

Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Syalimono Siahaan^{1)*}, Syaiful Bahri²⁾

^{1,2}Program Studi Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, Indonesia
Korespondensi: hendrotamali93@gmail.com

Abstrak. Tujuan artikel ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Penempatan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Metode penelitian yang dilakukan adalah penelitian eksploratif, dimana variabel diukur dengan skala likert. Metode pengumpulan data dilakukan daftar pertanyaan (questionnaire) dan studi dokumentasi. Penelitian dilakukan dengan menggunakan sampel validitas sebanyak 30 orang yang diambil dari total populasi yaitu 145 orang, sedangkan untuk sampel penelitian sebanyak 107 orang dengan menggunakan metode *slovin*. Pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 24. Adapun teknik analisis data dengan menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, pengujian hipotesis, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial variabel motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan penempatan pegawai, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: Penempatan Pegawai, Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai.

Abstract. The purpose of this paper is to find out and analyze the Effect of Placement, Motivation, and Work Environment on Employee Performance. The research method used is exploratory research, where variables are measured on a Likert scale. The method of data collection is done by questionnaire and documentation study. The study was conducted using a validity sample of 30 people taken from a total population of 145 people, while for the research sample of 107 people using the Slovin method. Data processing using SPSS software version 24. The data analysis techniques using the classic assumption test, multiple linear regression analysis, hypothesis testing, and the coefficient of determination. The results showed that the placement variable partially had a positive and significant effect on employee performance. Partially, the motivation variable has no significant effect on employee performance. Partially the work environment variables have no significant effect on employee performance. Simultaneously employee placement, motivation, and work environment have a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: Employee Placement, Motivation, Work Environment, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia adalah suatu komponen vital bagi perusahaan, karena sumber daya manusia menjadi pelaksana utama aktivitas manajerial dan operasional di dalam perusahaan tersebut. Elemen lain, seperti uang, mesin, dan modal tidak akan bisa berjalan dengan baik tanpa adanya campur tangan dari sumber daya manusia. Untuk mencapai kinerja perusahaan yang maksimal, maka sumber daya manusia ataupun pegawai yang ada di dalam perusahaan tersebut harus mempunyai kinerja yang baik (Mathis & Jackson, 2016).

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan

kepadanya (Mangkunegara, 2017). Dalam pandangan lain, kinerja adalah hasil kerja yang dicapai individu sesuai dengan peran dan tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja (Umam, 2018). Selanjutnya kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya (Wibowo, 2017).

PT PLN Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Utara melakukan penilaian kinerja kepada seluruh pegawai. Penilaian tersebut didasarkan pada kontrak kerja antara staf dan atasannya, dimana Key Performance Indicator (KPI) yang disepakati adalah turunan (cascade) dari KPI pada kontrak manajemen yang ditetapkan oleh PLN Pusat. Nilai kinerja total yang didapatkan seorang pegawai merupakan akumulasi dari hasil penilaian kompetensi individu dan hasil penilaian sasaran individu. Meskipun perusahaan sudah melakukan upaya terbaik dalam peningkatan kualitas SDM, namun tetap saja kinerja pegawai belum mampu memenuhi keinginan perusahaan.

Permasalahan yang berkembang saat ini merupakan fenomena di lapangan yang mengindikasikan bahwa pegawai PLN UIKSBU belum memiliki tingkat kinerja yang optimal, hal ini ditunjukkan dengan tidak tercapainya target kinerja UIKSBU. Kinerja suatu organisasi dapat maksimal apabila didukung oleh pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi. Seiring dengan hal tersebut maka faktor penempatan pegawai menjadi hal yang sangat penting pula mendapat perhatian, pengaruhnya dapat langsung dirasakan dalam hal keberlangsungan proses bisnis. Proses bisnis akan berjalan dengan maksimal apabila ada sinergitas antar bagian, tentunya didukung oleh kompetensi masing-masing pegawai pada bidang tersebut.

Suatu cara dalam menghasilkan sumber daya manusia yang terampil dan andal perlu adanya suatu perencanaan dalam menentukan pegawai yang akan mengisi pekerjaan yang ada dalam perusahaan bersangkutan. Keberhasilan dalam pengadaan tenaga kerja terletak pada ketepatan dalam penempatan pegawai baru maupun pegawai lama pada posisi jabatan baru. Proses penempatan merupakan suatu proses yang sangat menentukan dalam mendapatkan pegawai yang kompeten yang dibutuhkan perusahaan, karena penempatan yang tepat dalam posisi jabatan yang tepat akan dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan. Penempatan pegawai tidak hanya menempatkan saja, melainkan harus mencocokkan dan membandingkan kualifikasi yang dimiliki pegawai dengan kebutuhan dan persyaratan dari suatu jabatan atau pekerjaan (Yuniarsih & Suwatno, 2013).

