Jurnal KAFEBIS – Jurnal Kajian Fenomena Ekonomi & Bisnis
Vol 03, No 02, Desember 2025
e-ISSN:3031-7932

PENGARUH PENEMPATAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PARIWISATA DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN KAMPAR

Perdana Irdat Illahi[1)], Lailan Tawila Berampu[2)], Ahmad Rifqi[3)]
1) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Riau
2) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Riau
3) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Riau
[1)] perdanairdat25@gmail.com
[2)] lailantawilaberampu@lecturer.unri.ac.id
[3)] ahmadrifqi69pku@gmail.com
Korespondensi author: perdanairdat@gmail.com

ARTICLE HISTORY
Received [16 Juni 2025]
Accepted [31 Desember 2025]

Kata kunci : Penempatan, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Pegawai.

ABSTRAK
Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya yaitu penempatan dan lingkungan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Penempatan, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kampar. Metode Penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif yang artinya penelitian dijelaskan dalam bentuk statistic atau berupa angka-angka. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang bekerja di Kantor Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kampar sebanyak 45 orang. Sampel dalam penelitian menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus. Hasil penelitian ini menunjukkan (1) Penempatan berpengaruh terhadap kinerja. (2) Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja. (3) berdasarkan hasil analisis, secara simultan penempatan, lingkungan kerja signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kampar. Penempatan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Artinya, kedua faktor utama dalam penelitian ini yaitu penempatan dan lingkungan kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi yang signifikan dalam menentukan tingkat keberhasilan pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan kata lain, semakin tepat penempatan dan semakin baik lingkungan kerja maka semakin optimal kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kampar.

ABSTRACT
Employee performance is one of the most important factors to obtain optimal work results. The factors that influence employee performance include placement and work environment. This study aims to determine the effect of Placement, Work Environment on Employee Performance at the Kampar Regency Tourism and Culture Office. This research method is quantitative descriptive, which means that the research is explained in statistical form or in the form of numbers. The population in this study were Civil Servants (PNS) and Government Employees with Work Agreements (PPPK) who worked at the Kampar Regency Tourism and Culture Office, totaling 45 people. The sample in the study used a saturated or census sampling technique. The results of this study indicate (1) Placement affects performance. (2) Work Environment affects performance. (3) based on the results of the analysis, simultaneously placement, work environment significantly affects the Performance of Employees at the Kampar Regency Tourism and Culture Office.
Placement and work environment have an influence on employee performance. This means that the two main factors in this study, namely placement and work environment, together provide a significant contribution in determining the level of employee success in carrying out their duties and responsibilities. In other words, the more appropriate the placement and the better the work environment, the more optimal the performance of employees at the Tourism and Culture Office of Kampar Regency.

***Keywords**: Placement, Work Environment, and Employee Performance.*

1. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia menurut Mathis & Jackson dalam Rumawas W (2018) adalah sistem formal yang dirancang dalam organisasi untuk mengelola bakat manusia untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Hasibuan (2019) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan instansi pemerintahan, perusahaan, karyawan, dan masyarakat. SDM yang merupakan pegawai harus menjadi perhatian penting bagi pihak manajemen, agar para pegawai mempunyai kinerja yang tinggi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Kinerja yang optimal karena terdapat adanya korelasi positif antara penempatan pegawai dengan peningkatan produktivitas kerja. Mathis & Jackson menyatakan bahwa penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaanya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan.Pentingnya kinerja pegawai dalam suatu instansi pemerintahan dapat dilihat dari pegawai yang merasa puas dalam bekerja dimana pegawai cenderung memberikan respon positif terhadap instansi Dinas Pariwisata , sebaliknya begitu juga pegawai yang tidak puas dalam pekerjaannya akan cenderung memberikan respon yang tidak baik terhadap pekerjaannya. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Pegawai yang merasakan puas dalam bekerja tentunya akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya, sehingga menghasilkan kinerja yang optimal secara produktif.

