketiga kategori PNBP Satker Non-BLU (Lampung-Bengkulu), serta bebas temuan dari Inspektorat Jenderal Kementerian Agama Republik Indonesia. Selain itu, terdapat pula penghargaan di bidang kepegawaian untuk pengelolaan mutasi pegawai yang sangat baik di lingkungan Kementerian Agama, serta upaya peningkatan mutu pendidikan dan akreditasi. (<https://iaincurup.ac.id/2024/12/30/ini-pencapaian-kinerja-rektor-iain-curup-selama-tahun>). Ini diharapkan akan meningkatkan daya saing sumber daya manusia. Pada akhir Tahun 2024 keputusan rektor IAIN Curup, anggaran tahun 2025 mengangkat, menetapkan pejabat akademik.

Tabel 1
Pejabat Perangkat Akademik IAIN Curup Tahun 2025

No	Perangkat akademik	Pejabat Baru	Pejabat lama	Jumlah
1	Fakultas Tarbiyah	2	12	14
2	Fakultas Syariah Dan Ekonomi Islam	1	8	9
3	Fakultas Ushuluddin Adab Dan Dakwah	1	4	5
4	Pasca Sarjana	1	7	8
5	Lembaga Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat (LPPM)	3	5	8
6	Lembaga Penjamin Mutu (LPM)	1	6	7
7	Unit Pelaksana Teknis	-	4	4
	Total	9 (16,4%)	46 (83,6%)	55

Sumber : IAIN Curup

Berdasarkan data diatas bahwa 83% lebih masih diduduki pejabat sebelumnya sebagai perangkat akademik rektor yang didominasi ketua prodi dan kapus di LPM dan LPPM atau menduduki jabatan lebih dari 2 tahun yang dapat menggambarkan kepuasan terhadap pekerjaan ataupun tanggung jawab serta tugas yang diberikan pimpinan untuk mewujudkan tujuan organisasi dimasa yang kan datang. Sementara 16% diduduki pejabat perangkat akademik yang baru dengan harapan dapat menselaraskan dengan tujuan pimpinan IAIN Curup. Salah satu faktor yang menentukan tercapainya tujuan

organisasi adalah sumber daya manusia. Pencapaian organisasi dan harapan individu harus didukung dengan kepuasan kerja masing-masing pejabat perangkat rektor. Kepuasan kerja dengan loyalitas berperan penting dalam meningkatkan efektivitas organisasi. Organisasi yang peduli dengan kepuasan karyawan akan memiliki karyawan yang lebih produktif dan loyal, yang dapat membantu organisasi berkembang lebih baik dimasa yang akan datang.

Wrzesniewski dan Dutton (2021) mengungkapkan bahwa karyawan memiliki kemampuan untuk membentuk pekerjaan mereka (*job crafting*) dengan menyesuaikannya dengan kekuatan, minat, dan tujuan pribadi mereka. Penyesuaian pekerjaan yang positif dengan kebutuhan individu dapat meningkatkan kepuasan kerja. Konsep ini berfokus pada bagaimana karyawan dapat mengubah tugas dan hubungan kerja mereka untuk memperbaiki pengalaman kerja mereka. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berhubungan, yang pada gilirannya mempengaruhi persepsi karyawan terhadap pekerjaannya. Kepemimpinan dan penempatan pekerjaan adalah dua faktor penting yang mempengaruhi kepuasan kerja. Bass & Riggio (2018) menyatakan bahwa kepemimpinan dapat meningkatkan kepuasan kerja dengan membangun hubungan yang lebih personal dan positif antara pemimpin dan karyawan. Avolio et al. (2020) juga menyoroti peran kepemimpinan dalam mengelola lingkungan kerja yang terus berubah, seperti kerja jarak jauh, untuk meningkatkan kepuasan dan keterlibatan karyawan. Pemimpin yang memberikan dukungan, inspirasi, dan memiliki visi yang jelas dapat meningkatkan keterlibatan serta kepuasan kerja. Pemimpin yang dapat menyesuaikan gaya kepemimpinan mereka dengan kebutuhan individu akan menciptakan suasana kerja yang lebih harmonis dan produktif.

