

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 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 organisainya dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Banyak strategi yang dapat dijalankan oleh organisasi untuk mengelola kinerja karyawan. Diantaranya memberikan motivasi kepada karyawan dan memperhatikan lingkungan kerjanya. Hal ini dikarenakan karyawan perpustakaan merasa minder dengan pekerjaannya sebagai pustakawan / karyawan perpustakaan. Dengan ini kepala perpustakaan dapat memberikan motivasi. Dalam pemberian motivasi kepada karyawan dapat berupa pemberian *reward* kepada karyawan yang memiliki kinerja yang baik, begitu juga sebaliknya bagi karyawan yang memiliki kinerja yang buruk akan diberikan *punishment*. Hal ini dapat memberikan dampak yang baik kepada karyawan, karyawan termotivasi oleh pemimpin dengan memberikan *reward* atas kinerjanya. Motivasi yang diberikan dapat berpengaruh pada tujuan dari organisasi tersebut. Karyawan akan memiliki prestasi yang baik terkait dengan pemberian motivasi oleh pemimpinnya. Di organisasi jika tidak mempertimbangkan motivasi akan terlihat oleh kinerja karyawan yang menurun, lain halnya dengan organisasi yang mempertimbangkan motivasi akan berdampak pada kinerja karyawan yang meningkat. Selain faktor motivasi, faktor lingkungan juga memiliki peran dalam organisasi. Dalam faktor lingkungan tidak hanya keadaan ruangan yang perlu diperhatikan, tetapi juga suasana sesama karyawan yang mendukung atau tidak. Suasana yang terjalin sesama karyawan dapat mempengaruhi dari kinerja itu sendiri.

Peningkatan Kinerja karyawan ini tidak hanya dilakukan oleh organisasi profit melainkan juga dilakukan oleh organisasi non profit seperti halnya perpustakaan. Dalam lingkup perpustakaan, lingkungan kerja perlu diperhatikan. Lingkungan kerja yang tidak kondusif sangat mempengaruhi dari kinerjanya, karyawan merasa kurang nyaman di lingkungan kerjanya. Lingkungan kerja yang tidak kondusif akan mengganggu karyawan untuk bekerja. Kondisi lingkungan kerja tidak hanya terjadi diperpustakaan saja, melainkan juga pada organisasi profit. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Ade Kartika (2013) dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan *outsourcing* PT. Guna Adi Graha Surabaya” dalam penelitian ini menjelaskan bahwa motivasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan cleaning service PT. Guna Adi Graha. Selain itu motivasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Tetapi dalam penelitian ini yang memiliki pengaruh yang dominan dan memiliki pengaruh penting terhadap kinerja karyawan di PT. Guna Adi Graha Surabaya yaitu faktor motivasi. Penelitian yang dilakukan oleh Ade Kartika ini lebih dominan pada faktor motivasi daripada faktor lingkungan kerja, dimana faktor motivasi yang diberikan dapat mempengaruhi kinerja karyawan *outsourcing* PT. Guna Adi Graha Surabaya.

Penelitian lain yang dilakukan di lingkup Badan Usaha Milik Negara (BUMN), penelitian yang dilakukan oleh Merda Ricky Wicaksono dengan judul “Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) kota Madiun”. Dalam

penelitian ini menjelaskan bahwasannya terdapat pengaruh antara kemampuan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) kota Madiun. Selain itu jika variabel motivasi dikontrol semakin baik kemampuan pegawai maka semakin tinggi kinerja pegawai. Jika faktor lingkungan kerja memiliki hubungan dengan kinerja pegawai, dimana kinerja pegawai akan semakin tinggi. Kemudian faktor kemampuan juga terdapat hubungan dengan kinerja pegawai, dimana semakin baik lingkungan kerja yang diciptakan maka kinerja pegawai semakin tinggi. Dengan demikian disimpulkan bahwa variabel kemampuan, motivasi, serta lingkungan kerja berpengaruh pada kinerja pegawai pada tingkat tinggi. Penelitian yang dilakukan oleh Merda Ricky ini menjelaskan bahwa selain faktor motivasi kerja dan lingkungan kerja, terdapat faktor lain yaitu faktor kemampuan. Faktor lingkungan kerja, motivasi, dan kemampuan dapat dilakukan secara bersama dalam hal melaksanakan tugas hal ini terbukti bahwa faktor lingkungan kerja, motivasi dan kemampuan mempunyai pengaruh yang tinggi terhadap kinerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) kota Madiun.

Penelitian lain yaitu pada Instansi Pendidikan yang dilakukan oleh R. Aryo Prakoso (2011) penelitian ini dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Kepuasan Kerja sebagai Variable Intervening pada Language Center UPN Veteran Jawa Timur” dalam penelitian ini menjelaskan bahwasannya motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap organizational citizenship behavior dengan kepuasan kerja, lain halnya dengan lingkungan kerja. Lingkungan kerja disini tidak

berpengaruh yang signifikan terhadap Organizational Citizenship behavior dengan kepuasan kerja. Kemudian pada penelitian ini menjelaskan bahwa kondisi lingkungan atau keadaan lingkungan berupa fasilitas dan kebutuhan kerja karyawan berupa ruangan yang nyaman, kondisi alat-alat yang terawat dan hubungan kerja antar atasan dan rekan kerja memiliki pengaruh yang baik bagi pertumbuhan dari instansi terkait.

Pada penelitian yang sebelumnya menjelaskan bahwa faktor motivasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang baik bagi pertumbuhan organisasi tersebut. Faktor lingkungan kerja ini berupa fasilitas dan kebutuhan kerja karyawan berupa ruangan karyawan yang nyaman, kondisi alat yang terawat, dan hubungan kerja antara atasan dengan karyawan maupun hubungan kerja sesama rekan kerja. Menurut Pardee (1990), 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.

