

**PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI YANG DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA PADA DINAS SUMBER DAYA
AIR DAN BINA MARGA PROVINSI SULAWESI TENGGARA**

Lilis Aryani Utami

lilisaryaniutami090@gmail.com

Program Studi Ilmu Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Halu Oleo

Dr. Endro Sukotjo, SE.,M.Si.

endrosukoco@gmail.com

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

Dr. Sinarwaty, SE.M.Si.

sinarwatysunarjo78@gmail.com

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

Info Jurnal

Sejarah Artikel:

Diterima

01- 10 - 2021

Disetujui

07 -10 - 2021

Dipublikasikan

15 - 10 - 2021

Keywords:

Employee

Performance; Job

Satisfaction; Work

Environment; Work

Placement

Klasifikasi JEL:

H10, H11

Abstract

This study aims to determine and analyze the effect of work placement and work environment on employee performance mediated by job satisfaction at the Department of Water Resources and Highways of Southeast Sulawesi Province. This research uses survey research design with quantitative research type. The population in this study were all employees in the Department of Water Resources and Highways of Southeast Sulawesi Province of 60 people. The determination of the number of samples in this study was using the census method. The analytical tool used is PLS (Partial Least Square) software.

Based on the results of the research conducted, it can be concluded that (1) Job placement has a positive and significant effect on job satisfaction at the Department of Water Resources and Highways of Southeast Sulawesi Province; (2) Work placement has a positive and significant effect on employee performance at the Department of Water Resources and Highways of Southeast Sulawesi Province; (3) The work environment has a positive and significant effect on job satisfaction at the Department of Water Resources and Highways of Southeast Sulawesi Province; (4) The work environment has no significant effect on the performance of employees at the Department of Water Resources and Highways of Southeast Sulawesi Province; (5) Job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance at the Department of Water Resources and Highways of Southeast Sulawesi Province; (6) Job placement has a positive and significant effect on employee performance mediated by job satisfaction at the Department of Water Resources and Highways of Southeast Sulawesi Province; and (7) the work environment has a positive and insignificant effect on employee performance mediated by job satisfaction at the Department of Water Resources and Highways of Southeast Sulawesi Province.

I. 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.

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 Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga Provinsi Sulawesi Tenggara. Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah. Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah.

Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga Provinsi Sulawesi Tenggara mempunyai tugas membantu Gubernur melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan di bidang Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang pada sektor Sumber Daya Air dan Bina Marga.

Berdasarkan observasi awal pada Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga 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.

II. TINJAUAN LITERATUR

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan yang mengatur tentang cara pengadaan tenaga kerja, melakukan pengembangan, memberikan kompensasi, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja melalui proses-proses manajemen dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Hasibuan (2006:10) Pengertian manajemen sumber daya manusia yakni ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat

Simanjuntak (2005) mengemukakan bahwa sumber daya manusia mengandung dua pengertian yaitu : 1) usaha kerja atau jasa yang diberikan dalam proses produksi. 2) sumber daya manusia bekerja untuk memberikan jasa atas usaha tersebut.

Penempatan Kerja

Menurut Mathis dan Jackson (2011) penempatan kerja adalah menempatkan posisi seseorang kedalam posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya maka akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan. Menurut Sastrohadiwiryo (2004) mengemukakan bahwa penempatan kerja adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada para karyawan yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggung jawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang, serta tanggung jawab. Penempatan merupakan suatu langkah eksperimental yang sebenarnya bukanlah merupakan suatu keputusan final.

