

PENGARUH KOMUNIKASI, BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN KABUPATEN BARITO UTARA

Sofia

Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muara Teweh

Email: sofiatajeri@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Barito Utara. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan teknik sensus atau sampel jenuh, sehingga seluruh populasi berjumlah 46 pegawai dijadikan sampel. Data dikumpulkan melalui kuesioner, wawancara, dan dokumentasi, kemudian dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel komunikasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun secara parsial, komunikasi dan budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,249 menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan 24,9% variasi kinerja pegawai, sedangkan sisanya 75,1% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian. Variabel yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Temuan ini menegaskan pentingnya penciptaan lingkungan kerja yang kondusif sebagai upaya strategis untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam penyelenggaraan pelayanan publik di bidang perpustakaan dan kearsipan.

Kata kunci: Komunikasi, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

Abstract

This study aims to analyze the influence of communication, organizational culture, and work environment on employee performance at the Department of Library and Archives of North Barito Regency. The research employed a quantitative approach using a census method, where the entire population of 46 employees was taken as the sample. Data were collected through questionnaires, interviews, and documentation, and analyzed using multiple linear regression with SPSS version 25. The results show that simultaneously, communication, organizational culture, and work environment significantly affect employee performance. However, partially, communication and organizational culture do not have a significant effect, while the work environment has a positive and significant impact. The coefficient of determination (R^2) of 0.249 indicates that these three variables explain 24.9% of the variation in employee performance, while the remaining 75.1% is influenced by other factors outside this study. The most dominant variable influencing employee performance is the work environment. These findings highlight the importance of creating a conducive work environment as a strategic effort to improve employee performance in delivering public services in the field of library and archival management.

Keywords: Communication, Organizational Culture, Work Environment, Employee Performance

Pendahuluan

Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dimana pegawai harus mampu menyelenggarakan pelayanan publik. Dalam menjalankan kebijakan dan program pemerintah, pegawai dituntut untuk mengelola

dan mengembangkan dirinya dan wajib bertanggungjawabkan kinerjanya. Pencapaian tujuan organisasi ini sangatlah tergantung dari pada pegawainya. Jika memiliki kepedulian kepada pekerjaannya, pegawai akan berusaha melakukan tugasnya

dengan tepat dan dengan produktif sebagaimana pada pasal 4 butir ke 14 bahwa mengutamakan pencapaian hasil dan mendorong kinerja pegawai.

Untuk mendorong kinerja pegawai sehingga mau bekerja giat dan antusias dalam mencapai hasil yang maksimal dibutuhkan Komunikasi yang baik, budaya organisasi dan lingkungan kerja yang kondusif. Peranan pegawai sebagai sumber tenaga kerja dalam pemerintahan kabupaten Barito Utara ini sangat dibutuhkan dalam pengelolaan organisasi dan pelayanan publik. Sebagai individu, seorang pegawai memiliki kebutuhan yang utama yang perlu untuk diperhatikan dan dipenuhi sehingga dapat bertumbuh dan berkembang serta dibentuk oleh kondisi lingkungan dan pengalaman- pengalaman sebagai suatu organisasi yang baru. Dari semua peranan pegawai dalam meningkatkan fungsi manajemen, menjadi suatu kewajiban untuk mendorong setiap pegawai untuk berprestasi. Dalam meningkatkan kinerja pegawai diperlukan analisis terhadap faktor-faktor yang mempengaruhinya dengan memperhatikan kebutuhan dari para pegawai, diantaranya adalah terbentuknya Komunikasi yang baik budaya organisasi dan lingkungan kerja yang kondusif dan terkoordinasi. Komunikasi adalah sebuah proses dua arah yang memberikan kesempatan kepada orang yang berkomunikasi untuk merespon dan juga menyampaikan pesan-pesan. Hal ini dilihat dari terjadinya hubungan kerjasama antar Pegawai dan Pegawai dengan pimpinan. Komunikasi dilakukan dengan tujuan untuk perubahan sikap (*attitude change*), perubahan pendapat (*opinion change*), perubahan perilaku (*behavior change*), dan perubahan sosial (*social change*) (Afandi,2016:35).

