

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PERPUSTAKAAN INSTITUT TEKNOLOGI SEPULUH
NOVEMBER (ITS) SURABAYA**

Rr. Dewi Handayani

Abstract

Employees are an important thing in an organization. Both at an organizational profit and non-profit organizations. Employees of the organization is worth noting, The organization must pay attention to their staff indeed with the organization more pay attention to them, they seems have effect to their performance. If the performance of high employee should attempt to provide high motivation and work environment that is reliable. That way the employee's performance will be increased. In this research conducted in a Library Institute of Technology (ITS) Surabaya. This study aims to determine whether there is influence between work motivation (X1) and work environment (X2) on the performance of employees in the Library Institute of Technology (ITS) Surabaya.

In this study, using a total sampling as many as 38 people. The method used in this research is Multiple Linear Regression. Based on data analysis concluded that work motivation (X1) partially has no influence on employee performance (Y), and the work environment (X2) partially does not have a significant influence on employee performance (Y). At the level of influence motivation and work environment on the performance of the employees have significant value 0.854 and the value of α of 0.05 ($\text{sig} > \alpha$), means that the independent variables (motivation and work environment) simultaneously does not have significant influence on the dependent variable (the performance of employees) in the Library Institute of Technology (ITS) Surabaya.

Keywords: employee, work motivation, work environment, employee performance

Abstrak

Karyawan merupakan suatu hal yang penting disuatu organisasi. Baik di suatu organisasi profit maupun organisasi non profit. Karyawan yang dimiliki organisasi ini perlu diperhatikan, bahwasannya dengan memperhatikan karyawan ini akan memiliki dampak pada meningkatnya kinerja dari karyawan. Dengan meningkatnya kinerja karyawan ini perlu diperhatikan motivasi kerja dan lingkungan kerja dari karyawan. Jika kinerja dari karyawan tinggi perlu upaya untuk memberikan motivasi kerja yang tinggi serta lingkungan kerja yang dapat diandalkan. Dengan cara itu kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Pada penelitian ini dilakukan di suatu Perpustakaan Institut Teknologi Sepuluh November (ITS) Surabaya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan di Perpustakaan Institut Teknologi Sepuluh November (ITS) Surabaya.

Pada penelitian ini menggunakan total sampling yaitu sebanyak 38 orang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Regresi Linier Berganda. Berdasarkan analisis data disimpulkan bahwa Motivasi Kerja (X1) secara parsial tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y), dan lingkungan kerja (X2) secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Pada Tingkat pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai signifikansi 0.854 dan nilai α sebesar 0.05 ($\text{sig} > \alpha$), berarti bahwa variabel-variabel independen (motivasi kerja dan lingkungan kerja) secara simultan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) di Perpustakaan Institut Teknologi Sepuluh November (ITS) Surabaya.

Kata kunci: karyawan, motivasi kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan

latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia merupakan hal yang terpenting dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia memiliki kemampuan yang mumpuni di bidangnya. Sumber daya yang dimiliki organisasi diharapkan memiliki kinerja yang baik. Kinerja karyawan pada lembaga organisasi merupakan salah satu sumber bagi tolak ukur penilaian kualitas dari suatu lembaga organisasi. Jadi dapat dikatakan jika suatu organisasi memiliki kinerja karyawan yang memuaskan maka performa dari lembaga organisasi tersebut. Semakin banyaknya organisasi baru, dapat menambah persaingan yang ditimbulkan sehingga organisasi akan merasa tersaingi oleh organisasi yang lainnya. Dalam hal ini pemimpin bekerja untuk menemukan strategi yang tepat guna untuk mempertahankan eksistensinya. Salah satu strategi yang diutamakan seringkali berfokus pada bagaimana mengelola kinerja karyawan sehingga kinerja karyawan membaik dan meningkatkan kualitas dari organisasi tersebut.