Menurut Hasibuan yang dikutip oleh Oktaria (2013) menyatakan bahwa penempatan pegawai berpedoman pada prinsip penempatan orang-orang yang tepat dengan tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat. Indikator dalam penempatan terdiri dari:

- a. Latar belakang pendidikan
Pendidikan merupakan suatu indikator yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan pekerjaan. Dengan latar belakang pendidikan yang relevan dengan jabatan yang diduduki maka pegawai akan mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien.
- b. Pengalaman
Pengalaman kerja banyak memberikan kecenderungan bahwa yang bersangkutan memiliki keahlian dan keterampilan kerja yang relatif tinggi. Dalam penempatan pegawai pada posisi yang tepat hendaknya antara pendidikan dan pengalaman kerja yang dimiliki pegawai saling terkait dan saling menunjang satu sama lain.
- c. Kondisi kesehatan fisik
Dalam penempatan pegawai sangat perlu untuk memperhatikan kondisi fisik pegawai. Karena kesehatan fisik akan mengganggu jalannya aktivitas kerja organisasi, apabila seorang pegawai sering mengalami sakit dan memaksa untuk melakukan pekerjaan maka diduga akan berpengaruh terhadap hasil kerjanya.
- d. Usia
Usia harus mendapat perhatian dalam menempatkan pegawai, karena usia pegawai akan mempengaruhi kondisi fisik, kemampuan dan tanggung jawab pegawai. Di samping itu juga untuk menghindari rendahnya produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai.

Penelitian ini tidak menghilangkan indikator usia karena penelitian ini dilakukan pada instansi pemerintahan yang tidak terlalu mengutamakan usia namun pada SK penempatan. Sehingga dalam teori Menurut Hasibuan yang dikutip oleh Oktaria (2013) yang diadopsi hanya empat yaitu latar belakang pendidikan, pengalaman dan kondisi kesehatan fisik.

Lingkungan Kerja

Menurut Robbins & Coulter (2011) lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi memengaruhi kinerja organisasi. Lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk memengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi social dan teknologi. Sedangkan, lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi.

Sedarmayanti (2010) jenis lingkungan kerja dibagi menjadi 2 yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Kedua jenis lingkungan kerja ini dijadikan sebagai indikator dalam penelitian ini. Berikut akan dijelaskan mengenai indikator-indikator tersebut.

- 1) Lingkungan kerja fisik
Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar lingkungan tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi 2 kategori, yaitu: lingkungan yang berhubungan langsung dan lingkungan perantara. Lingkungan yang berhubungan langsung dengan karyawan (seperti: pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya). Sedangkan, lingkungan perantara dapat juga disebut lingkungan kerja yang memengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, tata warna dan lain-lain.
- 2) Lingkungan kerja non fisik
Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional dari sebuah pekerjaan (Krieter & Kinicki, 2004). Salah seorang bisa merasakan kepuasan di satu aspek dan di aspek yang lain. Robbins dan Judge (2007) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang suatu pekerjaan yang merupakan hasil evaluasi dari beberapa karakteristik.