Komunikasi sangat penting dan merupakan kunci pembuka dalam meningkatkan kinerja pegawai. karena komunikasi merupakan kunci pembuka dalam meningkatkan semangat kerja pegawai. Komunikasi adalah penyampaian dan pemahaman suatu maksud, yang perlu diperhatikan dari definisi adalah penekanannya pada penyampaian maksud dan pemahaman maksud, tanpa penyampaian

maksud. komunikasi tidak akan terjadi, tanpa pemahaman maksud komunikasi juga jarang berhasil Proses komunikasi yang terjadi di dalam organisasi / instansi khususnya yang menyangkut komunikasi antara pimpinan dan Pegawai merupakan faktor penting dalam menciptakan suatu organisasi yang efektif. Komunikasi efektif tergantung dari hubungan Pegawai yang memuaskan yang dibangun berdasarkan iklim dan kepercayaan atau suasana organisasi yang positif. Hubungan atasan dan bawahan merupakan jantung pengelolaan yang efektif. Agar hubungan ini berhasil, harus ada kepercayaan dan keterbukaan antara atasan dan bawahan. (Muhammad, 2001: 172).

Budaya dalam organisasi memberikan identitas bagi para anggota organisasi dan membangkitkan komitmen terhadap keyakinan dan nilai yang lebih besar dari dirinya sendiri. Meskipun ide-ide ini telah menjadi bagian budaya itu sendiri yang bisa datang di manapun organisasi itu berada. Dalam Suatu organisasi budaya berfungsi untuk menghubungkan para anggotanya sehingga mereka tahu bagaimana berinteraksi satu sama lain. Menurut Lako (2004) peran strategis budaya organisasi kurang disadari dan dipahami oleh kebanyakan orang pelaku organisasi di Indonesia, terutama prinsipal yaitu pemilik dan agents dan dipercaya untuk mengelola organisasi. Banyaknya masalah yang berhubungan dengan ketenagakerjaan akhir-akhir ini menunjukkan bahwa kesadaran manajemen terhadap peran strategis dan implementasi budaya organisasi dalam instansi pemerintahan masih lemah dan mengkhawatirkan. Sama halnya dengan budaya organisasi, lingkungan kerja juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi pertumbuhan suatu organisasi. Kenyamanan lingkungan kerja dapat memicu pegawai untuk bekerja lebih baik sehingga produktivitas kerja dapat dicapai secara maksimal. Oleh sebab itu untuk mendukung meningkatnya pertumbuhan suatu organisasi perlu untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2002).

Menurut Sudarmayanti (2007), lingkungan kerja secara garis besar dapat dibagi dua jenis antara lain lingkungan kerja fisik dan non fisik. Faktor-faktor lingkungan kerja fisik adalah pewarnaan, penerangan, udara, suara bising, ruang gerak, keamanan dan kebersihan. Sedangkan lingkungan non fisik adalah struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pimpinan, kerja sama antar kelompok dan kelancaran komunikasi. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap aktivitas pegawai pada suatu instansi dalam usaha untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang akhirnya berpengaruh terhadap kinerja, lingkungan yang baik akan meningkatkan kerja, begitupula sebaliknya apabila lingkungan kerja kurang tenang, akan dapat mempertinggi tingkat kesalahan yang mereka lakukan. Oleh karena itu setiap organisasi perlu memahami secara mendalam mengenai lingkungan apa saja yang terkait secara langsung maupun tidak langsung dengan kegiatan kerjanya. Adapun pengertian lingkungan kerja, adalah sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik daripada hari kemarin, esok lebih baik dari hari ini. Lingkungan yang mendukung akan dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik dan bersungguh-sungguh sehingga kinerja yang maksimal dapat dicapai. Sesuai dengan teori bisnis, harus ada kesesuaian antara asumsi lingkungan yang akan di hadapi dengan visi dan misi yang diemban serta kemampuan utama yang dimiliki agar visi organisasi dapat menjadi kenyataan dan tidak hanya sekedar wacana.

Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Barito Utara ialah sebagai pelaksana urusan pemerintahan bidang perpustakaan dan kearsipan yang menjadi kewenangan daerah kerjanya. Melalui kantor Disperpusip ini juga, berbagai program perpustakaan digital dikerjakan. Maka daripada itu pegawai yang bekerja pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Barito Utara dituntut menjadi pegawai yang memiliki kinerja yang baik hal tersebut dikarenakan tugas dan fungsi yang sangat penting, Dalam

melakukan pencapaian kinerja pada Dinas Perpustakaan dan kearsipan Kabupaten Barito Utara mengacu pada Peraturan Daerah Kabupaten Barito Utara Nomor 47 tahun 2009 tentang tugas pokok dan fungsi Kantor Perpustakaan dan Arsip Daerah, maka diharapkan pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Barito Utara memiliki komunikasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja yang cukup baik, tetapi permasalahan yang terjadi pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Barito Utara ialah dimana pegawai belum merasa nyaman dengan sesama pegawai dan sikap pegawai yang dianggap belum sesuai dengan yang seharusnya, dimana masih kedapatannya pegawai yang belum disiplin yaitu sering terlambat pada saat datang bekerja, komunikasi belum dilakukan dengan dua arah, antara pegawai dan kepala dinas melainkan lebih dominan oleh kepala dinas, yang seharusnya komunikasi dapat terjalin dua arah yang artinya tidak hanya pemimpin yang dapat memberikan saran kepada pegawainya, pegawai pun dapat memberikan saran bagi pemimpinnya apabila pimpinannya melakukan kesalahan, serta pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Barito Utara merasa lingkungan kerja belum bisa dianggap menyenangkan, karna adanya kesenjangan sosial dan kurang nyamannya kantor untuk bekerja. Berikut ini merupakan Data Pencapaian Kinerja pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Barito Utara, terdapat beberapa pencapaian kinerja yang masih belum mencapai target kinerja, hal tersebut dikarenakan pengaruh yang ada pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Barito Utara.

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas maka kinerja pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Barito Utara dianggap belum mencapai rencana kinerja pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Barito Utara dan hubungannya dalam bentuk komunikasi dengan budaya organisasi dan lingkungan kerja maka perlu kiranya kajian yang mendalam tentang pengaruh komunikasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja khususnya terhadap kinerja

pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Barito Utara, maka daripada itu penulis bermaksud melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Komunikasi Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Barito Utara** ”

Landasan Teori Manajemen

Penelitian ini mengarah pada grand theory manajemen. Menurut Robbins dan Coulter (2012:36) manajemen adalah mengkoordinasi dan mengawasi kegiatan orang lain sehingga kegiatan mereka selesai dengan efisien dan efektif. Menurut Griffin dalam Murtie (2012: 2), manajemen sebagai sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran (*goals*) secara efektif dan efisien. Efektif berarti tujuan dapat dicapai sesuai dengan perencanaan, sementara efisien berarti tugas yang ada dilaksanakan secara benar, terorganisasi, dan sesuai jadwal. Pendapat tersebut sejalan dengan pendapat Oey Liang Lee (2010:16) yang menyatakan bahwa manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan pengorganisasian, penyusunan, pengarahan dan pengawasan dari pada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Berdasarkan pendapat para ahli tersebut maka dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah seni dan ilmu dari suatu proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu.

Komunikasi

Menurut Shannon dan Weaver, komunikasi adalah suatu proses interaksi manusia yang saling memengaruhi satu sama lain baik sengaja maupun tidak sengaja dan tidak terbatas pada bentuk komunikasi verbal namun juga pada non-verbal seperti ekspresi muka, lukisan, seni dan teknologi (Wiryanto, 2004: 7). Pengertian Komunikasi yang dikemukakan oleh Harold Lasswell adalah komunikasi merupakan sebuah

bentuk dari pesan yang dimana akan diberikan kepada penerima dari seorang sumber dengan berbagai macam bentuk dari saluran tertentu yang dimana kemudian diberikan dengan sebuah cara yang dimana langsung dan juga tidak langsung dengan sebuah tujuan untuk menciptakan efek kepada penerima seperti hal yang ingin diberikan oleh pemberi., Menurut Wursanto (2001:31)

Komunikasi adalah proses kegiatan pengoperan atau penyampaian warta atau berita atau informasi yang mengandung arti dari satu pihak (seseorang atau tempat) kepada pihak (seseorang atau tempat) lain dalam usaha mendapatkan saling pengertian. Menurut Siagian (2008) komunikasi yang baik merupakan kunci untuk memelihara hubungan kerja. Komunikasi yang baik merupakan kunci untuk memelihara hubungan kerja. Komunikasi yang baik adalah komunikasi yang terbuka antar karyawan, termasuk dari atasan kepada bawahan. Hardjana (2003) menyatakan bahwa dengan komunikasi, karyawan dapat menjalin hubungan baik dengan rekan kerja, membangun kerjasama dan sinergi dengan rekan kerja, menyampaikan tugas dan mengarahkan kinerja agar sesuai dengan tujuan, serta mengatasi perbedaan pendapat, ketegangan, dan konflik. Dapat disimpulkan bahwa komunikasi merupakan proses penyampaian pesan dari seseorang komunikator kepada komunikan atau pengirim pesan dari satu pihak kepada pihak lain untuk mendapatkan saling pengertian.