Kinerja sumber daya manusia merupakan prestasi kerja yang dihasilkan dari hasil kerja dari kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Output Sumber Daya Manusia yang dihasilkan organisasi meningkat maka keuntungan yang didapat oleh organisasi juga akan meningkat. Semakin jelas peran kinerja karyawan disuatu organisasi sehingga wajib bagi organisasi untuk memikirkan strategi yang tepat untuk organisasinya dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Banyak strategi yang dapat dijalankan oleh organisasi untuk mengelola kinerja karyawan. Diantaranya memberikan motivasi kepada karyawan dan memperhatikan lingkungannya

Motivasi merupakan hal yang sangat penting bagi suatu organisasi. Dalam hal ini tidak hanya penting bagi suatu organisasi profit, melainkan juga pada organisasi non profit dalam hal ini perpustakaan. Bagi organisasi non profit atau perpustakaan ini sangat penting untuk diberikan oleh para karyawannya. Motivasi kerja ini memiliki pengaruh bagi para karyawannya untuk melakukan pekerjaannya. Oleh karena itu motivasi kerja sangat diperlukan bagi karyawan. Selain itu Lingkungan kerja merupakan hal penting di dalam suatu organisasi. Tidak hanya motivasi kerja yang penting dalam organisasi, melainkan juga lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif, memiliki pengaruh bagi karyawan. Selain karyawan merasa nyaman, karyawan juga merasa semangat dalam melakukan pekerjaan. Dengan pemberian motivasi kerja dan lingkungan kerja yang baik akan memiliki pengaruh bagi kinerja karyawan.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang dijelaskan pada latar belakang masalah tentang pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan perpustakaan Institut Teknologi Sepuluh November Surabaya. maka masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini yaitu:

- Adakah Pengaruh secara parsial Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perpustakaan Institut Teknologi Sepuluh November Surabaya?”
- “Adakah Pengaruh secara parsial antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perpustakaan Institut Teknologi Sepuluh November Surabaya?”
- “Adakah Pengaruh secara simultan Motivasi kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perpustakaan Institut Teknologi Sepuluh November Surabaya?”

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan perpustakaan Institut Teknologi Sepuluh November Surabaya dalam hal ini baik secara parsial maupun secara simultan

Manfaat Penelitian

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan masukan dan membantu mengevaluasi proses, peningkatan motivasi kerja dan lingkungan kerja di perpustakaan Institut Teknologi Sepuluh November Surabaya
2. Memperkaya studi-studi literatur ilmiah kajian ilmu informasi dan perpustakaan tentang motivasi kerja dan lingkungan kerja pada perpustakaan
3. Memberikan masukan dan menjadikan acuan untuk penelitian lain dalam hal yang sama yaitu tentang motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan

Tinjauan Pustaka

Motivasi kerja

Motivasi menurut Frederick Herzberg (Motivasi dan Pemotivasian dalam manajemen, 2008: 87) menjelaskan bahwasannya motivasi merupakan dampak langsung dari kepuasan kerja. Herzberg menjelaskan bahwa kepuasan kerja sering dihubungkan dengan prestasi, karakteristik-karakteristik pekerjaan, tanggung jawab dan kemajuan. Faktor-faktor tersebut berkaitan dengan hasil-hasil dan berkaitan dengan tugas yang dilaksanakan oleh karyawan. Herzberg menemukan gejala ketidakpuasan dengan pekerjaan, terutama berhubungan dengan faktor dalam konteks kerja atau lingkungan kerja. Dalam hal ini berupa kebijakan dari organisasi, gaji, hubungan perorangan dengan supervisor dan kondisi kerja organisasi tersebut. Herzberg membagi dua kategori dalam motivasi, yaitu motivator kepuasan pekerjaan (intrinsik) dan faktor yang tidak mendatangkan kepuasan (faktor hygiene atau ekstrinsik).

Faktor-faktor yang berperan dalam motivator (intrinsic) terhadap karyawan yaitu hal yang mampu memuaskan dan mendorong seseorang bekerja dengan baik, hal ini terdiri dari : (1) achievement (keberhasilan pelaksanaan) ;(2) recognition (pengakuan); (3) the work it self (pekerjaan itu sendiri); (4) responsibilities (tanggung jawab); (5) advancement (pengembangan).

