

PENEMPATAN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI UPTD PAL PROVINSI BALI

N.W Lasmi¹, K.W Laksmi P², I.P.G.S.A Putra³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Universitas Pendidikan Nasional

e-mail: wayanlasmi@undiknas.ac.id, wulandarilaksmi@undiknas.ac.id, putugedesulaksana@gmail.com

Abstrak

Tujuan Penelitian yaitu mengetahui pengaruh penempatan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai UPTD PAL Provinsi Bali. Penelitian dilaksanakan kepada UPTD PAL Provinsi Bali dengan jumlah populasi sebanyak 43 orang. Sampel penelitian berjumlah 43 orang yang ditentukan melalui teknik total sampling. Data penelitian didapatkan dari kuesioner, observasi dan wawancara. Teknik analisis data yaitu analisis regresi linier berganda melalui SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan hasil bahwa. Pengaruh Penempatan kerja terhadap Kinerja menunjukkan nilai thitung sebesar 2,282 serta nilai signifikan sebesar $0,028 < 0,05$, tersimpulkan bahwa Penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai. Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja menunjukkan nilai thitung sebesar 2,374 serta nilai signifikan sebesar $0,023 < 0,05$, tersimpulkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja menunjukkan nilai thitung sebesar 3,088 serta nilai signifikan sebesar $0,004 < 0,05$, tersimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil tersebut, maka untuk memaksimalkan kinerja pegawai diharapkan untuk mempertimbangkan penempatan kerja supaya pekerjaan yang akan dikerjakan sesuai pada kemampuan setiap individu. Selain itu, pemimpin perlu memberikan motivasi kepada pegawai, agar semangat kerja semakin baik, yang dapat berdampak pada penciptaan lingkungan kerja nyaman serta kondusif, sehingga kinerjanya semakin baik.

Kata kunci: penempatan kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja

Abstract

The research objective is to determine the effect of placement, motivation and work environment on the performance of UPTD PAL employees in the Province of Bali. The research was conducted at UPTD PAL Bali Province with a total population of 43 people. The research sample was 43 people who were determined through the total sampling technique. Research data obtained from questionnaires, observations and interviews. The data analysis technique was multiple linear regression analysis through SPSS 25. The results showed that. The effect of work placement on performance shows a tcount value of 2.282 and a significant value of $0.028 < 0.05$, concluding that work placement has a positive and significant effect on employee performance. The effect of work motivation on performance shows a tcount value of 2.374 and a significant value of $0.023 < 0.05$, it is concluded that work motivation has a positive and significant effect on employee performance. The influence of the work environment on performance shows a tcount value of 3.088 and a significant value of $0.004 < 0.05$, concluding that the work environment has a positive and significant effect on employee performance. Based on these results, to maximize employee performance it is expected to consider work placement so that the work to be done is in accordance with the abilities of each individual. In addition, leaders need to provide motivation to employees, so that morale gets better, which can have an impact on creating a comfortable and conducive work environment, so that their performance gets better.

Keywords : work placement, work motivation, work environment

1. Pendahuluan

Kinerja merupakan aspek terpenting menggapai kesuksesan perusahaan. Pencapaian tujuan beserta visi-misi dan kinerja pegawai yang terdapat didalamnya merupakan suatu hal yang paling berpengaruh. Keberhasilan mencapai ketiganya sangat dipengaruhi dari kinerja para pegawai karena dengan adanya pegawai yang berkinerja baik mempermudah mendapatkan tujuannya, begitupun sebaliknya jika kinerja pegawai yang kurang maka akan menghambat organisasi dalam pencapaian suatu tujuan yang dimiliki organisasi. Maka dari

itu organisasi berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai yang dimiliki supaya organisasi berjalan baik dan mencapai tujuannya.

Keterampilan (*skill*) merupakan sesuatu keahlian dari seseorang untuk mengerjakan pekerjaan. Melalui keterampilan dan keahlian yang berbeda-beda dari setiap individu maka penempatan kerja yang sesuai keterampilan dan keahlian pegawai sangat perlu diperhatikan oleh organisasi. Menurut (Hakim et al., 2019) penempatan kerja merupakan proses lanjutan dari seleksi yang merupakan penempatannya calon pegawai yang lulus dari penyeleksian kerja. Penempatan kerja sesuai keterampilan pegawai memiliki dampak yang besar dengan kinerja pegawai tersebut, karena dengan penempatan kerja yang sesuai pada keterampilan dan kompetensi maka akan membuat pegawai tersebut bekerja dengan maksimal serta dapat membuat pegawai memberikan kemampuan kerja terbaiknya dan memberikan prestasi kerja yang baik terhadap organisasi.