Budaya Organisasi

Menurut Trice dan Bayer dalam Fachreza, Said Musnadi, dan M. Shabri Abd Majid (2018), budaya organisasi ternyata semakin marak berkembang sejalan dengan meningkatnya dinamika iklim dalam organisasi. Dengan demikian konsep budaya organisasi dikembangkan dengan berbagai versi mengingat istilah budaya dipinjam dari disiplin ilmu antropologi dan sosiologi, sesuai dengan makna budaya yang mengandung konotasi kebangsaan, ditambahkan lagi implikasinya begitu luas sehingga dapat dilihat beragam sudut pandang. Namun dalam proses adaptasi, kebanyakan berpendapat bahwa inti budaya adalah sistem nilai yang dianut secara bersama - sama.

Kreitner dan Kinicki (2005:79) melihat budaya organisasi sebagai nilai keyakinan bersama yang mendasari identitas organisasi. Menurut Supriyadi dan Triguno (2001), budaya organisasi merupakan suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku. Sedangkan menurut Robbins (2011:321), budaya organisasi sebagai nilai-nilai dominan yang disebarluaskan dalam organisasi yang dijadikan filosofi kerja karyawan yang menjadi panduan bagi kebijakan organisasi dalam mengelola karyawan dan konsumen.

Hipotesis

Menurut Nazir (2012), hipotesis adalah pernyataan yang diterima secara sementara sebagai suatu kebenaran sebagaimana adanya pada saat fenomena dikenal dan merupakan dasar kerja serta panduan dalam verifikasi. Dalam penelitian ini hipotesis yang dirumuskan sebagai berikut

H1 : Komunikasi, Budaya Organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara Simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Barito Utara.

H2 : Komunikasi, Budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Barito Utara

H3 : Lingkungan kerja Berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Barito Utara

Teknik Pengambilan Sampel

Populasi

Populasi menurut (Sugiyono, 2016: 80) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini yaitu 46 orang pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Barito Utara

Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2016: 81). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Barito Utara Sampel merupakan subset dari populasi, yang terdiri dari beberapa anggota populasi (Ferdinand, 2006). Dalam penelitian ini tidak digunakan teknik sampling melainkan menggunakan teknik sensus atau sampel jenuh karena sampel yang diteliti adalah keseluruhan dari populasi (Sugiono 2001: 61). Jumlah populasi berjumlah 46 orang pegawai, maka layak diambil keseluruhan untuk dijadikan sampel tanpa harus mengambil sampel dalam jumlah tertentu. Sehingga sampel dari penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan

Hasil Pengujian Hipotesis

Uji Signifikan Simultan (Uji-f)

Tabel 1
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	15.142	3	5.047	4.651	.007 ^b
	Residual	45.576	42	1.085		
	Total	60.717	45			

a. Dependent Variable: Y

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

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa fhitung sebesar 4,651 dengan tingkat

signifikansi 0,007. Sedangkan ftabel pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) adalah 3,22.

Maka t -hitung (4,651) dan nilai probabilitas $0,007 < 0,05$ sehingga Hipotesis diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen (komunikasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja) berpengaruh secara serempak terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, faktor komunikasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja meningkatkan kinerja pegawai pada pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Barito Utara. Namun apabila salah satu variabel

menurun, maka juga dapat menurunkan kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan ketiga variabel tersebut berpengaruh secara serempak terhadap kinerja pegawai.

