

Pengaruh Penempatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Kantor Dinas PUPR Kabupaten Tanah Datar

Habil Dwi Putra, Zefriyenni, Nila Pratiwi

Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang

Korespondensi Penulis : habilputra2901@gmail.com

Abstract. Performance at the PUPR District Office Tanah Datar has not reached the target for 4 years. This study aims to examine the Effect of Placement and Work Environment on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable using secondary data obtained by distributing questionnaires to 50r6 permanent employees who are used as respondents at the PUPR DINAS Office of Tanah Datar Regency. In this study using the analysis tool Structural Equation Modeling (SEM) using Partial Least Square (PLS). The results of this study indicate that (1) Placement has a positive and significant effect ($0.000 < 0.05$) on job satisfaction. (2) Work environment has a positive and significant effect ($0.000 < 0.05$) on job satisfaction. (3) Placement has a positive and significant effect ($0.027 > 0.05$) on Employee Performance. (4) Work Environment has no effect ($0.237 < 0.05$) on Employee Performance. (5) Job satisfaction has a positive and significant effect ($0.004 < 0.05$) on employee performance. (6) Placement has an effect and significant ($0.035 < 0.05$) on Employee Performance through Job Satisfaction. (7) Work Environment has a positive and significant effect ($0.012 < 0.05$) on Employee Performance through Job Satisfaction. (8) The contribution of placement and work environment variables to employee performance is 0.865 or 86.5% and the remaining 13.5% is influenced by other variables not examined in this study. (9) The contribution of placement, work environment and job satisfaction variables to employee performance is 0.871 or 87.1% and the remaining 12.9% is influenced by other variables not examined by this study.

Keywords: Placement, Work Environment, Employee Performance, Job Satisfaction

Abstrak. Kinerja pada Kantor Dinas PUPR Kab. Tanah Datar selama 4 tahun belum mencapai target. Penelitian ini bertujuan untuk menguji Pengaruh Penempatan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai. Teknik pengambilan sampel adalah sampel jenuh diperoleh sebanyak 50 sampel. Dalam penelitian ini menggunakan alat analisis Structural Equation Modeling (SEM) dengan menggunakan Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Penempatan berpengaruh positif dan signifikan ($0,000 < 0,05$) terhadap Kepuasan Kerja. (2) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan ($0,000 < 0,05$) terhadap Kepuasan Kerja. (3) Penempatan berpengaruh positif dan signifikan ($0,027 > 0,05$) terhadap Kinerja Pegawai. (4) Lingkungan Kerja tidak berpengaruh ($0,237 < 0,05$) terhadap Kinerja Pegawai. (5) Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan ($0,004 < 0,05$) terhadap Kinerja Pegawai. (6) Penempatan berpengaruh dan signifikan ($0,035 < 0,05$) terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja. (7) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan ($0,012 < 0,05$) terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja. (8) Kontribusi variabel penempatan dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai yaitu sebesar 0,865 atau sebesar 86,5% dan sisanya sebesar 13,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. (9) Kontribusi variabel penempatan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,871 atau sebesar 87,1% dan sisanya sebesar 12,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini.

Kata Kunci: Penempatan, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai, Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi ini organisasi menghadapi persaingan yang ketat pada bidang perubahan teknologi, lingkungan politik dan ekonomi. Maka dari itu masing-masing dari organisasi mendorong karyawannya untuk mempersiapkan dalam menyesuaikan kemampuan yang lebih tinggi dalam peningkatan kinerja karyawan. Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan sangat tergantung pada kemampuan SDM atau karyawannya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan sehingga karyawan dituntut untuk selalu mampu

mengembangkan diri secara proaktif dalam suatu perusahaan, dan peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi organisasi untuk bertahan dalam persaingan bisnis yang tidak stabil (Christian & Sumbogo, 2022). Kinerja dikatakan sebagai suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu unjuk keterampilan seseorang dalam mengerjakan pekerjaannya Kasmir, (2019). Kinerja karyawan merupakan perwujudan atas pekerjaan yang telah dihasilkan atau diemban pegawai, hasil tersebut tercatat dengan baik sehingga tingkat ketercapaian kinerja yang seharusnya dengan apa yang terjadi dapat dievaluasi dengan baik (Sumarjo & Priansa, 2018).

Upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan bagi pihak manajemen karena keberhasilan untuk mencapai visi dan tujuan dari organisasi tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalam organisasi tersebut. Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan sangat tergantung pada kemampuan SDM atau karyawannya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan sehingga karyawan dituntut untuk selalu mampu mengembangkan diri secara proaktif dalam suatu perusahaan (Christian & Sumbogo, 2022).

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen

Pengertian manajemen juga dipandang sebagai disiplin ilmu yang mengajarkan proses mendapatkan tujuan organisasi dalam upaya bersama dengan sejumlah orang atau sumber milik organisasi. Manajemen adalah sebuah proses dalam rangka untuk mencapai suatu tujuan organisasi dengan cara bekerja secara bersama sama dengan orang - orang dan sumber daya yang dimiliki organisasi (Arman Paramansyah, 2020).

Fungsi Manajemen

Secara umum menurut (Sadikin et al., 2020), fungsi manajemen terdiri dari 4 (empat) aspek yaitu:

1. *Planning*
2. *Organizing*
3. *Actuating*
4. *Controlling*

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Human Resource (sumber daya manusia) termasuk ke dalam bagian daripada sebuah departemen, dengan fokus perhatian terhadap pengelolaan manusia selaku sumber daya yang digunakan untuk mencapai tujuan organisasi. Di kalangan perusahaan, Departemen atau bagian

khusus yang fokus mengelola karyawan dikenal dengan Human Resource Departement (HRD), dan sekarang lebih di kenal dengan Human Resource Management (HRM), dan diterjemahkan dengan Bahasa Indonesia ialah Manajemen Sumber Daya Manusia (Nuryati et al., 2022).

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut S.P. & Hasibuan, (2020) meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian

Kinerja Pegawai

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Penempatan

Penempatan kerja didefinisikan sebagai kompatibilitas antara individu dan pekerjaan atau tugas yang mereka lakukan di tempat kerja. Definisi ini mencakup kompatibilitas (kemampuan) berdasarkan kebutuhan karyawan dan perlengkapan pekerjaan yang tersedia untuk memenuhi kebutuhan tersebut, serta tuntutan pekerjaan dan kemampuan karyawan untuk memenuhi permintaan tersebut (Iskandar, 2020).

Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja (Afandi, 2018).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan penilaian dari pekerja yaitu seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Menurut Blum bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu di luar kerja (Sukrispiyanto, 2019).

METODE

Objek Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah dan judul penelitian maka yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah Kantor Dinas PUPR Kab. Tanah Datar yang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang pemerintahan. Kantor Dinas PUPR Kab. Tanah Datar beralamat di Jl. Sultan Alam Bagagarsyah Pagaruyung, Batusangkar, Kab. Tanah Datar, Sumatera Barat, Indonesia.

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif Sugiyono, (2018) mendefinisikan metode penelitian kuantitatif adalah metode yang berpatok pada hasil yang positif, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, teknik pengumpulan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

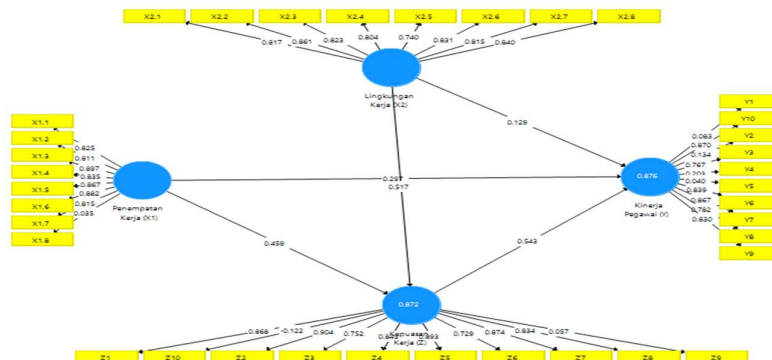
HASIL PEMBAHASAN

Analisis Data Penelitian

Teknik pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan metode SEM berbasis *Partial Least Square* (PLS) memerlukan 2 tahap untuk penilaian dari sebuah model penelitian yaitu *outer model* dan *inner model*. Tahap-tahap tersebut adalah sebagai berikut:

Outer Model

Berdasarkan hasil pengujian outer model dengan menggunakan SmartPLS. Convergent validity dilakukan dengan melihat item reliability yang ditunjukkan oleh nilai loading factor. Nilai loading factor yang dikatakan valid yaitu sebesar $>0,70$. Sehingga diperoleh nilai korelasi antara item pernyataan-pernyataan variabel penelitian sebagai berikut.