Penilaian kinerja mengalami penilaian yang naik turun setiap tahunnya. Ketika kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kampar menurun, hal ini akan berdampak langsung pada kualitas orientasi pelayanan, integritas pelayanan kepada masyarakat. Sebagai pusat layanan kepada masyarakat dalam mempromosikan kekayaan budaya dan pariwisata Dinas membutuhkan pegawai yang profesional, disiplin, dan berkomitmen tinggi. Jika pegawai bekerja dengan kurang optimal, maka kinerja dapat terganggu, mulai dari rendahnya dalam mempromosikan kekayaan budaya dalam berbagai kegiatan, kurang optimal dalam mengembangkan infrastruktur pariwisata dalam meningkatkan kualitas layanan wisatawan, dan kurangnya mengadakan kegiatan edukatif dalam meningkatkan pengetahuan masyarakat tentang budaya dan pariwisata. Hal ini diasumsikan bahwa orientasi pelayanan pegawai dan integritas dalam melaksanakan tugas dan program pemerintah kurang maksimal, serta budaya kerja pada pegawai memiliki kinerja yang belum optimal.

Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya yaitu penempatan kerja. Penempatan kerja pegawai dipusatkan pada pengembangan pegawai yang ada, harus memelihara keseimbangan antara perhatian organisasi terhadap efisiensi dengan keadilan Muaja et al (2017). Penempatan adalah kebijakan sumber daya manusia untuk menentukan posisi atau jabatan seseorang Haryati & Hajar (2016). Penempatan pegawai adalah suatu pengaturan awal atau pengaturan kembali dari seseorang atau lebih pegawai pada suatu jabatan baru ataupun jabatan berlainan Rumawas (2018). Jika seseorang pegawai ditempatkan pada posisi yang tepat sesuai dengan keahliannya maka semakin optimal kinerja pegawai sebaliknya jika ditempatkan pada posisi yang kurang tepat maka kinerja pegawai akan menurun.

Penempatan kerja pegawai merupakan tindak lanjut seleksi, yaitu penempatan calon pegawai yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan authority kepada orang tersebut Hakim (2019). Perencanaan penempatan sebelumnya harus dimulai dari pengamatan sejauh mana pengalaman dan pendidikan yang dimiliki oleh seorang pegawai Creed & Hood (2015).

Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kampar sebagai instansi pemerintah yang memiliki wewenang dan tanggungjawab terhadap pengelolaan wisata daerah seharusnya memiliki sumber daya manusia yang handal maupun telaten dalam pekerjaannya namun masih banyak terlihat pegawai yang melakukan pelanggaran terhadap peraturan yang ditetapkan oleh Pemerintah Kabupaten Kampar. Penempatan kerja pegawai juga mempunyai peranan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dalam menempatkan seseorang pada suatu instansi atau bidang tugas tertentu hal yang sangat perlu mendapatkan perhatian adalah menempatkan orang yang tepat pada tempat yang tepat, karena ketepatan atau ketidaktepatan penempatan pegawai dalam suatu bidang tugas atau jabatan tertentu akan sangat menentukan tingkat keberhasilan atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai suatu tujuan instansi.

Menurut Rivai dalam Fauzi (2023) bahwa penempatan pegawai dalam suatu organisasi harus memiliki kesesuaian antara kualifikasi atau latar belakang pendidikan pegawai dengan kualifikasi pekerjaan yang akan diembannya. Penempatan kerja yang tepat dalam arti sesuai dengan kemampuan sangat penting karena adanya dorongan dan kegairahan kerja masing-masing pegawai.