Faktor diatas, merupakan hubungan seseorang dengan apa yang dikerjakannya, dalam hal ini yaitu kandungan kerja, prestasi yang dicapainya, dan peningkatan dalam tugasnya. Kemudian faktor-faktor hygiene (ekstrinsik) yang dapat menimbulkan rasa tidak puas kepada karyawan (demotivasi) terdiri dari: (1) company policy and administration (kebijakan dan administrasi organisasi); (2) technical supervisor (supervisi); (3) interpersonal supervision (hubungan antarpribadi dengan atasan); (4) working condition (kondisi kerja); (5) wages (gaji).

Lingkungan kerja

lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang tugaskan oleh pimpinannya. Menurut Sudrajat (1998) menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan kesatuan ruang yang terdiri atas benda hidup dan benda mati, daya, keadaan yang mempengaruhi kegiatan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Faktor-faktor lingkungan kerja tersebut dibedakan atas 5 faktor yaitu:

1. Faktor fisik, meliputi aspek penerangan cahaya, suhu udara, kelembaban ruang kerja, kebisingan dan lainnya.
2. Faktor kimia, meliputi debu, gas, uap, asap, dan lainnya
3. Faktor hayati, meliputi mikroorganisme, hewan dan tumbuhan
4. Faktor fisiologis, meliputi konstruksi mesin, sikap dan cara kerja
5. Faktor mental-psikologis, meliputi suasana kerja, hubungan antar pekerja, komunikasi dengan pimpinan, beban kerja, dan lain-lain.

Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Kondisi lingkungan kerja yang baik apabila karyawan merasa nyaman dalam keadaan lingkungan kerjanya. Dalam kondisi yang baik ini dapat meningkatkan kinerja dan menentukan keberhasilan organisasi tersebut. Sebaliknya, jika kondisi lingkungan kerja yang kurang nyaman akan menurunkan motivasi dan kinerja dari karyawan tersebut dalam melaksanakan tugasnya dan keadaan ini akan berpengaruh dalam pencapaian tujuan organisasi tersebut.

Kinerja karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai oleh karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Menurut Gomes (1995:142) menjelaskan bahwa terdapat delapan cara untuk mengukur kinerja karyawan, antara lain *Quantity of work*, *Quality of work*, *Job knowledge*, *Creativeness*, *Cooperation*, *Dependability*, *Initiative*, dan *Personal qualities*.

1. *Quantity of work*, merupakan jumlah hasil kerja yang dilakukan dan yang dihasilkan dalam suatu periode waktu yang ditentukan oleh organisasi.
2. *Quality of work*, merupakan kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
3. *Job knowledge*, merupakan luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan ketrampilan yang dimiliki karyawan.
4. *Creativeness*, merupakan keaslian gagasan-gagasan yang muncul dalam diri individu dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang muncul dalam tugasnya.
5. *Cooperation*, merupakan kesediaan individu untuk bekerjasama dengan orang lain (sesama anggota organisasi).
6. *Dependability*, merupakan kesadaran seseorang dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.
7. *Initiative*, semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya

8. *Personal qualities*, meliputi kepribadian, kepemimpinan, keramah tamahan, dan integritas pribadi.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan tipe penelitian kuantitatif eksplanatif. Dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda yaitu untuk menguji dua atau lebih variabel bebas. Dalam penelitian ini yaitu untuk menguji apakah ada pengaruh antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan perpustakaan ITS Surabaya. Penelitian ini mengambil total sampling yaitu sebanyak 38 responden.

Adapun metode pengumpulan data yang diterapkan dalam penelitian ini antara lain: kuesioner, observasi dan studi kajian literature. Lokasi penelitian adalah perpustakaan Institut Teknologi Sepuluh November (ITS) Surabaya. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. $H_0 =$

- “Adakah Pengaruh secara parsial Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perpustakaan Institut Teknologi Sepuluh November Surabaya?”
- “Adakah Pengaruh secara parsial antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perpustakaan Institut Teknologi Sepuluh November Surabaya?”
- “Adakah Pengaruh secara simultan Motivasi kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perpustakaan Institut Teknologi Sepuluh November Surabaya?”