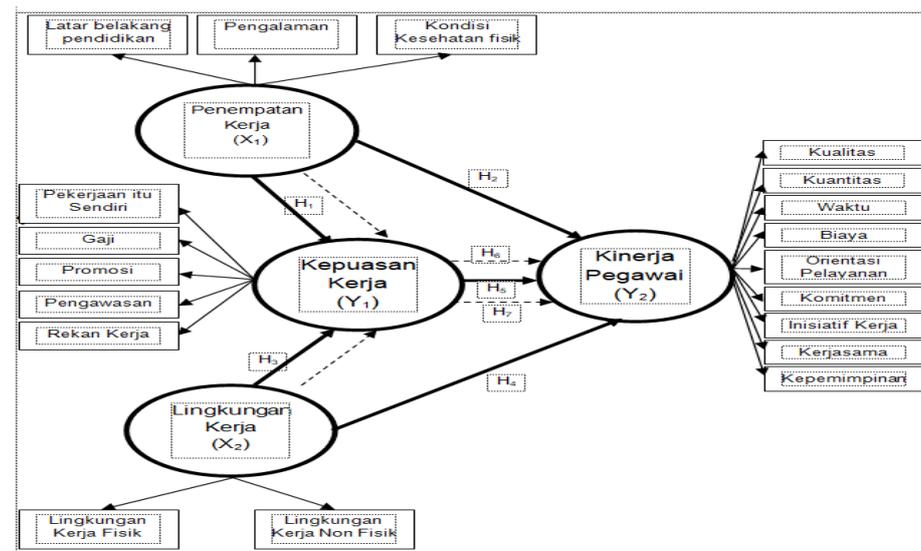
Menurut Rivai (2004: 479) secara teoritis faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja sangat banyak jumlahnya, seperti: gaya kepemimpinan, produktivitas kerja, perilaku, locus of control, pemenuhan harapan penggajian, dan efektifitas kerja. Menurut Saputra (2015: 17) faktor-faktor yang biasa digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*), yaitu merupakan sumber utama kepuasan dimana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kemajuan untuk karyawan.
2. Gaji (*pay*), yaitu merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja. Sejumlah upah/ uang yang diterima karyawan menjadi penilaian untuk kepuasan, dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dan layak.
3. Promosi (*promotion*), yaitu kesempatan untuk berkembang secara intelektual dan memperluas keahlian menjadi dasar perhatian penting untuk maju dalam organisasi sehingga menciptakan kepuasan.
4. Pengawasan (*supervision*), yaitu kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Pertama adalah berpusat pada karyawan, diukur menurut tingkat dimana penyelia menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada karyawan. Kedua adalah iklim partisipasi atau pengaruh dalam pengambilan keputusan yang dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan.
5. Rekan kerja (*workers*), yaitu rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana. Kelompok kerja terutama tim yang kompak bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasehat, dan bantuan pada anggota individu.

Kinerja Pegawai

Secara etimologis, kinerja adalah sebuah kata yang dalam bahasa Indonesia berasal dari kata dasar “kerja” yang menerjemahkan kata dari bahasa asing prestasi, bisa pula berarti hasil kerja. Sehingga pengertian kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Secara umum pengertian kinerja berarti suatu hasil kerja atau taraf kesuksesan yang dicapai oleh pekerja dalam bidang pekerjaannya yang dievaluasi oleh orang tertentu dan menurut kriteria tertentu. Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu (Wibowo ; 2007).

Pemaparan dari beberapa teori di atas dan membandingkan kondisi lapangan maka sistematika dari 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.



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

(Sumber : Oktaria (2013), Saputra (2015), Sedarmayanti (2010) dan PP RI No. 30 Tahun 2019)

Menurut Hasibuan yang dikutip oleh Oktaria (2013) menyatakan bahwa penempatan pegawai berpedoman pada prinsip penempatan orang-orang yang tepat dengan tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat. Indikator dalam penempatan terdiri dari latar belakang pendidikan, pengalaman, dan kondisi kesehatan fisik.

Hubungan antara penempatan kerja dengan kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional dari sebuah pekerjaan (Krieter & Kinicki, 2004). Menurut Rivai (2004: 479) secara teoritis faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja sangat banyak jumlahnya, seperti: gaya kepemimpinan, produktivitas kerja, perilaku, locus of control, pemenuhan harapan penggajian, dan efektifitas kerja. Menurut Saputra (2015: 17) faktor-faktor yang biasa digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan yaitu: pekerjaan itu sendiri (*work it self*), gaji (*pay*), promosi (*promotion*), pengawasan (*supervision*), dan rekan kerja (*workers*).

Hasil penelitian tersebut didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh I Putu Satria Wira Kusuma dan Komang Ardana (2014) bahwa penempatan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Aprilia Christy Mawei, Olivia Nelwan dan Yantje Uhing (2016) menunjukkan bahwa penempatan berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

H₁: Penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga Provinsi Sulawesi Tenggara.

Menurut Hasibuan yang dikutip oleh Oktaria (2013) menyatakan bahwa penempatan pegawai berpedoman pada prinsip penempatan orang-orang yang tepat dengan tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat. Indikator dalam penempatan terdiri dari latar belakang pendidikan, pengalaman, dan kondisi kesehatan fisik.

Hubungan antara penempatan kerja dengan kinerja pegawai. 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.