Faktor kedua yang memengaruhi kepuasan kerja adalah penempatan pekerjaan yang sesuai dengan karakteristik individu, yang dapat meningkatkan keterlibatan dan kepuasan karyawan. Ketika karyawan merasa pekerjaan mereka selaras dengan kemampuan dan minat mereka, mereka cenderung lebih puas dan lebih berkomitmen terhadap organisasi. Kristof-Brown et al. (2017) mengembangkan teori *person-environment fit*, yang menyatakan bahwa semakin baik kesesuaian antara nilai-nilai individu dan lingkungan kerja, semakin tinggi kemungkinan karyawan merasakan kepuasan kerja. Caldwell & O'Reilly (2020) juga menekankan bahwa kesesuaian antara penempatan pekerjaan dan karakteristik individu sangat penting dalam organisasi

modern, yang mengutamakan pengembangan karyawan dan kinerja tim. Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, terdapat berbagai pendekatan yang dapat diterapkan, seperti motivasi, lingkungan kerja, iklim kerja, kepemimpinan, dan penempatan.

Penelitian yang dilakukan oleh Hidayat, H., & Hasan, A. (2024) menunjukkan bahwa kepemimpinan visioner memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja, temuan ini juga didukung oleh penelitian Rantung, M. R., Taroreh, R. N., & Sendow, G. M. (2023). Selain itu, Mawei, A. C., Nelwan, O., & Uhing, Y. (2014) menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan antara penempatan karyawan dan kepuasan kerja, meskipun hasil tersebut berbeda dengan temuan dari penelitian yang dilakukan oleh Mawei, A. C., Nelwan, O., & Uhing, Y. (2014).

Kepemimpinan visioner, menurut McShane dalam (Latifah, 2021), merupakan kemampuan untuk memberikan dampak, memotivasi, dan memfasilitasi orang lain agar dapat berkontribusi pada efektivitas dan kesuksesan organisasi tempat mereka berada. Di sisi lain, penempatan kerja adalah kebijakan dalam manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk menempatkan seseorang pada posisi atau jabatan yang sesuai dengan kemampuan mereka, sehingga pekerjaan dapat dilakukan secara efisien dan efektif (Larasati, 2018). Jika kepemimpinan dan penempatan tidak dijalankan dengan tepat, hal tersebut dapat memengaruhi kepuasan kerja, yang pada akhirnya akan berdampak negatif pada kinerja dan berpotensi menggagalkan pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, penting untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan visioner dan penempatan kerja di IAIN Curup.

2. KAJIAN TEORITIS

Kepuasan Kerja

Menurut Judge & Klinger (2022), kepuasan kerja adalah penilaian keseluruhan individu terhadap pekerjaan mereka, yang dipengaruhi oleh keseimbangan antara harapan pribadi dan pencapaian yang diperoleh dalam pekerjaan tersebut. Tepper (2020) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai kondisi emosional yang tercermin dari bagaimana karyawan menilai pekerjaan mereka dan elemen-elemen terkait, termasuk pengaruh

kepemimpinan dan hubungan interpersonal di tempat kerja. Warr (2021) menggambarkan kepuasan kerja sebagai perasaan positif atau negatif yang dirasakan individu terhadap pekerjaan mereka, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti pengakuan, pengaruh sosial, dan kesempatan untuk berkembang dalam karier. Chou & Lin (2021) menjelaskan kepuasan kerja sebagai evaluasi subjektif karyawan terhadap berbagai aspek pekerjaan mereka, yang mencakup keseimbangan antara kebutuhan pribadi, pengembangan profesional, dan penghargaan yang diterima. Van den Broeck et al. (2022) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan karyawan mengenai sejauh mana pekerjaan mereka memenuhi harapan mereka, termasuk aspek seperti otonomi, pengakuan, dan nilai pekerjaan.