Setiap instansi atau perusahaan harus dapat memilih dan menentukan pegawai yang berkompeten untuk mengisi jabatan yang kosong agar tugas pokok pada jabatan tersebut dapat dilaksanakan. Untuk itu harus diperoleh pegawai yang memiliki kemampuan sesuai dengan jabatan yang akan menjadi tanggung jawabnya dengan kata lain calon yang ditempatkan harus memiliki kompetensi yang diperlukan untuk dapat melaksanakan pekerjaan dalam suatu jabatan secara efektif dan efisien. Penempatan juga harus di dasarkan *job description* dan *job spesification* yang telah ditentukan serta berpedoman kepada prinsip “penempatan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat” atau “*the right man in the right place and the right man behind the right job*” (Mangkunegara, 2017).

Berdasarkan hal tersebut diatas maka sudah diaturkan berdasarkan SK direksi PT PLN (persero) Nomor: 264K/DIR/2008 mengenai sistem rekrutmen dan penempatan pegawai, dimana dalam SK direksi tersebut tertuang aturan yang jelas mengenai maksud dan tujuan rekrutmen pegawai adalah untuk mendapatkan tenaga kerja yang memenuhi

persyaratan kompetensi yang dibutuhkan untuk mengisi Formasi Jabatan dan Formasi tenaga kerja yang disesuaikan dengan kebutuhan jangka pendek, jangka menengah, dan jangka panjang perusahaan. Namun dalam hal pelaksanaannya peneliti melihat bahwa terdapat sistem penempatan pegawai yang tidak semestinya, seperti contoh menempatkan pegawai dalam satu bidang dimana pegawai tersebut belum memiliki pengalaman dalam bidang tersebut atau menempatkan pegawai tidak pada konsentrasi keilmuannya (*background*).

Penempatan pegawai diatas merupakan bagian dari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pada faktor kemampuan. Selanjutnya adalah faktor motivasi. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi atau tujuan kerja (Mangkunegara, 2017). Pendapat lain menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2009)

Berkaitan dengan motivasi pegawai dalam lingkungan PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Utara, tentunya setiap pimpinan berusaha mendorong seluruh stafnya untuk memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja. Namun dalam kenyataannya terdapat pegawai yang kurang termotivasi diakibatkan oleh beberapa hal seperti anggapan tugas yang *overload* sementara penilaian kerjanya tidak sesuai dengan yang diharapkan pegawai.

Selain penempatan pegawai dan motivasi pegawai, terdapat variabel yang tidak kalah penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok (Sedarmayanti, 2004). Selain itu lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis yang secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pegawai (Wursanto, 2009). Selanjutnya pandangan lain mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2015).

Berdasarkan pengamatan peneliti berkaitan dengan lingkungan kerja pada PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Utara terdapat beberapa permasalahan seperti fasilitas yang disediakan oleh perusahaan belum bisa menjawab kebutuhan pegawai dalam bekerja seperti komputer berspesifikasi tinggi sehingga dalam melaksanakan pekerjaannya sering mengalami gangguan akibat lamanya komputer dalam mengolah data. Juga terdapat permasalahan pada tata ruangan yang kurang nyaman dimana dalam pelaksanaan pekerjaan sehari-hari memerlukan tenaga yang ekstra dalam hal naik turun tangga diakibatkan tata letak antar bidang yang berbeda lantai.

Tinggi rendahnya kinerja pegawai/ kinerja individu dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu kemampuan pegawai, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi (Mathis & Jackson, 2016). Usaha yang dicurahkan meliputi motivasi, etika kerja, kehadiran, dan rancangan tugas. Sementara faktor kemampuan individual meliputi bakat, minat, dan faktor kepribadian. Selanjutnya dukungan organisasional meliputi pelatihan dan pengembangan, peralatan dan teknologi, standar kinerja, dan manajemen dan rekan kerja. Berdasarkan uraian di atas dan banyaknya faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, maka peneliti bermaksud mengkaji tentang kinerja pegawai termasuk faktor-faktor yang mempengaruhinya yaitu penempatan, motivasi, dan lingkungan kerja.

LANDASAN TEORI

Kinerja

Pada dasarnya seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya yang dibebankan kepadanya diharapkan untuk menunjukkan suatu *performance* yang terbaik yang bisa ditunjukkan oleh pegawai tersebut, selain itu *performance* yang ditunjukkan oleh seorang pegawai tentu saja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang penting artinya bagi peningkatan hasil kerja yang menjadi tujuan dari organisasi atau instansi dimana pegawai tersebut bekerja. *Performance* atau kinerja dari seseorang pegawai pada khususnya dan organisasi pada umumnya.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Dalam pandangan lain, kinerja adalah hasil kerja yang dicapai individu sesuai dengan peran dan tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja (Umam, 2018). Melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut dan tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya disebut dengan kinerja (Wibowo, 2017). Pada dasarnya Kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan (Mathis & Jackson, 2016). Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah gambaran kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai sesuai dengan apa yang dikerjakan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh pemberi kerja.