Hasil penelitian tersebut didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Karina Octavia Muaja, dkk (2017) bahwa penempatan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yuyun Yuniasih dan Syarah Mulialestari (2016) menunjukkan bahwa penempatan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Devi Aprillia Cahyanti dan Rusdi Hidayat Nugroho (2019) menunjukkan bahwa penempatan karyawan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Variabel kinerja karyawan.

H₂: Penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga Provinsi Sulawesi Tenggara.

Menurut Robbins & Coulter (2011) lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi memengaruhi kinerja organisasi. Lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk memengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi social dan teknologi. Sedangkan, lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi. Sedarmayanti (2010) jenis lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Hubungan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja. Menurut Rivai (2004: 479) secara teoritis faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja sangat banyak jumlahnya, seperti: gaya kepemimpinan, produktivitas kerja, perilaku, locus of control, pemenuhan harapan penggajian, dan efektifitas kerja. Menurut Saputra (2015: 17) faktor-faktor yang biasa digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan yaitu: pekerjaan itu sendiri (*work it self*), gaji (*pay*), promosi (*promotion*), pengawasan (*supervision*), dan rekan kerja (*workers*).

Hasil penelitian tersebut didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Diah Pranitasari dan Salma Fauziah Zahara (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh

Jasman Saripuddin, (2017) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

H₃: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga Provinsi Sulawesi Tenggara.

Menurut Robbins & Coulter (2011) lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi memengaruhi kinerja organisasi. Lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk memengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi social dan teknologi. Sedangkan, lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi. Sedarmayanti (2010) jenis lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai. 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.

Hasil penelitian tersebut didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Khaled Al-Omari dan Haneen Okashe (2017) bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurul Ikhsan Sahlan, Peggy A. Mekel dan Irvan Trang (2015) menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

H₄: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga Provinsi Sulawesi Tenggara.

Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional dari sebuah pekerjaan (Krieter & Kinicki, 2004). Menurut Saputra (2015: 17) faktor-faktor yang biasa digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan yaitu: pekerjaan itu sendiri (*work it self*), gaji (*pay*), promosi (*promotion*), pengawasan (*supervision*), dan rekan kerja (*workers*).

Hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai. 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.

Hasil penelitian tersebut didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lekhanath Khanal dan Santosh Raj Poudel, (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh I Putu Satria Wira Kusuma dan Komang Ardana, (2014) menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai hubungan dengan kinerja artinya kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Devi Aprillia Cahyanti dan Rusdi Hidayat Nugroho, (2019) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

H₅: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga Provinsi Sulawesi Tenggara.

Menurut Hasibuan yang dikutip oleh Oktaria (2013) menyatakan bahwa penempatan pegawai berpedoman pada prinsip penempatan orang-orang yang tepat dengan tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat. Indikator dalam penempatan terdiri dari latar belakang pendidikan, pengalaman, dan kondisi kesehatan fisik.

Hubungan antara penempatan kerja dengan kinerja pegawai. 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.

Hubungan antara penempatan kerja dengan kinerja pegawai dapat dimediasi oleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional dari sebuah pekerjaan (Krieter & Kinicki,

2004). Menurut Saputra (2015: 17) faktor-faktor yang biasa digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan yaitu: pekerjaan itu sendiri (*work it self*), gaji (*pay*), promosi (*promotion*), pengawasan (*supervision*), dan rekan kerja (*workers*).

Hasil penelitian tersebut didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wilfridus Djaga Ngebu, dkk, 2018 menunjukkan bahwa penempatan kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Selanjutnya hasil penelitian I Putu Satria Wira Kusuma dan Komang Ardana (2014) bahwa penempatan kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Hali ini masih sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Widya Ramadhenty, dkk, 2019 menunjukkan bahwa penempatan kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Elizabeth Febrianti Widianingsih, dkk, 2017 menunjukkan bahwa penempatan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh kepuasan kerja.

H₆: Penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga Provinsi Sulawesi Tenggara.