Motivasi kerja sering kali menjadi alasan pegawai bekerja optimal dengan kemampuannya. Hasibuan (2017) menyatakan bahwa untuk mencapai hasil kerja yang optimal yang menyebabkannya, menyalurkan, dan mendukung perilaku adalah adanya motivasi. Agar dapat meningkatkan kinerja pegawai dibutuhkan juga motivasi kerja dari organisasi. Motivasi ini memiliki peranan besar untuk menambah prestasi kerja, karena dapat membuat sebuah target pekerjaan hingga dapat membuat pegawai meningkatkan kinerja mereka. (Prayogi & Nursidin, 2018) menemukan pengaruh yang signifikan motivasi dan kinerja karyawan, sedangkan (Adha et al., 2019) memiliki perbedaan hasil yakni motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain penempatan kerja dan motivasi kerja, pengaruh lingkungan menjadi hal penting dalam bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif dengan persaingan yang sehat diantara pegawai dalam organisasi dapat berdampak pada kenyamanan dan keamanan untuk pekerja dalam bekerja dan apabila lingkungan kerja tidak kondusif maka pekerja merasakan ketidaknyamanan hingga dapat membuat kinerja pegawai kurang maksimal. Afandi (2018) menyebutkan lingkungan kerja merupakan segala sesuatu terkait tempat kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai untuk menjalankan tugas dalam bekerja seperti penerangan yang memadai.

Pada UPTD PAL Provinsi Bali terdapat fenomena menempatkan pekerja dengan tidak sejalan pada latar belakang pendidikannya. Hal ini sangat berpengaruh kepada kinerja pegawai karena latar belakang pendidikan yang berbeda dengan tanggung jawab dari organisasi. Pengaruh motivasi dalam masalah tersebut sangat penting karena dengan motivasi tinggi untuk pegawai tersebut dapat membuat pegawai meningkatkan kinerjanya walaupun bekerja tidak sesuai pada kemampuannya.

Fenomena di UPTD PAL Provinsi Bali terhadap motivasi kerja karena kurangnya penghargaan terhadap prestasi kerja yaitu menurunnya motivasi kerja pegawai, kurangnya rasa tanggung jawab serta inisiatif dalam bekerja dan kurangnya ide-ide yang diberikan pegawai kepada organisasi dalam bekerja. Sedangkan dalam lingkungan kerja terhadap fenomena yang terjadi pada UPTD PAL Provinsi Bali yaitu kurangnya rasa kebersamaan diantara pegawai, penerangan ruangan kerja yang kurang pencahayaan serta lingkungan kerja yang kurang bersih dan rapi contohnya adalah penempatan berkas-berkas yang tidak diletakkan pada tempatnya dan kamar mandi pegawai yang kurang bersih. Sehingga fenomena-fenomena tersebut dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam bekerja.

(Pusparani, 2018) menyebutkan bahwa penempatan kerja merupakan pembebanan tugas dan tanggung jawab pekerjaan baru kepada karyawan. Keputusan untuk penempatan kerja setiap karyawan biasanya dilakukan oleh penyelia karyawan dan manajer lini. Menurut (Ermiati, 2018) penempatan kerja yang sesuai dengan keahlian dan kompetensi karyawan bukan hanya diinginkan oleh perusahaan melainkan juga diinginkan oleh karyawan karena jika karyawan itu ditempatkan sesuai dengan keahlian dan kompetensi yang dimiliki, karyawan tersebut dapat memahami ruang lingkup pekerjaan yang diberikan kepada karyawan itu sendiri. (Mulyani dan Saputri, 2019) indikator sebuah penempatan kerja yakni pendidikan, pengetahuan kerja, keterampilan kerja dan pengalaman kerja.