Status pendidikan terakhir yang dimiliki adalah SLTA Sederajat yang mempunyai jabatan sebagai bendahara dan tugasnya melakukan kegiatan menerima, mengeluarkan dan membukukan transaksi keuangan. Tetapi dalam pelaksanaannya masih lambatnya dalam pengelolaan keuangan seperti, lambatnya dalam melaksanakan pembayaran tunjangan pegawai dan gaji pegawai honorer. Status yang di pendidikan terakhir yang dimiliki adalah sarjana hukum yang mempunyai posisi sebagai Verifikator Keuangan tugasnya melakukan kegiatan menerima, mencatat dan dokumentasi keuangan. Dalam pelaksanaannya sebagai verifikasi administrasi pertanggung jawaban kegiatan masih belum memiliki standar operasional kerja, dimana batas kewajaran atas setiap pertanggungjawaban berbeda-beda.

Sikap kerja rendah dilihat dari kurangnya rasa tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, misalnya selalu meninggalkan ruang kerja sehingga kegiatan terganggu. Penempatan pegawai menjadi masalah tersendiri karena, hal tersebut dapat menjadi masalah tersendiri pada internal Kantor Dinas Pariwisata di Kabupaten Kampar. Berdasarkan realisasinya yang didukung dengan observasi awal menunjukkan bahwa penempatan pegawai belum sesuai dengan bidang/keahlian pegawai. Dalam pelaksanaan penempatan kerja pegawai yang ada di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kampar masih belum menerapkan sesuai pada kompetensi dan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai. Penempatan kerja pegawai yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya menimbulkan konsekuensi sikap kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, kinerja yang kurang baik dalam pekerjaannya.

Selain penempatan kondisi lingkungan kerja juga sangat berpengaruh terhadap kinerja kerja pegawai. Lingkungan kerja baik secara internal maupun eksternal kantor harus berkesinambungan. Lingkungan internal kantor dapat dilihat dari komunikasi yang baik antar sesama rekan kerja dan fasilitas kantor yang disediakan. Lingkungan kerja dengan sesama rekan kerja hendaknya para pegawai mampu menjalin komunikasi yang baik antar sesama rekan kerja, dengan melakukan koordinasi terkait pekerjaan yang diberikan dan akan dilaksanakan.

Menurut Sedarmayanti dalam Fauzi (2023) lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan di proses produksi tersebut. Keadaan lingkungan instansi sangat mempengaruhi lingkungan kerja dan kinerja pegawai

dikarenakan dapat memotivasi semangat kerja sehingga akan menghasilkan kinerja pegawai yang produktif. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

Lingkungan kerja secara garis besar merupakan faktor untuk mengukur respons dan sikap pegawai terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja merupakan budaya yang telah disepakati sebagai ciri budaya antar pegawai. Melalui pemahaman budaya kerja ini, yaitu penguraian budaya kerja, sampai kepada terbentuknya kinerja kerja pegawai merupakan hasil evaluasi budaya organisasi.

Beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya kondisi lingkungan kerja yang baik dan nyaman serta berkaitan dengan kemampuan pegawai, yaitu: penerangan/cahaya di tempat kerja, temperatur di tempat kerja, sirkulasi udara di tempat kerja, tata warna di tempat kerja, dekorasi di tempat kerja, musik di tempat kerja, keamanan di tempat kerja.

Fasilitas kerja pegawai pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kampar secara umum masih dapat dikatakan kurang memadai, ini dilihat dari kelengkapan akan fasilitas kerja serta adanya beberapa fasilitas kerja yang rusak bahkan tidak dapat dipergunakan sama sekali . Tidak semua pegawai mendapatkan komputer atau laptop di meja kerja masing-masing serta jumlah printer yang dapat dikatakan masih kurang. Meskipun di setiap ruangan dilengkapi dengan pendingin, dan masing-masing pegawai mendapat meja dan kursi untuk bekerja serta didukung dengan jaringan internet yang memadai.

Kekurangannya adalah masih ada beberapa pegawai yang duduk satu meja berdua, sedikitnya jumlah komputer 10 dan printer hanya 9 unit sedangkan jumlah pegawai baik PNS 45 orang, sehingga ada pegawai yang bekerja bergantian komputer maupun printer dalam mengerjakan pekerjaannya, dari pengamatan yang penulis lakukan langsung masih adanya ketidaknyaman pegawai dalam bekerja dikarenakan suasana lingkungan kerja didalam ruangan sering terjadi keributan. Selain itu belum memiliki tempat penitipan helm baik untuk pegawai maupun untuk tamu yang datang berkunjung ke kantor, yang tentunya akan berpengaruh pada tingkat keamanan dan kenyamanan pegawai pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kampar.