Menurut Robbins & Coulter (2011) lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi memengaruhi kinerja organisasi. Lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk memengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi social dan teknologi. Sedangkan, lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi. Sedarmayanti (2010) jenis lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai. 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.

Hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai dapat dimediasi oleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional dari sebuah pekerjaan (Krieter & Kinicki, 2004). Menurut Saputra (2015: 17) faktor-faktor yang biasa digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan yaitu: pekerjaan itu sendiri (*work it self*), gaji (*pay*), promosi (*promotion*), pengawasan (*supervision*), dan rekan kerja (*workers*).

Hasil penelitian tersebut didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ita Kusumastuti, dkk, (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai yang dimedia oleh kepuasan kerja. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Abdul Rohim, (2018) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai yang dimedia oleh kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mega Arum Yunanda, (2016) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai yang dimedia oleh kepuasan kerja. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kartono Agustiyanto, dkk (2018) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh kepuasan kerja.

H₇: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga Provinsi Sulawesi Tenggara.

III. METODE PENELITIAN

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. Penelitian ini menggunakan desain penelitian survey dengan jenis penelitian kuantitatif. Lokasi penelitian adalah di Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga Provinsi Sulawesi Tenggara, beralamat di Jl. Haluoleo No. 05 Kec. Kambu Kota Kendari.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga Provinsi Sulawesi Tenggara sebesar 60 orang pegawai tidak termasuk pimpinan. Teknik pengambilan sampel menggunakan *teknik non probability sampling* yang dipilih yaitu *sampling jenuh*

(sensus) yaitu metode penarikan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Dalam penelitian ini sampel yang akan diambil adalah seluruh pegawai pada Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga Provinsi Sulawesi Tenggara sebesar 60 orang yang terdiri dari beberapa pegawai yang memiliki jabatan yang berbeda.

Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebarkan kepada responden berkaitan dengan variable yang di bahas dalam penelitian ini. Kuisisioner yang digunakan adalah tipe pilihan, dimana responden diberikan alternatif jawaban untuk memilih satu dari lima jawaban yang disediakan. Data penelitian di uji dengan menggunakan software SmartPLS (*Partial Least Square*) mulai dari pengukuran model (outer model), struktur model (inner model) dan pengujian hipotesis.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk menentukan suatu hipotesis diterima atau tidak yaitu dilakukan dengan cara membandingkan *t statistik* dengan *t tabel*, dengan syarat jika *t statistik* > *t tabel*, maka hipotesis diterima. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel berikut :

Tabel. Results for Inner Weights

| | Original sample (O) | Sample Mean (M) | Standard Error | t-Statistics | P Values |
|------------------------------------|---------------------|-----------------|----------------|--------------|----------|
| Penempatan kerja → Kepuasan Kerja | 0,592 | 0,595 | 0,1119 | 4.996 | 0.000 |
| Penempatan kerja → Kinerja Pegawai | 0,580 | 0,582 | 0,113 | 5.124 | 0.000 |
| Lingkungan Kerja → Kepuasan Kerja | 0,308 | 0,306 | 0,127 | 2.420 | 0.016 |
| Lingkungan Kerja → Kinerja Pegawai | 0,168 | 0,154 | 0,105 | 1.595 | 0.111 |
| Kepuasan Kerja → Kinerja pegawai | 0,234 | 0,243 | 0,090 | 2.606 | 0.009 |

Sumber : *Data primer yang diolah, 2021*

Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian statistik dalam penelitian ini membuktikan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga Provinsi Sulawesi Tenggara. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai *estimate* koefisien jalur sebesar 0,595 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 Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga Provinsi Sulawesi Tenggara. Artinya semakin baik penempatan kerja maka semakin meningkatkan kepuasan kerja pada Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga Provinsi Sulawesi Tenggara. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh oleh I Putu Satria Wira Kusuma dan Komang Ardana (2014) bahwa penempatan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian penempatan kerja terhadap kinerja pegawai dapat dibuktikan dengan nilai *estimate* koefisien jalur sebesar 0,582 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 Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga Provinsi Sulawesi Tenggara. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Karina Octavia Muaja, dkk (2017) bahwa penempatan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakuakn oleh Sunaryo (2016) menunjukkan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dapat dibuktikan dengan nilai *estimate* koefisien jalur sebesar 0,306 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 $0,016 < \alpha = 0,05$ bermakna signifikan. Hasil pengujian hipotesis (H_3) membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga Provinsi Sulawesi Tenggara. Dengan demikian lingkungan kerja yang ada pada

Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga Provinsi Sulawesi Tenggara perlu dipertahankan dan ditingkatkan agar kepuasan kerja meningkat. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Diah Pranitasari dan Salma Fauziah Zahara (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dapat dibuktikan dengan nilai *estimate* koefisien jalur sebesar 0,154 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 $0,111 > \alpha = 0,05$ bermakna tidak signifikan. Hasil pengujian hipotesis (H_4) membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga Provinsi Sulawesi Tenggara. Hasil riset ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Devi Aprillia Cahyanti dan Rusdi Hidayat Nugroho, (2019) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dapat dibuktikan dengan nilai *estimate* koefisien jalur sebesar 0,243 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 $0,009 < \alpha = 0,05$ bermakna signifikan. Hasil pengujian hipotesis (H_5) membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga Provinsi Sulawesi Tenggara. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lekhanath Khanal dan Santosh Raj Poudel, (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh I Putu Satria Wira Kusuma dan Komang Ardana, (2014) menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai hubungan dengan kinerja artinya kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Pengujian Pengaruh Mediasi Hipotesis

Tabel. Specific Indirect Effects

| | Original sample (O) | Sample Mean (M) | Standard Error | t-Statistics | P Values |
|---|---------------------|-----------------|----------------|--------------|----------|
| Penempatan Kerja → Kepuasan Kerja → Kinerja Pegawai | 0,139 | 0,143 | 0,056 | 2.486 | 0.013 |
| Lingkungan Kerja → Kepuasan Kerja → Kinerja Pegawai | 0,072 | 0,077 | 0,046 | 1.564 | 0.118 |

Sumber : *Data primer yang diolah, 2021*

Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja

Hasil pengujian pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh kepuasan kerja dapat dibuktikan dengan nilai *estimate* koefisien jalur sebesar 0,143 dengan arah positif. Koefisien jalur bertanda positif memiliki arti hubungan antara pengaruh penempatan kerja adalah positif. Hasil koefisien jalur dilihat dari nilai *p-values* sebesar $0,013 < \alpha = 0,05$ bermakna signifikan. Hasil pengujian hipotesis (H_6) membuktikan bahwa penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga Provinsi Sulawesi Tenggara. Hasil penelitian tersebut didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wilfridus Djaga Ngebu, dkk, 2018 menunjukkan bahwa penempata kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawa yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Selanjutnya hasil penelitaian I Putu Satria Wira Kusuma dan Komang Ardana (2014) bahwa penempatan kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Hali ini masih sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Widya Ramadhenty, dkk, 2019 menunjukkan bahwa penempata kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawa yang dimediasi oleh kepuasan kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai yang dimediasi Oleh Kepuasan Kerja

Hasil lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh kepuasan kerja dapat dibuktikan dengan nilai *estimate* koefisien jalur sebesar 0,072 dengan arah positif. Koefisien jalur bertanda positif memiliki arti hubungan antara lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja

pegawai yang dimediasi oleh kepuasan kerja adalah positif. Hasil koefisien jalur dilihat dari nilai p-values sebesar $0,118 < \alpha = 0,05$ bermakna tidak signifikan. Hasil pengujian hipotesis (H_7) membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga Provinsi Sulawesi Tenggara. Hasil penelitian tersebut didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kartono Agustiyanto, dkk (2018) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh kepuasan kerja.

