

---

## Pengaruh Lingkungan Kerja dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Sikka

**Stanisia Prasedis Pale**

Universitas Nusa Nipa

email: [anisastania1@gmail.com](mailto:anisastania1@gmail.com)

**Antonius Philipus Kurniawan**

Universitas Nusa Nipa

**Nunsio Handrian Meylano**

Universitas Nusa Nipa

### **Abstract.**

*The background of this study was the results of a pre-survey which showed that the performance of employees of the Sikka Regency Archives and Libraries Office has not been optimized. This research aimed to: (1) determine the description of employee performance, work environment, and job placement; (2) analyze the work environment and job placement on employee performance both partially and simultaneously. The population in this study were all 30 employees of the Sikka Regency Archives and Libraries Office. Due to the limited population, this research was conducted through census or saturated sampling. Data were collected through questionnaires and analyzed using descriptive and inferential statistical methods in the form of multiple linear regression. Hypothesis testing was done through F test and t-test. The results of descriptive analysis showed that the employee performance variable and work environment variable were categorized as good, while job placement variable was categorized as good enough. The statistical results of the t-test indicated that partially the variables of work environment and work placement had a significant influence on employee performance. The statistical results of the F test indicated that simultaneously all independent variables had a significant influence on employees' performance. Meanwhile, the results of the determination analysis indicated that the two independent variables in this study were able to explain the variation in the fluctuation of the work performance of the Archives and Libraries Office of Sikka Regency.*

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

### **Abstrak.**

Latar belakang penelitian ini adalah hasil pra survey yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Sikka belum maksimal. Penelitian ini bertujuan untuk : (1) mengetahui gambaran kinerja pegawai, lingkungan kerja dan penempatan kerja; (2) menganalisis tentang lingkungan kerja dan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun secara simultan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Sikka yang berjumlah 30 orang. Karena populasinya terbatas, maka penelitian ini dilakukan secara sensus atau sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan analisis menggunakan metode deskriptif dan statistic inferensial yaitu regresi linear berganda. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji F dan

---

uji t. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai dan variabel lingkungan kerja dikategorikan baik, sedangkan variabel penempatan kerja dikategorikan cukup baik. Hasil statistik uji t menunjukkan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja dan penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji f menunjukkan bahwa secara simultan semua variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis determinasi menunjukkan kedua variabel bebas dalam penelitian ini mampu menjelaskan terhadap variasi naik turunnya kinerja pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Sikka.

**Kata kunci:** *Lingkungan Kerja, Penempatan Kerja, Kinerja Pegawai*

## LATAR BELAKANG

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu asset paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena manusia yang merupakan satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Oleh karena itu, upaya untuk mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan langkah utama organisasi (Arianto, 2013 : 191). Peran pentingnya sumber daya manusia dalam organisasi adalah sebagai unsur pengendali keberhasilan suatu organisasi, karena tanpa sumber daya manusia, pelaksanaan kegiatan operasional sebuah organisasi tidak dapat berjalan dengan baik.

Perpustakaan umum Kabupaten Sikka awalnya terbentuk dengan peraturan daerah Kabupaten Sikka Nomor 7 Tahun 2004, tanggal 1 Januari 2004 dengan nomenklatur Badan Perpustakaan, Kearsipan dan PDE Kabupaten Sikka. Pada perkembangan selanjutnya, terbitlah peraturan Daerah Kabupaten Sikka Nomor 3 Tahun 2008 yang berlaku tanggal 1 Januari 2009 sampai dengan sekarang, yang mengubah status awalnya berupa Badan menjadi Kantor Perpustakaan dan Kearsipan.

Suatu tujuan organisasi dapat diketahui berhasil atau tidak melalui hasil kinerja dalam periode waktu tertentu. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Kinerja pegawai merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dengan standar yang telah ditentukan. Bernardin dan Russel (2015) dalam Muhyi (2021:56) yang menyatakan kinerja merupakan salah satu tolak ukur yang digunakan untuk menentukan apakah suatu pekerjaan dilakukan dengan baik atau tidak berdasarkan enam indikator yaitu *Quality, Quantity, Time Lines, Cost Effectiveness, Need For Supervision dan Interpersonal Impact*. Berdasarkan indikator tersebut selanjutnya dilakukan pra-survey untuk melihat bagaimana kondisi sebenarnya mengenai kinerja Pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Sikka. Hasil pra-survey dapat di lihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 1. Data Hasil Pra-survey**

