

**TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PENGEMBANGAN  
KARIER DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KEPUASAN KERJA PEGAWAI KANTOR  
PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN DAERAH  
(STUDI KASUS PADA DAERAH SINGKAWANG,  
BENKAYANG DAN SAMBAS)**



**TAPM Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh  
Gelar Magister Manajemen**

**Disusun Oleh :**

**S T E F A N U S**

**NIM. 018408869**

**PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS TERBUKA  
JAKARTA  
2014**

**ABSTRACT****Effect of Work Environment, Career Development and Work Motivation  
Against Employee Job Satisfaction Regional Office of Library and Archival  
(Case Study On The Area Singkawang, Bengkayang and Sambas)**

STEFANUS

sven\_sagittarius@yahoo.co.id

Graduate Studies Program  
Indonesia Open University

The purpose of this study is to analyze the influence of the work environment, career development and work motivation on employee job satisfaction Regional Office of Library and Archival (Singkawang, Bengkayang and Sambas). The sampling technique using sampling techniques or other term is saturated census. The sample as many as 43 people. Data were collected through interviews, questionnaires and documentation studies. First questionnaire were tested by using test validity and reliability. Processing data using SPSS for Windows software. Researchers to test the classical assumption (Normality Test, Linearity Test, Multicollinearity Test and Heteroskidastity Test) the information / data that have been collected as a requirement to / appropriateness of the linear regression model was used to predict the behavior of the dependent variable (job satisfaction). The analytical method is multiple regression analysis. To assess the Goodness of Fit of a model to test the significance of the F, t test and the coefficient of determination test with a significance level of 5%. The analysis showed that the work environment positive and significant effect on job satisfaction indicated by a significance value of 0.355 (less than 0.05), career development and a significant positive effect on employee job satisfaction as indicated by the significance value of 0.910 (less than 0.05), and motivation and a significant positive effect on employee job satisfaction as indicated by the significance value of 0.000 (less than 0.05). The results of this study indicate that the independent variables (work environment, career development and work motivation) together have a significant influence on the dependent variable (job satisfaction).

**Keywords** : Work Environment, Career Development, Work Motivation, Job Satisfaction

## ABSTRAK

**Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengembangan Karier dan Motivasi Kerja  
Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor  
Perpustakaan dan Kearsipan Daerah  
(Studi Kasus Pada Daerah Singkawang, Bengkayang dan Sambas)**  
STEFANUS

*sven\_sagittarius@yahoo.com*

Program Pascasarjana  
Universitas Terbuka

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh faktor lingkungan kerja, pengembangan karier dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Perpustakaan dan Kearsipan Daerah (Singkawang, Bengkayang dan Sambas). Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan teknik sampling jenuh atau istilah lainnya adalah sensus. Sampel penelitian ini adalah sebanyak 43 orang. Data dikumpulkan dengan wawancara, kuesioner dan studi dokumentasi. Angket terlebih dahulu diuji dengan menggunakan pengujian validitas dan reliabilitas. Pengolahan data dengan menggunakan perangkat lunak SPSS *for windows*. Peneliti melakukan uji asumsi klasik (Uji Normalitas, Uji Linieritas, Uji Multikolinearitas dan Uji Heteroskedastisitas) terhadap informasi/data yang telah terkumpul sebagai satu persyaratan dapat/layak tidaknya model regresi linear digunakan untuk memprediksi perilaku variabel dependen (kepuasan kerja). Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Untuk menilai *Goodness of Fit* suatu model dilakukan uji signifikansi F, uji t dan uji koefisien determinasi dengan tingkat signifikansi 5%. Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai yang ditunjukkan oleh nilai signifikansinya 0,355 (lebih kecil dari 0,05), pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai yang ditunjukkan dengan nilai signifikansinya 0,910 (lebih kecil dari 0,05), dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai yang ditunjukkan dengan nilai signifikansinya 0,000 (lebih kecil dari 0,05). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel independen (lingkungan kerja, pengembangan karier dan motivasi kerja) secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (kepuasan kerja).

**Kata Kunci :** Lingkungan Kerja, Pengembangan Karier, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja

**UNIVERSITAS TERBUKA  
PROGRAM PASCASARJANA  
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN**

**PERNYATAAN**

TAPM yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengembangan Karier Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Perpustakaan Dan Kearsipan Daerah (Studi Kasus Pada Daerah Singkawang, Bengkayang Dan Sambas)” adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan Adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Pontianak, 9 Juli 2014

Yang Menyatakan



(STEFANUS)

NIM. 018408869

**UNIVERSITAS TERBUKA  
PROGRAM PASCASARJANA  
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN**

**LEMBAR LAYAK UJI**

Yang bertandatangan di bawah ini, Saya selaku Pembimbing TAPM dari Mahasiswa,

Nama/NIM : STEFANUS/018408869

Judul TAPM : Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengembangan Karier dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Perpustakaan dan Kearsipan Daerah (Study Kasus Pada Daerah Singkawang, Bengkayang dan Sambas)

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa TAPM dari mahasiswa yang bersangkutan sudah/baru selesai sekitar 95% sehingga dinyatakan sudah layak uji/belum layak uji dalam Ujian Sidang Tugas Akhir Program Magister (TAPM).

Demikian keterangan ini dibuat untuk menjadikan periksa.

Singkawang, 9 Juli 2014

Pembimbing I

Pembimbing II.

  
Dr. Nur Afifah, S.E., M.Si.

Dr. Karnedi, M.A.

## LEMBAR PERSETUJUAN TAPM

**Judul TAPM** : Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengembangan Karier dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Perpustakaan dan Kearsipan Daerah (Study Kasus Pada Daerah Singkawang, Bengkayang dan Sambas)

**Penyusun TAPM** : STEFANUS  
**NIM** : 018408869  
**Program Studi** : Magister Manajemen  
**Hari/Tanggal** : Rabu/9 Juli 2014

Menyetujui :

Pembimbing I,

Pembimbing II,

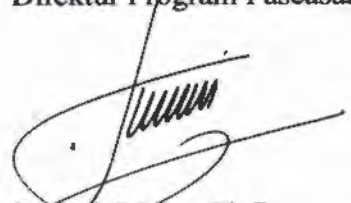
  
Dr. Nur Afifah, S.E., M.Si.

  
Dr. Karnedi, M.A.

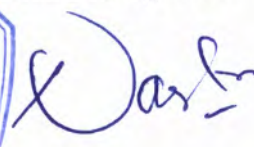
Mengetahui :

Direktur Program Pascasarjana

Ketua Bidang Ilmu

  
Suciati, M.Sc., Ph.D.  
 NIP. 19520213 198503 2 001



  
Mohamad Nasoha, SE, M.Sc  
 NIP. 19781111 200501 1 001

**UNIVERSITAS TERBUKA  
PROGRAM PASCASARJANA  
PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN**

**PENGESAHAN**

Nama : STEFANUS  
 NIM : 018408869  
 Program Studi : Magister Manajemen  
 Judul TAPM : Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengembangan Karier dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Perpustakaan dan Kearsipan Daerah (Study Kasus Pada Daerah Singkawang, Bengkayang dan Sambas)

Telah dipertahankan dihadapan Panitia Penguji Tugas Akhir Program Magister (TAPM) Manajemen Program Pascasarjana Universitas Terbuka pada:

Hari/Tanggal : 15 November 2014  
 Waktu : 18.30 – 20.30 WIB

Dan telah dinyatakan LULUS

Tandatangan

Ketua Komisi Penguji

Nama: Ir. Edward Zubir, M.M.

Penguji Ahli

Nama: Prof. Dr. Martani Huseini

Pembimbing I

Nama: Dr. Nur Afifah, S.E., M.Si.

Pembimbing II

Nama: Dr. Karnedi, M.A.

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan karuniaNya, penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir Program Magister (TAPM) dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengembangan Karier Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Perpustakaan Dan Kearsipan Daerah (Studi Kasus Pada Daerah Singkawang, Bengkayang Dan Sambas)”**. Penulisan TAPM ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Terbuka.

Penulis menyadari bahwa bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak telah memampukan penulis untuk menyelesaikan TAPM ini tepat pada waktunya. Oleh karena itu, terima kasih yang tulus penulis ucapkan kepada: Pembimbing I, Dr. Nur Afifah, SE., M.Si., dan pembimbing II, Dr. Karnedi, M.A., yang telah berkenan menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan dan memacu motivasi penulis. Ucapan terima kasih yang sama kepada:

1. Rektor Universitas Terbuka, Prof. Ir. Tian Belawati, M.Ed., Ph.D.;
2. Direktur Program Pascasarjana Universitas Terbuka, Suciati, M.Sc., Ph.D.;
3. Ketua Bidang Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Terbuka, Mohamad Nasoha, SE., M.Sc., selaku penanggung jawab program;
4. Ketua Unit Program Belajar Jarak Jauh-Universitas Terbuka Pontianak, Ir. Edward Zubir, M.M.;
5. Para dosen Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Terbuka yang telah berbagi ilmu semasa kuliah;

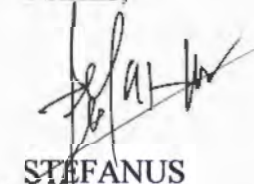


6. Ibu Darnila, SE., selaku Pemimpin Kantor Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Kota Singkawang dan segenap pegawainya;
7. Bapak Albinus Alep, selaku Pemimpin Kantor Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Kabupaten Bengkayang dan segenap pegawainya;
8. Bapak Mulyadi, S.Sos., selaku Pemimpin Kantor Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Kabupaten Sambas dan segenap pegawainya;
9. Ayah, Ibu dan Saudara tercinta yang telah banyak memberikan bantuan dan dorongan selama penulis menjalani studi hingga akhir menulis tesis ini
10. Yayasan Pengabdikan untuk Sesama Manusia, Kepala SMP Pengabdikan Singkawang, Irena Nono, S.Pd, Kepala Sekolah SMP Pengabdikan terdahulu, Sainon, S.Pd, rekan pendidik dan tenaga kependidikan yang telah mengizinkan dan mendukung penulis untuk menempuh kuliah Pascasarjana; dan
11. Rekan mahasiswa MM seperjuangan dan sahabat-sahabat terkasih.

Kiranya, Tuhan Yang Maha Pengasih akan melimpahkan berkat melimpah kepada semua pihak atas segala kebaikan yang telah diberikan kepada penulis. Akhir kata, meskipun masih belum sempurna, penulis berharap penelitian ini dapat memberi manfaat bagi perkembangan dunia pendidikan dan pelayanan pendidikan yang lebih baik kepada generasi penerus bangsa.