Kepemimpinan Visioner

Wong & Gursay (2020) mendefinisikan kepemimpinan visioner dalam industri pariwisata sebagai kemampuan untuk menciptakan dan mengomunikasikan visi yang memotivasi kepada anggota tim, serta mendorong perubahan yang diperlukan untuk merealisasikan visi tersebut. Kepemimpinan ini juga melibatkan pengembangan kemampuan dan motivasi untuk menghadapi tantangan serta dinamika industri. Menurut Hughes, Ginnett, & Curphy (2020), kepemimpinan visioner adalah bagian penting dari kepemimpinan transformasional, di mana pemimpin visioner tidak hanya menginspirasi melalui visi mereka, tetapi juga menunjukkan komitmen untuk merealisasikan visi tersebut melalui pengaruh positif dan kolaborasi tim. Liu, Ayoob, & Wang (2021) menyoroti bahwa dalam konteks organisasi berbasis teknologi, kepemimpinan visioner melibatkan pemimpin yang mampu merancang dan menyampaikan visi teknologi yang dapat menghasilkan perubahan transformatif, serta adaptasi terhadap perubahan pasar dan teknologi yang cepat.

Mendonça & Osinski (2022) berpendapat bahwa pemimpin visioner harus tidak hanya mengembangkan visi yang kuat, tetapi juga harus fleksibel dalam menghadapi tantangan global dan keragaman budaya, dengan memanfaatkan kecerdasan emosional dan sensitivitas terhadap perubahan global untuk mencapai keberhasilan jangka panjang. Bai, Zhang, & Zhang (2023) menekankan bahwa di era digital, pemimpin visioner perlu memanfaatkan teknologi baru sambil menjaga hubungan manusia yang autentik dalam tim, menggabungkan visi jangka panjang dengan solusi teknologi efisien untuk mencapai tujuan bersama.

Penempatan Kerja

Menurut Syaputra et al. (2022), rendahnya kepuasan kerja karyawan diduga terkait dengan penempatan yang kurang tepat. Untuk mencapai tujuan organisasi, diperlukan penempatan tenaga kerja yang tepat di setiap unit atau bagian dalam organisasi. Penempatan yang sesuai dapat meningkatkan kinerja secara signifikan. Robert L. Mathis, seperti yang dikutip dalam penelitian Rohim, N., & Umam, K. (2020), menegaskan bahwa penempatan adalah proses pencocokan seseorang dengan pekerjaan yang sesuai. Penempatan SDM seharusnya dilihat sebagai proses pencocokan yang dapat mempengaruhi hasil pekerjaan secara optimal. Suwatno & Donni Juni Prians, yang juga dikutip dalam Rohim, N., & Umam, K. (2020), menyatakan bahwa semakin tepat seorang karyawan ditempatkan pada posisi yang sesuai, semakin besar pengaruhnya terhadap kualitas dan kuantitas kinerja karyawan tersebut. Pencocokan yang baik dapat mempengaruhi semangat kerja, mendorong individu untuk lebih baik dalam mencapai tujuan pekerjaan. Prinsip dasar dalam penempatan adalah *"the right man on the right place"* yang berarti menempatkan orang yang tepat pada posisi yang tepat. Berdasarkan penjelasan diatas maka hipotesis pada penelitian ini sebagai berikut:

H1. Kepemimpinan Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Perangkat Rektor IAIN Curup.

H2. Penempatan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Perangkat Rektor IAIN Curup.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian kuantitatif ini bertujuan untuk menganalisis dampak kepemimpinan visioner dan penempatan terhadap tingkat kepuasan kerja di IAIN Curup. Subjek penelitian terdiri dari pejabat di lingkungan akademik IAIN Curup.

Populasi dan Sampel

Penelitian ini melibatkan karyawan IAIN Curup berjumlah 55 populasi dan sampel yang bekerja di unit-unit seperti: Fakultas Tarbiyah, FUAD, FSEI, PASCA, LPPM, LPM, dan UPT.

Defenisi Operasional

Kepemimpinan Visioner (X1)

Kemampuan untuk memberikan pengaruh, memotivasi, dan memungkinkan individu lain untuk berkontribusi pada efisiensi dan keberhasilan organisasi tempat mereka berada sebagai anggotanya. Indikator kepemimpinan visioner menurut Robbins (2003): kemampuan untuk menciptakan suatu visi yang realistis, dapat dipercaya, dan atraktif dengan masa depan organisasi

Penempatan (X2)

Keputusan yang diambil oleh pihak yang berwenang di IAIN Curup untuk menempatkan seseorang pada posisi tertentu, berdasarkan analisis pekerjaan yang telah dipertimbangkan oleh organisasi. Indikator menurut Hariandja (2002), yaitu: Promosi, Transfer, dan Demosi.

