

## Pengaruh Penempatan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai yang Dimediasi Kepuasan Kerja pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara

Kodrat Ade Darmawan Prasetia<sup>1</sup>, Bakhtiar Abbas<sup>2</sup>, Ruslan<sup>3</sup>  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Enam-Enam Kendari

Correspondence		
Email: <a href="mailto:doc.perencanaan@gmail.com">doc.perencanaan@gmail.com</a>	No. Telp: 08124118496	
Submitted: 9 Oktober 2023	Accepted: 18 Oktober 2023	Published: 19 Oktober 2023

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh penempatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai yang dimediasi kepuasan kerja pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara sebanyak 116 Orang. Penentuan sampel menggunakan rumus Slovin sebanyak 90 sampel. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dan dokumentasi. Adapun teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan *Partial Least Square* (PLS). Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa (1) Penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara; (2) Penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara; (3) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara; (4) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara; (5) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara; (6) Penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara; dan (7) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara.

**Kata kunci:** *Penempatan Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*

### 1. PENDAHULUAN

Pengelolaan sumber daya manusia salah satu faktor yang di perhatikan yaitu kinerja pegawai itu sendiri. Menurut Colquitt (2011) dalam Kasmir (2016) mengatakan bahwa kinerja adalah nilai seperangkat perilaku pegawai yang berkontribusi, baik secara positif atau negatif terhadap pemenuhan tujuan organisasi. Penilaian kinerja pegawai dijelaskan dalam Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2013 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil. Selanjutnya Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Adapun indikator dalam penelitian ini yaitu kualitas, kuantitas, waktu, biaya, orientasi pelayanan, komitmen, inisiatif kerja, kerjasama, dan kepemimpinan.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh penempatan kerja. Menurut Hasibuan (2008) penempatan kerja adalah tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon karyawan yang diterima pada jabatan atau pekerjaan yang dibutuhkan dan sekaligus mendelegasikan kepada orang tersebut. Secara garis besar menegaskan bahwa salah satu dari elemen manajemen sumber daya manusia adalah penempatan kerja, penempatan karyawan tidak sekedar menempatkan saja, melainkan harus mencocokkan dan membandingkan kualifikasi yang dimiliki karyawan dengan kebutuhan dan persyaratan dari suatu jabatan atau pekerjaan, sehingga *the right man on the right job* tercapai. Dalam penempatan kerja ada beberapa faktor-

faktor yang perlu diperhatikan yaitu latar belakang pendidikan, usia, keterampilan kerja, pengalaman kerja. Selain penempatan kerja maka faktor yang lain dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah suasana dimana para pegawai melaksanakan pekerjaan (Sumarni, 2003: 72). Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan karena berkaitan erat dengan tinggi rendahnya semangat kerja para pegawai. Jika lingkungan kerja baik maka akan dapat memicu semangat kerja yang tinggi, pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Dengan adanya penempatan kerja sesuai latar belakang pendidikan pegawai dan didukung dengan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif maka diharapkan dapat menimbulkan kepuasan kerja pegawai yang berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Robbins dan Judge (2007) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang suatu pekerjaan yang merupakan hasil evaluasi dari beberapa karakteristik. Menurut Saputra (2015: 17) faktor-faktor yang biasa digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang pegawai yaitu: pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, dan rekan kerja. Pekerja yang merasa puas dalam pekerjaannya cenderung akan meningkatkan kinerjanya sebanding dengan apa yang telah diberikan perusahaan kepadanya (Kurniawan, dkk., 2014). Penempatan kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja mempunyai peranan penting dalam peningkatan kinerja pegawai. Salah satunya pada lembaga pemerintahan yang ada di Kota Kendari khususnya pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara.

