

PENGARUH PENEMPATAN, PENGEMBANGAN KARIER DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS LINGKUNGAN HIDUP DAN KEHUTANAN KABUPATEN POLEWALI MANDAR

Ismail*¹, Muhammad Idris², Asri³

^{1,2,3}Program Pascasarjana Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia

ismail@gmail.com¹, muhammadidris709@gmail.com², drasriwawo01@gmail.com³

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh 1 secara parsial Pengaruh Penempatan, Pengembangan Karir Dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Polewali Mandar. 2 Pengaruh secara simultan berpengaruh Positif dan signifikan Penempatan, Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Polewali Mandar. 3) variabel yang paling dominan berpengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Polewali Mandar. Penelitian ini dilakukan pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Polewali Mandar. Penentuan sampel menggunakan teknik jenuh dengan mengambil seluruh populasi yang ada, yaitu sebanyak 53 orang pegawai. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket dan studi dokumen. Metode analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa: secara parsial Penempatan, Pengembangan Karier dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai berpengaruh positif dan signifikan pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Polewali Mandar. Ini berarti bahwa Penempatan, Pengembangan Karier dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai akan meningkatkan Kinerja Pegawai. Secara simultan Penempatan, Pengembangan Karier dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Polewali Mandar. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh pada pengembangan karier dan motivasi, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja pegawai akan semakin meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Polewali Mandar.

Kata kunci: Penempatan, Pengembangan Karis dan Motivasi Kinerja.

Abstract

This study aims to analyze the effect of 1 partially. The effect of placement, career development and motivation has a positive and significant effect on employee performance at the Environmental and Forestry Service of Polewali Mandar Regency. 2 The effect simultaneously has a positive and significant effect on Placement, Career Development and Motivation on Employee Performance at the Environmental and Forestry Service of Polewali Mandar Regency. 3) the most dominant variable influencing Career Development on Employee Performance at the Environmental and Forestry Service of Polewali Mandar Regency. This research was conducted at the Environmental and Forestry Service Office of Polewali Mandar Regency. Determination of the sample using saturated technique by taking the entire population, as many as 53 employees. The data collection methods used were questionnaires and document studies. The analytical method used is descriptive statistical analysis and multiple linear regression analysis. The results of the study concluded that: partially Placement, Career Development and Motivation on Employee Performance have a positive and significant effect on the Environmental and Forestry Service of Polewali Mandar Regency. This means that Placement, Career Development and Motivation for Employee Performance will improve Employee Performance. Simultaneously Placement, Career Development and Motivation on Employee Performance have a positive and significant effect on Employee Performance at the Office of the Environment and Forestry Office of Polewali Mandar Regency. Partially it shows that work environment variables have an effect on career development and motivation, this shows that the better the work environment of employees will increase the employee performance at the Environmental and Forestry Service of Polewali Mandar Regency.

Keywords: Placement, Karis Development and Performance Motivation.

PENDAHULUAN

Pada penelitian ini variable yang mempegaruhi kinerja pegawai dimana dalam pengembangan karier mengarah pada perbaikan atau peningkatan pribadi yang diusahakan oleh individu maupun organisasi untuk memilih tujuan dan jalur karier untuk mencapai tujuan tersebut. Pengembangan SDM aparatur (ASN) berbasis kompetensi, sangat diperlukan guna mewujudkan pemerintahan yang profesional. Thoha (2009) menyatakan bahwa Pengembangan karier pegawai negeri sipil daerah mempertimbangkan integritas dan moralitas, pendidikan dan pelatihan, pangkat, mutasi jabatan, mutasi antar daerah, dan kompetensi.

Salah satu variable yang mempengaruhi peningkatan kerja pegawai adalah Motivasi merupakan salah satu peran yang harus dilakukan oleh pemimpin terhadap bawahannya. Pemimpin memotivasi bawahan untuk menghasilkan kinerja yang ditetapkan, memberikan dukungan, membantu, dan mengarahkan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan mereka, seorang pemimpin harus mempunyai cara yang tepat untuk memotivasi pegawainya agar mencapai prestasi kerja yang tinggi. Selain dari dua variable diatas adalah Demi mencapai obyektifitas dan keadilan dalam pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian dalam dan dari jabatan struktural, diperlukan penerapan nilai-nilai impersonal, keterbukaan, profesional dan penetapan persyaratan jabatan yang terukur bagi Aparatur Sipil Negara maupun jabatan yang akan didudukinya.

Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja pegawai baik secara kuantitatif, kualitatif dan output khususnya di kantor Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan kabupaten Polewali Mandar memerlukan variable seperti yang telah diungkap diatas yaitu Penempatan kerja, Pengembangan Karier dan motivasi. Berdasarkan uraian singkat diatas yang berkaitan dengan dengan latar belakang dapat ditarik rumusan masalah dan yang menjadi tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Apakah Penempatan, Pengembangan karier dan Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Polewali Mandar
2. Apakah Penempatan, Pengembangan karier dan Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Polewali Mandar.
3. Variabel mana yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Polewali Mandar.

Berdasarkan penjelasan pada landasan teori, rumusan masalah dan tujuan penelitian, Demi terarah dan terlaksananya penelitian ini, peneliti mengungkapkan variable yang memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan kabupaten Polewali Mandar adalah Penempatan, penempatan dan motivasi. Dimana ketiga variable independen tersebut saling berhubungan memberikan pengaruh terhadap kinerja sebagai variable terikat

Untuk menjelaskan variabel yang dimaksudkan dalam penelitian ini, maka perlu menjelaskan tentang definisi operasional variabel dari masing-masing variabel sebagai upaya pemahaman dan penegasan penelitian ini. Definisi operasional adalah unsur penelitian yang menjelaskan bagaimana caranya mengukur suatu variabel. Dalam penelitian ini, variabel yang diteliti adalah variabel bebas (*independent variabel*) dan variabel terikat (*dependent variabel*). Adapun definisi operasional variabel dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai sebagai berikut:

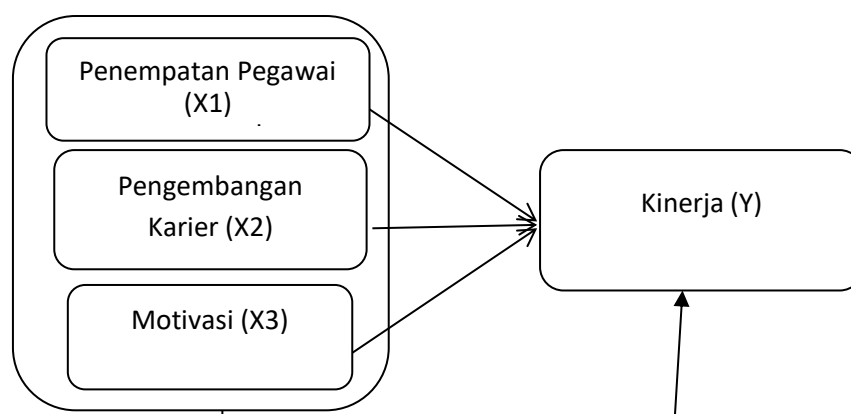
- a. Variabel bebas (*Independent variabel*)

1. Penempatan pegawai (X1) adalah proses menempatkan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat, pekerjaan yang tepat, dan dalam waktu yang tepat, melalui proses seleksi dan pertimbangan yang rasional untuk menduduki jabatan baru dalam rangka tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Indikator dari penempatan adalah pengetahuan, keterampilan dan kemampuan, (Bernadin & Russel 2013). sebagai bahan pertimbangan untuk menjadi indikator dalam variable penempatan adalah , pengetahuan, keterampilan, kemampuan.
 2. Pengembangan karir (X2) adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan karir atau pekerjaan dan jabatan. Indikator dari pengembangan karir adalah prestasi kerja, jaringan kerja dan kesetiaan terhadap organisasi. sebagai bahan pertimbangan untuk menjadi indikator dalam variable pengembangan karir adalah prestasi kerja, semangat kerja, dan loyalitas, (Rivai, 2009).
 3. Motivasi kerja (X1) adalah dorongan yang dimiliki oleh pegawai baik sebagai pribadi yang memiliki kebutuhan maupun sebagai pegawai negeri yang melayani publik, untuk menyelesaikan setiap tugas sesuai tanggung jawab dalam pekerjaannya. Indikator motivasi kerja dengan menggunakan indikator, yang terdiri dari motif berprestasi, motif berafiliasi dan motif berkuasa. sebagai bahan pertimbangan untuk menjadi indikator dalam variable motivasi adalah motif berprestasi, motif berafiliasi dan motivasi berkuasa, koesworo (2013)
- b. Variabel bebas (*Independent variabel*)

