

**Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Disiplin Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dan Honorer Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Labuhanbatu  
(Studi Kasus Perpustakaan Umum Labuhanbatu)**

Siti Aisah

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Labuhanbatu, [sitiaisahborudauly98@gmail.com](mailto:sitiaisahborudauly98@gmail.com)

**Abstract**

*This study aims to determine the influence of work environment, communication, discipline, and job satisfaction on employee performance. The type of research used is quantitative research. The research was conducted in Labuhanbatu Public Library. The number of respondents was 53 people. This study divides the questionnaire to employees and division heads. Data processing and analysis techniques using SPSS version 23. The results stated that the work environment, communication, work discipline and work environment have a significant effect individually and have a significant effect together on the performance of employees in the Labuhanbatu Public Library. A comfortable working environment and a high level of communication, discipline will improve employee performance.*

**Keywords :** *Environment, Communication, Discipline And Environment On Performance.*

**Pendahuluan**

Dalam suatu organisasi potensi sumber daya manusia pada hakikatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran penting dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karenanya organisasi perlu mengolah sumber daya manusia sebaik mungkin. Karena kunci kesuksesan suatu organisasi bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya modal tetapi manusia atau tenaga kerja merupakan faktor penting untuk kemajuan suatu organisasi.

Sumber daya manusia merupakan orang-orang yang merancang dan menghasilkan barang atau jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi. Sumber daya yang baik diharapkan akan menimbulkan kinerja yang baik sesuai dengan keinginan dan harapan suatu organisasi. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya.

Dinas Perpustakaan dan Kearsipan merupakan unsur pelaksana tugas pemerintah daerah dibidang Perpustakaan dan Kearsipan. Di mana Dinas Perpustakaan dan Kearsipan merupakan salah satu organisasi pemerintah yang memiliki peran besar dalam meningkatkan mutu pendidikan dan wawasan bagi masyarakat. Hal ini dikarekan perpustakaan merupakan unit lembaga yang

Undang-undang Republik Indonesia No. 43 Tahun 2007 tentang Perpustakaan secara garis besar menyebutkan bahwa perpustakaan merupakan institusi yang mengelola koleksi karya cipta manusia yang berguna untuk memenuhi kebutuhan pendidikan, penelitian, pelestarian, informasi dan rekreasi para pengguna.

Tujuan perpustakaan pada dasarnya adalah untuk membantu masyarakat dalam segala umur dalam memberikan kesempatan dengan dorongan melalui jasa pelayanan. Juga sebagai informasi yang dibutuhkan oleh dosen, guru, siswa dan mahasiswa serta karyawan dan masyarakat sehingga proses penyebaran informasi dapat berjalan baik. Kemampuan untuk menyediakan dan memberikan pelayanan yang berkualitas dan tepat sasaran kepada

masyarakat merupakan salah satu indikator penting dalam keberhasilan kinerja pemerintah daerah. Oleh karenanya, pemerintah daerah harus meningkatkan peranan dan cara kerjanya, menyesuaikan dengan tuntutan masyarakat. Pelayanan publik yang melibatkan seluruh pegawai menjadi semakin terasa dengan adanya peningkatan kesadaran masyarakat terhadap hak atas pelayanan yang berkualitas. Namun, ternyata hak masyarakat tersebut belum tentu sepenuhnya dapat dipenuhi secara memuaskan oleh pemerintah dengan segenap kualitas dan kuantitas aparatur. Kualitas pelayanan menjadi salah satu isu penting dalam penyediaan layanan publik oleh pemerintah.

Semakin besarnya peran suatu organisasi pemerintah didalam masyarakat menyebabkan organisasi pemerintah tersebut juga menghadapi tuntutan yang lebih besar. Tuntutan tersebut antara lain adalah tuntutan terhadap peningkatan efektivitas organisasi. Pada dasarnya peningkatan kinerja organisasi pemerintah tidak terlepas dari faktor sumber daya yang tersedia, salah satu sumber daya yang memiliki peran cukup besar terhadap efektivitas organisasi pemerintah adalah sumber daya manusia.

