

**ANALISIS KINERJA MELALUI MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA DI
PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS SARJANAWIYATA TAMANSISWA
YOGYAKARTA**

Dori Ambogo

Alumni Fakultas Ekonomi Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta

Email : doriambogo2@gmail.com

No Kontak: 085725441644

Intisari

Populasi dan sampel terdiri dari 30 orang karyawan terdiri dari 18 Karyawan tidak tetap (PTT) dan 12 petugas/karyawan tetap (pustakawan) di Perpustakaan Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa (UST) Yogyakarta. Teknik sampling yang digunakan adalah saturation sampling yaitu metode ampel dengan mengikutsertakan semua anggota populasi sebagai sampel penelitian. Analisis data yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas kemudian pengujian uji asumsi dengan uji normalitas, uji heterokesdastisitas dan uji multikolinieritas. Baru setelah itu dilakukan uji regresi linier berganda. Hasil penelitian, dari analisa regresi didapatkan hasil yaitu: Secara bersama-sama motivasi kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan perpustakaan UST, Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan perpustakaan UST dan Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan Perpustakaan UST.

Kata kunci: Kinerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja

Abstract

This study aims to: 1) To determine the effect of work motivation on UST library employee performance, 2) To determine the effect of the work environment on UST library employee performance, 3) To stimulate the influence of work motivation and work environment on UST library employee performance. This study begins with data collection using a questionnaire conducted in the SarjanawiyataTamansiswa University Library environment. The population and sample consisted of 30 employees consisting of 18 non-permanent employees (PTT) and 12 officers / permanent employees (librarians) at the SarjanawiyataTamansiswa (UST) University Library in Yogyakarta. The sampling technique used is saruration sampling, which is a sampling method by including all members of the population as a research sample. Analysis of the data used is the validity and reliability test then testing the assumption test with normality test, heterokesdasticity test and multicol linearity test. Only after that is done a multiple linear regression test. The results of the study, from the regression analysis showed that: Together work motivation and work environment have a significant influence on the performance of UST library employees. Work motivation has a significant effect on UST library employee performance and the work environment has a significant influence on performance UST library employees.

Keywords: work motivation, work environment, performance

PENDAHULUAN

Kinerja menurut Mathis dan Jackson (Reza, 2010) Kinerja karyawan merupakan hasil

olah pikir dan tenaga dari seorang karyawan dapat diartikan sebagai hasil kerja dari suatu aktivitas pekerjaan yang dicapai oleh karyawan dalam suatu organisasi dengan standar tingkat keberhasilan yang telah ditentukan sebelumnya oleh organisasi tersebut. Menurut (Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan & Utama, 2012) Lingkungan kerja adalah salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Menurut Sofyan, (2013) bahwa lingkungan kerja akan memberikan pengaruh yang positif terhadap motivasi, prestasi, kepuasan dan moral para pekerja,

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Kusuma Chandra kirana, 2017) Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan tergantung pada kemampuannya dalam mengukur kinerja karyawannya dan menggunakan informasi hasil pengukuran tersebut untuk dasar melakukan usaha-usaha perbaikan kinerja agar selalu dapat sesuai dengan standar yang di tetapkan dan tuntunan perubahan lingkungan bisnis.

H1: variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Abraham Maslow mengembangkan “*Hierarchy of Needs Theory*” dan mengelompokan motivasi dalam lima tingkat yang disebutnya sebagai kebutuhan: Psychological (fisiologis), Safety (rasa aman), social (hubungan sosial), esteem (penghargaan) dan self-actualization (aktualisasi diri), dan pekerjaan karena individual tidak hanya perlu uang dan reward, tetapi juga kehormatan dan interaksi (Hanafi, 2014b).

H2 : lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan & Utama, 2012) bahwa lingkungan kerja akan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap motivasi, prestasi, kepuasan dan moral para pekerja, karena Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan.

H3: motivasi kerjadan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Kisi-kisi Instrumen Penelitian

NO	Variabel Penelitian	Indikator
1	Motivasi Kerja	Aktualisasi, Pengakuan, Social, Keamanan, fisiologis
2	Lingkungan Kerja	Penerangan, Suhu, udara, Kelembaban, Sirkulasi, udara, Kebisingan, Bau tidak sedap, Tata warna, Music, Dekorasi, keamanan
3	Kinerja Karyawan	Kualitas kerja , Kuantitas, Ketepatan waktu, Efektifitas, Kemandirian, komitmen

Indikator variabel Motivasi Kerja bersumber (Hanafi, 2014) indikator variabel Lingkungan Kerja bersumber dari (Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan & Utama, 2012) indikator variabel Kinerja Karyawan.