Berdasarkan observasi awal pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara diketahui bahwa kinerja pegawai belum optimal. Hal ini disebabkan karena masih ada beberapa pegawai terlihat masih kurang efektif, dimana atasan menempatkan para pegawai pada pekerjaan tertentu tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki dan tidak didukung oleh kemampuan skill yang memadai menyebabkan kurang dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Fenomena lain yang terjadi yaitu lingkungan kerja yang masih perlu perbaikan, terutama suhu ruangan yang panas, ruangan yang kurang terang, dan penggunaan warna ruangan yang kurang menarik sehingga pegawai merasa jenuh dan tidak bersemangat dalam bekerja. Hal inilah yang membuat kinerja pegawai tidak optimal. Selain itu pada aspek kepuasan kerja yaitu masih ada pegawai yang kurang puas dengan pembagian kerja dan tugas sehingga mempengaruhi kinerja pegawai tersebut.

Pekerja yang merasa puas dalam pekerjaannya cenderung akan meningkatkan kinerjanya sebanding dengan apa yang telah diberikan perusahaan kepadanya (Kurniawan, dkk, 2014). Hal ini didukung oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wilfridus Djaga Ngebu, dkk, 2018 menunjukkan bahwa penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Selanjutnya hasil penelitian yang dilakukan oleh Ita Kusumastuti, dkk, 2019 menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu tersebut maka dalam penelitian ini kepuasan kerja menjadi variabel mediasi untuk mengukur kinerja pegawai. Berdasarkan uraian yang dikemukakan maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul: “Pengaruh Penempatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai yang dimediasi Kepuasan Kerja Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara.”

## 2. METODE PENELITIAN

### 2.1 Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis data dalam penelitian ini yaitu: (1) Data kuantitatif adalah data yang dapat diimpot kedalam skala pengukuran statistik. Fakta dan fenomena dalam data ini tidak dinyatakan dalam bahasa deskriptif, melainkan dalam numerik. (2) Data Kualitatif Data

kualitatif adalah data yang dapat mencakup hampir semua data non numerik. Data ini dapat digunakan kata-kata untuk menggambarkan fakta dan fenomena yang diamati.

## 2.2 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Penempatan kerja ( $X_1$ ) adalah menempatkan pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara yang diterima pada jabatan atau pekerjaan yang dibutuhkan dan sekaligus mendelegasikan kepada orang tersebut.
2. Lingkungan kerja ( $X_2$ ) adalah segala sesuatu yang berada disekitar pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara pada saat pegawai bekerja, baik berbentuk fisik maupun non fisik, secara langsung maupun tidak langsung, yang dapat mempengaruhi diri seorang pegawai dan pekerjaan mereka pada saat bekerja.
3. Kepuasan kerja ( $Y_1$ ) adalah perasaan senang seorang pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara akibat persepsi bahwa pekerjaannya memenuhi atau memungkinkan terpenuhinya nilai-nilai kerja sesuai dengan harapan pegawai.
4. Kinerja Pegawai ( $Y_2$ ) adalah prestasi akhir dari hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya yang diberikan kepadanya dalam waktu yang ditetapkan.

## 2.3 Metode dan Alat Analisis Data

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif yakni mengumpulkan, menyusun, mengolah serta menganalisis data dalam bentuk angka yang dalam praktiknya diberikan perlakuan tertentu yang diteliti didalamnya. Menurut Sugiyono (2010:13). Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Partial Least Square (PLS). PLS merupakan model persamaan Structural Equation Modeling (SEM) dengan pendekatan berdasarkan *variance* atau *componentbased structural equation modeling*. Menurut Ghozali & Latan (2015), tujuan PLS-SEM adalah untuk mengembangkan teori atau membangun teori (orientasi prediksi). PLS digunakan untuk menjelaskan ada tidaknya hubungan antar variabel laten (*prediction*). PLS merupakan metode analisis yang powerful oleh karena tidak mengasumsikan data acak dengan pengukuran skala tertentu, jumlah sample kecil (Ghozali, 2011)

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 3.1 Analisis Partial Least Square (PLS)