Salah satu masalah yang sering ditemukan diberbagai instansi dalam menunjang Kinerja Pegawai adalah masalah lingkungan kerja, lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai yang melaksanakan pekerjaannya. Jika lingkungan kerjanya baik maka dapat memuaskan bagi pegawai sehingga kinerja yang dihasilkan juga baik. Sebaliknya jika lingkungan kerja tidak sesuai maka dapat menurunkan motivasi dan semangat kerja pada akhirnya akan menurunkan kinerja dari pegawai itu. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja pegawai, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan menurunkan kinerja pegawai. Kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat dapat menyebabkan para pegawai mudah stres, tidak semangat bekerja, datang terlambat, demikian juga sebaliknya apabila lingkungan kerja itu sehat maka para pegawai tentunya akan lebih semangat dalam bekerja, tidak mudah sakit untuk konsentrasi sehingga pekerjaannya menjadi cepat selesai sesuai target.

Komunikasi merupakan salah satu kegiatan yang sering dilakukan oleh manusia termasuk diperpustakaan. Kegiatan ini sangat penting bagi perpustakaan karena dapat menunjang pelayanan informasi yang diberikan kepada pemustaka. Selain itu komunikasi juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Dalam hal ini bagaimana komunikasi yang terjadi antara rekan kerja dengan atasan. Komunikasi merupakan bagian yang penting dalam kehidupan kerja. Hal ini dapat di pahami karena komunikasi yang tidak baik dapat berdampak luas terhadap kehidupan organisasi, misal konflik antar pegawai, dan sebaliknya, komunikasi yang baik dapat meningkatkan saling pengertian, kerja sama dan juga kepuasan kerja. Mengingat yang bekerja sama dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan merupakan sekelompok sumber daya manusia dengan berbagai karakter, maka komunikasi yang terbuka harus dikembangkan dengan baik. Dengan demikian masing-masing pegawai dalam organisasi mengetahui tanggung jawab dan wewenang masing-masing. Dalam dunia kerja, keterampilan komunikasi yang tinggi akan membawa kesuksesan dalam pekerjaan. Di perpustakaan, pegawai banyak berhubungan dengan pemustaka yang datang untuk mencari informasi yang mereka butuhkan, maka kemampuan komunikasi yang baik akan mempengaruhi hasil kerja pegawai. Dengan kemampuan komunikasi ini, pegawai diharapkan membangun dan menanamkan citra positif kepada perpustakaan.

Disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap sumber daya manusia dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan baik dan bisa mencapai tujuan yang baik pula. Tanpa adanya disiplin, maka segala kegiatan yang dilakukan akan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan. Permasalahan yang timbul pada disiplin kerja adalah adanya pegawai yang tidak mematuhi peraturan kantor, seperti data dan absensi pegawai yang jarang masuk kerja, jadi

pegawai tersebut mendapatkan surat peringatan dari kantor. Ketaatan dan kepatuhan pegawai sebagai realisasi dari disiplin kerja dalam melaksanakan tugas akan berdampak kepada kepastian hasil kerjanya.

Proses pelaksanaan program kerja sebagai realisasi untuk mencapai tujuan harus dilakukan pegawai yang memiliki kinerja tinggi, sehingga kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya akan menjadi indikasi bahwa pegawai tersebut memiliki disiplin kerja yang tinggi. Dalam hal ini, semakin tinggi kinerja pegawai, maka semakin tinggi kinerja pegawai dalam melaksanakan

Tercapainya suatu disiplin juga dipengaruhi oleh Kepuasan Kerja Pegawai. Kepuasan kerja merupakan suatu ungkapan perasaan atau sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Seperti kepuasan dengan gaji, kepuasan dengan promosi, kepuasan dengan rekan kerja, kepuasan dengan atasan, dan kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan ketika para karyawan menjalankan pekerjaannya masing-masing. Sama halnya ketika masyarakat dapat melihat perpustakaan sebagai pemenuh kebutuhan dalam menambah ilmu pengetahuan dan wawasan bagi seluruh masyarakat. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja pegawai merupakan hal yang sangat tergantung pada pribadi masing-masing pegawai.