No	Indikator	STS (1)		TS (2)		KS (3)		S (4)		SS (5)		Skor Aktual	Skor Ideal	Skor Total
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N			
1	<i>Quality</i>	0	0	13	26	20	60	6	24	1	5	115	200	57,50
2	<i>Quantity</i>	0	0	14	28	14	42	12	48	0	0	118	200	59,00
3	<i>Time Lines</i>	0	0	19	38	13	39	7	28	1	5	110	200	55,00
4	<i>Cost Effectiveness</i>	0	0	4	8	18	54	13	52	5	25	139	200	69,50

5	<i>Need For Supervision</i>	0	0	4	8	23	69	12	48	1	5	130	200	65,00
6	<i>Interpersonal Import</i>	0	0	0	0	5	15	21	84	$\frac{1}{4}$	70	169	200	84,50
												<b>781</b>	<b>1200</b>	<b>65,08</b>

Berdasarkan tabel 1. dapat diketahui bahwa kinerja Pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Sikka belum maksimal. Hal tersebut terlihat dari presentase skor total kinerja pegawai sebesar 65,08 %. Dengan melihat hasil ini maka terdapat gap sebesar 34,92% (100% - 65,08%) yang menjadi permasalahan kinerjanya. Selanjutnya variabel kinerja Pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Sikka terdiri dari enam indikator dimana tiga indikator terendah adalah : 1) *Quality* (57,50%), 2) *Quantity* (59,00%), dan 3) *Time Lines* (55,00%).

Permasalahan kinerja pegawai tidak terjadi dengan sendirinya tetapi ditentukan oleh banyak faktor. Dalam penelitian ini, faktor pertama yang sangat menentukan tinggi rendahnya kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Menurut Saydam dalam Rahmawanti (2014:2) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri. Sedangkan menurut Nitisemito dalam Yantika, *et al* (2018:184) lingkungan kerja adalah segala yang ada di lingkungan sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, misalnya kebersihan, musik, dan lain-lain. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman dapat menimbulkan rasa puas bagi pekerja dalam suatu organisasi, serta akan dapat menambah semangat kerja para pegawai, hal ini dapat mendukung kinerja pegawai, sehingga pekerjaan dapat berjalan dengan baik sesuai dengan tujuan organisasi.

Faktor lain yang sangat menentukan kinerja pegawai adalah Penempatan Kerja. Menurut Hasibuan dalam Ramadhenty, *et al* (2019:443) mengemukakan bahwa penempatan karyawan adalah tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon karyawan yang diterima pada jabatan/pekerjaan yang dibutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan *authority* kepada karyawan tersebut.

Lingkungan Kerja dan Penempatan Kerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai, dilihat dari penelitian terdahulu terdapat perbedaan hasil penelitian lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai. Perbedaan hasil penelitian ini menunjukkan adanya *research gap* yang mengindikasikan adanya ketidakkonsistenan hasil riset penelitian seperti terlihat pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 2. Ringkasan *research gap***

No	Hubungan Variabel	Hasil Penelitian	Peneliti
1	Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai	Berpengaruh Positif dan Signifikan	Gustiawati(2022), Runtunuwu, <i>et al</i> (2015)
		Berpengaruh negatif dan signifikan	Sihotang (2020)
		Berpengaruh positif dan tidak signifikan	Nanda, <i>et al</i> (2022)
		Tidak berpengaruh signifikan	Warongan, <i>et al</i> (2022)
2	Pengaruh penempatan	Berpengaruh Positif dan	Runtunuwu, <i>et al</i> (2015)

	kerja terhadap kinerja pegawai	signifikan	
		Berpengaruh negatif dan tidak signifikan	Cahyati (2018)
		Tidak berpengaruh signifikan	Razak & Rusni (2021)

Hasil penelitian terdahulu yang berbeda-beda sudah menimbulkan *research gap*, oleh karena itu perbedaan hasil penelitian tersebut perlu untuk diperjelas lagi temuan bukti empiris sejauh mana pengaruh lingkungan kerja dan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai dan inilah sebagai celah untuk kejelasan hasil penelitian.

## KAJIAN TEORITIS

### Kinerja Pegawai

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) menurut Mangkunegara dalam Transilvanus, *et al* (2023 : 36) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sementara itu, Bangun dalam Selvin, *et al* (2023:123) menyatakan kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Seorang karyawan dikatakan berhasil melaksanakan pekerjaannya atau memiliki kinerja baik, apabila hasil kerja yang diperoleh lebih tinggi dari standar kinerja.

### Lingkungan Kerja

Menurut Potu dalam Saleh, *et al* (2019:36) Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik atau pun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Sementara itu, menurut Sedarmayati dalam Karina, *et al* (2020:92) Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok..

