

**Pengaruh Penempatan Kerja, Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Umpu Semenguk Way-Kanan**

**Randi Anggoro<sup>1</sup>, Suryadi<sup>2</sup>**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Metro

E-mail: [randianggoro2018@gmail.com](mailto:randianggoro2018@gmail.com)

**Abstrak**

Penelitian ini secara parsial bertujuan untuk mengetahui 1) apakah penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, 2) apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, 3) apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. 4) apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. 5) secara simultan apakah penempatan kerja, motivasi kerja, pelatihan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Jenis penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, artinya teknik pengambilan sampel digunakan apabila semua anggota populasi dijadikan sampel. Istilah lain pengambilan sampel jenuh adalah sensus, dimana pengambilan sampelnya adalah seluruh 33 pegawai kelurahan Umpu Semenguk, sedangkan teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket, uji validitas, uji normalitas, uji linieritas, dan uji regresi linier berganda dengan penarikan kesimpulan. melalui uji t parsial dan uji F simultan. Kesimpulan dari penelitian ini adalah penempatan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Umpu Semenguk. Motivasi kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Umpu Semenguk. Pelatihan kerja yang tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Umpu Semenguk. Lingkungan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Umpu Semenguk. Secara bersama-sama variabel penempatan kerja, motivasi kerja, pelatihan kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : penempatan kerja, motivasi kerja, pelatihan kerja, lingkungan kerja, dan Kinerja Karyawan.

***Abstract***

This study aims partially to find out 1) whether work placement affects employee performance, 2) whether work motivation affects employee performance, 3) whether job training affects employee performance. 4) whether the work environment has an effect on employee performance. 5) simultaneously whether work placement, work motivation, job training and work environment affect employee performance. Types of quantitative research. The sampling technique used is saturated sampling, meaning that the sampling technique is used when all members of the population are used as samples. Another term for saturated sampling is census, where the sampling is all 33 staff members of the Umpu Semenguk sub-district, while the data collection techniques used are questionnaires, validity tests, normality tests, linearity tests, and multiple linear regression tests with conclusions drawn through partial t test and simultaneous F test. The conclusion of this research is that partially work placement has a positive and significant effect on employee performance at the Umpu Semenguk District Office. Work motivation has no effect and is not significant on employee performance at the Umpu Semenguk District Office. Job training that has no effect and is not significant on employee performance at the Umpu Semenguk District Office. The work

environment has no effect and is not significant on the performance of employees at the Umpu Semenguk District Office. Together, the variables of job placement, work motivation, job training, and work environment have a positive and significant effect on employee performance.

**Keywords:** job placement, work motivation, job training, work environment, and Employee Performance.

## 1. PENDAHULUAN

Umpu Semenguk adalah kecamatan baru di kabupaten way kanan, tentunya dengan adanya pemekaran wilayah administrasi di kabupaten way kanan akan mempercepat kemajuan suatu daerah tersebut. Dalam rangka mengetahui kinerja pegawai dikantor Kecamatan Umpu Semenguk berkaitan dengan pelayanan publik diperlukan sebuah evaluasi kinerja. Pelaksanaan evaluasi kinerja bertujuan untuk mengetahui pencapaian atau realisasi, kemajuan dan kendala yang dijumpai dalam rangka pencapaian visi dan misi dengan cara pemberian penilaian guna perbaikan pelaksanaan suatu kegiatan atau program untuk masa yang akan datang.

**Tabel 1. Pelayanan Publik dari Kecamatan Umpu Semenguk**

No	Jenis pelayanan	Lama waktu	Target waktu
1	KTPelektronik (e-ktip)	1 bulan	2-3 minggu
2	Kartu keluarga(KK)	1 bulan	2-3 minggu
3	Akte kelahiran	1 bulan	3-4 minggu
4	Pajak bangunan dan bumi	1-2 minggu	1-2 minggu
5	Keterangan penduduk / domisili	60 menit	20-30 menit
6	Surat nikah	1 bulan	2-3 minggu
7	Surat keterangan tidak mampu	60 menit	15-20 menit
8	SKCK	60 menit	20-30 menit
9	Surat kematian	60 menit	20-30 menit
10	Surat bepergian	60 menit	20-30 menit