Kepuasan Kerja (Y)

Pandangan umum seseorang terhadap pekerjaannya, yang mencerminkan perbedaan antara imbalan yang diterima dengan jumlah yang dianggap pantas diterima menurut merekaindikator menurut Levi (2000) yang dikutip Wikipedia (2013), yaitu :Pekerjaan itu sendiri, Atasan, Teman sekerja, Promosi, dan Gaji.

Analisis Deskriptif

Selanjutnya, untuk mengetahui tingkat pencapaian jawaban responden, rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$\text{Rata - rata skor} = \frac{(5.SS) + (4.S) + (3.N) + (2.TS) + (1.STS)}{SS + S + N + TS + STS}$$

Uji Regresi linear Berganda

Untuk mengetahui bagaimana Kepemimpinan Visioner Dan Penempatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja IAIN Curup, uji regresi linear berganda digunakan.

Pengujian Hipotesis

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh Kepemimpinan Visioner dan Penempatan Kerja secara parsial terhadap Kepuasan Kerja perangkat akademik IAIN Curup.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh 6 butir pernyataan pada variabel kepemimpinan visioner dan 6 butir pada variabel penempatan memenuhi kriteria validitas. Sementara itu, pada variabel kepuasan kerja terdapat 1 butir pernyataan yang dinyatakan tidak valid dari total 10 item yang diuji. Mayoritas item dinyatakan valid karena nilai r hitung berdasarkan korelasi Pearson lebih besar dibandingkan nilai r kritis sebesar 0,30.

Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil analisis reliabilitas, diperoleh nilai Cronbach's Alpha yang melebihi batas minimum 0,60 untuk seluruh variabel penelitian. Variabel kepemimpinan visioner memiliki nilai sebesar 0,669, variabel penempatan sebesar 0,740, dan variabel kepuasan kerja sebesar 0,816. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki tingkat konsistensi yang baik dan layak digunakan dalam tahap pengujian hipotesis.

Uji Normalitas

Tabel 2
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		NKV	NP	NKK
N		55	55	55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	23.49	19.96	38.15
	Std. Deviation	2.645	3.953	5.519
Most Extreme Differences	Absolute	.104	.096	.089
	Positive	.059	.096	.061
	Negative	-.104	-.076	-.089
Test Statistic		.104	.096	.089
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}	.200 ^{c,d}	.200 ^{c,d}

Berdasarkan hasil di atas seluruh *asympt sig* yang dihasilkan semua variabel $>$ alpha 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah berdistribusi normal.

Uji lenear berganda

Dari proses pengolahan data yang telah dilakukan diperoleh ringkasan hasil pengujian seperti yang terlihat pada persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 26.317 + 0,084X_1 + 0,354X_2 + e$$

Persamaan ini diperoleh dari hasil pengujian dan didapatkan nilai koefisien regresi seperti terlihat pada Tabel 4.2 berikut ini:

Tabel 3
Model Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.317	6.846		3.844	.000
	NKV	.804	.259	.385	3.102	.003
	NP	.354	.173	-.253	-2.040	.046

Berdasarkan Tabel di atas diperoleh nilai konstanta sebesar 26,317. Nilai ini menunjukkan bahwa apabila variabel kepemimpinan visioner dan penempatan berada dalam kondisi konstan atau tidak mengalami perubahan, maka tingkat kepuasan kerja tenaga kependidikan (Tendik) IAIN Curup berada pada angka 26,317. Selanjutnya, hasil analisis regresi memperlihatkan bahwa koefisien regresi untuk variabel kepemimpinan visioner sebesar 0,804, yang mengindikasikan bahwa peningkatan praktik kepemimpinan visioner akan berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja tenaga kependidikan IAIN Curup. Selain itu, koefisien regresi variabel penempatan sebesar 0,354 menunjukkan bahwa semakin tepat penempatan tenaga kependidikan, maka kepuasan kerja akan semakin meningkat, dengan asumsi variabel kepemimpinan visioner berada pada kondisi tetap.