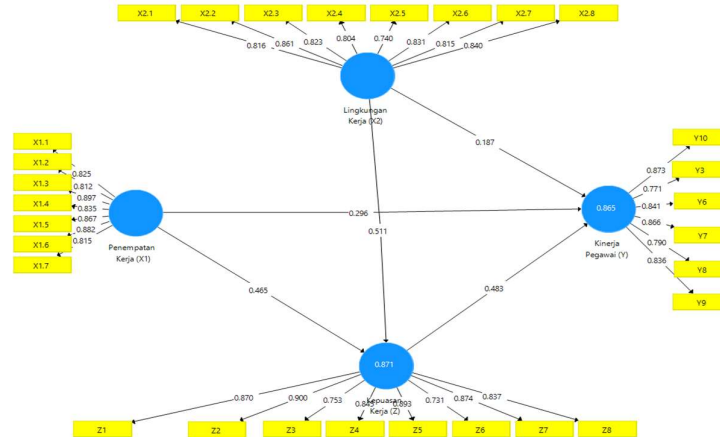


Gambar 1

Skala Model *Partial Least Square* Sebelum Eliminasi

Dalam tahap pengembangan korelasi harus di atas 0,70 karena korelasi 0,50 sampai 0,60 dianggap masih belum memadai atau belum dapat diterima. Dalam penelitian ini masih ada nilai-nilai convergent validity di bawah 0,70 sehingga ada indikator yang perlu di eliminasi. Pada gambar diatas indikator yang di eliminasi dalam penelitian ini antara lain variabel Penempatan Kerja X1.1. Variabel Kinerja Pegawai Y.1, Y.2, Y.4, Y.5. Serta variabel Kepuasan Z.9 dan Z.10.

Kemudian di lakukan *calculate* lagi dan didapatkan hasil sebagai berikut:



Gambar 2

Skala Model *Partial Least Square* Setelah Eliminasi

Uji Convergent Validity

1. Vaiditas Konvergen (Convergent Validity)

a) Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan pengujian outer model pada algoritma PLS didapatkan hasil pengujian convergent validity sebagai berikut:



Gambar 3

Outer Loading Kinerja Pegawai

Dari gambar 3 di atas dapat dilihat nilai outer loading yang valid sesuai dengan nilai convergent validity > 0,70. Pada variabel kinerja pegawai ini ada 4 pernyataan yang dieliminasi

yaitu Y.1, Y.2, Y.4, Y.5 karena memiliki nilai convergent validity < 0,70, pernyataan yang valid dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1
Outer Loading Kinerja Karyawan

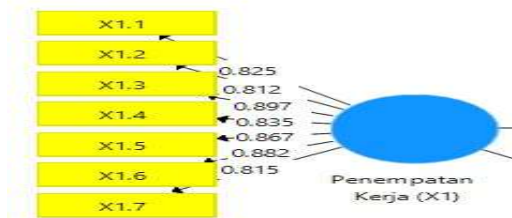
NO	Indikator	Nilai Convergent Validity	Keterangan
1	Y3	0,771	Valid
2	Y6	0,841	Valid
3	Y7	0,866	Valid
4	Y8	0,790	Valid
5	Y9	0,836	Valid
6	Y10	0,873	Valid

Sumber : Olahan SmartPLS

Dalam penelitian ini batasan nilai-nilai convergent validity >0,70 dengan demikian seluruh indikator kinerja pegawai valid karena memiliki nilai-nilai convergent validity >0,70.

b) Penempatan Kerja

Berdasarkan pengujian outer model pada algoritma PLS didapatkan hasil pengujian convergent validity sebagai berikut :



Gambar 4
Outer Loading Penempatan Kerja

Dari gambar 4 di atas dapat dilihat nilai outer loading yang valid sesuai dengan nilai convergent validity >0,70. Pada variabel Penempatan Kerja ini ada 1 pernyataan yang dieliminasi yaitu X1.8 karena memiliki nilai convergent validity <0,70, yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 2
Outer Loading Penempatan Kerja

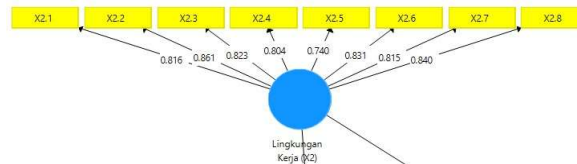
No	Indikator	Nilai Convergent Validity	Keterangan
1	X1.1	0,825	Valid
2	X1.2	0,812	Valid
3	X1.3	0,897	Valid
4	X1.4	0,835	Valid
5	X1.5	0,867	Valid
6	X1.6	0,882	Valid
7	X1.7	0,815	Valid