Sumber; Data kantor Kecamatan Umpu Semenguk 2020

Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan, diketahui bahwa ditemukan beberapa kondisi factual seperti waktu pelayanan yang lebih lambat dari target yang telah di tentukan diduga sebagai masalah atau hambatan yang terjadi saat ini di Kantor Kecamatan Umpu Semenguk. Diantaranya: Pegawai Kecamatan Umpu Semenguk sering terlambat masuk kerja dari jam kerja yang telah di tentukan. Pelayanan public belum maksimal. Pegawai Kecamatan Umpu Semenguk kurang berkompeten. Pegawai Kantor Kecamatan Umpu Semenguk dianggap tidak memiliki kecakapan kerja yang memadai. Pegawai Kantor Kecamatan Umpu Semenguk tidak pernah melakukan pembinaan kepada aparatur pemerintahan desa atau kelurahan berkaitan dengan mekanisme dan kegiatan keadministrasian publik. Tidak adanya pemberian penghargaan dan sanksi (*reward and punishment*). Kepala Camat jarang melakukan pengawasan dan evaluasi berkaitan dengan kinerja dari pegawainya.

Nursalim (2020: 3) juga berpendapat bahwa: “Manajemen sumber daya manusia merupakan penerapan pendekatan SDM dimana secara bersama-sama terdapat dua tujuan yang ingin dicapai, yaitu (1) tujuan untuk perusahaan dan (2) untuk pegawai, keduanya adalah kesatuan yang tidak dapat” dipisahkan. Manusia tida boleh diperlakukan hanya sebagai faktor produksi melainkan harus diperlakukan dengan emosi dan perasaan.

Sedangkan (Istiantara, 2019:2) mengemukakan bahwa “manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”.

Dari beberapa teori tersebut dapat disimpulkan bahwa tujuan manajemen SDM adalah penyediaan tenaga kerja yang efektif bagi organisasi untuk mencapai tujuan dan Produktivitas Kerja yang telah ditetapkan sebelumnya.

Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam pelaksanaan kegiatan operasional perusahaan sehingga perlu dibina sebaik mungkin untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing tinggi agar tujuan perusahaan tercapai. (Febriyanto : 2021)

Syalimono (2019:21) Dalam pandangan lain, kinerja adalah hasil kerja yang dicapai individu sesuai dengan peran dan tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja.

Menurut (Syalimono 2019: 19) “melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut dan tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya disebut dengan kinerja”. Terakhir pendapat dari Mathis & Jackson dalam Syalimono (2019: 19) pada dasarnya kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan.

Sehingga dapat disintesis bahwa Kinerja Pegawai adalah gambaran kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai sesuai dengan apa yang dikerjakan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh pemberi kerja.

Menurut (Weol 2015:5) menyatakan penempatan karyawan adalah “untuk menempatkan pegawai sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan dan keahliannya”.

Sedangkan (Wulandari 2017:102-115) menyatakan bahwa penempatan adalah “menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan”. Selanjutnya, Penempatan karyawan adalah “untuk menempatkan karyawan sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan dan keahliannya”, Sastrohadiryo dalam Syalimono (2019: 20).

Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa penempatan merupakan proses menempatkan posisi atau jabatan secara tepat dan sesuai dengan keahlian yang dimilikinya. Sedangkan Indikator penempatan yang dipakai oleh peneliti dalam penelitian ini antara lain: 1) Pendidikan, 2) pengetahuan kerja, 3) keterampilan kerja, 4) pengalaman kerja dalam hal ini sesuai dengan objek yang akan diteliti oleh penulis.

Syalimono (2019: 20) Motif merupakan suatu dorongan “kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan” dari motifnya.

Pengertian Motivasi Kerja menurut (Hasibuan, 2019:134-147) adalah: “Pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan berintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk penciptaan kepuasan”.

Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja merupakan suatu kondisi psikologis yang mendorong seseorang atau pegawai untuk melaksanakan usaha atau kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi maupun tujuan individual. Sedangkan Indikator motivasi yang dipakai oleh peneliti dalam penelitian ini antara lain: : Kondisi Lingkungan Kerja, Kompensasi yang memadai, Supervisi yang baik, Ada jaminan karir, Status dan tanggung jawab dan Peraturan yang fleksibel.

Menurut (Weol D. H., 2015: 8 ) menyatakan bahwa “Lingkungan Kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang

bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai” kelompok.

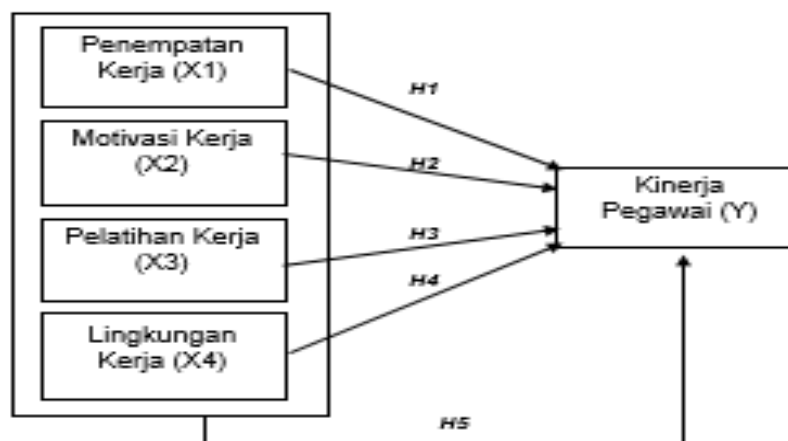
Lingkungan Kerja adalah “keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan”, (Syalimono 2019: 22).

Pendapat lain mengemukakan bahwa “Lingkungan Kerja menyangkut tempat kerja, tata-letak peralatan, ruangan kerja, cahaya, ventilasi atau sirkulasi udara, alat penjaga keselamatan dan kesehatan kerja”, (Syalimono 2019: 22).

Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar manusia, yang dapat memberikan pengaruh dalam beraktivitas dan bertindak, baik secara langsung maupun tidak langsung dalam melaksanakan kegiatan sehari-hari serta mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap jalannya suatu sistem kerja yang baik di dalam lingkungan kerja suatu perusahaan. Sedangkan Indikator lingkungan yang dipakai oleh peneliti dalam penelitian ini antara lain: 1)Penerangan, 2)Suhu udara, 3)Suara bising, 4)Penggunaan warna, 5)Ruang gerak yang diperlukan, 6)Keamanan kerja, 7)Hubungan karyawan.

### **Kerangka Konseptual**

Kerangka konseptual dapat peneliti sajikan sebagai berikut:



## **II. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan rancangan deskriptif asosiatif. Menurut Sugiyono (2013: 13), penelitian deskriptif adalah “penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (*independen*) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel lain”. Sedangkan penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2013: 11) adalah “penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih”.

Populasi bukan hanya sekedar jumlah pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek yang diteliti tersebut. Dalam Penelitian ini yang menjadi populasi adalah pegawai Kecamatan umpu semenguk.

Teknik dalam pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan *sampling jenuh*, menurut Sugiyono (2017:85) *sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain dari *sampling jenuh* adalah sensus, dimana pengambilan sampel adalah semua staf pegawai kecamatan umpu semenguk yang berjumlah 33 orang.