2. KAJIAN PUSTAKA

Kinerja adalah tindakan seseorang berupa gabungan dari kemampuan usaha yang dilakukan agar dapat memperoleh hasil yang diinginkannya, dengan terdapatnya dorongan yang lebih atau kemampuan yang

cukup maka seseorang mampu untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target yang telah ditetapkan sebelumnya Hamdani dalam Ichsani & Pamungkas (2022). Mangkunegara (2017) mengatakan bahwa "istilah kinerja berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".Pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kampar yang menjadi alat ukur kinerja pegawai berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Pariwisata dan Kebudayaan (2019) yang mengatur penilaian kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Orientasi Pelayanan
   Orientasi pelayanan diartikan sebagai aktivitas organisasi yang didesain untuk menciptakan dan memberikan pelayanan prima. Orientasi pelayanan merupakan strategi untuk menyelenggarakan pelayanan prima yang harus direncanakan dan terkoordinasi.
2. Integritas
   Integritas merupakan kemampuan untuk memenuhi hati nurani seseorang, termasuk antara lain, kejujuran, ketulusan, komitmen.
3. Komitmen
   Pegawai yang memiliki rasa komitmen yang tinggi cenderung akan mempunyai kinerja yang tinggi, sehingga pegawai tersebut otomatis akan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.
4. Disiplin
   Disiplin ASN adalah kesanggupan Pegawai ASN untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi Hukuman Disiplin.
5. Kerjasama
   Suatu usaha bersama antarindividu atau kelompok sosial untuk mencapai tujuan bersama.
6. Kepemimpinan
   Merupakan mempengaruhi dan mengarahkan orang dengan cara kepatuhan, kepercayaan, kehormatan, dan kerjasama yang bersemangat dalam mencapai tujuan bersama.

Menurut Hariandjo Runtuwena (2016) Penempatan Kerja merupakan proses penempatan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat. Akan tetapi sebelum proses penempatan dilakukan yang terlebih dahulu dilakukan adalah melaksanakan proses seleksi. Menurut *Schuler* dan *Jackson* (2015) penempatan berkaitan dengan pencocokan jabatan seseorang yang dipegangnya, berdasarkan pada kebutuhan jabatan dan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, preferensi dan kepribadian pegawai tersebut. Penempatan yang efektif meliputi pencarian kesesuaian antara kebutuhan organisasi atau perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang memenuhi syarat, serta kebutuhan calon karyawan akan pekerjaan yang diinginkannya. Menurut Sastrohadiwirjo dalam Zulianti (2015) Penempatan adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang, serta tanggung jawab. Menurut Wether & Davis Darwis Agustriyana (2015) terdapat lima indikator dalam penempatan kerja, yaitu:

1. Prestasi Akademis
   Pegawai yang mempunyai prestasi akademis yang tinggi harus ditempatkan pada tugas dan pekerjaan yang diperkirakan dia mampu mengembannya. Walaupun tugas dan pekerjaan tersebut dipandang berat, yakni memerlukan wewenang dan tanggung jawab yang besar. Sebaliknya bagi pegawai yang mempunyai latar belakang pendidikan yang akademis yang pas dibawah standar ditempatkan pada tugas dan pekerjaan yang ringan pula, yaitu tugas dan pekerjaan yang hanya mempunyai wewenang dan tanggung jawab yang relatif rendah.