### Penempatan Kerja

Menurut Mansur dalam Farisi, *et al* (2021:124) menyatakan bahwa penempatan kerja adalah kebijaksanaan atasan memposisikan pegawai pada pekerjaan yang didasarkan pada kompetensi yang dimiliki pegawai.

Menurut Siswanto dalam Goni, *et al* (2016:46) mendefinisikan penempatan kerja adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggung jawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggung jawabnya. Hal tersebut sesuai dengan prinsip “*The right man in the right place and the right man behind the right job*” atau “Penempatan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat” (Hasibuan dalam Ulinuha dan Ratnasari, 2021:300).

### Hipotesis Penelitian

- H1 : Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.  
H2 : Penempatan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

H3 : Lingkungan Kerja dan Penempatan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

## **METODE PENELITIAN**

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Kantor Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Sikka yang berjumlah 30 pegawai. Teknik sampling dalam penelitian ini adalah sampling jenuh (*total sampling*) sehingga semua anggota populasi dijadikan sampel. Data dikumpulkan melalui kuisisioner dan untuk mengetahui apakah pertanyaan dalam kuisisioner sebagai alat pengumpulan data sudah baik dan tidak menimbulkan informasi yang bias maka perlu dilakukan uji instrumen yaitu uji validitas dan reliabilitas. Hasil dari uji validitas dan reliabilitas menunjukkan semua item pernyataan dinyatakan valid dan reliabel. Selanjutnya data dianalisis menggunakan metode deskriptif dan statistik inferensial yaitu regresi linier berganda. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji F dan Uji t.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Analisis Deskriptif**

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa : (1) persentase skor total untuk variabel lingkungan kerja adalah 72,56% dengan kategori baik; (2) persentase skor total untuk variabel penempatan kerja adalah 64,78% dengan kategori cukup baik; (3) persentase skor total untuk variabel kinerja pegawai adalah 69,22% dengan kategori baik.

### **Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)**

Uji Hipotesis secara parsial (Uji t) digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh masing-masing variabel bebas yaitu: variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan penempatan kerja ( $X_2$ ) secara parsial terhadap variabel terikat kinerja ( $Y$ ). Hasil analisis uji hipotesis uji t dengan menggunakan program SPSS, didapatkan hasil yang ditunjukkan pada tabel berikut ini :

**Tabel 3. Uji hipotesis parsial (Uji t)**

No	Model	<i>Unstandardized Coefficients (B)</i>	t	Sig.
1	(Constant)	-1,950	-0,584	0,564
2	Lingkungan Kerja ( $X_1$ )	1,306	5,928	0,000
3	Penempatan Kerja ( $X_2$ )	0,775	4,100	0,000

*Sumber : Hasil Analisis Data 2023*

Berdasarkan analisis data pada tabel 3. di atas, uji hipotesis secara parsial (Uji t) untuk masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya adalah sebagai berikut:

#### 1. Variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ )

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,928 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05), maka keputusannya adalah menerima hipotesis alternatif ( $H_a$ ) dan menolak hipotesis nol ( $H_0$ ), bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Artinya jika variabel lingkungan kerja semakin ditingkatkan maka kinerja pegawai akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan.

## 2. Variabel Penempatan Kerja ( $X_2$ )

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,100 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai signifikansi ini lebih besar dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05), maka keputusannya adalah menerima hipotesis alternatif ( $H_a$ ) dan menolak hipotesis nol ( $H_o$ ), bahwa secara parsial variabel penempatan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Artinya jika variabel penempatan kerja semakin ditingkatkan maka kinerja pegawai akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan

### Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji hipotesis secara simultan (Uji F) bertujuan untuk menguji secara simultan pengaruh variabel bebas lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan penempatan kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap variabel terikat kinerja pegawai ( $Y$ ). Hasil analisis uji hipotesis uji F dengan menggunakan program SPSS, didapatkan hasil yang ditunjukkan pada tabel berikut ini :

**Tabel 4. Uji hipotesis simultan (Uji F)**

	<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>Df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	Regression	2050,774	2	1025,387	93,313	0,000 <sup>b</sup>
	Residual	296,693	27	10,989		
	Total	2347,467	29			

*Sumber : Hasil Analisis Data 2023*

Hasil uji statistik berdasarkan perhitungan Anova menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 93,313 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari tingkat alfa yang digunakan yaitu 5% atau 0,05, maka ke 2 variabel bebas dalam penelitian ini secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ), artinya naik-turunnya nilai Kinerja Pegawai sangat ditentukan oleh naik turunnya ke 2 variabel bebas dalam penelitian ini, yaitu : Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan Penempatan Kerja ( $X_2$ ).