(Bahri dan Nisa, 2017) menyatakan motivasi kerja yaitu Pemberian sebuah motivasi kepada karyawan sehingga karyawan dapat memberikan kemampuan terbaiknya dalam mencapai sebuah tujuan dalam pekerjaan agar pekerjaan yang diberikan selesai tepat waktu. Manajemen sumber daya manusia perlu memberikan perhatian dalam peningkatan pemberian motivasi kerja kepada karyawan sehingga perusahaan dapat memperoleh laba atau keuntungan dari kinerja yang karyawan berikan. Menurut (Robbins, 2016) motivasi yaitu kesediaan melakukan usaha agar mendapatkan tujuan organisasi yang sesuai pada kemampuan dalam memenuhi kebutuhan individu. Indikator motivasi kerja karyawan menurut (A. P. Mangkunegara, 2017) yakni kebutuhan fisiologis, rasa aman, hubungan sosial, pengakuan, dan aktualisasi diri.

Manihuruk dan Tirtayasa (2020) menyebutkan lingkungan kerja sebagai sebuah kondisi disekitar tempat kerja pegawai dan berpengaruh untuk pegawai dalam bekerja. (VKN Wangi, 2020) didalam penelitiannya menyatakan Meningkatnya kinerja pegawai dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang baik, sebaliknya kinerja pegawai menjadi turun karena lingkungan kurang baik sehingga kinerja dan produktivitas pegawai menurun. Efektif dan tidaknya kinerja pegawai dalam melakukan pekerjaan dapat dipengaruhi juga dari faktor lingkungan kerja pegawai. Adapun indikator Lingkungan Kerja menurut (Dasmadi, 2021) yaitu tempat kerja, fasilitas kerja, keamanan kerja, dan hubungan antar pegawai.

(Syafrina, 2017) menyatakan bahwa kinerja adalah capaian yang dihasilkan pegawai saat bertugas dan bertanggungjawab berupa kualitas dan kuantitas kerja. Kemampuan dalam bekerja harus dimiliki pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pemahaman terhadap pekerjaan penting bagi pegawai untuk dapat membantu pegawai lebih mudah menyelesaikan tugasnya sehingga terciptanya efektifitas kerja. Indikator-indikator kinerja didalam (A. P. Mangkunegara, 2017) mendefinisikan kinerja sebagai hasil pekerjaan seorang pegawai saat mengerjakan tugas yang diembannya.

2. Metode

Penelitian dilakukan di UPTD PAL Provinsi Bali yang merupakan Unit Pengelolaan Air Limbah Provinsi Bali yang Melayani Berbagai Sektor Baik Rumah Tangga Maupun Industri. Populasi penelitian yakni pegawai UPTD PAL Provinsi Bali yaitu 43 orang pegawai. Total sampling atau sensus sebaiknya digunakan kalau populasi dibawah 100. Berdasarkan pendapat tersebut populasi dalam penelitian ini yaitu berjumlah 43 orang pegawai maka akan diambil keseluruhan populasi sebagai sampel.

Penelitian berikut dengan metode kuantitatif melalui penyebaran kuesioner yang diberikan pada pegawai UPTD PAL Provinsi Bali, selain itu digunakan juga teknik observasi dan wawancara agar memperoleh data pegawai UPTD PAL Provinsi Bali. Teknik analisis data dengan analisis regresi linier berganda. (Sugiyono, 2018) menyebutkan pemakaian analisis regresi berganda saat tujuan penelitiannya agar mengetahui perubahan variabel terikat yang telah mendapat pengaruh dari variabel bebas.

3. Hasil dan Pembahasan

Peneliti melaksanakan uji validitas dengan Person Correlation berbantuan SPSS. Pengukurannya melalui menghubungkan skor butir pertanyaan dengan total skor variabel independen ataupun variabel dependennya. Nilai r sebesar 0,3008. Berdasarkan hasil uji validitas dari setiap variabel menunjukkan bahwa masing-masing item indicator memiliki nilai koefisien korelasi $> 0,3008$. Dapat diartikan jika instrumen telah valid, dan layak digunakan.

Dalam mengukur reliabilitas dalam pengolahan data, dapat dilihat pada *cronbach alpha reability coefisien*. Hasil uji reliabilitas setiap variabel bebas menunjukkan bahwa masing-masingnya bernilai koefisien korelasi $> 0,7$. Dapat diartikan jika seluruh instrumennya telah reliabel dan layak digunakan.