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis *Partial Least Square* (PLS) dengan Program Smart PLS. Hasil analisis PLS dapat dilakukan dengan mengevaluasi model persamaan struktural. Evaluasi terhadap model PLS dalam penelitian ini diawali dengan pengujian asumsi linearitas selanjutnya *measure of fit* pada model pengukuran. Dalam studi ini terdapat dua evaluasi mendasar dalam analisis PLS yaitu: Pertama, evaluasi model pengukuran (*outer model*) untuk mengetahui validitas dan reliabilitas indikator-indikator yang mengukur variabel laten; kriteria uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian ini mengacu pada *discriminant validity*, *convergent validity*, dan *composite reliability*. Kedua menilai *inner model* atau *structural model* untuk melihat hubungan antar konstruk, nilai signifikansi dan *R-square* dari model penelitian. Pengujian *inner model* metode PLS dilakukan melalui *resampling bootstrap*.

Akhirnya, melakukan pengujian model struktural dan hipotesis penelitian dengan melihat nilai koefisien jalur dari variabel eksogen ke endogen dan melihat nilai signifikansi. Pengujian model struktural dalam PLS dilakukan melalui *resampling bootstrap*. Evaluasi model struktural

dan hipotesis bertujuan untuk mengetahui seberapa besar informasi yang dapat dijelaskan oleh model struktural (hubungan antara variabel laten).

### 3.2 Uji Asumsi Linearitas

Tabel 1. Hasil Pengujian Asumsi Linearitas

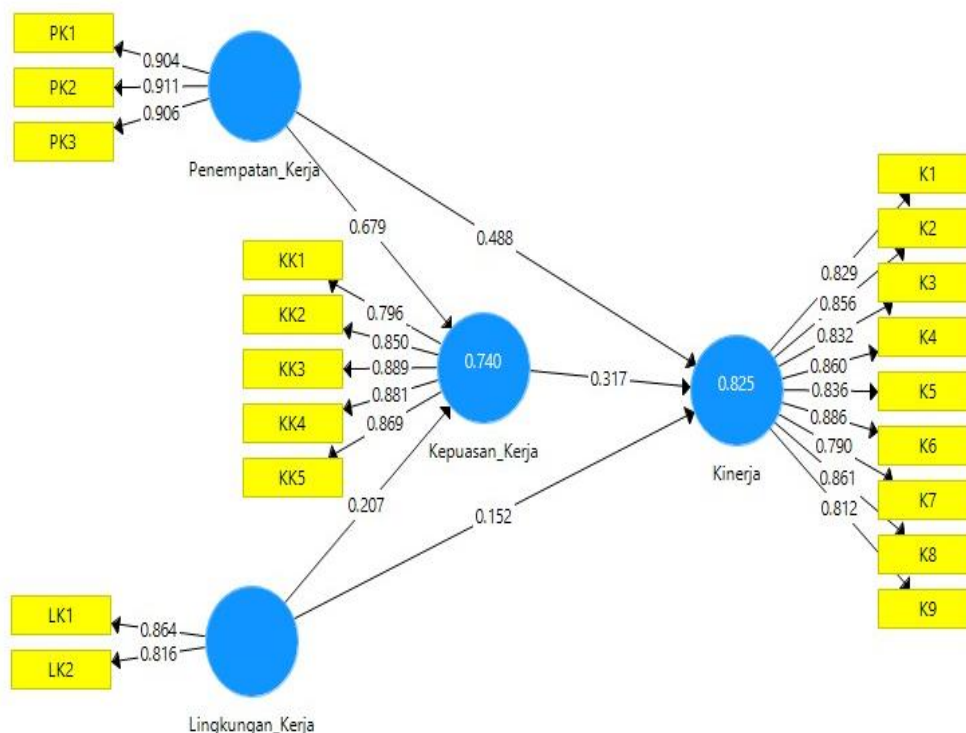
Hubungan Antara Variabel	Pengujian Linearitas		
	F	Sig.	Hasil
Penempatan Kerja (X <sub>1</sub> ) → Kepuasan kerja (Y <sub>1</sub> )	4,546	0,000	Linear
Penempatan Kerja (X <sub>1</sub> ) → Kinerja Pegawai (Y <sub>2</sub> )	3,614	0,000	Linear
Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> ) → Kepuasan Kerja (Y <sub>1</sub> )	3,947	0,000	Linear
Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> ) → Kinerja Pegawai (Y <sub>2</sub> )	2,233	0,006	Linear
Kepuasan Kerja (Y <sub>1</sub> ) → Kinerja Pegawai (Y <sub>2</sub> )	4,258	0,000	Linear