Uji Hipotesisi

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan visioner (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,003, lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian, hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima. Nilai koefisien regresi sebesar 0,804 menunjukkan bahwa kepemimpinan visioner berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga kependidikan IAIN Curup. Hal ini membuktikan bahwa peningkatan kepemimpinan visioner akan diikuti oleh peningkatan kepuasan kerja.

Selanjutnya, pengujian terhadap variabel penempatan (X2) menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,046 yang juga lebih kecil dari 0,05. Keputusan pengujian menunjukkan bahwa penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga kependidikan IAIN Curup, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,354. Dengan demikian, ketepatan penempatan tenaga kependidikan berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja.

Secara simultan, kepemimpinan visioner dan penempatan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga kependidikan IAIN Curup dengan nilai signifikansi sebesar 0,003. Kedua variabel tersebut mampu menjelaskan sebesar 20% variasi kepuasan kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian, seperti prestasi kerja, pengakuan, tanggung jawab, pengembangan karier, kompensasi, kondisi kerja, hubungan antarpegawai, kebijakan organisasi, serta faktor individual lainnya.

Kepemimpinan Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Perangkat Rektor IAIN Curup

Hasil penelitian ini mengonfirmasi bahwa kepemimpinan visioner berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja perangkat Rektor IAIN Curup. Temuan ini didukung oleh hasil uji statistik inferensial yang menunjukkan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis penelitian dapat diterima. Hal tersebut mengindikasikan bahwa kepemimpinan visioner merupakan faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja perangkat Rektor. Secara empiris, kepemimpinan visioner yang ditunjukkan oleh pimpinan IAIN Curup tercermin dari kemampuan dalam menyampaikan visi institusi secara jelas dan konsisten. Kejelasan visi tersebut memberikan arah kerja yang lebih terstruktur bagi perangkat Rektor, baik dalam pelaksanaan tugas administratif maupun pengambilan keputusan strategis. Kondisi ini sejalan dengan pendapat Yukl (2015) yang menekankan

bahwa pemimpin visioner yang efektif mampu menginternalisasikan visi organisasi ke dalam tindakan nyata sehingga menumbuhkan kepercayaan dan komitmen bawahan.

Selain itu, gaya kepemimpinan visioner terbukti memberikan kontribusi langsung terhadap tingkat kepuasan kerja, terutama melalui kejelasan arahan kerja, dukungan pimpinan, dan proses pengambilan keputusan yang transparan. Temuan ini mendukung pandangan Robbins dan Judge (2017) yang menyatakan bahwa kualitas hubungan antara pimpinan dan bawahan menjadi determinan utama kepuasan kerja pegawai. Peningkatan kualitas kepemimpinan visioner juga berimplikasi pada meningkatnya kepuasan kerja perangkat Rektor, khususnya ketika pimpinan mampu melibatkan pegawai dalam pencapaian visi organisasi serta memberikan penghargaan atas kontribusi kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Hidayat dan Hasan (2024), Mawei et al. (2014), serta Sashkin dan Sashkin (2003) yang menyatakan bahwa kepemimpinan visioner berpengaruh positif terhadap sikap kerja pegawai, termasuk kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Penelitian Avolio dan Bass (2004) turut menegaskan bahwa kepemimpinan yang visioner dan inspiratif mampu meningkatkan motivasi intrinsik pegawai. Dalam konteks perguruan tinggi keagamaan seperti IAIN Curup, kepemimpinan visioner memiliki peran strategis karena tidak hanya berorientasi pada aspek manajerial, tetapi juga pada penguatan nilai-nilai akademik dan keislaman. Integrasi antara visi akademik, nilai religius, dan pelayanan publik yang konsisten akan menciptakan keselarasan antara tujuan organisasi dan nilai individu, sehingga mendorong terbentuknya kepuasan kerja yang berkelanjutan.

Penempatan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Perangkat Rektor IAIN Curup

Hasil penelitian ini secara jelas menunjukkan bahwa penempatan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja perangkat Rektor IAIN Curup. Hal tersebut dibuktikan melalui pengujian statistik inferensial yang menghasilkan nilai signifikansi (Sig.) lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis penelitian dinyatakan diterima. Temuan ini menegaskan bahwa kesesuaian penempatan pegawai dengan kompetensi, latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, serta kemampuan individu merupakan faktor penting dalam membentuk tingkat kepuasan kerja perangkat Rektor. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, sebagian besar responden menilai bahwa penempatan perangkat Rektor telah berada pada kategori baik.