2. Pengalaman
   Pegawai yang mempunyai pengalaman bekerja cenderung memiliki keahlian dan keterampilan kerja yang relatif tinggi. Demikian sebaliknya, jika ia tidak memiliki pengalaman bekerja cenderung tidak memiliki keahlian dan keterampilan.
3. Kesehatan Fisik dan Mental

Kesehatan fisik dan mental perlu mendapat pertimbangan dalam menempatkan pegawai karena tanpa pertimbangan, hal-hal yang bakal merugikan perusahaan tidak mustahil akan terjadi. Kondisi fisik pegawai yang bersangkutan untuk mempertimbangkan, pada tempat dimana pegawai tersebut untuk diberikan tugas dan pekerjaan yang cocok baginya berdasarkan kondisi fisik yang dimilikinya. Pegawai yang kondisi fisik dan mentalnya rendah atau lemah sebaiknya ditempatkan pada bagian-bagian yang tidak begitu memerlukan pegawai yang kuat begitu pula sebaliknya.

4. Status Perkawinan
   Status perkawinan, sangat perlu untuk dipertimbangkan dalam menempatkan pegawai yang bersangkutan. Pegawai wanita yang mempunyai suami perlu mendapatkan pertimbangan, apalagi kalau sudah mempunyai anak. Sebaliknya pegawai yang bersangkutan ditempatkan pada perusahaan yang tidak jauh dari tempat tinggal suaminya.
5. Usia
   Usia perlu mendapatkan pertimbangan dalam rangka menempatkan pegawai. Hal ini dimaksudkan untuk menghindarkan rendahnya produktivitas yang dihasilkan oleh pegawai. Pegawai yang umumnya sudah tua sebaiknya ditempatkan pekerjaan yang tidak mempunyai resiko, cukup diberi pekerjaan yang seimbang dengan kondisi fisiknya.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya adalah kebersihan, music dan lain-lain Nitisemito (2018). Menurut Sedarmayanti (2017) menyebutkan bahwa Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik Walaupun manusia umumnya bisa beradaptasi dan melakukan pekerjaan pada temperatur lingkungan yang cenderung ekstrim.
Menurut Nitisemito (2018) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Suasana kerja
   Suasana kerja adalah kondisi di sekitar pegawai yang sedang dilakukannya pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.
2. Hubungan antar rekan kerja
   Hubungan antar rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi pegawai tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja.
3. Hubungan antara bawahan dengan pimpinan
   Hubungan antara bawahan dengan pimpinan yaitu hubungan dengan pegawai yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja. Hubungan yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.
4. Tersedianya fasilitas kerja
   Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap atau sesuai. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru mendapatkan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

3. METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang bekerja di Kantor Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kampar. Dengan jumlah pegawai keseluruhan sebanyak 45 orang.. Jika dilihat dari jumlah populasi yang ada yaitu 45 orang, maka peneliti menggunakan seluruh populasi yang ada menggunakan teknik sampling jenuh, sesuai dengan teori menurut Sugiyono dalam buku yang sama, menyatakan bahwa apabila subjeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semuanya, sehingga penelitiannya merupakan penelitian dengan sampel jenuh adalah sensus. Dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Jadi sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 45 orang pegawai pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kampar. Metode Penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif yang artinya penelitian dijelaskan dalam bentuk statistic atau berupa angka-angka. Sumber data dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, observasi dan studi pustaka. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan model dan teknik analisis data menggunakan pendekatan analisis regresi linier berganda.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Identitas Responden adalah informasi yang digunakan untuk mengenali atau mengklasifikasikan seseorang yang menjadi peserta dalam sebuah survei, wawancara, atau penelitian.