Sumber : Olahan SmartPLS

Dalam penelitian ini batasan nilai-nilai convergent validity $>0,70$ dengan demikian seluruh indikator Penempatan Kerja valid karena memiliki nilai-nilai convergent validity $>0,70$.

c) Lingkungan Kerja

Berdasarkan pengujian outer model pada algoritma PLS didapatkan hasil pengujian convergent validity sebagai berikut :



Gambar 5

Outer Loading Lingkungan Kerja

Dari gambar 5 di atas dapat dilihat nilai outer loading yang valid sesuai dengan nilai convergent validity $>0,70$. Pada variabel lingkungan kerja n semua pernyataan valid karena memiliki nilai convergent validity $>0,70$, yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 3

Outer Loading Lingkungan Kerja

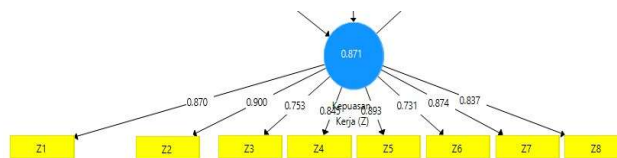
No	Indikator	Nilai Convergent Validity	Keterangan
1	X2.1	0,816	Valid
2	X2.2	0,861	Valid
3	X2.3	0,823	Valid
4	X2.4	0,804	Valid
5	X2.5	0,740	Valid
6	X2.6	0,831	Valid
7	X2.7	0,815	Valid
8	X2.8	0,840	Valid

Sumber : Olahan SmartPLS

Dalam penelitian ini batasan nilai-nilai convergent validity $>0,70$ dengan demikian seluruh indikator Lingkungan Kerja valid karena memiliki nilai-nilai convergent validity $>0,70$.

d) Kepuasan Kerja (Z)

Berdasarkan pengujian outer model pada algoritma PLS didapatkan hasil pengujian convergent validity sebagai berikut :



Gambar 6

Outer Loading Kepuasan Kerja

Dari gambar 6 di atas dapat dilihat nilai outer loading yang valid sesuai dengan nilai convergent validity $> 0,70$. Pada variabel kepuasan kerja 2 pernyataan yang dieliminasi yaitu Z.9 dan Z.10 karena memiliki nilai convergent validity $> 0,70$, pernyataan yang valid dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4
Outer Loading Kepuasan Kerja

No	Indikator	Nilai Convergent Validity	Keterangan
1	Z.1	0,870	Valid
2	Z.2	0,900	Valid
3	Z.3	0,753	Valid
4	Z.4	0,845	Valid
5	Z.5	0,893	Valid
6	Z.6	0,731	Valid
7	Z.7	0,874	Valid
8	Z.8	0,837	Valid

Sumber : Olahan SmartPLS

Dalam penelitian ini batasan nilai-nilai convergent validity $>0,70$ dengan demikian seluruh indikator motivasi valid karena memiliki nilai-nilai convergent validity $>0,70$.

2. Validitas Diskriminasi (Discriminant Validity)

Discriminant validity juga dapat diketahui dengan melihat nilai Average Variant Extracted (AVE) untuk masing-masing indikator dipersyaratkan nilainya harus $>0,5$ untuk model yang baik.

Tabel 5
Average Variant Extracted (AVE)

	Average Variance Extracted (AVE)
Kinerja Pegawai (Y)	0,689
Kepuasan Kerja (Z)	0,705
Penempatan(X1)	0,719
Lingkungan Kerja (X2)	0,668

Sumber : Olahan SmartPLS

Berdasarkan tabel 5 di atas, diketahui bahwa nilai AVE variabel penempatan kerja, lingkungan kerja, kinerja pegawai dan kepuasan kerja $>0,5$. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa setiap variabel telah memiliki discriminant validity yang baik.

Pengujian Reabilitas

Setelah diketahui tingkatan valid data, maka langkah berikutnya adalah mengetahui tingkat keandalan data atau tingkat reliable dari masing-masing konstruk atau variabel. Penilaian ini dengan melihat composite reliability dan nilai cronbach alpha. Nilai suatu konstruk dikatakan reliable jika memberikan nilai cronbach alpha $>0,70$.