Salah satu contoh penerapan pada perpustakaan yang melakukan motivasi kepada karyawannya yaitu perpustakaan Institut Teknologi Sepuluh November Surabaya. Dari observasi dan melakukan wawancara singkat oleh karyawan

pada perpustakaan menjelaskan bahwa perpustakaan Institut Teknologi Sepuluh November Surabaya memberikan suatu motivasi kepada karyawan, motivasi yang diberikan berupa remunerasi yang diberikan oleh karyawan. Selain itu lingkungan kerja di perpustakaan Institut Teknologi Sepuluh November Surabaya mempertimbangkan aspek lingkungan kerja dimana lingkungan kerja ini jika dilakukan dengan baik dapat berdampak pada kinerja karyawan. Lingkungan kerja memiliki aspek yaitu aspek mental-psikologis dimana aspek mental psikologis merupakan aspek lingkungan yang meliputi suasana kerja, hubungan antar pekerja dan komunikasi dengan pimpinannya. Lingkungan kerja yang terlihat di perpustakaan Institut Teknologi Sepuluh November Surabaya yaitu adanya *sharing* sesama karyawan dan kepala perpustakaan. *Sharing* ini dilakukan untuk saling bertukar informasi, baik masalah keagamaan, motivasi kerja, acara diluar organisasi maupun didalam organisasi.

Dari keterangan diatas dapat dikatakan bahwa ada beberapa faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dari keterangan yang dipaparkan penulis juga diketahui bahwa Institut Teknologi Sepuluh November Surabaya telah menerapkan aspek motivasi dan aspek lingkungan kerja tersebut lantas bagaimanakah kinerja pada perpustakaan Institut Teknologi Sepuluh November Surabaya. Inilah yang melatarbelakangi penulis untuk melakukan penelitian guna meninjau lebih dalam untuk mengetahui pengaruh dari motivasi kerja dan lingkungan kerja pada kinerja karyawan di Institut Teknologi Sepuluh November Surabaya. Penelitian ini pernah dilakukan oleh Ade Kartika (2013) pada karyawan *outsourcing* PT. Guna Graha Surabaya. Namun pada penelitian

ini penulis melakukan penelitian yang sama tetapi peneliti melakukan penelitian dalam lingkup Perpustakaan. Dengan penelitian tindak lanjutan ini diharapkan dapat mengetahui hasil keterkaitan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada lingkup Perpustakaan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah adalah sebagai berikut :

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

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang telah diajukan, maka tujuan penelitian yang hendak dicapai dalam proposal ini sebagai berikut

1. Untuk mengetahui apakah ada Pengaruh secara parsial Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perpustakaan Institut Teknologi Sepuluh November (ITS) Surabaya
2. Untuk mengetahui apakah ada Pengaruh secara parsial Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perpustakaan Institut Teknologi Sepuluh November (ITS) Surabaya
3. Untuk mengetahui apakah ada Pengaruh secara simultan Motivasi kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perpustakaan Institut Teknologi Sepuluh November (ITS) Surabaya

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Penelitian ini dapat memberi pengetahuan tentang pentingnya motivasi kerja dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan
2. Hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan pada ilmu pengetahuan, khususnya kajian terhadap ilmu informasi dan perpustakaan yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Untuk mempertimbangkan dan menentukan kebijakan bagi perpustakaan Intsitut Teknologi sepuluh November (ITS) usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui motivasi dan faktor lingkungan kerja yang diberikan.

2. Dapat menjadi masukan untuk perpustakaan Institut Teknologi Sepuluh November untuk memecahkan masalah yang berkaitan dengan kinerja pegawai dan motivasi karyawan.
3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat kepada perpustakaan Institut Teknologi Sepuluh Novemeber (ITS) dalam perkembangan motivasi dan lingkungan kerja karyawan

1.5 Landasan Teori

1.5.1 Motivasi

Motivasi merupakan suatu hal yang menimbulkan dorongan atau semangat dalam melakukan kerja. Motivasi juga merupakan hal yang penting untuk mendorong seseorang untuk meningkatkan kinerjanya. Motivasi menurut John R.Schermerhorm Jr.c.s. (dalam buku Motivasi dan Pemotivasian dalam manajemen) menjelaskan bahwa motivasi untuk bekerja, merupakan sebuah istilah yang digunakan dalam bidang perilaku keorganisasian (Organizational Behavior = OB) guna menerangkan kekuatan-kekuatan yang terdapat pada diri individu, yang menjadi penyebab timbulnya tingkat, arah, dan persistensi upaya yang dilaksanakan dalam hal bekerja.

Motivasi menurut James L. Gibson, dkk (Motivasi dan Pemotivasian dalam manajemen, 2008: 4) menyatakan bahwa “motivasi merupakan sebuah konsep yang kita gunakan, apabila kita menerangkan kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi seseorang individu atau yang ada dalam diri

individu tersebut yang menginisiasi dan mengarahkan perilaku”

Motivasi menurut Frederick Herzberg (Motivasi dan Pemasukan 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). Herzberg menjelaskan tentang faktor-faktor hygiene (ekstrinsik), dimana seseorang tidak akan mengalami perasaan ketidakpuasan dengan pekerjaannya apabila tidak memiliki keluhan-keluhan tentang faktor hygiene tersebut. Menurut Manullang (2004:177) Teori Herzberg disebut juga teori motivasi hygiene yang mengusulkan bahwa faktor hygiene (ekstrinsik) meliputi gaji, keamanan kerja, kondisi kerja, status dalam organisasi, prosedur organisasi, hubungan seseorang karyawan dengan rekan kerja, bawahan maupun atasan. Sedangkan faktor yang mendatangkan kepuasan / motivator (intrinsik) meliputi pencapaian prestasi, tanggung jawab, pengakuan dari orang lain,

dan kemajuan dalam karir. Faktor-faktor hygiene (ekstrinsik) cenderung untuk menimbulkan rasa tidak puas kepada karyawan (demotivasi) karyawan dalam pekerjaannya sedangkan motivator (intrinsik) cenderung untuk memotivasi karyawan. Faktor hygiene dan motivator merupakan Kondisi yang mempengaruhi seseorang karyawan dalam pekerjaannya.