2. $H_1 =$

- “Adakah Pengaruh secara parsial Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perpustakaan Institut Teknologi Sepuluh November Surabaya?”
- “Adakah Pengaruh secara parsial antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perpustakaan Institut Teknologi Sepuluh November Surabaya?”
- “Adakah Pengaruh secara simultan Motivasi kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perpustakaan Institut Teknologi Sepuluh November Surabaya?”

Metode pengukuran variabel

Dalam penelitian ini pengukuran variable motivasi kerja (X1) dan variable lingkungan kerja (X2) dan variable terikat (Y) menggunakan skala likert. Menurut Sugioyono (2002:86) skala likert digunakan untuk mengukur sikap atau pendapat orang lain mengenai fenomena sosial.

Dalam penelitian ini menggunakan skala 5 titik dalam setiap pernyataan, dengan begitu responden memilih salah satu dari 5 titik tersebut untuk menanggapi pernyataan yang ada pada kuisisioner. Berikut susunan skala yang digunakan:

- 1 = sangat tidak setuju
- 2 = Tidak Setuju
- 3 = Netral
- 4 = Setuju
- 5 = Sangat Setuju

Teknik Analisis Data

Tahap analisa data merupakan bagian yang penting dalam metode ilmiah. Dengan dilakukan analisa data maka hipotesis dapat diuji dan menghasilkan kesimpulan yang dapat digeneralisasikan. Menurut Hasan (2004) salah satu bentuk analisa data adalah analisis kuantitatif, yang arti bahwa alat analisis yang digunakan bersifat kuantitatif .

- **Regresi linier berganda**

Regresi linier berganda digunakan untuk meramalkan nilai variabel terikat (Y) apabila variabel bebas minimal dua atau lebih. Uji regresi juga digunakan untuk meramalkan pembuktian ada atau tidaknya hubungan fungsional atau hubungan kausal antara dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat. Persamaan regresi linier berganda tiga variabel bebas dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

keterangan :

Y = variable terikat

a = konstanta

b₁,b₂ = variable bebas

- **Pembuktian Hipotesis**

Pembuktian hipotesis yaitu suatu prosedur yang akan menghasilkan keputusan yaitu keputusan dalam menerima atau menolak hipotesis. Dalam pengujiannya terdapat dua uji yaitu uji T dan uji F. Dimana Ho diterima atau ditolak dapat dilihat dari hasil analisis regresi linier berganda. Uji T berguna untuk menguji satu perstu variabel bebas apakah mempengaruhi variabel terikat. Sedangkan uji F berguna untuk melihat apakah variabel bebas secara bersamaan mempengaruhi variabel terikat.

- **Uji T**

Uji T dilakukan dengan cara membandingkan uji T hitung dengan uji T tabel. Apabila t hitung lebih besar dari t tabel, maka Ho ditolak dan H1 diterima. Sebaliknya jika t hitung lebih kecil dari t tabel, maka Ho diterima dan H1 ditolak. Berikut rumusan hipotesis statistik dengan uji t:

- Untuk menentukan hipotesis
Ho : $b_1=b_2=0$ (X₁ dan X₂ secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variable Y)
H1 : $b_1 \neq b_2 \neq 0$ (X₁ dan X₂ secara bersama-sama berpengaruh terhadap variable Y)
- Untuk menentukan t tabel
Untuk menentukan t tabel diperlukan taraf signifikansi dan df. Taraf signifikansi yang digunakan yaitu 5% atau 0.05, sedangkan df diperoleh Degrees of freedom (Df) = n-k-1
- Kriteria penolakan dan penerimaan Ho menggunakan T tabel
Jika t hitung < t tabel maka Ho diterima dan H1 ditolak
Jika t hitung > t tabel maka Ho ditolak dan H1 diterima
- Kriteria penolakan dan penerimaan Ho menggunakan sig
H0 diterima apabila taraf signifikansi > α 0.05
H0 ditolak apabila taraf signifikansi < α 0.05