Sumber : Data Primer di Olah Tahun 2023

Tabel 1 menunjukkan bahwa hubungan antara penempatan kerja (X<sub>1</sub>) terhadap kepuasan kerja (Y<sub>1</sub>), hubungan antara penempatan kerja (X<sub>1</sub>) terhadap kinerja pegawai (Y<sub>2</sub>), hubungan lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) terhadap kepuasan kerja (Y<sub>1</sub>), hubungan antara lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja pegawai (Y<sub>2</sub>) dan hubungan antara kepuasan kerja (Y<sub>1</sub>) terhadap kinerja pegawai (Y<sub>2</sub>) memiliki tingkat signifikansi lebih kecil dari 5% ( $p < \alpha = 0,05$ ), sehingga dapat dikatakan linear. Hasil pengujian asumsi linearitas tersebut dapat disimpulkan bahwa semua hubungan antara variabel yang terdapat dalam model struktural adalah linear, sehingga asumsi linearitas pada analisis PLS terpenuhi.

### 3.3. Pembentukan Diagram Jalur Hubungan Kausalitas antar Konstruk

Gambar 1. Model Pengukuran (outer model dan Inner Model)



Gambar di atas menunjukkan bahwa konstruk penempatan kerja diukur dengan 3 buah indikator yaitu  $X_{1.1}$ ,  $X_{1.2}$ , dan  $X_{1.3}$  dengan arah panah menuju indikator atau reflektif. Demikian juga konstruk lingkungan kerja diukur dengan 2 buah indikator yaitu  $X_{2.1}$ , dan  $X_{2.2}$ . Selanjutnya kepuasan kerja diukur dengan 5 buah indikator yaitu  $Y_{1.1}$ ,  $Y_{1.2}$ ,  $Y_{1.3}$ ,  $Y_{1.4}$  dan  $Y_{1.5}$ , dan konstruk kinerja ASN juga diukur dengan 9 buah indikator yaitu  $Y_{2.1}$ ,  $Y_{2.2}$ ,  $Y_{2.3}$ ,  $Y_{2.4}$ ,  $Y_{2.5}$ ,  $Y_{2.6}$ ,  $Y_{2.7}$ ,  $Y_{2.8}$ , dan  $Y_{2.9}$  arah panah antara indikator dengan konstruk laten adalah menuju indikator yang menunjukkan bahwa penelitian menggunakan indikator reflektif. Hubungan yang akan diteliti (hipotesis) dilambangkan dengan anak panah antar konstruk.

### 3.4 Pengujian Model Pengukuran

#### 1. *Convergent Validity*

Berdasarkan hasil uji menggunakan SEM PLS, diketahui bahwa semua item kuesioner (indikator) pada variabel penempatan kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai memiliki factor loading diatas 0,5, yang berarti data valid yaitu dengan hasil *convergent validity* > 0,5. Yang dimaksud valid adalah sah, dapat digunakan dalam penelitian atau berlaku sesuai dengan yang ditetapkan dan telah teruji.

#### 2. *Discriminant Validity*

Tabel 2. *Average Variance Extracted (AVE)*

Variabel	AVE
Penempatan Kerja ( $X_1$ )	0.823
Lingkungan Kerja ( $X_2$ )	0.707
Kepuasan Kerja ( $Y_1$ )	0.736
Kinerja Pegawai ( $Y_2$ )	0.707

Sumber : Pengelolaan data dengan PLS, 2023

Nilai *average variance extracted* (AVE) variabel komitmen organisasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai > 0.5 sebagai penentu validitas konvergen. Jadi dapat disimpulkan bahwa konstruk memiliki validitas yang baik.

