

**DETERMINATION OF WORK ENVIRONMENT, FACILITIES WORK, CLIMATE ORGANIZATION WITH THE MOTIVATION OF WORK AS A VARIABLE OF MEDIATOR ON EMPLOYEE SATISFACTION WORK LIBRARY AND ARCHIVAL OFFICE RIAU PROVINCIAL GOVERNMENT**

*Ersa Famella*

*Student of the Postgraduate Masters Program in Management,  
Faculty of Economics, University of Batam  
Batam, 29415, Riau Island, Indonesia.*

**ABSTRACT**

*In this study, researchers used data respondents, such as gender, age and long working respondents to provide information on the characteristics of respondents. The questionnaire was spread over 160. The discussion in this chapter is the result of field studies to obtain data on the questionnaire responses that measure five key variables in the study, namely working environment, work facilities, organizational climate, work motivation and employee satisfaction. Analysis of data with parametric and non parametrics statistics using SEM-PLS (structural Equation Modelling-Partial Least Square) on the research variables, instrument test, normality test, hypothesis test, as well as discussion of the hypothesis test results and path analysis Path. This research uses path analysis to test relationship patterns that reveal the influence of variables or a set of variables against other variables, both direct influences and indirect influences. Calculation of line coefficient in this study assisted with Smart PLS Ver 3.0. To find out the direct and indirect influences between variables then be seen from the calculation result of the line coefficient and to know the significance. The effect of the X3 variable against X4 has a P-Values value of  $0.000 < 0.05$ , so it can be stated that the effect between X3 against X4 is significant. The effect of the variable X3 against Y has a P-Values value of  $0.000 < 0.05$ , so it can be stated that the influence between X3 to Y is significant. The effect of X4 to Y variables has a P-Values value of  $0.003 < 0.05$ , so it can be stated that the effect between X4 to Y is significant. The effect of the X1 variable against X4 has a P-Values value of  $0.037 < 0.05$ , so it can be stated that the effect between X1 against X4 is significant. The effect of the X1 variable against X4 has a P-Values value of  $0.017 < 0.05$ , so it can be stated that the effect between X1 against X4 is significant. The effect of a variable X2 against X4 has a P-Values value of  $0.030 < 0.05$ , so it can be stated that the effect of X2 against X4 is significant. The effect of a variable X2 against Y has a P-Values value of  $0.009 < 0.05$ , so it can be stated that the effect of the X2 against Y is significant.*

**Keywords:** *work environment, work facilities, organizational climate, work motivation, job satisfaction.*

## **PENDAHULUAN**

Dokumen Rencana Strategis Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Kepulauan Riau merupakan dokumen kerja untuk masa kerja lima tahun ke depan. Dalam menjalankan Rencana Strategis tersebut Dinas Perpustakaan dan Kearsipan berkewajiban mempertanggung jawabkan kinerja yang ada sesuai dengan dokumen perencanaan tersebut. Berdasarkan Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintah Daerah mengamanatkan penyusunan dokumen perencanaan yang meliputi RPJP, RPJMD, RKPD Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2016 menetapkan RPJMD Tahun 2016-2021. Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Kepulauan Riau merupakan bagian dari Rencana Pemerintah Jangka Menengah Daerah Provinsi Kepulauan Riau yang bersifat jangka pendek dan menengah namun tetap diletakkan pada jangkauan jangka panjang, dan mengacu kepada visi misi Gubernur Provinsi Kepulauan Riau. Sehingga rumusan visi, misi dan arah kebijakan pembangunan Bidang Perpustakaan dan Arsip Provinsi Kepulauan Riau untuk lima tahun mendatang dapat bersinergi dengan arah pembangunan Kepala Daerah terpilih. Usaha mewujudkan visi, misi dan arah kebijakan yang tertuang dalam dokumen renstra diterjemahkan ke dalam program-program pembangunan dan diuraikan kedalam kegiatan-kegiatan yang mendukung masing-masing program tersebut. Demi terwujudnya visi dan misi Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau, maka perlu meningkatkan lingkungan kerja yang menunjang dalam terwujudnya