Kontribusi hasil-hasil penilaian merupakan suatu yang sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan organisasi. Secara terperinci, penilaian kinerja bagi organisasi adalah : (a). Penyesuaian-penyesuaian kompensasi, (b) perbaikan kinerja, (c) kebutuhan latihan dan pengembangan, (d) pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian, dan perencanaan tenaga kerja, (e) untuk kepentingan penelitian pegawai, (f) membantu diagnosis terhadap kesalahan desain pegawai (Umam, 2018).

Apabila kita membicarakan kinerja, tentunya perlu diketahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja. Karena kinerja merupakan bagian penting yang mampu mempengaruhi hasil dari setiap kegiatan yang dilakukan dalam suatu perusahaan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah: (1) Efektifitas dan efisiensi, (2) Otoritas dan Tanggung Jawab, (3) Disiplin, (4) Inisiatif. (Prawirosentono, 2008).

Terdapat lima indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja yaitu; (1) kualitas, (2) kuantitas, (3) ketepatan waktu, (4) efektivitas, (5) kemandirian (Robbins, 2010. Hal. 260). Tidak berbeda jauh dari pendapat di atas mengemukakan bahwa terdapat 4 indikator kinerja yaitu: (1) Kualitas, (2) Kuantitas, (3) Pelaksanaan tugas, dan (4) Tanggung jawab (Mangkunegara, 2017).

Penempatan

Dalam hal tujuan organisasi untuk mencapai kinerja terbaik maka dibutuhkan sistem yang tepat dalam merencanakan dan menentukan karyawan yang akan mengisi pekerjaan yang ada dalam perusahaan bersangkutan. Keberhasilan dalam pengadaan tenaga kerja terletak pada ketepatan dalam penempatan karyawan baru maupun karyawan lama pada posisi jabatan baru. Proses penempatan merupakan suatu proses proses yang sangat menentukan dalam mendapatkan karyawan yang kompeten yang dibutuhkan

perusahaan, karena penempatan yang tepat dalam posisi jabatan yang tepat akan dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan.

Penempatan karyawan adalah untuk menempatkan karyawan sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan dan keahliannya” (Sastrohadiryo dalam Suwatno, 2003). Penempatan sumber daya manusia harus dilihat sebagai proses pencocokan (Mathis & Jackson, 2016). Persoalan dimana pegawai ditempatkan (*placement*) dan kapan dilakukan penggantian (*replacement*), merupakan bagian dari perencanaan strategic organisasi (Alwi, 2001). Pendapat lain mengemukakan bahwa penempatan karyawan adalah proses menempatkan para karyawan pada pekerjaan-pekerjaan yang sesuai dengan keterampilannya agar mereka bekerja secara efektif yang didasari oleh informasi analisis pekerjaan (Hasibuan, 2009). Kemudian penempatan merupakan penugasan kembali seorang karyawan kepada pekerjaan barunya (Rivai & Sagala, 2011).

Ada beberapa prinsip yang harus diperhatikan dalam penempatan karyawan, yaitu: (1) Prinsip kemanusiaan, (2) Prinsip demokrasi, (3) *Prinsip the right man on the right place*, (4) Prinsip *equal pay for equal work*, (5) Prinsip kesatuan arah, (6) Prinsip kesatuan tujuan, (7) Prinsip kesatuan komando, dan (8) Prinsip efisiensi dan produktifitas kerja (Hasibuan, 2008).

Terdapat empat faktor-faktor yang mempengaruhi penempatan pegawai yaitu : (1) Pertumbuhan organisasi, (2) Reorganisasi, (3) Kecenderungan ekonomi umum, (4) Atrisi (Hasibuan, 2008). Dalam melakukan penempatan pegawai/karyawan diperlukan ketetapan yang benar-benar bisa dilakukan secara obyektif, dikarenakan jika salah dalam penempatan akan mempengaruhi hasil dalam suatu organisasi. Untuk itu diperlukan indikator-indikator yang bisa membuat penempatan sesuai dengan yang diharapkan. Hal yang menjadi pertimbangan dalam melakukan penempatan pegawai yaitu : (1) pendidikan, (2) pengetahuan kerja, (3) keterampilan kerja, (4) pengalaman kerja (Suwatno, 2003).

Motivasi

Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat di dalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja di dalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi.

Motivasi adalah merupakan proses pemberian dorongan kepada anak buah supaya anak buah dapat bekerja sejalan dengan batasan yang diberikan guna mencapai tujuan organisasi secara optimal (Sulistiyani & Rosidah, 2018). Kemudian motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan (Wibowo, 2017). Berdasar kepada pendapat para ahli disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya (Kadarisman, 2017). Selanjutnya motivasi adalah akibat dari interaksi individu dan situasi (Umam, 2018).

Motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya (Mangkunegara, 2017). Motivasi mempersoalkan bagaimana

caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (Hasibuan, 2009). Sejalan dengan defenisi-defenisi diatas (Sutrisno, 2011) memberikan defenisi motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut.