## Landasan Teori

### Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan Sidanti (2015) dengan judul “ Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun”. Hasil penelitian menunjukkan sebagai berikut: Pengaruh faktor Lingkungan Kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan bahwa nilai t hitung < nilai t tabel (1,958>1,678) dengan tingkat signifikansi t >5% (0,343>0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H1) yaitu lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sekretariat DPRD Kabupaten Madiun adalah ditolak. Pengaruh faktor Disiplin Kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan bahwa nilai t hitung < nilai t tabel (4,913>1,678) dengan tingkat signifikansi t >5% (0,000<0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua (H2) yaitu disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun adalah diterima. Pengaruh Motivasi Kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan bahwa nilai t hitung > nilai t tabel (2,604>1,678) dengan tingkat signifikansi t <5% (0,012<0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga (H3) yaitu motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun adalah diterima. Koefisien determinasi dapat diketahui dari hasil perhitungan SPSS yaitu sebesar 0,841.  $R^2 \times 100\% = 0,841\%$  Artinya bahwa : Pengaruh faktor lingkungan kerja (X1), disiplin kerja (X2) dan motivasi kerja (X3) terhadap kinerja karyawan pada sekretariat DPRD Kabupaten Madiun sebesar 84,1%, dan berarti ada variabel lain yang mempengaruhi sebesar 15,9%. Faktor lain tersebut misalnya tingkat pendidikan karyawan, usia, masa kerja, status perkawinan dan lain-lain.

Nicky Hannry Ronaldo Tampi (2015), Analisis Strategi Diferensiasi Prduk, Diferensiasi Layanan Dan Diferensiasi Citra Terhadap Keunggulan Bersaing Dan Kinerja Pemasaran”. Dari hasil penelitian hanya diferensiasi produk, berpengaruh secara signifikan sedangkan diferensiasi layanan dan citra tidak berpengaruh secara signifikan. Omega, Frederik dan Djurwati (2017), “Analisis Strategi Diferensiasi Produk, Kualitas Layanan, Dan Citra Merek Terhadap Keunggulan Bersaing Pada PT Bank Central Asia Tbk Kantor Cabang Utama Manado”. Dari hasil pengujian menunjukkan bahwa diferensiasi produk dan kualitas layanan berpengaruh signifikan, sedangkan citra merek tidak berpengaruh secara signifikan.

Ravindra Safitra H (2017) “Analisis Pengaruh Strategi *Segmenting, Targetting Dan Positioning* Terhadap Keputusan Pelanggan Membeli Nu Green Tea”. Menunjukkan bahwa *segmenting* dan *positioning* berpengaruh positif dan signifikan sedangkan *targetting* tidak berpengaruh secara signifikan

### Kinerja

Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Anwar Prabu Mangkunegara dalam Akhmad Subekhi dan Mohammad Jauhar, 2012:193). Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

### Lingkungan

lingkungan kerja yang baik akan memberikan dampak positif bagi pegawai dalam menghasilkan kinerjanya. Hal ini merupakan salah satu cara yang ditempuh agar pegawai dapat melaksanakan tugasnya tanpa mengalami gang guan, karena lingkungan kerja sangat mempengaruhi prestasi kerja. Menurut Mardiana (2010:15), mengatakan lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai jika pegawai menyenangi lingkungan kerjanya, maka pegawai tersebut akan nyaman untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan efektif dan optimis, prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan kerja fisik tempat pegawai melaksanakan pekerjaannya.

