

Volume 3 | No.1 | Edisi : Januari - Juni 2014 | ISSN : 2302-4585

# JURNAL

# *Kompetitif*



ISSN 2302-4585



9 772302 458001

**FAKULTAS EKONOMI**  
UNIVERSITAS TRIDINANTI PALEMBANG

|            |        |       |             |                         |                   |
|------------|--------|-------|-------------|-------------------------|-------------------|
| Kompetitif | Vol. 3 | No. 1 | Hal: 1- 153 | Palembang, Januari 2014 | ISSN: 2302 - 4585 |
|------------|--------|-------|-------------|-------------------------|-------------------|

# KOMPETITIF

Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang

## DAFTAR ISI

|   |          |
|---|----------|
| Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Kemampuan Intelektuil Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Selatan.<br>Prof Dr.H.Sulbahri Madjir,SE.MM | 1 – 13   |
| Analisis Realisasi Penggunaan Anggaran Biaya Pemeliharaan Pada PT Semen Baturaja (Persero) Site Baturaja<br>Eka Ery Wati,SE.MSi   | 14 – 29  |
| Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Musi Palembang<br>Sugiri Dinah,SE.MSi, Surya Adi Barka                                   | 30 – 44  |
| Pengaruh Pengembangan Karier dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai UPT Dinas Pendidikan Kabupaten Banyuasin<br>Baidhowi Abdi SE.MP  | 45 – 55  |
| Pengaruh Insentif dan Reward Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan PT PLN (PERSERO) WS2JB<br>Umi Hasanah,SE.MM   | 56 – 65  |
| Analisis Sikap dan Norma Subyektif Mahasiswa Terhadap Minat Masuk Pada Universitas Tridianti Palembang.<br>Rudy Chairuddin,SE.Msi   | 66 - 83  |
| Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Perpustakaan Daerah Propinsi Sumatera Selatan<br>Ellen Sumiarni,SE.MM                          | 84 – 101 |
| Analisis Kinerja Pelaksanaan Penagihan Pajak Pada KPP Pratama Kayu Agung<br>Rusmida Jun Harahap, SE.MM  | 102– 118 |
| Analisis Kontribusi Pendapatan Asli daerah (PAD) Dan dana Perimbangan Terhadap Belanja Pemerintah Kabupaten Musi Banyuasin<br>Hasyunah,SE.MM  | 119– 139 |
| Pengaruh Iklim Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dosen Pada Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang<br>Alinadia,SE.MM  | 140 –153 |

**ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BADAN  
PERPUSTAKAAN DAERAH PROPINSI SUMATERA SELATAN**

**Ellen Sumiarni \*)**

**ABSTRACT**

*The objective of this research is to observe the impact of working situation ( X1 ) and working satisfaction ( X2 ) to employe performance ( Y ) of Regional Library Board Sout Sumatera Province..The population of this research is 73 employees of Regional Library Board South Sumatera Propince, Which 40 sample taken using proportional random sampling technique and another 18 sample for instrument sampling. Data collecting instrument using questioner with likert scale from various theory and form it into operation variable, which validity and reliable test taken to define the original of instrument. From inferential statistic analysis, correlation coefficient between working situation ( X 1 ) and employee performance variable ( X2 ) is 0.694, while 0.662 for correlation coefficient between working satisfaction variable ( X2 ) and employee performance variable ( Y ). Correlation coefficient between working situation variable ( X1 ) and working satisfaction ( X2 ) to employee performance is 0.9844, which show that there is a positive and strong relation. 0.713 determination coefficients means 71.3 % of X1 and X2 variable form Y variable, result doubling linier regression:  $Y = 15.570 + 0.303X1 + 0.448X2 + E$  . On other word, empirically prove that employee performance improvement linier with improvement of working situation and satisfaction, partially or simultaneously.*

**Keywords:** *working situation, working satisfaction, employe performance*

**A. PENDAHULUAN**

Keberhasilan suatu organisasi, baik lembaga pemerintah maupun swasta banyak ditentukan oleh kualitas sumberdaya manusia yang berperan dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan organisasi, sehingga dapat dikatakan bahwa sumberdaya manusia merupakan unsur terpenting dalam suatu organisasi, dalam usaha

mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia berperan dalam mewujudkan visi, misi, dan tugas pokok dari suatu organisasi. Oleh karena itu kinerja sumber daya manusia perlu diperhatikan dan dikembangkan.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu antara lain: pengalaman, kepuasan kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja,

\*)Dosen Fakultas Ekonomi UTP

budaya organisasi, kedisiplinan, profesionalisme, dan gaya kepemimpinan.

Pegawai merupakan ujung tombak dari organisasi, semakin tinggi kualitas pegawai diharapkan semakin tinggi pula kinerja organisasi, sebaliknya semakin rendah kualitas pegawai maka semakin rendah pula kinerja organisasi, oleh karena itu pengembangan kualitas sumberdaya manusia sangatlah diperlukan.

