

**Pengaruh Penempatan, Lingkungan Kerja Fisik Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan BAPPEDA Kabupaten Flores Timur**

The Effect Of Placement, Physical Work Environment And Motivation On The Performance Of BAPPEDA Civil Servants In East Flores District

**Helena Lence Dacosta Fernandez Resiona**  
**helinafernandes@yahoo.com**

Program Pascasarjana Universitas Terbuka  
Graduate Studies Program Indonesia Open University

**ABSTRAK**

Instansi pemerintah merupakan organisasi yang penting di dalam pemerintahan karena berkaitan dengan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan negara. Kinerja pegawai menjadi hal utama yang harus diperhatikan oleh instansi pemerintah. Untuk dapat mewujudkan kinerja yang diinginkan oleh Bappeda Kabupaten Flores Timur, maka banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Dalam penelitian ini akan membahas tiga faktor yang diidentifikasi mungkin dapat mempengaruhi kinerja dari pegawai Bappeda Kabupaten Flores Timur, yaitu faktor penempatan pegawai, lingkungan kerja, dan motivasi kerja. Penempatan pegawai dapat mempengaruhi kinerja pegawai karena merupakan faktor penting yang dapat menghasilkan pendayagunaan sumber daya manusia (SDM) yang optimal bagi organisasi, sehingga dapat tercapainya tujuan organisasi. Dan para pegawai pun juga memerlukan lingkungan kerja yang sesuai untuk mereka agar merasa nyaman saat bekerja. Selain itu, keberadaan motivasi juga dirasa penting karena dengan motivasi diharapkan setiap pegawai dapat bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Tujuan penelitian ini adalah (1) untuk menganalisa ada atau tidaknya pengaruh simultan antara penempatan pegawai, lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di kantor Bappeda Kabupaten Flores Timur, dan (2) untuk menganalisa ada atau tidaknya pengaruh parsial antara penempatan pegawai, lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di kantor Bappeda Kabupaten Flores Timur. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Variabel independen (variabel bebas) dalam penelitian ini adalah penempatan (X1), lingkungan kerja fisik (X2), dan motivasi kerja (X3). Sedangkan, variabel dependennya (variabel terikat) adalah kinerja pegawai (Y). Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di kantor Bappeda Kabupaten Flores Timur. Penarikan sampel menggunakan teknik sampel jenuh dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 28 pegawai. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan observasi. Analisis data menggunakan analisa tabel silang (*crosstab*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Terdapat pengaruh secara simultan antara penempatan pegawai, lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Bappeda Kabupaten Flores Timur, dan (2) Terdapat pengaruh secara parsial antara penempatan pegawai, lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Bappeda Kabupaten Flores Timur.

**Kata kunci** : penempatan, lingkungan kerja fisik, motivasi kerja, kinerja pegawai.

## ABSTRACT

Government Agencies are important organizations in relation to good governance and development of the country. Employee performance should be the main aspect that must be considered by government agencies. There were so many factors affecting the performance of employees. In order to achieve the desired performance, these factors must be considered. This study would discuss three factors which may have an effect on the performance of BAPPEDA employees in East Flores District. The three factors were staff placement, workplace environment, and motivation. Staff placements, as a mechanism of Human Resources Management, is one important process in optimizing the organization's human resources. Staff placement processes can affect the performance of employees, for good placement processes would optimize the utilization of human resources to achieve organizational goals. Suitable workplace environment was also needed so that employees could work comfortably. Moreover, the level of motivation was also an important aspect, because the presence of high motivation would make the employees work more diligently and enthusiastically to achieve high productivity. The purpose of this study was (1) to know whether staff placements, physical work environment, and work motivation simultaneously had any effect on the performance of civil servants of BAPPEDA in East Flores, and (2) to know whether staff placement, physical work environment, and work motivation individually had any effect on the performance of civil servants of BAPPEDA in East Flores. The method used in this study was quantitative. The independent variables in this study was placement (X1), physical work environment (X2), and motivation (X3). The dependent variable was employee's performance (Y). The population in this study were civil servants in the East Flores BAPPEDA office. The whole population, numbering 28, was used as respondents. The data was collected through questionnaires and observation. Analysis of the data used cross table analysis (crosstab). The results showed that (1) placement, physical workplace environment, and motivation simultaneously affected employee's performance at the East Flores BAPPEDA Office, and (2) staff placement, physical workplace environment, and motivation individually also affected employee's performance at the East Flores BAPPEDA Office.

**Keywords** : *placement, physical work environment, employee motivation, employee performance.*

## PENDAHULUAN

Instansi pemerintah merupakan organisasi yang penting di dalam pemerintahan karena berkaitan dengan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan negara. Untuk menunjang sarannya, kualitas pegawai menjadi hal utama untuk diperhatikan. Pegawai di dalam instansi pemerintahan disebut dengan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang merupakan aparat negara dan abdi masyarakat. PNS diharapkan mampu menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata sesuai dengan Pancasila dan UUD tahun 1945 (Winurini, 2010:283).

Hal senada juga diungkapkan oleh Murgiyati, (2010:31) yang menyatakan bahwa kesuksesan suatu organisasi dapat terlihat dari kinerjanya secara keseluruhan. Hal tersebut menggambarkan optimalisasi pencapaian tujuan dari suatu organisasi. Kinerja organisasi tidak terlepas dari peran SDM, mengingat manusia merupakan salah satu aset penting organisasi. PNS sebagai SDM pada sektor pemerintahan turut bertanggung jawab atas keberhasilan pelaksanaan penyelenggaraan organisasi pemerintahan dan pembangunan

nasional secara umum. Oleh karena itu kedudukan PNS sangat penting sebagai pelaksana kegiatan pemerintah.

Diskusi tentang potret PNS di Indonesia dewasa ini berkisar pada rendahnya profesionalisme, tingkat kesejahteraan yang belum memadai, distribusi dan komposisi yang belum ideal, penempatan dalam jabatan yang belum didasarkan pada kompetensi, penilaian kinerja yang belum objektif, kenaikan pangkat yang belum didasarkan pada prestasi kerja, budaya kerja dan etos kerja yang masih rendah, penerapan peraturan disiplin yang tidak dilaksanakan secara konsisten dan konsekuen serta persoalan-persoalan internal PNS lainnya (Purwoko, 2010 dalam Winurini, 2010:284).

Pada umumnya kinerja PNS yang mengalami penurunan dapat dilihat dari berbagai fenomena. Fenomena-fenomena tersebut antara lain pegawai PNS dalam melaksanakan tugasnya kebanyakan menunda-nunda pekerjaan. Sikap menunda-nunda pekerjaan ini berakibat pada keterlambatan penyelesaian tugas, sehingga pekerjaan terkesan diburu penyelesaiannya pada saat *deadline*. Hal ini berakibat hasil kerja tidak sesuai dengan perencanaan. Kerja sama pegawai yang kurang maksimal karena pegawai kurang bersedia saling membantu baik dengan rekan kerja maupun dengan pimpinan, misalnya pegawai PNS yang kurang berpartisipasi dalam rapat koordinasi. Hal ini berakibat penyelesaian pekerjaan dapat mengalami keterlambatan. Selain itu, pegawai yang sering berkeluh kesah dan kecewa sebagai akibat ketidaksenangan kerja akan berakibat pada kurang harmonisnya hubungan antarpegawai (Srianti dan Harnoldi, 2008:38).