Untuk melakukan uji kualitas data digunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Penelitian ini menggunakan SPSS 17.0 dengan taraf 5%. Teknik analisis data menggunakan uji asumsi klasik; uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heterokedastisitas. Dalam analisis data, juga dilakukan analisis linier berganda, uji t, dan koefisien determinasi (R^2). Uji T dengan cara statistik *One Sample T-Test (t-tailed)* dengan taraf signifikan 0.05.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan metode survey yaitu teknik mengumpulkan informasi yang dilakukan dengan menyusun daftar pertanyaan yang diajukan pada responden. Penelitian ini bersifat kuantitatif yang mencoba membangun hipotesis dari rumusan masalah dan menjawabnya berdasarkan analisis data yang bersumber dari kuisioner. Dalam penelitian ini yang dijadikan populasi adalah Karyawan Perpustakaan. Dengan sampel 30 responden. Metode Pada penelitian ini teknik sampling yang digunakan adalah saruration sampling yaitu metode pengambilan sampel dengan mengikutsertakan semua anggota populasi sebagai sampel penelitian (Sugiyono, 2013) yaitu karyawan di Perpustakaan UST Yogyakarta.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Kualitas Data

Hasil Uji Validitas

Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r table untuk degree of freedom (df)= $n - 2$, dalam hal ini n adalah jumlah sample (Ghozali, 2013:53). (df)= $30 - 2 = 28$, sehingga menghasilkan. Pada variabel motivasi kerja tabel r (0,581), Lingkungan kerja tabel r (0,761) dan kinerja karyawan tabel r (0,628) setiap variabel nya dinyatakan valid karena nilai r hitung lebih besar daripada nilai tabel r.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menggunakan *Cronbach Alpha*, item yang dikumpulkan melalui instrumen penelitian semuanya $> 0,60$ atau 60%. Menurut (D, 2012) Sebuah faktor dinyatakan reliabel/handal jika koefisien *Alpha* lebih besar dari 0,6 sehingga data dalam penelitian ini reliabel.

Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang dianalisis 100 responden, adalah sebagai berikut:

Tabel 1 Deskripsi Berdasarkan Jenis Kelamin

NO	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
1	pria	18	60%
2	wanita	12	40%
	Total	30	100%

Pada tabel 1 diatas menunjukkan bahwa total seluruh responden berjumlah 30 orang yang terdiri dari 18 berjenis kelamin pria, dan 12 berjenis kelamin wanita.

Tabel 2 Deskripsi Berdasarkan Usia

NO	Usia	Frekuensi	Presentase
1	18 – 25	10	43%
2	> 25 – 35	12	47%

3	> 35	8	10%
	Total	30	100

Pada tabel 2 diatas, hasil analisis responden dengan karakteristik usia dengan total keseluruhan 30 orang, 10 responden dengan usia 18-25 tahun, rentan usia 25-35 tahun sebanyak 12 orang , dan rentan usia diatas 35 tahun sebanyak 8 orang.

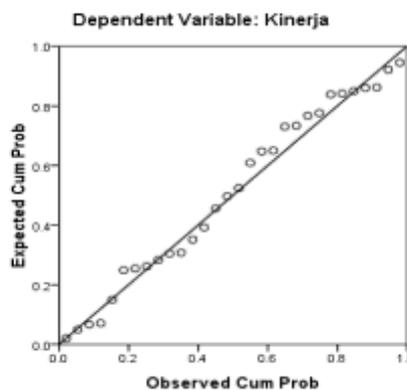
Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas dengan uji statistik penelitian ini menggunakan uji Kolmogrov Smirnov, kriterianya adalah sebagai berikut.

- a) Jika signifikansi > 0,05, maka distribusi data normal.
- b) Jika signifikansi < 0,05, maka distribusi data tidak normal.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Tabel 4 Hasil Uji Normalitas

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai yang diperoleh model regresi lebih dari α (0,05) ($0,178 > 0,05$), berarti berdistribusi normal.

Tabel 5 Uji Multikolinearitas

Varibel	VIF
Motivasikerja	1.774
Lingkungankerja	1.774

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai VIF dari semua variabel < 5. nilai vif (1.744). sehingga dapat dikatan semua variabel bebas dari multikol.

Tabel 6 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Probabilitas	α	Ket
Motivasi kerja (X1)	1.000	0,05	Bebas Hetero
Lingkungan kerja (X2)	1.000	0,05	Bebas Hetero

Pada tabel tersebut Berdasarkan tabel diatas, dapat dianalisis hubungan antara residu dengan variabel bebas. Koefisien korelasi antara residu X_1 , X_2 tidak terjadi heteroskedastisitas karena memiliki probabilitas > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 7 Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	t hitung	Sig.
Konstanta	16.518	8.634	0.000
Motivasi Kerja	0.214	3.348	0.002
Lingkungan Kerja	0.167	2.338	0.027
R ² = 0,640			
F hitung = 23.966			
Sig. F = 0,000			

Pada tabel diatas, Konstanta = 16.518 yang menunjukkan bahwa tanpa adanya perubahan terhadap motivasi kerja dan lingkungan kerja, maka nilai kinerja sebesar 16.518. Koefisien Regresi Motivasi Kerja (X_1) = 0.214 menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan perpustakaan UST. Jika motivasi karyawan perpustakaan UST ditingkatkan satu satuan dan variabel lain konstan, maka kinerja akan naik sebesar 0.214. Koefisien Regresi lingkungan kerja (X_2) = 0.167, menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan perpustakaan UST. Jika lingkungan kerja di perpustakaan UST ditingkatkan satu satuan dan variabel lain konstan, maka kinerja akan naik sebesar 0.388.

Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.518	1.913		8.634	.000
Motivasi Kerja	.214	.064	.515	3.348	.002
Lingkungan Kerja	.167	.072	.360	2.338	.027

a. Dependent Variabel Kinerja

Motivasi Kerja (X_1) dan Lingkungan kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan perpustakaan UST. Bukti ini dilihat nilai t hitung sebesar 2.338 dengan tingkat signifikan 0,027.

Uji F

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	64.479	2	32.240	23.966	.000 ^a
Residual	36.321	27	1.345		
Total	100.800	29			

Diperoleh nilai F sebesar 23.966 dengan tingkat signifikan 0,000. ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama motivasi kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan perpustakaan UST.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 8 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	RSquare	AdjustedRSquare	Std. Error
1	.800 ^a	.640	.613	1.15983

a. Predictors: (Constant), T,A,S

Dari perhitungan di atas diperoleh nilai nilai Koefisien Determinasi (R^2) pada regresi model summary diketahui sebesar 0,640 atau 64%. Angka ini menunjukkan bahwa variabel bebas yang terdiri dari motivasi kerja dan Lingkungan kerja dapat menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel terikat yaitu kinerja sebesar 64% sedangkan sisanya sebesar 36% dipengaruhi variabel lainnya.

Pembahasan

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja juga dapat dibuktikan dengan uji t dimana nilai (3.348) dengan tingkat signifikan 0,002, ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh kuat dan positif terhadap kinerja. Variabel lingkungan kerja secara statistik berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan pengamatan penulis di lapangan bahwa lingkungan kerja pada Perpustakaan UST telah baik. Penataan ruangan, tata letak dan pengaturan peralatan kerja telah diatur sedemikian rupa, sehingga menimbulkan kenyamanan dan keamanan bekerja. Selain itu juga, hubungan kerja sama antara sesama karyawan, dan karyawan dengan atasan sudah berjalan dengan baik. Pendapat tersebut juga diperkuat oleh (Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan & Utama, 2012) yang menyatakan lingkungan kerja yang baik akan mempengaruhi kinerja yang baik pula pada segala pihak, baik para pekerja, pimpinan, atau pada hasil pekerjaannya.

Lingkungan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam peningkatan kinerja, karena dengan lingkungan yang mendukung, baik suasana maupun prasarana akan menjadikan karyawan lebih giat untuk bekerja. Pengujian hipotesis terbukti bahwa lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di perpustakaan UST, hal ini menunjukkan F-hitung sebesar (23.966) dengan tingkat signifikan (0,000). Hasil penelitian ini mendukung dari teori sebelumnya, karena dalam teori yang digunakan bahwa kinerja fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Sedangkan hasil penelitian ini membuktikan bahwa kinerja dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan motivasi. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diatas, diperjelas kembali dari hasil penelitian (Sofyan, 2013) menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

PENUTUP

Kesimpulan

Bahwa Motivasi Kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Perpustakaan UST.

Saran

Bagi Karyawan

Pegawai sebaiknya meningkatkan tugasnya dalam penyusunan program kerja dengan mempercepat penyusunan program kerja dan memperbaiki pelaksanaan tugas sehingga dapat mencapai 100%

Pegawai diharapkan membantu pegawai lain yang kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya ataupun kesulitan dalam memecahkan masalah pekerjaan, sesuai dengan apa yang dimengerti

Bagi Peneliti

Selanjutnya disarankan pada penelitian selanjutnya untuk menambah faktor lain yang sekiranya memperkuat Kinerja Karyawan adalah faktor lain, contohnya kepemimpinan, etos kerja, kedisiplinan kerja

DAFTAR PUSTAKA

- Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan, I. G. A. S., & Utama, I. W. M. (2012). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, Dan Kewirausahaan*. <https://doi.org/10.1007/s10608-011-9384-9>
- D, P. (2012). Belajar Cepat Olah Data Statistik dengan SPSS. In *Uji Validitas dan Reliabilitas*. <https://doi.org/10.1016/j.tre.2014.10.001>
- Hanafi, M. M. (2014a). *Manajemen Risiko*. *Manajemen Risiko*. <https://doi.org/DOI.10.1016/j.jorganchem.2005.08.045>
- Hanafi, M. M. (2014b). Risiko, Proses Manajemen Risiko, dan Enterprise Risk Management. *Manajemen Risiko*. <https://doi.org/10.1016/j.ejogrb.2009.08.001> [rs0301-2115(09)00488-6 [pii]]
- Kusuma Chandra kirana. (2017). Evaluasi Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM). *Jurnal Teknik Industri USU*.
- Reza, R. A. (2010). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro*. <https://doi.org/10.1116/1.3253649>
- Sofyan, D. Khairani. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. *Malikussaleh Industrial Engineering Journal*. <https://doi.org/2302.934X>
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. <https://doi.org/10.1016/j.tiv.2011.06.008>