Tabel 6
Nilai Construct Reliability dan Validity

Keterangan	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Average Variance Extracted (AVE)
Kinerja Pegawai (Y)	0,909	0,912	0,950	0,689
Kepuasan Kerja (Z)	0,939	0,944	0,930	0,705
Lingkungan Kerja (X2)	0,929	0,931	0,941	0,668
Penempatan (X1)	0,935	0,937	0,947	0,719

Sumber : Olahan SmartPLS

Berdasarkan tabel 6 di atas telah ditemukan nilai cronbach alpha >0,70 artinya bahwa tingkat kehandalan data telah baik atau handal. Kemudian nilai composite reliability masing-masing konstruk >0,70 demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat kehandalan data baik atau reliable. Berdasarkan struktur outer model dapat dibentuk persamaan model sebagai berikut :

- a) Model Persamaan I, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk penempatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja dengan koefisien yang ada ditambah dengan tingkat error yang merupakan kesalahan estimasi atau yang tidak bisa dijelaskan dalam model penelitian

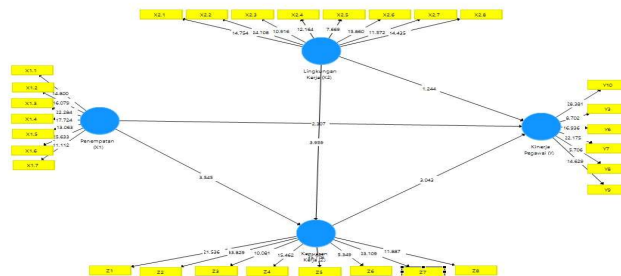
$$Z=0,465X1 + 0,511X2 + e1$$

- b) Model Persamaan II, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk penempatan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dengan masing-masing koefisien yang ada untuk masing-masing konstruk ditambah dengan error yang merupakan kesalahan estimasi.

$$Y=0,269X1 + 0,187X2 + 0,483Z + e2$$

Pengujian Inner Model (Structural Model) Proses

Model struktural dievaluasi dengan memperhatikan nilai R-square untuk konstruk endogen dari pengaruh yang diterimanya dari konstruk eksogen. Berikut model structural hasil uji dengan menggunakan SmartPLS



Gambar 7
Hasil Pengujian Inner Model

R-Square (R2)

Berikutnya untuk menilai pengaruh konstruk laten eksogen tertentu terhadap konstruk laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang substantif. Berikut estimasi R-Square :

Tabel 7
Hasil Pengujian R-Square

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Pegawai (Y)	0,865	0,866
Kepuasan Kerja (Z)	0,871	0,856

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai R-square untuk variabel kinerja pegawai sebesar 0,865 yang dapat diinterpretasikan bahwa besarnya pengaruh variabel penempatan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai adalah 86,5% sedangkan sisanya yaitu 13,5% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini. Kemudian Nilai R-square untuk variabel kepuasan kerja sebesar 0,871 yang artinya bahwa 87,1% variabel kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel penempatan dan lingkungan kerja sedangkan sisanya sebesar 12,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Koefisien Jalur (Path Coefficient)

Berikut hasil output dari SmartPLS yang menggambarkan estimasi untuk pengujian koefisien jalur :

Tabel 8
Path Coefficient

Hipotesis	Uraian	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Keterangan
H1	Penempatan (X1) -> Kepuasan Kerja (Z)	0.465	0.451	0.131	3.545	0.000	Hipotesis diterima
H2	Lingkungan Kerja (X2) -> Kepuasan Kerja (Z)	0.511	0.525	0.129	3.959	0.000	Hipotesis diterima
H3	Penempatan (X1) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.296	0.287	0.128	2.307	0.021	Hipotesis diterima
H4	Lingkungan Kerja (X2) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.187	0.200	0.151	1.244	0.214	Hipotesis ditolak
H5	Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.483	0.479	0.159	3.043	0.002	Hipotesis diterima

Sumber: Data Primer Diolah, SMART PLS 3

Berdasarkan hasil pengujian SmartPLS pada tabel 8 di atas terlihat hasil pengujian hipotesis penelitian dimulai dari hipotesis H1, H2, H3 dan H5 di terima karena sampel aslinya

bernilai positif, t-statistik $> 1,96$ dan p-values $< 0,05$ sedangkan hipotesis H4, ditolak karena t-statistik $< 1,96$ dan p-values $> 0,05$. Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program SmartPLS didapatkan hasil analisis efek tidak langsung spesifik yang dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 9
Hasil Result Patht Analisis