Tabel 1. Karekteristik Responden

No	Karekteristik Responden	Jumlah (orang)	(%)
Jenis Kelamin			
1	Laki-laki	31	68,8
2	Perempuan	14	31,1
Usia			
1	25-34	10	22,2
2	35-44	13	288
3	45-54	17	37,7
Masa Kerja			
1	1-5	8	17,7
2	6-10	9	20
3	11-15	13	28,8
4	16-20	15	33,3
Pendidikn Terakhir			
1	SMA	11	24,4
2	D3	1	2,22
3	S1	30	66,6
4	S2	3	6,66

Untuk melihat pengaruh Penempatan Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kampar maka digunakan alat analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan bantuan program SPSS 25 dapat dilihat rangkuman hasil empiris penelitian berikut:

Tabel 2. Koefesien Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.959	.996		1.966	.054
	Penempatan (X1)	.409	.063	.541	6.467	.000
	Lingkungan Kerja (X2)	.547	.109	.364	5.008	.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y) Sumber : Data Olahan Penelitian, 2025

Y = a + b1X1 + b2X2 +ε

$Y = 1.959 + 0{,}409X_1 + 0{,}5474X_2$

Arti persamaan regresi diatas adalah:

a. Nilai konstanta (a) sebesar 1,959. Artinya adalah apabila variabel independen yaitu penempatan dan lingkungan kerja diasumsikan nol (0), maka kinerja pegawai sebesar 1,959.
b. Diperoleh nilai koefisien regresi variabel penempatan sebesar 0,409. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan penempatan sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,409 dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain tetap.
c. Diperoleh nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja sebesar0,547. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan Lingkungan Kerja sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,547 dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain tetap.
d. Standar error (*e*) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas yang mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja tetapi tidak dimasukan dalam persamaan

Analisis determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui variasi besarnya pengaruh penempatan (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap variabel dependen kinerja (Y). Nilai *Adjusted R Square* dapat dilihat pada tabel 5.15 berikut ini.

Tabel 3. Hasil Uji Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.922	.850	.842	1.719

a. Predictors: (Constant), Penempatan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2)
b. Dependent Variable: Kinerja (Y)
Sumber : Data Olahan Penelitian, 2025

Dari Tabel di atas diperoleh nilai Adjusted R^2 sebesar 0,842 atau 84,2%. Artinya adalah bahwa sebesar 84,2% kinerja pegawai dipengaruhi oleh penempatan dan lingkungan kerja sisanya 15,8% kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukan dalam model regresi ini.

Penempatan Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Penempatan pegawai adalah proses menempatkan para pegawai pada pekerjaan-pekerjaan yang sesuai dengan keterampilannya agar mereka bekerja secara efektif yang didasari oleh informasi analisis pekerjaan Hasibuan (2016). Sejalan dengan penelitian Siahaan (2019) yang melakukan analisis terhadap penempatan pegawai pada bidang tertentu berdasarkan indikator-indikator penempatan pegawai agar pegawai dapat maksimal dan efektif dalam bekerja. Hasil penelitian ini mendukung terhadap penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa secara parsial penempatan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Siahaan et al (2016), Runtunuwu et al (2015), Anita et al (2013), Raju & Banerjee (2017).

Penempatan kerja yang sesuai dapat meningkatkan kinerja pegawai. Penempatan pegawai yang sesuai dengan prestasi akademis, pengalaman, kesehatan fisik dan mental, status perkawinan dan usia akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih efektif dan efisien. Ketika pegawai merasa cocok dengan tugas dan tanggung jawabnya, pegawai akan lebih fokus dan bekerja secara optimal. Penempatan yang tepat akan membuat pegawai merasa dihargai dan dipahami, sehingga kinerja pegawai meningkat dalam memberikan layanan informasi pariwisata dan kebudayaan.

Hasil penelitian ini memperkuat penelitian yang pernah dilakukan oleh Ramadhenty et al (2019) dan Lisnawati (2021) dalam penelitiannya memperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh yang positif baik secara parsial maupun simultan antara penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai. Selain itu penempatan yang sesuai membuat setiap unit kerja diisi dengan pegawai yang tepat Karlina (2020). sehingga Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kampar dapat berjalan lebih optimal. Dengan demikian akan menciptakan sinergi antar bagian dan mempercepat pencapaian target Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Kampar.