Peningkatan kinerja berarti mendapat lebih banyak masukan dari pada keluaran. Peningkatan kinerja karyawan dimulai dari lingkungan kerja yang nyaman dan baik, serta kepuasan kerja didapat dari hasil pekerjaan yang sangat sesuai dengan harapan dari para karyawan dalam kinerja. Lingkungan kerja yang nyaman dan baik merupakan serangkaian proses yang memberikan semangat bagi perilaku seseorang dan mengarahkan pada pencapaian tujuan organisasi. Begitu pula kepuasan kerja ( job satisfaction ) dari karyawan tidak hanya diukur dari tingkat keberhasilan kerjanya saja, akan tetapi kepuasan juga

didapat dari lingkungan dimana ia bekerja.

Badan perpustakaan daerah, didalam pelaksanaan kegiatannya dewasa ini, diharapkan sudah semakin memberikan perhatian yang lebih terhadap praktek-praktek manajemen sumber daya manusia. Munculnya banyak perpustakaan dewasa ini, tentunya akan menciptakan suatu persaingan yang ketat antar perpustakaan yang ada. Untuk itu setiap perpustakaan dituntut mengadakan pembenahan, baik dari segi fasilitas, kualitas pelayanan, serta pengadaan dan perawatan piranti perpustakaan lainnya secara mantap. Disamping itu, tentu saja sumber daya manusia yang dimilikinya perlu diberdayakan untuk peningkatan kinerja perpustakaan secara keseluruhan.

Kenyataan yang demikian menarik perhatian penulis untuk memperoleh gambaran mengenai tingkat kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Hal inilah yang mendorong penulis untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul “ Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja

terhadap kinerja karyawan pada Badan perpustakaan daerah propinsi Sumatera Selatan “

Dari latar belakang di atas masalah yang penulis teliti adalah :

1. Apakah lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi kinerja karyawan Badan Perpustakaan Daerah Sumatera Selatan?
2. Apakah lingkungan kerja secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan pada Badan perpustakaan daerah propinsi Sumatera Selatan?
3. Apakah kepuasan kerja secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan pada Badan perpustakaan propinsi Sumatera Selatan?

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada badan perpustakaan daerah Sumatera Selatan..

### **Lingkungan Kerja**

Dalam manajemen Sumber Daya Manusia lingkungan kerja dapat didesain untuk menciptakan

hubungan kerja yang dapat mengikat para pekerja dalam lingkungannya. Hakekatnya lingkungan kerja telah menjadi rumah tangga kedua bagi para pekerja.

Lingkungan kerja, adalah hal-hal yang berhubungan dengan lingkungan pekerjaannya itu sendiri, dan dapat mempengaruhinya dalam menjalankan tugas yang diembannya, baik yang berhubungan dengan kebendaan atau fisik maupun yang berhubungan dengan manusia. Lingkungan kerja yang diharapkan adalah yang aman, tenteram, bersih, tidak bising, terang dan bebas dari segala macam ancaman, dan gangguan yang menghambat kerja pekerja. Secara fisik lingkungan dapat berupa lokasi tempat kerja, kondisi bangunan, dan fasilitas kerja sama. Baik fisik maupun non fisik/psikologis, keberadaan lingkungan kerja sangat ditentukan oleh tindakan organisasi melalui cara-cara pengorganisasian, yaitu proses penghimpunan sumber daya manusia, modal dan peralatan, dengan cara yang paling efisien untuk mencapai tujuan. Hal ini sama dengan mengkoordinasikan atau

mengintegrasikan berbagai macam daya yang dimiliki organisasi.

Dari uraian di atas tergambar bahwa yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah suatu kondisi yang mempengaruhi seseorang dalam menjalankan tugas atau pekerjaannya dalam suatu organisasi, dimana lingkungan kerja tersebut dapat berupa fisik maupun non fisik.

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya terhadap sesuatu pekerjaan mereka (Soelaiman Sukmalama, 2007: 132). Kepuasan kerja merupakan suatu kondisi yang bersifat perasaan senang, atau tidak senang yang diungkapkan dalam melakukan pekerjaannya.

Oleh karena itu kepuasan kerja merupakan suatu sikap dari setiap orang atas hasil pekerjaan yang dilakukan dengan segala kondisi yang dihadapi dalam menyelesaikan pekerjaan yang dimaksud. Jika kita dapat menyelesaikan suatu pekerjaan dengan lebih cepat dan lebih baik

dari waktu- waktu sebelumnya atau dibandingkan dengan pekerjaan orang lain, maka hal itu akan dapat menimbulkan rasa puas pada diri kita, atau dapat menyelesaikan sesuatu lebih cepat dan lebih baik meskipun kondisi lingkungan kerja terbatas atau kurang mendukung.