Regresi linier berganda berfungsi dalam mengujikan pengaruh setiap variabel bebas. Dibawah ini disajikan hasil perhitungan analisis regresi linier berganda:

Tabel1. Rangkuman Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7,581	3,052		2,484	0,017
Penempatan kerja	0,164	0,072	0,274	2,282	0,028
Motivasi kerja	0,197	0,083	0,339	2,374	0,023
Lingkungan kerja	0,377	0,122	0,361	3,088	0,004
R	0,844				
R Square	0,713				
Adjusted R Square	0,691				
F hitung	32,253				
Sig.	0,000				

Dari hasil diatas, didapatkan sebuah persamaan yakni:

$$Y = 7,581 + 0,164X_1 + 0,197X_2 + 0,377X_3 \dots \dots \dots (1)$$

Persamaan ini berarti yakni:

- a= 7,581; mengartikan jika nilai dari penempatan kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja tetap (konstan), maka nilai kinerja pegawai sebesar 7,581.
- b₁= 0,164; mengartikan jika tiap bertambahnya penempatan kerja sebesar satu satuan disertai anggapan bahwa variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja tetap (konstan), artinya akan diikuti oleh naiknya nilai kinerja pegawai (y) sebesar 0,164.
- b₂= 0,197; mengartikan jika peningkatan motivasi kerja sebesar satu satuan dengan anggapan bahwa variabel penempatan kerja dan lingkungan kerja tetap (konstan), dapat diikuti oleh naiknya nilai kinerja pegawai (y) sebesar 0,197.
- b₃= 0,377; mengartikan jika peningkatan skor lingkungan kerja sebesar satu satuan disertai anggapan jika variabel penempatan kerja, dan motivasi kerja tetap (konstan), dapat diikuti oleh naiknya nilai kinerja pegawai (y) sebesar 0,377.

Untuk mendeteksi normalitas data melalui uji Kolmogorov-Smirnov Test bertariff signifikan 5%. Dasar memutuskan nilai Sig ≥ 0,05 artinya berdistribusi normal.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

UNSTANDARDIZED RESIDUAL	
N	43
Test Statistic	0,097
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200

Hasil uji normalitas pada Tabel 2 melalui uji *Kolmogorov Smirnov* bahwa nilai signifikansi *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah 0,200 > 0,05, dapat diartikan jika model regresi yang digunakan berdistribusi normal.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

VARIABEL BEBAS	TOLERA NCE	VIF
Penempatan kerja	0,511	1,956
Motivasi kerja	0,362	2,764
Lingkungan kerja	0,539	1,856

Hasil uji multikolinearitas pada tabel 3 yakni nilai *tolerance* dari variabel penempatan kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja yaitu 0,511; 0,362 dan 0,539 dan $> 0,10$, serta nilai VIF setiap variabel secara berurutan yakni 1,956; 2,764 dan 1,856 dan < 10 , tersimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas diantara variabel bebas pada model regresinya.

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

VARIABEL	T	SIG.
(Constant)	.017	.987
Penempatan Kerja	-.360	.721
Motivasi Kerja	.406	.687
Lingkungan Kerja	.474	.638

Berdasarkan Tabel 4, diperoleh hasil uji heteroskedastisitas melalui uji *glejser* bahwa tingkat signifikansi dari variabel penempatan kerja, motivasi kerja dan motivasi $> 0,05$ maka tersimpulkan tidak terdapat heterokedastisitas.

Dalam penelitian berikut menggunakan Adjusted R² dalam pengukuran besar kontribusi variabel independen terhadap variasi variabel dependen. Tiap bertambahnya satu variabel independen maka Adjusted R² akan bertambah (Ghozali, 2016). Dari tabel 1, didapatkan nilai *adjusted R²* sebesar 0,691. Maka, besar pengaruhnya penempatan kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai UPTD PAL Provinsi Bali sebesar 69,1% dan sisanya 30,9% karena faktor eksternal.

Menurut (Ghozali, 2016) uji statistik F menunjukkan apakah seluruh variabel independen yang berpengaruh bersamaan pada variabel dependennya. Nilai F hitung yang pada tabel 1 adalah sebesar 32,253, serta nilai dignifikansi sebesar 0,000 dan $< 0,05$. Sehingga, berdasarkan nilai berikut tersimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara bersamaan diantara penempatan kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai UPTD PAL Provinsi Bali.