Temuan tersebut sejalan dengan pendapat Hasibuan (2019) yang menyatakan bahwa ketepatan penempatan pegawai merupakan salah satu kunci keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia, karena dapat mempermudah pelaksanaan tugas dan meminimalkan potensi tekanan kerja. Sebaliknya, penempatan yang tidak sesuai berpotensi menimbulkan ketidaknyamanan kerja dan menurunkan tingkat kepuasan pegawai. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa indikator kepuasan terhadap pekerjaan dan sistem kerja memperoleh nilai yang relatif tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa perangkat Rektor memandang pekerjaan yang dijalani memiliki makna serta didukung oleh sistem kerja yang memadai. Kondisi tersebut mendukung pandangan Robbins dan Judge (2017) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja cenderung meningkat apabila pegawai merasa pekerjaannya selaras dengan kemampuan dan ekspektasi mereka. Ketika pegawai ditempatkan pada posisi yang sesuai, peluang untuk mencapai kinerja optimal menjadi lebih besar, sehingga rasa puas dalam bekerja juga meningkat. Dengan kata lain, semakin tepat penempatan pegawai, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Secara praktis, perangkat Rektor menunjukkan tingkat kepuasan yang lebih tinggi ketika tugas dan tanggung jawab yang diberikan sejalan dengan kompetensi dan pengalaman kerja yang dimiliki. Temuan penelitian ini juga memperkuat hasil studi sebelumnya oleh Rohim dan Umam (2020), Karmita et al. (2015), serta Mathis dan Jackson (2016) yang menyimpulkan bahwa penerapan prinsip *the right man on the right place* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, motivasi, dan komitmen organisasi. Selain itu, penelitian Siagian (2018) turut menunjukkan bahwa ketepatan penempatan pegawai memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Dalam konteks perguruan tinggi keagamaan negeri seperti IAIN Curup, penempatan perangkat Rektor memiliki karakteristik tersendiri karena menuntut keseimbangan antara kompetensi administratif, akademik, serta pemahaman terhadap nilai-nilai keislaman. Apabila perangkat Rektor ditempatkan sesuai dengan keahlian dan pemahaman institusional yang dimiliki, maka proses pelayanan akademik dan administrasi dapat berlangsung secara lebih efektif, sehingga menciptakan rasa nyaman dan kepuasan kerja yang berkelanjutan.

Selain itu, penempatan yang tepat juga mencerminkan penerapan keadilan organisasi. Perangkat Rektor akan merasa dihargai ketika organisasi mempertimbangkan

kompetensi dan pengalaman mereka dalam proses penempatan. Persepsi terhadap keadilan tersebut menjadi faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja sekaligus loyalitas terhadap institusi.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan visioner dan penempatan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perangkat Rektor IAIN Curup. Kepemimpinan visioner yang ditunjukkan melalui kejelasan visi, keteladanan, dan motivasi kerja terbukti mampu meningkatkan kepuasan kerja. Selain itu, penempatan pegawai yang sesuai dengan kompetensi, latar belakang pendidikan, dan pengalaman kerja berkontribusi positif dalam menciptakan kenyamanan serta efektivitas kerja. Secara simultan, kedua variabel tersebut menjadi faktor penting dalam membentuk lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan loyalitas perangkat Rektor terhadap institusi.

Rekomendasi

Pimpinan IAIN Curup disarankan untuk terus mengembangkan kepemimpinan visioner dan menerapkan kebijakan penempatan berbasis kompetensi secara konsisten. Evaluasi penempatan dan pengembangan kompetensi pegawai perlu dilakukan secara berkelanjutan. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel lain yang relevan, seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, dan sistem penghargaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., & Weber, T. J. (2020). *Leadership: Current Theories and Future Directions. Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 7, 223-246.
- Bai, Y., Zhang, H., & Zhang, L. (2023). *Digital Visionary Leadership: Transforming Organizations in the Digital Age. Journal of Leadership & Organizational Studies*, 30(2), 157-173.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2018). *Transformational Leadership* (2nd ed.). Psychology Press.
- Caldwell, D. F., & O'Reilly, C. A. (2020). *Person-Organization Fit and Work Outcomes: A Review and Critique. Journal of Management*, 46(6), 999-1023.