Pada hakikatnya tujuan pemberian motivasi kerja kepada para karyawan adalah untuk: (1) mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan, (2) meningkatkan gairah dan semangat kerja, (3) meningkatkan disiplin kerja, (4) meningkatkan prestasi kerja, (5) meningkatkan rasa tanggung jawab, (6) meningkatkan produktivitas dan efisiensi, dan (7) menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan” (Kadarisman, 2017).

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor motivasi dibedakan atas faktor intern dan faktor ekstern yang berasal dari karyawan (Sutrisno, 2013). Adapun indikator motivasi terdiri dari 4 yaitu : (1) Engagement, (2) Commitmen, (3) Satisfaction, (4) Turnover (Newstrom dalam Wibowo, 2015. Hal. 110).

Lingkungan Kerja Karyawan

Tumbuh dan berkembangnya organisasi tergantung pada sumber daya manusia. Oleh karena itu sumber daya manusia merupakan aset yang harus ditingkatkan secara efektif dan efisien sehingga akan terwujud kinerja yang optimal. Diantara banyaknya faktor yang menentukan keberhasilan pegawai dalam menjalankan pekerjaannya, maka faktor lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang perlu mendapat perhatian. Lingkungan kerja merupakan sarana penunjang kelancaran proses kerja, dimana kenyamanan dan keselamatan dalam bekerja juga sangat diperhitungkan dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dan menyenangkan bagi para pegawai sehingga dapat mendukung kinerja pegawai dalam melaksanakan aktivitas pekerjaannya.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan (Sutrisno, 2013). Pendapat lain mengemukakan bahwa lingkungan kerja menyangkut tempat kerja, tata-letak peralatan, ruangan kerja, cahaya, ventilasi atau sirkulasi udara, alat penjaga keselamatan dan kesehatan kerja (Simanjuntak, 2011). Selanjutnya lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2004).

Secara garis besar, Lingkungan kerja terbagi dua yaitu : (1) Lingkungan kerja fisik, (2) lingkungan kerja non fisik (Sedarmayanti, 2004). Untuk mengelola hubungan kerja yang baik dengan orang lain maka diperlukan: (a) Pengaturan waktu, (b) Tahu posisi diri, (c) Memahami dampak kata-kata atau tindakan anda pada diri orang lain. Penerapan hubungan kerja yang baik antar pegawai akan terlihat pada suasana kerja sebagai berikut: (a) Tidak terdapat konflik antar pegawai, (b) Setiap pegawai bersemangat dan bergairah dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugasnya, (c) Setiap masalah dapat diselesaikan dengan penuh kekeluargaan, (d) Pelaksanaan pekerjaan diliputi oleh suasana santai dan keakraban, bukan suasana yang mencekam penuh ancaman, (e) Adanya saling menghargai dan percaya antar pegawai.

Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja. Adapun faktor-faktor yang terkait dengan lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2004) diantaranya : 1) Penerangan atau cahaya di tempat kerja 2) Temperatur di tempat kerja 3) Kelembaban di tempat kerja 4) Sirkulasi udara di tempat kerja 5) Kebisingan di tempat kerja 6) Getaran mekanis di tempat kerja 7) Bau-bauan di tempat kerja 8) Tata warna ditempat kerja 9) Dekorasi di tempat kerja 10) Musik ditempat kerja 11) Keamanan di tempat kerja 12) Hubungan atasan dengan bawahan 13) Hubungan sesama rekan kerja.

Indikator lingkungan kerja sangat berhubungan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja. Yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja yaitu: (1) Penerangan, (2) Suhu udara, (3) Suara bising, (4) Penggunaan warna, (5) Ruang gerak yang diperlukan, (6) Keamanan kerja, (7) Hubungan karyawan (Sedarmayanti, 2004).

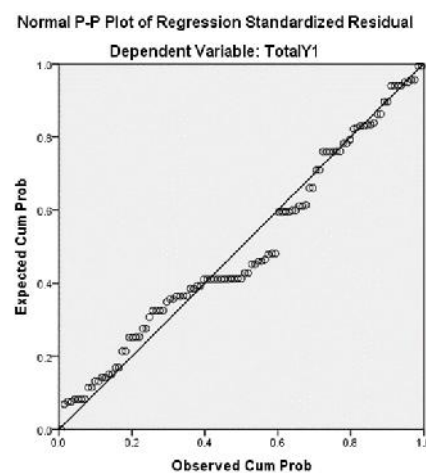
METODE PENELITIAN

Adapun pendekatan penelitian yang dilakukan adalah penelitian eksploratif, dimana variabel diukur dengan skala likert. Metode pengumpulan data dilakukan daftar pertanyaan (questionnaire) dan studi dokumentasi. Penelitian dilakukan dengan menggunakan sampel validitas sebanyak 30 orang yang diambil dari total populasi yaitu 145 orang, sedangkan untuk sampel penelitian sebanyak 107 orang dengan menggunakan metode *slovin*. Pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 24 dengan analisis deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, pengujian hipotesis, dan koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Hasil

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah apakah dalam metode regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah data yang berdistribusi normal atau mendekati normal. Berikut adalah hasil pengujian normalitas dapat dilihat dari grafik *probability plot*, hasil penelitian data yang telah diolah dengan pengujian SPSS versi 24.0 adalah sebagai berikut:



Gambar 1 Hasil Pengujian Normalitas

Pada gambar diatas diketahui hasil dari pengujian normalitas bahwa data menunjukkan penyebaran titik-titik data cenderung mendekati garis diagonal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diolah merupakan data yang berdistribusi normal dan uji normalitas terpenuhi.

Multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varians (Variance Inflasi Factor/VIF), yang tidak melebihi 4 atau 5.

Tabel 1 Hasil Uji Multikolinieritas

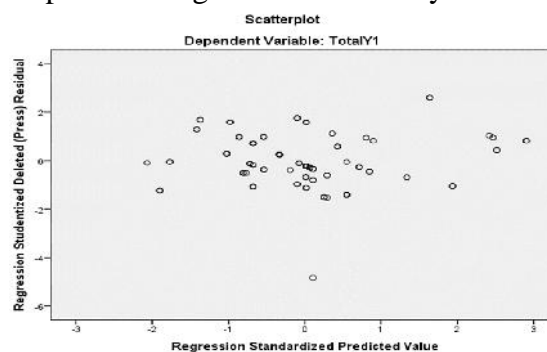
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1		
Penempatan_X1	,515	1,941
Motivasi_X2	,561	1,781
Lingkungan_Kerja_X3	,718	1,393

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai_Y

Sumber: SPSS versi 24

Dari tabel 1 diatas menunjukkan nilai VIF masing-masing variabel yaitu variabel Penempatan (X1) sebesar 1.941, Motivasi (X2) sebesar 1,781 dan Lingkungan kerja (X3) sebesar 1,393 maka dapat diketahui bahwa nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan tidak melebihi batas korelasi yang telah ditentukan yaitu tidak lebih besar dari 4 atau 5. Maka model ini tidak terjadi masalah multikolinieritas.

Pengujian heterokedastisitas memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalm model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedassitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi varabel independen dengan nilai residualnya.



Gambar 2 Hasil Pengujian Heterokedasitas

Dari gambar grafik scatterplot diatas dapat diketahui bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini. Sebab tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka kesimpulannya tidak terjadi heteroskedasitas.

Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (*independent variable*) yaitu penempatan pegawai (X1), Motivasi (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap variabel terikat (*dependent*

variable) yaitu Kinerja Pegawai (Y1). Berdasarkan hasil regresi dari data yang diolah dengan menggunakan software SPSS 24 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		
	B	Std. Error	
	(Constant)	9,495	3,135
1	Penempatan_X1	1,049	,117
	Motivasi_X2	,138	,094
	Lingkungan_Kerja_X3	,001	,033

Persamaan di atas menunjukkan pengaruh masing-masing variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Hasil yang diperoleh dari uji regresi berganda adalah sebagai berikut $Y = 9,495 + 1,049X_1 + 0,138X_2 + 0,001X_3 +$. Berdasarkan persamaan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut: 1) Dari hasil regresi, konstanta yang didapat mempunyai nilai sebesar 9,495 yang artinya, apabila variabel bebas yang ada pada penelitian yaitu penempatan, motivasi, dan lingkungan kerja tidak memberikan pengaruh, maka kinerja akan bernilai 9,495. 2) Dari hasil regresi didapat bahwa nilai koefisien penempatan pegawai sebesar 1,049 dan bertanda positif, yang artinya apabila penempatan pegawai sudah sesuai maka kinerja pegawai akan semakin baik. 3) Dari hasil regresi didapat bahwa nilai koefisien motivasi sebesar 0,138 dan bertanda positif, yang artinya apabila motivasi semakin baik maka kinerja pegawai juga akan semakin baik. 4) Dari hasil regresi didapat bahwa nilai koefisien lingkungan kerja sebesar 0,001 dan bertanda positif, yang artinya apabila lingkungan kerja semakin baik maka kinerja pegawai juga akan semakin baik.

Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji parsial digunakan untuk menguji pengaruh penempatan (X1), motivasi (X2), dan lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y1) secara parsial. Uji parsial dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel. Hasil analisis statistik uji t dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Parsial

Model	t	Sig.	
	(Constant)	3,029	,003
1	Penempatan_X1	8,949	,000
	Motivasi_X2	1,471	,144
	Lingkungan_Kerja_X3	,037	,971

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui sebagai berikut: a) Nilai t_{hitung} untuk variabel penempatan sebesar 8,949 yang dimana lebih besar dari t_{tabel} (1,659) atau nilai sig 0,000 lebih kecil dari nilai signifikan 0,05. Berdasarkan hasil yang telah diperoleh maka H_0 ditolak untuk variabel penempatan, dengan demikian secara parsial variabel penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Utara. b) Nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi sebesar 1,471 yang dimana lebih kecil dari t_{tabel} (1,659) atau nilai sig 0,144 lebih besar dari nilai signifikan 0,05. Berdasarkan hasil yang telah diperoleh maka H_0 diterima untuk variabel motivasi, dengan demikian secara parsial variabel motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Utara. c) Nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi sebesar 0,037 yang dimana lebih kecil dari t_{tabel} (1,659) atau nilai sig 0,971 lebih besar dari nilai signifikan 0,05. Berdasarkan hasil yang telah diperoleh maka H_0 diterima untuk variabel lingkungan kerja, dengan demikian secara parsial variabel lingkungan kerja tidak

berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Utara.