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebelum melakukan hasil analisis regresi berganda, maka peneliti menguji kevalidan hasil kuesioner responen dengan persyaratan uji instrumen, diantaranya:  
Uji Normalitas SPSS versi 25, dengan hasil interpretasi sebagai berikut:

Hasil ini menunjukkan bahwa  $L_o - \text{hitung} < L_o - \text{tabel}$ , dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sampel dari populasi berdistribusi normal. Dengan dasar pengambilan keputusan Uji Normalitas Liliefors sebagai berikut :

**Tabel 6. Hasil Uji Normalitas Data**

No.	Galat Taksiran Regresi	$L_{\text{hitung}}$	$L_{\text{tabel}}$	Keputusan	interpretasi
1.	$X_1$	0,118	0,154	Ho diterima	Normal
2.	$X_2$	0,154	0,154	Ho diterima	Normal
3.	$X_3$	0,144	0,154	Ho diterima	Normal
4.	$X_4$	0,144	0,154	Ho diterima	Normal
5.	Y	0,094	0,154	Ho diterima	Normal

#### 1. Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linier Berganda Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardize	t	Sig.
		B	Std. Error	d Coefficients Beta		
1	(Constant)	-,483	3,851		-,126	,901
	Penempatan kerja	,955	,101	,849	9,448	,000
	motivasi kerja	,085	,107	,085	,794	,434
	pelatihan kerja	,291	,239	,310	1,215	,234
	lingkungan kerja	-,226	,232	-,250	-,973	,339

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber: Pengolahan data dengan IBM SPSS 25. 2021

Bagian ini menggambarkan persamaan regresi untuk mengetahui angka konstan dan uji hipotesis signifikan koefisien regresi. Persamaan regresinya adalah sebagai berikut ini:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + et$$

$$Y = -0,483 + 0,955X_1 + 0,085X_2 + 0,291X_3 + 0,226X_4$$

- Konstanta sebesar -0,483 menyatakan bahwa jika variabel independen dianggap konstan, maka rata-rata kinerja pegawai sebesar -0,483%.
- Koefisien regresi penempatan kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,955 bernilai positif artinya jika ada peningkatan variabel penempatan kerja sebesar 1% terhadap promosi jabatan maka akan meningkat sebesar 0,0955%.
- Koefisien regresi motivasi kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,085 bernilai positif artinya jika ada peningkatan variabel pelatihan kerja yang dilakukan oleh setiap pegawai sebesar 1% maka akan meningkat sebesar 0,00085 %.
- Koefisien regresi pelatihan kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,291 bernilai positif artinya jika ada peningkatan variabel pelatihan kerja yang dilakukan oleh setiap individu pegawai sebesar 1% maka akan meningkat sebesar 0,0029%.

- Koefisien regresi lingkungan kerja ( $X_4$ ) sebesar  $-0,226$  bernilai negatif artinya jika ada penurunan dalam lingkungan kerja yang dilakukan oleh setiap situasi maka akan menurun sebesar  $-0,00226\%$ .

## 2. Uji parsial (t)

Cara mencari t table :  $\alpha=0,05$  ; t table =  $\alpha/2$  ,n-k t tabel =  $0,05/2 = 0,025$ ,  $33 - 4 = 29$   
Jadi diperoleh nilai t table sebesar  $2,04$ .

**Tabel 8. Pengujian hasil keputusan Uji t parsial  $X_1$  terhadap Y.**

Sampel	Koefisien $\beta$	t- hitung	t- tabel	Keputusan
33	$\beta_1 X_1$	9,448	2.04	Berpengaruh

Sumber: Pengolahan data dengan SPSS IBM 25

Adapun Kriteria pengujian yang digunakan yaitu:

### Uji Parsial t $X_1$ Terhadap Y

Dari Hasil uji t  $X_1$  diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar **9,448** dan nilai  $t_{tabel}$  sebesar **2.04** dengan nilai signifikan  $0,05 > 0,000$  dan dapat dilihat bahwa nilai  $t_{hitung} \geq$  dari  $t_{tabel}$  sehingga variabel penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

**Tabel 9. Pengujian hasil keputusan Uji t parsial  $X_2$  terhadap Y.**

Sampel	Koefisien $\beta$	t- hitung	t- tabel	Keputusan
33	$\beta_2 X_2$	0,794	2.04	Tidak Berpengaruh