Lingkungan Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja merupakan elemen kritis yang sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam suatu instansi pemerintahan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat menciptakan kondisi di mana pegawai merasa dihargai dan termotivasi, yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas dalam kinerja pegawai. Berbagai aspek lingkungan kerja pegawai seperti suasana kerja, hubungan antar rekan kerja, hubungan antara bawahan dengan pimpinan serta tersedianya fasilitas alat yang lengkap, teknologi yang memadai, dan ruang istirahat yang baik dapat meningkatkan efisiensi dan kenyamanan dalam bekerja. Ketika pegawai merasa nyaman dan aman di tempat
kerja, mereka cenderung bekerja dengan lebih baik dan optimal, sebaliknya ketika pegawai tidak merasa nyaman dan aman di tempat kerjannya maka mereka cenderung bekerja kurang optimal dan produktif.

Lingkungan kerja yang nyaman secara fisik, harmonis secara sosial, positif secara budaya, dan aman secara psikologis akan menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga kinerja pegawai dapat berjalan secara optimal diperkuat dengan penelitian Noviana (2024) dan hasil penelitian Sarip (2023) yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, semakin kondusif lingkungan kerja maka semakin tinggi kinerja pegawai begitu juga sebaliknya. Hal ini sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai baik dari segi produktivitas, kualitas kerja, maupun loyalitas terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kampar.

Penempatan Kerja dan Lingkungan Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Dalam suatu instansi pemerintahan khususnya Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kampar terlebih dahulu harus memperhatikan penempatan dan lingkungan kerja agar terciptanya kinerja pegawai yang baik. Ketika penempatan dan lingkungan kerja sama-sama baik, maka kinerja pegawai akan optimal. Pegawai akan dapat mempengaruhi dirinya sendiri secara internal (karena sesuai passion) dan eksternal (karena didukung lingkungan) sehingga dalam bekerja pegawai akan produktif menjalankan pekerjaannya yang berdampak pada kinerja pegawai tersebut hal ini diperkuat oleh hasil penelitian Nur Syam (2024).

Lingkungan kerja pada dasarnya memiliki peranan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Penciptaan lingkungan kerja yang menyenangkan dan dapat memenuhi kebutuhan pegawai akan memberikan rasa puas dan mendorong semangat kerja maupun kinerja pegawai dalam bekerja. Karena berawal dari kenyamanan pegawai dalam bekerja, hubungan yang baik dengan rekan kerja, serta tersedianya fasilitas kerja maka dapat meningkatkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kurang mendapat perhatian akan membawa dampak negatif dan menurunkan tingkat kinerja, hal ini disebabkan pegawai dalam melaksanakan tugas mengalami gangguan, sehingga kurang semangat dan kurang mencurahkan tenaga dan pikirannya terhadap tugasnya.

PENUTUP

Dari hasil penelitian yang telah dipaparkan pada Bab sebelumnya, maka diperoleh kesimpulan penelitian ini sebagai berikut:

1. Penempatan berpengaruh terhadap kinerja. Artinya semakin baik penempatan seseorang, maka semakin besar upaya yang dilakukan pegawai untuk mencapai tujuan yang berdampak positif terhadap kinerja.
2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Artinya bahwa kondisi fisik, sosial, dan psikologis di tempat kerja seperti kenyamanan ruang kerja, hubungan antar rekan, kepemimpinan atasan, serta budaya organisasi dapat mempengaruhi seberapa baik kinerja pegawai.
3. Penempatan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Artinya penempatan dan lingkungan kerja yang baik, maka kinerja pegawai akan optimal. Pegawai akan dapat mempengaruhi dirinya sendiri secara internal (karena sesuai passion) dan eksternal (karena didukung lingkungan) sehingga dalam bekerja pegawai akan produktif menjalankan pekerjaannya yang berdampak pada kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, peneliti mengajukan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi peneliti selanjutnya, antara lain:

1. Pada variabel kinerja, aspek yang perlu mendapatkan perhatian khusus adalah Orientasi pelayanan, terutama dalam hal memberikan pelayanan haruslah selalu bersikap ramah, sopan dan profesional. Untuk memperbaiki hal ini, langkah yang dapat dilakukan adalah dengan memberikan pelatihan kepada pegawai tentang pelayanan yang ramah, sopan dan profesional serta meningkatkan kemampuan pegawai dalam menangani pertanyaan dan keluhan masyarakat maupun pengunjung serta membuat standar pelayanan yang jelas dan terukur sehingga pegawai diharapkan dapat memberikan pelayanan yang terbaik .
2. Pada variabel penempatan, aspek yang perlu ditingkatkan adalah prestasi akademik terutama dalam memilih latar belakang pendidikan yang sesuai dengan jabatan pegawai yang sesuai kualifikasi yang ditetapkan. Prestasi akademik dan pengalaman kerja yang relevan dengan jabatan, maka pegawai akan lebih efektif dan produktif dalam bekerja sehingga kinerja pegawai optimal. Untuk memperbaiki hal ini, penting bagi Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kampar untuk buat perencanaan karir pegawai untuk pegawai yang ditempatkan pada posisi yang tidak sesuai untuk membantu pegawai dalam menentukan tujuan karir pegawai tersebut serta berikan pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kemampuan dan kualifikasi pegawai agar sesuai dengan kebutuhan pekerjaan yang ada pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kampar.
3. Pada variabel lingkungan kerja, aspek yang perlu ditingkatkan adalah hubungan antara pimpinan dengan bawahan. Pimpinan harus selalu berusaha memberikan dukungan yang cukup kepada staff atau pegawai dalam menjalankan pekerjaan. Untuk meningkatkan hubungan yang harmonis antara pimpinan dengan bawahan ini, perlu membangun komunikasi dan transparan antara pimpinan dan bawahan, membangun kepercayaan antara kemampuan bawahan melalui pelatihan, mentoring dan coaching, serta menghargai dan mengakui kontribusi bawahan sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Agustriyana, (2015). Analisis Faktor-Faktor Penempatan Karyawan Terhada Kepuasan Kerja Karyawan di PT Yuniko Asia Prima di Kota Bandung. Jil.9 2015 Jurnal Ekonomi, Bisnis & Kewirausahaan

Creed, P.A., French, J., & Hood, M. (2015). Working While Studying At University: The Relationship Between Work Benefits And Demands And Engagement And Well-Being. Journal of Vocational Behavior, 2 (86), 48-57. Dudija, N

Dinas Pariwisata & Kebudayaan Kabupaten Kampar .(2019). Tentang Penempatan. Artikel

Fauzi. (2023). Pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Jeneberang Gowa. Sripsi. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiah Makassar.

Hakim, (2019). Analisis Kinerja Karyawan Studi Kasus PT. Reycom Dokumen Solusi. Jurnal Dinamika Ekonomi dan Bisnis. Volume 16 Nomor 1

Haryati Endang & Siti Hajar. (2016). Pengaruh Penempatan Karyawan terhadap Produktivitas kerja pada PT. Pelabuhan Indonesia I (PERSERO), Medan: Politeknik LP3I

Hasibuan. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan kedelapan. Bumi Aksara, Jakarta.

Mangkunegara, A. P. (2017). Evaluasi Kinerja SDM (Cetakan Keenam). In PT. Refika Aditama

Mathis,& Jackson.(2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 9, dialihbahasakan oleh Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie, Salemba Empat, Jakarta.

Muaja, dkk. (2017). Pengaruh Penempatan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Kantor Cabang Utama Manado. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 5(2).

Nitisemito, (2018). Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia.Edisi Ketiga., Ghalia Indonesia, Jakarta.

Rumawas W.(2018). M*anajemen Sumber Daya Manusia*. Manado : Unsrat. Sagung Binda Karmita, (2015). Pengaruh Motivasi dan Penempatan Karyawa Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (studi pada analis kredit PT.BPD Bali cabang utama Denpasar). ISSN : 2337-3067

Sedarmayanti. (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.

Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.

Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D. Alfabeta.