Uji Simultan Signifikan (Uji F)

Uji F atau uji simultan dilakukan untuk mengetahui variabel bebas (penempatan, motivasi, dan lingkungan kerja) secara bersama-sama terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Nilai F_{tabel} pada penelitian ini dapat sebesar 2,69 dengan nilai signifikansi 0,05. Hasil Uji F dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. Hasil Uji Simultan Signifikan ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	969,677	3	323,226	63,915	,000 ^b
	Residual	520,884	103	5,057		
	Total	1490,561	106			

Berdasarkan tabel diatas diperoleh F_{hitung} sebesar 63,915 dan lebih besar dari F_{tabel} 2,69 dan signifikansinya adalah 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka dengan demikian H_0 ditolak dan variabel bebas yaitu penempatan, motivasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Utara.

Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian koefisien determinan digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas (Penempatan (X1), Motivasi (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai (Y1)). Hasil pengujian koefisien determinasi menggunakan program SPSS 24 dapat terlihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 5. Hasil Uji Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,807 ^a	,651	,640	2,24881

Dapat disimpulkan bahwa sumbangsih variabel penempatan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Utara sebesar 64% dan sisanya 36% dijelaskan oleh variabel lainnya.

PEMBAHASAN

Pengaruh Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel penempatan sebesar 8,949 yang dimana lebih besar dari t_{tabel} (1,659) atau nilai sig 0,000 lebih kecil dari nilai signifikan 0,05. Berdasarkan hasil tersebut maka H_0 ditolak untuk variabel penempatan, dengan demikian secara parsial variabel penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Utara. Hasil kuesioner pada pernyataan 1 (Latar belakang pendidikan saya sudah sesuai dengan penempatan bidang kerja saya) menunjukkan bahwa 21,5% menyatakan kurang setuju dan 8,41% tidak setuju, hal ini berarti dalam hal menempatkan pegawai belum memperhatikan latar belakang pendidikan pegawai tersebut sehingga jelas mempengaruhi pemahaman dalam seluk beluk pekerjaan yang dibebankan seperti pernyataan 4 (Saya mengetahui seluk beluk pekerjaan yang dibebankan kepada saya) akan terpengaruh dimana 17,76% juga menyatakan kurang setuju. Dengan melihat hasil penelitian tersebut secara jelas penempatan pegawai akan mempengaruhi kinerja pegawai tersebut.

Penempatan karyawan adalah proses menempatkan para karyawan pada pekerjaan-pekerjaan yang sesuai dengan keterampilannya agar mereka bekerja secara

efektif yang didasari oleh informasi analisis pekerjaan (Hasibuan, 2009). Sejalan dengan pengertian tersebut maka yang menjadi fokus PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Utara adalah melakukan analisis terhadap penempatan pegawai pada bidang tertentu berdasarkan indikator-indikator penempatan pegawai agar pegawai dapat maksimal dan efektif dalam bekerja.

Hasil penelitian ini mendukung terhadap penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa secara parsial penempatan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Siahaan, dkk, 2016) (Runtunuwu, dkk, 2015) (Anita, dkk, 2013) (Raju & Banerjee, 2017).

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi sebesar 1,471 yang dimana lebih kecil dari t_{tabel} (1,659) atau nilai sig 0,144 lebih besar dari nilai signifikan 0,05. Berdasarkan hasil tersebut maka H_0 diterima untuk variabel motivasi, dengan demikian variabel motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Utara. Hal tersebut dapat menunjukkan bahwa faktor motivasi tidak lagi berpengaruh terhadap kinerja karena pegawai sudah memiliki potensi dan keahlian dalam diri masing-masing dan pegawai juga sudah bertanggung jawab atas pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Pengaruh yang tidak signifikan pada penelitian ini disebabkan oleh sudah terstrukturnya pembebanan pekerjaan yang diturunkan dari kontrak manajemen hingga menjadi key performance indicator (KPI) pegawai sehingga pegawai akan dengan sendirinya menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai dengan kontrak KPI nya setiap semester. Hasil kuesioner menunjukkan bahwa 22,24 % menyatakan sangat setuju, 73,83 % menyatakan setuju, dan 3,93% menyatakan kurang setuju pada semua pernyataan yang diberikan, hal ini menunjukkan bahwa motivasi pegawai pada Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Utara sudah dalam kategori baik sehingga yang perlu dilakukan oleh manajemen dan bidang SDM adalah agar tetap memelihara dan melakukan upaya-upaya peningkatan motivasi pegawai.