V. KETERBATASAN DAN PENELITIAN MASA DEPAN

Keterbatasan penelitian ini yaitu :

1. Pengumpulan data penelitian hanya berdasarkan pada kuesioner penelitian. Peneliti tidak melakukan wawancara mendalam dengan unsur pimpinan Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga Provinsi Sulawesi Tenggara terkait kinerja pegawai.
2. Penelitian ini tidak mempertimbangkan variabel lain yang mungkin dapat mempengaruhi kinerja pegawai, hanya mengasumsikan variabel penempatan kerja dan lingkungan kerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja yang memiliki kemungkinan potensial yang berhubungan dengan kinerja pegawai belum dimasukkan dalam penelitian ini.
3. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini masih terbatas yaitu 60 responden oleh karena itu peneliti selanjutnya dapat menambah jumlah sampel dan pendekatan analisis yang berbeda.

VI. SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data, pembuktian hipotesis dan pembahasan hasil penelitian, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga Provinsi Sulawesi Tenggara. Artinya semakin baik penempatan kerja maka kepuasan kerja pada Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga Provinsi Sulawesi Tenggara akan semakin baik pula. Oleh karena itu peningkatan kepuasan kerja pada Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga Provinsi Sulawesi Tenggara yang tinggi dapat dicapai dengan meningkatkan penempatan kerja.
2. Penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga Provinsi Sulawesi Tenggara. Artinya semakin baik penempatan kerja maka kepuasan kerja pada Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga Provinsi Sulawesi Tenggara akan semakin baik pula. Oleh karena itu peningkatan kepuasan kerja pada Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga Provinsi Sulawesi Tenggara yang tinggi dapat dicapai dengan meningkatkan penempatan kerja pegawai.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga Provinsi Sulawesi Tenggara. Artinya semakin baik lingkungan kerja maka kepuasan kerja pada Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga Provinsi Sulawesi Tenggara akan semakin baik pula. Oleh karena itu peningkatan kepuasan kerja pada Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga Provinsi Sulawesi Tenggara yang tinggi dapat dicapai dengan meningkatkan lingkungan kerja.
4. Lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga Provinsi Sulawesi Tenggara. Artinya semakin baik lingkungan kerja yang dipersepsi pada indikator lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik tidak diikuti dengan perbaikan kinerja pegawai pada Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga Provinsi Sulawesi Tenggara yang dipersepsi pada indikator kualitas, kuantitas, waktu, biaya, orientasi pelayanan, komitmen, inisiatif kerja, kerjasama, dan kepemimpinan.
5. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga Provinsi Sulawesi Tenggara. Artinya semakin baik kepuasan kerja maka kinerja pegawai pada Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga Provinsi Sulawesi Tenggara akan semakin baik pula. Oleh karena itu peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga Provinsi Sulawesi Tenggara yang tinggi dapat dicapai dengan meningkatkan kepuasan kerja.

6. Penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga Provinsi Sulawesi Tenggara. Artinya bahwa semakin baik kepuasan kerja yang dipersespi pada indikator pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan dan rekan kerja dapat memediasi penempatan kerja terhadap kepuasan kerja pada Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga Provinsi Sulawesi Tenggara.
7. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga Provinsi Sulawesi Tenggara. Artinya bahwa semakin baik kepuasan kerja yang dipersespi pada indikator pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan dan rekan kerja namun tidak dapat memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga Provinsi Sulawesi Tenggara.