Kondisi yang ada pada saat ini di kantor Bappeda Kabupaten Flores Timur terdapat 28 pegawai yang berstatus PNS. Namun kinerja dari pegawai tersebut belum maksimal. Hal ini dimungkinkan kurangnya semangat kerja dari pegawai tersebut. Kurang maksimalnya kinerja pegawai tersebut dibuktikan adanya pegawai yang tidak masuk kerja tanpa izin dan ada pula yang keluar pada jam dinas tanpa pemberitahuan. Di samping itu, sebagian pegawai mengeluhkan bahwa lingkungan fisik kerja kurang mendukung seperti adanya kebisingan yang berasal dari gedung pertemuan milik pemerintah yang berada tepat di sebelah pegawai tersebut bekerja sehingga menimbulkan kebisingan yang sangat mengganggu.

Berdasarkan observasi awal dan hasil wawancara dengan beberapa pegawai, ternyata kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Flores Timur masih perlu diperbaiki dan ditingkatkan hal ini terlihat dari:

1. Ketidak sesuaian antara keahlian dan keterampilan yang dimiliki pegawai dengan pekerjaan yang diberikan sehingga dalam pengerjaannya memakan waktu yang lama dengan tingkat kesalahan yang relatif tinggi.
2. Keluhan pegawai tentang sarana dan prasaran kurang memadai.
3. Keluhan tamu dari SKPD dan pegawai tentang suhu udara ruangan yang kurang sejuk dan merata sehingga tidak ada kenyamanan dalam melakukan pekerjaan.
4. Kurangnya koordinasi dan komunikasi yang terlihat dari kurangnya kerja sama dalam penyelesaian tugas sehingga pekerjaan yang semestinya bisa cepat selesai menjadi terhambat penyelesaiannya.
5. Penyelesaian tugas yang tidak tepat waktu.
6. Pegawai datang dan keluar kantor tidak tepat waktu.
7. Pegawai menunda pekerjaan.

Mengingat keberadaan kehidupan suatu organisasi yang tidak pernah lepas dari tantangan baik yang datangnya dari dalam organisasi maupun dari luar organisasi, maka diperlukan kemampuan untuk bertahan dan bersaing. Hal ini merupakan suatu keharusan yang dimiliki organisasi untuk bertumbuh. Salah satu kemampuan untuk bertahan dan bersaing dapat dicerminkan melalui bagaimana pengelolaan sumber daya organisasi yang dimilikinya (Kesuma, 2007:311). Menghadapi persaingan yang semakin ketat sangat

diperlukan adanya sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas sehingga mampu menghadapi persaingan dan perubahan. Lingkungan yang dihadapi oleh manajemen SDM sangat menantang karena perubahan muncul sangat cepat dan memiliki masalah yang luas. Untuk mampu bersaing pada era global sebuah organisasi atau perusahaan harus memiliki sumber daya yang baik, khususnya SDM yang berkualitas. SDM yang berkualitas adalah SDM yang dapat berprestasi maksimal. Prestasi kerja yang tinggi menunjukkan kepuasan yang paling nyata dirasakan oleh pegawai yang mempunyai motif keberhasilan yang tinggi (Mathis, 2001 dalam Sariyathi, 2007:61).

Berdasarkan latar belakang di atas maka pada penelitian ini akan diangkat tema tentang kinerja pegawai PNS. Penempatan pegawai, lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja pada suatu organisasi atau perusahaan termasuk Kantor Bappeda Kabupaten Flores Timur merupakan faktor-faktor yang diduga mempunyai pengaruh pada kinerja pegawai PNS. Oleh karena itu perlu diteliti agar dapat diketahui tingkat signifikansinya terhadap kinerja pegawai PNS di lingkungan Bappeda Kabupaten Flores Timur. Kinerja PNS tersebut sebagai variabel terikatnya sedangkan variabel bebasnya adalah penempatan pegawai, lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja.

Latar belakang yang telah diungkapkan sebelumnya, maka peneliti dapat merumuskan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh simultan antara penempatan pegawai, lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di kantor Bappeda Kabupaten Flores Timur?
2. Apakah terdapat pengaruh parsial antara penempatan pegawai, lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di kantor Bappeda Kabupaten Flores Timur?

Tujuan diadakannya penelitian ini adalah untuk menjawab dan menganalisa berbagai pertanyaan yang tertera dalam rumusan masalah. Adapun tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk menganalisa ada atau tidaknya pengaruh simultan antara penempatan pegawai, lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di kantor Bappeda Kabupaten Flores Timur.
2. Untuk menganalisa ada atau tidaknya pengaruh parsial antara penempatan pegawai, lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di kantor Bappeda Kabupaten Flores Timur.

## METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Cara ilmiah berarti kegiatan penelitian itu didasarkan pada ciri-ciri keilmuan, yaitu rasional, empiris, dan sistematis. Rasional berarti kegiatan penelitian tersebut dilakukan dengan cara-cara yang masuk akal, sehingga terjangkau oleh penalaran manusia. Empiris, berarti cara-cara yang dilakukannya itu dapat diamati oleh indera manusia, sehingga orang lain dapat mengamati dan mengetahui cara-cara yang digunakan. Sedangkan empiris berarti proses yang digunakan dalam penelitian tersebut menggunakan langkah-langkah tertentu yang bersifat logis (Sugiyono, 2004:1).

Operasionalisasi variabel diperlukan untuk menentukan jenis, indikator, serta skala dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian sesuai judul penelitian, yakni **“Pengaruh Penempatan, Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja terhadap**

## **Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Bappeda Kabupaten Flores Timur”.**

Oleh karena itu variabel-variabel yang terkait dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **1. Variabel Independen (X)**

Variabel independen sering disebut sebagai variabel variabel stimulus, prediktor, antesedent. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2004:33). Variabel independen (X) dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu:

#### **a. Variabel X1**

Variabel X1 dalam penelitian ini adalah penempatan. Variabel penempatan dalam penelitian ini diartikan sebagai penugasan atau penugasan kembali seorang PNS kepada pekerjaan barunya di lingkungan kantor Bappeda Kabupaten Flores Timur. Jadi indikator-indikator yang dipakai acuaan dalam penempatan ini adalah sebagai berikut:

- 1) Orientasi atau pengenalan terhadap pekerjaan baru yang diberikan. Indikator diukur dari jawaban responden terhadap orientasi yang mereka terima sebelum menempati jabatan baru;
- 2) Kesesuaian antara sifat pribadi (minat dan bakat) pegawai terhadap posisi yang ditempati. Indikator ini diukur dari jawaban responden mengenai kesukaan mereka terhadap pekerjaannya.
- 3) Kesusaian antara kemampuan (*skill*) yang dimiliki pegawai dalam melakukan pekerjaan. Indikator ini diukur dari jawaban responden terhadap kemampuan yang mereka miliki untuk mengerjakan pekerjaan;
- 4) Kesusaian antara pengetahuan dengan jenis pekerjaan yang dilakukan. Indikator ini diukur dari jawaban responden terhadap kegunaan ilmu pengetahuan yang mereka miliki dalam pekerjaannya.