Menurut (Ghozali, 2016) uji statistik t menggambarkan seberapa jauh pengaruhnya sebuah variabel independen secara individual untuk menjelaskan variasi variabel dependennya. Hasil uji t pada tabel 1 berarti bahwa: 1) Pengaruh Penempatan kerja terhadap Kinerja pegawai di UPTD PAL Provinsi Bali yang ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} sebesar 2,282 beserta nilai signifikan $0,028 < 0,05$, tersimpulkan bahwa Penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai di UPTD PAL Provinsi Bali, maka H_1 diterima. 2) Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai di UPTD PAL Provinsi Bali yang ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} sebesar 2,374 beserta nilai signifikan $0,023 < 0,05$, tersimpulkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai di UPTD PAL Provinsi Bali, maka H_2 diterima. 3) Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja pegawai di UPTD PAL Provinsi Bali yang ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} sebesar 3,088 beserta nilai signifikan $0,004 < 0,05$, tersimpulkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai di UPTD PAL Provinsi Bali, maka H_3 diterima.

Pembahasan

Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai UPTD PAL Provinsi Bali

Diperoleh hasil jika Penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai di UPTD PAL Provinsi Bali, sehingga hipotesis pertama (H_1) diterima. Dapat diartikan jika melalui penempatan pegawai yang sesuai pada pekerjaannya, dapat membuat kinerja pegawai meningkat. Dalam penempatan kerja yang dilakukan UPTD PAL Provinsi Bali dalam menempatkan pegawai harus sesuai latar belakang pendidikan, pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman para pegawai di UPTD PAL Provinsi Bali. Menurut (Iskandar, 2020) penempatan pegawai maupun calon pegawai merupakan menyesuaikan

dan menilai individu menurut tuntutan pekerjaan yang selaras pada kemampuan pegawainya. Hasil penelitian berikut selaras dengan (Arif, 2018) bahwa penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai UPTD PAL Provinsi Bali

Diperoleh hasil jika Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai di UPTD PAL Provinsi Bali, sehingga hipotesis kedua (H_2) diterima. Dapat diartikan makin baik motivasi kerja para pegawai di UPTD PAL Provinsi Bali, maka kinerjanya juga makin baik. Motivasi adalah suatu dorongan yang diberikan organisasi kepada pegawai dalam melakukan sebuah pekerjaan untuk mencapai suatu tujuan pada UPTD PAL Provinsi Bali. Motivasi yang dapat diberikan berupa penghargaan dengan pemenuhan kebutuhan para pegawai misalnya kebutuhan rasa aman, kebutuhan ubungan sosial, dan lainnya. Agar meningkatkan kinerja pegawai diperlukan juga motivasi kerja yang diberikan oleh organisasi. motivasi ini dapat menambah prestasi kerja, sebab apabila pegawai mempunyai motivasi tinggi dapat membuatnya memiliki target kerja hingga dapat membuat pegawai menambah kinerjanya. Hasil penelitian berikut selaras dengan (Setiawan, 2021) dan (Prayogi & Nursidin, 2018) bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai.

Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja pegawai UPTD PAL Provinsi Bali

Diperoleh hasil jika Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai di UPTD PAL Provinsi Bali, sehingga hipotesis ketiga (H_3) diterima. Dapat diartikan makin baik dan nyaman lingkungan kerja di UPTD PAL Provinsi Bali, maka makin baik juga kinerjanya pegawai. Lingkungan adalah sesuatu yang berada di sekitaran tempat kerja terkait, kondisi tempat kerja, fasilitas kerja, keamanan kerja, hubungan antar pegawai yang berpengaruh terhadap tinggi rendahnya kinerja pegawai pada UPTD PAL Provinsi Bali. Lingkungan kerja yang kondusif dengan persaingan yang sehat diantara pegawai dalam organisasi menyebabkan pegawainya memiliki kenyamanan serta keamanan saat bekerja. Hasil penelitian berikut selaras dengan (Ferawati, 2017; Januari, 2019) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai.