Rekomendasi penelitian sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan penempatan kerja terutama pada kondisi kesehatan fisik. Artinya pihak kantor melakukan pemeriksaan klinis sebelum menempatkan posisi pegawai dan penempatan pegawai dalam suatu lingkungan kerja sesuai dengan kemampuan fisik dan psikologisnya namun masih perlu peningkatan agar apa yang menjadi tujuan dari Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga Provinsi Sulawesi Tenggara dapat terwujud
2. Untuk meningkatkan lingkungan kerja terutama pada lingkungan kerja fisik artinya bahwa perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan kerja, pencahayaan ditempat kerja, ventilasi udara dan ruangan kerja masih perlu perbaikan agar pegawai yang bekerja merasa nyaman.
3. Untuk meningkatkan kepuasan kerja yang dinilai dari rekan kerja seperti suasana kekeluargaan dalam kerja terbina dengan baik dan sesama pegawai saling menghormati hak-hak individual masing-masing masih perlu peningkatan.
4. Untuk meningkatkan kinerja pegawai terutama pada komitmen yang dinilai dari pegawai memberikan pelayanan kepada pegawai pada umumnya tanpa membedakan pangkat dan golongannya dan mengutamakan layanan prima dimanapun penempatan yang diberikan masih perlu ada peningkatan.
5. Bagi peneliti selanjutnya kiranya mengembangkan penelitian ini perlu menambah variabel misalnya spiritual leadership, peran kepemimpinan, kompensasi, disiplin kerja, budaya kerja dan variabel lainnya dalam penelitian selanjutnya yang berkaitan upaya peningkatan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Rohim. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* Volume 20, NO. 2, Agt 2018 p-ISSN 1693-8852 e-ISSN 2549-5003
- Diah Pranitasari dan Salma Fauziah Zahara. 2020. Kepuasan Kerja Karyawan di Bank Rakyat Indonesia. *Media Manajemen Jasa* ISSN 2502-3632 (Online), 3356-0304 (Paper) Vol.8 No.1, Januari-Juni 2020.
- Devi Aprillia Cahyanti dan Rusdi Hidayat Nugroho (2019) "Pengaruh Penempatan Karyawan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Munic Line Cabang Ketapang Banyuwangi". *Jurnal Bisnis Indonesia*, Volume 10 Nomor 1 Tahun 2019, 1-10. Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur.
- 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.
- Hasibuan, Malayu SP. 2006. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi, Bumi Aksara : Jakarta.
- I Putu Satria Wira Kusuma dan Komang Ardana. 2014. Pengaruh Penempatan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud)*, Bali, Indonesia.
- 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.

- Karina Octavia Muaja, Adolfina dan Lucky. O. H. Dotulog. 2017. Pengaruh Penempatan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Bank Sulutgo Kantor Cabang Utama Manado. *Jurnal EMBA* Vol.5 No.2 Juni 2017, Hal. 2211 – 2220 ISSN 2303-1174.
- Kartono Agustiyanto, Tety Asnawi, dan Susilawati. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Merangin Provinsi Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 4(1), 142-155 ISSN 2541-6243 (Online), ISSN 2541-688X DOI 10.33087/jmas.v4i1.82
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Khaled Al-Omari dan Haneen Okashe. 2017. The Influence of Work Environment on Job Performance: A Case Study of Engineering Company in Jordan. *International Journal of Applied Engineering Research* ISSN 0973-4562 Volume 12, Number 24 (2017) pp. 15544-15550 © Research India Publications. <http://www.ripublication.com>.
- Krietner, R. & Kinicki, R. 2004. *Organizational Behavior*, 6th edition, McGrawHill.
- Mathis, Robert L. dan H. Jackson, John. 2011. *Human Resource Management* (edisi 10). Jakarta : Salemba Empat.
- Mega Arum Yunanda. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Perum Jasa Tirta I Malang Bagian Laboratorium Kualitas Air). Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Brawijaya.
- 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, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik*. PT. Raja Grafindo Persada, 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.
- Sastrohadwiryo, B. Siswanto. 2004. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Edisi 2. Jakarta. PT. Bumi Aksara.
- Saputra, Agus Tunggal., I Wayan dan Ni Nyoman Yulianthini, 2015. "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan : PT. Sun Star Motors Cabang Negara", *Jurnal Bisnis Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*, Vol. 4:1-8.
- Sedarmayanti, 2010, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja* , cetakan kedua, penerbit: Mandar Maju. Bandung.
- Simanjuntak. 2005. *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sunaryo. 2016. Pengaruh Pendidikan Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Ptpn Iii Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis* Vol. 17, No. 01, April 2016 ISSN: 1693-7619 (*Print*) <http://jurnal.umsu.ac.id>
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Parsada.
- 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