

# PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PENEMPATAN PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN PRINGSEWU

*THE INFLUENCE OF THE WORK ENVIRONMENT AND EMPLOYEE PLACEMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE PRINGSEWU REGENCY EDUCATION AND CULTURE SERVICE*

Sunaji\*, Ahmaludin<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Pascasarjana Magister Manajemen, Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Lampung, Indonesia

\*Correspondence : sunaji@gmail.com

## Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai. Hipotesis pada penelitian ini adalah ada pengaruh lingkungan kerja dan penempatan pegawai baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja pegawai. Sampel pada penelitian ini berjumlah 45 orang pegawai. Teknik pengumpulan data meliputi kegiatan observasi, dokumentasi dan angket. Metode analisis data menggunakan pendekatan kuantitatif dengan bantuan alat statistik SPSS versi 21.0 meliputi perhitungan uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linier sederhana dan berganda, uji t, uji F dan uji koefisien determinasi. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja dengan kontribusi sebesar 53,1%. Penempatan pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja dengan kontribusi sebesar 40,6%. Pengujian hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan penempatan pegawai secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja dengan kontribusi sebesar 60,2%, sedangkan sisanya sebesar 39,8% merupakan variasi variabel lain di luar penelitian ini.

**Kata Kunci:** Lingkungan Kerja, Penempatan Pegawai, Kinerja Pegawai

## Abstract

*The purpose of this research is to determine the influence of the work environment and employee placement on employee performance. The hypothesis in this research is that there is an influence of the work environment and employee placement, either partially or simultaneously, on employee performance. The sample in this study consisted of 45 employees. Data collection techniques include observation, documentation and questionnaires. The data analysis method uses a quantitative approach with the help of SPSS version 21.0 statistical tools including calculation of validity tests, reliability tests, simple and multiple linear regression tests, t tests, F tests and coefficient of determination tests. The results of hypothesis testing show that work environment variables partially have a positive effect on performance with a contribution of 53.1%. Employee placement has a positive effect on performance with a contribution of 40.6%. Simultaneous hypothesis testing shows that the work environment and employee placement together have a positive effect on performance with a contribution of 60.2%, while the remaining 39.8% is a variation of other variables outside this research.*

**Keywords:** Work Environment, Employee Placement, Employee Performance

## PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan unsur primer di dalam suatu organisasi, oleh karena itu setiap organisasi selalu berupaya untuk memiliki SDM yang berkualitas, agar dapat mencapai tujuan dengan efektif dan efisien (Muslimah, 2020).

Pegawai sebagai SDM dan organisasi harus memiliki hubungan yang saling membutuhkan, organisasi membutuhkan pegawai yang berkualitas, produktif, dan memiliki kinerja yang bagus, sementara pegawai membutuhkan organisasi untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Sebagai dua pihak yang saling membutuhkan maka diperlukan terciptanya hubungan yang harmonis dan saling

menguntungkan.

Organisasi dituntut agar mampu mengoptimalkan seluruh sumber daya yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas baik berupa barang ataupun jasa yang dapat dihasilkan. Upaya pemenuhan tuntutan tersebut tentulah harus didukung oleh sumber daya manusia (SDM) yang memiliki kemampuan yang dapat diandalkan sebagai faktor penggerak sumber daya lainnya. Dengan kata lain dari berbagai sumber daya yang dimiliki oleh organisasi sumber daya manusia, dalam hal ini pegawai, menempati tempat strategis dan utama dalam peningkatan kinerja dan pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Tampubolon, 2014).

Arah kebijakan pembangunan nasional mengisyaratkan pentingnya peningkatan kinerja pegawai aparat pemerintahan. Sejalan dengan itu berbagai upaya ditempuh oleh pemerintah, salah satunya dengan diadakannya pendidikan dan latihan bagi pegawai. Namun demikian, fakta menunjukkan bahwa upaya-upaya yang telah dilakukan tersebut tidak dapat sepenuhnya mengubah perilaku pegawai yang masih berorientasi kepada budaya kerja yang tidak efektif dan efisien.

Fenomena yang terjadi di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pringsewu dalam upaya mencapai tujuan organisasi masih terkendala pada kinerja pegawai yang masih belum optimal, terlihat dari tidak terpenuhinya capaian indikator kinerja dengan sempurna yang menunjukkan ada tiga sasaran strategis yang tidak tercapai sepenuhnya di Tahun Anggaran 2022.