Sumber: Pengolahan data dengan SPSS IBM 25

### Uji Parsial t $X_2$ Terhadap Y

Dari Hasil uji t  $X_2$  diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar **0,794** dan nilai  $t_{tabel}$  sebesar **2.04** dengan nilai signifikan  $0,05 < 0,434$  maka dapat dilihat bahwa nilai  $t_{hitung}$  dari  $\leq$   $t_{tabel}$  sehingga dapat disimpulkan motivasi kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

**Tabel 10. Pengujian hasil keputusan Uji t parsial  $X_3$  terhadap Y.**

Sampel	Koefisien $\beta$	t- hitung	t- tabel	Keputusan
33	$\beta_3 X_3$	1,215	2.04	Tidak berpengaruh

Sumber: Pengolahan data dengan SPSS IBM 25

### Uji Parsial t $X_3$ Terhadap Y

Dari Hasil uji t  $X_3$  diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar **1,215** dan nilai  $t_{tabel}$  sebesar **2.04** dengan nilai signifikan  $0,05 < 0,234$  maka dapat dilihat bahwa nilai  $t_{hitung} \leq$  dari  $t_{tabel}$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

**Tabel 11. Pengujian hasil keputusan Uji t parsial  $X_4$  terhadap Y.**

Sampel	Koefisien $\beta$	t- hitung	t- tabel	Keputusan
33	$\beta_4 X_4$	-0,973	2.04	Tidak Berpengaruh

Sumber: Pengolahan data dengan SPSS IBM 25

### Uji Parsial t $X_4$ terhadap Y

Dari Hasil uji t  $X_4$  diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar **-0,973** dan nilai  $t_{tabel}$  sebesar **2.04** dengan nilai signifikan  $0,05 < 0,339$  maka dapat dilihat bahwa nilai  $t_{hitung}$  dari  $\leq t_{tabel}$  dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

### 3. Uji Simultan (F)

**Tabel 12. Hasil Uji F Simultan ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2168,794	4	542,198	129,529	,000 <sup>b</sup>
	Residual	117,206	28	4,186		
	Total	2286,000	32			

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

b. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, Penempatan kerja, motivasi kerja, pelatihan kerja

Langkah-langkah untuk melakukan uji simultan F ini perlu referensi sebagai berikut: Tingkat signifikan yang digunakan adalah 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ) dan pada tabel 22, tingkat signifikan sebesar 0,000 atau sebesar 0% artinya bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen dengan tingkat signifikan sebesar 0%.

Dengan menggunakan tingkat  $\alpha = 0,05$  (5%), dapat ditentukan dengan persamaan berikut ini :  $Df_1 =$  jumlah variabel: artinya  $df_1 = 4$  Sedangkan,  $df_2 = n - k - 1$ , artinya  $df_2 = 33 - 4 - 1 = 28$  Jadi  $F_{table} = 2,71$

**Tabel 13. Hasil Uji hipotesis F Simultan**

$F_{hitung}$	$F_{tabel}$	Keputusan
129,529	2,71	<b>Berpengaruh</b>

Dengan demikian keempat variabel bebas penempatan kerja ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ), pelatihan kerja ( $X_3$ ), dan lingkungan kerja ( $X_4$ ) berpengaruh positif dengan nilai signifikan  $0,05 > 0,000$  terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Umpu Semenguk. Dengan melakukan uji f, maka nilai F hitung = 98,847 yang berarti lebih besar dari nilai F tabel ( $\alpha = 5\%$ , 4 : 33)\* = 2,71 atau ( $F_{hitung} > F_{table}$ ).

### 4. Koefisien Determinasi $R^2$

**Tabel 24. Hasil Uji Koefisien Determinasi  $R^2$  Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,974 <sup>a</sup>	,949	,941	2,046

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, Penempatan kerja, motivasi kerja, pelatihan kerja

b. Dependent Variable: kinerja pegawai

Kemudian untuk melihat seberapa besar tingkat pengaruh variabel independen antara penempatan kerja ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ), pelatihan ( $X_3$ ), dan lingkungan kerja ( $X_4$ ) terhadap variabel dependen kinerja pegawai (Y) digunakan koefisien determinasi ( $kd$ ). Berdasarkan hasil pada tabel 24 didapat angka koefisien determinasi sebesar ( $R_{square}$ ) 0,940. Hal ini mengandung arti bahwa 94% variasi dari variabel Y dijelaskan oleh variasi dari

variabel penempatan kerja ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ), pelatihan kerja ( $X_3$ ), dan lingkungan kerja ( $X_4$ ). Sedangkan 6% di pengaruhi oleh variabel diluar variabel – variabel yang diteliti.