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hasil analisis dengan menggunakan program SPSS, didapatkan hasil  $R^2$  yang ditunjukkan pada tabel berikut ini:

**Tabel 5. Koefisien determinasi ( $R^2$ )**

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0,935 <sup>a</sup>	0,874	0,864	3,31491

*Sumber : Hasil Analisis Data 2023*

Berdasarkan hasil analisis data pada tabel 5. di atas terlihat bahwa nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,935 yang berarti bahwa ke 2 variabel bebas dalam penelitian ini yang terdiri atas : Lingkungan Kerja dan Penempatan Kerja mampu menjelaskan terhadap variasi naik turunnya Kinerja Pegawai pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Sikka.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Sikka. Berpengaruh signifikan dapat diartikan bahwa apabila lingkungan kerja ditingkatkan maka kinerja pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Sikka akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan. Hasil penelitian ini menerima hipotesis pertama yang diajukan, yaitu: lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Sikka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa bukti empiris dari penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai antara lain penelitian yang dilakukan oleh Gustiawati (2022) dan Runtunuwu, *et al* (2015). Penelitian-penelitian tersebut mampu membuktikan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

1. Berdasarkan hasil penelitian, untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai maka manajemen Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Sikka harus mampu memperbaiki lingkungan kerja terutama beberapa indikator yang persentasenya dibawah persentase persepsi variabel 72,56%. Indikator-indikator ini selanjutnya menjadi prioritas dalam jangka pendek untuk segera dilakukan perbaikan. Indikator yang menjadi prioritas untuk ditingkatkan adalah: Keamanan Bekerja (69,0%).

### **Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Sikka. Berpengaruh signifikan dapat diartikan bahwa apabila lingkungan kerja ditingkatkan maka kinerja pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Sikka akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan. Hasil penelitian ini menerima hipotesis kedua yang diajukan, yaitu: penempatan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Sikka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa bukti empiris dari penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai antara lain penelitian yang dilakukan oleh Razak dan Rusni (2021) dan Cahyati (2018). Penelitian-penelitian tersebut mampu membuktikan bahwa penempatan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

1. Berdasarkan hasil penelitian, untuk dapat meningkatkan presentase persepsi variabel kinerja pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Sikka harus mampu memperbaiki penempatan kerja terutama beberapa indikator yang persentasenya dibawah persentase persepsi variabel 64,78%. Indikator-indikator ini selanjutnya menjadi prioritas dalam jangka pendek untuk segera dilakukan perbaikan. Indikator yang menjadi prioritas untuk ditingkatkan adalah: Pengalaman (65,33%), Kesehatan Fisik dan Mental (60,67%),

### **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Sikka. Berpengaruh signifikan dapat diartikan bahwa

apabila lingkungan kerja dan penempatan kerja secara bersama-sama (simultan) dikelola dengan lebih baik maka kinerja pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Sikka akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan. Berdasarkan uraian tersebut maka hasil penelitian ini menerima hipotesis ketiga yang diajukan, yaitu: lingkungan kerja dan penempatan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Sikka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa bukti empiris dari penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh lingkungan kerja dan penempatan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai antara lain penelitian yang dilakukan oleh Runtuwu, *et al* (2015). Penelitian tersebut mampu membuktikan bahwa lingkungan kerja dan penempatan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis yang telah dibahas, maka kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut : Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa : (1) Persentase skor total untuk variabel lingkungan kerja adalah 72,56% dengan kategori baik; (2) Persentase skor total untuk variabel penempatan kerja adalah 64,78% dengan kategori cukup baik; (3) Persentase skor total untuk variabel kinerja pegawai adalah 69,22% dengan kategori baik. Hasil statistik uji t menunjukkan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja dan penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Hasil statistik uji F menunjukkan bahwa secara simultan variabel lingkungan kerja dan penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis determinasi diperoleh koefisien korelasi (r) sebesar 0,935, nilai ini terletak antara interval koefisien 0,80-1,00 sehingga tingkat hubungan antara variabel bebas dengan kinerja pegawai (Y) diinterpretasikan sangat kuat.