Hipotesis	Uraian	Sampel Asli (O)	RataRata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T-Statistik (O/STD EV)	P Values	Keterangan
H6	Penempatan (X1) → Kepuasan Kerja (Z) → Kinerja Pegawai (Y)	0.225	0.222	0.107	2.093	0.037	Diterima
H7	Lingkungan Kerja (X2) → Kepuasan Kerja (Z) → Kinerja Pegawai	0.247	0.244	0.095	2.601	0.009	Diterima

Sumber : Olahan SmartPLS

Berdasarkan tabel 9 di atas nilai t-statistik atau t-hitung berguna untuk menilai diterima atau ditolaknya hipotesis, dengan membandingkan nilai t statistik atau t hitung dengan t-tabel pada 1,96 dan pada kesalahan menolak data sebesar 0,05.

Nilai t-statistik $>$ t-tabel 1,96 atau $2,093 > 1,96$, nilai P-Value $0,037 < 0,05$ dengan demikian maka hipotesis diterima atau H0 dan H6 diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh yang signifikan penempatan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Nilai t-statistik $>$ t-tabel 1,96 atau $2,601 > 1,96$, nilai P-Value $0,009 < 0,05$ dengan demikian H0 diterima dan H7 diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu pengaruh konstruk laten eksogen tertentu dengan konstruk laten endogen tertentu baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui variabel intervening. Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,96 pada alpha 0,05. Jika t-statistik/t-hitung $<$ t-tabel 1,96 pada alpha 0,05, maka Ho ditolak dan Jika t-statistik/t-hitung $>$ t-tabel 1,96 pada alpha 0,05, maka Ha diterima. Berikut hasil output SmartPLS, yang menggambarkan output estimasi untuk pengujian model struktural :

Tabel 10
Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Pernyataan	Nilai Koefisien	T - Statistik	P Values	Hasil
H1	Diduga Penempatan berpengaruh terhadap Kepuasan kerja Pada Kantor Dinas PUPR KAB. Tanah Datar	0,000	3,545 > 1,96	0,000 < 0,05	Diterima karena nilai koefisien bernilai positif, nilai t-statistik 3,545 lebih besar dari 1,96 dan nilai p-values 0,000 lebih kecil dari 0,05
H2	Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pada Kantor Dinas PUPR KAB. Tanah Datar	0,000	3,959 > 1,96	0,000 < 0,05	Diterima karena nilai koefisien bernilai positif, nilai t-statistik 3,959 lebih besar dari 1,96 dan nilai p-values 0,000 lebih kecil dari 0,05
H3	Diduga Penempatan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas PUPR KAB. Tanah Datar	0,027	2,307 > 1,96	0,021 < 0,05	Diterima karena nilai koefisien bernilai positif, nilai t-statistik 2,307 lebih besar dari 1,96 dan nilai p-values 0,021 lebih kecil dari 0,05
H4	Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas PUPR KAB. Tanah Datar	0,237	1,244 < 1,96	0,214 > 0,05	Ditolak karena nilai koefisien bernilai negatif, nilai t-statistik 1,244 lebih kecil dari 1,96 dan nilai p-values 0,214 lebih besar dari 0,05.
H5	Diduga Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas PUPR KAB. Tanah Datar	0,004	3,043 > 1,96	0,002 < 0,05	Diterima karena nilai koefisien bernilai positif, nilai t-statistik 3,043 lebih besar dari 1,96 dan nilai p-values 0,002 lebih kecil dari 0,05
H6	Diduga Penempatan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja Pada Kantor Dinas PUPR KAB. Tanah Datar	0,035	2,093 > 1,96	0,037 < 0,05	Diterima karena nilai koefisien bernilai positif, nilai t-statistik 2,093 lebih besar dari 1,96 dan nilai p-values 0,037 lebih kecil dari 0,05
H7	Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja Pada Kantor Dinas PUPR KAB. Tanah Datar	0,012	2,601 > 1,96	0,009 < 0,05	Diterima karena nilai koefisien bernilai positif, nilai t-statistik 2,601 lebih besar dari 1,96 dan nilai p-values 0,009 lebih kecil dari 0,05

Hasil Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis dapat mengimplementasikan hal-hal berikut:

