

## **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KESESUAIAN PENEMPATAN KERJA DAN KEAMANAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI DINAS KEPENDUDUKAN DAN CATATAN SIPIL KABUPATEN PARIGI MOUTONG**

Oleh

Rukhayati<sup>1</sup>, Nurapiah<sup>2</sup>, Yuliana<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palu

<sup>2</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Alkhairaat Palu

(\*)Email Korespondensi: [rukhayatiumar@gmail.com](mailto:rukhayatiumar@gmail.com)

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, kesesuaian penempatan kerja, dan keamanan kerja terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Parigi Moutong. Prestasi kerja pegawai merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi. Namun, prestasi kerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya lingkungan kerja, kesesuaian penempatan kerja, dan keamanan kerja. Responden dalam penelitian ini berjumlah 30 orang, dan alat analisis yang digunakan adalah PLS-SEM. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja, kesesuaian penempatan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja, dan keamanan kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Parigi Moutong.

Kata kunci: prestasi kerja, lingkungan kerja, kesesuaian penempatan kerja, keamanan kerja

### **PENDAHULUAN**

Salah satu pendorong seseorang untuk menjadi Pegawai Negeri Sipil adalah karena menginginkan adanya kepastian status pekerjaan dan pendapatan. Tetapi begitu seseorang telah menjadi Pegawai maka faktor tersebut tidak lagi menjadi faktor pendorong utama, tetapi telah meningkat ke faktor yang lain, dimana salah satunya adalah faktor prestasi kerja. Keinginan seseorang untuk berprestasi adalah karena menginginkan untuk diakui

keberadaannya dalam lingkungan kerjanya, atau dengan kata lain agar orang lain tahu bahwa pegawai tersebut memiliki kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan (Ambarwati R, et al, 2021).

Sebelum seorang pegawai mencapai prestasi kerja yang dinginkannya, tentu banyak hal yang dapat mempengaruhinya. Salah satu faktor yang diduga dapat mempengaruhi semangat kerja seseorang adalah permasalahan penempatan pada posisi atau pekerjaan (Anita, et al, 2013).

Sumber daya manusia, selain dituntut untuk memiliki tingkat

pendidikan juga dituntut untuk memiliki kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan (Adamopoulos, et al, 2022). Kemampuan melaksanakan pekerjaan tersebut sangat ditentukan dari posisi yang ditempatinya. Jika seorang pegawai ditempatkan bukan pada bidang keahlian atau kemampuan, maka sulit bagi pegawai tersebut untuk mencapai prestasi kerja karena kemampuannya untuk menyelesaikan pekerjaan yang relatif tidak dikuasainya, akan tidak optimal. (Aries Samudra, 2023).

Dalam teori sumber daya manusia, dinyatakan yaitu bagaimana menempatkan seseorang pada tempat yang benar sesuai dengan bidang keahliannya. pegawai sebagai motor penggerak organisasi dituntut untuk bekerjadengan lebih bersemangat agar mampu menghadapi persaingan, dan dapat mempertahankan keberadaan organisasi (Aries Samudra, 2023). Organisasi bukan saja mengharapkan pegawai yang mampu, cakap, dan terampil, namun yang lebih penting adalah mereka bersedia bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerjayang optimal. Kemampuan, kecakapan, dan semangat kerja pegawai tidak ada artinya bagi organisasi jika mereka tidak mau bekerja keras dengan menggunakan kemampuan, kecakapan, dan semangat kerja yang dimilikinya. Pernyataan tersebut menjelaskan bahwa semangat kerja pegawai sangat penting dalam menunjang tercapainya tujuan organisasi (Anita, et al, 2013).

Pengembangan SDM baik yang bekerja di sektor publik maupun sektor swasta, perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan. Strategi untuk mengembangkan SDM yang dikenal (Askun et al, 2021). Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting didalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan bekerja (Ambarwati R, et al, 2021). Lingkungan kerja adalah faktor-faktor diluar manusia baik fisik mau pun non fisik dalam sesuatu organisasi. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan kepada karyawan (Badrianto, et al, 2020).

Untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif tentunya diperlukan sumber daya manusia (tenaga kerja) yang berkualitas dan sesuai dengan bidangnya, (Basalamah, et al, 2021). Penempatan kerja adalah suatu proses kegiatan yang dilakukan untuk menentukan seseorang pada posisi yang sesuai dengan formasi yang dibutuhkan. Ini berarti penempatan kerja pegawai dilakukan dalam rangka mengisi formasi yang disesuaikan dengan kemampuan, keterampilan dan keahlian pegawai yang bersangkutan, sehingga apabila seseorang ditempatkan selaras antara keterampilannya dan keahlian

dengan bidang kerja maka pegawai tersebut akan lebih bergairah melaksanakan tugasnya yang berjuang pada meningkatnya kinerja pegawai yang bersangkutan (Askun et al, 2021).

Perlindungan tenaga kerja memiliki beberapa aspek dan salah satunya yaitu perlindungan keselamatan, perlindungan tersebut bermaksud agar tenaga kerja secara aman melakukan kerjanya secara aman melakukan kerjanya sehari-hari untuk meningkatkan produktivitas (Dianti dan Nely, 2022). Keamanan kerja adalah suatu usaha untuk menjaga dan melindungi pekerja dan fasilitas/aset yang dimiliki, baik yang berada di dalam Kantor maupun yang berada di luar lingkungan Kantor. Keselamatan Kerja adalah perlindungan atas keamanan kerja yang dialami pekerja baik fisik maupun mental dalam lingkungan pekerjaan (Dakhi, Yordan, et al, 2022).