Uji Signifikan Parsial (Uji-t)

Uji t dilakukan untuk menguji apakah komunikasi (X1), budaya organisasi (X2) dan lingkungan kerja (X3) secara parsial atau masing-masing mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), Hasil uji t dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3
Hasil Uji T
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.791	5.406		2.551	.014
	X1	-.179	.098	-.247	-1.828	.075
	X2	.007	.144	.006	.047	.962
	X3	.626	.182	.468	3.441	.001

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Output SPSS

1. Variabel Komunikasi (X1)

Nilai t -hitung Komunikasi adalah -1.828 dan nilai t -tabel adalah 1,681 sehingga t -hitung $>$ t -tabel (-1.828 $<$ 1,681), maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi tidak berpengaruh dikarenakan nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 yaitu (0,075 $>$ 0,05) maka secara parsial terhadap komunikasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti, pada variabel komunikasi hipotesis ditolak.

2. Variabel Budaya Organisasi (X2)

Nilai t -hitung Budaya Organisasi adalah 2,962 dan nilai t -tabel adalah 0.047 sehingga t -hitung $<$ t -tabel (0,047 $<$ 1,681), maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai dikarenakan nilai signifikansinya lebih besar dari batas signifikansi 0,05 (0,962 $>$ 0,05) maka dapat disimpulkan secara parsial budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti, pada

variabel Budaya Organisasi Hipotesis ditolak

3. Lingkungan Kerja (X3)

Nilai t -hitung Lingkungan kerja adalah 3,441 dan nilai t -tabel adalah 1,681 sehingga t -hitung $>$ t -tabel (3,441 $>$ 1,693), maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan (0,001 $<$ 0,05) secara parsial terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti, pada lingkungan kerja hipotesis diterima.

4 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji Koefisien Determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah di antara nol dan satu. Semakin kecil nilai R² maka semakin terbatas kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat. Hasil koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4
Hasil Uji Koefisien Determinasi R²
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.499 ^a	.249	.196	1.042

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

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan tabel 5.25 di atas, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. R = 0,499 menunjukkan hubungan antara komunikasi (X1), budaya organisasi (X2) dan lingkungan kerja (X3), terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 0,499 Hal ini berarti bahwa komunikasi (X1), budaya organisasi (X2) dan lingkungan kerja (X3) serta kinerja pegawai (Y) memiliki hubungan yang erat.
2. Angka R Square (R²) sebesar 0,249 hal ini berarti 24,9% menunjukkan bahwa komunikasi (X1), budaya organisasi (X2) dan lingkungan kerja (X3), mampu menjelaskan kinerja pegawai (Y)

sedangkan sisanya dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

(Uji Dominan)

Penelitian ini menggunakan model analisis linier berganda untuk pembuktian hipotesis penelitian. Analisis ini menggunakan input berdasarkan data yang di peroleh dari kusioner. Perhitungan statistik yang digunakan dalam analisis linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan SPSS versi 25. Hasil pengolahan dalam penelitian ini sebagai berikut.

Tabel 5.25
Hasil Uji Dominan
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.791	5.406		2.551	.014
	X1	-.179	.098	-.247	-1.828	.075
	X2	.007	.144	.006	.047	.962
	X3	.626	.182	.468	3.441	.001

a. Dependent Variable: Y

Model Summary^b

Sumber: Output SPSS

Dari hasil pengujian regresi linier berganda terdapat persamaan yang menunjukkan koefisien regresi dari ketiga variabel bebas (β_1, β_2 , dan β_3) bertanda positif (+) dan negatif (-) hal ini berarti bahwa bila variabel komunikasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja terpenuhi kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan

Kabupaten Barito Utara akan semakin meningkat, dan sebaliknya jika bertanda negatif (-) hal ini berarti bahwa bila variabel komunikasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja tidak terpenuhi akan mengakibatkan kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Kabupaten Barito Utara

akan menurun. Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

1. Nilai koefisien komunikasi (X1) sebesar -0,247 menunjukkan bahwa variabel komunikasi (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin kecil komunikasi pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Barito Utara, maka kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Barito Utara akan menurun.
2. Nilai koefisien budaya organisasi (X2) sebesar 0,006 menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi (X2) berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin kecil budaya organisasi pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Barito Utara, maka kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Barito Utara akan menurun.
3. Nilai koefisien lingkungan kerja (X3) sebesar 0,468 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin besar lingkungan kerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Barito Utara, maka kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Barito Utara akan meningkat.