Pengaruh Penempatan Terhadap Kepuasan Kerja

Terdapat pengaruh signifikan penempatan terhadap kepuasan kerja pada Kantor Dinas PUPR KAB. Tanah Datar. Dimana nilai p-value lebih kecil dari alpha ($0,000 > 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 ditolak H_1 diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Kusumawardana et al., 2023) dengan hasil Penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja yang artinya penempatan memiliki hubungan atau

keterkaitan dengan kepuasan kerja. Karena semakin tepat penempatan seorang pegawai maka akan semakin puas dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab nya di suatu instansi.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada Kantor Dinas PUPR KAB. Tanah Datar. Dimana nilai p-value lebih kecil dari dari alpha ($0,000 < 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 ditolak H_2 diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan. (Rahmadi Islam, 2018) dengan hasil lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja yang artinya semakin nyaman seseorang pada lingkungan kerjanya maka akan semakin tinggi tingkat kepuasannya bekerja menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Pengaruh Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai

Terdapat pengaruh signifikan Penempatan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas PUPR KAB. Tanah Datar. Dimana nilai p-value lebih kecil dari alpha ($0,000 < 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 ditolak H_3 diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Zamroni, 2020) Penempatan berpengaruh positif positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dimana penempatan seorang pegawai yang tepat pada suatu pekerjaan maka akan mempengaruhi kinerja dari pegawai tersebut.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas PUPR KAB. Tanah Datar. Dimana nilai p value lebih besar dari alpha ($0,214 > 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 diterima H_4 ditolak. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Citraningtyas & Djastuti, 2017) dengan hasil lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sementara penelitian yang dilakukan oleh (Rahmadi Islam, 2018) lingkungan kerja terbukti secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja. Maka lingkungan kerja sebetulnya memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja seseorang.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas PUPR KAB. Tanah Datar. Dimana nilai p-value lebih kecil dari dari alpha ($0,004 < 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 ditolak H_5 diterima. Hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja bahwa berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sani, 2020) dengan hasil kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang artinya kepuasan kerja

seseorang dalam bekerja akan meningkat kinerjanya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab dalam menjalankan pekerjaannya.

Pengaruh Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja

Terdapat pengaruh penempatan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening Pada Kantor Dinas PUPR KAB. Tanah Datar. Dimana nilai p-value lebih kecil dari dari alpha ($0,035 < 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 ditolak H_6 diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Lambey et al., 2020) dengan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan dalam mempengaruhi Penempatan terhadap kinerja pegawai. Yang mana penempatan kerja yang tepat akan meningkatkan kinerja melalui rasa kepuasannya dalam bekerja dikarenakan sudah ditempatkan pada posisi yang tepat.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja

Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening Kantor Dinas PUPR KAB. Tanah Datar. Dimana nilai p-value lebih kecil dari dari alpha ($0,012 < 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 ditolak H_7 diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ameswari et al., 2021) dengan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan dalam mempengaruhi lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Yang artinya lingkungan kerja akan menentukan kinerja seorang pegawai apabila kepuasannya dalam bekerja itu sendiri sudah tinggi atau masih rendah.

KESIMPULAN

Kesimpulan

Dari hasil penelitian Pengaruh Penempatan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Dinas PUPR KAB. Tanah Datar, maka kesimpulan sebagai berikut:

1. Penempatan berpengaruh positif dan signifikan ($0,000 > 0,05$) terhadap kepuasan kerja pada Kantor Dinas PUPR KAB. Tanah Datar.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan ($0,000 < 0,05$) terhadap kepuasan kerja pada Kantor Dinas PUPR KAB. Tanah Datar.
3. Penempatan berpengaruh positif dan signifikan ($0,000 < 0,05$) terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas PUPR KAB. Tanah Datar.
4. Lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan ($0,214 > 0,05$) terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas PUPR KAB. Tanah Datar.

5. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan ($0,004 < 0,05$) terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas PUPR KAB. Tanah Datar.
6. Penempatan berpengaruh positif dan signifikan ($0,035 < 0,05$) terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel Intervening pada Kantor Dinas PUPR KAB. Tanah Datar.
7. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan ($0,012 < 0,05$) terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel Intervening pada Kantor Dinas PUPR KAB. Tanah Datar.
8. Kontribusi variabel penempatan dan lingkungan kerja terhadap kinerja yaitu sebesar 0,865 atau sebesar 86,5% dan sisanya sebesar 13,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini di Kantor Dinas PUPR KAB. Tanah Datar.
9. Kontribusi variabel penempatan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,871 atau sebesar 87,1% dan sisanya sebesar 12,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini di Kantor Dinas PUPR KAB. Tanah Datar.