## **SARAN**

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian ini, maka dapat disarankan beberapa hal sebagai berikut : Kepada Kantor Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Sikka di sarankan untuk : 1). Meningkatkan kinerja pegawai dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik sehingga para pegawai akan nyaman dalam menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang baik dapat tercipta dengan cara seperti mengatur tata ruang kantor dengan baik sehingga pegawai merasa nyaman dalam beraktivitas didalam ruangan, memasang alat peredam suara agar pegawai tidak merasa terganggu dengan adanya suara bising kendaraan disekitar tempat kerja. 2). Meningkatkan kinerja pegawai dengan penempatan kerja yang sesuai dengan latar belakang pendidikan dan pengalaman seorang pegawai. Memperhatikan serta menempatkan pegawai dilihat dari kondisi fisik dan mental pegawai perilaku keseharian selama menjalankan pekerjaan, kesehatan fisik dan mental pegawai dianggap penting karena apabila menempatkan seseorang dalam suatu jabatan dengan kondisi kesehatan mental yang baik maka akan dapat meningkatkan semangat dalam bekerja dan akan mempengaruhi kinerja nya pada organisasi.

## **REFERENSI**

Arianto, D. A. N. (2013). Pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja tenaga pengajar Universitas Islam Nahdlatul Ulama Jepara, Indonesia. *Jurnal Economia*, 9(2), 191-200.



- Cahyati, C. (2018). *Pengaruh penempatan kerja, kompensasi dan lingkungan kerja islami terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Semarang*. Skripsi tidak diterbitkan. Program Studi SI Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Salatiga.
- Farisi, S., Yusnandar, W., & Nadya, S. (2021). Peranan kinerja pegawai: Kompetensi, penempatan kerja dan disiplin kerja. *Jurnal SALMAN (Sosial dan Manajemen)*, 2(3), 121-133.
- Goni, L. W., Adolfina, A., & Sumarauw, J. (2016). Pengaruh pelatihan, penempatan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulutgo Kantor Pusat Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(4), 44-54.
- Gustiawati, L., & Tanjung, M. S. B. (2020). *Pengaruh penempatan, sistem kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Dalam Wilayah Kabupaten Kerinci* (No. e7jph). Center for Open Science. 1-10.
- Karina, V., Gadzali, S. S., & Budiarti, I. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hade Dinamis Sejahtera. *The World of Business Administration Journal*, 2(1), 89-102.
- Kabupaten Sikka. (2004). Peraturan Daerah Nomor 7 Tahun 2004 Tentang *Pembentukan Organisasi Perangkat Daerah Kantor Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Sikka* : Sikka.
- Kabupaten Sikka. (2008). Peraturan Daerah Nomor 3 Tahun 2008 Tentang *Perpustakaan*. Pemerintah Kabupaten Sikka : Sikka.
- Muhyi, H. A. (2021). Pengaruh komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif terhadap kinerja pengurus koperasi di Kota Sukabumi, Jawa Barat. *AdBispreneur: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Administrasi Bisnis dan Kewirausahaan*, 6(1), 53-65.
- Nanda, M. R. R., & Wahyuni, P. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Business and Entrepreneurship Journal (BEJ)*, 3(1), 48-53.
- Rahmawanti, N. P. (2014). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan kantor pelayanan pajak Pratama Malang Utara). *Administrasi Bisnis (JAB)*, 8(2), 1-9.
- Ramadhenty, W., Indarti, S., & Chairilisyah, D. (2019). Pengaruh penempatan kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kesehatan Kabupaten Siak. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(4), 438-452.
- Razak, N., & Rusni, R. (2021). Pengaruh penempatan, pengawasan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Bongaya*, 5(2), 40-47.
- Runtuuwu, H. J., Lopian, J., & Dotulong, L. (2015). Pengaruh disiplin, penempatan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(3), 81-89.
- Saleh, F., Mashita, J., & Anggresta, V. (2019). Pengaruh lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Andalan Finance Depok. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 6(1), 32-44.
- Selvin, E. N., Kurniawan, A. P., & Transilvanus, V. E. (2023). Pengaruh konflik kerja dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Kependudukan

- dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sikka. *Jurnal Kewirausahaan Dan Manajemen Bisnis: Cuan*, 1(2), 121-132.
- Sihotang, J. S. (2020). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di KPPN Bandar Lampung. *Journal of Management Review*, 4(3), 535-542.
- Transilvanus, V. E., Tonce, Y., Juru, P., Dince, M. N., & Sea, M. N. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja penyuluh pertanian lapangan (PPL) di Dinas Pertanian Kabupaten Sikka. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(1), 35-42.
- Ulinuha, A., & Ratnasari, S. L. (2021). Pengaruh rekrutmen, penempatan kerja dan konflik peran terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen, Organisasi dan Bisnis (JMOB)*, 1(2), 298-312.
- Warongan, B. U., Dotulong, L. O., & Lumintang, G. G. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jordan Bakery Tomohon. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(1), 963-972.
- Yantika, Y., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh lingkungan kerja, etos kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada Pemkab Bondowoso). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 174-188.