Pengaruh positif dari rasa puas atau senang itu antara lain bertambah kuatnya motivasi kerja, meningkatkan kecintaan, loyalitas, disiplin, dan dedikasi terhadap pekerjaan, dan lembaga tempat bekerja. Sebaliknya dampak di perasaan tidak puas dan tidak senang terhadap hasil yang dicapai dalam pekerjaannya antara lain lemahnya motivasi kerja, berkurangnya kecintaan, tidak loyal, dedikasi berkurang terhadap pekerjaan dan lembaga tempat bekerja.

Menurut Felman dan Arnoid ( 1983: 192 ) kepuasan kerja adalah sejumlah perasaan positif yang ada pada individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dikatakan mempunyai kepuasan kerja yang tinggi, umumnya individu tersebut menyukai dan menilai pekerjaan

tersebut dengan baik, serta merasakan secara positif.

Kepuasan kerja dapat ditunjukkan dengan sebuah sikap seseorang terhadap pekerjaan itu, bila mana seseorang merasa puas terhadap pekerjaan yang diberikan padanya maka ia akan menunjukkan sikap yang baik dan melaksanakannya dengan sungguh-sungguh pekerjaan tersebut. Manusia bekerja karena ingin mendapat kepuasan tertentu. Melalui suatu pekerjaan yang dilakukannya diharapkan dapat terpenuhi, terpuaskan kebutuhan tertentu. Setiap pekerja individu adalah manusia yang merasa puas dan senang, atau sebaliknya terhadap pekerjaan dan hasil pekerjaan dan hasil yang dapat dicapainya. Perasaan puas dan senang atau sebaliknya itu merupakan kondisi emosi/ batin yang bermuara pada sikap terhadap pekerjaan dan mewujudkan dalam perilaku pada saat bekerja.

Pendapat dari Anoraga dan Suyati ( 1999: 115 ) yang menyatakan kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang

terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi dalam lingkungan kerja. Kepuasan kerja tidak sekedar berhubungan dengan factor- factor dalam pekerjaan yang dilakukan seseorang pekerja sebagai individu, tetapi juga kondisi luar berupa berbagai factor yang dihadapi dilingkungan kerjanya pekerjaan itu sendiri .

Lebih lanjut Pettinger ( 1999: 201 ) juga mengatakan bahwa kepuasan kerja diartikan sebagai suatu perhatian dari seseorang terhadap pekerjaan dengan mempertimbang pekerjaan itu sendiri, bayaran dan imbalan, supervise dan gaya manajemen serta teman sekerja.

Menurut Siagian ( 1999: 25 ) kepuasan kerja merupakan sikap umum seseorang yang positif terhadap kehidupan kerjanya. Kepuasan kerja sangat dipengaruhi oleh kemampuan lembaga kerja dalam menciptakan, membina, memelihara dan mengembangkan kualitas kehidupan kerja sebagai kondisi lingkungan kerja yang dihadapi oleh para pekerja.

Dari uraian diatas dapat dijelaskan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif atau senang dari seseorang terhadap pekerjaannya yang berorientasi pada hasil dari pekerjaannya selama ini. Dimana kepuasan kerja berkaitan dengan, sifat dari pekerjaan itu sendiri, bayaran dan imbalan, dan teman sekerja.

### **Kinerja (Performance)**

Menurut Soeprihatno ( 1996: 7 ) Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja seseorang karyawan selama preiode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar target/ sasaran atau criteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Sedangkan yang dikemukakan oleh Simamora ( 1997: 327 ) menyebutkan bahwa, kinerja sebagai suatu keadaan atau tingkah laku seseorang yang harus dicapai dengan persyaratan tertentu.

Sedangkan menurut Nusirwan (1998: 78) kinerja bisa diukur dengan menilai hasil yang dicapai, tingkah laku yang ditampilkan, dan hal- hal yang perlu dilakukan sesuai dengan tugasnya.

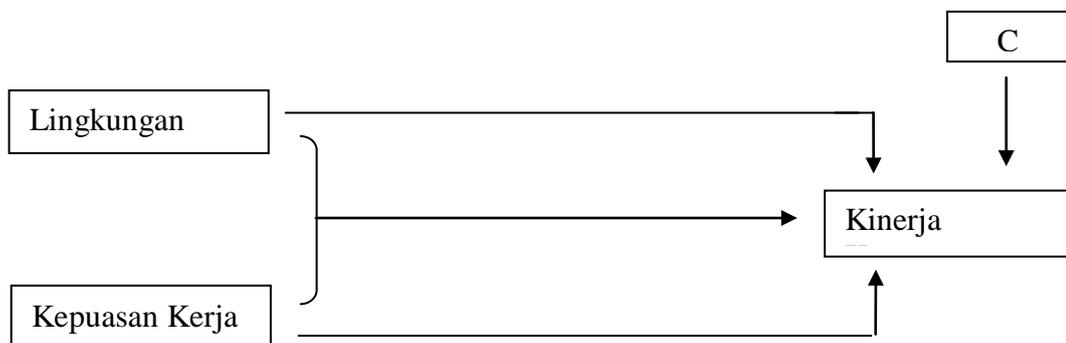
Dari pendapat tersebut, jelas bahwa kinerja merupakan sifat atau karakteristik suatu pekerjaan baik, yang dinyatakan dalam catatan-catatan kerja seseorang, kelompok atau organisasi. Untuk mencapai kinerja yang baik, maka seseorang harus memiliki kecakapan, motivasi, dan lingkungan kerja yang diperlukan. Ketiga factor ini tidak dapat dipisahkan antara satu dengan yang lainnya, sehingga merupakan factor yang saling ketergantungan untuk mendapatkan kinerja yang baik dan optimal dari seseorang.