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).

1. Achievement (keberhasilan pelaksanaan)

Seorang karyawan dapat berhasil dalam melaksanakan tugasnya, dalam hal ini pimpinan memberikan kesempatan kepada karyawan agar dapat berusaha mencapai hasil yang maksimal. Jika karyawan berhasil melaksanakan tugas yang diberikan pimpinan, dan pimpinan harus menyatakan keberhasilan atas pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan tersebut. Dengan tindakan yang dilakukan pimpinan ini dapat memberikan nilai lebih dan secara otomatis akan memberikan motivasi kepada karyawan dengan hasil yang diperolehnya.

2. Recognition (pengakuan)

Setelah karyawan berhasil melaksanakan tugasnya dengan baik, pimpinan haruslah memberikan pernyataan keberhasilan bahwa karyawan tersebut cocok untuk mendapatkan pengakuan dari pimpinan. Pimpinan patut memberikan sesuatu yang dapat memberikan semangat kepada karyawan dalam melakukan kerja dengan baik. Pimpinan memberikan reward kepada karyawan yang memiliki prestasi, agar hasil kerja karyawan dihargai oleh pimpinannya.

3. The work it self (pekerjaan itu sendiri)

The work it self ini, pimpinan membuat usaha yang riil dan menyakinkan, sehingga karyawan mengerti akan pentingnya pekerjaan yang dilakukan. Pimpinan menghindari hal-hal yang dapat memberikan rasa bosan kepada karyawan, hal ini dilakukan agar karyawan merasa nyaman dengan pekerjaannya. Pimpinan memberikan pengarahan kepada karyawan bahwa pekerjaan yang mereka tekuni merupakan pekerjaan yang membuat karyawan nyaman. Pimpinan disini memberikan pengarahan kepada karyawan, dan karyawan merasa percaya diri dengan pekerjaan yang ditekuninya.

4. Responsibilities (tanggung jawab)

Pimpinan memberikan kebebasan kepada karyawannya bekerja sendiri sepanjang pekerjaan tersebut menerapkan prinsip

dalam berpartisipasi kepada organisasi tersebut. Hal ini dilakukan agar karyawan dapat merencanakan dan melaksanakan pekerjaannya dengan rasa tanggung jawab.

5. Advancement (pengembangan)

Pimpinan melatih karyawan untuk bekerja dengan bertanggung jawab. Karyawan yang mampu melaksanakan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab, pimpinan dapat memberikan rekomendasi tentang karyawan yang siap untuk pengembangan, untuk menaikkan jabatannya atau dikirim dipelatihan atau pendidikan selanjutnya. Hal ini dapat dilakukan untuk mengasah *skill* karyawan. Tahap pengembangan ini memiliki dampak yang baik bagi organisasi, organisasi memiliki karyawan yang berkompeten dan dapat meningkatkan kinerja selain itu organisasi memiliki keuntungan untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut.

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).

1. Company policy and administration (kebijakan dan administrasi organisasi)

Policy personalia, umumnya dibuat dalam bentuk tertulis dan bagaimana suatu organisasi melaksanakan prakteknya dengan baik dan sesuai. Dalam policy personalia, pimpinan memiliki peran untuk mengetahui apakah kebijakan yang ditulis benar-benar di realisasikan dalam praktek yang dilakukan oleh masing-masing pimpinan yang bersangkutan. Jika disuatu organisasi belum memiliki policy personalia (kebijakan organisasi), pimpinan berusaha mendesak organisasinya untuk segera menyusun suatu policy personalia (kebijakan organisasi) hal ini dapat membantu karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

2. Technical supervisor (supervisi)

Technical supervisor sangat diperlukan. Jika pimpinan kurang mampu dalam melaksanakan hal-hal teknis pekerjaan, pimpinan haruslah mengatasi hal tersebut dengan cara pimpinan berusaha memperbaiki dirinya dengan cara mengikuti pelatihan atau pendidikan.

3. Interpersonal supervision (hubungan antarpribadi dengan atasan)

Interpersonal supervision merupakan hubungan perseorangan antara karyawan dengan pimpinannya. Banyak

Karyawan yang merasa canggung untuk bersosialisasi dengan pimpinannya. Hal ini yang perlu dimiliki oleh pimpinan yaitu:

- a. Technical skill (kecakapan teknis), merupakan kecakapan yang menggunakan metode dan proses. Hal ini berhubungan dengan kemampuan seseorang dalam menggunakan alat atau teknologi.
- b. Human skill (kecakapan kemanusiaan), merupakan kemampuan untuk bekerja dengan kelompok, sehingga kegiatan ini dapat membangun kerja sama antar kelompok dalam berbagai kegiatan organisasi.
- c. Conceptual skill (kecakapan konseptual), merupakan kemampuan memahami permasalahan di organisasi. Sehingga dalam tindakan yang diambil selalu dalam merealisasi tujuan dari organisasi tersebut.

4. Working condition (kondisi kerja)

Pimpinan berperan membuat berbagai macam hal, agar keadaan masing-masing karyawan menjadi lebih sesuai. Misalnya saja ruangan khusus bagi karyawannya, penerangan, perabot, suhu udara, dan kondisi fisik lainnya. Herzberg menjelaskan bahwa kondisi lingkungan kerja yang baik dapat tercipta, prestasi tinggi dapat dihasilkan melalui konsentrasi pada kebutuhan yang berkaitan dengan kebutuhan-kebutuhan diri sendiri.