Kenyataan yang ada saat ini adalah terdapatnya kecenderungan pegawai ditempatkan bukan berdasarkan keahlian atau kemampuan yang dimilikinya, tetapi sekedar mengisi kekosongan formasi jabatan yang ada. Hal ini akan terasa semakin sulit manakala seseorang yang ditempatkan bukan pada tempatnya tersebut, memiliki pekerjaan yang harus secara langsung melayani masyarakat, seperti pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Parigi Moutong.

Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Parigi Moutong sebagai perpanjangan tangan kantor Bupati memiliki fungsi untuk memberikan

pelayanan secara langsung kepada masyarakat dalam hal masalah kependudukan. Untuk mampu memberikan pelayanan kepada masyarakat tersebut dibutuhkan bukan hanya keinginan tetapi juga kemampuan untuk memberikan pelayanan. Demikian pula halnya dengan para pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Parigi Moutong. Mereka dituntut untuk dapat memberikan pelayanan yang prima dan terpercaya. Menyadari akan hal tersebut di atas, penelitian ini ingin membuktikan secara ilmiah apakah lingkungan kerja, kesesuaian penempatan kerja, dan keamanan kerja, memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja memiliki peran penting untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui lingkungan fisik maupun non fisik yang baik, seperti menciptakan suasana yang aman dan nyaman pada karyawan diantaranya memberikan fasilitas- fasilitas dan alat bantu keselamatan kerja, menjaga kebersihan tempat kerja, serta meningkatkan moral karyawan dalam setiap aktivitas, sehingga kondisi fisik dan non fisik memadai maka produktivitas kerja akan mengalami peningkatan (Dakhi, Yordan, et al, 2022).

### **Kesesuaian Penempatan Kerja**

Penempatan adalah penugasan atau penugasan kembali seorang karyawan kepada pekerjaan barunya. Penempatan

karyawan berarti mengalokasikan para karyawan pada posisi tertentu, hal ini terjadi pada karyawan baru dan pada karyawan lama yang telah menduduki jabatan atau pekerjaan termasuk sasaran fungsi penempatan karyawan dalam arti mempertahankan pada posisinya atau memindahkan pada posisi lain (Thomas A Radiato, 2015), penempatan merupakan salah satu fungsi terpenting dalam manajemen sumber daya manusia, tepat tidaknya seseorang ditempatkan pada satu posisi tertentu tergantung pada penempatan, jika fungsi penempatan tidak dilaksanakan dengan baik maka dengan sendirinya akan berakibat fatal terhadap pencapaian tujuan-tujuan organisasi. Penempatan berkaitan dengan pencocokan seseorang dengan jabatan yang dipegangnya berdasarkan pada kebutuhan dan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan kepribadian karyawan tersebut (Anita, et al, 2013).

### **Keamanan Kerja**

Keamanan kerja adalah suatu usaha untuk menjaga dan melindungi pekerja dan fasilitas/aset yang dimiliki, baik yang berada di dalam Kantor maupun yang berada di luar lingkungan Kantor. Upaya memberikan jaminan keamanan kerja tidak hanya diperuntukkan bagi tenaga kerja yang bekerja di dalam lingkungan Kantor, tetapi juga bagi tenaga kerja yang bekerja di lapangan (Safriansyah dan Muh. Rezky Naim, 2019).

### **Prestasi Kerja**

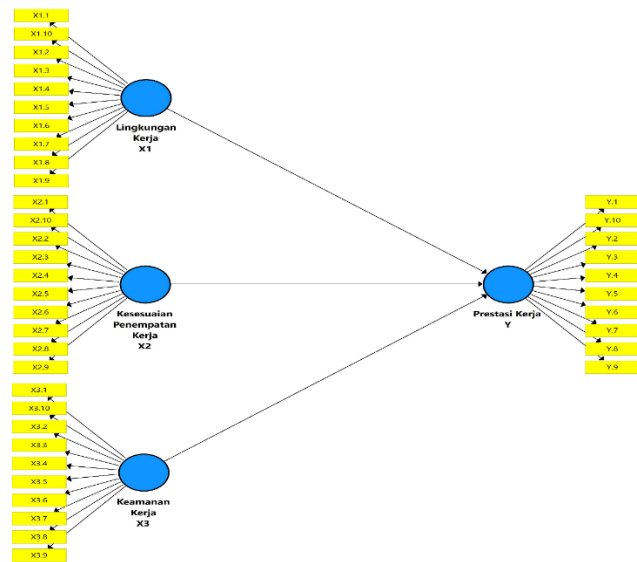
Penilaian prestasi kerja karyawan merupakan hal yang penting dari seluruh proses kekarayaan karyawan yang bersangkutan, pentingnya penilaian prestasi kerja yang rasional dan diterapkan secara obyektif terlihat pada dua kepentingan yaitu: Bagi para karyawan, penilaian tersebut sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, keletihan, kekurangan dan potensinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan kariernya (Djibu et al, 2020). Bagi organisasi, hasil penilaian prestasi kerja para karyawan sangat penting artinya dan perannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan, rekrutmen, seleksi program pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan dan berbagai aspek lain dari keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia secara efektif (Ambarwati R, et al, 2021).

Dalam kajian manajemen sumber daya manusia, terdapat pernyataan *the right man on the right place*, artinya menempatkan orang yang benar pada posisi yang benar merupakan syarat mutlak untuk menciptakan pegawai yang dapat bekerja dengan baik. Demikian pula halnya dengan keamanan baik itu menyangkut keamanan statusnya sebagai pegawai, keberadaan gedung tempat pegawai tersebut melakukan aktivitas sehari-hari, maupun lingkungan kerja. (Anita, et al, 2013). (Badrianto, et al, 2020). Keseluruhan hal tersebut patut

diduga memiliki pengaruh terhadap semangat kerja pegawai, dimana dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Parigi Moutong.

Permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah: apakah lingkungan kerja, kesesuaian penempatan kerja, dan keamanan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Parigi Moutong. Penempatan pegawai mengandung maksud sebagai upaya untuk menempatkan seorang pegawai sesuai dengan kemampuan dan latar belakang pendidikan yang dimilikinya. Tujuannya adalah agar seorang pegawai dapat melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya secara optimal dan efisien.

Bagi seorang pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Parigi Moutong, tidak hanya dituntut untuk memiliki kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan, tetapi juga harus didasari pada kecintaannya terhadap pekerjaan. Ini semua hanya akan dapat dicapai apabila pegawai tersebut ditempatkan pada posisi dimana seluruh kemampuan dan keahlian yang dimiliki dapat dioptimalkan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Uraian di atas dapat digambarkan pada gambar 1, skema Konstruksi diagram jalur dalam penelitian ini



Gambar 1 skema Konstruksi diagram jalur

Dimana notasi-notasi yang digunakan adalah:

X : Vektor variabel laten eksogen atau independen yaitu Lingkungan Kerja (X1), Kesesuaian Penempatan Kerja (X2) dan Keamanan Kerja (X3).

Y: Vektor variabel laten endogen atau dependen yaitu Prestasi Kerja

### METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang dilakukan ini adalah penelitian kuantitatif yaitu metode penelitian yang menekankan pada pengujian teori-teori melalui pengukuran variabel-variabel penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan angka yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan, (Bloomfield, et al, 2019) mendefinisikan metode penelitian kuantitatif, Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan

sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, penelitian ini mengungkapkan lingkungan kerja, kesesuaian penempatan kerja, dan keamanan kerja, terhadap semangat kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Parigi Moutong.

Penelitian ini dilaksanakan pada Lokasi penelitian pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Parigi Moutong adalah di Jalan Trans Sulawesi, Kelurahan Kasimbar, Kecamatan Parigi, Kabupaten Parigi Moutong, Provinsi Sulawesi Tengah, prestasi kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Parigi Moutong masih perlu ditingkatkan, terutama dalam hal kemandirian, ketersediaan data base kependudukan, dan pelayanan pembuatan e-KTP. Beberapa faktor yang menjadi penghambat prestasi kerja pegawai antara lain adalah lingkungan kerja dimana kurangnya sarana dan prasarana, masih kurangnya kesejahteraan dan keamanan kerja, kesesuaian penempatan kerja masih minim supervisi dan evaluasi, sehingga ini pantas diteliti karena potensi prestasi kerja pegawai sangat berperan penting dalam kesuksesan dalam kemandirian ketersediaan data base kependudukan dan pelayanan.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek/obyek, yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu, yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan

kemudian ditarik kesimpulan. Menurut (Adamy, 2016), apabila penelitian dengan jumlah populasi berkisar antara 100-150 sebaiknya dipilih semua, sehingga merupakan penelitian populasi. Apabila jumlah populasinya besar maka diambil sekitar 25-30 persen dari populasi atau menurut teknik pengambilan sampel sesuai dengan kemampuan peneliti.

Alat analisis menggunakan Analisis PLS-SEM biasanya terdiri dari dua sub model yaitu model pengukuran (*measurement model*) atau sering disebut *outer model* dan model struktural (*structural model*) atau sering disebut *inner model*. Model pengukuran menunjukkan bagaimana variabel manifest atau observd merepresentasi variabel laten untuk diukur (Subekti dan Kusumawati, 2014).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### 1. Karakteristik Responden

Mengenai karakteristik responden, dapat diketahui dengan uraian sebagai berikut:

##### a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Responden penelitian ini, lebih dominan berjenis kelamin laki-laki, sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini:

Jenis Kelamin	Jumlah	%
Laki-Laki	12	40
Perempuan	18	60
<b>Jumlah</b>	<b>30</b>	<b>100</b>

Tabel 1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Umur (Tahun)	Jumlah	%
20 -35	10	33
35 - 40	15	50
> 40	5	17
<b>Jumlah</b>	<b>30</b>	<b>100</b>

Berdasarkan tabel 1, terlihat bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sejumlah 12 orang, sementara yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 18 orang. hal ini menunjukkan bahwa perempuan lebih mudah untuk diatur karena mereka menghargai waktu dan proses. Selain itu, perempuan cenderung lebih teliti dibandingkan laki-laki.

**b. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur**

Seorang pegawai yang memiliki prestasi kerja yang baik, adalah pegawai yang berada pada umur produktif. Demikian pula bagi pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Parigi Moutong, rata-rata masih berada pada umur produktif.

Tabel 2. Karakteristik responden berdasarkan umur

Hasil tabel 2, menunjukkan bahwa, Pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Parigi Moutong saat ini didominasi oleh

pegawai berusia relatif muda atau berada pada usia produktif, untuk pegawai diatas 40 tahun merupakan pegawai senior adalah pegawai yang telah lama mengabdikan di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Parigi Moutong.

**c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

Pendidikan adalah salah satu persyaratan yang mutlak dimiliki oleh seorang pegawai. Hasil tanggapan responden, menunjukkan tingkat pendidikan pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Parigi Moutong, sangat bervariasi mulai dari jenjang D3 sampai Sarjana Strata dua (S2). Pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Parigi Moutong, lebih banyak memiliki tingkat pendidikan Sarjana S1 yaitu sebanyak 27 orang, seperti terlihat pada tabel 3.