Gambaran di atas menunjukkan bahwa kinerja berkaitan dengan hasil kerja, perilaku, dan ciri atau sifat individu.

### Kerangka Berfikir

Secara skematis dapat digambarkan sebagai berikut :

**Gambar : Kerangka Berfikir Penelitian**



Dari kerangka berpikir di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Badan Perpustakaan Daerah Propinsi Sumatera Selatan.
2. Lingkungan kerja pengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan Badan Perpustakaan Daerah Propinsi Sumatera Selatan.
3. Kepuasan kerja pengaruh positif terhadap kinerja karyawan Badan Perpustakaan Daerah Propinsi Sumatera Selatan.

### B. METODE PENELITIAN

Penelitian dilaksanakan pada bulan Februari dan Maret 2012. Penelitian ini dilaksanakan di kantor Badan Perpustakaan Daerah Propinsi Sumatera Selatan. Jalan Demang Lebar Daun no 47. Palembang. Dimana ruang lingkup penelitian meliputi masalah Lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Perpustakaan Daerah Propinsi Sumatera Selatan yang berjumlah sebanyak 73 orang terdiri dari : golongan IV = 5 orang, golongan III = 44 orang, golongan II = 22 orang, dan golongan I = 2 orang.

Tehnik pengambilan sampel dilakukan dengan tehnik sampling acak stratifikasi ( stratified -random sampling ). Hal ini dilakukan agar masing masing golongan terwakili, dan pengambilan sampel dari masing-masing golongan dilakukan secara acak.

Berdasarkan jenis permasalahannya maka dalam penelitian ini digunakan **asosiatif korelasional**, yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Badan Perpustakaan Daerah Propinsi Sumatera Selatan ( Banpusda ).

Berdasarkan pokok masalah di atas dan hipotesa yang akan diuji maka variable variable yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Dalam penelitian ini **variable terikat ( dependen ) adalah kinerja (Y)**

Kinerja adalah kinerja karyawan yang ditunjukkan dari hasil kerja individu, perubahan prilaku, dan ciri atau sifat dari individu dalam melaksanakan pekerjaannya.

Variabel bebas (independen) terdiri dari **Lingkungan kerja ( X 1 )** dan **Kepuasan kerja (X2)**

**Lingkungan k erja** adalah suatu kondisi yang mempengaruhi dari seseorang dalam menjalankan tugas atau pekerjaannya dalam suatu organisasi, dimana lingkungan kerja tersebut dapat berupa fisik maupun non fisik.

**Kepuasan k erja** yaitu mengungkapkan pencapaian tingkat kepuasan kerja tersebut berkaitan dengan aspek yang berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri. Dimana kepuasan kerja berkaitan dengan sifat dari pekerjaan itu sendiri, bayaran dan imbalan, dan teman sekerja.

Dalam penelitian ini sumber pengambilan data adalah :

- a. Data primer yaitu data yang didapat langsung dari jawaban responden terhadap instrumen yang diberikan.
- b. Data sekunder yaitu data yang didapat dari dokumen yang ada dikantor Badan Perpustakaan Daerah Sumatera Selatan, dalam rangka melengkapi informasi

yang terkait dengan ruang lingkup penelitian.

Dalam penelitian ini menggunakan 3 ( tiga ) instrumen, yaitu instrument lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Ketiga instrumen itu dikembangkan menjadi berbagai komponen/ parameter yang dapat diukur. Dimensi dan indikator dikembangkan pada kisi- kisi instrument, dimana variable lingkungan kerja terdiri dari 15 pertanyaan, kepuasan kerja 15 pertanyaan dan kinerja 15 buah pertanyaan.