visi dan misi tersebut. Lingkungan Kerja merupakan faktor terpenting dalam menunjang hasil kinerja pegawai. Fasilitas pegawai merupakan faktor pendukung bagi kelancaran tugas yang mereka kerjakan, sehingga pekerjaan dapat dikerjakan sesuai dengan yang diharapkan. Pegawai juga sangat diperlukan oleh setiap instansi, karena pegawai adalah sebagai perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan sebuah organisasi/instansi. Sehingga segala sesuatu fasilitas yang dibutuhkan pegawai hendaknya diberikan oleh instansi demi tercapainya tujuan bersama. Iklim organisasi adalah iklim manusia di dalam, dimana para anggota organisasi melakukan pekerjaan mereka. Iklim organisasi merupakan sebuah konsep yang menggambarkan suasana internal lingkungan organisasi yang dirasakan anggotanya selama mereka beraktivitas dalam rangka tercapainya tujuan organisasi. Karyawan merasakan bahwa iklim organisasi tertentu menyenangkan bila mereka melakukan sesuatu yang berguna yang memberikan kemanfaatan pribadi. Iklim Organisasi adalah kekuatan primadi seseorang yang mendorong keinginan individu melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan Iklim Organisasi mengitu pelatihan berkaitan dengan hasil kerja individual sekaligus mempengaruhi kinerja organisasi. Dorongan itu atau tenaga tersebut maupun gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat sehingga Iklim Organisasi tersebut merupakan driving force yang menggerakkan manusia untuk bertingkahtlaku dan dalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu. Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan

pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Apabila seseorang senang terhadap pekerjaannya maka orang tersebut puas terhadap pekerjaannya.

Rumusan masalah

1. Apakah Lingkungan Kerja mendeterminasi secara langsung terhadap Motivasi Kerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau ?
2. Apakah Fasilitas Kerja mendeterminasi secara langsung terhadap Motivasi Kerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau?
3. Apakah Iklim Organisasi mendeterminasi secara langsung terhadap Motivasi Kerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau?

4. Apakah Motivasi Kerja mendeterminasi secara langsung terhadap Kepuasan Kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Pertanahan dan Penataan Ruang Provinsi Kepulauan Riau ?
5. Apakah Lingkungan Kerja mendeterminasi secara langsung terhadap Kepuasan Kerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau ?
6. Apakah Fasilitas Kerja mendeterminasi secara langsung terhadap Kepuasan Kerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau ?
7. Apakah Iklim Organisasi mendeterminasi secara langsung terhadap Kepuasan Kerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau ?

## **METODOLOGI**

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan data responden, seperti jenis kelamin, usia dan lama bekerja responden agar dapat memberikan informasi mengenai karakteristik responden. Dimana dari angket kuesioner yang di sebar sebanyak 160. Pembahasan pada bab ini merupakan hasil studi lapangan untuk memperoleh data jawaban kuesioner yang mengukur lima variabel pokok dalam penelitian ini, yaitu lingkungan kerja, fasilitas kerja, iklim organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja pegawai. Analisis data dengan statistik parametrik dan non parametrik dengan menggunakan SEM-PLS

(Struktural Equation Modelling-Partial Least Square) mengenai variabel penelitian, uji instrumen, uji normalitas, uji hipotesis, serta pembahasan terhadap hasil uji hipotesis dan Path Analisis Jalur. Penelitian ini menggunakan analisis jalur (path analysis) untuk menguji pola hubungan yang mengungkapkan pengaruh variabel atau seperangkat variabel terhadap variabel lainnya, baik pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung. Penghitungan koefisien jalur dalam penelitian ini dibantu dengan Smart PLS Ver 3.0. Untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel maka dilihat dari hasil perhitungan koefisien jalur dan untuk

mengetahui signifikansi. Populasi dalam penelitian ini adalah Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau yang berjumlah sebanyak 160 orang tanpa melihat strata dan bidang tugas tertentu. Arikunto (dalam Riduwan, 2012:210) mengemukakan bahwa untuk sekedar ancer-ancer apabila subjek kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Oleh karena keterbatasan populasi maka semua anggota populasi dijadikan sampel penelitian sehingga penelitian ini menggunakan sampel jenuh yang

pengambilannya dilakukan melalui Teknik Sensus dengan menggunakan proporsional random sampling.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis konsistensi internal adalah bentuk reliabilitas yang digunakan untuk menilai konsistensi hasil lintas item pada suatu tes yang sama. Pengujian konsistensi internal menggunakan nilai reliabilitas komposit dengan kriteria suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai reliabilitas komposit  $> 0,600$  (Hair, Hult, Ringle, & Sarstedt, 2014).