5. Wages (gaji)

Pimpinan memiliki kewajiban menilai apakah jabatan-jabatan karyawan mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan tugas yang karyawan kerjakan. Pimpinan memantau kerja karyawan, kemudian pimpinan berhak memberikan pertimbangan kompensasi yang sesuai dengan hasil yang dicapai oleh karyawan tersebut.

Menurut Pardee (1990), Herzberg menjelaskan bahwa faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan dalam pekerjaan yaitu factor intrinsik , sedangkan faktor yang menyebabkan ketidakpuasan kerja yaitu faktor ekstrinsik. Herzberg menjelaskan bahwa faktor instrinsik 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.

1.5.2 Lingkungan Kerja

Faktor yang dapat mempengaruhi semangat dalam melaksanakan tugas yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan kesatuan ruang yang terdiri atas benda hidup dan benda mati, daya keadaan yang mempengaruhi kegiatan pekerja dalam menjalankan pekerjaan karyawan.

Meskipun faktor lingkungan kerja penting, tidak banyak organisasi yang kurang memperhatikan faktor lingkungan kerja. 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. Organisasi harus mengusahakan agar faktor lingkungan kerja diusahakan sedemikian rupa, nyaman sehingga mempunyai pengaruh positif bagi karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

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 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 kerja antara lain penerangan ruang kerja yang tidak cukup dapat menyebabkan kelelahan mata, kegaduhan dapat mengganggu konsentrasi, asap dan debu yang terhisap lewat pernapasan akan dapat menimbulkan gangguan pernapasan sehingga menurunkan daya kerja. Agar faktor lingkungan kerja tersebut tidak menjadi beban karyawan, maka perlu diatur sehingga dapat meningkatkan semangat kerja bagi karyawan dan dapat meningkatkan hasil dari kerja karyawan tersebut.

1.5.3 Kinerja karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai oleh karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Dalam mengerjakan pekerjaannya, karyawan haruslah bekerja sesuai dengan program kerja dari organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja dalam mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Menurut Gibson (1996) kinerja karyawan merupakan hasil yang diinginkan oleh karyawan dalam proses pencapaian suatu tujuan organisasi.

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.

1.5.4 Hubungan motivasi kerja dengan kinerja

Adanya motivasi yang tinggi dalam bekerja akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Karyawan yang menyenangi pekerjaannya akan berusaha menyelesaikannya sebaik mungkin. Terpenuhinya kebutuhan karyawan

akan membuat karyawan merasa nyaman dengan pekerjaannya. Terbinanya hubungan yang baik dengan rekan kerja menjadi suatu motivator tersendiri dalam bekerja. Mereka akan merasa nyaman dan tidak canggung untuk berkomunikasi satu sama lain. Dengan demikian, karyawan di suatu organisasi akan berusaha sebaik-baiknya untuk menyelesaikan apa yang menjadi pekerjaannya sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Keinginan setiap organisasi pada umumnya adalah para karyawannya berhasil melaksanakan tugas pekerjaannya sesuai dengan tujuan dari organisasi. Keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas pekerjaannya disebut kinerja. Keterkaitan hubungan antara motivasi dan kinerja sangat erat. Jadi baik buruknya kinerja karyawan ditentukan oleh kemampuan manajer dalam mempengaruhi karyawannya untuk bekerja sesuai dengan harapan organisasi, kegiatan mempengaruhi karyawan hal ini yang disebut dengan motivasi. Dalam hal ini pimpinan dan karyawan yang memiliki motivasi berprestasi tinggi akan mencapai kinerja tinggi dan sebaliknya mereka yang memiliki kinerja rendah disebabkan karena karyawan tersebut memiliki motivasi kerja yang rendah pula. Motivasi yang diberikan oleh pimpinan akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan pencapaian tujuan dari organisasi tersebut.

1.5.5 Hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan

Menurut Ahyari, dalam penelitian Ade kartika (2013) menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana karyawan

melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari. karyawan juga memiliki keinginan psikologis yang harus dipenuhi agar karyawan dapat bekerja dengan baik. Lingkungan kerja yang mendukung karyawan dalam melaksanakan tugasnya sedangkan lingkungan kerja yang tidak baik akan menyebabkan karyawan tidak dapat menjalankan tugasnya dengan baik.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Masroka (2012) yang berjudul “pengaruh motivasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kantor kelurahan Kedungsoko Kecamatan Tulungagung Kabupaten Tulungagung” menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang mana lingkungan kerja ini meliputi kompensasi, kondisi kerja, rekan kerja dan lingkungan kerja. Aspek lingkungan kerja tersebut mempengaruhi motivasi, kepuasan, dan kinerja karyawan di organisasi. Hal ini dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Nitisemito (1982:183) menjelaskan bahwa lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, maka setiap organisasi harus memperhatikan faktor-faktor yang termasuk lingkungan kerja yang diusahakan sedemikian rupa sehingga mempunyai pengaruh positif bagi organisasi tersebut.

1.5.6 Hubungan motivasi, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Ade Kartika (2013) dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