Dalam mengukur variable penelitian menggunakan skala likert yaitu mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi komponen-komponen yang terukur, kemudian dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun instrumen yang dapat berupa pertanyaan yang kemudian dijawab oleh responden. Adapun penilaian dari instrumen ini adalah dengan memberi bobot sebagai berikut : Sangat baik dengan bobot = 5, Baik = 4, Cukup = 3,

Jelek = 2, dan Sangat jelek = 1. Setelah instrumen pengukuran ini dijawab oleh responden lalu ditabulasi, bila hasil tabulasi menunjukkan rata-rata skor 3 atau lebih berarti cukup baik tetapi bila hasil tabulasi menunjukkan rata-rata skor lebih kecil dari 3 maka masih perlu adanya perbaikan. Menurut Thoha, ( 2004 : 224 ) bila rata- rata skor berada dibawah 3, perlu di teliti butir-butir mana yang mendapat perhatian, sebagai salah satu pedoman perbaikan.

Uji validitas yakni pengujian validitas terhadap item (pertanyaan). Dalam pengujian validitas ini menggunakan tehnik korelasi product moment dari Pearson. Suatu item pertanyaan dikatakan mempunyai validitas yang tinggi jika terdapat skor kesejajaran ( korelasi tinggi ) terhadap skor total item.

### **Uji Reabilitas**

Pengujian Reabilitas berkaitan dengan masalah adanya kepercayaan terhadap alat test (split – half methot) yakni suatu metode yang dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara total skor pada item yang ganjil dengan total

skor pada item pertanyaan yang genap. Kemudian dilanjutkan dengan pengujian dengan rumus Sperman Brown

### Uji Nomalitas

Uji normalitas dipergunakan untuk melihat apakah sebaran data hasil penelitian terdistribusi secara normal atau tidak. Sebaran data yang tidak normal akan memberikan informasi yang bias jika digunakan dalam analisis. Dalam penelitian untuk mengukur normalitas data akan digunakan uji One Sample Kolmogorov Smirnov dengan bantuan program SPSS.

### Model Analisis

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

a = Konstanta

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> = Koefisien Regresi

e = Error of estimate (residu)

Y = Variabel kinerja karyawan.

X<sub>1</sub> = Variabel lingkungan kerja.

X<sub>2</sub> = Variabel kepuasan kerja.

### Pengujian hipotesis

#### Hipotesis pertama (Uji F)

Ho : b<sub>1</sub> = b<sub>2</sub> = 0 Tidak terdapat pengaruh yang nyata (signifikan) secara simultan dari Variabel bebas X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> terhadap variabel Y

Ha : b<sub>1</sub> ≠ b<sub>2</sub> ≠ 0 Terdapat paling sedikit satu variabel bebas X<sub>1</sub> atau X<sub>2</sub> yang berpengaruh terhadap variabel terikat Y

#### Hipotesis Kedua (Uji t)

Ho : b<sub>1</sub> = 0 Tidak ada pengaruh yang nyata dari variabel bebas X<sub>1</sub> (lingkungan kerja) terhadap variabel terikat Y (kinerja)

Ho : b<sub>1</sub> ≠ 0 Terdapat pengaruh yang nyata dari variabel X<sub>1</sub> terhadap variabel Y.

#### Hipotesis Ketiga (Uji t)

Ho : b<sub>2</sub> = 0 Tidak ada pengaruh yang nyata dari variabel bebas X<sub>2</sub> (kepuasan kerja) terhadap variabel terikat Y (kinerja)

Ho : b<sub>2</sub> ≠ 0 Terdapat pengaruh yang nyata dari variabel X<sub>2</sub> terhadap variabel Y

### Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui sejauh mana kedua variabel bebas (X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub>) dapat menerangkan pengaruh perubahan variabel terikat (Y).

## C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Dari hasil uji validitas terlihat bahwa semua butir pertanyaan pada

variable kinerja karyawan, variable lingkungan kerja, dan variable kepuasan kerja **semuanya dinyatakan valid**. Dimana nilai  $r$  hitung Pearson Momentnya **lebih besar dari  $r$  tabel atau di atas 0,48**. Sehingga tidak ada butir pertanyaan yang dikeluarkan ( di-dropped) dari instrumen penelitian.

### Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini menggunakan metode split-half, yaitu suatu metode yang dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara total skor pada item pertanyaan yang ganjil dengan total skor pada item pertanyaan genap. Selanjutnya dilakukan pengujian dengan rumus Spearman-Brown.

Dari hasil perhitungan tergambar bahwa korelasi antara skor item ganjil dengan item genap untuk variabel kinerja karyawan sebesar 0,643, variabel lingkungan kerja 0,797 sedangkan variabel kepuasan kerja sebesar 0,813. Ketiga variabel tersebut korelasinya memiliki signifikansi yang tinggi pada level alpha 0,01.

Dengan menggunakan rumus Spearman – Brown reability internal

untuk variabel kinerja karyawan sebesar 0,7827 ; lingkungan kerja sebesar 0,8870, dan kepuasan kerja sebesar 0,8969. Ketiga perhitungan tersebut menunjukkan korelasi yang tinggi, sehingga dapat dikatakan bahwa item-item pada instrument di atas memiliki tingkat reabilitas yang tinggi.

### Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang digunakan dalam penelitian ini terdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji One Sample Kolmogorov Smirnov dengan rumusan hipotesis statistik :

$H_0$  : Data populasi berdistribusi normal

$H_1$  : Data populasi tidak berdistribusi normal

Kriteria pengujian adalah diterima  $H_0$  jika Asymp signifikansi yang diperoleh lebih besar dari alpha, dan ditolak  $H_0$  jika Asymp signifikansi lebih kecil dari alpha ( $\alpha = 0,05$ ).

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai Asymp signifikansi Lingkungan Kerja sebesar 0,312,

Kepuasan Kerja sebesar 0,166 dan Kinerja Karyawan sebesar 0,649. Kerana semua nilai Asymp signifikansi lebih besar dari  $\alpha = 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa ketiga variable penelitian, yaitu Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan memiliki sebaran yang normal. Sehingga analisis data dengan statistik parametrik dapat dilakukan karena tidak ada pelanggaran atas asumsi normalitas sebaran data penelitian.

### **Deskripsi Variabel Kinerja**

#### **Karyawan**

Hasil pengolahan data variabel Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa skor terendah 49, dan skor tertinggi 67. Nilai rata-rata (mean) sebesar 57,8750 sedangkan median sebesar 58,1000 dan modus (mode) sebesar 58,00. Dari ketiga data tersebut (mean, median, dan modus) nilainya relatif sama (tidak jauh beda). Hal ini menunjukkan bahwa distribusi frekuensi variabel kinerja karyawan sebaran datanya cenderung berdistribusi normal.

Rasio skewness yang diperoleh dari data tersebut sebesar  $-187/374 = -0,5$  rasio kurtosis sebesar

$-161/733 = -0,22$ . Hal ini menunjukkan bahwa distribusi datanya adalah normal, karena baik rasio skewness maupun rasio kurtosisnya berada diantara -2 dan 2.

Dari hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa kinerja yang menepati posisi klasifikasi tinggi hanya sebesar 20%. Sedangkan yang menepati posisi klasifikasi rendah sebanyak 17,5%. Kinerja yang paling banyak ditempati pada posisi klasifikasi sedang yaitu 62,5%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan Badan Perpustakaan Daerah Propinsi Sumatera Selatan berada pada katagori sedang. Walaupun kondisi ini tidak mengecewakan namun akan lebih baik jika kinerja karyawan yang telah ada semakin ditingkatkan.

### **Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja**

Hasil pengolahan data variabel Kepuasan Kerja memberikan gambaran bahwa skor terendah 47, dan skor tertinggi sebesar 65. Rata-rata (mean) sebesar 57,40, median sebesar 58,3529, dan modus sebesar 60,00. Dari gambar tersebut terlihat

bahwa rata-rata (mean), median, dan modus tidak terlalu jauh berbeda (relative sama). Hal ini menunjukkan bahwa distribusi frekuensi variabel Kepuasan Kerja sebaran datanya cenderung berdistribusi normal. Rasio skewness yang diperoleh dari data tersebut sebesar  $-723/374 = -1,93$  dan rasio kurtosis sebesar  $-169/733 = -0,23$ . Hal ini menunjukkan distribusi datanya normal, karena rasio skewness dan rasio kurtosisnya berada diantara -2 dan +2.

Dari hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang menepati posisi klasifikasi tinggi hanya sebesar 20%. Sedangkan yang menepati posisi klasifikasi rendah sebanyak 22,5%. Kepuasan kerja yang paling banyak ditempati pada posisi klasifikasi sedang yaitu 57,5%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja karyawan pada Badan Perpustakaan Daerah Propinsi Sumatera Selatan berada pada katagori sedang (cukup). Namun agar dapat meningkatkan kinerja karyawan akan lebih baik jika

kepuasan kerja yang telah ada semakin di tingkatkan.

### **Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja**

Hasil pengolahan data variabel lingkungan kerja yang diperoleh melalui instrumen penelitian sebanyak 15 pertanyaan yang diberikan kepada 40 responden. Hasilnya menunjukkan bahwa skor terendah 41 dan skor tertinggi 68. Nilai rata-rata (mean) sebesar 54,875 sedangkan median sebesar 56,25 modus (mode) sebesar 60. Dari ketiga data tersebut (mean, median, dan modus) nilainya tidak jauh berbeda. Hal ini menunjukkan bahwa distribusi frekuensi variabel lingkungan kerja sebaran datanya cenderung berdistribusi normal. Rasio skewness yang diperoleh dari data tersebut sebesar  $-5/374 = -0,147$  rasio kurtosis sebesar  $-1067/733 = -1,456$ . Hal ini menunjukkan bahwa distribusi datanya adalah normal, karena baik rasio skewness maupun rasio kurtosisnya berada diantara -2 dan 2.