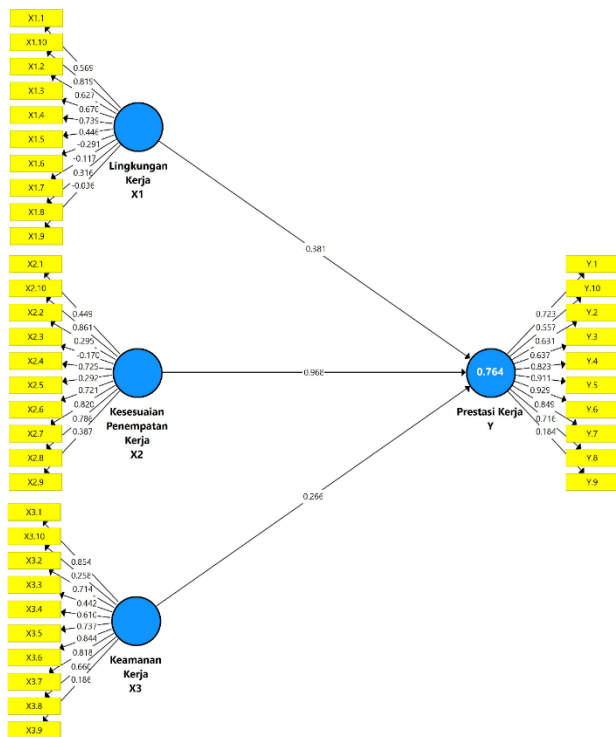
Tabel 3. Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan

Pendidikan	Jumlah	%
D3	1	3
S1	27	90
S2	2	6,7
<b>Jumlah</b>	<b>30</b>	<b>100</b>

Pegawai di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Parigi Moutong adalah pegawai dengan tingkat pendidikan yang cukup memadai, yang didominasi oleh pegawai yang berpendidikan Sarjana.

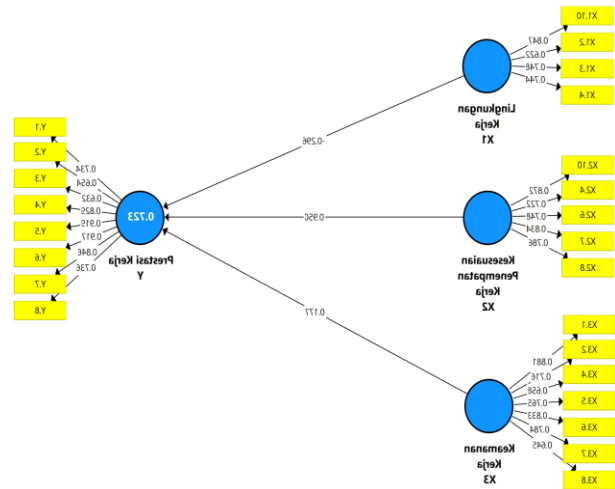
### Hasil Pengujian Analisis PLS-SEM

Validitas konvergen adalah ukuran yang menunjukkan sejauh mana sebuah indikator berkorelasi positif terhadap indikator lain pada konstruk yang sama. Validitas konvergen ini juga menilai apakah indikator-indikator yang digunakan dari suatu konstruk dianggap dapat mengukur suatu konstruk secara signifikan. Validitas konvergen dapat diukur menggunakan skor *loading factor*. Batasan yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada (Hair et al, 2017). dengan skor *loading factor* > 0,6 (Subekti dan Kusumawati, 2014).



Gambar 2  
Outer Loading

Dari hasil pengolahan data dengan PLS, bahwa indikator pada masing-masing variabel dalam penelitian ini memiliki nilai *loading factor* yang lebih besar dari 0,6 dan dikatakan valid. Selanjutnya dilakukan PLS algoritme ulang, dan nilai *loading factor* yang digunakan adalah 0,6, hasilnya dapat dilihat pada gambar 3, dimana menunjukkan indikator memiliki nilai *loading factor* lebih dari 0,6



Gambar 3  
Outer Loading model akhir

Tabel 4  
 Hasil Uji Validitas (*Outer Loading* model akhir)

	X3.6 <- Keamanan Kerja_X3	
	X3.7 <- Keamanan Kerja_X3	
	X3.8 <- Keamanan Kerja_X3	
	Y.1 <- Prestasi Kerja_Y	
	Y.2 <- Prestasi Kerja_Y	
	Y.3 <- Prestasi Kerja_Y	
	Y.4 <- Prestasi Kerja_Y	
	Y.5 <- Prestasi Kerja_Y	
	Y.6 <- Prestasi Kerja_Y	
	Y.7 <- Prestasi Kerja_Y	
	Y.8 <- Prestasi Kerja_Y	
X1.10 <- Lingkungan Kerja_X1		0,834
X1.2 <- Lingkungan Kerja_X1		0,786
X1.3 <- Lingkungan Kerja_X1		0,881
X1.4 <- Lingkungan Kerja_X1		0,716
X2.10 <- Kesesuaian Penempatan Kerja_X2		0,658
X2.4 <- Kesesuaian Penempatan Kerja_X2		0,765
X2.6 <- Kesesuaian Penempatan Kerja_X2		0,833
X2.7 <- Kesesuaian Penempatan Kerja_X2		0,784
X2.8 <- Kesesuaian Penempatan Kerja_X2		0,645
X3.1 <- Keamanan Kerja_X3		0,734
X3.2 <- Keamanan Kerja_X3		0,854
X3.4 <- Keamanan Kerja_X3		0,832
X3.5 <- Keamanan Kerja_X3		0,829
X3.6 <- Keamanan Kerja_X3		0,919
X3.7 <- Keamanan Kerja_X3		0,919
X3.8 <- Keamanan Kerja_X3		0,919
Y.1 <- Prestasi Kerja_Y		0,846
Y.2 <- Prestasi Kerja_Y		0,736
Y.3 <- Prestasi Kerja_Y		0,847
Y.4 <- Prestasi Kerja_Y		0,829
Y.5 <- Prestasi Kerja_Y		0,919
Y.6 <- Prestasi Kerja_Y		0,919
Y.7 <- Prestasi Kerja_Y		0,846
Y.8 <- Prestasi Kerja_Y		0,736
X1.10 <- Lingkungan Kerja_X1		0,847
X1.2 <- Lingkungan Kerja_X1		0,622
X1.3 <- Lingkungan Kerja_X1		0,748
X1.4 <- Lingkungan Kerja_X1		0,744
X2.10 <- Kesesuaian Penempatan Kerja_X2		0,872
X2.4 <- Kesesuaian Penempatan Kerja_X2		0,722
X2.6 <- Kesesuaian Penempatan Kerja_X2		0,748
X2.7 <- Kesesuaian Penempatan Kerja_X2		0,834
X2.8 <- Kesesuaian Penempatan Kerja_X2		0,786
X3.1 <- Keamanan Kerja_X3		0,881
X3.2 <- Keamanan Kerja_X3		0,716
X3.4 <- Keamanan Kerja_X3		0,658
X3.5 <- Keamanan Kerja_X3		0,765