Singkawang, 9 Juli 2014

Penulis,



STEFANUS  
NIM. 018408869

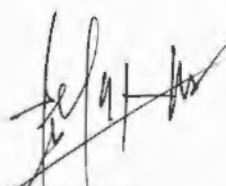
## RIWAYAT HIDUP

Nama : STEFANUS  
NIM : 018408869  
Program Studi : Magister Manajemen  
Tempat/ Tanggal Lahir : Singkawang, 24 November 1987

Riwayat Pendidikan : Lulus SD Suster di Singkawang pada tahun 2001  
Lulus SMP Pengabdi di Singkawang pada tahun 2004  
Lulus SMA Santo Ignasius di Singkawang pada tahun  
2007  
Lulus STIE MULIA di Singkawang pada tahun 2011

Riwayat Pekerjaan : Tahun 2011 s/d sekarang sebagai guru TIK (Teknologi,  
Informasi dan Komunikasi) di SMP Pengabdi,  
Singkawang

Singkawang, 9 Juli 2014

  
STEFANUS  
NIM. 018408869

## DAFTAR ISI

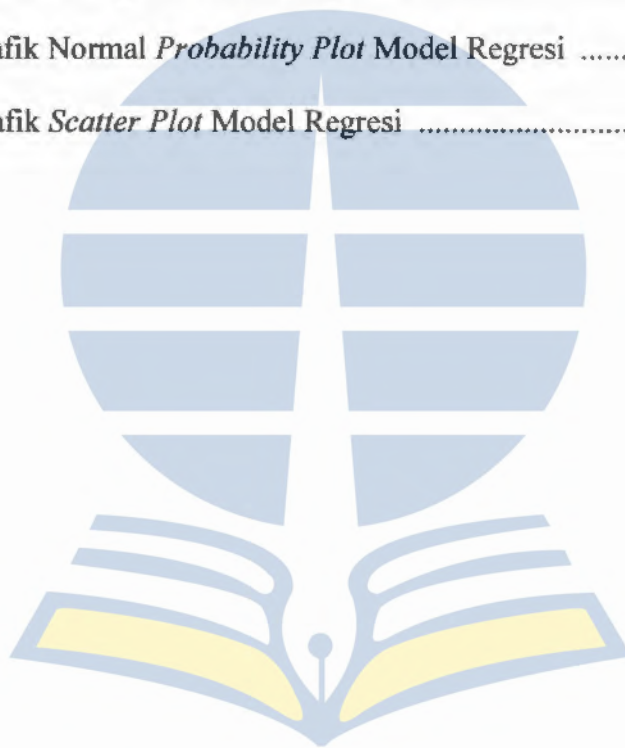
	Halaman
<b>Abstrak</b> .....	i
<b>Lembar Persetujuan</b> .....	v
<b>Lembar Pengesahan</b> .....	vi
<b>Kata Pengantar</b> .....	vii
<b>Riwayat Hidup</b> .....	ix
<b>Daftar Isi</b> .....	x
<b>Daftar Bagan</b> .....	xii
<b>Daftar Tabel</b> .....	xiii
<b>Daftar Lampiran</b> .....	xv
 <b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Perumusan Masalah .....	12
C. Tujuan Penelitian .....	12
D. Kegunaan Penelitian .....	13
 <b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Kajian Teori .....	15
B. Penelitian Terdahulu .....	53
C. Kerangka Berpikir .....	56
D. Variabel Operasional .....	59
 <b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Desain Penelitian .....	62
B. Populasi dan Sampel .....	63
C. Instrumen Penelitian .....	65
D. Prosedur Pengumpulan Data .....	68
E. Metode Analisis Data .....	71
 <b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Deskripsi Objek Penelitian .....	84
B. Hasil .....	107
C. Pembahasan .....	152

<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN</b>	
A. Simpulan .....	160
B. Saran .....	161
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>164</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN .....</b>	<b>171</b>



**DAFTAR BAGAN**

	Halaman
Bagan 2.1 Kerangka Berpikir .....	58
Bagan 4.1 Struktur Organisasi pada Kantor Perpustakaan dan Kearsipan Kota Singkawang .....	88
Bagan 4.2 Grafik <i>Histogram</i> Model Regresi .....	137
Bagan 4.3 Grafik Normal <i>Probability Plot</i> Model Regresi .....	138
Bagan 4.4 Grafik <i>Scatter Plot</i> Model Regresi .....	141



## DAFTAR TABEL

		Halaman
Tabel 1.1	Perincian Jumlah Pegawai Kantor Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Kota Singkawang Menurut Kualifikasi Tahun 2009-2013 .....	6
Tabel 1.2	Perincian Jumlah Pegawai Kantor Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Kabupaten Bengkayang Menurut Kualifikasi Tahun 2009-2013 .....	7
Tabel 1.3	Perincian Jumlah Pegawai Kantor Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Kabupaten Sambas Menurut Kualifikasi Tahun 2009-2013 .....	8
Tabel 1.4	Tingkat Perputaran Pegawai Kantor Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Singkawang, Bengkayang dan Sambas dari Tahun 2009-2013 .....	9
Tabel 2.1	Definisi Variabel Operasional Penelitian .....	60
Tabel 3.1	Data Populasi Penelitian .....	64
Tabel 3.2	Pilihan Jawaban dalam Kuesioner .....	71
Tabel 4.1	Rekapitulasi Koleksi Bahan Pustaka pada Kantor Perpustakaan dan Kearsipan Kota Singkawang .....	102
Tabel 4.2	Responden Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin .....	105
Tabel 4.3	Responden Penelitian Berdasarkan Tingkat Usia .....	105
Tabel 4.4	Responden Penelitian Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	106
Tabel 4.5	Uji Validitas Lingkungan Kerja .....	107
Tabel 4.6	Uji Validitas Pengembangan Karier .....	108
Tabel 4.7	Uji Validitas Motivasi Kerja .....	109
Tabel 4.8	Uji Validitas Kepuasan Kerja .....	110
Tabel 4.9	Uji Reliabilitas Variabel-Variabel .....	111

Tabel 4.10	Distribusi Pendapat Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja .....	112
Tabel 4.11	Pengkategorian Item Pertanyaan Variabel Lingkungan Kerja .....	115
Tabel 4.12	Distribusi Pendapat Responden Terhadap Variabel Pengembangan Karier .....	117
Tabel 4.13	Pengkategorian Item Pertanyaan Variabel Pengembangan Karier .....	122
Tabel 4.14	Distribusi Pendapat Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja .....	124
Tabel 4.15	Pengkategorian Item Pertanyaan Variabel Motivasi kerja .....	129
Tabel 4.16	Distribusi Pendapat Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja .....	131
Tabel 4.17	Pengkategorian Item Pertanyaan Variabel Kepuasan Kerja .....	134
Tabel 4.18	Hasil Uji Kolmogorov Smirnov .....	136
Tabel 4.19	Hasil Uji Linieritas Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja .....	139
Tabel 4.20	Hasil Uji Linieritas Pengembangan Karier dan Kepuasan Kerja ....	139
Tabel 4.21	Hasil Uji Linieritas Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja .....	140
Tabel 4.22	Hasil Uji Heteroskedastisitas Model Regersi .....	141
Tabel 4.23	Hasil Uji Matrik Korelasi Model Regresi .....	143
Tabel 4.24	Nilai <i>Tolerance</i> dan <i>Variance Inflation Factor</i> (VIF) .....	144
Tabel 4.25	Hasil Uji t Model Regersi .....	145
Tabel 4.26	Hasil Uji F Model Regresi .....	150
Tabel 4.27	Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	151

## DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner .....	171
Lampiran 2 Tabel Penelitian Terdahulu .....	176
Lampiran 3 Rekapitulasi Responden Data Kuesioner Variabel-variabel .....	177
Lampiran 4 <i>Print Screen</i> Hasil Penghitungan SPSS .....	178
Lampiran 5 Hasil Uji Validitas .....	178
Lampiran 6 Hasil Uji Reliabilitas .....	185
Lampiran 7 Hasil Uji <i>Kolmogorov Smirov</i> .....	189
Lampiran 8 Hasil Uji Heteroskedastisitas Model Regresi .....	189
Lampiran 9 Hasil Uji Linieritas .....	190
Lampiran 9 Hasil Uji Matrik Korelasi Model Regresi .....	191
Lampiran 10 Nilai <i>Tolerance</i> dan <i>Variance Inflation Factor</i> (VIF) .....	191
Lampiran 11 Hasil Uji <i>t</i> Model Regresi .....	192
Lampiran 12 Hasil Uji <i>F</i> Model Regresi .....	192
Lampiran 13 Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	192
Lampiran 14 Grafik <i>Histogram</i> Model Regersi .....	193
Lampiran 15 Grafik <i>Normal Probability Plot</i> Model Regresi .....	193
Lampiran 16 Grafik <i>Scatter Plot</i> Model Regresi .....	194



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Seiring dengan dinamika perkembangan zaman, setiap kebutuhan dan keinginan masyarakat tentunya berbeda-beda. Hal tersebut dapat dilihat dari faktor usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pekerjaan, budaya, agama, dan lingkungan sekitarnya. Semakin besar kebutuhan dan keinginan masyarakat menuntut suatu perusahaan atau instansi dapat memberikan pelayanan jasa yang optimal kepada masyarakat guna menunjang keberhasilan visi dan misi serta tujuan pada suatu perusahaan atau instansi.

Setiap organisasi pemerintah dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi pemerintah. Karyawan merupakan asset utama organisasi dan mempunyai peran strategis di dalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana dan pengendali aktivitas organisasi. Demi tercapainya tujuan organisasi, maka ada beberapa faktor yang harus diperhatikan seperti lingkungan kerja, pengembangan karier dan motivasi di dalam organisasi agar karyawan lebih semangat dan merasakan kepuasan kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

Lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Di mana lingkungan kerja adalah kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Maka dari itu

organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu), serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat dan meningkatkan kinerja karyawan (Sedarmayanti, 2009:21).

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan adalah pengembangan karier. Perencanaan dan pengembangan karier yang jelas dalam organisasi akan dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga menciptakan rasa puas dalam melaksanakan pekerjaannya. Setiap sumber daya manusia diberi kesempatan untuk mengembangkan karier serta kemampuannya secara optimal. Dengan demikian, dapat meningkatkan motivasi kerja, produktivitas dan memperbaiki sikap karyawan. Pengembangan karier merupakan fungsi manajemen personalia yang sangat penting dan perlu diketahui oleh setiap karyawan. Kebutuhan untuk merencanakan karier timbul baik dari kekuatan ekonomis maupun kekuatan sosial, sehingga ada kepuasan yang dirasakan oleh masing-masing karyawan. Pengembangan karier secara individu akan memperluas ruang lingkup pengetahuan, meningkatkan kemampuan/*skill* kerja, jabatan kerja, rasa percaya diri dan penghasilannya (Handoko, 2008:131).

Karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih baik. Melihat pentingnya karyawan dalam organisasi, maka karyawan diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai. Dengan motivasi

kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat di dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Karyawan kurang memiliki informasi yang jelas apakah pekerjaan mereka memiliki dampak positif terhadap para penerima manfaatnya yaitu individu atau kelompok yang dilayani organisasi (Hasibuan, 2003:95).

Menurut Mathis dan Jackson (2006:223), motivasi juga dapat dipahami dari teori kebutuhan dasar manusia. Menurut teori ini manusia mempunyai beberapa kebutuhan yang harus dipenuhi. Kebutuhan tersebut meliputi: kebutuhan fisik, keamanan, perasaan memiliki, penghargaan dari orang lain dan aktualisasi diri. Jika kebutuhan-kebutuhan tersebut dapat dipenuhi maka motivasi kerja tetap terjaga. Hasil akhirnya dari tindakan menggerakkan motivasi adalah tercapainya kinerja perusahaan yang optimal.

Menurut Gomes (2006:45) tugas manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan upaya mengelola unsur manusia dengan segala potensi yang dimilikinya harus dilakukan seefektif mungkin sehingga dapat diperoleh sumber daya manusia yang puas (*satisfied*) dan memuaskan (*satisfactory*) bagi organisasi. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para pekerja memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif pekerja terhadap pekerjaan yang dihadapi dan lingkungannya. Sebaliknya, pekerja yang tidak puas akan bersikap negatif terhadap pekerjaan dengan bentuk yang berbeda-beda satu dengan yang lainnya (Hasibuan, 2003:99).