Kinerja (Y) adalah hasil kerja atau prestasi yang dicapai oleh pegawai dalam pelaksanaan tugas sesuai tanggung jawab demi pencapaian tujuan Kinerja pegawai diukur dari kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja dan ketepatan Waktu, sebagai bahan pertimbangan untuk menjadi indikator dalam variable kinerja adalah kualitas kerja kuantitas kerja dan ketepatan waktu (Wirawan 2012).

Berdasarkan uraian diatas Peneliti memberikan penjelasan bahwa penelitian ini adalah dibangun berdasarkan model kerangka konseptual mengenai variable yang memberikan pengaruh dan memberikan berhubungan dengan pendekatan masalah dan teori berkaitan dengan variable independen dan dependen. Berdasarkan landasan masalah dan tinjauan teori maka kerangka konseptual dalam penelitian ini, dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 1 Kerangka Konseptual



HIPOTESIS PENELITIAN

Berdasarkan uraian pada rumusan masalah dan tujuan penelitian diatas, maka peneliti menentukan kriteria hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

1. Diduga Penempatan, Pengembangan karir dan motivasi secara parsial berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Polewali Mandar.
2. Diduga Penempatan, Pengembangan karir dan motivasi secara parsial berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Polewali Mandar.
3. Diduga Penempatan merupakan variabel dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Polewali Mandar.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif deskriptif dengan metode survey. Nawawi (2009) metode deskriptif yaitu metode-metode penelitian yang memusatkan perhatian pada masalah-masalah atau fenomena yang bersifat aktual pada saat penelitian dilakukan, kemudian menggambarkan fakta-fakta tentang masalah yang diselidiki sebagaimana adanya diiringi dengan interpretasi yang rasional dan akurat terkait dengan Fenomena dan fakta-fakta yang dimaksud sebagaimana yang terjadi, dan Waktu penelitian dilakukan mulai April sampai dengan Juni 2020 pada pegawai kantor Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Polewali Mandar.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua pegawai pada kantor Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Polewali Mandar yang berjumlah 53 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Pemilihan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode sampel jenuh yaitu seluruh populasi di jadikan sebagai sampel yaitu sebanyak 53 Orang Pegawai. (Sugiono 2009)

Teknik analisa data kuantitatif yang diperoleh dari hasil kuesioner dengan menggunakan analisis regresi berganda (multiple regression analysis). Analisis linear berganda dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen (X) yang ditunjukkan oleh penempatan pegawai, pengembangan karir, motivasi terhadap variabel dependen (Y) yang ditunjukkan kinerja pegawai. Sebelum melakukan pengujian regresi berganda syarat uji regresi yang harus dipenuhi.

Bentuk umum dari model yang akan digunakan adalah :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja pegawai

a = Konstanta

X₁ = Penempatan pegawai

X₂ = Pengembangan karir

X₃ = Motivasi

b₁, b₂, b₃ = Koefisien pengaruh

e = Kesalahan prediksi

Kemudian uji hipotesis pertama untuk mengetahui pengaruh Penempatan pegawai, (X₁) Pengembangan karir (X₂), Motivasi (X₃), terhadap variabel terikat yaitu Kinerja pegawai (Y) secara parsial maka dilakukan uji T. dan uji hipotesis kedua untuk mengetahui pengaruh Penempatan pegawai, (X₁) Pengembangan karir (X₂), Motivasi

(X3), terhadap variabel terikat yaitu Kinerja pegawai (Y), secara bersama-sama maka dilakukan uji F. Serta uji hipotesis ketiga Menurut Ghazali, (2006) bahwa pengujian hipotesis ini digunakan untuk menguji variabel-variabel independen yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel dependen. Apabila diantara variabel-variabel independen yang mempunyai nilai koefisien regresi (R) lebih besar diantara yang lainnya maka variabel tersebut merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Regresi Berganda