Variabel dominan terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Barito Utara adalah variabel lingkungan kerja dapat dibuktikan dengan nilai koefisien regresi (β) sebesar 0,468 dibandingkan nilai koefisien regresi variabel bebas yang lain, komunikasi sebesar -0,247 dan budaya organisasi sebesar 0,006.

Pembahasan

Secara umum penelitian ini menunjukkan bahwa kondisi penilaian responden terhadap variabel-variabel penelitian ini secara umum sudah baik. Hal ini dapat ditunjukkan dari banyaknya tanggapan kesetujuan yang tinggi dari responden terhadap kondisi dari masing-masing variabel penelitian. Penjelasan dari hasil penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

Berdasarkan hasil dari uji yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai,

sedangkan komunikasi dan budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Barito Utara

1. Secara Simultan Komunikasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Barito Utara, ketiganya memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja pegawai, karena untuk mencapai kinerja pegawai tersebut maka diharuskanlah seorang pegawai memiliki ketiga variabel tersebut. Maka semakin tinggi komunikasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja maka semakin tinggi pula kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Barito Utara
2. Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Barito Utara maka semakin baiknya lingkungan kerja pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Barito Utara maka semakin meningkatnya kinerja pegawai sedangkan budaya organisasi dan komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Barito Utara
3. Variabel yang lebih dominan dari komunikasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja ialah lingkungan kerja hal itu terbukti pada uji hipotesis, hal tersebut dikarenakan banyak responden atau pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Barito Utara memilih lingkungan kerja menjadi variabel yang sangat mempengaruhi, hal tersebut dikarenakan, kenyamanan dalam bekerja dan kenyamanan dalam segala hal yang menyangkut tempat kerja, misalnya saja dengan AC yang panas karyawan akan sulit bekerja maka daripada itu perusahaan harus memiliki AC yang menyegarkan agar pekerjaan pun selesai tepat waktu

Simpulan

Pada bagian ini akan disimpulkan hasil penelitian yang telah dilakukan yang dianggap bermanfaat bagi Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Barito Utara. Penelitian

ini mencoba meneliti mengenai pengaruh komunikasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Barito Utara Berdasarkan uraian dan penjelasan yang telah dikemukakan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara bersama-sama komunikasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Barito Utara
2. Secara parsial komunikasi dan budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Barito Utara sedangkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Barito Utara
3. Variabel yang lebih dominan dari komunikasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja ialah lingkungan kerja hal itu terbukti pada uji hipotesis.

Saran

Untuk mencapai tujuan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Barito Utara terhadap kinerja pegawai ada beberapa saran yang ingin disampaikan sebagai berikut:

1. Disarankan kepada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Barito Utara untuk selalu melaksanakan dan mentatati standar operasi instansiyang telah ditetapkan, hal ini dikarenakan segala sesuatu yang terjadi akan sesuai dengan apa yang dilakukan, instansi dapat menjaga kinerjanya yaitu dengan meningkatkan komunikasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja pegawai itu sendiri
2. Disarankan kepada pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Barito Utara agar dapat meningkatkan kinerja yang ada dengan variabel yang paling dominan dalam penelitian ini ialah lingkungan kerja dan diharapkan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Barito Utara dapat selalu menjaga lingkungan kerja yang baik agar pegawai dapat meningkatkan kinerja yang ada.

3. Untuk penelitian di masa yang akan datang sebaiknya memperluas variabel dan pengukuran variabel penelitian sehingga dapat lebih meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Barito Utara dan Diharapkan penelitian selanjutnya dapat mengkaji lebih dalam tentang komunikasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja yang pada penelitian ini berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Barito Utara agar diperoleh gambaran yang lebih lengkap lagi sehingga diharapkan hasil penelitian yang akan datang lebih sempurna dari penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi*, P. 2016. *Concept & Indicator Human Resources Management for. Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Agus M. *Hardjana*. 2003. *Komunikasi intrapersonal & Komunikasi Interpersonal*. Yogyakarta: Penerbit Kanisius.
- Andreas, *Lako*. 2004. *Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi Isu Teori dan. Solusi*, Yogyakarta,
- Appley A, Lawrence, *Lee, Oey, Liang*. 2010. *Pengantar Manajemen*. Jakarta. Salemba Empat.
- Arikunto, *Suharsimi*. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- A. Anwar Prabu *Mangkunegara*, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Augusty, *Ferdinand*. 2006. *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen*. Semarang: Universitas.
- Arifin*, Johar dan A. *Fauzi*. 2007. *Aplikasi Excel*