*Discriminant Validity* dari model pengukuran dengan reflektif indikator dinilai berdasarkan *Cross Loading* pengukuran dengan konstruk. Adapun hasil *Cross Loading* dari pengolahan data menggunakan SEM PLS adalah sebagai berikut:

Tabel 3. *Cross Loadings*

	Penempatan Kerja	Lingkungan Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja Pegawai
$X_{1.1}$	<b>0,904</b>			
$X_{1.2}$	<b>0,911</b>			
$X_{1.3}$	<b>0,906</b>			
$X_{2.1}$		<b>0,864</b>		
$X_{2.2}$		<b>0,816</b>		
$Y_{1.1}$			<b>0,796</b>	
$Y_{1.2}$			<b>0,850</b>	
$Y_{1.3}$			<b>0,889</b>	
$Y_{1.4}$			<b>0,881</b>	
$Y_{1.5}$			<b>0,869</b>	
$Y_{2.1}$				<b>0,829</b>
$Y_{2.2}$				<b>0,856</b>
$Y_{2.3}$				<b>0,832</b>

Y <sub>2.4</sub>				<b>0,860</b>
Y <sub>2.5</sub>				<b>0,836</b>
Y <sub>2.6</sub>				<b>0,886</b>
Y <sub>2.7</sub>				<b>0,790</b>
Y <sub>2.8</sub>				<b>0,861</b>
Y <sub>2.9</sub>				<b>0,812</b>

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Dari Tabel di atas dapat dilihat bahwa korelasi konstruk penempatan kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai dengan masing-masing indikatornya lebih tinggi dari pada korelasi terhadap indikator konstruk lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa konstruk laten memprediksi ukuran pada blok mereka lebih baik dari pada ukuran pada blok lainnya. Sehingga konstruk dalam model yang diestimasi memenuhi kriteria *Discriminant Validity*.

### 3. Composite Reliability

Tabel 4. Hasil Pengujian Komposit Reliabilty

Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Penempatan Kerja (X <sub>1</sub> )	0,892	0,933
Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )	0,931	0,828
Kepuasan Kerja (Y <sub>1</sub> )	0,910	0,933
Kinerja Pegawai (Y <sub>2</sub> )	0,948	0,956

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Hasil pengujian pada Tabel 4 diperoleh nilai *composite reliability* variabel penempatan kerja (X<sub>1</sub>) sebesar 0,933; lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) sebesar 0,828, Kepuasan Kerja (Y<sub>1</sub>) sebesar 0,933 dan kinerja pegawai (Y<sub>2</sub>) sebesar 0,956. Artinya ke 4 variabel laten yang dianalisis memiliki reliabilitas komposit yang baik karena nilainya lebih besar dari 0,70. Dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria atau layak untuk digunakan dalam pengukuran keseluruhan variabel.

### 3.5 Pengujian Model Struktural

#### 1. Membaca Nilai R Square output PLS

Tabel 5. R-Square

	R-Square
Kepuasan Kerja	0,740
Kinerja ASN	0,825

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Tabel 5. di atas memberikan nilai 0,740 untuk konstruk kepuasan kerja, yang berarti bahwa penempatan kerja dan lingkungan kerja mampu menjelaskan variabel kepuasan kerja sebesar 74,0 persen dan selebihnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini yaitu sebesar 26 persen. Nilai R-Square juga terdapat pada kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh penempatan kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja yaitu sebesar 0,825 yang berarti bahwa penempatan kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja mampu menjelaskan variabel kinerja pegawai sebesar 82,5 persen dan selebihnya sebesar 17,5 persen dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

2. Membaca *Result For Inner Weight*

Tabel 6. Results for Inner Weights

	Koefisien Jalur	T Statistik	P. Value	Hasil
Penempatan Kerja → Kepuasan Kerja	0,679	8,197	0,000	<b>Diterima</b>
Penempatan Kerja → Kinerja Pegawai	0,488	4,786	0,000	<b>Diterima</b>
Lingkungan Kerja → Kepuasan Kerja	0,207	2,316	0,021	<b>Diterima</b>
Lingkungan Kerja → Kinerja Pegawai	0,152	2,090	0,037	<b>Diterima</b>
Kepuasan Kerja → Kinerja Pegawai	0,317	4,786	0,001	<b>Diterima</b>