Perpustakaan dan kearsipan sebagai salah satu sarana untuk mencerdaskan kehidupan bangsa rekaman kegiatan atau peristiwa dalam berbagai bentuk dan media sesuai dengan perkembangan teknologi informasi dan komunikasi yang dibuat dan diterima oleh lembaga negara, pemerintah daerah, lembaga pendidikan, perusahaan, organisasi politik, organisasi kemasyarakatan, dan perseorangan dalam pelaksanaan kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara yang merupakan bagian integral dari pembangunan nasional perlu dikembangkan dan ditingkatkan pengelolaannya secara terus menerus sehingga dapat meningkatkan kualitas layanannya kepada masyarakat.

Upaya mewujudkan penyelenggaraan negara yang baik dan bersih serta dalam menjaga agar dinamika gerak maju masyarakat, bangsa dan negara ke depan agar senantiasa berada pada pilar perjuangan mencapai cita-cita nasional, perpustakaan dan arsip yang tercipta harus dapat menjadi sumber pengetahuan dan informasi, acuan, dan bahan pembelajaran masyarakat, bangsa dan negara. Oleh karena itu, setiap lembaga negara, pemerintah daerah, lembaga pendidikan, organisasi politik, organisasi kemasyarakatan, perusahaan, dan perseorangan harus menunjukkan tanggung jawabnya dalam penyelenggaraan pencerdasan, penciptaan, pengelolaan, dan pelaporan perpustakaan dan arsip.

Sistem penyelenggaraan perpustakaan dan kearsipan daerah yang komprehensif dan terpadu harus dibangun dengan mengimplementasikan prinsip, kaidah, norma, standar, prosedur, dan kriteria, pembinaan perpustakaan dan kearsipan, sistem pengelolaan perpustakaan dan arsip, sumber daya manusia pendukung, serta peran serta masyarakat dan organisasi profesi yang sedemikian rupa, sehingga mampu

merespon tuntutan dinamika gerak maju masyarakat, bangsa, dan negara ke depan (Undang-undang nomor 43 tahun 2007 tentang Perpustakaan dan Undang-undang nomor 43 tahun 2009 tentang Kearsipan).

Pemberlakuan kebijakan otonomi daerah berdasarkan Undang-undang nomor 32 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah mengakibatkan ketidakjelasan kewenangan pusat dan daerah dalam bidang perpustakaan dan kearsipan. Keberadaan perpustakaan dan kearsipan tidak lagi memiliki kekuatan efektif dalam melakukan pembinaan dan pengembangan perpustakaan dan kearsipan di daerah diserahkan seluruhnya kepada daerah. Bagi daerah keberadaan perpustakaan dan kearsipan benar-benar menjadi wahana pembelajaran sepanjang hayat dan wahana rekreasi ilmiah serta sumber informasi. Selain itu, juga menjadi pedoman bagi pertumbuhan serta perkembangan perpustakaan dan kearsipan di daerah sehingga perpustakaan dan kearsipan menjadi bagian hidup keseharian masyarakat.

Perpustakaan dan kearsipan berfungsi untuk mendukung Sistem Pendidikan Nasional sebagaimana diatur dengan Undang-undang nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Undang-undang ini menegaskan bahwa tujuan pendidikan adalah mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia Indonesia seutuhnya.

Adapun sisi pelayanan yang optimal dari jasa perpustakaan dan kearsipan yaitu memenuhi kebutuhan dan keinginan dari para pengunjung atau masyarakat yang mencari berbagai sumber-sumber akses informasi dan pengetahuan, bacaan, serta referensi yang dibutuhkan oleh pemustaka atau pengunjung sekaligus mewujudkan gerakan masyarakat gemar membaca. Pelayanan jasa dapat diartikan sebagai kualitas

maupun kuantitas suatu produk jasa yang dapat dinilai seperti memberikan pelayanan yang optimal bagi pemustaka atau pengunjung maupun masyarakat. Hal ini berarti sumber daya manusia pada suatu perusahaan atau instansi memegang peranan penting dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara cermat, efektif dan efisien sehingga tujuan di suatu perusahaan atau instansi dapat tercapai.

Kota Singkawang atau San Keuw Jong adalah sebuah kota (Kota Madya) di Kalimantan Barat, Indonesia. Kota ini terletak sekitar 145 km sebelah utara dari kota Pontianak, ibukota provinsi Kalimantan Barat, dan dikelilingi oleh pengunungan Pasi, Poteng dan Sakok. Nama Singkawang berasal dari bahasa Hakka, San kew jong yang mengacu pada sebuah kota di bukit dekat laut dan estuari.

Kantor Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Kota Singkawang adalah salah satu. Adapun data jumlah pegawai Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Kota Singkawang dari tahun 2009–2013 dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut ini :

**Tabel 1.1**  
**Perincian Jumlah Pegawai Kantor Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Kota Singkawang Menurut Kualifikasi Tahun 2009-2013**

No	JABATAN	Tahun				
		2009	2010	2011	2012	2013
1	Kepala Kantor	1	1	1	1	1
2	Kepala Jabatan Fungsional	1	1	1	-	-
3	Kepala Sub Bagian Tata Usaha	1	1	1	1	1
4	Kepala Pembinaan dan Pengembangan	1	1	1	1	1
5	Kasi Perpustakaan	1	1	1	1	1
6	Kasi Arsip	1	1	1	1	1
7	Bendahara	1	1	1	1	1
8	Staf Tata Usaha	1	1	1	1	1
9	Staf Arsip	1	1	1	2	2
10	Staf Perpustakaan	1	2	2	2	2
11	Staf Layanan	3	1	2	2	3
<b>Jumlah</b>		<b>13</b>	<b>12</b>	<b>13</b>	<b>13</b>	<b>14</b>

Sumber: Kantor Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Kota Singkawang, 2014 (Data Olahan)

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas ini dapat diketahui bahwa pada tahun 2009 jumlah pegawai sebanyak 13 orang, kemudian pada tahun 2010 jumlah pegawai mengalami penurunan sebanyak 12 orang. Sedangkan tahun 2011 mengalami peningkatan sebanyak 13 orang. Tahun 2012 jumlah pegawai tidak mengalami peningkatannya yaitu tetap sebanyak 13 orang. Pada tahun 2013 jumlah pegawai mengalami peningkatan sebanyak 14 orang.

Kabupaten Bengkayang atau La La adalah salah satu kabupaten di provinsi Kalimantan Barat, Indonesia. Kantor Bupati terletak di Jalan Guna Batu Trans Rangkang, Bengkayang, 79282.

Adapun data jumlah pegawai Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Kabupaten Bengkayang dari tahun 2009–2013 dapat dilihat pada Tabel 1.2 berikut ini :

**Tabel 1.2**  
**Perincian Jumlah Pegawai Kantor Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Kabupaten Bengkayang Menurut Kualifikasi Tahun 2009-2013**

No	JABATAN	Tahun				
		2009	2010	2011	2012	2013
1	Kepala Kantor	1	1	1	1	1
2	Kepala Jabatan Fungsional	1	1	1	1	1
3	Kepala Sub Bagian Tata Usaha	1	1	1	1	1
4	Kepala Pembinaan dan Pengembangan	1	1	1	1	1
5	Kasi Perpustakaan	1	1	1	1	1
6	Kasi Arsip	1	1	1	1	1
7	Bendahara	1	1	1	1	1
8	Staf Tata Usaha	1	1	1	1	1
9	Staf Arsip	1	1	1	1	1
10	Staf Perpustakaan	1	1	1	1	1
11	Staf Layanan	1	2	1	1	1
<b>Jumlah</b>		<b>11</b>	<b>12</b>	<b>11</b>	<b>11</b>	<b>11</b>

Sumber: Kantor Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Kabupaten Bengkayang, 2014 (Data Olahan)

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas ini dapat diketahui bahwa pada tahun 2009 jumlah pegawai sebanyak 11 orang, kemudian pada tahun 2010 jumlah pegawai mengalami peningkatan sebanyak 12 orang. Sedangkan tahun 2011 jumlah pegawai mengalami penurunan sebanyak 11 orang. Tahun 2012 dan 2013 jumlah pegawai tidak mengalami peningkatannya yaitu tetap sebanyak 11 orang.

Kabupaten Sambas adalah salah satu kabupaten di provinsi Kalimantan Barat. Kabupaten Sambas memiliki luas wilayah 6.395,70 km<sup>2</sup> atau 639.570 ha (4,36% dari luas wilayah Provinsi Kalimantan Barat), merupakan wilayah Kabupaten yang terletak pada bagian pantai barat paling utara dari wilayah provinsi Kalimantan Barat. Panjang pantai ± 128,5 km dan panjang perbatasan negara ± 97 km.

Adapun data jumlah pegawai Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Kabupaten Sambas dari tahun 2009–2013 dapat di lihat pada Tabel 1.3 berikut ini :

**Tabel 1.3**  
**Perincian Jumlah Pegawai Kantor Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Kabupaten Sambas Menurut Kualifikasi Tahun 2009-2013**

No	JABATAN	Tahun				
		2009	2010	2011	2012	2013
1	Kepala Kantor	1	1	1	1	1
2	Kepala Jabatan Fungsional	1	1	1	1	1
3	Kepala Sub Bagian Tata Usaha	1	1	1	1	1
4	Kepala Pembinaan dan Pengembangan	1	1	1	1	1
5	Kasi Perpustakaan	1	1	1	1	1
6	Kasi Arsip	1	1	1	1	1
7	Bendahara	1	1	1	1	1
8	Staf Tata Usaha	3	3	3	2	2
9	Staf Arsip	3	3	3	3	3
10	Staf Perpustakaan	3	3	3	3	3
11	Staf Layanan	5	4	5	3	3
	<b>Jumlah</b>	<b>21</b>	<b>20</b>	<b>21</b>	<b>18</b>	<b>18</b>

Sumber: Kantor Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Kabupaten Sambas, 2014 (Data Olahan)



Berdasarkan Tabel 1.3 di atas ini dapat diketahui bahwa pada tahun 2009 jumlah pegawai sebanyak 21 orang, kemudian pada tahun 2010 jumlah pegawai mengalami penurunan sebanyak 20 orang. Sedangkan tahun 2011 jumlah pegawai mengalami peningkatan sebanyak 21 orang. Pada 2011 jumlah pegawai mengalami penurunan sebanyak 18 orang dan pada tahun 2013 jumlah pegawai tidak mengalami peningkatannya yaitu tetap sebanyak 18 orang.