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan teknik regresi. Hasil pengolahan data dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1 Hasil Regresi Berganda

Model	B	T	P (sig)
Constant	0,454	0,455	0.651
Penempatan Pegawai (X ₁)	0,342	2,399	0.020
Pengembangan Karir (X ₂)	0,343	2,795	0.007
Motivasi (X ₃)	0.314	2.565	0.013

Sumber : Data diolah, 2021

Dari tabel di atas diperoleh persamaan regresi

$$\hat{y} = 0,454 + 0,342 X_1 + 0,343 X_2 + 0,314 X_3$$

Persamaan regresi linear berganda di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Formulasi regresi linear berganda di atas diperoleh nilai konstanta sebesar 0,418 mempunyai pengertian bahwa jika skor meliputi kapasitas individu, lingkungan usaha dan kompetensi wirausaha nilainya tetap/konstan maka kinerja usaha mempunyai nilai sebesar 0,418.
2. Nilai koefisien regresi penempatan pegawai(X₁) sebesar 0,342berarti ada pengaruh positif penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai sebesar 0,342sehingga apabila skor penempatan pegawai naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor kinerja pegawai sebesar 0,342poin.
3. Nilai koefisien regresi pengembangan karir (X₂) sebesar 0,343berarti ada pengaruh positif pengembangan karir terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Polman sebesar 0,343 sehingga apabila skor pengembangan karir naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor kinerja pegawai sebesar 0,343poin.
4. Nilai koefisien regresi motivasi (X₃) sebesar 0,314berarti ada pengaruh positif motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Polman sebesar 0,314sehingga apabila skor motivasi naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor kinerja pegawai sebesar 0,314poin.

a. Uji F. (Uji Simultan)

Pada tabel pengujian secara simultan (uji F), dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel penempatan pegawai, pengembangan karir dan motivasi secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Table 2 Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean square	F	P
Regression	62,744	3	20,915	64,008	0,000
Residual	16,011	49	0,327		
Total	78,755	52			

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan table diatas didapatkan nilai F statistik sebesar 64,008 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat diketahui bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan antara penempatan pegawai, pengembangan karir dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Polman.

b. Uji-t atau Pengujian Secara Simultan

Pengujian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas (penempatan pegawai, pengembangan karir dan motivasi) berpengaruh signifikan ataukah tidak terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Polman pada tingkat signifikansi $\alpha=5$ persen secara terpisah atau parsial. Berikut hasil pengujian hipotesis uji t:

Tabel 3 Hasil Uji Parsial

Model	B	T	P (sig)
Constant	0,454	0,455	0.651
Penempatan Pegawai (X_1)	0,342	2,399	0.020
Pengembangan Karir (X_2)	0,343	2,795	0.007
Motivasi (X_3)	0.314	2.565	0.013

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Pengaruh *penempatan pegawai* terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Polman berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,020 < 0,05$, maka disimpulkan H1 diterima, artinya *penempatan pegawai* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Polman
- 2) Pengaruh *pengembangan karir* terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Polman berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,007 < 0,05$, maka disimpulkan H1 diterima, artinya *pengembangan karir* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Polman

Pengaruh *motivasi* terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Polman berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,013 < 0,05$, maka disimpulkan H1 diterima, artinya *motivasi* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Polman

3. Pengujian Secara Dominan (Uji Beta)

Hasil perhitungan koefisien determinasi adjusted (R^2) pada dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 4 Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model				
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.893	.797	.784	0.572

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan Output SPSS pada table di atas tampak bahwa dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,797, hal ini berarti koefisien determinasi pengaruh penempatan pegawai, pengembangan karir dan motivasi terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,797 atau 79.7% variansi kinerja pegawai (Y) dipengaruhi oleh penempatan pegawai, pengembangan karir dan motivasi. Sedangkan sisanya 20,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model ini.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Penempatan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Polman

Hasil analisis terhadap pengaruh penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Polman menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,020 < 0,05$, maka disimpulkan H1 diterima, artinya penempatan pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Asri Nur Fadilah, Abdul Hakim dan Siswidiyanto (2013) yang menemukan bahwa Penempatan Pegawai berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik

Penempatan pegawai terdiri dari promosi, mutasi, dan demosi. Promosi adalah penempatan pegawai pada jabatan yang lebih tinggi dengan wewenang dan tanggung jawab yang lebih tinggi dan penghasilan yang lebih tinggi pula. Mutasi adalah alih tugas dimana seseorang ditempatkan pada tugas baru dengan wewenang, tanggung jawab, dan penghasilan yang relatif sama dengan jabatan lama atau alih tempat dimana secara prinsip sama dengan alih tugas hanya pada hal kedua ini secara fisik, lokasi tempat kerja berbeda dengan yang sekarang. Demosi berarti bahwa seseorang karena beberapa pertimbangan mengalami penurunan pangkat atau jabatan dengan tanggung jawab dan penghasilan yang lebih kecil.

Dalam setiap kegiatan diperlukan tahapan yang harus dilalui dalam pelaksanaannya. Tahapan tersebut merupakan urutan kronologis yang dilaksanakan tahap demi tahap (*step by step*) tanpa meninggalkan prinsip dan asas yang berlaku. Prosedur

penempatan pegawai yang diambil merupakan pengambilan keputusan (*decision making*) yang dilakukan manajer tenaga kerja, baik yang telah diambil berdasarkan pertimbangan rasional maupun ilmiah.

a. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Polman

Pengaruh *pengembangan karir* terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Polman berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,007 < 0,05$, maka disimpulkan H1 diterima, artinya *pengembangan karir* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Polman. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Septyaningsih Ekayadi (2012) yang menemukan bahwa pengembangan karier berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Rimbajitiraya Citrakarya. Hal sama juga dilakukan oleh Nurita Sari, S. (2012) yang menemukan bahwa Pengembangan Karier berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Gura Kabupaten Kediri

Pengembangan karier adalah peningkatan kemampuan mental yang terjadi yang terjadi seiring penamabahan usia pegawai. Perkembangan kemampuan mental pegawai telah berlangsung selama seseorang menjadi pekerja pada sebuah organisasi yang terwujud melalui pelaksanaan pekerjaan yang menjadi tugas pokok dan fungsinya.

b. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Polman

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial untuk melihat Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Polman. Hasil pengujian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Beberapa penelitian sebelumnya mendukung hasil penelitian ini diantaranya yaitu Ridwan Purnama (2008) dalam penelitian yang telah dilakukan menemukan hasil bahwa Terdapat hubungan yang kuat antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan pada Bagian Produksi CV. Epsilon Bandung, namun pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan termasuk ke dalam kategori sedang. Ini menunjukkan bahwa peningkatan atau penurunan motivasi kerja karyawan berbanding lurus dengan peningkatan atau penurunan produktivitas kerja karyawan. Sehingga apabila tingkat motivasi kerja karyawan tinggi maka produktivitas kerja karyawan tinggi pula. Sebaliknya jika tingkat motivasi kerja karyawan rendah maka produktivitas kerja karyawan juga rendah. Kemudian, Penelitian yang dilakukan oleh Hamali (2013), hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki kategori cukup baik dan produktivitas kerja berkategori baik. Lebih lanjut, hasil penelitiannya menunjukkan ada pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Kemudian, Rahmawati (2013) dalam penelitiannya menyimpulkan hasil yang serupa di mana motivasi kerja yang diukur berdasarkan bonus, gaji dan promosi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja.

2. Pengaruh penempatan pengembangan karir, dan motivasi terhadap kinerja pegawai di kantor dinas lingkungan hidup dan kehutanan

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan (uji F), dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel penempatan, pengembangan karir, dan motivasi secara

bersama-sama memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Nilai F statistik sebesar 64,008 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat diketahui bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan antara penempatan, pengembangan karir, dan motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor lingkungan dan kehutan Kabupaten Polewali Mandar .

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa penempatan, pengembangan karir, dan motivasi kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh signifikan atau positif terhadap kinerja pegawai. Artinya variabel yang di teliti secara bersama-sama (simultan) memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai.