- dalam Aspek Kuantitatif. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT Elex Media. Komputindo.
- Bambang *Wahyudi*, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia. Sulita, Bandung.
- Basri*, A. F. M., dan *Rivai*, V.2005. Performance appraisal. Jakarta: PT. Raja. Grafindo Persada.
- Bohlander*, George., and *Snell*, Scott. (2010). Principles of Human Resource Management, 15th ed. Mason, OH: South Western – Cengage Learning.
- Dra.H. Salidi Samsudin, M.M.M.Pd (2010) Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung Penerbit Pustaka Setia
- Dessler*, Gary. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi kesepuluh). Jakarta Barat: PT Indeks.
- Drs. Jalaludin *Rakhmat*, M.Sc.2008. Psikologi Komunikasi. Bandung. PT. RemajaRosdakarya
- Effendy*, Onong Uchyana. 2011. Ilmu Komunikasi: Teori dan Prakteknya,. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Edy, *Sutrisno*. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit: Jakarta
- Ghozali*, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. 21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas. Diponegoro.
- Govindarajan*, V.J. and *Gupta*, A.K. (1985).”Linking Control Systems to Business. Unit Strategy: Impact on Performance”, Accounting, Organisations and Society
- Guritno*, Bambang dan *Waridin*. 2005. Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai. Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja. JRBI.
- Gering, *Supriyadi dan Triguno*. 2001. Budaya Kerja Organisasi Pemerintah. Jakarta.
- Griffin*, Patrick, McGaw, Barry, Care, Esther (Eds.) Free Preview. Provides operational definitions of 21st century skills; Solution-focussed approaches
- Husein Umar*. 2013. Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis. Jakarta: Rajawali.
- Kreitner*, Robert; dan *Kinicki*, Angelo, 2005,”Perilaku Organisasi”, Buku 1, Edisi. Kelima, Salemba Empat, Jakarta.
- L. *Mathis*, Robert & H. *Jackson*, John. 2011. Human Resource Management (edisi. 10). Jakarta : Salemba Empat.
- Malayu S.P *Hasibuan*, 2017, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT
- McKenna & Nic Beech*. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Moh. *Nazir*. Ph.D. 2013, “Metode Penelitian”. Bogor:Ghalia Indonesia
- Muhammad, 2001, Metode Kuantitatif: Teori dan Aplikasi Untuk Bisnis dan. Ekonomi: UUP AMP YKPN Yogyakarta.
- Noe*, Raymond A., John R. *Hollenbeck*., Barry *Gerhart* and Patrick M. *Wright*.2011. Fundamentals of Human Resource Management. New. York: McGraw Hill.
- Nitisemito, 2002. Alex S, *Nitisemito*, 2006, Manajemen Personalia. Edisi ke 4. Jakarta: Ghalia. Indonesia.
- Pace*, R. *Wayne* dan *Don F. Faules*. 2005. Komunikasi Organisasi, Strategi. Meningkatkan Kinerja Perusahaan. Editor: Dedy Mulyana. PT. Remaja. Rosdakarya.

- Robbins, S dan Coulter, M. 2007, Manajemen. Edisi Kedelapan, Jakarta : PT Indeks.*
- _____, Stephen P. and Mary Coulter. (2012). *Management, Eleventh Edition.* (United States of America: Pearson Education Limited).
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2010. Manajemen Sumber Daya. Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT Raja. Grafindo*
- Surya, Dharma dan Haedar Akib. 2005. The Influence of Job Satisfaction on Work. Performance*
- Sugiyono. 2006. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.*
- Sunarto. 2003. Manajemen Pemasaran. Yogyakarta: BPFU-UST.*
- Sondang P, Siagian. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi. Aksara.*
- Sjafri Mangkuprawira & Aida Vitayala Hubeis. (2007). Manajemen Mutu Sumber. Daya Manusia. Ghalia Indonesia, Bogor.*
- Sedarmayanti. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Refika Aditama,.*
- Tika, Moh. Pabundu. Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. 2006. Jakarta: Bumi Aksara*
- Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara*
- ujarweni, Wiratna. 2012. Statistika Untuk Penelitian. Yogyakarta: Graha ilmu*