Adapun data jumlah pegawai Perpustakaan dan Kearsipan Daerah (Singkawang, Bengkayang dan Sambas) dari tahun 2009–2013 dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut ini :

**Tabel 1.4**  
**Tingkat Perputaran Pegawai Kantor Perpustakaan dan Kearsipan Daerah (Singkawang, Bengkayang dan Sambas) dari Tahun 2009-2013.**

Tahun	Awal Tahun (Orang)	Pegawai		Akhir Tahun (Orang)	Persentase	
		Masuk	Keluar		Masuk (%)	Keluar (%)
2009	43	3	2	45	6,82	5,55
2010	45	2	3	44	4,49	6,74
2011	44	2	1	45	4,49	2,25
2012	45	1	4	42	2,30	9,20
2013	42	3	2	43	7,06	4,71

Sumber: Peneliti, Olahan (2014)

Dari Tabel 1.4 di atas pada dilihat bahwa tahun 2009 jumlah pegawai yang masuk sebanyak tiga orang atau sebesar 6,82%, sedangkan jumlah pegawai yang keluar sebanyak dua orang atau 5,55%. Pada tahun 2010 jumlah pegawai yang masuk sebanyak dua orang atau 4,49%, sedangkan jumlah pegawai yang keluar sebanyak tiga orang atau 6,74%. Pada tahun 2011 jumlah pegawai yang masuk sebanyak dua orang atau 4,49%, sedangkan jumlah pegawai yang keluar sebanyak satu orang atau 2,25%. Pada tahun 2012 jumlah pegawai yang masuk sebanyak satu

orang atau 2,30%, sedangkan jumlah pegawai yang keluar sebanyak empat orang atau 9,20% dan pada tahun 2013 jumlah pegawai yang masuk sebanyak tiga orang atau 7,06%, sedangkan jumlah pegawai yang keluar sebanyak dua orang atau 4,71%. Jadi tingkat perputaran pegawai pada Kantor Perpustakaan dan Kearsipan Daerah (Singkawang, Bengkayang dan Sambas) tergolong tinggi. Hal ini dapat dilihat dari jumlah karyawan yang masuk lebih kecil dari pada jumlah karyawan yang keluar.

Kantor Perpustakaan dan Kearsipan Daerah (Singkawang, Bengkayang dan Sambas) sebagai organisasi yang membantu pemerintahan daerah dalam melaksanakan tugas belum mampu menunjukkan kinerja yang optimal. Hal ini terlihat minimnya jumlah pengunjung dan kurangnya penambahan jenis buku. Ditambah pula besarnya jumlah pegawai yang keluar mengimplikasikan ketidakpuasan pegawai.

Selain tercermin dari jumlah pegawai yang keluar, ketidakpuasan pegawai dalam bekerja juga dipengaruhi oleh beberapa faktor, antar lain kondisi lingkungan kerja, program-program pengembangan karier dan motivasi kerja. Faktor lingkungan kerja sangat penting dalam meningkatkan kegairahan kerja pegawai karena pimpinan harus bisa menciptakan kondisi lingkungan yang baik agar para pegawai merasa nyaman dan puas dalam lingkungan kerjanya. Faktor lingkungan kerja juga dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan, setiap organisasi haruslah mengusahakan lingkungan kerja yang baik sehingga mempunyai pengaruh positif sebagai motivasi bagi pegawai karena dengan lingkungan kerja yang baik maka pegawai akan bersemangat dan lebih bergairah dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Misalnya masalah kebersihan ruangan kerja, jika kebersihan ruangan kerja kotor maka pegawai tidak dapat bekerja dengan baik dan bermalas-malasan sehingga dapat

menurunkan produktivitas dan kepuasan kerja pegawai Kantor Perpustakaan dan Kearsipan Daerah (Singkawang, Bengkayang dan Sambas).

Pengembangan karier para pegawai Kantor Perpustakaan dan Kearsipan Daerah (Singkawang, Bengkayang dan Sambas) masih belum dilaksanakan semaksimal mungkin. Hal ini dapat dilihat kurangnya pelatihan kerja dan promosi jabatan kerja sehingga masih ada posisi jabatan kerja yang kosong, sehingga menyebabkan pegawai berhenti kerja dan cenderung pindah ke organisasi lain.

Motivasi kerja merupakan dorongan dari proses hasil kerja dari seorang pegawai. Motivasi kerja adalah suatu proses bekerja dari seseorang dalam menghasilkan prestasi. Proses kerja dari pegawai ini merupakan kinerja dari pegawai. Hal-hal yang menyebabkan kurangnya motivasi kerja pegawai Kantor Perpustakaan dan Kearsipan Daerah (Singkawang, Bengkayang dan Sambas) menurun dikarenakan kemungkinan adanya ketidaknyamanan dalam bekerja, motivasi rendah, harapan pesimis, dan upah yang minim.

Kondisi seperti yang telah diungkapkan di atas menunjukkan bahwa faktor manusia sangat berperan aktif dalam meningkatkan mutu kantor tersebut. Masalah ini juga terkait dengan teknologi yang ada. Banyak kasus menunjukkan bahwa teknologi sudah maju namun ketersediaan sumber daya manusianya sangat minim. Ini dikarenakan ketidaksiapan bagi organisasi untuk melaksanakan pekerjaan yang maksimal.

Kepuasan kerja pegawai yang merupakan produktivitas kerja sebagai perwujudannya adalah *performance appraisal* atau penilaian kerja, sering mengalami kendala. Kendala ini berupa penilaian kerja yang tidak sesuai dengan kinerja pegawai. Atasan memberikan penilaian kerja yang tidak objektif sehingga penilaian

tinggi, namun kinerjanya rendah. Oleh karena itu dengan fenomenan-fenomenan yang terjadi agar perlu dilakukan penelitian mengenai ***“Pengaruh lingkungan kerja, pengembangan karier dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Perpustakaan dan Kearsipan Daerah (Studi Kasus Pada Daerah Singkawang, Bengkayang dan Sambas)”***.

### **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Perpustakaan dan Kearsipan Daerah (Singkawang, Bengkayang dan Sambas)?
2. Apakah pengembangan karier berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Perpustakaan dan Kearsipan Daerah (Singkawang, Bengkayang dan Sambas)?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Perpustakaan dan Kearsipan Daerah (Singkawang, Bengkayang dan Sambas)?
4. Apakah lingkungan kerja, pengembangan karier dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Perpustakaan dan Kearsipan Daerah (Singkawang, Bengkayang dan Sambas)?

### **C. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan permasalahan yang telah dirumuskan, maka tujuan yang dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh faktor lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Perpustakaan dan Kearsipan Daerah (Singkawang, Bengkayang dan Sambas).
2. Untuk mengetahui pengaruh faktor pengembangan karier terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Perpustakaan dan Kearsipan Daerah (Singkawang, Bengkayang dan Sambas).
3. Untuk mengetahui pengaruh faktor motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Perpustakaan dan Kearsipan Daerah (Singkawang, Bengkayang dan Sambas).
4. Untuk mengetahui pengaruh faktor lingkungan kerja, pengembangan karier dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Perpustakaan dan Kearsipan Daerah (Singkawang, Bengkayang dan Sambas).

#### **D. Kegunaan Penelitian**

##### **1. Manfaat praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan berkaitan dengan lingkungan kerja, pengembangan karier dan motivasi kerja untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

##### **2. Manfaat teoritis**

Membantu memecahkan dan mengantisipasi masalah yang ada pada Kantor Perpustakaan dan Kearsipan Daerah (Singkawang, Bengkayang dan Sambas) hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan solusi atas permasalahan yang relevan pada kasus-kasus yang sama pada organisasi-organisasi di lingkungan

pemerintahan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

### 3. Manfaat bagi penulis

Bermanfaat untuk meningkatkan pengetahuan dan pemahaman atas teori yang telah dikaji dan kaitannya dengan kasus-kasus nyata.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Kajian Teori**

##### **1. Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan di dalam menyelesaikan pekerjaannya yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan motivasi serta semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kepuasan karyawan.

Menurut Artoyo (dikutip oleh Sariyathi, 2007:66) menyatakan bahwa:

“Lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan oleh pimpinan organisasi karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan yang bekerja. Lingkungan kerja yang memuaskan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memuaskan dapat mengurangi kinerja karyawan”.

Menurut Sedarmayanti (2009:21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja dibagi menjadi 2, yaitu:

#### a. Lingkungan kerja fisik

Sedarmayanti (2009:21) mendefinisikan bahwa “Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung”.

Menurut Komaruddi (2002:17) lingkungan kerja fisik adalah keseluruhan atau setiap aspek dari gejala fisik dan sosial *cultural* yang mengelilingi atau mempengaruhi individu. Sedangkan menurut Nitisemito (2002:33) berpendapat bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam mengerjakan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik, dan lain-lain.

Berdasarkan definisi tersebut bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja sehingga dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor-faktor lingkungan kerja fisik dalam menyelesaikan aktivitas organisasi (Sedarmayanti, 2009:21).

Faktor-faktor lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut:

##### 1) Pewarnaan

Masalah warna dapat berpengaruh terhadap karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan, akan tetapi banyak perusahaan yang kurang memperhatikan masalah warna. Dengan demikian pengaturan hendaknya memberikan manfaat, sehingga



dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Pewarnaan pada dinding ruang kerja hendaknya mempergunakan warna yang lembut.

## 2) Penerangan

Penerangan dalam ruang kerja karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan semangat karyawan sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil yang baik, yang berarti bahwa penerangan tempat kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan-kegiatan operasional organisasi.

## 3) Udara

Di dalam ruangan kerja karyawan dibutuhkan udara yang cukup, di mana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari karyawan tersebut. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan semangat kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

## 4) Suara bising

Suara yang bunyi bisa sangat mengganggu para karyawan dalam bekerja. Suara bising tersebut dapat merusak konsentrasi kerja karyawan sehingga kinerja karyawan bisa menjadi tidak optimal. Oleh karena itu setiap organisasi harus selalu berusaha untuk menghilangkan suara bising tersebut atau paling tidak menekannya untuk memperkecil suara bising tersebut. Kemampuan organisasi di dalam menyediakan dana untuk keperluan pengendalian suara bising tersebut, juga merupakan salah satu faktor yang menentukan pilihan cara pengendalian suara bising dalam organisasi.

### 5) Ruang gerak

Di dalam organisasi sebaiknya karyawan yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas. Karyawan tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang dan maksimal jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan. Dengan demikian ruang gerak untuk tempat karyawan bekerja seharusnya direncanakan terlebih dahulu agar para karyawan tidak terganggu di dalam melaksanakan pekerjaan di samping itu juga organisasi harus dapat menghindari pemborosan dan menekan pengeluaran biaya yang banyak.

### 6) Keamanan

Rasa aman bagi karyawan sangat berpengaruh terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan. Di sini yang dimaksud dengan keamanan yaitu keamanan yang dapat dimasukkan ke dalam lingkungan kerja fisik. Jika di tempat kerja tidak aman, karyawan tersebut akan menjadi gelisah dan tidak bisa berkonsentrasi dengan pekerjaannya serta semangat kerja karyawan tersebut akan mengalami penurunan. Oleh karena itu sebaiknya suatu organisasi terus berusaha untuk menciptakan dan mempertahankan suatu keadaan dan suasana aman tersebut sehingga karyawan merasa senang dan nyaman dalam bekerja.

### 7) Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan disekitarnya menjadi sehat. Oleh karena itu setiap organisasi hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja. Dengan adanya lingkungan yang bersih, karyawan akan merasa senang sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

#### b. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan non fisik adalah semua keadaan yang terjadi dan berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan (Sedarmayanti, 2009:23). Lingkungan kerja non fisik ini tidak kalah pentingnya dengan lingkungan kerja fisik. Semangat kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh keadaan lingkungan kerja non fisik, misalnya hubungan dengan sesama karyawan dan dengan pimpinannya. Apabila hubungan seorang karyawan dengan karyawan lain dan dengan pimpinan berjalan dengan sangat baik maka akan dapat membuat karyawan merasa lebih nyaman berada di lingkungan kerjanya. Dengan begitu semangat kerja karyawan akan meningkat dan kinerja pun juga akan ikut meningkat.

Ada 5 aspek lingkungan kerja non fisik yang bisa mempengaruhi perilaku karyawan, yaitu:

- a. Struktur kerja, yaitu sejauh mana bahwa pekerjaan yang diberikan kepadanya memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik.
- b. Tanggung jawab kerja, yaitu sejauh mana pekerja merasa pekerja mengerti tanggung jawab mereka serta bertanggung jawab atas tindakan mereka.
- c. Perhatian dan dukungan pemimpin, yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai mereka.
- d. Kerja sama antar kelompok, yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerja sama yang baik di antara kelompok kerja yang ada.