3. Faktor yang Dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Polman

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi penempatan pegawai, pengembangan karir dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kabupaten Polman. Sedangkan variabel yang dominan berpengaruh berdasarkan nilai beta tertinggi adalah variabel penempatan pegawai (X_1). Hal ini menunjukkan bahwa penempatan pegawai berdasarkan disiplin ilmu dan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai berperan penting dalam peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Polman. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Asri Nur Fadilah, Abdul Hakim dan Siswidiyanto (2013) yang menemukan bahwa penempatan pegawai pengaruh berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai

Penempatan menjadikan suatu proses yang sangat menentukan perkembangan suatu instansi dalam mendapatkan pegawai yang berkompeten sesuai dengan yang di butuhkan instansi. Sastrohadiwiryo (2002:162) menjelaskan, penempatan adalah mengalokasikan tenaga kerja dengan memberikan tugas atau pekerjaan dan diharapkan dapat mempertanggungjawabkan segala resiko sesuai dengan ruang lingkup yang telah ditetapkan. Penempatan pegawai dapat dirasakan bagi pegawai lama maupun pegawai baru dengan konsep penempatan seperti pengadaan promosi, alih tugas dan demosi. Sedangkan cara penempatan pegawai baru dibutuhkan program orientasi atau pengenalan terlebih dahulu pada bidang – bidang yang terdapat pada suatu instansi.

KESIMPULAN

1. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel penempatan, pengembangan karir dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Polman.
2. Secara simultan menunjukkan bahwa variabel penempatan pegawai, pengembangan karir, dan motivasi, berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Polman. \
3. variabel penempatan pegawai berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Polman

SARAN

Perlu adanya keterlibatan pimpinan dalam hal meningkatkan kinerja pegawai, agar kinerja organisasi atau instansi dapat tercapai dengan optimal, Dalam hal penempatan kerja, perlu diperhatikan spesifikasi pegawai dalam penempatan kerja, serta lebih teliti dalam merekrut pegawai untuk menduduki jabatan sesuai dengan keahlian, agar pegawai lebih mudah dalam menyelesaikan pekerjaannya, Seluruh pegawai Dinas Lingkungan

Hidup dan Kehutanan Kabupaten Polman agar selalu mempertahankan kinerja mereka dan untuk lebih meningkatkannya lagi Perlu diadakan pendidikan dan pelatihan tambahan bagi calon pegawai atau pegawai lama guna untuk meningkatkan pengetahuan pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Anderson, A., & Kyprianou, A. 2010. *Effective Organizational Behaviour*: Blackwell. Cambridge Massachussets. USA
- Flippo, Edwin B. 2011. *Manajemen Personalia*, Jilid II, Erlangga, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hamalik, Oemar. 2010. *Pengembangan Sumber Daya Manusia, Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hani. T, Handoko, 2011, *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Irianto, J., 2012. *Isu-isu Strategis Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Insan Cendekia, Surabaya.
- Komaruddin, 2010. *Pengadaan Personalia*. Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Mangkunegoro, A. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rosda karya Bandung.
- Mangkuprawira, TB Safri, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Matutina, Doni. 2011. *Manajemen Personalia*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Moekijat, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Manajemen Kepegawaian)*. Mandar Maju, Bandung.
- Nainggolan, 2012. *Pembinaan Kepegawaian di Indonesia*, PT. Internusa, Jakarta.
- Robbins, S.P. 2011. *Essentials of Organizational Behaviour*. Prentice-Hall International, Inc. New Jersey, USA:
- Siagian, Sondan P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Simamora, Henry., 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Soetjipto dan Kosasi, Rafli. 2011. *Profesi Keguruan*. Rineksa Cipta Jakarta
- Sutalaksana, I, Anggawisastra, R., Tjakraatmadja, J. H. 2010. *Teknik Perancangan Sistem Kerja Edisi Kedua*. Penerbit ITB : Bandung

Thoha, A.D. 2010. Memotivasi Pegawai. Elexmedia Komputindo Kelompok Gramedia. Jakarta.

Wahjosumidjo (2013) Perilaku Pemimpin Dalam Proses Pengambilan Keputusan Dan Pemecahan Masalah Sesuai Dengan Gaya Lingkungan kerja Seseorang Gramedia. Jakarta