**Tabel 1**  
**Analisis Konsistensi Internal**

Variabel	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
X1	0,842	0,846	0,881	0,517
X2	0,836	0,841	0,878	0,508
X3	0,870	0,877	0,900	0,536
X4	0,821	0,824	0,868	0,488
Y_	0,844	0,856	0,887	0,538

Sumber : Pengolahan Data (2020)

Berdasarkan data analisis konsistensi internal pada tabel di atas diperoleh hasil bahwa variabel X1 memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar  $0,881 > 0,600$  maka variabel X1 adalah reliabel, kemudian variabel X2 memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar  $0,878 > 0,600$  maka variabel X2 adalah reliabel,

### Validitas konvergen

Validitas konvergen digunakan untuk melihat sejauh mana sebuah pengukuran berkorelasi secara positif dengan pengukuran alternative dari konstruk

variable X3 memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar  $0,900 > 0,600$  maka variabel X3 adalah reliabel, variabel X4 memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar  $0,868 > 0,600$  maka variabel X4 adalah reliabel, variabel Y memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar  $0,887 > 0,600$  maka variabel Y adalah reliabel.

yang sama. Untuk melihat suatu indikator dari suatu variabel konstruk adalah valid atau tidak, maka dilihat dari nilai outer loadingnya. Jika nilai outer loading lebih besar dari  $(0,4)$  maka suatu indikator

adalah valid. (Hair, Hult, Ringle, & Sarstedt, 2014).

**Tabel 2**  
**Validitas Konvergen**

<b>Variabel</b>	<b>X1</b>	<b>X2</b>	<b>X3</b>	<b>X4</b>	<b>Y</b>
X1.1	0,615				
X1.2	0,800				
X1.3	0,805				
X1.4	0,756				
X1.5	0,657				
X1.6	0,751				
X1.7	0,622				
X2.1		0,683			
X2.2		0,759			
X2.3		0,759			
X2.4		0,747			
X2.5		0,792			
X2.6		0,591			
X2.7		0,636			
X3.1			0,546		
X3.2			0,825		
X3.3			0,839		
X3.4			0,760		
X3.5			0,839		
X3.6			0,766		
X3.7			0,525		
X3.8			0,679		
X4.1				0,531	
X4.2				0,647	
X4.3				0,693	
X4.4				0,770	
X4.5				0,685	
X4.6				0,722	
X4.7				0,808	
Y1					0,458
Y2					0,516
Y3					0,789
Y4					0,846
Y5					0,822
Y6					0,790
Y7					0,809

Sumber : Pengolahan Data (2020)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai outer loading untuk variabel X1, X2, X3, X4, Y dimana nilai seluruh item butir pertanyaan pada 5 variabel yang diuji lebih besar dari 0,4 maka semua indikator pada 5 variabel dinyatakan valid.

### **Validitas diskriminan**

Validitas diskriminan bertujuan untuk menilai suatu indikator dari suatu variabel konstruk adalah valid atau tidak, yakni dengan cara melihat Nilai Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation (HTMT) < 0,90, maka variabel memiliki validitas diskriminan yang baik (valid) (Hair, Hult, Ringle, & Sarstedt, 2014).

**Tabel 3**  
*Validitas Diskriminan*

Variabel	X1	X2	X3	X4	Y
X1					
X2	0,730				
X3	0,606	0,706			
X4	0,508	0,574	0,800		
Y	0,593	0,629	0,813	0,820	