Evaluasi selanjutnya, yaitu dengan membandingkan nilai akar AVE dengan korelasi antar konstruk. Hasil yang direkomendasikan adalah nilai akar AVE harus lebih tinggi dari korelasi antar konstruk. Model memiliki discriminant validity yang lebih baik apabila akar kuadrat AVE untuk masing-masing konstruk lebih besar dari korelasi antara dua konstruk di dalam model. Nilai AVE yang baik disyaratkan memiliki nilai lebih besar dari 0,50. Dalam penelitian ini, nilai AVE untuk masing-masing konstruk dapat ditunjukkan pada Tabel 4.56		
Tabel 4.56		
Nilai Average Variance Extracted (AVE)		
Variabel	Average Variance Extracted (AVE)	
Lingkungan Kerja (X1)	0,555	
Kesesuaian Penempatan Kerja (X2)	0,631	
Keamanan Kerja (X3)	0,576	
Prestasi Kerja (Y)	0,625	

Berdasarkan Tabel 5 semua variabel menunjukkan nilai AVE yang lebih besar dari 0,50, hal ini menunjukkan bahwa tidak ada permasalahan *convergent validity* pada model yang diuji.

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi alat ukur atau instrumen dalam melakukan pengukuran. Dalam penelitian ini, uji reliabilitas yang digunakan dalam PLS adalah *composite reliability*. *Composite reliability* digunakan karena turut memperhitungkan nilai *outer loading* setiap indikator yang ada. Suatu konstruk dikatakan reliabel apabila nilai *composite reliability*-nya lebih besar dari 0,70 (Hair et al, 2017).

Tabel 6  
Nilai *Composite Reliability*

Variabel	<i>Composite Reliability</i>
Lingkungan Kerja (X1)	0,831
Kesesuaian Penempatan Kerja (X2)	0,895
Keamanan Kerja (X3)	0,904
Prestasi Kerja (Y)	0,929

Tabel 6 menunjukkan masing-masing variabel memiliki nilai *composite reliability* yang lebih besar dari 0,70. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa semua variabel telah memiliki reliabilitas yang baik. semua konstruk memiliki

reliabilitas yang baik sesuai dengan batas nilai minimum yang telah disyaratkan.

Koefisien determinasi, atau sering disebut sebagai *R-Square*, merupakan nilai yang menunjukkan ukuran varians dari variabel dependen yang disebabkan oleh semua variabel independennya (Subekti dan Kusumawati, 2014). Nilai *R-Square* merupakan salah satu ukuran yang sering digunakan untuk menilai model struktural dalam PLS. Nilai *R-Square* memiliki rentang antara 0 sampai 1, dengan nilai mendekati 1 menunjukkan akurasi prediksi yang makin besar. Penelitian ini menggunakan batasan yang ditetapkan oleh (Hair et al, 2017) yang menunjukkan bahwa nilai *R-Square* lebih besar atau sama dengan 0,25 menunjukkan pengaruh yang tinggi.

Tabel 7  
Nilai *R-Square*

Variabel	R Square	Adjusted R Square
Prestasi Kerja (Y)	0,723	0,691

Tabel 7 di atas menunjukkan kombinasi pengaruh variabel Prestasi Kerja menunjukkan bahwa, secara keseluruhan, variabel-variabel independen tersebut memiliki pengaruh yang tinggi terhadap variabel *dependen*, sebesar 72,3% dan 69,1% variabel Prestasi Kerja dapat dijelaskan oleh variabel Lingkungan Kerja, Kesesuaian Penempatan Kerja dan Keamanan Kerja, sementara sisanya sebesar 27,7% dan 30,9% dapat dijelaskan

oleh variabel lain di luar variabel yang diteliti.

Table 8  
Nilai *f-square*

Variabel	Prestasi Kerja
Lingkungan Kerja (X1)	0,076
Kesesuaian Penempatan Kerja (X2)	0,781
Keamanan Kerja (X3)	0,039

Pada tabel 8 dapat dijelaskan bahwa:

1. Nilai *f-square* Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja sebesar 0,076, maka kemampuan variabel Lingkungan Kerja dalam menjelaskan variabel Prestasi Kerja tergolong kecil.
2. Nilai *f-square* Kesesuaian Penempatan Kerja terhadap Prestasi Kerja sebesar 0,781, maka kemampuan variabel Lingkungan Kerja dalam menjelaskan variabel Prestasi Kerja tergolong besar.
3. Nilai *f-square* Keamanan Kerja terhadap Prestasi Kerja sebesar 0,039 maka kemampuan variabel Keamanan Kerja dalam menjelaskan variabel Prestasi Kerja tergolong kecil.