### Komunikasi

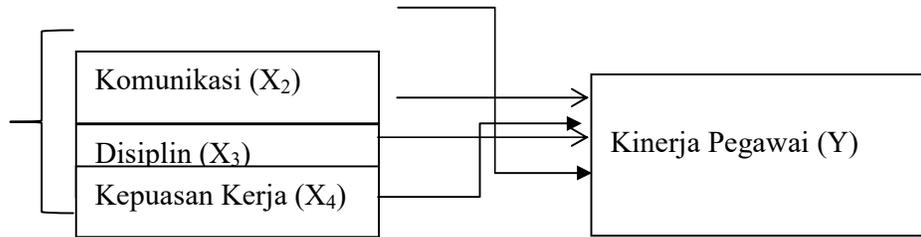
Komunikasi menurut Thomas S. Bateman, (2014:2) adalah perpindahan informasi dan arti satu pihak ke pihak lainnya melalui penggunaan symbol bersama-sama. Komunikasi menurut George R. Terry, (2015:207) sebuah prasarana dengan mana seorang manajer diperlengkapkan ia bukanlah suatu kegiatan yang berdiri sendiri, tetapi suatu bagian utama dari hampir semua hal yang dilakukan manajer itu.

### Disiplin

Hasibuan (2012:112) menyatakan bahwa, disiplin yang tinggi dari pegawai akan memungkinkan tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien. Untuk dapat menegakkan disiplin yang tinggi maka pimpinan organisasi harus memperhatikan beberapa faktor yang mempengaruhi timbulnya disiplin.

### Kepuasan

Handoko (2014:75) menyatakan bahwa Kepuasan Kerja (*job saatisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka. Menurut Robins dalam Farikha Nur Khasanah (2016:291) Kepuasan Kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Selain itu pengertian Kepuasan Kerja juga dikemukakan oleh Rivai dan Jauvani (2014:864) yang mendefenisikan kepuasan kerja sebagai evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam Berikut kerangka konspetual pada penelitian ini:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Sumber : Data Diolah (Tahun 2020)

**Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas maka hipotesisnya yang penulis ajukan yaitu:

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Labuhanbatu.
2. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Labuhanbatu.
3. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Labuhanbatu.
4. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Labuhanbatu.
5. Lingkungan kerja, Komunikasi, Disiplin dan Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Labuhanbatu.

**Metode Penelitian**

**Jenis Penelitian**

Adapun yang menjadi lokasi dalam penelitian ini adalah di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Labuhanbatu yang beralamat di jalan Meranti no. 28-30 Rantauprapat.

**Tempat dan Waktu Penelitian**

Waktu penelitian akan dilakukan pada bulan Januari 2020 sampai dengan bulan Juli 2020 dengan tabel sebagai berikut:

Tabel 1. Jadwal Penelitian

No	Keterangan	Bulan																											
		Januari				Februari				Maret				April				Mei				Juni							
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
1	Pengajuan Judul				■																								
2	Penyusunan Proposal					■	■	■	■	■	■	■	■																
3	Seminar																												

**Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel**

Menurut Sugiono (2012:115). Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan untuk keseluruhan subjek penelitian yaitu meneliti semua elemen dalam wilayah penelitian dan dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi penelitian ini di Dinas

Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Labuhanbatu, adalah seluruh pegawai yang berjumlah 53 orang.

Tabel 2. Populasi Pengolahan

No	DEVISI	JUMLAH ORANG
1	Kepala Dinas	1
2	Sekretaris	1 Orang dan 3 Kepala Sub. Bag.
3	Kabid Pembinaan SDM dll	1 Orang dan 3 Kepala Seksi
4	Kabid Pengolahan Bahan Pustaka	1 Orang dan 3 Kepala Seksi
5	Kabid Arsip dan Dokumentasi	1 Orang dan 3 Kepala Seksi
6	Staff	36
Jumlah		53

### Hasil dan Pembahasan

#### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar antara variabel independent (bebas) terhadap variabel dependent (terikat). Untuk memperoleh hasil pada penelitian ini, digunakan program *software SPSS 23*. Maka dapat dihasilkan output sebagai berikut :

Tabel 3. Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2,194	2,338		,939	,353		
Lingkungan	,343	,213	,346	1,608	,114	,293	3,408
Komunikasi	-,018	,213	-,018	-,083	,934	,293	3,418
Disiplin	,187	,143	,185	1,307	,197	,681	1,469
Kepuasan	,303	,142	,299	2,133	,038	,694	1,441

a. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan hasil pengolahan diatas, dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda yaitu sebagai berikut:

$$Y = 5,028 + 0,180X_1 + -0,247X_2 + 0,101X_3 + 0,163X_4 + e$$

1. Konstanta (a) =9,156. menunjukkan bahwa jika X (Lingkungan, komunikasi, disiplinkerja dan kepuasan konstan atau X = 0, maka kinerja karyawan sebesar 9,156.