#### **b. Variabel X2**

Variabel X2 dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja fisik . Variabel lingkungan kerja fisik dalam penelitian ini diartikan sebagai lingkungan berlangsungnya berbagai aktivitas pegawai negeri sipil di kantor Bappeda Kabupaten Flores Timur yang mendorong produktivitas kerja. Indikator dari lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut :

- 1) Ruang gerak yaitu ruang yang diberikan atasan baik pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sehingga pegawai tidak merasa terganggu dan dapat melakukan pekerjaan dengan mudah dan cepat. Indikator ini diukur dari responden mengenai ruang gerak atau kebebasan bergerak pegawai pada saat melakukan pekerjaan;
- 2) Pencahayaan yaitu keadaan penerangan yang baik yang dialami maupun buatan di tempat pegawai bekerja. Indikator ini diukur dari jawaban responden mengenai penerangan diruang kerjanya masing-masing;
- 3) Suhu udara yaitu temperatur pada ruang kerja pegawai, meliputi suhu ruangan, sirkulasi atau pertukaran udara. Indikator ini diukur dari jawaban responden mengenai kenyamanan udara ditempat pegawai bekerja;
- 4) Kebersihan yaitu kondisi lingkungan tempat pegawai bekerja. Indikator ini diukur dari jawaban responden mengenai kebersihan pada ruangan kerja mereka;
- 5) Keamanan yaitu keadaan lingkungan kerja pegawai yang aman terhadap keseluruhan jiwa dan harta milik pribadi pegawai Indikator ini diukur dari keamanan tempat pegawai bekerja.

**c. Variabel X3**

Variabel X3 dalam penelitian ini adalah motivasi kerja. Variabel motivasi kerja dalam penelitian ini diartikan sebagai serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi PNS di kantor Bappeda Kabupaten Flores Timur untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan PNS tersebut. Indikator dari lingkungan motivasi Kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Motif
  - Kebutuhan ekonomis
  - Rasa aman dalam bekerja
  - Mengembangkan diri untuk berkarir dan memperoleh kemajuan
  - Menggunakan cara-cara baru
  - Melaksanakan suatu pekerjaan dengan rekan-rekan kerja
- 2) Harapan
  - Adanya kebijakan atasan
  - Adil dalam segala bidang
  - Rasa aman dalam bekerja
  - Adanya penghargaan prestasi kerja
  - Kesempatan berkembang
- 3) Insentif
  - Gaji yang sepadan
  - Jaminan kesehatan
  - Pemberian bonus
  - Jaminan hari tua
  - Sistem penggajian

**d. Variabel Dependen (Y)**

Variabel dependen sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2004:33). Adapun variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja PNS. Variabel kinerja PNS dalam penelitian ini diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Bappeda Kabupaten Flores Timur. Variabel kinerja karyawan diukur dengan indikator sebagai berikut:

- a. Kualitas kerja yaitu kesesuaian hasil kerja dengan prosedur pelaksanaan standar kerja yang telah ditetapkan sebelumnya. Indikator ini diukur dari jawaban responden terhadap ketetapan waktu dan keakuratan hasil kerja yang dilakukan;
- b. Kuantitas kerja yaitu kesesuaian hasil kerja dengan target yang diinginkan. Indikator ini diukur dari jawaban responden terhadap kemampuan dalam pencapaian target dan volume pekerjaan yang dilakukan;
- c. Pengetahuan yaitu kemampuan pegawai dalam bekerja. Indikator ini diukur dari jawaban responden terhadap kemampuan dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas dan pekerjaannya;
- d. Keandalan yaitu keadaan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Indikator ini diukur dari jawaban responden terhadap keandalan dalam menyelesaikan pekerjaan dan keataatan terhadap peraturan-peraturan yang berlaku serta kreativitas untuk berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan oleh atasan;
- e. Kehadiran yaitu kehadiran dalam keikutsertaan pegawai dalam kegiatan-kegiatan kantor yang berkaitan dengan pekerjaan. Indikator ini diukur dari jawaban

responden terhadap ketepatan waktu hadir yang sesuai dengan jam kerja perusahaan serta keikutsertaan dalam kegiatan – kegiatan perusahaan;

- f. Kerjasama yaitu kemampuan pegawai dalam bekerjasama dengan orang lain, sikap positif dan kesediannya untuk selalu membantu orang lain.

Indikator ini diukur dari jawaban responden terhadap kemampuan untuk

Berikut ini merupakan kisi-kisi instrumen penelitian yang digunakan sebagai acuan dalam pembuatan instrumen kuesioner, yaitu:

Tabel.1.Kisi-Kisi Instrumen Penelitian

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Soal Kuesioner
1. Penempatan pegawai	penugasan atau penugasan kembali seorang PNS kepada pekerjaan barunya di lingkungan kantor Bappeda Kabupaten Flores Timur	a. Kompetensi a) latar pendidikan dan pengetahuan b) kesesuaian minat, bakat, dan kemampuan c) pemberian pendidikan dan pelatihan yang dibutuhkan d) prestasi kerja dan potensi pegawai e) Persepsi pegawai terhadap pekerjaan saat ini b. Kualifikasi f) Masa kerja g) Sistem penempatan bersih dari KKN h) Pengembangan jabatan pegawai i) Sesuai dengan kualifikasi pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan j) Adanya standar kompetensi dalam penempatan pegawai	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8) (9) (10)
2. Lingkungan kerja Fisik	lingkungan berlangsungnya berbagai aktivitas pegawai negeri sipil di kantor Bappeda Kabupaten Flores Timur yang mendorong produktivitas kerja.	- Kebersihan ruang kerja - Kebersihan halaman kantor - Kebersihan peralatan kantor - Kecukupan penerangan - Kecukupan sirkulasi udara - Susunan perlengkapan kantor - Gangguan penerangan - Gangguan susunan alat	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8)