▪ **Uji F**

Pengujian ini dilakukan untuk menguji H_1 . Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat secara keseluruhan. Apabila F hitung lebih besar dari F tabel, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Sebaliknya jika F hitung lebih kecil dari F tabel, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Berikut rumusan hipotesis statistik dengan uji t:

- Untuk menentukan hipotesis
 $H_0 : b_1=b_2=0$ (X1 dan X2 secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variable Y)
 $H_1 : b_1 \neq b_2 \neq 0$ (X1 dan X2 secara bersama-sama berpengaruh terhadap variable Y)
- Untuk menentukan t tabel
 Untuk menentukan t tabel diperlukan taraf signifikansi dan df. Taraf signifikansi yang digunakan yaitu 5% atau 0.05, sedangkan df diperoleh Degrees of freedom (Df) = n-k-1
- Kriteria penolakan dan penerimaan H_0 menggunakan F tabel
 Jika F hitung < F tabel maka H_0 ditolak dan H_1 diterima
 Jika F hitung > F tabel maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.
- Kriteria penolakan dan penerimaan H_0 menggunakan sig
 H_0 diterima apabila taraf signifikansi > α 0.05
 H_0 ditolak apabila taraf signifikansi < α 0.05

Analisa Data

▪ **Uji F**

Untuk menguji hipotesis secara simultan atau secara bersama-sama maka dilakukan uji F yang menunjukkan pengaruh variabel bebas (X) secara simultan terhadap variabel terikat (Y). bentuk hipotesis F untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X) yang terdiri dari motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap variabel terikat (Y) yaitu kinerja karyawan. Bentuk hipotesisnya adalah :

H_0 : Secara simultan tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja (variabel X) terhadap kinerja karyawan (variabel Y)

H_a : Secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja (variabel X) terhadap kinerja karyawan (variabel Y)

Berdasarkan uji F dengan menggunakan program SPSS For Windows Versi 21.0 didapatkan hasil sebagai berikut :

Hasil Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	17.842	2	8.921	.158	.854
1 Residual	1975.552	35	56.444		
Total	1993.395	37			

Langkah- langkah pengujiannya adalah sebagai berikut :

1. **H₀** : $b_1 = b_2 = 0$ (X1 dan X2, secara simultan atau bersama-sama tidak berpengaruh terhadap Y)

H_a : $b_1 \neq b_2 \neq 0$ (X1 dan X2, secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap Y)

2. $\alpha = 0.05$

kriteria pengujian berdasarkan signifikansi :

H₀ diterima apabila taraf signifikansi > 0.05 , berarti secara simultan tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel X1 dan X2 terhadap Y.

H₀ ditolak apabila taraf signifikansi < 0.05 , berarti secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel X1 dan X2 terhadap Y.

$\alpha = 0.05$

Sig = 0.854

Nilai signifikansi 0.854 dan nilai α sebesar 0.05 ($\text{sig} > \alpha$), berarti bahwa variabel-variabel independen (motivasi kerja dan lingkungan kerja) secara simultan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

▪ Uji T

Untuk menguji hipotesis secara parsial maka dilakukan uji T yang menunjukkan pengaruh variabel bebas (X) secara parsial terhadap variabel terikat (Y). bentuk hipotesis uji T untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X) yang terdiri dari motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah :

Hasil pengujian secara parsial (uji t)

Variabel	T hitung	T tabel	Sig
Motivasi kerja (X1)	-0.261	0.320	0.796
Lingkungan kerja (X2)	-0.107	0.320	0.915

Langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut :

1. **H₀** : $b_1 = b_2 = 0$ (X1 dan X2, secara parsial tidak berpengaruh terhadap Y)

H_a : $b_1 \neq b_2 \neq 0$ (X1 dan X2, secara parsial berpengaruh terhadap Y)

2. $\alpha = 0.05$

3. kriteria pengujian menggunakan T tabel:

H₀ diterima apabila $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$, berarti secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel X1 dan X2 terhadap Y

H₀ ditolak apabila $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, berarti secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel X1 dan X2 terhadap Y

4. kriteria pengujian menggunakan signifikansi:

H₀ diterima apabila nilai signifikansi > 0.05 , berarti secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel X1 dan X2 terhadap Y

H₀ ditolak apabila nilai signifikansi < 0.05 , berarti secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel X1 dan X2 terhadap Y.