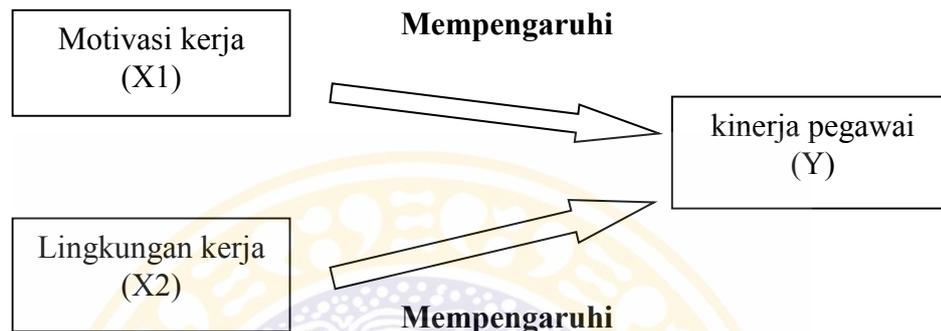
Karyawan *outsourcing* PT. Guna Adi Graha Surabaya” dalam penelitian ini menjelaskan bahwa motivasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan cleaning service PT. Guna Adi Graha. Selain itu motivasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Tetapi dalam penelitian ini yang memiliki pengaruh yang dominan dan memiliki pengaruh penting terhadap kinerja karyawan di PT. Guna Adi Graha Surabaya yaitu faktor motivasi. Penelitian yang dilakukan oleh Ade Kartika ini lebih dominan pada factor motivasi daripada factor lingkungan kerja, dimana factor motivasi yang diberikan dapat mempengaruhi kinerja karyawan *outsourcing* PT. Guna Adi Graha Surabaya. Dalam penelitian ini menjelaskan bahwasannya motivasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga dijelaskan oleh Pardee (1990), 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 instrinsik tidak akan mengalami kepuasan kerja (motivasi) jika factor ekstrinsik dan lingkungan kerja yang kurang mendukung. Herzberg menjelaskan bahwa jika masalah utama yang timbul dalam organisasi tersebut adalah ketidakpuasan dalam bekerja maka factor kebersihan lingkungan kerja harus ditingkatkan. Hal ini yang mendasari peneliti untuk memilih teori motivasi Herzberg yaitu dijelaskan bahwa suatu jika organisasi tidak memiliki motivasi yang tinggi, hal utama yang mendasar yaitu tidak adanya kepuasan pada faktor ekstrinsik

(faktor luar) dan lingkungan kerja yang mendukung. Jika hal tersebut terjadi maka faktor motivasi kerja ekstrinsik (faktor luar) dan lingkungan kerja harus diperhatikan dan hal tersebut perlu untuk ditingkatkan. Dengan adanya Ketidakpuasan dalam pekerjaannya, hal ini akan berdampak pada kinerja karyawan yang menurun. Hal ini yang kemudian antara motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik dan lingkungan kerja saling seimbang dan perlu diperhatikan. Hal ini juga yang akan memiliki pengaruh terhadap kinerja pada karyawan itu sendiri. Kemudian hal ini juga oleh Kwasi Dartey-Baah (2011), teori Herzberg menjelaskan bahwa Faktor lingkungan, seperti pencahayaan yang buruk, ventilasi yang buruk, kondisi kerja yang buruk, gaji rendah, dan hubungan pengawasan yang buruk adalah penyebab ketidakpuasan dalam pekerjaan. Herzberg menjelaskan bahwa hal tersebut adalah kebutuhan dasar dan dalam hal ini, adalah tanggung jawab lembaga organisasi untuk menyediakannya orang untuk diri mengaktualisasikan. Ketidakpuasan dalam pekerjaan ini jika tidak diperhitungkan oleh organisasi maka akan berdampak pada kinerja karyawan.

1.6 Perumusan Hipotesis

1.6.1 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir dalam proposal penelitian ini sebagai berikut:



1.6.2 Hipotesis

Hipotesis adalah sarana penelitian ilmiah yang penting dan tidak bisa ditinggalkan, karena hipotesis ini merupakan instrument kerja dari teori dan hipotesis ini akan di uji kebenarannya (Singarimbun, 2006: 43).

Dalam penelitian ini mempunyai hipotesis yang menguji ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas (X1) dalam hal ini motivasi kerja dan lingkungan kerja (X2) dengan variable terikat (Y) dalam hal ini adalah kinerja karyawan. Sehingga dapat diajukan hipotesis, yaitu sebagai berikut

Ho :

1. Tidak ada pengaruh secara parsial antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Perpustakaan Institut Teknologi Sepuluh November Surabaya.
2. Tidak ada pengaruh secara parsial antara lingkungan kerja terhadap

kinerja karyawan Perpustakaan Institut Teknologi Sepuluh November Surabaya.

3. Tidak ada pengaruh secara simultan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Perpustakaan Institut Teknologi Sepuluh November Surabaya.

H1 :

1. Ada pengaruh secara parsial antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Perpustakaan Institut Teknologi Sepuluh November Surabaya.
2. Ada pengaruh secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Perpustakaan Institut Teknologi Sepuluh November Surabaya.
3. Ada pengaruh secara simultan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Perpustakaan Institut Teknologi Sepuluh November Surabaya.

1.6.3 Identifikasi Variabel

Berdasarkan permasalahan yang telah dijelaskan diatas maka variable-variabel yang akan dianalisis lebih lanjut yaitu variable bebas (X1) yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja (X2) dan variable terikat (Y) yaitu kinerja karyawan.

1.7 Definisi Konseptual

a. Motivasi

Merupakan suatu dorongan yang dimiliki oleh pegawai untuk bekerja dikondisikan dengan kemampuan yang dimilikinya dalam mencapai tujuan yang diharapkan oleh suatu organisasi tersebut. Dalam motivasi memiliki dua factor yaitu factor motivator (intrinsik) dan factor hygiene (ektrinsik). Factor motivator (intrinsic) merupakan factor yang mendatangkan kepuasan tersendiri bagi karyawan. Yang termasuk dalam kategori factor motivator yaitu keberhasilan pelaksanaan kerja, pengakuan dari pimpinan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan pengembangan. Kemudian factor hygiene (ekstrinsik) merupakan factor yang dirasakan karyawan tentang ketidakpuasan dalam bekerja. Factor hygiene ini meliputi kebijakan dan administrasi organisasi, supervisi, hubungan antar pribadi dengan atasan, kondisi kerja dan gaji.

b. Lingkungan kerja

Merupakan kesatuan ruang yang terdiri atas benda hidup dan benda mati, daya, keadaan yang mempengaruhi kegiatan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Lingkungan kerja terdiri dari beberapa aspek penilaian yaitu dari segi 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, dan beban kerja).

c. Kinerja

Merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Kinerja juga berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, dan pencapaian kerja dari seseorang. Kinerja merujuk pada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dapat dikatakan baik jika tujuan yang diinginkan dapat dicapai dengan baik. Organisasi memiliki tingkat pengukuran kinerja karyawan yang bermacam-macam. Pengukuran kinerja karyawan meliputi *Quantity of work*, *Quality of work*, *Job knowledge*, *Creativeness*, *Cooperation*, *Dependability*, *Initiative*, dan *Personal qualities*.