Secara garis besar capaian sasaran sebagaimana diuraikan pada tabel diatas, sebenarnya sudah termasuk kedalam kategori sangat berhasil. Namun demikian pencapaian tersebut perlu dicermati dari aspek penetapan target yang dirasakan terlalu minim. Hal inilah yang menjadi indikasi bahwa kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pringsewu belum berada di titik maksimal.

Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi tercapainya optimalisasi

kinerja pegawai salah satu faktor adalah menciptakan lingkungan kerja yang kondusif (Aulia, 2022). Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai sehingga dicapai suatu hasil yang optimal. Menurut Sedarmayanti dalam Firman Aji suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman (Sasongko, Prabawani, & Listyorini, n.d.). Lingkungan kerja yang kondusif mampu menciptakan nilai-nilai yang menjadi daya dorong bagi pegawai (Untara & Abdurrahman, 2007). Dengan lingkungan kerja yang mendukung maka pegawai akan menunjukkan kinerja yang baik, dan diharapkan dapat meningkatkan produktivitas organisasi. Ini menandakan bahwa pentingnya lingkungan kerja bagi pegawai sehingga dapat mengantarkan organisasi dalam mencapai tujuan.

Selain lingkungan kerja faktor penempatan pegawai juga diyakini oleh para ahli manajemen sebagai faktor yang berpengaruh terhadap kinerja (Siahaan & Bahri, 2019). Penempatan pegawai merupakan bagian dari perencanaan strategik organisasi, karena penempatan pegawai merupakan bagian dari keputusan yang menentukan tingkat efektivitas individu, kelompok dan organisasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan (Octaviani, 2006). Dalam hal ini diperlukan hubungan kesesuaian antara deskripsi jabatan dengan spesifikasi pekerjaan.

Pola penempatan tentunya akan berpengaruh pada kinerja pegawai, hal mana harus disesuaikan dengan kondisi faktual saat ini, agar pegawai konsisten dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan sebaik-baiknya (Quraisyi, 2022). Proses penempatan pegawai yang tidak tepat akan menyebabkan kinerja yang kurang optimal, saat ini pola penempatan pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pringsewu masih belum sesuai dengan kompetensi dan kualifikasi.

Karir harus dikaitkan dengan penempatan pegawai sebagai usaha memberikan rasa kepuasan dengan memenuhi kebutuhan masing-masing pekerja dan dengan adanya motivasi yang tinggi dalam diri pegawai,

diharapkan mereka akan lebih mencintai pekerjaannya, sanggup bekerja dengan baik, dan memiliki loyalitas yang tinggi serta berkeinginan untuk melakukan kinerja yang lebih baik. Kondisi ini diperlukan untuk meningkatkan kepuasan pegawai, jika pegawai mempunyai lingkungan kerja, maka mereka akan terdorong dan berusaha untuk meningkatkan kemampuannya, sehingga akan diperoleh kepuasan yang maksimal.

Penempatan pegawai dan kondisi lingkungan kerja yang baik di dalam suatu organisasi besar tentunya bukanlah pekerjaan yang sederhana, apalagi organisasi itu memiliki pegawai yang jumlahnya ratusan orang dari berbagai latar belakang budaya, usia dan pendidikan yang berbeda. Akan tetapi, kendati pengembangan karir dan pemberian lingkungan pegawai bukan pekerjaan yang sederhana, karena memang kedua hal tersebut sangat dibutuhkan dalam rangka menciptakan hubungan yang harmonis antara organisasi dengan pegawai yang pada akhirnya diharapkan dapat menciptakan kinerja yang optimal.

Belum optimalnya kinerja pegawai ini diduga merupakan dampak dari permasalahan penempatan pegawai dan lingkungan kerja. Permasalahan yang sering muncul dalam hal penempatan pegawai yaitu masih menggunakan pola kebutuhan pegawai secara kuantitas dan belum disesuaikan antara latar belakang pendidikan pegawai dengan bidang pekerjaannya.