- Chou, R. S., & Lin, J. H. (2021). *Job Satisfaction among Healthcare Professionals: An Examination of Predictors and Outcomes*. *Journal of Health Psychology*, 26(6), 870-880.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, H., & Hasan, A. (2024). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Visioner terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai dengan Iklim Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Ekonika: Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri*, 9(1), 157-169.
- <https://iaincurup.ac.id/2024/12/30/ini-pencapaian-kinerja-rektor-iain-curup-selama-tahun-2024/>
- Hughes, R. L., Ginnett, R. C., & Curphy, G. J. (2020). *Leadership: Enhancing the Lessons of Experience* (9th ed.). McGraw-Hill Education.
- Judge, T. A., & Klinger, R. (2022). *Job Satisfaction and the Job Characteristics Model*. *Journal of Applied Psychology*, 107(3), 456-474.
- Karmita, S. B., Supartha, I. W. G., & Priantini, P. S. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja dan Penempatan Karyawan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Analis Kredit PT. BPD Bali Cabang Utama Denpasar). *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 4(12), 947-974.
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2017). *Consequences of Individuals' Fit at Work: A Meta-Analysis of Person-Job, Person-Organization, Person-Group, and Person-Supervisor Fit*. *Personnel Psychology*, 60(3), 277-313
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Latifah, Z. (2021). Pentingnya Kepemimpinan. *Seminar Nasional*, Vol 01, No, 103–111.
- Liu, Y., Ayoob, S. M., & Wang, Y. (2021). *The Role of Visionary Leadership in Technological Innovation: Perspectives from the Tech Industry*. *Journal of Business Research*, 124, 250-259.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2016). *Human Resource Management* (14th ed.). Boston: Cengage Learning.
- Mawei, A. C., Nelwan, O., & Uhing, Y. (2014). Pengaruh Kepemimpinan, Penempatan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja di PT. Bank BNI (Persero), Tbk. KCU Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 2(2).
- Mendonça, M., & Osinski, M. (2022). *Visionary Leadership and Global Challenges: A Multinational Perspective*. *International Journal of Leadership in Education*, 25(3), 361-379.
- Pio, E. A., & Sendow, G. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Visioner, Kompensasi Tidak Langsung, dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat

Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(3).

Rantung, M. R., Taroreh, R. N., & Sendow, G. M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Penempatan Kerja, dan Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Minahasa Selatan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 11(4), 1718-1730.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). New Jersey: Pearson Education.

Rohim, N., & Umam, K. (2020). Pengaruh Penempatan dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Se-Kabupaten Jember. *JIEMAN: Journal of Islamic Educational Management*, 2(2), 105-116.

Sashkin, M., & Sashkin, M. G. (2003). *Leadership That Matters: The Critical Factors for Making a Difference in People's Lives and Organizations' Success*. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers.

Siagian, S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Syaputra, M., Kusworo, M., & Tahir, M. I. (2022). Pengaruh Penempatan Kerja dan

Tepper, B. J. (2020). *The Social Influence of Leadership: A Comprehensive Theory of Organizational Justice*. *Journal of Applied Psychology*, 105(6), 734-748.

Van den Broeck, A., Ferris, D. L., & Chang, S. (2022). *A Multilevel Investigation of the Work-Related Antecedents of Job Satisfaction*. *Journal of Organizational Behavior*, 43(4).

Warr, P. (2021). *Well-being and Work: A Multidimensional Approach*. Taylor & Francis.

Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

Wong, K. K. F., & Gursay, D. (2020). *The Impact of Leadership Style on the Innovation of Tourism Businesses: The Role of Vision and Strategic Alignment*. *Journal of Hospitality and Tourism Research*, 44(1), 24-42.

Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2021). *Crafting a Job: Revisioning Employees as Active Crafters of Their Work*. *Academy of Management Review*, 46(2), 205-222.

Yukl, G. (2015). *Leadership in Organizations* (8th ed.). New York: Pearson Education.