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan uji hubungan antar konstruk (Tabel 6) diperoleh pengujian hipotesis dan koefisien jalur pengaruh langsung yang bertujuan untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dapat diterima atau ditolak. Hasil pengujian hipotesis dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. **Hipotesis 1**

Hasil pengujian penempatan kerja terhadap kepuasan kerja dapat dibuktikan dengan nilai *estimate* koefisien jalur sebesar 0,679 dengan arah positif. Koefisien jalur bertanda positif memiliki arti hubungan antara penempatan kerja dengan kepuasan kerja adalah positif. Hasil koefisien jalur dilihat dari nilai p-values sebesar  $0,000 < \alpha = 0,05$  bermakna signifikan. Hasil pengujian hipotesis ( $H_1$ ) membuktikan bahwa penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. Artinya semakin baik penempatan kerja maka semakin meningkatkan kepuasan kerja pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. Dengan demikian, maka hipotesis satu yang diajukan yaitu : penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara dapat **diterima**.

2. **Hipotesis 2**

Hasil pengujian penempatan kerja terhadap kinerja pegawai dapat dibuktikan dengan nilai *estimate* koefisien jalur sebesar 0,488 dengan arah positif. Koefisien jalur bertanda positif memiliki arti hubungan antara penempatan kerja dengan kinerja pegawai adalah positif. Hasil koefisien jalur dilihat dari nilai p-values sebesar  $0,000 < \alpha = 0,05$  bermakna signifikan. Hasil pengujian hipotesis ( $H_2$ ) membuktikan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. Dengan demikian, maka hipotesis dua yang diajukan yaitu : penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara dapat **diterima**.

3. **Hipotesis 3**

Hasil pengujian lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dapat dibuktikan dengan nilai *estimate* koefisien jalur sebesar 0,207 dengan arah positif. Koefisien jalur bertanda positif memiliki arti hubungan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja adalah positif. Hasil koefisien jalur dilihat dari nilai p-values sebesar  $0,021 < \alpha = 0,05$  bermakna signifikan. Hasil pengujian hipotesis ( $H_3$ ) membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Badan Perencanaan

Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. Dengan demikian, maka hipotesis tiga yang diajukan yaitu : lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara dapat **diterima**.

#### 4. Hipotesis 4

Hasil pengujian lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dapat dibuktikan dengan nilai *estimate* koefisien jalur sebesar 0,152 dengan arah positif. Koefisien jalur bertanda positif memiliki arti hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai adalah positif. Hasil koefisien jalur dilihat dari nilai p-values sebesar  $0,037 < \alpha = 0,05$  bermakna signifikan. Hasil pengujian hipotesis ( $H_4$ ) membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. Dengan demikian, maka hipotesis empat yang diajukan yaitu : lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara dapat **diterima**.

#### 5. Hipotesis 5

Hasil pengujian kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dapat dibuktikan dengan nilai *estimate* koefisien jalur sebesar 0,317 dengan arah positif. Koefisien jalur bertanda positif memiliki arti hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai adalah positif. Hasil koefisien jalur dilihat dari nilai p-values sebesar  $0,001 < \alpha = 0,05$  bermakna signifikan. Hasil pengujian hipotesis ( $H_5$ ) membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. Dengan demikian, maka hipotesis lima yang diajukan yaitu : kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara dapat **diterima**.