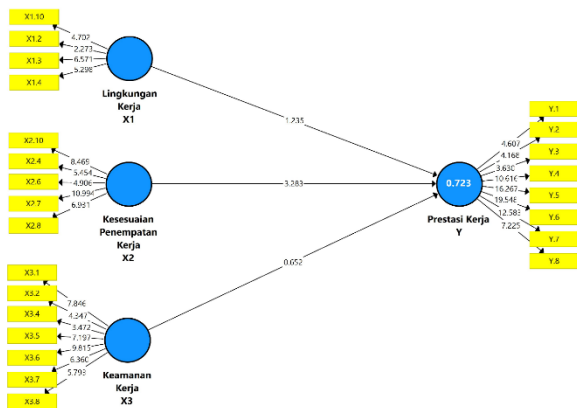
Estimasi koefisien jalur merupakan estimasi hubungan jalur dalam model struktural yang digunakan untuk melihat nilai signifikansi dari hasil pengolahan data menggunakan prosedur

*bootstrapping* yakni proses untuk menilai tingkat signifikansi atau *probabilitas* dari *direct effects*, *indirect effects* dan *total effects* (Hair et al, 2017).

Berikut adalah hasil uji *bootstrapping*:

Tabel 9  
Koefisien Jalur (*Path Coefficient*)

Hubungan Variabel	Std. Deviation	T Statistics	P Values
Lingkungan Kerja → Prestasi Kerja	0,239	1,235	<b>0,217</b>
Kesesuaian Penempatan Kerja → Prestasi Kerja	0,289	3,283	<b>0,001</b>
Keamanan Kerja → Prestasi Kerja	0,271	0,652	<b>0,515</b>



Gambar 5  
Hasil Bootstrapping

Batasan atau kriteria model fit antara lain: Nilai RMS Theta atau Root Mean Square Theta  $< 0,102$ , Nilai SRMR atau Standardized Root Mean Square  $< 0,10$  atau  $< 0,08$  dan Nilai NFI  $> 0,9$  (Jaya, 2008). Berikut hasil penilaian model fit:

Tabel 10  
Goodness of Fit Models

	Model Saturated	Model Estimated
SRMR	0,119	0,119
d_ ULS	4,215	4,215
d_ G	13,116	13,116
Chi-Square	785,672	785,672
NFI	0,342	0,342
rms Theta		0,239

Sesuai dengan gambar model fit pada tabel 10, nilai RMS Theta atau *Root Mean Square Theta*  $0,239 > 0,102$  dan Nilai NFI  $0,3420 < 0,9$ . Maka berdasarkan kedua penilaian model tersebut, tidak memenuhi kriteria model fit. Namun

berdasarkan Nilai SRMR atau *Standardized Root Mean Square*, nilainya sebesar  $0,239 > 0,10$  maka model tidak dapat dikatakan fit. SRMR adalah ukuran perbedaan antara matriks korelasi yang diamati dan yang diimplikasikan oleh model. Nilai SRMR yang lebih rendah menunjukkan kesesuaian model yang lebih baik.

Menurut beberapa sumber, nilai SRMR yang kurang dari  $0,10$  atau  $0,08$  dianggap sebagai kriteria fit yang baik. Oleh karena itu, nilai SRMR yang lebih besar dari  $0,10$ . Hal ini menunjukkan bahwa ada perbedaan yang signifikan antara matriks korelasi yang diamati dan yang diimplikasikan oleh model. Ukuran sampel yang tidak cukup dalam penelitian ini menggunakan sampel yang terlalu kecil untuk mendapatkan estimasi yang akurat dan stabil untuk itu penelitian selanjutnya yang dapat menggunakan model yang lebih sesuai atau data yang lebih baik.

Berikut hasil hipotesis penelitian:

Tabel 11  
Ringkasan Hasil Uji Hipotesis

No	Hipotesis	T Statistics	P Values	Keputusan
1	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja	1,235	<b>0,217</b>	Ditolak
2	Pengaruh Kesesuaian Penempatan Kerja terhadap Prestasi Kerja	3,283	<b>0,001</b>	Diterima
3	Pengaruh Keamanan Kerja terhadap Prestasi Kerja	0,652	<b>0,515</b>	Ditolak

### Pembahasan

Prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi dan menilai prestasi kerja karyawan. Prestasi kerja adalah hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Prestasi kerja untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain berbeda. Perbedaan ini terletak pada diri maupun luar individu, prestasi kerja dapat diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan selama periode waktu tertentu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

### 1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Lingkungan kerja adalah suatu iklim yang berada di sekitar pegawai dalam melaksanakan berbagai tugas dan tanggung jawabnya. lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kesehatan, kenyamanan, kreativitas, kerjasama, dan kepuasan kerja pegawai. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dapat menurunkan produktivitas, kualitas, loyalitas, dan komitmen kerja pegawai. semakin baik lingkungan kerja, semakin tinggi pula prestasi kerja pegawai. Namun, hubungan tersebut juga dapat dipengaruhi oleh faktor

Lingkungan kerja sangat penting untuk diciptakan di suatu perusahaan atau instansi karena merupakan persepsi seseorang tentang apa yang diberikan oleh perusahaan dan dijadikan dasar bagi penentuan tingkah laku anggota selanjutnya. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat memengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja (Maulyan, et al, 2023).