2. 2) Koefisien ( $b_1$ ) = ,301. Ini menunjukkan bahwa setiap meningkatnya satu variabel faktor rekrutmen ( $X_1$ ), maka akan menambah kinerja karyawan sebesar ,301.
3. 3) Koefisien ( $b_2$ ) = ,108. Ini menunjukkan bahwa setiap meningkatnya satu variabel karakteristik individu ( $X_2$ ), akan menambah kinerja karyawan sebesar ,108.
4. 4) Koefisien ( $b_3$ ) = -0,362. Ini menunjukkan bahwa setiap penurunan satu variabel stres kerja ( $X_3$ ), akan menurunkan kinerja karyawan sebesar -0,362.
5. 5) Koefisien ( $b_4$ ) = 0,365. Ini menunjukkan bahwa setiap meningkatnya satu variabel kompensasi ( $X_4$ ), maka akan menambah kinerja karyawan sebesar 0,365.

### Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan dengan tujuan untuk melihat seberapa besar pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Dimana variabel bebas terdiri dari, Lingkungan, Komunikasi, Disiplin, Kepuasan Kerja sedangkan variabel terikat yaitu Kinerja. Dasar pengambilan keputusan :

1. Apabila nilai sig < 0,05 atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka terdapat pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y
2. Apabila nilai sig > 0,05 atau  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka tidak terdapat pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y

Nilai  $t_{tabel}$  didapat dengan cara:

$$Df = (n-k-1) = (80-5-1) = 74$$

$$\alpha = 0,05 \quad T_{tabel} = 1,298$$

Hasil pada Uji t dapat dilihat pada Tabel 4 dibawah ini :

Tabel 4. Hasil Uji Parsial (Uji t)  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9,156	3,510		2,608	,012
x1	,301	,105	,403	2,875	,006
x2	,108	,128	,115	,843	,403
x3	-,362	,167	-,265	-2,173	,035
x4	,365	,119	,369	3,062	,004

a. Dependent Variable: y

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2020)

Berdasarkan Tabel diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Berdasarkan hasil uji SPSS di atas, dapat disimpulkan bahwa untuk variabel lingkungan  $t_{hitung}$  sebesar 2,875 sedangkan t tabel 1,298 ( $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ ) yang berarti H1 ditolak atau dengan kata lain lingkungan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini juga diperkuat oleh nilai sig yaitu 0,022 lebih kecil dari nilai alpha 0,10.
- b. Variabel komunikasi dapat disimpulkan bahwa  $t_{hitung}$  sebesar -,843 sedangkan t tabel 1,298 ( $t_{hitung}$  lebih kecil dari  $t_{tabel}$ ) yang berarti H2 diterima atau dengan kata lain karakteristik individu tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai sig yaitu 0,403 lebih besar dari nilai alpha 0,10.
- c. Disiplin  $t_{hitung}$  sebesar 2,173 sedangkan t tabel 1,298 ( $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ ) yang berarti H3 ditolak atau dengan kata lain stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. dengan nilai sig yaitu ,035 lebih besar dari nilai alpha 0,10.

- d. Kepuasan  $t_{hitung}$  sebesar 3,062 sedangkan  $t$  tabel 1,298 ( $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ ) yang berarti  $H_4$  ditolak atau dengan kata lain kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai sig yaitu 0,004 lebih besar dari nilai alpha 0,10.

