

# **PENGARUH PENEMPATAN PEGAWAI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN PROVINSI BANTEN**

Syamsudin  
Sifa Sulfiyah  
Universitas Serang Raya

## **ABSTRACT**

This study aims to determine the effect of staffing and working environment on the performance of employees at the Department of Marine and Fisheries Banten Province.

The method used is descriptive and associative. The samples used were 75 of the 150 employees of the Department of Marine and Fisheries Banten Province. The sampling technique used is the technique of saturated samples. For analysis using correlation analysis and regression analysis with the help of SPSS 12.0 for Windows.

Based on hypothesis testing, proved to staffing and working environment affect the performance of employees. Based on these results it can be concluded that the performance of employees will increase if staffing was appropriate and comfortable and conducive working environment.

Keywords: Placement, Work Environment, Performance.

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penempatan pegawai dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Banten.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan asosiatif. Sampel yang digunakan adalah 75 dari 150 pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Banten. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *sampel jenuh*. Untuk analisis menggunakan analisis korelasi dan analisis regresi dengan dibantu program SPSS 12.0 for Windows.

Berdasarkan uji hipotesis, terbukti penempatan pegawai dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai akan meningkat apabila penempatan pegawai telah sesuai dan lingkungan kerja nyaman serta kondusif.

Kata Kunci: Penempatan Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja.

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia sebagai salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi, di sisi lain juga sebagai makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan kebutuhan dan harapan-harapan tertentu. Hal ini sangat memerlukan perhatian tersendiri karena faktor-faktor tersebut akan memengaruhi prestasi, dedikasi dan loyalitas serta kecintaan terhadap pekerjaan dan organisasinya (Hasibuan, 1994:222).

Organisasi pada umumnya percaya bahwa untuk mencapai keunggulan harus mengusahakan kinerja individual yang setinggi-tingginya, karena pada dasarnya kinerja individu memengaruhi kinerja tim atau kelompok kerja dan pada akhirnya memengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

Penilaian kinerja merupakan kegiatan mengukur/menilai untuk menetapkan seorang pegawai/karyawan sukses atau gagal dalam melaksanakan pekerjaannya dengan menggunakan standar pekerjaan sebagai tolok ukurnya. Penilaian kinerja di lingkungan pegawai negeri sipil (PNS) dikenal dengan sebutan penilaian pelaksanaan pekerjaan (Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1979).

Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Banten merupakan unit kerja dalam lingkungan pemerintah Provinsi Banten yang mempunyai tugas membantu Gubernur dalam melaksanakan kewenangan desentralisasi dan dekonsentrasi di bidang kelautan. Pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Banten, diidentifikasi telah terjadinya penurunan kinerja pegawai. Hal-hal yang menyebabkan kinerja pegawai cenderung turun pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Banten ditemukan beberapa indikasi antara lain; kesalahan dalam penempatan pegawai, lingkungan kerja yang kurang kondusif, pelatihan pegawai yang tidak merata, kurangnya motivasi kerja pegawai, tingkat pendidikan pegawai yang tidak sesuai, sarana dan prasarana yang kurang memadai. Kasus-kasus tersebut di atas tentu saja tidak boleh dibiarkan terjadi berlarut-larut. Kesemua ini akan berdampak pada kinerja organisasi. Dimana dalam era globalisasi saat ini menuntut kinerja organisasi yang tinggi untuk dapat bertahan hidup ditengah-tengah tingkat persaingan yang sangat ketat dan agar dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat secara maksimal.

### **Rumusan Masalah**

1. Apakah terdapat pengaruh penempatan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Banten?
2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Banten?
3. Apakah terdapat pengaruh penempatan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Banten?

### **Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh penempatan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Banten.

2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Banten.
3. Untuk mengetahui pengaruh penempatan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Banten.

## **LANDASAN TEORI**

### **Pengertian Penempatan**

Adapun beberapa pengertian menurut ahli antara lain: Menurut Veithzal Rivai (2004:211) "Penempatan adalah penugasan atau penugasan kembali dari seseorang karyawan kepada pekerjaan barunya". Menurut Malayu S.P Hasibuan (2004:63) "Penempatan adalah menempatkan calon karyawan yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkan dan sekaligus mendelegasikan authority kepada orang tersebut". Menurut Marihot Tua Efendi (2002: 156) "Penempatan merupakan proses penugasan/pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas/jabatan baru atau jabatan berbeda".

### **Definisi Lingkungan kerja**

Setiap perusahaan selalu berusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, karena akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja perusahaan dalam menjalankan kegiatannya selalu memperhatikan faktor- faktor yang ada dalam perusahaan, juga harus memperhatikan faktor - faktor yang ada diluar perusahaan atau lingkungan sekitarnya. Untuk mendapatkan gambaran yang jelas mengenai pengertian lingkungan kerja berikut ini dikemukakan beberapa pendapat. Menurut Sukanto dan Indriyo (2000:151) "lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat memengaruhi dalam berkerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja." Menurut Nitisemito (1992: 25) lingkungan kerja adalah "segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang di bebankan".