		<p>kerja</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gangguan sirkulasi udara (9)</li> <li>- Gangguan kebisingan (10)</li> </ul>	
3. Motivasi kerja	serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi PNS di kantor Bappeda Kabupaten Flores Timur untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan PNS tersebut	<p>a. Motif</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kebutuhan ekonomis (1)</li> <li>- Rasa aman dalam bekerja (2)</li> <li>- Mengembangkan diri untuk berkarir dan memperoleh kemajuan (3)</li> <li>- Menggunakan cara-cara baru (4)</li> <li>- Melaksanakan suatu pekerjaan dengan rekan-rekan kerja (5)</li> </ul> <p>b. Harapan</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Adanya kebijakan atasan (6)</li> <li>- Adil dalam segala bidang (7)</li> <li>- Rasa aman dalam bekerja (8)</li> <li>- Adanya penghargaan prestasi kerja (9)</li> <li>- Kesempatan berkembang (10)</li> </ul> <p>c. Insentif</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gaji yang sepadan (11)</li> <li>- Jaminan kesehatan (12)</li> <li>- Pemberian bonus (13)</li> <li>- Jaminan hari tua (14)</li> <li>- Sistem penggajian (15)</li> </ul>	
4. Kinerja pegawai	hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Bappeda Kabupaten Flores Timur.	<p>a. Kualitas kerja</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ketelitian (1)</li> <li>- Kecepatan (2)</li> <li>- Keterampilan (3)</li> <li>- Kecakapan (4)</li> </ul> <p>b. Kuantitas kerja</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kemampuan dalam mencapai target (5)</li> </ul> <p>c. Pengetahuan</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mempunyai pengetahuan/kemampuan dalam melaksanakan tugas (6); (7)</li> <li>- Mengetahui visi, misi, dan tujuan organisasi (8)</li> </ul> <p>d. Keandalan</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mempunyai inisiatif (9); (10);</li> <li>- Disiplin (11); (12);</li> </ul>	



		e. Kehadiran	(13); (14)
		- Kehadiran tepat waktu	(15)
		- Kehadiran pada saat rapat/pemeriksaan	(16)
		f. Kerjasama	
		- Kerjasama dalam tim	(17); (18);
		- Kerjasama dengan pihak luar	(19); (20)

Terdapat berbagai metode yang dapat digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Dalam penelitian ini terdapat beberapa metode pengumpulan data yang digunakan, yaitu:

### 1. Kuesioner

Soeratno dan Arsyad, (1995:96-98) yang menyatakan bahwa kuesioner (angket atau daftar pertanyaan) merupakan cara pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden untuk diisi. Tujuan pembuatan angket (kuesioner) adalah untuk memperoleh informasi yang relevan dengan penelitian dengan kesahihan yang cukup tinggi. Hal senada juga diungkapkan oleh Sugiyono (2004:135) mengemukakan bahwa kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang cocok digunakan untuk jumlah responden yang cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas.

### 2. Observasi

Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan (Hadi, 1986 dalam Sugiyono, 2004:139). Sedangkan Soeratno dan Arsyad (1995:89) menjelaskan bahwa observasi adalah cara pengumpulan data dengan cara melakukan pencatatan secara cermat dan sistematis.

Adapun konsep observasi kinerja pegawai dalam penelitian ini adalah melihat atau mengobservasi tentang beberapa hal sebagai berikut:

- a. Pekerjaan-pekerjaan secara fisik
- b. Pekerjaan administrasi
- c. Pekerjaan yang memerlukan berkomunikasi
- d. Pekerjaan yang berkaitan dengan angka
- e. Pekerjaan yang membutuhkan penelitian
- f. Pekerjaan yang memerlukan Human Relation
- g. Pekerjaan yang membutuhkan kreativitas
- h. Pekerjaan yang bersifat analitis
- i. Pekerjaan yang bersifat manajerial
- j. Pekerjaan kasar
- k. Pekerjaan lapangan
- l. Pekerjaan yang bersifat mekanikal

## METODE ANALISIS DATA

### 1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

#### a. Uji Validitas

Validitas berasal dari kata *validity* yang berarti sejauhmana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu tes atau instrumen pengukur dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut (Azwar, 2001:5-6). Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Menurut Ghazali (2005:45) uji signifikansi dapat dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel untuk *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n-2$ , dalam hal ini  $n$  adalah jumlah sampel.

Uji validitas dapat dilakukan dengan menghitung korelasi antara data pada masing-masing pertanyaan dengan skor total, dengan menggunakan rumus teknik korelasi product moment (Umar, 2003:78):

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Di mana:

- $r$  = koefisien korelasi
- $N$  = jumlah responden
- $X$  = skor satu item pertanyaan
- $Y$  = jumlah skor item pertanyaan

#### b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan penerjemahan dari kata *reliability* yang mempunyai asal kata *rely* dan *ability*. Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi disebut sebagai pengukuran yang reliabel (*reliable*). Walaupun reliabilitas mempunyai berbagai nama lain seperti keterpercayaan, keterandalan, keajegan, kestabilan, konsistensi dan sebagainya, namun ide pokok yang terkandung dalam konsep reliabilitas adalah sejauhmana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya (Azwar, 2001:4).

Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2005:41). Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu:

- 1) *Repeated measure* atau pengukuran ulang. Dalam hal ini seseorang akan disodori pertanyaan yang sama pada waktu yang berbeda dan kemudian dilihat apakah tetap konsisten dengan jawabannya.
- 2) *One shot* atau pengukuran sekali saja. Dalam hal ini pengukuran hanya dilakukan satu kali saja dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan.

### 2. Analisis Tabel Silang (*Crosstab*)

Analisa silang adalah analisa dengan menggunakan tabel silang. Tabel silang ini dapat dibentuk frekuensi atau presentasi. Dalam analisa silang, variabel-variabel dipaparkan dalam suatu tabel, yang mana tabel tersebut berguna untuk (Nazir, 1999:428):

- a. Menganalisa hubungan-hubungan antarvariabel yang terjadi;
- b. Melihat bagaimana beberapa variabel berhubungan;
- c. Mengatur data untuk keperluan analisa statistik;
- d. Untuk mengadakan kontrol terhadap variabel tertentu sehingga dapat dianalisa tentang ada tidaknya hubungan palsu;
- e. Untuk mengecek apakah terdapat kesalahan-kesalahan dalam kode ataupun jawaban dari daftar pertanyaan.

Analisis tabulasi silang (*crosstab*) pada prinsipnya menyajikan data dalam bentuk tabulasi yang meliputi baris dan kolom. Data untuk penyajian *crosstab* adalah data berskala nominal atau kategori (Ghozali, 2005:21). Adapun analisis tabulasi silang dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan *software* SPSS.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Kedudukan SKPD

Pembangunan daerah merupakan salah satu sub sistem dari pembangunan nasional yang meliputi kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara yang ditujukan untuk meningkatkan harkat, martabat dan memperkuat jati diri serta kepribadian masyarakat Flores Timur dalam pendekatan lokal, nasional dan global. Dalam perencanaan pembangunan daerah, Kabupaten Flores Timur memperhatikan keseimbangan berbagai aspek dalam satu kesatuan wilayah pembangunan ekonomi, hukum, sosial, budaya, politik, pemerintahan dan lingkungan hidup untuk mendukung pembangunan yang berkelanjutan, dengan diikuti oleh penyelenggaraan pemerintahan yang akuntabel (*good governance*). Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Flores Timur adalah Lembaga Teknis Daerah, yang berfungsi sebagai perencana pembangunan. Sebagai instansi teknis Perencanaan Bappeda biasanya memadukan aspirasi yang berkembang dalam masyarakat. Perencanaan pembangunan partisipatif merupakan pola pendekatan perencanaan pembangunan yang melibatkan peran serta masyarakat pada umumnya bukan saja sebagai obyek tetapi sekaligus sebagai subyek pembangunan, sehingga nuansa yang dikembangkan dalam perencanaan pembangunan benar-benar dari bawah (*bottom-up approach*) dengan kebijakan pembangunan Kabupaten, kebijakan pembangunan propinsi dan kebijakan pembangunan nasional.