Kondisi penempatan pegawai di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pringsewu tidak linier antara latar belakang pendidikan pemangku jabatan dengan bidang pekerjaannya, selain itu jika dilihat dari sisi tingkat Golongan Pegawai, ternyata walaupun seorang pegawai memiliki latar belakang pendidikan dan golongan yang lebih tinggi yang tidak menjamin pegawai yang bersangkutan dapat menduduki suatu jabatan tertentu.

Berdasarkan data inventaris di kantor ini bahwa dari total jumlah komputer yang ada

sebanyak 14 unit, ada 6 unit yang masa pakainya di atas 5 tahun. Hal ini mengindikasikan bahwa hampir separuh dari unit komputer yang ada walaupun dalam layak pakai namun masih menggunakan teknologi lama dan sering kali bermasalah pada saat digunakan.

Sementara kondisi lingkungan kerja non fisik juga kurang kondusif, yaitu kondisi ruang kerja yang sempit serta keterbatasan peralatan komputer. Selain itu lingkungan kerja non fisik yang kurang mendukung yaitu masih ada sifat saling tidak terbuka antar pegawai, baik antar sesama staf maupun antara atasan dan bawahan, sehingga menimbulkan ketidakharmonisan.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Penempatan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pringsewu.

## **KAJIAN TEORI**

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang tersebut bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Halimi, Sasmita, & Fitri, 2016)

Menurut Hasibuan dalam (Halimi et al., 2016) Penempatan karyawan merupakan tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon karyawan yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan authority pada orang tersebut. Dengan demikian, calon karyawan itu akan dapat mengerjakan tugas-tugasnya pada jabatan bersangkutan.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian dilakukan pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pringsewu. Dalam penelitian ini jenis data yang diperlukan adalah data primer dan data sekunder. Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data yang digunakan yaitu observasi, dokumentasi, angket. Metode yang digunakan menggunakan metode kuantitatif.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja dan penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai di dinas pendidikan dan kebudayaan Kabupaten Pringsewu adalah sebagai berikut :

### *Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kabupaten Tanggamus*

Hasil koefisien arah regresi antara lingkungan kerja terhadap kinerja sebesar 0,754 dengan konstanta sebesar 21,214. Dengan demikian, persamaan regresinya adalah  $Y = 21,214 + 0,754X_1$ . Ini berarti apabila skor lingkungan kerja naik satu skor maka skor kinerja pegawai juga naik sebesar 0,754. Dengan demikian, semakin baik kondisi lingkungan kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pringsewu maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawainya. Sebaliknya semakin lemah kondisi lingkungan kerja maka akan semakin rendah pula tingkat kinerja pegawainya.

Nilai  $t_{hitung}$  variabel lingkungan kerja yaitu 2,832 dan  $t_{tabel}$  dengan db 45 dan taraf signifikan 0,05 diperoleh 1,681 karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima artinya lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pringsewu. Nilai  $R^2$  sebesar 0,531 artinya sebesar 53,1% variasi perubahan kinerja mampu dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja sedangkan sisanya 46,9% lagi dijelaskan oleh variabel lain diluar dari variabel lingkungan kerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dikatakan hasil penelitian ini secara konseptual sejalan dengan teori Anoraga yang menyatakan lingkungan kerja yang baik atau menyenangkan akan membawa pengaruh yang baik pada semua pihak baik para pekerja, pimpinan ataupun pekerjaannya (Panji, 2011). Selanjutnya secara empiris hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya, seperti yang disimpulkan oleh Halimi dkk. bahwa variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Halimi et al., 2016).

### *Pengaruh Penempatan pegawai terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan*

### *Kebudayaan Kabupaten Pringsewu*

Koefisien arah regresi antara penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai sebesar 0,592 dengan konstanta sebesar 20,140, dengan demikian, persamaan regresinya adalah  $Y = 20,140 + 0,592X_2$ . hal ini dapat dijelaskan bahwa apabila skor penempatan pegawai naik satu skor maka skor kinerja pegawai juga naik sebesar 0,592. Dengan demikian, semakin tepat penempatan pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pringsewu maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawainya. Sebaliknya semakin lemah penempatan pegawai maka akan semakin rendah pula tingkat kinerja pegawainya.

Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel penempatan pegawai yaitu 3,743 dan  $t_{tabel}$  dengan db 45 dan taraf signifikan 0,05 diperoleh 1,681 maka  $H_0$  diterima artinya penempatan pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pringsewu. kontribusi penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pringsewu sebesar 0,406 artinya sebesar 40,6% variasi perubahan variabel kinerja mampu dijelaskan oleh variabel penempatan pegawai sedangkan sisanya 59,4% lagi dijelaskan faktor-faktor lain selain penempatan pegawai.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dikatakan hasil penelitian ini secara konseptual sejalan dengan teori Menurut Hasibuan (Hasibuan, 2005) penempatan pegawai berpedoman pada prinsip penempatan orang-orang yang tepat dengan tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat, untuk menghindari rendahnya produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai. Selanjutnya secara empiris hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya, seperti yang disimpulkan oleh Shadewa bahwa variabel penempatan pegawai secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Sahadewa & Rahmawati, 2021).

### *Pengaruh Lingkungan kerja dan Penempatan pegawai terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pringsewu*

Hasil koefisien arah regresi antara lingkungan kerja dan penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai sebesar 0,759 dan 0,615 dengan konstanta sebesar 20,000. Dengan demikian, persamaan regresinya adalah  $Y = 20,000 + 0,759X_1 + 0,615X_2$ . Persamaan regresi tersebut mengandung arti bahwa setiap kenaikan lingkungan kerja 1 satuan akan diikuti

## DAFTAR PUSTAKA

dengan kenaikan kinerja sebesar 0,759 satuan dan jika penempatan pegawai naik 1 satuan akan diikuti dengan kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,615 satuan.

Nilai  $F_{hitung}$  sebesar 19,285 yang lebih besar dari  $F_{tabel}$  sebesar 3.2. Nilai signifikansi 0.000 yang lebih kecil dari 0.05 menunjukkan bahwa secara bersama-sama lingkungan kerja dan penempatan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pringsewu. Nilai  $R_{square}$  sebesar 0,602 artinya sebesar 60,2% variasi perubahan variabel kinerja mampu dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja dan penempatan pegawai, sedangkan sisanya 39,8% lagi dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pringsewu. Besaran pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja adalah 53,1%.
2. Penempatan pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pringsewu. Kontribusi keterpengaruhan penempatan pegawai terhadap kinerja sebesar 40,6%.
3. lingkungan kerja dan penempatan pegawai secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pringsewu. Secara simultan lingkungan kerja dan penempatan pegawai berkontribusi sebesar 60,2% terhadap kinerja, sisanya sebesar 39,8% merupakan variasi faktor lain yang tidak diteliti.

- Aulia, S. (2022). Dampak Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Pada Kerja Karyawan. *EKONOMIKA45: Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan*, 10(1), 101–108.
- Halimi, M., Sasmita, J., & Fitri, K. (2016). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PENEMPATAN KARYAWAN TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT. BANK RIAU KEPRI CABANG DUMAI*. 1(2), 1–23.
- Hasibuan. (2005). *Manajemen sumber daya manusia. (Edisi revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Muslimah. (2020). Strategi Rekrutmen Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Kajian Pendidikan Agama Islam*, 2(2), 79–96.
- Octaviani, T. (2006). *Pengaruh Penempatan dan Disiplin Pegawai Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Medan Polonia*. 44(2), 8–10.
- Panji, A. (2011). *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Quraisyi, J. (2022). *Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan Di PT Delta Windu Purnama*.
- Sahadewa, I. G. A., & Rahmawati, P. I. (2021). Pengaruh Penempatan Karyawan Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada Handara Golf and Resort Bali. *Jurnal Manajemen Perhotelan Dan Pariwisata*, 4(1), 10–20.  
<https://doi.org/10.23887/jmpp.v4i1.29451>
- Sasongko, F. A., Prabawani, B., & Listyorini, S. (n.d.). *Studi Komparasi Lingkungan Kerja Karyawan Di Lingkungan Kota Semarang serta Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan Semakin ketatnya kompetisi bisnis dewasa memaksa perusahaan untuk memberdayakan dan mengoptimalkan*

*segenap sumber daya yang dimiliki  
guna kel.*

- Siahaan, S., & Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16–30. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3402>
- Tampubolon, H. (2014). *Strategi manajemen sumber daya manusia dan perannya dalam pengembangan keunggulan bersaing.*
- Untara, A., & Abdurrahman, D. (2007). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di CV Luwai garment cabang Balikpapan.* 22–23.