### **Definisi Kinerja**

Istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Menurut Mangkunegara (2000: 67) "kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan untuk mencapai tujuan yang diharapkan".

Menurut Besnadin dan Russell (1993 : 135) "kinerja adalah catatan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu". Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai setiap karyawan sehingga dapat memberikan kontribusi terhadap perusahaan. Penilaian kinerja merupakan proses yang dilakukan perusahaan dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan perusahaan.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Metode penelitian adalah suatu gambaran kepada peneliti tentang langkah yang harus dilakukan dalam melakukan penelitian. Sehingga dengan metode penelitian ini akan sangat membantu bagi peneliti untuk dapat memecahkan permasalahan yang diteliti. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif, metode verifikatif. Penelitian metode deskriptif menurut Travers yang dikutip oleh Husein Umar ( 2005 : 81 ) adalah penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan sifat sesuatu tengah berlangsung pada saat riset dilakukan dan memeriksa sebab-sebab dari suatu gejala tertentu.

### **Populasi dan sampel**

Menurut Husein Umar ( 2005 : 107 ), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai karakteristik tertentu dan mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel. Jumlah populasi yang ada di dalam Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Banten, memiliki pegawai sebanyak 152 orang terdiri dari 75 orang PNS, dan Tenaga Kerja Sukarela (TKS) berjumlah 82 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 75 responden dari pegawai yang berstatus PNS.

### **Operasional Variabel**

Operasional variabel dalam penelitian ini menggambarkan tiga variabel yaitu variabel ( $X_1$  dan  $X_2$ ) sebagai variabel bebas yakni penempatan pegawai dan Lingkungan Kerja. Sedangkan variabel ( $Y$ ) sebagai variabel terikat yakni Kinerja Pegawai.

### **Analisis Data**

#### **Pengujian Validitas dan Reliabilitas**

Validitas dalam penelitian dijelaskan sebagai suatu derajat ketepatan alat ukur penelitian tentang isi atau arti sebenarnya yang diukur

Uji Reliabilitas adalah pengujian derajat ketepatan, ketelitian, atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran

#### **Pengujian Asumsi Klasik**

Uji Multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas, uji autokorelasi.

#### **Analisis Regresi Berganda**

persamaan regresi berganda ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

$Y$  = Variabel terikat ( Kinerja )

$a$  = Konstanta

$b_1b_2$  = Koefisien arah regresi

$X_1$  = Variabel bebas ( Penempatan )

$X_2$  = Variabel bebas ( Lingkungan Kerja )

### Analisis korelasi berganda

Analisis korelasi berganda yaitu analisis yang digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan antara variabel-variabel penempatan(  $X_1$  ), lingkungan kerja (  $X_2$  ) dan kinerja (  $Y$  ).

### Rancangan Uji Hipotesis

Hipotesis 1

$H_0 : \beta_1 = 0$  ; tidak terdapat pengaruh penempatan terhadap kinerja pegawai

$H_1 : \beta_1 \neq 0$  ; terdapat pengaruh penempatan terhadap kinerja pegawai

Hipotesis 2

$H_0 : \beta_1 = 0$  ; tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

$H_1 : \beta_1 \neq 0$  ; terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Hipotesis 3

$H_0 : \beta_1 : \beta_2 = 0$  ; tidak terdapat pengaruh penempatan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

$H_1 : \beta_1 : \beta_2 \neq 0$  ; terdapat pengaruh penempatan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Korelasi Penempatan Pegawai ( $X_1$ ) dengan Kinerja Pegawai ( $Y$ ) pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Banten

Tabel 1. Korelasi Penempatan Pegawai dengan Kinerja Pegawai

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.841 <sup>a</sup>	.707	.703	3.623

Pada output diatas menunjukkan nilai korelasi penempatan pegawai dengan kinerja sebesar 0,841 dan nilai koefisien determinasi sebesar 0,707.

### Korelasi Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) dengan Kinerja Pegawai ( $Y$ ) pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Banten.

Tabel 2. Korelasi Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.804 <sup>a</sup>	.647	.642	3.977

a. Predictors: (Constant), Lingk\_Kerja

Pada output diatas menunjukkan nilai korelasi lingkungan kerja dengan kinerja sebesar 0,804 dan nilai koefisien determinasi sebesar 0,647

### Korelasi antara Penempatan pegawai (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) dengan Kinerja Pegawai

Tabel 3. Korelasi Penempatan pegawai, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.885 <sup>a</sup>	.783	.777	3.142	2.220

Pada output diatas menunjukkan nilai korelasi penempatan pegawai dan lingkungan kerja dengan kinerja sebesar 0,885 dan nilai koefisien determinasi sebesar 0,783

### Analisis Regresi Berganda

Tabel 4. Koefisien Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.832	2.062		2.828	.006		
	Penempatan	.508	.076	.543	6.704	.000	.460	2.172
	Lingk_Kerja	.377	.075	.405	5.005	.000	.460	2.172

Dari hasil perhitungan tersebut didapat persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 5,832 + 0,508X_1 + 0,377X_2$$

Persamaan tersebut mempunyai pengertian :

Jika  $X_1$  (penempatan pegawai) berubah satu satuan, dan  $X_2$  (lingkungan kerja) dianggap konstan, maka nilai  $Y$  (kinerja pegawai) akan berubah sebesar 0,508. Jika  $X_2$  (lingkungan kerja) berubah satu satuan, dan  $X_1$  (penempatan pegawai) dianggap konstan, maka nilai  $Y$  (kinerja) akan berubah sebesar 0,377.