### Uji Simultan (Uji F)

Tabel 5. Uji Hipotesis F  
ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	144,378	4	36,095	7,120	,000 <sup>b</sup>
	Residual	243,320	48	5,069		
	Total	387,698	52			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x4, x2, x3, x1

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2020)

Dari hasil diatas diketahui bahwa  $F_{hitung} = 7,120$  dan  $F_{tabel} = 2,57$  dalam hal ini  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  dan nilai signifikan adalah 0.001 lebih kecil dari nilai alpha 0.10, sehingga keputusan yang diambil adalah  $H_0$  diterima dan  $H_5$  ditolak. Diterimanya hipotesis alternatif menunjukkan variabel bebas  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$ , dan  $X_4$  mampu menjelaskan keragaman dari variabel terikat (Y) dalam hal ini variabel rekrutmen, karakteristik individu, stres kerja dan kompensasi secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Koefisien Determinan

Koefisien determinan ( $R^2$ ) dilakukan untuk mengetahui seberapa besar variabel independent (bebas) dapat menjelaskan variabel dependent (terikat)..

Tabel 6. Model Summary  
Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,610 <sup>a</sup>	,372	,320	2,251

a. Predictors: (Constant), x4, x2, x3, x1

b. Dependent Variable: y

### Pembahasan

#### 1. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

- Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai  $t$  hitung untuk Lingkungan Kerja adalah lebih besar dibandingkan dengan nilai  $t$  tabel ( $2,875 > 1,298$ ), ini artinya uji parsial yang menyatakan rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan otomatis menerima hipotesis 1 yang telah diajukan peneliti.
- Penelitian ini sejalan dengan penelitian Kayanti (2016) dengan judul penelitian "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Riau Kepri Cabang Teluk Kuantan". Hasil penelitian menunjukkan bahwa Variabel rekrutmen karyawan dalam penelitian ini meliputi 4 dimensi yaitu motivasi, kemampuan, keahlian, pengetahuan, masing-masing memiliki indikator yang saling berkaitan dan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Bank Riau Kepri. Diketahui dengan nilai rekrutmen yaitu  $t$  hitung ( $6,360$ )  $>$   $t$  tabel ( $2,056$ ) dan Sig. ( $0,000$ )  $<$   $0,05$ .

#### 2. Pengaruh komunikasi terhadap Kinerja karyawan

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengujian hipotesa secara parsial untuk variabel karakteristik individu terlihat bahwa nilai  $t$  hitung lebih kecil dibandingkan  $t$  tabelnya ( $0,843 < 1,298$ ), artinya variabel karakteristik individu tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Pada pernyataan variabel ini, rata-rata responden menjawab tidak setuju. Hal ini terbukti bahwa karakteristik individu tidak memberikan pengaruh positif kepada karyawan Universitas Labuhanbatu.

### 3. Disiplin berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengujian untuk hipotesa secara parsial untuk variabel stres kerja terlihat bahwa nilai  $t$  hitung lebih besar dibandingkan  $t$  tabel ( $2,173 > 1,298$ ), artinya variabel stres kerja dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Dan otomatis hipotesa ketiga yang diajukan peneliti tidak dapat ditolak.

### 4. Kepuasan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

1. Pengujian hipotesa secara parsial untuk variabel kompensasi terlihat bahwa nilai  $t$  hitung lebih besar dibandingkan  $t$  tabel ( $3,062 > 1,298$ ), artinya variabel kompensasi dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.
2. (Firmandari, 2014) "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta)". Jenis penelitian ini merupakan penelitian terapan, yaitu replikasi dari penelitian sebelumnya. Penelitian ini bersifat kuantitatif. Penelitian dilakukan dengan mengambil responden sebanyak 79 orang pada pegawai yang bekerja di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta. Untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara kompensasi (gaji, tunjangan dan bonus) dengan kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel moderasi digunakan teknik analisis regresi linier berganda moderating (Moderated Regression Analysis/MRA). (Sanusi, 2013). Kesimpulan dari penelitian ini Variabel gaji, tunjangan, berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Yogyakarta.

Kontribusi Lingkungan, Komunikasi, Disiplin dan Kepuasan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan secara simultan (bersama-sama).