### Tugas Pokok dan Fungsi

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Flores Timur sebagai Lembaga Teknis Daerah, dibentuk dengan Peraturan Daerah Kabupaten Flores Timur Nomor 16 Tahun 2011. Bappeda merupakan unsur perencana penyelenggaraan Pemerintahan Daerah yang dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah dan mempunyai tugas membantu Bupati dalam menyusun dan melaksanakan kebijakan daerah di bidang perencanaan pembangunan daerah, dengan tugas pokok membantu Bupati Flores Timur dalam menentukan kebijakan di bidang perencanaan pembangunan daerah Kabupaten Flores Timur dan melakukan penilaian atas pelaksanaannya. Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut, Bappeda Kabupaten Flores Timur mempunyai fungsi:

- a. Melaksanakan koordinasi dengan berbagai pihak terkait dalam rangka penyusunan dokumen-dokumen perencanaan pembangunan daerah berupa Rencana Pembangunan Jangka Panjang (RPJP) dan Rencana Pembanguna Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Flores Timur sesuai dengan ketentuan peraturan perundangan yang berlaku.

- b. Melaksanakan koordinasi dengan pihak-pihak terkait dalam rangka menyusun dokumen Rencana Kerja Tahunan Pemerintah Kabupaten Flores Timur sesuai dengan ketentuan peraturan perundangan yang berlaku.
- c. Melaksanakan koordinasi dan sinkronisasi perencanaan program/kegiatan pembangunan daerah melalui penyelenggaraan Forum Musyawarah Perencanaan Pembangunan Daerah (Musrenbang).
- d. Melaksanakan koordinasi dengan pihak-pihak terkait dalam rangka menyusun, mengendalikan dan mengevaluasi Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Kabupaten Flores Timur sesuai dengan ketentuan peraturan perundangan yang berlaku.
- e. Melaksanakan koordinasi dengan pihak-pihak terkait dalam rangka melaksanakan evaluasi program pembangunan Kabupaten Flores Timur.
- f. Melaksanakan koordinasi dengan pihak-pihak terkait dalam rangka melaksanakan kegiatan penelitian dan pengembangan di Kabupaten Flores Timur.
- g. Melaksanakan tugas-tugas lainnya terkait dengan kewenangan Bappeda di bidang Perencanaan Pembangunan Daerah dan Penelitian dan Pengembangan serta tugas-tugas Kesekretariatan Bappeda.

### Karakteristik Responden

Sebelum disajikan data hasil penelitian setiap variabel yang dikaji dalam penelitian ini, terlebih dahulu dideskripsikan karakteristik responden secara singkat. Karakteristik responden tersebut terdiri atas komponen yang dituangkan ke dalam bagian awal kuesioner, yaitu umur, jenis kelamin, dan pendidikan terakhir. Uraianya adalah sebagai berikut:

#### 1. Deskripsi Responden Berdasarkan Umur

Deskripsi responden menurut umur menguraikan atau memberikan gambaran mengenai umur responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Oleh karena itulah dalam deskripsi karakteristik responden menurut umur dapat disajikan deskripsi karakteristik responden menurut umur yaitu sebagai berikut:

Tabel 2. Deskripsi Responden Berdasarkan Umur

No.	Usia	Frequency	Percent
1	20-30 tahun	2	7.1
2	31-40 tahun	11	39.3
3	41-50 tahun	12	42.9
4	51 tahun ke atas	3	10.7
<b>Total</b>		<b>28</b>	<b>100.0</b>

Sumber: Hasil Olahan

Tabel 2 di atas menunjukkan bahwa mayoritas dari 28 responden adalah berusia lebih dari 41-50 tahun yaitu sebanyak 12 orang atau sebesar 42,9%, 11 orang atau sebesar 39,3% adalah responden berusia 31-40 tahun, 3 orang atau sebesar 10,7% adalah responden berusia 51 tahun ke atas, sedangkan sisanya responden berusia 20-30 tahun berjumlah 2 orang atau sebesar 7,1%.

#### 2. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin secara umum dapat memberikan perbedaan pada perilaku seseorang. Dalam suatu bidang kerja jenis kelamin seringkali dapat menjadi pembeda aktivitas yang dilakukan oleh individu. Jenis kelamin responden dalam penelitian ini dapat

dikelompokkan dalam 2 kelompok yaitu kelompok laki-laki dan perempuan. Penyajian data responden berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frequency	Percent
1	Laki-laki	20	71.4
2	Perempuan	8	28.6
<b>Total</b>		<b>28</b>	<b>100.0</b>

Sumber: Hasil Olahan

Tabel 3 di atas menunjukkan bahwa mayoritas dari 28 responden adalah berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 20 orang atau sebesar 71,4%, sedangkan 8 orang atau sebesar 28,6% adalah responden perempuan.

### 3. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan terakhir seringkali dipandang sebagai satu kondisi yang mencerminkan kemampuan seseorang. Pendidikan terakhir menunjukkan pengetahuan dan daya pikir yang dimiliki oleh seorang responden. Oleh karena itulah dalam penelitian ini maka pendidikan terakhir responden dapat diklasifikasikan menjadi tujuh bagian yaitu SMA, Diploma, S1 dan S2. Adapun deskripsi profil responden menurut jenis pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Frequency	Percent
1	SMA	8	28.6
2	Diploma	1	3.6
3	S1	14	50.0
4	S2	5	17.9
<b>Total</b>		<b>28</b>	<b>100.0</b>

Sumber: Hasil Olahan

Tabel 4 di atas menunjukkan bahwa mayoritas dari 28 responden adalah berpendidikan terakhir S1 yaitu sebanyak 14 orang atau 50,0%, 8 orang atau sebesar 28,6% adalah responden yang berpendidikan terakhir SMA, 5 orang atau sebesar 17,9% adalah responden yang berpendidikan terakhir S2, sedangkan sisanya responden yang berpendidikan terakhir Diploma berjumlah 1 orang atau sebesar 3,6%.

Berkenaan dengan pelaksanaan otonomi daerah yang telah memberikan warna dan pengaruh pada perkembangan administrasi publik yaitu menempatkan kembali fungsi aparat pemerintah selaku pelayan publik. Oleh karena itu, dibutuhkan aparat pemerintah yang mempunyai kualitas sumber daya manusia (SDM) yang berintegritas tinggi, menjunjung tinggi sikap profesionalisme dan nilai-nilai moral yang kental dengan kejujuran, kesetiaan, komitmen, serta menjaga keutuhan pribadi. Sehingga diharapkan mampu menjadi kader-kader bangsa dengan SDM yang memiliki produktivitas tinggi dan bertanggungjawab terhadap amanah pekerjaan yang diterima serta mampu menciptakan kondisi yang kondusif dan mendukung terpenuhinya kebutuhan.