- e. Kelancaran berkomunikasi, yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antar rekan kerja ataupun dengan pimpinan.

Kedua jenis lingkungan kerja di atas harus selalu diperhatikan oleh organisasi. Keduanya tidak bisa dipisahkan begitu saja. Terkadang organisasi hanya mengutamakan salah satu jenis lingkungan kerja di atas, tetapi akan lebih baik lagi apabila keduanya dilaksanakan secara maksimal. Dengan begitu kinerja karyawan akan lebih maksimal. Peran seorang pemimpin benar-benar diperlukan dalam hal ini. Pemimpin harus bisa menciptakan sebuah lingkungan kerja yang baik dan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

## **2. Pengembangan Karier**

Sebegitu banyak pengertian pengembangan karier yang dikemukakan oleh para ahli, pada prinsipnya pengembangan karier merupakan proses pelaksanaan (implementasi) perencanaan karier. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Handoko (2008:130-131) menyatakan bahwa “Implementasi rencana-rencana karier memerlukan pengembangan karier. Pengembangan karier merupakan upaya-upaya pribadi seorang karyawan untuk mencapai suatu rencana karier”. Sejalan dengan hal tersebut, Siagian (2001:215) mengatakan bahwa “Betapapun baiknya suatu rencana karier yang telah dibuat oleh seorang pekerja disertai oleh suatu tujuan karier yang wajar dan realistis, rencana tersebut tidak akan menjadi kenyataan tanpa adanya pengembangan karier yang sistematis dan programatis”.

Definisi pengembangan karier (*career development*) menurut Mondy (2008:243) adalah pendekatan formal yang digunakan organisasi untuk memastikan bahwa orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang dapat tersedia jika dibutuhkan. Sedangkan menurut Dessler (2006:6) pengembangan karier adalah serangkaian aktivitas sepanjang hidup (seperti *workshop*) yang berkontribusi pada eksplorasi, pematangan, keberhasilan, dan pemenuhan karier seseorang.

Menurut Stone dalam Kadarisman (2009:369) menyatakan bahwa:

“Pengembangan karier adalah proses dan kegiatan mempersiapkan seorang karyawan untuk menduduki jabatan dalam organisasi atau perusahaan, yang akan dilakukan di masa mendatang. Dengan pengembangan karier tersebut tercakup pengertian bahwa perusahaan atau manajer SDM tersebut telah menyusun perencanaan sebelumnya tentang cara-cara yang perlu dilakukan untuk mengembangkan karier karyawan selama ia bekerja”.

Berdasarkan uraian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa pengembangan karier merupakan langkah persiapan yang diambil untuk memenuhi tujuan karier seseorang. Jadi pengembangan karier bukanlah hanya sebatas pengangkatan seorang pegawai dalam jabatan struktural sebagaimana asumsi yang banyak ditemukan karena pengangkatan dalam jabatan struktural tersebut merupakan pemenuhan sasaran dan tujuan karier. Pengembangan karier formal berperan penting untuk memelihara angkatan kerja yang termotivasi dan berkomitmen. Pengembangan karier meliputi aktivitas-aktivitas untuk mempersiapkan seorang individu pada kemajuan jalur karier yang direncanakan. Selanjutnya ada beberapa prinsip pengembangan karier yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Pekerjaan itu sendiri mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap pengembangan karier.

- b. Bentuk pengembangan *skill* yang dibutuhkan ditentukan oleh permintaan pekerjaan yang spesifik.
- c. Pengembangan akan terjadi hanya jika seorang individu belum memperoleh *skill* yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan.
- d. Waktu yang digunakan untuk pengembangan dapat direduksi/dikurangi dengan mengidentifikasi rangkaian penempatan pekerjaan individu yang rasional.  
(Mondy, 2008:362)

Siagian (2001:215) juga mengatakan dalam pembahasan berikutnya perlu ditekankan bahwa meskipun bagian pengelola sumber daya manusia dapat turut berperan dalam kegiatan pengembangan tersebut, sesungguhnya yang paling bertanggung jawab adalah pekerja yang bersangkutan sendiri karena dialah yang paling berkepentingan dan dia pulalah yang kelak akan memetik dan menikmati hasilnya. Hal ini merupakan salah satu prinsip pengembangan karier yang sangat fundamental sifatnya.

Dessler (2006:6) mengemukakan bahwa:

“Bagi pengusaha, kerja sama pengembangan karier memiliki beberapa fungsi. Pengusaha memberikan perangkat, lingkungan dan pengembangan keahlian bagi karyawan, lalu karyawan melayani dan membangun perusahaan menjadi potensial. Pengembangan karier juga dapat menumbuhkan komitmen karyawan. Seringkali, hal terbaik yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk menjaga komitmen karyawan adalah dengan menekankan bagaimana perusahaan menjadi tekanan dalam pengembangan keahlian dan pengetahuan karyawan tersebut secara berkelanjutan”.

Siagian (2001:220) mengatakan bahwa persepsi seorang pekerja tentang kemungkinan meniti karier dalam suatu organisasi akan sangat diwarnai oleh pandangan sampai sejauh mana kebutuhan dan kepentingan pribadinya itu akan

terpenuhi. Sesungguhnya persepsi itulah yang menjadi dasar keputusan seseorang apakah akan terus berkarya dalam organisasi tertentu ataukah pindah ke organisasi lain di mana kepentingan pribadinya itu diperhitungkan akan lebih terjamin. Kenyataan demikianlah yang mengharuskan bagian kepegawaian pada satuan kerja atau Badan Kepegawaian Daerah dalam lingkup Pemerintahan Daerah bersikap proaktif dalam pengembangan karier para pegawai.

Jika suatu organisasi ingin memiliki suatu program pengembangan karier yang efektif, maka harus dilakukan secara kerja bersama-sama di antara orang-orang kunci. Hal tersebut juga telah dikemukakan oleh Dessler bahwa karyawan, manajer, pengusaha, semua berperan dalam perencanaan, pengarahan, dan pengembangan karier karyawan. Karyawan harus bertanggung jawab penuh bagi pengembangan dan kesuksesan kariernya.

Handoko (2008:131-133) menjelaskan secara lebih rinci mengenai peran dalam mengembangkan karier sebagai berikut:

Titik awal pengembangan karier dimulai dari diri karyawan. Setiap orang bertanggung jawab atas pengembangan atau kemajuan kariernya. Setelah komitmen pribadi dibuat, beberapa kegiatan pengembangan karier dapat dilakukan. Kegiatan-kegiatan tersebut meliputi:

- a. Prestasi kerja. Prestasi kerja yang baik mendasari semua kegiatan pengembangan karier lainnya. Kemajuan karier sangat tergantung pada prestasi kerja (*performance*).
- b. *Exposure*, *Exposure* berarti menjadi dikenal oleh orang-orang yang memutuskan promosi, transfer dan kesempatan-kesempatan karier lainnya.

- c. **Permintaan berhenti.** Banyak karyawan terutama pada manajer profesional berpindah-pindah perusahaan sebagai bagian strategi karier mereka. Permintaan berhenti untuk melanjutkan karier di perusahaan lain sering disebut *leveraging*.
- d. **Kesetiaan organisasional.** Dalam banyak organisasi, orang-orang meletakkan kemajuan karier tergantung pada kesetiaan organisasional. Dedikasi jangka panjang terhadap perusahaan yang sama akan menurunkan tingkat perputaran tenaga kerja.
- e. **Mentors dan sponsors.** Seorang mentor adalah orang yang menawarkan bimbingan karier informal. Bila mentor dapat menominasi karyawan untuk kegiatan-kegiatan pengembangan karier, seperti program-program latihan, transfer atau promosi, maka dia menjadi sponsor. Seorang sponsor adalah orang dalam organisasi yang dapat menciptakan kesempatan-kesempatan pengembangan karier bagi orang-orang lain. Sering sponsor karyawan adalah atasan langsung.
- f. **Kesempatan-kesempatan untuk tumbuh.** Bila karyawan meningkatkan kemampuan, misalnya melalui program latihan, pengambilan kursus-kursus atau penambahan gelar, maka berarti mereka memanfaatkan kesempatan untuk tumbuh.

Hampir sama dengan penjelasan Hardoko di atas, Siagian (2001:215-220) mengatakan jika seseorang sudah siap memikul tanggung jawab dalam kegiatan pengembangan karier, 7 hal yang perlu mendapatkan perhatian:

*Pertama*, prestasi kerja yang memuaskan. Pangkal tolak pengembangan karier seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang. *Kedua*, pengenalan oleh pihak lain. Pengenalan di sini ialah bahwa



berbagai pihak yang berwenang memutuskan layak tidaknya seseorang dipromosikan seperti atasan langsung dan pimpinan bagian kepegawaian, mengetahui kemampuan dan prestasi kerja pegawai yang ingin merealisasikan rencana kariernya. *Ketiga*, kesetiaan pada organisasi. *Perdefinisi* pengembangan karier berarti bahwa seorang pegawai ingin terus berkarya dalam organisasi tempatnya bekerja untuk jangka waktu yang lama, misalnya usia pensiun. *Keempat*, pemanfaatan mentor dan sponsor. Pengalaman menunjukkan bahwa pengembangan karier seseorang sering berlangsung dengan lebih mulus apabila ada orang lain dalam organisasi yang dengan berbagai cara dan jalur bersedia memberikan nasihatnya kepadanya dalam usaha meniti karier. *Kelima*, dukungan para bawahan. Bagi mereka yang sudah menduduki posisi manajerial tertentu dan mempunyai rencana karier yang ingin diwujudkan, dukungan para bawahan pun sangat membantu. Dukungan para bawahan berkisar pada usaha mensukseskan tugas manajer yang bersangkutan. *Keenam*, pemanfaatan kesempatan untuk bertumbuh. Berbagai kesempatan tersebut, seperti keikutsertaan dalam program pelatihan, melanjutkan pendidikan di luar jam kerja atau berusaha supaya dialih tugaskan, apabila secara sukarela dimanfaatkan akan berakibat secara positif bukan hanya berupa keuntungan diri sendiri, akan tetapi juga bagi organisasi. *Ketujuh*, berhenti atas permintaan dan kemauan diri sendiri. Berhenti atas kemauan dan permintaan diri sendiri mungkin merupakan salah satu cara terbaik untuk mewujudkan rencana karier seseorang apabila jenjang karier yang dinaiki demikian terbatas sehingga jalan yang mungkin dilalu menjadi sangat terbatas.

Sejalan pula dengan pendapat kedua ahli tersebut, Notoatmodjo (2009:169-170) mengemukakan beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam pengembangan karier, antara lain sebagai berikut:

- a. Kinerja. Apabila karyawan mempunyai kinerja baik maka ia mempunyai kesempatan untuk mengembangkan kariernya.
- b. Loyalitas. Loyalitas atau integritas yang tinggi seorang karyawan dari organisasi kerja manapun akan menjadi acuan pimpinan dalam mengembangkan kariernya.
- c. Dikenal. Karyawan yang banyak dikenal orang, terutama oleh para pimpinan akan mempengaruhi pengembangan kariernya.
- d. Bawahan. Keberhasilan seorang pimpinan adalah ditentukan oleh bawahannya dalam melaksanakan tugasnya.
- e. Kesempatan pengembangan. Karyawan harus pandai memanfaatkan waktu untuk mengembangkan diri, misalnya mengikuti pendidikan dan pelatihan-pelatihan, mengikuti krusus-kursus keterampilan, mengikuti seminar-seminar yang terkait dengan pekerjaan atau tugasnya, dan sebagainya.