#### **IV. Kesimpulan DAN SARAN**

##### **A. Kesimpulan**

1. Penempatan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Umpu Semenguk.
2. Motivasi kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Umpu Semenguk.
3. Pelatihan kerja yang tidak mempunyai pengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Umpu Semenguk.
4. Lingkungan kerja yang tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Umpu Semenguk.
5. Secara bersama-sama variabel penempatan kerja, motivasi kerja, pelatihan kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

##### **B. Saran**

Saran yang daat disampaikan oleh peneliti dan kantor Kecamatan Umpu Semenguk diantaranya:

1. Disarankan oleh Kantor Camat Umpu Semenguk untuk lebih memperhatikan *skill* atau ketarampilan setiap pegawainya dalam menempatkan posisi pekerjaan pegawai.
2. Untuk Kantor Camat Umpu Semenguk agar lebih memperhatikan motivasi kerja para pegawainya dalam hal bertanggungjawab atas segala sesuatu yang terjadi dalam setiap pekerjaan dan mampu menyelesaikannya.
3. Disarankan untuk kantor Camat Umpu Semenguk agar memperhatikan para pegawai dalam pelatihan kerja yang mencakup kenyamanan dalam setiap pelaksanaan pelatihan yang ada di kantor camat umpu semenguk.
4. Lingkungan kerja agar diperhatikan dalam gedung dan pemilihan warna cat yang sudah kusam agar lebih diperhatikan dan perlunya renovasi kembali.
5. Disarankan oleh pihak kantor Camat Umpu semenguk lebih meningkatkan secara serentak dalam hal penempatan kerja, memotivasi kerja, pelatihan kerja, serta lingkungan kerja guna meningkatkan kinerja pegawai yang sesuai dengan standar prosedur yang berlaku.

#### **DAFTAR LITERATUR**

- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019), *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. In *Prosiding Seminar Nasional USM* (Vol. 2, No. 1, pp. 134-147).
- Istiantara, D. T. (2019). Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Guna Meningkatkan Kinerja Pegawai Dan Dosen Politeknik Perkeretaapian Indonesia. *Jurnal Perkeretaapian Indonesia (Indonesian Railway Journal)*, 3(2).
- Nisaa'Ariyani, K., & Febriyanto, F. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Keputusan Kerja Karyawan Pada PT. BPRS Metro Madani Kantor Pusat. *Jurnal Manajemen Diversifikasi*, 1(3), 717-729.
- Nursalim, N., & Sulastri, S. (2020). Pengaruh Disiplin, Motivasi, dan Pelatihan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pasuruan. *Sasanti Journal Of Economic And Business*, 1(3).
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Penerbit Alfabeta.

## **Jurnal Manajemen Diversifikasi**

Vol. 2. No. 4 (2022)

Sugiyono. (2017). *Statistika Untuk Penelitian*. Penerbit: Alfabeta, Bandung.

Syalimono Siahaan, Syaiful Bahri, (2018). *Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Homepage: Vol 2, No. 1, Maret 2019, 16-30*  
[Http://Jurnal.Umsu.Ac.Id/Index.Php/Maneggi](http://Jurnal.Umsu.Ac.Id/Index.Php/Maneggi) ISSN 2623-2634 (Online)

Weol, D. H. (2015). Pengaruh lingkungan kerja, pelatihan dan penempatan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Nasional provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, 15*(5).

Wulandari, A. D., & Yuniawan, A. (2017). Analisis Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Organizational Citzensip Behavior Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PDAM Tirta Moedal Kota Semarang). *Diponegoro Journal of Management, 6*(4), 102-115.