Berhasil atau gagalnya suatu organisasi termasuk instansi Bappeda di Kabupaten Flores Timur dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya sangat tergantung pada kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas yang diberikan. Agar pegawai dapat meningkatkan kelancaran jalannya suatu instansi, maka instansi tersebut harus dapat memecahkan berbagai macam permasalahan yang menyangkut ketenagakerjaan. Oleh

karena itu, setiap instansi harus memberikan perhatian kepada hal-hal yang berhubungan dengan fungsi sumber daya manusia baik dalam merencanakan, mengorganisasi, menyusun, mengarahkan, dan mengawasi pegawai. Agar dapat memperoleh pegawai yang benar-benar dapat merealisasikan tujuan instansi, maka pelaksanaan perekrutan, seleksi, dan penempatan kerja harus diperhatikan dalam rangka mencapai daya guna dan hasil guna pegawai yang sebesar-besarnya.

Penempatan pegawai harus berdasarkan analisis pekerjaan (*job analysis*) yang akan menghasilkan uraian pekerjaan (*job description*) dan spesifikasi jabatan (*job specification*) yang telah ditentukan, sehingga akan diperoleh pegawai yang baik untuk penempatan yang baik (*the right man for the right place*). Prinsip penempatan pegawai yang tepat harus dilaksanakan secara konsekuen. Dengan demikian, penempatan pegawai yang dilakukan secara tepat akan diperoleh pegawai yang memiliki kemampuan kerja yang baik.

Pengambilan keputusan untuk penempatan pegawai harus mendapatkan perhatian agar memperoleh pegawai yang memenuhi kualifikasi dan harapan organisasi. Penempatan pegawai dimaksudkan untuk menempatkan pegawai sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan, dan keahliannya. Dalam menempatkan pegawai dalam satu tugas dan pekerjaan, pimpinan harus memperhatikan beberapa faktor yang mungkin sangat berpengaruh terhadap kelangsungan instansi.

Lebih jelasnya terdapat beberapa faktor yang perlu dipenuhi dalam penempatan pegawai yaitu (Schuler dan Jackson, 1997 dalam Nazriani, 2013:3-4):

Pertama, kebutuhan jabatan. Penempatan yang sesuai akan menyebabkan pegawai melaksanakan kewajibannya dengan baik dan memperoleh haknya dengan baik pula. Supaya proses penempatan ini dapat memenuhi kepentingan organisasi dan pegawai yang bersangkutan, maka prinsip *the right man on the right place doing the right time* harus diupayakan. Hal demikian tidak sulit diaplikasikan jika sejak awal telah diantisipasi. Prinsip ini hanya dapat terlaksana jika kualifikasi pegawainya sesuai dengan syarat-syarat jabatan yang akan ditempati. Kesesuaian antara kualifikasi dan tuntutan jabatan hanya dapat terwujud jika telah dilakukan analisis jabatan.

Kedua, pengetahuan. Pengetahuan mencakup segala hal yang pernah diketahui tentang suatu objek tertentu. Pengetahuan seorang pegawai dapat diperoleh melalui pendidikan formal, informal, membaca, maupun dari pengalaman orang lain. Pengetahuan yang dimiliki pegawai diharapkan dapat membantu dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab pekerjaannya. Berdasarkan hal tersebut, pegawai dituntut untuk memiliki pengetahuan yang sesuai dengan jenis pekerjaan yang akan dilakukannya, sehingga karyawan dapat dengan cepat menyesuaikan diri dengan pekerjaan barunya dan dapat dengan singkat mempelajari tugas-tugas yang menjadi tanggungjawabnya.

Ketiga, keterampilan. Keterampilan berarti cakap, mampu, dan cekatan dalam menyelesaikan tugas. Dengan meningkatnya keterampilan pegawai maka diharapkan pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan rencana sebelumnya sebab pegawai menguasai keterampilan tertentu dalam bekerja, sehingga diharapkan tidak diperlukan pengawasan karena hambatan dalam menyelesaikan pekerjaan dapat teratasi.

Keempat, kemampuan. Kemampuan kerja banyak memberikan kecenderungan bahwa pegawai memiliki keahlian dari keterampilan kerja yang lebih relatif tinggi. Sebaliknya keterbatasan kemampuan bekerja yang dimiliki oleh pegawai yang memiliki kemampuan dapat langsung memegang suatu tugas dan pekerjaan karena pegawai tersebut hanya memerlukan latihan dan petunjuk yang relatif singkat.

Kelima, kepribadian. Pegawai akan bekerja dengan rajin dan tekun jika apa yang dikerjakannya sesuai dengan minatnya. Pegawai akan bersedia mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk pekerjaan yang disenanginya. Penempatan berdasarkan kepribadian

pegawai dengan melihat minat dan wataknya, maka dapat membuat pegawai puas dan mempunyai gairah kerja yang sangat tinggi.

Konsep penempatan pegawai mencakup promosi, alih tugas, dan bahkan demosi sekalipun. Dikatakan demikian, karena sebagai mana halnya dengan para pegawai baru, pegawai lama perlu direkrut secara internal, perlu dipilih dan biasanya juga menjalani program pengenalan sebelum ditempatkan pada posisi baru dan melakukan pekerjaan baru (Mulyadi, dkk., 2012:20).

Rekrutmen pegawai PNS di Kantor Bappeda adalah kegiatan untuk mengisi formasi yang lowong sebagaimana diatur dalam PP No. 98 tahun 2000, yang telah diubah dengan PP No. 11 tahun 2002 tentang pengadaan PNS. Rekrutmen pegawai dimulai dari kegiatan perencanaan, pengumuman, pelamaran, penyaringan, pengangkatan menjadi CPNS sampai dengan pengangkatan menjadi PNS. Dengan sekumpulan calon pegawai, langkah berikutnya adalah memilih calon terbaik untuk pekerjaan tersebut. Hal ini berarti mengurangi calon pegawai dengan menggunakan perangkat penyaringan, seperti ujian, pusat penilaian, pemeriksaan latar belakang, dan referensi. Kemudian, memutuskan siapa calon pegawai yang akan dipekerjakan. Adapun kegiatan penempatan pegawai di Kantor Bappeda dalam fungsi kepegawaian dimulai setelah pihak Bappeda melaksanakan kegiatan rekrutmen dan seleksi. Kegiatan tersebut dilaksanakan pada saat calon pegawai dinyatakan diterima dan siap untuk ditempatkan pada jabatan yang sesuai dengan kualifikasinya.

Penerapan sistem instansi bagi dalam pelaksanaan perekrutan, seleksi, dan khususnya dalam penempatan pegawai yang tepat pada posisi yang tepat dan dirancang dapat mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan penempatan pegawai yang tepat dapat diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya.