Lingkungan kerja meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik.

Sebaliknya lingkungan kerja yang buruk, kotor, kurang terang, pengap, lembab, dan sebagainya akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan kreativitas karyawan, sehingga lingkungan kerja sangat mendukung prestasi kerja karyawan. Peningkatan prestasi kerja karyawan dapat memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Lingkungan kerja yang baik dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi karyawan. Dimana hasil pengujian variabel lingkungan kerja terhadap prestasi kerja menunjukkan tingkat signifikansi p values sebesar 0,217 yang lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa hasil pengujian tidak signifikan, hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Retnoning Ambarwati dan Sri Isfantin Puji Lestari yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Pungkook Indonesia One Grobogan (Ambarwati R, et al, 2021).

## **2. Pengaruh Kesesuaian Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja**

Penempatan kerja adalah proses menempatkan pegawai pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, minat, dan bakat mereka. Penempatan kerja yang tepat dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai, yaitu hasil kerja yang dicapai

pegawai sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi. Prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti pengetahuan, ketrampilan, sikap, motivasi, komunikasi, dan lingkungan kerja.

Penempatan kerja adalah proses menempatkan pegawai pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, minat, dan bakat mereka, dimana hasil kerja yang dicapai pegawai sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi. Hubungan penempatan kerja dengan prestasi kerja dapat bersifat positif, negatif, atau netral, tergantung pada berbagai faktor yang mempengaruhi keduanya.

Kesesuaian pengetahuan, ketrampilan, dan sikap yang dimiliki pegawai dengan tuntutan pekerjaan. Kesesuaian ini dapat meningkatkan kecocokan antara pegawai dan pekerjaan, sehingga memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik, beban kerja yang terlalu tinggi atau terlalu rendah dapat menurunkan prestasi kerja pegawai, karena dapat menyebabkan stres, kebosanan, atau ketidakpuasan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan kepada pegawai. Pendidikan dan pelatihan dapat meningkatkan kompetensi dan kualitas kerja pegawai, sehingga mempengaruhi prestasi kerja mereka. Komunikasi dan feedback yang baik dapat meningkatkan kepercayaan diri, kepuasan, dan loyalitas pegawai, sehingga mempengaruhi prestasi kerja mereka.

Hasil pengujian variabel kesesuaian penempatan kerja terhadap prestasi kerja menunjukkan tingkat signifikansi p values

sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa hasil pengujian signifikan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Anita, et al, 2013), diaman penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, dimana Hasil pengujian statistik baik secara parsial maupun simultan menunjukkan bahwa penempatan, beban kerja dan motivasi kerja secara nyata dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh.

### **3. Pengaruh Keamanan Kerja Terhadap Prestasi Kerja**

Keamanan kerja adalah kondisi yang menjamin keselamatan, kesehatan, dan kenyamanan pegawai dalam menjalankan pekerjaannya. Keamanan kerja dapat mencakup aspek fisik, psikologis, sosial, dan organisasional. Keamanan kerja yang baik dapat memberikan manfaat bagi pegawai, seperti: meningkatkan prestasi kerja, yaitu hasil kerja yang dicapai pegawai sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi, kemudian menurunkan tingkat absensi, turnover, dan kecelakaan kerja, yang dapat menghemat biaya dan meningkatkan produktivitas, meningkatkan kepuasan kerja, yaitu perasaan senang atau puas terhadap pekerjaan yang dilakukan, meningkatkan motivasi kerja, yaitu dorongan atau keinginan untuk melakukan pekerjaan dengan baik, dan tentu saja meningkatkan

loyalitas kerja, yaitu komitmen atau kesetiaan terhadap organisasi.

Keamanan kerja dan prestasi kerja dapat bersifat positif, negatif, atau netral, tergantung pada berbagai faktor yang mempengaruhi keduanya. Keamanan kerja yang baik dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai, karena pegawai merasa aman, nyaman, dan percaya diri dalam bekerja. Pegawai juga dapat fokus pada tugasnya tanpa khawatir akan risiko atau ancaman yang mungkin terjadi. Keamanan kerja yang buruk dapat menurunkan prestasi kerja pegawai, karena karyawan merasa tidak aman, tidak nyaman, dan tidak percaya diri dalam bekerja. Pegawai juga dapat mengalami stres, ketakutan, atau kecemasan yang mengganggu konsentrasi dan kualitas kerjanya.

Hasil pengujian variabel keamanan kerja terhadap prestasi kerja menunjukkan tingkat signifikansi *p values* sebesar 0,515 yang lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa hasil pengujian berpengaruh tidak signifikan, penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ibantul Mujabah, 2016) di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Malang. Penelitian ini menunjukkan bahwa secara langsung kepuasan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini mungkin disebabkan oleh adanya variabel lain yang lebih berpengaruh, seperti disiplin kerja, ketepatan waktu, tanggung jawab, dan ketaatan terhadap aturan.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa:

1. Lingkungan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang dirasakan oleh pegawai tidak mempengaruhi prestasi kerja yang dicapai oleh pegawai Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Parigi Moutong. Lingkungan kerja yang tidak berpengaruh mencakup faktor-faktor seperti fasilitas, peralatan, suasana, kebersihan, dan kenyamanan kerja.
2. Kesesuaian penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin sesuai penempatan kerja yang diberikan kepada pegawai Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Parigi Moutong dengan kompetensi, minat, dan bakat yang dimiliki oleh pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dicapai oleh pegawai. Kesesuaian penempatan kerja yang sesuai mencakup faktor-faktor seperti kualifikasi, pengalaman, kemampuan, dan motivasi kerja.
3. Keamanan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa keamanan kerja yang dirasakan oleh pegawai Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Parigi Moutong tidak

mempengaruhi prestasi kerja yang dicapai oleh pegawai. Keamanan kerja yang tidak berpengaruh mencakup faktor-faktor seperti perlindungan, jaminan, kesejahteraan, dan ketenangan kerja.