Sumber : Pengolahan Data (2020)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil korelasi variabel X1 dengan X2 sebesar 0,374 Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil korelasi variabel X1 dengan X2 sebesar 0,730 korelasi variabel X1 dengan X3 sebesar 0,606 korelasi variabel X1 dengan X4 sebesar 0,508 korelasi variabel X1 dengan Y sebesar 0,593. Seluruh variabel memiliki nilai korelasi <0,900, dengan demikian nilai korelasi seluruh variabel dinyatakan valid. Berdasarkan tabel di atas juga diperoleh hasil korelasi variabel X3 dengan X2 sebesar 0,706 korelasi variabel X4 dengan X2 Pelanggan sebesar 0,574 korelasi variabel Y dengan X2 Pelanggan sebesar 0,629. Seluruh

variabel memiliki nilai korelasi <0,900, dengan demikian nilai korelasi seluruh variabel dinyatakan valid. Juga dapat dilihat tadi table diatas diperoleh hasil juga korelasi variabel X4 dengan X3 sebesar 0,800 korelasi variabel Y dengan X3 sebesar 0,813 Seluruh variabel memiliki nilai korelasi <0,900, dengan demikian nilai korelasi seluruh variabel dinyatakan valid. Terakhir dari tabel diatas juga di peroleh hasil bahwa korelasi variabel Y dengan X4 sebesar 0,820 Seluruh variabel memiliki nilai korelasi <0,900 dengan demikian nilai korelasi seluruh variabel dinyatakan valid.

### Kolinearitas

Analisis model structural atau (inner model) bertujuan untuk menguji hipotesis penelitian. Bagian yang perlu dianalisis dalam model structural yakni, koefisien determinasi (R Square) dengan pengujian hipotesis. Pengujian kolinearitas adalah untuk membuktikan korelasi antar variabel laten/konstruktif kuat atau tidak. Jika terdapat korelasi yang kuat berarti model mengandung masalah jika dipandang dari sudut metodologis, karena memiliki dampak pada estimasi signifikansistatistiknya. Masalah ini

disebut dengan kolinearitas (colinearity). Nilai yang digunakan untuk menganalisisnya adalah dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF). (Hair, Hult, Ringle, & Sarstedt, 2014; Garson, 2016). Jika nilai VIF lebih besar dari 5,00 maka berarti terjadi masalah kolinearitas, dan sebaliknya tidak terjadi masalah kolinearitas jika nilai  $VIF < 5,00$  (Hair, Hult, Ringle, & Sarstedt, 2014).

**Tabel 4**  
**Kolinieritas**

Variabel	X1	X2	X3	X4	Y
X1				1,759	1,769
X2				1,948	1,964
X3				1,655	2,304
X4					1,896
Y					

Sumber : Pengolahan Data (2020)

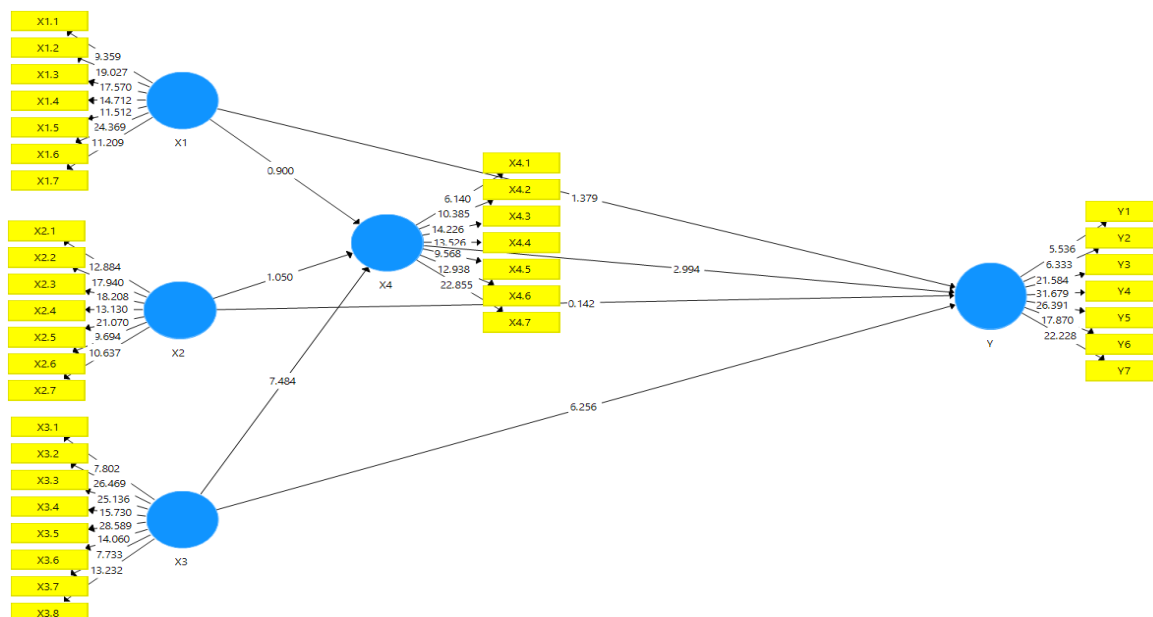
Dari data di atas dapat dideskripsikan sebagai berikut :