Keberhasilan suatu organisasi termasuk Kantor Bappeda Kabupaten Flores Timur, dalam melaksanakan tugasnya setiap tahun anggaran sangat ditentukan oleh keberhasilan pegawai sebagai pioner terdepan dalam mewujudkan visi dan misi organisasi yang penempatannya dilakukan setiap awal tahun anggaran. Sehingga penempatan pegawai harus memperhatikan kemampuan pegawai sesuai dengan *job description* dan *job specification* agar pegawai dapat merealisasikan potensinya secara penuh.

Penempatan pegawai berdasarkan analisis jabatan harus disesuaikan dengan kecakapan, pengetahuan, pelatihan, pendidikan, kekuatan badaniah, kemampuan rohaniah khusus, dan syarat-syarat lainnya yang digunakan untuk melaksanakan jabatan. Khusus untuk ketentuan pengangkatan dalam jabatan struktural pegawai negeri sipil mengacu pada ketentuan UU No. 43 tahun 1999 pasal 17 yaitu bahwa pengangkatan pegawai negeri sipil dalam suatu jabatan dilaksanakan berdasarkan prinsip profesionalisme sesuai dengan kompensasi, prestasi kerja, dan jenjang pangkat yang ditetapkan untuk itu serta syarat objektif lainnya tanpa membedakan jenis kelamin, suku, agama, ras atau golongan. Kriteria pengangkatan dalam jabatan struktural terdiri dari dua unsur. Unsur pertama yang terdiri dari unsur kemampuan manajerial, pengalaman teknis/fungsional. Kedua adalah unsur penunjang yang terdiri dari sub unsur integritas, status, senioritas, dan kesehatan.

Sebagaimana diketahui bahwa setiap organisasi, baik yang bergerak dalam bidang bisnis maupun non bisnis memanfaatkan sumber daya yang terbatas untuk memperoleh hasil sesuai yang direncanakan. Sumber daya yang dikelola adalah pegawai sebagai sumber daya manusia, mesin, material, uang, dan informasi. Faktor pegawai sebagai sumber daya manusia merupakan faktor yang terpenting di antara faktor-faktor lain dalam organisasi. Hal ini dikarenakan sumber daya manusialah yang merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan setiap kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan. Di dalam dunia kerja, kinerja sumber daya manusia itu beragam, seperti yang dilihat di

Kantor Bappeda Kabupaten Flores Timur, di mana terdapat pegawai yang berkinerja kurang baik, kinerja yang cukup baik, serta kinerja yang memuaskan. Untuk mengetahui kinerja pegawai dilakukan penilaian terhadap kinerja, yang dapat dilakukan dengan mengadakan perbandingan antara apa yang dilakukan dengan apa yang diharapkan. Standar kinerja dijadikan pula sebagai ukuran dalam mengadakan pertanggungjawaban terhadap apa yang telah dilakukan. Terdapat berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai di dalam suatu organisasi, salah satunya adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja dianggap penting, oleh karena itu pemimpin perlu memahami sifat lingkungan kerja, berlangsungnya kegiatan yang diarahkan pada tujuan, dan mampu mengubah lingkungan kerja, jika dirasa perlu guna menciptakan suasana yang lebih tepat bagi usaha dan meningkatkan kinerja pegawai.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Lingkungan kerja lebih dititik beratkan pada keadaan fisik tempat kerja. Secara khusus lingkungan kerja fisik di Kantor Bappeda Kabupaten Flores Timur mencakup ruang kerja pegawai dengan jumlah karyawan 28 pegawai. Semua ruang kerja pegawai tersebut telah dipasang AC. Namun, ruang kerja pegawai tersebut tidak dilengkapi dengan alat kedap suara yang memungkinkan kebisingan masih terdengar.

Kondisi lingkungan fisik yang menyenangkan sangat berperan dalam pemeliharaan kesehatan dan keselamatan kerja dan juga untuk mencegah terjadinya kejenuhan dan kebosanan. Lingkungan kerja yang menyenangkan antara lain didukung oleh adanya ventilasi yang baik yang memungkinkan masuknya udara segar ke tempat kerja; penerangan yang cukup karena penting dalam mencegah kecelakaan; tata ruang yang rapi dan perabot yang tersusun baik sehingga menimbulkan nilai estetika; lingkungan kerja yang bersih sehingga menimbulkan rasa senang berada di tempat kerja dalam waktu yang lama; dan lingkungan kerja yang bebas dari polusi udara guna mempermudah pemeliharaan kesehatan para pegawai. Ketidaksiuaian terhadap lingkungan kerja akan terlihat dalam waktu yang lama. Keadaan lingkungan yang kurang baik akan dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Motivasi merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seorang pegawai bersedia dan rela menyerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga, dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggungjawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Motivasi dapat diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang pegawai yang mendorong keinginan untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Motivasi pada seorang pegawai akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada pencapaian tujuan.

Kondisi yang ada pada saat ini di kantor Bappeda Kabupaten Flores Timur terdapat 28 pegawai yang berstatus PNS. Namun kinerja dari pegawai tersebut belum maksimal. Kurang maksimalnya kinerja pegawai tersebut dibuktikan adanya pegawai yang tidak masuk kerja tanpa izin dan ada pula yang keluar pada jam dinas tanpa pemberitahuan. Selain itu, peneliti menemukan beberapa hal yang menunjukkan kinerja pegawai masih rendah. Observasi tersebut menemukan terdapat pegawai yang dalam menyelesaikan tugas tidak tepat waktu. Hal ini kemungkinan disebabkan para pegawai sering kali menunda pekerjaan di akhir waktu, sehingga pekerjaan yang seharusnya bisa diselesaikan menjadi terbengkalai. Satu hal lagi yang ditemui oleh peneliti yaitu masih banyaknya pegawai yang bekerja di Kantor Bappeda Kabupaten Flores Timur tidak datang tepat pada waktunya. Ditambah lagi keluar kantor atau pulang kerja juga tidak tepat pada waktunya.



Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja pegawai meliputi kualitas dan kuantitas output serta keandalan dalam bekerja. Pegawai dapat bekerja dengan baik jika memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Dengan adanya kinerja yang tinggi yang dimiliki pegawai tersebut, diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai. Sebaliknya, tujuan organisasi akan sulit dicapai jika pegawainya tidak memiliki kinerja yang baik sehingga tidak menghasilkan kerja yang baik pula.

Kinerja adalah catatan dari hasil-hasil yang diperoleh melalui fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama tempo waktu tertentu. Berdasarkan definisi tersebut kinerja lebih menekankan pada hasil atau yang diperoleh dari sebuah pekerjaan sebagai kontribusi pada organisasi. Kinerja sebagai tingkat pelaksanaan tugas bisa dicapai oleh seseorang dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu sumber daya yang penting bagi sebuah organisasi. Di Indonesia sendiri pada dasarnya sangat mudah untuk memperoleh SDM. Akan tetapi untuk memperoleh SDM yang diinginkan dan sesuai dengan kebutuhan tidaklah mudah. Oleh karena itu, peranan manajemen para pimpinan dalam mengambil keputusan tentang SDM sangat penting dalam membantu para pemimpin dalam mengambil keputusan tentang SDM yang diinginkan sesuai dengan kebutuhan. Keberadaan sumber daya manusia dalam organisasi merupakan potensi yang besar bagi organisasi. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan.