## Kesimpulan Dan Saran

### Kesimpulan

1. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perpustakaan Umum Labuhanbatu terlihat dari nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,875 sedangkan  $t$  tabel 1,298 ( $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ ).
2. komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perpustakaan Umum Labuhanbatu terlihat dari nilai  $t_{hitung}$  sebesar 0,843 sedangkan  $t$  tabel 1,298 ( $t_{hitung}$  lebih kecil dari  $t_{tabel}$ ).
3. Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perpustakaan Umum Labuhanbatu terlihat dari nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,173 sedangkan  $t$  tabel 1,298 ( $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ ).
4. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Universitas Labuhanbatu terlihat dari nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,062 sedangkan  $t$  tabel 1,298 ( $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ ).
5. Lingkungan, komunikasi, disiplin dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan universitas Labuhanbatu Terlihat dari nilai  $F$  hitung  $7,120 > F$  tabel 2,57.

### Saran

Dari kesimpulan yang telah diperoleh, maka dapat diberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja yang diberikan untuk karyawan harus lebih baik lagi dalam arti sesuai dengan kinerja karyawan itu sendiri dimana suatu pekerjaan haruslah sesuai dengan kemampuan karyawan.
2. Perusahaan hendaknya lebih memperhatikan beban kerja seseorang dalam memberikan insentif karena dalam penelitian ini bisa dilihat bahwa ada beberapa faktor ketidakadilan dalam penggajian terhadap beban kerja.
3. Berdasarkan kesimpulan diatas, bahwa adanya pengaruh simultan antara
4. Komunikasi dan disiplin kerja harus berpengaruh ke lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, adanya pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
5. Bagi peneliti selanjutnya hendaknya dapat menganalisis faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan bagian pengolahan di Dinas Perpustakaan Umum Labuhanbatu.

### Daftar Pustaka

- Abdul Rahman, Agus. 2013. Psikologi Sosial: Integrasi Pengetahuan Wahyu dan Pengetahuan Empirik. Jakarta: Rajawali Pers.
- Ananda, S. S., & Sunuharyo, B. S. (2018). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Mediator Motivasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT PETROKIMIA GRESIK). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 58(1).
- Badriyah, Mila. 2015. Manajemen Sumber daya Manusia. Bandung : CV Pustaka Setia, hlm. 153
- Danang Sunyoto, Teori, kuesioner, dan Analisa Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian), (Jakarta : CAPS (Center for Academic Publishing Service), 2013), hlm. 61
- Dessler, G. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat
- Firmandari, N. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta). *Ekbisi*, IX(1), 25–34.
- Hakim, A. (2014). Dinamika Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi (Pendekatan Konvensional dan Nilai-Nilai Islami) (Issues 1–183).
- Handayati, R. (2016). PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BANK JATIM CABANG LAMONGAN ( Suatu Studi Pada Bank Jatim Cabang Lamongan ). *Jurnal Penelitian Ekonomi Dan Akuntansi*, I(2), 127–140.
- Hasibuan S.P Melayu,. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta, PT. Bumi Askara
- Irham Fahmi, Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja, (Jakarta : Mitra Wacana Media, 2016), hlm. 278.
- Kayanti, R. (2016). Pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada pt bank riau kepri cabang teluk kuantan. *Jurnal Online Administrasi Bisnis*, 1–9.
- Mukayan, I. (2017). ( Kasus Hotel Resty Menara Pekanbaru ) PERIODE 2014 – 2016 Oleh : Imam Mukayan Pembimbing : Ruzikna Jurusan Ilmu Administrasi - Program Studi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Riau Abstract This research was conducted a. 4, 1–14.  
penerbit kencana Jakarta
- Peoni, H. (2014). PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada PT. Taspem (Persero) Cabang Manado). *Jurnal Administrasi Bisnis UNSRAT*, 3(001), 1–15.

- Prof. Dr. H. Edy Sutrisno, M.Si, 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia,
- Riana, & Gede, R. J. A. T. W. G. S. I. (2014). PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada PT. Pandawa). *Ekonomi Dan Bisnis*, 03(09), 533–547.
- Septianto, D. (2010). Pengaruh Lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan Studi Pada PT Pataya Raya Semarang. 1–57.
- Thoha Miftah., (2010), Pembinaan Organisasi, proses dianosa dan intervensi, Manajemen Kepemimpinan. Yogyakarta, Gava Media.
- Yolanda, H. (2018). PT PINAGO UTAMA.