- VIF untuk korelasi X1 dengan Y adalah  $1,769 < 5,00$  (tidak terjadi masalah kolinearitas)
- VIF untuk korelasi X2 dengan Y adalah  $1,964 < 5,00$  (tidak terjadi masalah kolinearitas)

- VIF untuk korelasi X3 dengan Y Pelanggan adalah  $2,304 < 5,00$  (tidak terjadi masalah kolinearitas)
- VIF untuk korelasi X4 dengan Y adalah  $1,896 < 5,00$  (tidak terjadi masalah kolinearitas)

Dengan demikian, dari data-data di atas, model struktural dalam kasus ini tidak mengandung masalah kolinearitas.

**Gambar 1**  
**Pengujian Hipotesis**



Pengujian hipotesis pengaruh langsung bertujuan untuk membuktikan hipotesis-hipotesis pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya secara langsung (tanpa perantara). Jika nilai koefisien jalur adalah positif mengindikasikan bahwa kenaikan nilai suatu variabel diikuti oleh kenaikan nilai variabel lainnya. jika nilai koefisien jalur adalah negatif mengindikasikan bahwa kenaikan

suatu variabel diikuti oleh penurunan nilai variabel lainnya. Jika nilai prbabilitas (P-Value) < Alpha (0,05) maka Ho ditolak (pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya adalah signifikan). Jika nilai prbabilitas (P-Value) > Alpha (0,05) maka Ho ditolak (pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya adalah tidak signifikan).

**Tabel 5**  
**Hipotesis Pengaruh Langsung**

Variabel	Sampel Asli	Rata-rata Sampel	Standar Deviasi	T Statistik	P Values
X1 -> X4	0,072	0,074	0,080	0,900	<b>0,037</b>
X1 -> Y	0,084	0,090	0,061	1,379	<b>0,017</b>
X2 -> X4	0,091	0,096	0,087	1,050	<b>0,030</b>
X2 -> Y	0,010	0,005	0,070	0,142	<b>0,009</b>
X3 -> X4	0,585	0,585	0,078	7,484	<b>0,000</b>
X3 -> Y	0,535	0,534	0,086	6,256	<b>0,000</b>



<b>X4 -&gt; Y</b>	0,282	0,281	0,094	2,994	<b>0,003</b>
-------------------	-------	-------	-------	-------	--------------

Sumber : Pengolahan Data (2020)

1. Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 7,484 (positif), maka peningkatan nilai variabel X3 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X3 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X3 terhadap X4 adalah signifikan.
2. Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 6,256 (positif), maka peningkatan nilai variabel X3 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X3 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X3 terhadap Y adalah signifikan.
3. Pengaruh langsung variabel X4 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 2,994 (positif), maka peningkatan nilai variabel X4 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X4 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar  $0,003 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X4 terhadap Y adalah signifikan.
4. Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 0,900 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X1 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar  $0,037 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X1 terhadap X4 adalah signifikan.
5. Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 1,379 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X1 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar  $0,017 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X1 terhadap Y adalah signifikan.
6. Pengaruh langsung variabel X2 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 1,050 (positif), maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X2 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar  $0,030 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X2 terhadap X4 adalah signifikan.
7. Pengaruh langsung variabel X2 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 0,142 (positif), maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X2 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar  $0,009 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X2 terhadap Y adalah signifikan.