1.8 Definisi operasional

Definisi operasional merupakan variable yang diperlukan untuk memudahkan teknik pengukuran dari variable-variabel yang digunakan baik variable bebas (X) maupun variable terikat (Y) yaitu dalam penelitian ini menggunakan variable motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

1.8.1 Motivasi kerja (X1)

1. Motivasi kerja (X1) merupakan suatu dorongan yang dimiliki oleh pegawai untuk bekerja dikondisikan dengan kemampuan yang dimilikinya dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Dalam teori Herzberg menjelaskan bahwa terdapat dua faktor yaitu faktor intrinsik seperti prestasi, pengakuan kerja, tanggung jawab, kemajuan, dan pertumbuhan. Sedangkan faktor ekstrinsik seperti halnya kebijakan dari pimpinan organisasi, hubungan antar rekan, dan kondisi kerja.

Faktor-faktor motivator (intrinsic)

1. Achievement (keberhasilan pelaksanaan)

Indikator-indikatornya:

- Cara untuk mencapai hasil maksimal
- Penghargaan akan hasil

2. Recognition(pengakuan)

Indikator-indikatornya :

- Jenis pengakuan yang diberikan kepala perpustakaan/ pimpinan
- Reward yang diberikan kepala perpustakaan / pimpinan

3. The work it self (pekerjaan sendiri)

Indikator-indikatornya:

- Kepala perpustakaan memberikan pengertian tentang tugas karyawan

4. Responsibilities (tanggung jawab)

Indikator-indikatornya:

- Kebebasan dalam berpartisipasi kepada organisasi
- Kebebasan dalam melaksanakan tugas

5. Advancement (pengembangan)

Indikator-indikatornya:

- Tingkat keberhasilan karyawan
- Tindakan dari keberhasilan karyawan

Faktor-faktor hygiene (ekstrinsik)

1. Company policy and administration (kebijakan dan administrasi organisasi)

Indikator-indikatornya:

- Keberadaan aturan organisasi
- Realisasi aturan organisasi

2. Technical supervision (supervise)

Indikator-indikatornya:

- Kemampuan melaksanakan hal-hal teknis
- Cara mengatasi masalah teknis

3. Interpersonal supervision (hubungan antarpribadi dengan pimpinan)

Indikator-indikatornya:

- Hubungan karyawan dengan kepala perpustakaan/
pimpinan

- Alat yang digunakan dalam berkomunikasi
- Kepala perpustakaan/ pimpinan memiliki kemampuan untuk bekerjasama

4. Working condition (kondisi kerja)

Indikator-indikatornya:

- Peran kepala perpustakaan/ pimpinan dalam organisasi
- Peran kepala perpustakaan/ pimpinan dalam kondisi kerja karyawannya

5. Wages (gaji)

Indikator-indikatornya:

- Kepala perpustakaan/ pimpinan menilai tugas karyawan
- Kesesuaian kompensasi karyawan
- Evaluasi kerja karyawan
- Kesesuaian kompensasi dengan hasil kerja karyawan

1.8.2 Lingkungan kerja (X2)

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,

Indikator-indikatornya:

- Kesesuaian penerangan dengan kondisi ruangan
- Kesesuaian suhu udara dengan kondisi ruangan
- Ruang kerja jauh dari kebisingan

2. Faktor kimia

Indikator-indikatornya:

- Tingkat kebersihan ruangan

3. Faktor hayati

Indikator-indikatornya:

- Tingkat kebersihan ruangan
- Pengaruh ruangan dalam penyelesaian tugas

4. Faktor fisiologis

Indikator-indikatornya:

- Kelengkapan peralatan di dalam ruangan
- Menghormati Sikap sesama karyawan
- Cara kerja karyawan dalam melaksanakan tugas

5. Faktor mental-psikologis

Indikator-indikatornya:

- Suasana kerja karyawan
- Keadaan kerja karyawan
- Komunikasi antar sesama karyawan
- Komunikasi antara karyawan dan kepala perpustakaan

1.8.3 Variabel Tergantung (Y)

Kinerja (performance) disuatu organisasi dilakukan oleh segenap sumber daya manusia baik dari pimpinan maupun karyawan. Banyak sekali factor yang dapat mempengaruhi sumber daya manusia dalam menjalankan kinerjanya. Setiap pegawai mempunyai kemampuan berdasarkan pada pengetahuan dan ketrampilan, kompetensi yang sesuai dengan pekerjaannya, motivasi kerja, dan kepuasan kerja. Namun karyawan juga mempunyai kepribadian, sikap, dan perilaku yang dapat mempengaruhi kinerjanya.

Proses kinerja disuatu organisasi dipengaruhi oleh banyak faktor. Menurut Hersey, Blanchard dan Johnson menjelaskan bahwa kebanyakan manajer sangat efektif dalam mengungkapkan tentang apa yang menjadi masalah dalam kinerjanya. Akan tetapi pada umumnya manajer lemah dalam mengetahui tentang bagaimana masalah tersebut terjadi.

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 kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan oleh organisasi.

Indikator-indikatornya :

- Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas

- Jumlah pekerjaan diselesaikan sesuai dengan target kerja yang telah ditentukan
2. *Quality of work*, merupakan kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.