Motivasi adalah merupakan proses pemberian dorongan kepada anak buah supaya anak buah dapat bekerja sejalan dengan batasan yang diberikan guna mencapai tujuan organisasi secara optimal (Sulistiyani & Rosidah, 2018), bedanya dengan hasil penelitian ini adalah motivasi dari atasan seakan tidak lagi dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan karena sudah mengerti tugas dan tanggungjawabnya, hal tersebutlah yang membuat pengaruhnya yang tidak terlalu signifikan. Hal yang sama menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Munparidi, 2012). Berbeda dengan beberapa penelitian yang hasilnya adalah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja (EK, Mukuru, 2013) (Uzonna, 2013) (Wijaya & Andreani, 2015) (Pratisardy & Lukito, 2019) (Anjani, dkk, 2019). (Gultom, 2014)

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi sebesar 0,037 yang dimana lebih kecil dari t_{tabel} (1,659) atau nilai sig 0,971 lebih besar dari nilai signifikan 0,05. Berdasarkan hasil tersebut maka H_0 diterima untuk variabel lingkungan kerja, dengan demikian variabel lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Utara.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa untuk indikator hubungan dengan rekan kerja yang menjadi lingkungan kerja non fisik berada rata-rata 75,27% menyatakan setuju, dan untuk lingkungan kerja fisik dengan rata-rata 70,44% menyatakan setuju. Hal tersebut

membuktikan bahwa lingkungan kerja pada PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Utara sudah baik namun masih perlu ditingkatkan ataupun diperbaiki dalam hal kerja sama antar pegawai yang baik dimana masih banyak responden yang menyatakan kurang setuju (16,82%), pimpinan agar dapat memberikan uraian tugas yang jelas dan dapat dipahami oleh bawahan berdasarkan hasil kuesioner 20,56% menyatakan kurang setuju, pengaturan suhu disetiap ruangan agar diperhatikan agar pegawai dapat nyaman dalam bekerja berdasarkan jawaban responden 27,1% menyatakan kurang setuju, dan yang tidak kalah penting adalah desain ruangan yang memberikan rasa privasi dalam melakukan aktifitas kerja berdasarkan jawaban reponden 37,38% menyatakan kurang setuju.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2004). Pada dasarnya lingkungan kerja tidak terbatas hanya terhadap sarana dan prasarana saja namun juga terhadap hubungan dengan kerja baik terhadap atasan maupun terhadap bawahan.

Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian-penelitian sebelumnya yang menyatakan pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai (Jayaweera, 2015) (Surjosuseno, 2015) (Cintia & Gilang, 2016) (Suwondo & Sutanto, 2015)

Pengaruh Penempatan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh F_{hitung} sebesar 63,915 dan lebih besar dari F_{tabel} 2,69 dan signifikansinya adalah 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka dengan demikian H_0 ditolak dan variabel bebas yaitu penempatan, motivasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Utara.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dibahas pada BAB sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan mengenai Pengaruh Penempatan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Utara. Secara parsial variabel penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Utara. Secara parsial variabel motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Utara. Secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Utara. Penempatan, motivasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Utara.

Berdasarkan kesimpulan diatas maka saran-saran yang dapat diberikan pada penelitian ini antara lain adalah latar belakang pendidikan dan pengalaman karyawan hendaknya selalu diperhatikan dalam hal menempatkan pegawai. Potensi dan keahlian dalam diri pegawai agar selalu diperhatikan sehingga motivasi pegawai tetap terjaga dengan baik dalam melaksanakan pekerjaannya. Hubungan baik dengan rekan kerja dan atasan maupun bawahan agar tetap diperhatikan dan dijaga dengan baik, juga pada aspek desain ruangan perlu untuk diperbaiki. Dalam hal peningkatan kinerja hendaknya memperhatikan proses bisnis yang berlaku sehingga pendelegasian tugas sesuai dengan bidang kerja, sehingga pegawai akan bekerja profesional sesuai dengan bidangnya masing-masing.

REFERENSI

- Agusta, L., & Sutanto, E. M. (2013). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya. *AGORA, Vol. 1 No.3*.
- Alwi, S. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*. Yogyakarta: BPFE.
- Anita, J., Aziz, N., & Yunus, M. (2013). Pengaruh Penempatan dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Prestasi Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh. *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala, vol. 2 No. 1*, 67-77.
- Anjani, A., Widajanti, E., & Sutarno. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan Vol. 19 No.4*, 590-599.
- Arianto, D. A. (2013). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Economia, Vol. 9 No. 2*, 191-200.
- Cintia, E., & Gilang, A. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan pada KPPN Bandung I. *e-Proceeding of Management Vol.3 No.1*, 709-714.
- Dhermawan, A. A., Sudibya, I. G., & Utama, I. W. (2012). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan, Vol. 6 No. 2*, 173-184.
- EK, K., & Mukuru, E. (2013). Effect of Motivation on Employee Performance in Public Middle Level Technical Training Institutions in Kenya. *International Journal of Advances in Management and Economics Vol.2 Issue. 4*, 73-82.
- Fadilah, A. N., Hakim, A., & Siswidiyanto. (2013). Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja (Studi pada Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik). *Jurnal Administrasi Publik (JAP), Vol.1 No. 5*, 847-852.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisa Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gultom, D.K. (2014). Pengaruh budaya organisasi perusahaan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, 14(2)*, 176-184
- Hasibuan, M. S. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hidayat, Z., & Taufiq, M. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. *WIGA, Vol.2 No.1*, 79-97.
- Jayaweera, T. (2015). Impact of Work Environmental Factors on Job Performance, Mediating Rol of Work Motivation. *International Journal Of Business and Management : Vol. 10*, 271-278.
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Medan: UMSU Press.
- Kadarisman. (2017). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Kalesaran, F. H., Mandey, S. L., & Mekel, P. A. (2014). Pengaruh Motivasi, Penempatan Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara. *EMBA, vol. 2 No.4*, 184-194.

- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Cetakan Kesebelas). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 10*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mawei, A. C., Nelwan, O., & Uhing, Y. (2014). Kepemimpinan, Penempatan Kerja dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Bank BNI (Persero), Tbk. KCU Manado. *EMBA, Vol. 2 No. 2*, 944-954.
- Munparidi. (2012). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Kota Palembang. *Jurnal Orasi Bisnis, Edisi ke-VII*, 47-54.
- Murti, H., & Srimulyani, V. A. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Variabel Pemeditasi Kepuasan Kerja pada PDAM Kota Madiun. *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi, Vol. 1 No. 1*, 10-17.
- Nitisemito, A. S. (2015). *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- 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. *EMBA, Vol. 3 No. 3*, 1140-1150.
- Potu, A. (2013). Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara Di Manado. *EMBA, Vol. 1 No. 4*, 1208-1218.
- Pratisardy, E., & Lukito, H. (2019). Dampak Rekrutmen, Seleksi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank XYZ TBK Cabang Padang. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol.21 No.1*, 14-22.
- Prawirosentono, S. (2008). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Priyatno, D. (2014). *SPSS 22 Pengolahan Data Terpraktis*. Yogyakarta: Andi.
- Rahmawanti, N. P., Swasto, B., & Prasetya, A. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 8 No.2*, 1-9.
- Raju, D. K., & Banerjee, D. S. (2017). A Study on Job Description and its Effect on Employee Performance. *International Journal of Latest Technology in Engineering, Management & Applied Science, Vol VI*, 1-10.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Riyadi, S. (2011). Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol. 13 No.1*, 40-45.
- Robbins, S. P. (2010). *Perilaku Organisasi Edisi Bahasa Indonesia Jilid 1*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Rori, W. J., Mekel, P. A., & Ogi, I. (2014). Pendidikan, Pelatihan dan Penempatan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Inspektorat Kota Manado. *EMBA, vol. 2 No.2*, 1284-1295.
- Runtuuwu, H. J., Lapijan, J., & Dotulong, L. (2015, September). Pengaruh Disiplin, Penempatan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado. *EMBA, Vol. 3 No. 3*, 81-89.
- Sedarmayanti. (2004). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Siahaan, E., Gultom, P., & Lumbanraja, P. (2016). Improvement of Employee Banking Performance Based on Competency Improvement and Placement Working Through Career Development (Case Study in Indonesia). *International Business Management, Medwell Journals Vol.10 (3)*, 255-261.
- Sidanti, H. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. *JIBEKA, Vol. 9 No.1*, 44-53.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Kedua ed., Vol. Cetakan Kesembilan). Yogyakarta: YKPN.
- Simanjuntak, P. J. (2011). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. *Malikussaleh Industrial Engineering Journal, Vol. 2 No. 1*, 18-23.
- Sugiarto. (2017). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyani, A. T., & Rosidah. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gava Media.
- Sunyoto, D. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Surjosuseno, D. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Produksi UD Pabrik Ada Plastik. *AGORA Vol. 3 No. 2*, 175-179.
- Susanty, A., & Baskoro, S. W. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. PLN (Persero) Apd Semarang). *J@TI Undip, Vol. VII No. 2*, 77-84.
- Sutrisno, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwatno. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Suwondo, D. I., & Sutanto, E. M. (2015). Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Vol. 17 No. 2*, 135-144.
- Umam, K. (2018). *Perilaku Organisasi* (Edisi II ed.). Bandung: Pustaka Setia.
- Uzonna, U. R. (2013). Impact of Motivation on Employee's Performance : A Case Study Of CreditWest Bank Cyprus. *Journal of Economics and International Finance Vol. 5(5)*, 199-211.
- Wahyudi, B. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Sulita.
- Wibowo. (2015). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja Edisi Keempat*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Wijaya, T., & Andreani, F. (2015). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama. *AGORA Vo. 3 No.2* , 37-45.
- Wursanto, I. (2009). *Dasar-dasar ilmu Organisasi* (Edisi Kedua ed.). Yogyakarta: Andi.
- Yuniarsih, & Suwatno. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.