### **Saran-Saran**

1. Untuk meningkatkan pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja, sebaiknya pihak pimpinan melakukan perbaikan atau peningkatan fasilitas, peralatan, suasana, kebersihan, dan kenyamanan kerja yang dapat mendukung kinerja pegawai Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Parigi Moutong. Kemudian pimpinan melakukan survei atau evaluasi kepuasan pegawai terhadap lingkungan kerja secara berkala, serta memberikan umpan balik atau saran perbaikan yang konstruktif.
2. Untuk mempertahankan pengaruh kesesuaian penempatan kerja terhadap prestasi kerja, pimpinan melakukan penilaian atau peninjauan kinerja pegawai secara objektif dan transparan, serta memberikan penghargaan atau insentif yang sesuai dengan prestasi kerja pegawai Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Parigi Moutong. Pimpinan memberikan pelatihan atau pengembangan kompetensi pegawai secara terus-menerus, serta memberikan kesempatan atau tantangan kerja yang dapat

meningkatkan minat, bakat, dan motivasi kerja pegawai.

3. Untuk meningkatkan pengaruh keamanan kerja terhadap prestasi kerja, sebaiknya pimpinan memberikan perlindungan atau jaminan kerja yang adil dan layak, seperti gaji, tunjangan, asuransi, pensiun, dan lain-lain. Dan pimpinan melakukan pencegahan atau penanggulangan risiko kerja yang dapat mengancam kesejahteraan dan ketenangan kerja pegawai Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Parigi Moutong, seperti kecelakaan, penyakit, atau konflik.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Adamopoulos, Ioannis Pantelis, and Niki Fotios Syrou. 2022. "Workplace Safety and Occupational Health Job Risks Hazards in Public Health Sector in Greece." *European Journal of Environment and Public Health* 6(2): em0118.
- Adamy, Marbawi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bagian Penerbitan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Malikussaleh, Aceh.
- Ambarwati R, Isfantin S, Lestari P, Studi P, Fakultas M, Stie E, et al. Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Pungkook Indonesia One Grobogan. 2021;
- Anita J, Aziz N, Yunus M. PENGARUH PENEMPATAN DAN BEBAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN DAMPAKNYA PADA PRESTASI KERJA PEGAWAI DINAS TENAGA KERJA DAN MOBILITAS PENDUDUK ACEH. Pascasarjana Universitas Syiah Kuala. 2013;11(1):67.
- Aries Samudra Wicaksono, S. 2023. "JOB ANALISYS DAN JOB SPESIFICATION." *Dasar-Dasar Manajemen (Konsep, Prinsip, dan Teori)*: 195.
- Aşkun, VOLKAN, RABİA Çizel, and Edina Ajanovic. 2021. "Comparative Analysis of Factors Affecting Employee Performance According to Job Performance Measurement Method: The Case of Performing Artists." *Ege Academic Review* 21(1): 29–45.
- Badrianto, Yuan, and Muhamad Ekhsan. 2020. "Effect of Work Environment and Job Satisfaction on Employee Performance in Pt. Nesinak Industries." *Journal of Business, Management, & Accounting* 2(1).
- Basalamah, Muhammad Syafii A, and Ajmal As'ad. 2021. "The Role of Work Motivation and Work Environment in Improving Job Satisfaction." *Golden Ratio of Human Resource Management* 1(2): 94–103.
- Bloomfield, Jacqueline, and Murray J Fisher. 2019. "Quantitative Research Design." *Journal of the Australasian Rehabilitation Nurses Association* 22(2): 27–30.
- Dianti, Ine Luna, and Nelly Rosaline. 2022. "The Influence of Individual Characteristics, Work Placement and Work Environment on Employee Performance at CV. Enam Jaya." *Riwayat: Educational Journal of History and Humanities* 5(2): 434–42.
- Djibu, Rusdin, and Ummysalam Duludu. 2020. "Impact of the Work Environment and Work Motivation in Influencing the Performance of Non-Formal Educators." *Journal of Nonformal Education* 6(1): 92–100.
- Hair, J. F. et. al. 2017. *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. SAGE Publications, Los Angeles
- Ibantul Mujabah. (2016), Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi kerja Pegawai

Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Malang

Iriawan, Mufti. 2022. “Pengaruh Job Insecurity Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja.”

Maulyan, Feti Fatimah, Dwi Sandini, and Wulan Yuliyana. 2023. “PENGARUH PROGRAM PEMELIHARAAN KARYAWAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN.” *Jurnal Sains Manajemen* 5(1): 26–33.

Subekti R, Kusumawati R. Kajian Partial Least Squares (Studi Kasus: Regresi Cox-PLS) [A Study of Partial Least Squares (Case Study: Cox-PLS Regression)]. Vol. 3, J. Sains Dasar. 2014.

Safriansyah dan Muh. Rezky naim, Analisis Pengaruh Keamanan, Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Penanggulangan Bencana Kabupaten Majene Analysis of the Effect of Occupational Safety and Safety on Employee Performance at the Majene District Disaster Management Office, Manajemen IKM, Februari 2019 Vol.14 No.1 ISSN 2085-8418; EISSN 2622-9250

Thomas A Radito, Analisis Pengaruh Kesesuaian Penempatan kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Non Medis Rumah Sakit Jiwa Grahasia Yogyakarta, Optimal, Vol.12, No.1, Februari 2015: 1-13