Saran

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan penelitian, berikut ini merupakan saran yang dapat diberikan kepada Kantor Dinas PUPR KAB. Tanah Datar yang mungkin dapat berguna untuk kelangsungan perusahaan dimasa yang akan datang dan dapat berguna untuk pembaca antara lain:

1. Bagi Instansi
 - a. Instansi hendaknya selalu memperhatikan penempatan pegawainya disuatu bidang yang tepat agar dapat memberikan rasa kepuasan kerja bagi pegawai sehingga pegawai tersebut merasa diperhatikan oleh instansi yang nantinya akan berdampak pada meningkatnya kinerja pegawai.
 - b. Instansi hendaknya tetap mempertahankan dan meningkatkan penempatan dan lingkungan kerja yang diberikan kepada karyawan Kantor Dinas PUPR KAB. Tanah Datar.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel independen lainnya atau menambahkan variabel moderating guna mengetahui variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi dan memperkuat atau memperlemah variabel dependen seperti etika kerja, komunikasi dan variabel lainnya yang memungkinkan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dengan harapan, agar sampel dan objek penelitian ini lebih berkembang serta hasil penelitian yang dilakukan lebih akurat dan memiliki manfaat yang lebih besar.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator*. Zanafa Publishing.
- Ameswari, A., Wibisono, C., & Widia, E. (2021). Pengaruh Wom Dan Iklan Terhadap Niat Beli Dengan Kesadaran Merek Sebagai Variabel Mediasi Pada Restoran Bintang Lima Di Nusa Dua. *Jurnal Penelitian Sosial, Sains, Ekonomi, dan Manajemen*, *1*(2), 79–90. <https://doi.org/10.36418/jrssem.v1i2.11>
- Arman Paramansyah, A. I. N. H. (2020). *Manajemen Sdm*.
- Christian, A., & Sumbogo, I. A. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Orientama Makmur Abadi. *Streaming*, *1*(1), 1–7.
- Citraningtyas, N., & Djastuti, I. (2017). Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi Pada Karyawan Hotel Megaland Solo). *Diponegoro Journal of Management*, *6*, 1–11. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *1*(1), 71–80. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>
- Iskandar, H. (2020). Pengaruh Penempatan kerja terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja pegawai. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*, *8*(4). <https://doi.org/10.26418/ejme.v8i4.43638>
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)* (Satu). Rajawali Pers.
- Kusumawardana, D., Halim, A., & (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Probolinggo. *Jurnal Al-Idārah*, *4*(2), 88–100. <https://www.journal.ibrahimy.ac.id/index.php/idarah/article/download/2720/1663>
- Lambey, B., Viktor P.K. Lengkong, & Wenas, R. S. (2020). Pengaruh Penempatan Pegawai Serta Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening Di Pt Pln (Persero) Uip Sulbagut. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi (JMBI UNSRAT)*, *7*(3), 394–406. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jmbi/article/view/30341>
- Rahmadi Islam. (2018). Pengaruh Lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Aseli Dagadu Djokdja. (3), 1–13. <http://dx.doi.org/10.1186/s13662-017-1121-6>
<https://doi.org/10.1007/s41980-018-0101-2>
<https://doi.org/10.1016/j.cnsns.2018.04.019>
<https://doi.org/10.1016/j.cam.2017.10.014>
<http://dx.doi.org/10.1016/j.apm.2011.07.041>
<http://arxiv.org/abs/1502.020>
- Sadikin, A., Misra, I., & Hudin, M. S. (2020). *Pengantar Manajemen Dan Bisnis* (Sardimi (ed.); Pertama). K-Media.

- Sani, M. M. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada PT. Gatra Mapan Malang). *Skripsi UIN Malang*, 1–148. <http://etheses.uin-malang.ac.id/19350/>
- Sugiyono. (2018a). *Metode Penelitian Kuantitatif, dan R&D*. PT. Alfabeta.
- Sukrispiyanto. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Amirullah (ed.)). Indomedia Pustaka.
- Sumarjo, M., & Priansa, D. J. (2018). *Manajemen Pengembangan Sumberdaya Manusia Konsep-Konsep kunci* (Satu). Alfabeta.
- Zamroni, A. K. (2020). Pengaruh Penempatan Kerja, Sikap Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BRI Syari'ah Kantor Cabang Semarang dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Moderating (Studi di PT. BRI Syariah Kantor Cabang Semarang). *Skripsi IAIN Salatiga*, 1–53.