Dari hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang menempati

posisi klasifikasi tinggi sebesar 40%. Sedangkan yang menempati posisi klasifikasi rendah sebanyak 32,5%. Lingkungan kerja yang menempati pada posisi sedang paling sedikit yaitu sebesar 27,5%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja karyawan Badan Perpustakaan Daerah Propinsi Sumatera Selatan sebagian besar berada pada katagori tinggi (lingkungan yang baik). Untuk itu hendaknya kondisi ini dipertahankan dan lebih baik lagi di masa yang akan datang, untuk semua karyawan. Sehingga kinerja karyawan akan lebih meningkat

### **Interpretasi Analisis Statistik inferensial**

Analisis statistik inferensial bertujuan untuk mencari pengaruh hubungan antara variabel lingkungan kerja dan variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja karyawan. Oleh karena itu besaran yang akan dianalisis adalah Korelasi (r), dan Regresi Linear Berganda serta pengujian statistiknya.

Hasil analisis statistik yang dilakukan dengan bantuan computer program SPSS versi 12 meliputi

koefisien korelasi Product Moment, Korelasi Parsial Koefisien Determinasi dan Analisis Regresi Linear Berganda dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) mempunyai hubungan yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y), dimana koefisien korelasi yang dihasilkan sebesar 0,844 termasuk katagori tingkat hubungan yang sangat kuat, dan korelasi tersebut signifikan.
2. Koefisien Determinasi (R Square) sebesar 0,713 dapat diartikan bahwa variabel bebas yaitu lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama mampu menerangkan atau menjelaskan 71,3% terhadap total varians variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi ini relative besar dan menunjukkan bahwa kedua variabel bebas tersebut, mampu dapat manejelaskan dengan baik terhadap variabel terikatnya. Sebanyak 28,7% (sisanya) dari varian kinerja karyawan

dijelaskan oleh variabel yang tidak diukur atau diteliti, dalam hal ini disebut residu

3. Persamaan regresi yang dihasilkan yaitu :  $Y = 15,570 + 0,303 X_1 + 0,440 X_2 + \varepsilon$ . Hal ini menjelaskan bahwa konstanta sebesar 15,570 menyatakan bahwa, jika tidak ada perbaikan lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja ( $X_2$ ) atau secara matematis  $X_1$  dan  $X_2$  adalah nol, maka kinerja karyawan tetap sebesar 15,570 unit skor. Koefisien regresi  $X_1 = 0,303$  menunjukkan bahwa apabila lingkungan kerja ditingkatkan (diperbaiki) satu unit skor, maka kinerja karyawan akan meningkat 0,303 unit skor. Demikian pula untuk koefisien regresi  $X_2 = 0,440$  menunjukkan bahwa apabila kepuasan kerja ditingkatkan satu unit skor, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,440 unit skor.
4. Standar Error of Estimate adalah 2,28463 lebih kecil dari standar deviasi kinerja karyawan yaitu 4,15215 maka model regresi lebih bagus dalam bertindak sebagai
5. Kedua variabel bebas yaitu lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja ( $X_2$ ) berkorelasi positif atau searah dengan kinerja karyawan. Artinya bila variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Demikian pula sebaliknya bila variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja menurun, maka kinerja karyawan akan menurun pula sebesar masing-masing koefisien regresinya tersebut.
6. Koefisien Korelasi parsial antara lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan kinerja karyawan ( $Y$ ) dimana variabel kepuasan kerja dianggap tetap ( $r_{y x_1 x_2}$ ) sebesar 0,699 artinya hubungan antara variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan terlepas dari pengaruh variabel kepuasan kerja menunjukkan hubungan yang erat, karena koefisiennya lebih dari 0,5. Begitu juga korelasi parsial antara kepuasan kerja ( $x_2$ ) dan kinerja karyawan ( $y$ ), dimana variabel

lingkungan kerja dianggap tetap ( $r y x_2 X_1$ ) sebesar 0,667 artinya hubungan antara variabel kepuasan kerja dan kinerja karyawan terlepas dari pengaruh variabel lingkungan kerja menunjukkan hubungan yang erat, karena koefisiennya lebih dari 0,5.

7. Berdasarkan uji Anova atau F test didapat F hitung sebesar 45,910 dengan tingkat signifikan 0,000. Karena lebih kecil dari 0,05 maka secara statistic model regresi dikatakan signifikan (tolak  $H_0$ ) atau model regresi yang terbentuk dapat dipakai untuk mempresiksi kinerja karyawan.
8. Dari hasil uji t, hubungan antara variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan diperoleh harga t hitung sebesar 5,950 dengan taraf signifikansi 0,000. Pada tingkat keyakinan 95% (0,05) secara individu pada persamaan regresi linier berganda dapat menerangkan bahwa variabel lingkungan kerja bisa menjelaskan kinerja karyawan, karena tingkat signifikansi (0,000) lebih kecil dari 0,05. Begitu pula halnya dengan hubungan variabel

kepuasan kerja dan kinerja karyawan, dimana hasil uji t, diperoleh harga t hitung sebesar 5,450 dengan taraf signifikansi 0,000. Pada tingkat keyakinan 95% (0,05) secara individu pada persamaan regresi linier berganda dapat menerangkan bahwa variabel kepuasan kerja dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan, karena tingkat signifikansi (0,000) lebih kecil dari 0,05