Dengan adanya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dalam kegiatan pembangunan yang sedang berkembang saat ini, terlihat tuntutan tugas bagi semua pihak yang turut terlibat di dalamnya. Hal tersebut menyebabkan banyaknya aktivitas yang harus dilakukan dalam rangka memecahkan berbagai permasalahan yang dihadapi. Faktor pegawai merupakan salah satu faktor yang harus mendapat perhatian, di mana peranan pegawai sangatlah penting artinya dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi agar terciptanya kinerja yang maksimal.

Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai, maka faktor sumber daya manusia merupakan faktor yang penting di dalam setiap organisasi. Hal ini dikarenakan bagaimanapun modernnya peralatan yang dimiliki organisasi jika tidak ditunjang oleh pegawai yang terampil dan memiliki dedikasi yang tinggi, maka apa yang dicapai organisasi belum tentu sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Sebagai alat produksi hidup, faktor tenaga manusia ini mempunyai sifat khusus yang berbeda dengan faktor-faktor produksi lain yaitu sikap mental di mana sifat khusus ini sangat mempengaruhi usaha dalam meningkatkan kinerja semaksimal mungkin.

Salah satu tantangan yang dihadapi dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah adanya perbedaan sikap dan perilaku pegawai dalam bekerja. Perbedaan sikap dan perilaku tersebut tercermin dalam berbagai hal. Seorang pegawai dapat memiliki kemampuan, sikap yang positif, dan hubungan antara sesama pegawai akan memberikan pengaruh yang baik terhadap peningkatan pekerjaan. Perbedaan ini merupakan suatu alasan mengapa para pegawai dalam organisasi menunjukkan tingkat kinerja yang berbeda-beda antara pegawai yang satu dengan yang lainnya. Misalnya, pada pelaksanaan pekerjaan yang belum berdasarkan pada misi organisasi, sehingga banyak program yang dibuat belum sepenuhnya dapat dilaksanakan dan dicapai dengan baik. Diketahui suatu organisasi yang digerakkan oleh misi akan lebih efisien, efektif, fleksibel, dan mempunyai

kinerja yang lebih tinggi daripada yang digerakkan oleh formalisasi atau peraturan-peraturan yang ada.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan Pembahasan dan Hasil yang telah dilakukan, maka penelitian ini menghasilkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh secara simultan antara penempatan pegawai, lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Bappeda Kabupaten Flores Timur.
2. Terdapat pengaruh secara parsial antara penempatan pegawai, lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Bappeda Kabupaten Flores Timur.

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dari hasil analisis data, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, pihak manajemen Bappeda Kabupaten Flores Timur sebaiknya mampu menerapkan berbagai kebijakan yang berkaitan dengan penempatan kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja. Upaya yang dapat dilakukan misalnya memberikan dorongan kepada pegawai dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas dari hasil kerja melalui pemberian penghargaan atas prestasi, kebijakan pemberian tunjangan, ataupun bonus yang lebih baik, kenaikan pangkat, serta menciptakan lingkungan lingkungan kerja yang baik, sehingga pegawai bisa bekerja dengan lebih baik.
2. Bappeda Kabupaten Flores Timur harus dapat menempatkan pegawai sesuai dengan keahlian yang dimilikinya agar pegawai dapat meningkatkan kinerjanya dan mencapai tujuan organisasi.
3. Bappeda Kabupaten Flores Timur diharapkan dapat memperbaiki lingkungan kerja yang kurang baik, karena kondisi lingkungan tersebut sangat berpengaruh terhadap proses kerja pegawai. Dengan demikian perbaikan yang dilakukan oleh organisasi diharapkan dapat membantu kelancaran proses kerja pegawai yang akan berdampak pada hasil kerja para pegawai itu sendiri.
4. Pegawai Bappeda Kabupaten Flores Timur hendaknya lebih meningkatkan motivasi kerja dalam menjalankan setiap tugas dan tanggung jawabnya agar dapat menjaga kinerja tetap baik dan sesuai dengan harapan bersama, baik pegawai maupun organisasi.
5. Hasil penelitian ini hanya terbatas di Bappeda Kabupaten Flores Timur sehingga hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan. Oleh karenanya, penelitian yang akan datang sebaiknya menggunakan sampel yang berbeda dan dari organisasi yang berbeda.
6. Untuk penelitian yang akan datang perlu dimasukkan variabel lain selain variabel penempatan pegawai, lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anggraeni, Neni. 2011. *Pengaruh Kemampuan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Sekolah Tinggi Seni Indonesia (STSI) Bandung*. Jurnal Penelitian Pendidikan. Vol. 12, No. 2. Halaman 54-74

- Ariawan. 2007. *Pengaruh Motivasi dan Pemberdayaan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Keuangan Daerah Provinsi Gorontalo*. Jurnal Ichsan Gorontalo. Vol. 2, No. 3. Halaman 1089-1103
- Baroroh, Ali. 2008. *Trik-Trik Analisis Statistik dengan SPSS 15*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo
- Brahmasari, Ida Ayu dan Suprayetno, Agus. 2008. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus pada PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia)*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. Vol. 10, No. 2. Halaman 124-135
- Hamid, Sanusi. 2011. *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Dosen Matematika pada Beberapa Perguruan Tinggi di Kota Makassar*. Jurnal Manajemen Bisnis. Vol. 1, No. 1. Halaman 65-74
- Herdiman, dkk., 2007. *Kajian Pengaruh Kebisingan, Temperatur, dan Pencahayaan terhadap Performansi Kerja Operator Produksi dengan Pendekatan Desain Eksperimen (Studi Kasus PT. Reksa Prima Daya)*. Jurnal Performa. Vol. 6, No. 1. Halaman 73-81
- Isdarmadi. 2002. *Pengaruh Efektivitas Penempatan Pegawai, Motivasi Berprestasi, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kudus*. Tesis. Universitas Diponegoro. Semarang
- Kesuma, Ali. 2007. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan serta Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Bisma. Vol. 1, No. 4. Halaman 310-322
- Maskanari. 2011. *Pengaruh Semangat Kerja, Kejelasan Peran, dan Fisik Lingkungan Kerja terhadap Kinerja dan Efektivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Hulu Sungai Selatan Propinsi Kalimantan Selatan*. Tesis. Universitas Diponegoro. Semarang
- Sugiat. 2013. *Peranan Badan Kepegawaian Daerah dalam Pelaksanaan Rekrutmen dan Penempatan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Samarinda*. eJournal Ilmu Pemerintahan. Vol. 1, No. 1. Halaman 57-68