Kesimpulan yang sama dari uraian di atas dapat dilihat bahwa unsur pertama dalam pengembangan karier pegawai adalah prestasi kerjanya, hal ini senada dengan yang dikemukakan oleh Kadarisman (2009:376) bahwa “Pangkal tolak pengembangan karier pegawai adalah prestasi kerjanya melakukan tugas yang dipercaya kepadanya”. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sukar bagi seorang pegawai untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan kepekerjaan atau jabatan yang lebih tinggi di masa depan.

Menurut Siagian (2001:211-214) bahwa “Memberikan jasa konseling kepada para pekerja dapat mendorong seseorang melakukan penilaian terhadap diri sendiri dan sasaran konseling karier adalah agar para pegawai menyadari pentingnya pengembangan diri guna menghadapi tantangan tugas di masa depan”. Sementara penilaian kinerja dan pendidikan karier yang ada harus menjadi perhatian serius bagi organisasi pemerintah daerah agar menjadi prasyarat yang penting dalam menduduki jabatan.

Mengenai peranan departemen personalia (Badan Kepegawaian Daerah) dalam pengembangan karier, Handoko (2008:133) menjelaskan:

“Untuk mengarahkan pengembangan karier agar menguntungkan organisasi dan karyawan, departemen personalia sering mengadakan program-program latihan dan pengembangan bagi para karyawan. Di samping itu, departemen personalia perlu mengusahakan dukungan manajemen, memberikan umpan balik kepada karyawan dan membangun suatu lingkungan kerja yang kohesif untuk meningkatkan kemampuan dan keinginan karyawan dalam melaksanakan pengembangan karier”.

Menurut Siagian (2001:220-221) dengan bersikap proaktif dalam mengembangkan karier para anggota organisasi, bagian kepegawaian akan dapat mencapai paling sedikit lima sasaran, yaitu:

- a. Membantu para pegawai dalam mengembangkan karier masing-masing yang pada gilirannya menumbuhkan loyalitas karena merasa dibantu oleh organisasi meraih kemajuan dalam kariernya yang biasanya mengurangi keinginan pindah ke tempat pekerjaan yang lain;
- b. Tersedianya sekelompok pegawai yang memiliki potensi dan kemampuan untuk dipromosikan di masa yang akan datang;

- c. Membantu para pelatih mengidentifikasi kebutuhan para pegawai dalam pelatihan dan pengembangan tertentu;
- d. Perbaiki dalam prestasi kerja, peningkatan loyalitas dan penumbuhan motivasi di kalangan para pegawai;
- e. Meningkatkan produktivitas dan mutu karya para pegawai.

Pengembangan karier juga dapat didefinisikan sebagai semua usaha pribadi karyawan yang ditujukan untuk melaksanakan rencana kariernya melalui pendidikan, pelatihan, pencarian dan perolehan kerja, serta pengalaman kerja. Sejalan dengan definisi tersebut, Rivai dan Basri (2004:376) mendefinisikan "Pengembangan karier adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karier yang diinginkan".

Berdasarkan uraian tersebut dapat dikatakan bahwa kegiatan pengembangan karier pegawai meliputi 7 hal yaitu prestasi kerja, pengenalan oleh pihak lain, kesetiaan organisasional, pemanfaatan *mentors* dan *sponsors*, dukungan para bawahan, kesempatan untuk tumbuh dan berkembang, dan perpindahan/rotasi. Di sini peneliti mengambil kata perpindahan/rotasi, bukan permintaan berhenti atas kemauan sendiri seperti yang dikemukakan beberapa ahli, karena dalam penjelasan permintaan berhenti yang dikemukakan para ahli pada dasarnya karena jenjang karier yang terbatas, maka pegawai/karyawan atau manajer profesional/jabatan struktural mengajukan permintaan berhenti untuk melanjutkan kariernya di perusahaan/satuan kerja lain atau mutasi pindah tugas sebagai bagian strategi karier mereka. Dalam manajemen Pegawai Negeri Sipil (bukan pada lingkup perusahaan) hal tersebut Pengembangan karier dapat bermanfaat bagi organisasi merupakan

perpindahan/mutasi pindah tugas atau rotasi jabatan, sehingga peneliti memakai kata tersebut untuk menjelaskan salah satu kegiatan pengembangan karier yang selanjutnya dijadikan sebagai indikator dalam penelitian ini.

Pengembangan karier dapat bermanfaat bagi organisasi maupun karyawan. Bagi organisasi, pengembangan karier dapat menjamin ketersediaan bakat yang diperlukan, meningkatkan kemampuan organisasi untuk mendapatkan dan mempertahankan karyawan-karyawan yang berkualitas, menjamin agar kelompok-kelompok minoritas dan wanita mempunyai kesempatan yang sama untuk meningkatkan karier, mengurangi frustrasi karyawan, mendorong adanya keanekaragaman budaya dalam sebuah organisasi dan meningkatkan nama baik organisasi. Sedangkan bagi karyawan, pengembangan karier identik dengan keberhasilan, karena pengembangan karier bermanfaat untuk dapat menggunakan potensi seseorang dengan sepenuhnya, menambah tantangan dalam bekerja, meningkatkan otonomi, dan meningkatkan tanggung jawab.

Siagian (2001:209) mengatakan bahwa:

“Menarik untuk mencatat bahwa kepuasan dalam konteks karier tidak selalu berarti keberhasilan mencapai posisi tinggi dalam organisasi, melainkan dapat pula berarti bersedia menerima kenyataan bahwa, karena berbagai faktor pembatas yang dihadapi oleh seseorang, pekerja “puas” apabila ia dapat mencapai tingkat tertentu dalam kariernya, meskipun tidak banyak anak tangga karier yang berhasil dibaikinya”.

Siagian (2001:222) mengatakan pada penjelasan mengenai dukungan bagian kepegawaian pada pengembangan karier pegawai bahwa dilihat dari sudut pandang para pegawai, segi penting lainnya dari perencanaan karier adalah sistem umpan balik, terutama bagi mereka yang setelah mengikuti program pengembangan karier

tertentu ternyata tidak dipromosikan. Sistem umpan balik tersebut sangat penting karena dengan demikian para pegawai:

- a. Mengetahui mengapa mereka tidak terpilih untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi.
- b. Memperoleh petunjuk tentang tindakan pengembangan apa yang perlu mereka ambil, meskipun dengan penekanan bahwa mengambil tindakan pengembangan tertentu tidak dengan sendirinya selalu berakibat pada promosi.
- c. Memperoleh jaminan bahwa tetap terbuka kemungkinan bagi mereka untuk dipertimbangkan memperoleh promosi.
- d. Yakin bahwa usaha pengembangan kariernya tidak sia-sia meskipun jerih payahnya itu belum segera membuahkan hasil yang diharapkan karena berbagai pertimbangan yang obyektif.
- e. Terdorong untuk meningkatkan prestasi kerja disertai sikap dan perilaku positif dalam kehidupan organisasionalnya.

### 3. Motivasi Kerja

Banyak teori yang membahas tentang faktor-faktor motivasi, seperti *hierarchy of need* yang dikemukakan oleh Maslow, teori dua faktor Herzberg, teori *ERC* Alderfer, teori kebutuhan McClelland, dan teori harapan dari Vroom, dimana semuanya menjelaskan bahwa faktor-faktor tersebut dapat mempengaruhi seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Menurut Schemerhorn (dikutip oleh Winardi, 2001:2) menyatakan bahwa:

“Motivasi untuk bekerja sebuah istilah yang digunakan dalam bidang perilaku keorganisasian (*organizational behavior*), guna menerangkan kekuatan-kekuatan

yang terdapat pada diri seseorang individu yang menjadi penyebab timbulnya tingkat, arah dan persistensi upaya dilaksanakan dalam hal bekerja”.

Motivasi merupakan semua kekuatan yang ada dalam diri seseorang yang member daya, memberi arah dan memelihara tingkah laku. Winardi (2001:13) menyatakan bahwa:

“Sesuatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia yang dapat dikembangkan oleh kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan non moneter yang dapat mempengaruhi hasil kinerja secara positif atau secara negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi oleh orang yang bersangkutan”.

Motivasi diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada para karyawan sehingga mereka bersedia bekerja dengan rela tanpa dipaksa. Dharma (2002:20) mengemukakan bahwa:

“*Motives* merupakan suatu kondisi yang membuat seseorang bisa konsisten berfikir dengan cara siap bertindak dengan segala risikonya; *Traits* adalah watak yang membuat orang untuk berperilaku atau bagaimana seseorang merespon sesuatu dengan cara-cara tertentu; *Self concept* adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang; *Knowledge* adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu; *Skill* adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas pokok tertentu baik fisik maupun mental”.

Menurut Harvey (2004:5) menyatakan bahwa:

“Motivasi adalah komoditi yang sangat dibutuhkan oleh setiap manusia, manusia memerlukan motivasi setiap hari untuk menjalankan kehidupan, membantu orang lain, memimpin orang lain dan untuk mencapai tujuan, kemampuan memotivasi diri sendiri akan mempengaruhi sukses seseorang”.

Menurut Robbins dan Judge (2008:222) mendefinisikan motivasi (*motivation*) sebagai: “proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan”. Sedangkan menurut Kreitner dan Kinicki (2005:210) bahwa “Motivasi adalah kumpulan proses psikologis yang menyebabkan pergerakan, arahan dan kegigihan dari sikap sukarela yang mengarah pada tujuan”.

Gibson, Ivancevich and Donnelly (2010:183) mengemukakan beberapa kesimpulan tentang motivasi antara lain:

- a. Ahli teori memberikan interpretasi yang agak berbeda-beda dan memberikan penekanan pada faktor-faktor yang berbeda.
- b. Motivasi berkaitan dengan perilaku dan kinerja yang mengacu pada tujuan.
- c. Motivasi berasal dari kejadian dan proses yang bersifat internal ataupun eksternal terhadap individu.

Menurut Harvey (2004:5) untuk memotivasi diri sendiri harus dikuasai satu metode setiap hari dalam sepekan, langkah-langkahnya yaitu:

- a. Mencapai tujuan kita.
- b. Memenangkan perspektif yang positif.
- c. Menciptakan kekuatan untuk mengubah.
- d. Membangun rasa harga diri.
- e. Meningkatkan prestasi yang diinginkan.
- f. Bergerak dari lemah menjadi kuat.
- g. Menghentikan sifat suka menunda-nunda.

Motivasi dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dibedakan atas faktor internal dan faktor eksternal dari seseorang. Faktor tersebut menurut Sutrisno (2009:24) antara lain:

- a. Faktor internal, meliputi keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan dan keinginan untuk berkuasa;



- b. Faktor eksternal, meliputi kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervise yang baik, adanya jaminan pekerjaan, adanya penghargaan atas prestasi, peraturan yang fleksibel, status dan tanggung jawab.

Motivasi adalah sesuatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Dorongan yang ada pada diri seseorang karena adanya tuntutan untuk memenuhi kebutuhan pokoknya.

Berikut akan dikemukakan teori-teori motivasi yang mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja karyawan menurut para ahli, sebagai berikut:

Teori McGregor dikutip oleh Robbins (2008:225) mengungkapkan dua cara yang dapat dilakukan dalam mendalami perilaku karyawan, yang terkandung dalam teori X (teori konvensional) dan teori Y (teori potensial).