Pengujian hipotesis pengaruh tidak langsung bertujuan untuk membuktikan hipotesis-hipotesis pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya secara tidak langsung (melalui perantara). Jika nilai koefisien pengaruh tidak langsung > koefisien pengaruh langsung, maka variabel intervening bersifat memediasi

hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Sebaliknya, Jika nilai koefisien pengaruh tidak langsung < koefisien pengaruh langsung, maka variabel intervening tidak bersifat memediasi hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya.

**Tabel 6**  
**Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung**

Variabel	Sampel Asli	Rata-rata Sampel	Standar Deviasi	T Statistik	P Values
X1 -> X4 -> Y <sub>-</sub>	0,020	0,019	0,022	0,912	0,363
X2 -> X4 -> Y <sub>-</sub>	0,026	0,024	0,022	1,152	0,251
X3 -> X4 -> Y <sub>-</sub>	0,165	0,167	0,065	2,518	0,128

Sumber : Pengolahan Data (2020)

1. Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai koefisien pengaruh tidak langsung variabel X1 terhadap Y sebesar 1,379 > 0,912 (pengaruh langsung X1 terhadap Y) dengan demikian dapat dinyatakan bahwa X4 memediasi pengaruh antara X1 terhadap Y.
2. Selanjutnya, nilai koefisien pengaruh tidak langsung variabel X2 terhadap Y sebesar 0,142 < 1,152 (pengaruh langsung X2 terhadap Y) dengan demikian dapat dinyatakan bahwa X4 tidak memediasi pengaruh antara X2 terhadap Y.
3. Kemudian, nilai koefisien pengaruh tidak langsung variabel

X3 terhadap Y sebesar 6,256 > 2,518 (pengaruh langsung X1 terhadap Y) dengan demikian dapat dinyatakan bahwa X4 memediasi pengaruh antara X1 terhadap Y.

Koefisien Determinasi (R Square) Koefisien Determinasi (R Square) bertujuan untuk mengevaluasi keakuratan prediksi suatu variabel. Dengan kata lain untuk mengevaluasi bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas pada sebuah model jalur.

**Tabel 7**  
**Koefisien Determinasi**

Variabel	R Square	Adjusted R Square
X4	0,473	0,462
Y	0,656	0,647

Sumber : Pengolahan Data (2020)

Pada tabel di atas diperoleh hasil pengaruh X1, X2 dan X3 terhadap X4 (e1) adalah sebesar 0,473, artinya besaran pengaruh X1, X2 dan X3 terhadap X4

adalah sebesar 47,30%. Kemudian, pengaruh X1, X3 dan X4 terhadap Y adalah sebesar 0,656, artinya besaran pengaruh X1, X3 dan X4 terhadap Y adalah sebesar 65,60%.

## **KESIMPULAN**

1. Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 7,484 (positif), maka peningkatan nilai variabel X3 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X3 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X3 terhadap X4 adalah signifikan.
2. Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 6,256 (positif), maka peningkatan nilai variabel X3 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X3 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X3 terhadap Y adalah signifikan.
3. Pengaruh langsung variabel X4 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 2,994 (positif), maka peningkatan nilai variabel X4 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X4 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar  $0,003 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X4 terhadap Y adalah signifikan.
4. Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 0,900 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X1 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar  $0,037 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X1 terhadap X4 adalah signifikan.
5. Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 1,379 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X1 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar  $0,017 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X1 terhadap Y adalah signifikan.

0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X1 terhadap Y adalah signifikan.

6. Pengaruh langsung variabel X2 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 1,050 (positif), maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X2 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar  $0,030 < 0,05$ , sehingga dapat

dinyatakan bahwa pengaruh antara X2 terhadap X4 adalah signifikan.

7. Pengaruh langsung variabel X2 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 0,142 (positif), maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X2 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar  $0,009 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X2 terhadap Y adalah signifikan.

## **SARAN**

1. Dinas perpustakaan dan kearsipan Pemerinth Provinsi Riau perlu terlebih dahulu memperbaiki lingkungan kerja, dikarenakan lingkungan kerja merupakan variabel yang mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan retensi pegawai. Hal yang perlu diperbaiki antara lain adalah hubungan antar rekan kerja dan sanksi yang diberikan kepada pegawai.
2. Pentingnya meningkatkan suasana lingkungan kerja yang baik dalam membantu meningkatkan kinerja pegawai terutama dalam hal ketersediaan fasilitas di tempat kerja.
3. Diharapkan dalam organisasi pimpinan harus dapat memberikan

masukan serta menjaga kondusifitaf dalam bekerja agar terciptanya suasana nyaman dalam bekerja.