### 3.6 Pengujian Pengaruh Mediasi Hipotesis

Tabel 7. *Specific Indirect Effects*

	Koefisien Jalur	T Statistik	P. Value	Hasil
Penempatan Kerja → Kepuasan Kerja → Kinerja Pegawai	0,215	2,936	0,003	<b>Diterima</b>
Lingkungan Kerja → Kepuasan Kerja → Kinerja Pegawai	0,066	2,114	0,035	<b>Diterima</b>

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan uji hubungan antar konstruk (Tabel 7) diperoleh pengujian hipotesis dan koefisien jalur pengaruh secara tidak langsung yang bertujuan untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dapat diterima atau ditolak. Hasil pengujian hipotesis dapat dijelaskan sebagai berikut:

#### 1. Hipotesis 6

Berdasarkan hasil uji pada tabel 7. menunjukkan hasil pengujian kepuasan kerja memediasi pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai dapat dibuktikan dengan nilai *estimate* koefisien jalur sebesar 0,215 dengan arah positif. Koefisien jalur bertanda positif memiliki arti hubungan antara kepuasan kerja memediasi pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai adalah positif. Hasil koefisien jalur dilihat

dari nilai p-values sebesar  $0,003 < \alpha = 0,05$  bermakna signifikan. Hasil pengujian hipotesis ( $H_6$ ) membuktikan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. Dengan demikian, maka hipotesis enam yang diajukan yaitu : kepuasan kerja memediasi pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara dapat **diterima**.

## 2. Hipotesis 7

Berdasarkan hasil uji pada tabel 7. menunjukkan hasil pengujian kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dapat dibuktikan dengan nilai *estimate* koefisien jalur sebesar 0,066 dengan arah positif. Koefisien jalur bertanda positif memiliki arti hubungan antara kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai adalah positif. Hasil koefisien jalur dilihat dari nilai p-values sebesar  $0,035 < \alpha = 0,05$  bermakna signifikan. Hasil pengujian hipotesis ( $H_7$ ) membuktikan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. Dengan demikian, maka hipotesis tujuh yang diajukan yaitu : kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara dapat **diterima**

## 4. KESIMPULAN

1. Penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. Artinya setiap perubahan peningkatan indikator variabel penempatan kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja. Semakin baik penerapan penempatan kerja mampu meningkatkan kepuasan kerja pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara.
2. Penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. Artinya setiap perubahan peningkatan indikator variabel penempatan kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai. Semakin baik penerapan penempatan kerja mampu meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. Artinya setiap perubahan peningkatan indikator variabel lingkungan kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja. Semakin baik lingkungan kerja lingkungan kerja mampu meningkatkan kepuasan kerja yang dirasakan pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara.
4. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. Artinya setiap perubahan peningkatan indikator variabel lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai. Semakin baik lingkungan kerja mampu meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara.
5. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. Artinya setiap perubahan peningkatan indikator variabel kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai. Semakin baik kepuasan kerja yang dirasakan Aparatur Sipil Negara mampu meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara.

6. Penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. Artinya bahwa semakin baik kepuasan kerja yang dipersepsi pada indikator pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan dan rekan kerja dapat memediasi penempatan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara.
7. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. Artinya bahwa semakin baik kepuasan kerja yang dipersepsi pada indikator pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan dan rekan kerja dapat memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara.

## REFERENSI

- Abdurrahmat, Fathoni. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta.
- Abdus, M. 2014. *Partisipasi Masyarakat Dalam Pelaksanaan Desa Siaga di Desa Tumbukan Banyu Kecamatan Daa Selatan Kabupaten Hulu Sungai Selatan Propinsi Kalimantan Selatan*. Tesis. Unhas. Makassar.
- Aprilia Christy Mawei, Olivia Nelwan dan Yantje Uhing (2014) “Kepemimpinan, Penempatan Kerja dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Bank Bni (Persero), Tbk. KCU Manado”. ISSN 2303-1174 Jurnal EMBA Vol.2 No.2 Juni 2014, Hal. 944-954.
- Arikunto, S. 2006. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Elizabeth Febrianti Widianingsih, Saryadi dan Reni Shinta Dewi. 2017. *Pengaruh Penempatan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. BRI (Persero), TBK Cabang Semarang Pattimura*. Universitas Diponegoro.
- Ferdinand, Augusty. 2006. *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Flippo, Edwin B. 2005. *Manajemen Personalia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Ghozali, Imam. (2015). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- George R.Terry, dan Leslie W.Rue. 2010. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hair, Jr et.al. (2010). *Multivariate Data Analysis (7th ed)*. United States : Pearson.
- Hariandja, Marihot Tua Efrndi. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Grasindo.
- Harlie, M. 2010. ”Pengaruh Disiplin kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan”. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*.Vol. 11 No. 2, Oktober 2010; 117-124.
- Hasibuan, Malayu SP. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi.Jakarta: PT Bumi Aksara.
- . 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. EdisiRevisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Ita Kusumastuti, Novita Kurniawati, Deny Loka Satria dan Dwi Wicaksono. 2019. *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pada Sp Alumunium di Yogyakarta*. *Jurnal REKOMEN (Riset Ekonomi Manajemen)* Vol 3 No 1 2019.
- Jogiyanto Hartono dan Abdillah, Willy. 2014. *Partial Least Square ( PLS )*. Yogyakarta : Andi.