1) Asumsi Teori X :

- a) Karyawan pada dasarnya tidak menyukai pekerjaan dan, sebisa mungkin, berusaha untuk menghindarinya.
- b) Karena karyawan tidak menyukai pekerjaannya, mereka harus dipaksa, dikendalikan, atau diancam dengan hukuman untuk mencapai tujuan-tujuan.
- c) Karyawan akan menghindari tanggung jawab dan mencari perintah formal bila mungkin.
- d) Sebagian karyawan menempatkan keamanan di atas semua faktor lain terkait pekerjaan dan menunjukkan sedikit ambisi.

2) Asumsi Teori Y :

- a) Karyawan menganggap kerja sebagai hal yang menyenangkan, seperti halnya istirahat atau bermain.

- b) Karyawan akan berlatih mengendalikan diri dan emosi untuk mencapai berbagai tujuan.
- c) Karyawan bersedia belajar untuk menerima, bahkan mencari, tanggung jawab.
- d) Karyawan mampu membuat berbagai keputusan inovatif yang diedarkan keseluruhan populasi, dan bukan hanya bagi mereka yang menduduki posisi manajemen.

Sebagaimana telah kita ketahui bahwa perusahaan akan berhasil melaksanakan program-programnya bila orang-orang yang bekerja dalam perusahaan itu dapat melakukan tugasnya dengan baik sesuai dengan bidang dan tanggungjawabnya masing-masing. Gray yang dikutip oleh Winardi (2001:2), mengemukakan bahwa “Motivasi merupakan hasil sejumlah proses, yang sifatnya internal atau eksternal bagi seseorang individu yang menyebabkan timbulnya sikap entusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu”.

Dalam pemberian motivasi sebenarnya terkandung makna bahwa setiap manusia perlu diperlakukan dengan segala kelebihan, keterbatasan dan kekurangan-kekurangannya.

Anoraga (2001:35), menyatakan bahwa:

“Motivasi kerja (*work motivation*) adalah suatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh karena itu motivasi kerja dapat disebut sebagai pendorong semangat kerja. Kuat atau lemahnya motivasi kerja seorang ikut menentukan besar kecilnya prestasi”.

Seorang berbuat atau tidak berbuat bukanlah semata-mata didorong oleh faktor-faktor rasio (pikiran), tetapi juga kadang-kadang dipengaruhi oleh faktor emosi (perasaan). Oleh sebab itu, faktor-faktor ini perlu mendapat perhatian dalam

pemberian motivasi, supaya motivasi itu betul-betul menjadi tepat sasaran. Pentingnya memberikan motivasi kepada pegawai dikemukakan oleh Siagian (2001:80), sebagai berikut:

- a. Pemberian motivasi berkaitan langsung dengan usaha pencapaian tujuan dan berbagai sarana organisasional;
- b. Usaha tertentu sebagai akibat dari motivasi itu. Apabila seseorang termotivasi maka akan berusaha keras untuk melakukan sesuatu; dan
- c. Kebutuhan ialah keadaan internal seseorang yang menyebabkan hasil usaha tertentu menjadi menarik.

Sumber daya manusia perlu diberi arahan dan dorongan sehingga potensi yang ada dalam dirinya dapat diubah menjadi prestasi yang menguntungkan perusahaan. Anoraga (2001:37), mengemukakan bahwa "Orang yang bekerja dengan motivasi yang tinggi adalah orang yang merasa senang dan mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya".

Pekerjaan seorang manajer di tempat kerjanya adalah mendapatkan hasil pekerjaan yang dilakukan para karyawannya. Untuk itu manajer harus mampu memotivasi mereka, namun hal semacam itu memang mudah diucapkan, tapi sulit untuk diterapkan. Motivasi sebagai teori merupakan hal yang sulit untuk dipraktikan, karena motivasi menyangkut beragam disiplin ilmu.

Menurut Mangkuprawira (2009: 55):

"Motivasi diibaratkan sebagai jantungnya manajemen karyawan. Motivasi merupakan dorongan yang membuat karyawan melakukan sesuatu dengan cara dan untuk mencapai tujuan tertentu. Tidak ada keberhasilan mengerjakan sesuatu, seperti mengelola karyawan, tanpa adanya motivasi baik dari manajer maupun dari karyawan. Manajer membutuhkan keterampilan untuk memahami

dan menciptakan kondisi dimana semua anggota tim kerja dapat termotivasi. Ini merupakan tantangan besar, karena tiap karyawan memiliki perbedaan karakteristik dan respon pada kondisi yang berbeda.”

Agar tidak mengabaikan motivasi, para manajer harus memainkan peran aktif dalam memotivasi karyawannya. Menurut Gibson, Ivancevich and Donnelly dalam bukunya Organisasi (2010: 265) ada tujuh kesimpulan spesifik dicapai dengan:

- a. Para manajer bisa mempengaruhi motivasi karyawan. Jika prestasi perlu ditingkatkan, manajer perlu intervensi dan membantu menciptakan suasana yang mendorong, mendukung, dan mempertahankan peningkatan tersebut.
- b. Manajer harus ingat bahwa kemampuan, kompetensi dan kesempatan memainkan peran dalam motivasi.
- c. Secara terus menerus melakukan pemantauan juga perlu sensitif terhadap variasi kebutuhan karyawan, kemampuan, tujuan dan preferensi merupakan tanggung jawab masing-masing manajer.
- d. Beberapa individu mempraktikkan regulasi diri yang sangat tinggi dan motivasi diri. Untuk itu manajer harus menghubungkan perilaku motivasi diri ke dalam hasil yang produktif.
- e. Bila karyawan mencatat bahwa nilai hasil dapat dicapai melalui prestasi, bagian terbesar dari strategi motivasi telah berhasil
- f. Menetapkan tujuan atas perilaku langsung penting bagi program motivasi.

Manajer harus mencoba memberikan kepada karyawan pekerjaan yang menawarkan keadilan, tantangan tugas, perbedaan, dan berbagai peluang untuk kebutuhan akan kepuasan.

Bila semua tugas-tugas sudah dibagikan, maka manajer yang bersangkutan harus mempunyai satu sistem yang ampuh untuk mengetahui, apakah pekerjaan tersebut benar-benar dikerjakan atau tidak oleh bawahan. Hasibuan (2007:98), mengatakan bahwa pemberian motivasi kepada pegawai bertujuan untuk:

- a. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan;
- b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan;
- c. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan;
- d. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan;
- e. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan;
- f. Mengefektifkan pengadaan karyawan;
- g. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik;
- h. Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan;
- i. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan;
- j. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugas; dan
- k. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan lain sebagainya.

Seorang manajer mustahil dapat memberi motivasi yang sama kepada orang yang berbeda, karena faktor-faktor yang mendorong seseorang bekerja. Handoko (2003:52) menyatakan motivasi yaitu keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Adapun Hasibuan (2007:95) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Manajer harus mencoba memberikan kepada karyawan pekerjaan yang menawarkan keadilan, tantangan tugas, perbedaan, dan berbagai peluang untuk kebutuhan akan kepuasan. Husien (2003:17) menyatakan bahwa terdapat tiga pola motivasi sebagai berikut:

- a. Motivasi Prestasi (*achievement motivation*) adalah dorongan diri seseorang untuk mengatasi segala tantangan dan hambatan dalam upaya mencapai tujuan;
- b. Motivasi Afiliasi (*affiliation motivation*) adalah dorongan dalam diri seseorang untuk berhubungan dengan orang-orang atas dasar sosial. Orang-orang seperti ini akan bekerja lebih baik lagi apabila mereka dipuji atas sikap dan kerjasama mereka menyenangkan; dan
- c. Motivasi Kompetensi (*competence motivation*) adalah dorongan untuk mencapai keunggulan kerja, meningkatkan keterampilan pemecahan masalah.

Pengertian motivasi telah banyak dikemukakan oleh beberapa peneliti sesuai dengan tinjauan atau sudut pandang serta tujuan masing-masing. Menurut Mangkunegara (2009:61) "Motivasi merupakan kondisi atau *energy* yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan". Tuntutan kemampuan untuk mempengaruhi dan meyakinkan orang-orang untuk berkomunikasi dan bergaul dengan orang-orang yang akan diberi motivasi itu sendiri.

Hasibuan (2007:95) mengartikan bahwa "Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan".

Berdasarkan pengertian dari para ahli di atas maka disimpulkan bahwa motivasi adalah sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dari dalam diri pegawai yang berpengaruh, membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku berdasarkan lingkungan kerja. Jadi motivasi adalah dorongan dari diri pegawai untuk memenuhi kebutuhan yang berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas, kemudian diimplimentasikan kepada orang lain untuk memberikan pelayanan yang baik pada masyarakat.

Beberapa teori tentang motivasi yang menerangkan faktor-faktor motivasi dalam pengaruhnya terhadap produktivitas atau kinerja diantaranya adalah:

a. Teori Motivasi Kebutuhan (*Hierarchy of needs*) dari Maslow

Manusia termotivasi untuk bekerja karena adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Teori A.H. Maslow dikutip oleh Gibson, Ivancevich and Donnelly (2010:189) mengemukakan hirarki kebutuhan manusia, antara lain:

1) Kebutuhan fisiologis

Kebutuhan badaniah yang meliputi kebutuhan akan sandang, pangan, dan pemuasan kebutuhan biologis.

2) Kebutuhan keamanan dan keselamatan

Kebutuhan untuk kemerdekaan dari ancaman, yaitu keamanan dari kejadian atau lingkungan yang mengancam.

3) Kebutuhan sosial

Kebutuhan untuk menjadi anggota suatu kelompok, diterima oleh orang lain, memiliki hubungan sosial.

#### 4) Kebutuhan penghargaan

Kebutuhan atas harga diri (*self-esteem*) dan penghargaan dari pihak lain.

#### 5) Kebutuhan aktualisasi diri

Kebutuhan untuk memenuhi diri seseorang melalui memaksimalkan penggunaan kemampuan, keahlian dan potensi.

Prinsipnya teori tingkat kebutuhan menurut Maslow, mengasumsikan bahwa seseorang akan berusaha memenuhi kebutuhan pokok atau tingkat rendah terlebih dahulu (*fisiologis*) sebelum berusaha memenuhi tingkat yang lebih tinggi, begitu seterusnya sampai mencapai tingkat kebutuhannya yang tertinggi yaitu aktualisasi diri (*sel-actualization*).

#### b. Teori Dua Faktor dari Herzberg

Teori yang dipelopori oleh Frederick Herzberg ini merupakan teori yang berhubungan mempengaruhi kondisi pekerjaan seseorang. Kondisi pertama adalah faktor motivasi (*motivation factors*) atau faktor pemuas. Menurut Herzberg faktor motivasi merupakan faktor pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri orang yang bersangkutan (*intrinsik*) yang mencakup:

- 1) Kepuasan kerja itu sendiri (*the work it self*),
- 2) Prestasi yang diraih (*achievement*),
- 3) Peluang untuk maju (*advancement*),
- 4) Pengakuan orang lain (*recognition*),
- 5) Kemungkinan pengembangan karier (*possibility of growth*), dan
- 6) Tanggung jawab (*responsible*).