Indikator-indikatornya:

- Kesesuaian hasil kerja dengan harapan karyawan
 - Kesesuaian antara pekerjaan yang dilakukan dengan kualitas kerja yang ditetapkan
3. *Job knowledge*, merupakan luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan ketrampilan yang dimiliki karyawan.

Indikator-indikatornya:

- Tingkat pengetahuan yang dimiliki Karyawan
4. *Creativeness*, merupakan keaslian gagasan-gagasan yang muncul dalam diri individu dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang muncul.

Indikator-indikatornya:

- Karyawan mampu memberikan gagasan / ide dalam melaksanakan tugasnya
- Masalah yang timbul pada karyawan
- Kemampuan menyelesaikan masalah karyawan
- Karyawan saling bertukar pendapat atau gagasan kepada karyawan lain

5. *Cooperation*, merupakan kesediaan individu untuk bekerjasama dengan orang lain (sesama anggota organisasi)

Indikator-indikatornya:

- Kemampuan karyawan dalam bekerja sama dengan rekan sekerja

6. *Dependability*, merupakan kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja

Indikator-indikatornya:

- Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas
- Kemampuan karyawan dalam penggunaan waktu yang disediakan
- Keberhasilan kerja dinilai dari tingkat kehadiran karyawan

7. *Initiative*, semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya

Indikator-indikatornya:

- Karyawan senang dalam pemberian tugas baru oleh kepala perpustakaan/ pimpinan
- Karyawan memiliki tanggung jawab besar terhadap pekerjaannya

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

Indikator-indikatornya:

- Kepedulian kepala perpustakaan dengan karyawannya

- Terjalannya sikap ramah ke sesama karyawan

1.9 Metodologi Penelitian

1.9.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Dimana pendekatan ini menekankan pada pengujian suatu hipotesis. Dari pendekatan ini diharapkan mendapatkan suatu kesimpulan yang digeneralisasikan. Penelitian ini merupakan penelitian eksplanatif yang mana eksplanatif menguji pengaruh antar variabel. Yaitu motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap variabel terikat (Y) yaitu kinerja karyawan.

1.9.2 Tipe Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah tipe penelitian eksplanatif. Penelitian eksplanatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk menguji pengaruh antara satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya.

Dalam penelitian ini ingin mengetahui pengaruh anatara motivasi kerja (variabel X1) dan lingkungan kerja (variabel X2) terhadap kinerja karyawan perpustakaan (variabel Y). Dalam hal ini variabel bebas (X) merupakan variabel yang mempengaruhi, dan variabel terikat (Y) merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variable bebas (X).

1.9.3 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat pelaksanaan penelitian untuk memperoleh data-data yang diperlukan untuk menjawab permasalahan yang ditetapkan. Lokasi penelitian ini yaitu perpustakaan Institut Teknologi Sepuluh November Surabaya (ITS). Pertimbangan dalam pemilihan lokasi penelitian yaitu perpustakaan Institut Teknologi Sepuluh November Surabaya (ITS) memiliki kinerja yang cukup baik berdasarkan observasi langsung yang mengarah pada meningkatnya kinerja perpustakaan Institut Teknologi Sepuluh November Surabaya (ITS). Selain itu perpustakaan Institut Teknologi Sepuluh November Surabaya (ITS) memiliki lingkungan kerja yang kondusif, hal ini dibuktikan dengan adanya pewarnaan dinding yang baik dan didukung dengan peralatan dan perlengkapan kerja yang lengkap dan fasilitas yang cukup memadai. Selain itu, perpustakaan Institut Teknologi Sepuluh November (ITS) merupakan Perguruan Tinggi Negeri yang telah ada sejak dulu, dan telah lama didunia pendidikan, pastinya terdapat perbaikan dalam mengelola manajemennya. Dan perpustakaan Institut Teknologi Sepuluh November (ITS) tersebut dikelola dengan manajemen yang baik.

1.9.4 Populasi dan teknik pengambilan sampel

Populasi adalah jumlah keseluruhan dari unit analisa yang ciri-cirinya akan diduga (Singarimbun, 2006: 152). Ruang lingkup yang akan dijadikan penelitian dan ditentukan terlebih dahulu, karena populasi ini digunakan sebagai dasar dalam menentukan sampel penelitian.

1.9.5 Teknik Pengambilan Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang diambil melalui cara-cara tertentu yang juga memiliki karakteristik tertentu, jelas, dan lengkap yang dianggap bisa mewakili populasi (Hasan, 2002:58).

Penelitian tentang memanfaatkan perpustakaan ini adalah melibatkan seluruh pegawai perpustakaan Institut Teknologi Sepuluh November Surabaya memiliki jumlah pegawai sebanyak 41 orang. Dalam hal ini penelitian akan mengambil 38 responden, hal ini dikarenakan terdapat 2 responden yang sedang menjalankan pendidikan, dan 1 responden tidak diikuti yaitu Kepala Perpustakaan. Jadi dalam penelitian ini terdapat 38 responden yang akan dilibatkan dalam penelitian, metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *random non sampling* dengan *Sampling jenuh*.

Adapun alasan peneliti menggunakan metode penarikan sampel ini untuk mempermudah peneliti dalam mendapatkan responden yang tepat dijadikan sebagai bahan penelitian. Sedangkan dalam pengambilan sampel menurut Sugiyono (2010 : 85) *sampling jenuh* adalah teknik penentuan

sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dalam penelitian ini dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil.

1.9.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah :

1. Teknik Pengumpulan data primer

Pengumpulan data primer yaitu data yang dikumpulkan langsung oleh orang yang melakukan penelitian. Pengumpulan data primer ini dilakukan dengan cara menggunakan kuesioner yang diajukan oleh peneliti kepada responden untuk diisi yang sebenarnya. Data yang diajukan oleh responden bersifat tertutup. Selain menggunakan kuesioner, peneliti juga mendapatkan data dari pengamatan dan observasi.