Berdasarkan langkah-langkah uji t dan tabel diatas, maka pengujiannya hipotesisnya untuk masing-masing variabel yang terdiri dari motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2), terdapat variabel terikat (Y) yaitu kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Motivasi kerja (X1)
Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai signifikansi sebesar 0.796 sedangkan nilai α sebesar 0.05 sehingga nilai signifikansi > nilai α ($0.796 > 0.05$). hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.
2. Lingkungan kerja (X2)
Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai signifikansi variabel lingkungan kerja adalah sebesar 0.915 sedangkan nilai α sebesar 0.05 Sehingga nilai signifikansi > nilai α ($0.915 > 0.05$). hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

▪ Kesimpulan

Berikut merupakan beberapa kesimpulan yang berhasil diperoleh peneliti mengenai “ Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di perpustakaan Institut Teknologi Sepuluh November Surabaya”.

1. Interpretasi tingkat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Pada penelitian ini menggunakan teori motivasi kerja dari Herzberg. Teori ini menjelaskan bahwasannya teori ini terbagi menjadi dua yaitu faktor kepuasan yang ada dalam diri (intrinsik) dan faktor ketidakpuasan (ekstrinsik). Untuk kepuasan (intrinsik) terdiri dari Achievement (keberhasilan pelaksanaan), Recognition (pengakuan), The work it self (pekerjaan itu sendiri), Responsibilities (tanggung jawab), Advancement (pengembangan). Sedangkan pada faktor ketidakpuasan (ekstrinsik) terdiri dari Company policy and administration (kebijakan dan administrasi organisasi), Technical supervisor (supervisi), Interpersonal supervision (hubungan antarpribadi dengan atasan), working condition (kondisi kerja), dan Wages (gaji).

Pada bab III terlihat bahwa motivasi kerja (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0.796 sedangkan nilai α sebesar 0.05 sehingga nilai signifikansi > nilai α ($0.796 > 0.05$). Persamaan tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X1) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Interpretasi tingkat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Lingkungan kerja merupakan kesatuan ruang yang terdiri atas benda hidup dan benda mati, daya, keadaan yang mempengaruhi kegiatan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Dalam Faktor-faktor lingkungan kerja tersebut dibedakan atas 5 faktor yaitu Faktor fisik (aspek penerangan cahaya, suhu udara, kelembaban ruang kerja, kebisingan dan lainnya), Faktor kimia (debu, gas, uap, asap, dan lainnya), Faktor hayati (mikroorganisme, hewan dan tumbuhan), Faktor fisiologis (konstruksi mesin, sikap dan cara kerja) dan Faktor mental-psikologis (suasana kerja, hubungan antar pekerja, komunikasi dengan pimpinan, beban kerja, dan lain-lain). Pada teori ini dijelaskan bahwasannya jika Lingkungan kerja yang memiliki kondisi yang baik dan sehat dapat mendukung kegiatan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan karyawan yang lebih baik. jika lingkungan kerja yang tidak sehat dan akan menjadi beban tambahan bagi para karyawannya.