### C. SIMPULAN DAN SARAN

#### Simpulan

1. Dari hasil analisis statistik deskriptif tergambar bahwa kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada Perpustakaan Daerah Propinsi Sumatera Selatan pada katagori sedang, keadaan seperti ini perlu upaya untuk ditingkatkan lagi. Namun lingkungan kerja berada pada katagori yang tinggi (lingkungan yang baik) hal ini perlu dipertahankan.
2. Baik variabel kinerja karyawan, kepuasan kerja, maupun variabel lingkungan kerja sebaran datanya

cenderung berdistribusi normal. Hal ini tergambar dari nilai mean, median, dan modus yang relative tidak jauh berbeda. Begitu pula bila dilihat dari rasio skewness dan rasio kurtosis menunjukkan distribusi datanya adalah normal.

3. Berdasarkan hasil perhitungan ternyata bahwa variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja mempunyai hubunganyang kuat dan searah ( $R=0,844$ ), dimana kedua variabel bebsa tersebut mampu menerangkan atau menjelaskan variabel terikat (kinerja karyawan) sebesar 71,3% ( $R\ Squire = 0,713$ ). Sedangkan sisanya 28,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak menjadi bagian pembahasan bagi penulis.
4. Variabel bebas yaitu lingkungan kerja dan kepuasan kerja, dalam penelitian ini secara bersama-sama menunjukkan adanya hubungan yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Begitu pula secara parsial baik variabel lingkungan kerja maupun variabel kepuasan kerja menunjukkan adanya hubungan yang signifikan

dengan variabel kinerja karyawan. Hal ini terlihat hasil uji F (hipotesis pertama) , maupun dari hasil uji t (hipotesis kedua dan ketiga).

### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian yang telah dikekemukan di atas, maka beberapa saran disampaikan sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan kepuasan kerja sebaiknya tugas yang dibebankan kepada karyawan harus jelas dan disesuaikan dengan kemampuan dan ketrampilannya, sehingga pelaksanaan pekerjaan akan lebih optimal. Dengan demikian karyawan akan mampu mengemban tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan rasa penuh tanggung jawab dan pada akhirnya kinerja karyawan pun akan meningkat.
2. Sebaiknya lingkungan kerja yang relative sudah baik dapat dipertahankan dengan menjaga kondisi lingkungan yang bersih, nyaman, dan aman, sehingga karyawan merasa sedang dalam menjalankan tugasnya dan pada

akhirnya kinerja karyawanpun akan meningkat.

3. Diharapkan dilakukan penelitian lanjutan yang mengkaji masalah kinerja karyawan dan faktor yang mempengaruhinya dengan menggunakan berbagai variabel bebas lainnya.

#### DAFTAR RUJUKAN

- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosda Karya.
- Davis, Keith, dan John W Newstrom, 2002. *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi ke Tujuh, Jakarta : Erlangga.
- Flippo. B. Edwin, Moh. Masud, 1997. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Erlangga.
- I.Nyoman T.S,Gitosudarman, Indriyo, 2003. *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta :BPFE.UGM.
- M. Arif Djamaluddin, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Diktat kuliah : Program PPS.UTP.
- Melayu S.P Hasibun, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi. Jakarta : Selemba empat.
- Pettinger,Richard, 1999. *Introduction Behavior*, 5 th.Ed. England: Micmilan.
- Perpustakaan Prop. Sumsel, 2004. *Pola Kendali Pegawai* Banpustaka. Palembang.
- Ruky. Achmad. S, 2005. *Sistem Manajemen Kinerja*. Performance Management System. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Richard M Steers, 1998. *Effektivitas Organisasi*. Jakarta : Erlangga.
- Soelaiman Sukmalana, 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Intermedia Personalia Utama.
- Soeprihatno,1998. *Ilmu Pemerintah*. Bandung : Mandar Maju.
- Sianipar, SPG, 1998. *Budaya Kerja*. Jakarta : Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia.
- Simamora Hendry, 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE. YKPN.
- Siswono Haryono, 2007. *Statistika Penelitian Manajemen dengan program SPSS : program PPS.UTP*.
- Siswono Haryono, 2004. *Metodelogi Penelitian Bisnis, Teori dan Aplikasi*. Jakarta : STIE- PBM.
- Suharsini Arikunto, 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Sugiyono, 2006. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : Cv Alfabeta.
- Sugiyono, 2001. *Statistika Non Paramestrics*. Bandung : Cv Alfevbeta.