Pengaruh Penempatan kerja, Motivasi kerja dan Lingkungan kerja secara simultan terhadap Kinerja pegawai UPTD PAL Provinsi Bali

Semakin baik penempatan kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja di UPTD PAL Provinsi Bali, maka kinerja pegawai dapat meningkat. Ketiga variabel penelitian ini saling berkaitan karena pegawai akan memberikan kinerjanya secara maksimal jika penempatan kerja mereka sesuai dengan kemampuan yang pegawai miliki serta melalui sebuah motivasi akan memunculkan prestasi yang baik terhadap pegawai tersebut serta lingkungan yang baik serta kondusif dapat berpengaruh pada kinerjanya pegawai karena jika lingkungannya kurang kondusif memunculkan tekanan sehingga kinerja pegawai tidak akan maksimal. Ketiga pengaruh tersebut sangat mempengaruhi bagaimana kinerjanya pegawai terhadap perusahaan. Hasil penelitian berikut selaras dengan Siahaan dan Bahri, (2019) bahwa penempatan, motivasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4. Simpulan dan Saran

Kesimpulan akhir penelitian yakni: 1) Penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai di UPTD PAL Provinsi Bali. 2) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai di UPTD PAL Provinsi Bali. 3) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai di UPTD PAL Provinsi Bali.

Terdapat saran penelitian yaitu: bagi UPTD PAL Provinsi Bali, diharapkan untuk mempertimbangkan penempatan kerja pegawai, agar pekerjaan yang akan dilakukan sesuai dengan kemampuan setiap individu. Selain itu, pemimpin perlu memberikan motivasi kepada

pegawai, agar semangat kerja semakin baik, yang dapat berdampak kepada penciptaan lingkungan kerja nyaman dan kondusif, sehingga kinerjanya semakin baik. Bagi penelitian selanjutnya, diharapkan untuk mempertimbangkan penggunaan faktor lain misalnya kompensasi, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja.

Daftar Pustaka

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zanafa Publishing.
- Arif, M. (2018). Analisis Rekrutmen Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Oase. *Al-Hikmah: Jurnal Agama Dan Ilmu Pengetahuan*, 15(1), 42–63.
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (BPJS Ketenagakerjaan Cabang Belawan). *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(1), 9–15.
- Dasmadi. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Dan Motivasi Pegawai Studi Pada Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Klaten*. Lakeisha.
- Ermianti, C., Amanah, D., Harahap, D. A., & Tanjung, F. (2018). *Pengaruh Pengembangan Karir dan Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara*. 17(3), 17–24.
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Cahaya Indo Persada. *Jurnal Agora*, 5(1), 1–131.
- Hakim, W., Haerani, S., & Rahman, A. T. (2019). *Analisis Pengaruh Seleksi Dan Penempatan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Aparatur Sipil Negara (Asn)(Studi Kasus: Pemerintahan Kabupaten Keerom)*. 2(1), 8–19.
- Hasibuan, M. S. . (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). Bumi Aksara.
- Iskandar, H. (2020). Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*, 8(4), 243–260.
- Kenanga, V., Wangi, N. A. N., Bahiroh, E., & Imron, A. L. I. (2020). *Dampak Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan VANI*. 7(1), 40–50.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Perilaku dan Budaya Organisasi* (Edisi 4). Refika Aditama.
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). *Pengaruh Stres Kerja , Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara*. 3, 296–307.
- Mulyani, S. R., & Saputri, M. A. (2019). Pengaruh Kompetensi Pegawai, Penempatan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai. *Psyche 165 Journal*, 12(1), 51–63. <https://doi.org/10.35134/jpsy165.v12i1.51>
- Prayogi, M. A., & Nursidin, M. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Dharmawangsa. *Seminar Nasional Royal (SENAR)*, 2(1), 216–222.
- Pusparani, D. (2018). *Analisis Proses Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi, Dan Penempatan Kerja Karyawan*.
- Robbins, S. (2016). *Perilaku Organisasi* (Kesepuluh). Indeks.
- Setiawan, N. (2021). Determinasi Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai: Total Quality Management dan Gaya Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik*, 1(3), 372–389.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Syafrina, N. (2017). *Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. suka fajar pekanbaru*. 8(4).
- Yanuari, Y. (2019). Analisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan 1. *Journal of Business & Entrepreneurship*, 2(1), 45–54.