Variabel Lingkungan kerja (X2) memiliki nilai signifikansi adalah sebesar 0.915 sedangkan nilai α sebesar 0.05 Sehingga nilai signifikansi > nilai α ($0.915 > 0.05$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwasannya variabel lingkungan kerja (X2) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Interpretasi tingkat pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Dalam pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja ini, Herzberg menjelaskan bahwa faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan dalam pekerjaan yaitu faktor intrinsik, sedangkan faktor yang menyebabkan ketidakpuasan kerja yaitu faktor ekstrinsik. Herzberg menjelaskan bahwa faktor intrinsik tidak akan mengalami kepuasan kerja (motivasi) jika faktor ekstrinsik dan lingkungan kerja yang kurang mendukung. Herzberg menjelaskan bahwa jika masalah utama yang timbul dalam organisasi tersebut adalah ketidakpuasan dalam bekerja maka faktor kebersihan lingkungan kerja harus ditingkatkan. Ketidakpuasan dalam pekerjaannya ini yang akan berdampak pada kinerja karyawan yang menurun. Motivasi kerja yang baik dan lingkungan kerja yang baik akan mempunyai pengaruh yang baik bagi kinerjanya. Begitu pula sebaliknya, jika motivasi kerja dan lingkungan kerja yang kurang baik akan berdampak pada kinerja yang menurun.

Tingkat pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai signifikansi 0.854 dan nilai α sebesar 0.05 ($\text{sig} > \alpha$), berarti bahwa variabel-variabel independen (motivasi kerja dan lingkungan kerja) secara simultan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

Dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel independen yaitu variabel motivasi kerja (X1) dan variabel lingkungan kerja (X2) secara simultan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen yaitu variabel kinerja karyawan (Y) di Perpustakaan Institut Teknologi Sepuluh November Surabaya.

▪ Saran

Pada bab ini peneliti akan menyajikan beberapa saran untuk memberikan manfaat terkait dengan “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di perpustakaan Institut Teknologi Sepuluh November Surabaya”.

1. Perpustakaan ITS Surabaya seharusnya lebih memaksimalkan motivasi yang sudah diberikan oleh pimpinan/kepala perpustakaan dengan memaksimalkan motivasi yang diberikan ini akan memberikan dampak baik pada kinerja karyawan itu sendiri.
2. Perpustakaan ITS Surabaya seharusnya lebih memaksimalkan lingkungan kerja yang sudah disediakan oleh pimpinan/kepala perpustakaan dengan memaksimalkan motivasi yang diberikan ini akan memberikan dampak baik pada kinerja karyawan itu sendiri.
3. Diharapkan penelitian selanjutnya lebih memperluas objek penelitian. Seperti pada perpustakaan universitas lain maupun perpustakaan yang lainnya. Hal ini karena minimnya penelitian pada objek penelitian tersebut. Sehingga baik perpustakaan universitas maupun perpustakaan yang lain dapat mempertimbangkan motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang bersangkutan.

Daftar pustaka

- Ade, Kartika. 2013. *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing PT. Guna Adi Graha Surabaya*. Skripsi
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, Faustino.1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset: Yogyakarta.
- Hasan, Iqbal M. 2002. *Pokok-Pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*.Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Idrus,Muhammad. 2009. *Metode Penelitian Ilmu Sosial: Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif*. Jakarta : Erlangga.
- Mangkuprawira, sjafri. 2009. *Bisnis,manajemen, dan sumber daya manusia*. IPB.: bogor
- Manullang. M , Manullang Marihot. 2004. *Manajemen personalia*. Gadjah Mada University Press: Medan
- Masrokah. 2012. *Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Kedungsoko, Kecamatan Tulungagung, Kabupaten Tulungagung*.
- Nitisemito. S Alex. 1982. *Manajemen personalia*. Ghalia Indonesia: Kudus
- Prasetyodjati. 2005. *Pengaruh Faktor Motivasi Kerja di Tinjau dari Aspek Financial, Lingkungan Kerja, Penghargaan terhadap Kinerja Pegawai Biro Kepegawaian Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur*. Thesis
- Robbins, Stephen P. 2002. *Prinsip-prinsip organisasi*. Erlangga: Jakarta
- Sedarmayanti. 2009. *manajemen sumber daya manusia*. Refika aditama: Jakarta
- Sudrajat. 1998. *Manajemen Lingkungan Kerja*. Direktorat Jendral Pendidikan Tinggi Departemen Pendidikan dan Kebudayaan: Jakarta