- Jonathan Sarwono. (2012). *Metode Riset Skripsi Pendekatan Kuantitatif Menggunakan Prosedur SPSS (Edisi Pertama)*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Keban, T. Yeremias. 2004. *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik, Konsep, Teori dan Isu*. Gava Media. Yogyakarta.
- Kurniawan, dkk. 2014. “Efektifitas Penggunaan Jurnal Belajar Dikaji Dari Hasil Belajar dan Kemampuan Metakognisi dalam Pembelajaran Matematika”. *Jurnal Pendidikan Matematika*. 2014. 1-8.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Nisa, kalimatu. Dkk. 2016. *Memproduksi kompos dan mikroorganisme lokal (MOL)*. Jakarta Timur. Bibit Publisher.
- Oktaria, Ayu. 2013. Hubungan Penempatan Pegawai Dengan Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Social Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Administrasi Pendidikan*. Jurnal t.p. Vol. 1, No. 1.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 tahun 2019, tentang Penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil
- Rivai, V dan Basri, A. F. M. 2005. *Performance appraisal*. Jakarta: PT Raja. Grafindo Persada.
- Robbins, P. Stephen. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2011. *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta: penerbit Erlangga’
- Robbins, S.P dan Judge T.A. 2007. *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2010, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, cetakan kedua, penerbit: Mandar Maju. Bandung.
- Sekaran, Uma. 2006. *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*, Edisi Keempat. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Simanjuntak. 2005. *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumarni, Murti. 2003. *Bauran Pemasaran dan Loyalitas Konsumen*. Bandung : Alfabeta.
- Supranto, Aji. 2005. *Pengantar Teknologi Informasi*. Salemba Infotek. Jakarta.
- Suparno, Eko, Widodo. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Tjiptono, Fandy dan G. Chandra. 2005. *Service, Quality, & Satisfaction*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widya Ramadhenty, Sri Indarti, Daviq Chairilisyah. 2019. Pengaruh Penempatan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kesehatan Kabupaten Siak. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen Vol 7. No. 4, Desember 2019 (438-452) e-ISSN 2580-3743*
- Wilfridus Djaga Ngebu, Desak Ketut Sintaasih dan Made Subudi. 2018. Pengaruh Kompetensi Dan Penempatan Pegawai Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Pegawai. *ISSN: 2337-3067 E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 7.12(2018):2555-2570*
- Willson and Heyyel. 1987. *Hand Book Of Modern Office Management and Administration Service*. Mc Graw Hill Inc. New Jersey.

- Yamin Sofyan dan Kurniawan Heri. 2009. *SPSS COMPLETE: Teknik Analisis Statistik Terlengkap dengan software SPSS*. Jakarta: Salemba Infotek.
- Yuyun Yuniasih dan Syarah Mulialestari (2016) “Pengaruh Penempatan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Penelitian Pada Staff Pegawai Non Manajer Di Bank Tabungan Pensiun Nasional Tbk. Kota Tasikmalaya)”. **Jurnal Ekonomi Manajemen** Volume 2 Nomor 2 (November 2016) 72-80 <http://jurnal.unsil.ac.id/index.php/jem> ISSN 2477-2275 (Print).