4. Motivasi pegawai dinas perpustakaan dan kearsipan Pemerintah Provinsi Riau patut diapreiasi, namun perlunya adanya peningkatan guna meghasilkan kinerja yang lebih baik.
5. Kepuasan terhadap kinerja yang dihasilkan setia pegawai sangat berpengaruh terhadap hasil kerja, untuk itu perlunya peran kepala dinas perpustakaan dan kearsipan Pemerintah Provinsi Riau dalam memberikan reward terhadap pegawai yang berprestasi.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Colcuitt, Jason A. Levinne and Wesson. 2011. *Organizational Behavior. Improving Performance and Commitment in the Workplace.*

New York : McGraw-Hill Companies

Darwito (2011). *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap*

- Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan.* Tesis. Semarang: Program Pascasarjana Universitas Diponegoro Semarang.
- Desianty, S., 2010, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT Pos Indonesia (PERSERO) Semarang". *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi*. Vol 2. No. 1, Januari, h. 69-84.
- Dharma, Surya, 2011. *Manajemen Kinerja, Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Handoko, TH. 2010. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Haryani, 2012. "Analisis Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Arisamandiri Pratama". Semarang: STIE Dharma Putra.
- Hunsaker, Philip L. & Anthony J. Alessandra, 2005. *Seni Komunikasi Bagi Para Pemimpin*. Yogyakarta: Kanisius.
- Luthans, Fred, 2011. *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh, Yogyakarta: ANDI.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mas'ud, Fuad, 2010, "Survai Diagnosis Organisational," *Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang*.
- Newstrom, John W. 2011. *Organizational Behavior. Human Behavior at Work*. NY:McGraw-Hill Companies.
- Pace, R. Wayne dan Don F. Faules, 2011. *Komunikasi Organisasi, Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Editor: Dedy Mulyana. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Riduwan, 2010. *Metode & Teknik Menyusun Tesis*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P., 2010. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi Kelima. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, Stephen P. dan Mary Coulter (2011). *Management*, Ninth Edition. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Rostina, F. Cut. 2011. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kemampuan Berkomunikasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Aquana Candra Binjai". *Kultura*, Vol. 12, No.1, Juni 2011, h. 2-11
- Rumengan Jemmy. 2010. *Research Methodology with SPSS*. BATAM: UNIBA Press.
- Rumengan Jemmy / Satriawan, Bambang / Juliandi, Azuar / Irfan, (2011), *Path Analysis with SPSS, Diklat lectures and training*. BATAM: UNIBA
- Rumengan Jemmy, Suhardis Adnan, Rumengan Tommy 2020. *Health Research Methodology*. Sefa Bumi Persada ISBN-978-623-7648-49-9.
- Rumengan Jemmy, Juliandi Azuar, Khaddafi Muammar, Rumengan Eleonora Angelina 2019. *Research Methods*. Sefa Bumi

- Persada ISBN-978-602-0768-85-4.
- Rumengan Jemmy, Khaddafi Muammar, Syarif Arman, Yanti Sri 2020. *Research Methodology*. Sefa Bumi Persada. ISBN-978-623-7648-57-4.
- Soeprinhanto, John, 2010. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*, Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE, h. 12-27.
- Suharto & Budhi Cahyono, 2011, "Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah". *JRBI Vol.1no.1, Jan, h. 13-30*.
- Tjiptono, F. & Anastasia Diana (2011), *Total Quality Management*. Edisi Revisi. Yogyakarta: Penerbit ANDI, h. 151-174.
- Widodo, 2008. *Cerdik Menyusun Proposal Penelitian Skripsi, Tesis dan Disertasi*. Jakarta: Yayasan Kelopak.
- Yuwalliatin, Sitty, 2011, "Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Komitmen Terhadap Kinerja Serta Pengaruhnya Terhadap Keunggulan Kompetitif Dosen Unissula Semarang". *EKOBIS Vol. 7No. 2, Juni, h. 241-256*.