### Hasil Pengujian Hipotesis 1

Tabel 5. Hasil pengolahan SPSS hipotesis 1

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9.531	2.220		4.294	.000
Penempatan	.787	.059	.841	13.268	.000

Dari hasil perhitungan SPSS tersebut diperoleh t hitung sebesar 13,268. Selanjutnya membandingkan dengan t tabel. Dengan  $\alpha$  (taraf nyata) 0,05 dan  $Df = 75 - 2 = 73$ , diperoleh t tabel = 1,993. Berdasarkan perbandingan tersebut ternyata  $t_{hitung} >$  dari  $t_{tabel}$   $13,268 > 1,993$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa dengan kekeliruan  $\alpha = 5\%$  dapat dinyatakan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yaitu terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Propinsi Banten.

### Hasil Pengujian Hipotesis 2

#### Hasil pengolahan SPSS hipotesis 2

Tabel 6. Hasil pengolahan SPSS hipotesis 2

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10.793	2.436		4.430	.000
Lingk_Kerja	.749	.065	.804	11.562	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari hasil perhitungan SPSS tersebut diperoleh t hitung sebesar 11,562. Selanjutnya membandingkan dengan t tabel. Dengan  $\alpha$  (taraf nyata) 0,05 dan  $Df = 75 - 2 = 73$ , diperoleh t tabel = 1,993. Berdasarkan perbandingan tersebut ternyata  $t_{hitung} >$  dari  $t_{tabel}$   $11,562 > 1,993$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa dengan kekeliruan  $\alpha = 5\%$  dapat dinyatakan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yaitu terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Banten.

### Hasil Pengujian Hipotesis 3

Hasil pengolahan SPSS hipotesis 3.

Tabel 7. Hasil pengolahan SPSS hipotesis 3

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2557.824	2	1278.912	129.553	.000 <sup>a</sup>
Residual	710.763	72	9.872		
Total	3268.587	74			

Dari hasil perhitungan SPSS tersebut diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 129,553. Selanjutnya membandingkan dengan F tabel. Dengan  $\alpha$  (taraf nyata) 0,05 dimana  $F_{1-\alpha; k; n-1} = F_{1-95,75; 3; 72} = 2,73$ . Berdasarkan perbandingan tersebut ternyata  $F_{hitung} >$  dari  $F_{tabel}$  ( $129,553 > 2,73$ ). Jadi dapat disimpulkan bahwa dengan kekeliruan  $\alpha = 5\%$  dapat dinyatakan  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yaitu terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara penempatan pegawai dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Banten

## KESIMPULAN

Dari pengujian hipotesis satu diperoleh hasil dimana H0 ditolak dan H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan penempatan terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Banten.

Dari pengujian hipotesis dua diperoleh keputusan menolak H0 dan menerima H1, dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Banten.

Dari pengujian hipotesis tiga diperoleh keputusan menolak H0 dan menerima H1, dengan demikian dapat dikatakan terdapat pengaruh yang signifikan penempatan dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Banten.

## DAFTAR PUSTAKA

- Cokroaminoto, 2007. "Membangun Kinerja (Memaknai Kinerja Karyawan," Tersedia: [Google/15012008/cokroaminoto.wordpress.com/20070523/memaknaikinerja-karyawan](https://www.google.com/search?q=Google/15012008/cokroaminoto.wordpress.com/20070523/memaknaikinerja-karyawan).
- Cordosa Gomes, Faustino. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Fuad. Dkk. 2003. *Pengantar Bisnis*. Jakarta : PT. SUN.
- Fuad Mas'ud. 2004. *Survai Diagnosis Organisasional*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hadari Nawawi, 2003. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Manulang, M. 2005. *Dasar-dasar manajemen*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- McNeese-Smith, Donna. 1996. "Increasing Employee Productivity, Job Satisfaction, and Organizational Commitment," *Hospital and Health Services Ad*, Vol. 41, No. 2, 160-175.
- Panggabean, Mutiara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Ghalilea Indonesia.
- Prabu, Anwar. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Suharto dan Budhi Cahyono. 2005, "Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah." *JRBI*, Vol.1, No. 1, 13-30.



Sugiono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta.

Tjiptono, Fandy dan Anastasia Diana. 2003. *Total Quality Management*. Yogyakarta: Penerbit Andi.