2. Teknik Pengumpulan data sekunder

Pengumpulan data sekunder yaitu data yang dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang sudah diolah oleh pihak tertentu, diantaranya data kepegawaian, data kinerja, dan data lain yang didapatkan pada lokasi penelitian.

3. Studi kepustakaan

Studi kepustakaan adalah segala usaha untuk menghimpun informasi yang relevan dengan topic atau masalah yang sedang diteliti. Informasi dan data diperoleh melalui dokumen-dokumen, buku di perpustakaan atau tulisan ilmiah yang berkaitan dengan penelitian untuk

melengkapi data primer yang ada dilapangan.

1.9.7 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

1.9.8 Teknik Analisa Data

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang mana hipotesis dan kesimpulan yang akan digeneralisasikan. Dalam bagian analisa data ini akan dirinci sebagai berikut

1.9.8.1 Pengujian validitas dan reliabilitas

1. Validitas

Validitas penelitian bermakna adanya kesesuaian hasil-hasil simpulan sebuah penelitian dengan kondisi kenyataannya di lapangan. Dalam validitas ini terkandung makna tingkat kesesuaian hasil penelitian keadaan yang sesungguhnya dalam hasil penelitian yang dilakukan. Dengan begitu, hasil penelitian dikatakan valid apabila hasil tersebut memiliki kesesuaian yang tinggi dengan kondisi nyata di masyarakat (Idrus, 2009: 124).

Pengujian validitas instrument pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS 21.

2. Reliabilitas

Reliabilitas merupakan ketepatan atau dapat dipercaya artinya instrument yang digunakan dalam penelitian tersebut akan memberikan hasil yang sama meskipun diulang-ulang dan dilakukan oleh siapa dan kapan saja (Idrus, 2009: 130). Hasil yang dihasilkan menunjukkan adanya ketepatan, jika hasil memperlihatkan ketepatan maka instrument tersebut reliabel . Pengukuran reliabel yang dilakukan adalah dengan cara :

One shot atau pengukuran sekali saja, maksudnya adalah pemberian indikator biasanya dalam bentuk kuesioner dalam waktu sekali saja, kemudian langsung dicari hasilnya dengan bantuan SPSS. Suatu variabel dapat dikatakan valid apabila memiliki nilai $\alpha > 0,60$

Untuk menafsirkan nilai rata-rata maka menentukan interval kelasnya dengan rumus :

$$I = \frac{R}{K}$$

I = interval

R = range (skala tertinggi-skala terendah)

K = jumlah kelas

$$I = \frac{R}{K} = \frac{5-1}{5} = 0.8$$

Dengan nilai interval 0.8 dan jumlah kelas 5 berikut tabel penafsiran citra perpustakaan

Skala	Kategori
4.21 - 5.0	Sangat tinggi
3.41 - 4.20	Tinggi
2.61 - 3.40	Cukup
1.81 - 2.60	Rendah
1.01 - 1.80	Sangat rendah

Penafsiran kinerja pegawai

Skala	Kategori
4.21 - 5.0	Sangat baik
3.41 - 4.20	Baik
2.61 – 3.40	Cukup baik
1.81 – 2.60	Buruk
1.01 – 1.80	Sangat buruk

1.9.8.2 Uji Normalitas Data

Uji Normalitas data uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable bebas dan variable terikat mempunyai distribusi data yang normal. Artinya pengujian normalitas data ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas dan terikat mempunyai distribusi yang normal sehingga memenuhi asumsi normalitas. Persamaan regresi dikatakan baik jika mempunyai data variabel bebas dan variabel terikat berdistribusi mendekati normal atau normal.

1.9.8.3 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

1.9.8.4 Uji Asumsi Klasik

1.9.8.4.1 Uji Asumsi Multikolinearitas.

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol (Ghazali, 2011). Untuk menguji ada tidaknya multikolinearitas dalam suatu model regresi salah satunya adalah dengan melihat nilai *tolerance* dan lawannya, dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang

rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1 / tolerance$) dan menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi. Dasar pengambilan keputusan adalah apabila nilai *tolerance* $> 0,1$ atau sama dengan nilai $VIF < 10$ berarti tidak ada multikolinieritas antar variabel dalam model regresi.

1.9.8.4.2 Uji Asumsi Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2011). Gejala heteroskedastisitas dalam penelitian ini dideteksi dengan menggunakan grafik *scatterplot*. Pendeteksian mengenai ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual yang telah di *studentized*. Adapun analisisnya sebagai berikut:

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan bahwa telah terjadi heteroskedastisitas.

- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

1.9.8.5 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 H_0 diterima atau ditolak dapat dilihat dari hasil analisis regresi linier berganda. Uji T berguna untuk menguji satu persatu variabel bebas apakah mempengaruhi variabel terikat. Sedangkan uji F berguna untuk melihat apakah variabel bebas secara bersamaan mempengaruhi variabel terikat.

1. Uji T

Uji T dilakukan dengan cara membandingkan uji T hitung dengan uji T tabel. Apabila t hitung lebih besar dari t tabel, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sebaliknya jika t hitung lebih kecil dari t tabel, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Berikut rumusan hipotesis statistik dengan uji t:

- Untuk menentukan hipotesis

H_0 : $b_1=b_2=0$ (X_1 dan X_2 secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variable Y)

H_1 : $b_1 \neq b_2 \neq 0$ (X_1 dan X_2 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 T tabel

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima

- Kriteria penolakan dan penerimaan H_0 menggunakan sig

H_0 diterima apabila taraf signifikansi $> \alpha$ 0.05

H_0 ditolak apabila taraf signifikansi $< \alpha$ 0.05

2. 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