Faktor kedua adalah pemeliharaan (*maintenance factor*) atau *hygiene factor* merupakan faktor yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan karyawan. Faktor ini merupakan kebutuhan yang paling mendasar bagi kehidupan para pegawai, karena faktor *maintenance* ini sebagai faktor yang besar tingkat ketidakpuasannya yang bila tidak dipenuhi sebagaimana mestinya. Faktor ini dikualifikasikan ke dalam faktor *ekstrinsik* yang meliputi antara lain:

- 1) Kompensasi,
- 2) Kondisi kerja,
- 3) Rasa aman dan selamat,
- 4) Supervisi,
- 5) Hubungan antar manusia,
- 6) Status, dan
- 7) Kebijakan perusahaan.

Berdasarkan uraian yang telah disebutkan di atas, kiranya tampak dengan jelas bahwa upaya meningkatkan motivasi kerja dapat dilakukan dengan memasukkan unsur-unsur yang memotivasi ke dalam suatu pekerjaan seperti membuat pekerjaan menantang, memberi tanggung jawab yang besar pada pekerja.

#### c. Teori ERG dari Alderfer

Teori ini dikemukakan oleh Clayton Alderfer yang dikenal dengan teori ERG, yaitu *existence*, *relatedness*, dan *growth*. Secara konseptual teori ERG mempunyai persamaan dengan teori yang dikembangkan oleh Maslow. *Existence* (eksistensi) identik dengan kebutuhan untuk mempertahankan keberadaan seseorang dalam hidupnya. Dikaitkan dengan penggolongan dari Maslow, berkaitan dengan

kebutuhan fisik (fisiologis) dan keamanan. Sedangkan *Relatedness* (hubungan) berhubungan dengan kebutuhan untuk berintegrasi dengan orang lain. Dikaitkan dengan penggolongan kebutuhan dari Maslow, meliputi kebutuhan sosial dan pengakuan. *Growth* (pertumbuhan) berhubungan dengan kebutuhan pengembangan diri, yang identik dengan kebutuhan *self-actualization* yang dikemukakan oleh Maslow.

Teori ERG bahwa jenjang-jenjang bukan merupakan tingkat, tetapi hanya sekedar pembeda, sehingga setiap orang dapat saja bergelut dalam kebutuhan yang lebih besar dari satu kebutuhan pada saat yang sama tanpa menunggu salah satunya terpenuhi terlebih dahulu seperti Maslow.

#### d. Teori Kebutuhan McClelland

Menurut McClelland (Hariandja, 2002:329), yang mengatakan bahwa ada tiga kebutuhan manusia, yaitu:

- 1) Kebutuhan berprestasi (*needs for achievement*), yaitu kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan refleksi dari dorongan akan tanggung jawab untuk pemecahan masalah. Seorang pegawai yang mempunyai kebutuhan akan berpartisipasi tinggi cenderung untuk berani mengambil risiko. Kebutuhan untuk berprestasi adalah kebutuhan untuk melakukan pekerjaan lebih baik daripada sebelumnya, selalu berkeinginan mencapai prestasi yang lebih tinggi.
- 2) Kebutuhan untuk berkuasa (*needs for power*) yaitu kebutuhan untuk kekuasaan yang merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai otoritas dan untuk memiliki pengaruh orang lain.

3) *Kebutuhan afiliasi (needs for affiliation)* yaitu kebutuhan untuk berhubungan sosial, yang merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain atau berada bersama orang lain, tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain.

Ketiga jenis kebutuhan tersebut bisa dimiliki setiap orang, yang berbeda hanyalah intensitasnya. Seseorang dapat memiliki kebutuhan prestasi yang dominan dibandingkan dengan yang lain, sementara pada orang lain yang dominan mungkin kebutuhan berkuasa. Kebutuhan mana yang dominan pada seseorang dapat dipengaruhi oleh sistem nilai yang berkembang dalam masyarakatnya. Misalnya, suatu masyarakat yang sangat menjunjung tinggi nilai prestasi dapat mempengaruhi anggota masyarakatnya untuk memiliki kebutuhan yang dominan dalam kebutuhan berprestasi. Misalnya, Indonesia yang sangat menjunjung tinggi nilai kekeluargaan dapat mempengaruhi kebutuhan afiliasi yang lebih tinggi dibandingkan dengan kebutuhan berprestasi.

Sejalan dengan teori dan pendapat para ahli yang dikemukakan tadi, maka dalam penelitian ini cenderung menggunakan pendapat/teori Abraham H. Maslow dengan teori *hierarchy of needs* karena pendapat tersebut cukup berpengaruh di dalam mendorong kinerja seseorang pegawai.

#### **4. Kepuasan Kerja**

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan

nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Menurut Robbins (2008:78) menyatakan bahwa “Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima”. Sedangkan menurut Mangkunegara (2009:117) mengemukakan bahwa “Kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti *turnover*, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan dan ukuran organisasi/perusahaan”.

Kepuasan kerja menurut Kreitner dan Kinicki (2005:271) adalah “Suatu efektifitas atau respon emosional terhadap aspek pekerjaan”. Dalam rangka memahami kepuasan kerja karyawan, maka seorang pemimpin harus memahami karakteristik masing-masing bawahan. Dengan memahami karakteristik individu maka akan dapat ditentukan pekerjaan yang sesuai dengan karakteristik masing-masing individu. Apabila hal tersebut terwujud maka kepuasan kerja akan dapat tercapai dan secara tidak langsung akan memberikan dorongan pada kinerja.

Menurut Gibson, Ivancevich and Donnelly (2010:189) menyatakan:

“Kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki para pekerja tentang pekerjaan mereka. Hal itu merupakan hasil persepsi mereka tentang pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya”.

Menurut Koesmono (2005:169) menyatakan bahwa “Pada dasarnya seseorang dalam bekerja akan merasa nyaman dan tinggi kesetiaannya pada perusahaan apabila

dalam bekerjanya memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan”. Khususnya di perusahaan manufaktur kepuasan kerja sangat didambakan oleh semua pihak, karena dalam perusahaan manufaktur kegiatan dimulai dari pengadaan bahan baku sampai menjadi bahan jadi penuh dengan tantangan baik secara psikologi maupun jasmani.

Menurut Handoko (dalam Handayani dan Suhartini, 2005:39) kepuasan adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan karyawan dalam memandang pekerjaan mereka. Sedangkan menurut Hoppech dan Vroom (dalam Handayani dan Suhartini, 2005:39) kepuasan kerja merupakan penilaian dari pekerja yaitu seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Sedangkan Robbins (dalam Handayani dan Suhartini, 2005:39) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya.

Robbins (2008:40) memberi batasan tentang konsep kepuasan kerja, yakni “Perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristik-karakteristiknya”. Kepuasan kerja karyawan lebih melukiskan penekanan sikap karyawan dari pada perilakunya. Beberapa pihak percaya bahwa para karyawan yang merasa puas dalam kerjanya atau memiliki kepuasan kerja akan lebih produktif bila dibandingkan dengan karyawan yang merasa tidak atau kurang puas, meskipun terdapat temuan hasil penelitian yang meragukan hubungan antara kepuasan dan kinerja. Lebih dari itu kepuasan kerja juga diartikan sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya di mana dalam pekerjaan tersebut seseorang

dituntut untuk berinteraksi dengan rekan kerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijaksanaan organisasi, memenuhi standar kinerja.

Sopiah (2008:170-171) menyimpulkan kepuasan kerja yang didasarkan dari beberapa teori yaitu sebagai berikut:

- a. Kepuasan kerja merupakan suatu tantangan emosional seseorang terhadap situasi dan kondisi kerja.
- b. Tanggapan emosional bisa berupa perasaan puas (positif) atau tidak puas (negatif). Bila secara emosional puas berarti kepuasan kerja tercapai dan sebaliknya bila tidak maka berarti karyawan tidak puas.
- c. Kepuasan kerja dirasakan karyawan setelah karyawan tersebut membandingkan antara apa yang dia harapkan akan diperoleh dari hasil kerjanya dengan yang sebenarnya diperoleh dari hasil kerja.
- d. Kepuasan kerja mencerminkan beberapa sikap yang berhubungan.

Davis (dalam Mangkunegara, 2009:117-119) mengemukakan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan hal-hal tersebut:

- a. *Turnover*, kepuasan kerja lebih tinggi biasanya dihubungkan dengan *turnover* pegawai yang rendah. Sedangkan pegawai-pegawai yang kurang puas biasanya memiliki *turnover* yang tinggi.
- b. Tingkat ketidakhadiran, pegawai-pegawai yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadiran yang tinggi.
- c. Umur, ada kecenderungan pegawai yang tua lebih merasa puas dari pada pegawai yang berumur relatif muda. Hal ini diasumsikan bahwa pegawai yang tua lebih berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaannya. Sedangkan

pegawai usia muda biasanya mempunyai harapan yang ideal tentang dunia kerjanya sehingga apabila harapan dan realitas tidak sesuai akan menyebabkan mereka tidak puas.

- d. Tingkat pekerja, pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan lebih tinggi cenderung lebih puas daripada pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih rendah.
- e. Ukuran organisasi/perusahaan, ukuran organisasi/perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan pegawai. Hal ini terjadi karena besar kecilnya suatu organisasi/perusahaan berhubungan dengan koordinasi, komunikasi, dan partisipasi pegawai

Menurut Mangkunegara (2009:120) ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

- a. Faktor pegawai, yaitu kecerdasan, kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi dan sikap.
- b. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawas, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial dan hubungan kerja.

Berikut adalah teori-teori tentang kepuasan kerja, menurut Mangkunegara (2009:120-122) sebagai berikut:

- a. *Equity theory*, teori ini dikembangkan oleh Adam. Komponen dari teori ini adalah sebagai berikut:

- 1) *Input*, adalah semua nilai yang diterima pegawai yang dapat menunjang pelaksanaan kerja. Misalnya, pendidikan, pengalaman, kemampuan, usaha, peralatan pribadi, jumlah jam kerja.
  - 2) *Outcome*, adalah semua nilai yang diperoleh dan dirasakan pegawai. Misalnya, upah, keuntungan tambahan, status simbol, pengenalan kembali, kesempatan untuk berprestasi.
  - 3) *Comparison person* dan *Equity in equity*, adalah seorang pegawai dalam organisasi yang sama, seseorang pegawai dalam organisasi yang berbeda atau dirinya sendiri dalam pekerjaan sebelumnya. Puas atau tidaknya pegawai merupakan hasil dari membandingkan *input-outcome* dirinya dengan perbandingan *input-outcome* pegawai lain.
- b. *Discrepancy theory*, teori ini dipelopori oleh Porter yang berpendapat bahwa mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan pegawai.
  - c. *Need fulfillment theory*, menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai. Pegawai akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya.
  - d. *Social reference group theory*, menurut teori ini kepuasan pegawai tidak bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh pegawai sebagai kelompok acuan.
  - e. *Herzberg theory*, menurut teori ini faktor yang dapat menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas adalah faktor pemeliharaan dan faktor pemotivasi. Faktor pemeliharaan meliputi administrasi, kebijakan perusahaan, kualitas pengawasan,



hubungan dengan pengawas, hubungan dengan bawahan, upah, keamanan kerja, kondisi kerja dan status. Sedangkan faktor pemotivasian meliputi dorongan berprestasi, pengenalan, kemajuan, *work is self*, kesempatan berkembang dan tanggung jawab.

- f. *Expectancy theory*, teori ini dikembangkan oleh Vroom yang menjelaskan bahwa motivasi merupakan suatu produk dari bagaimana seseorang menginginkan sesuatu, dan penaksiran seseorang memungkinkan aksi tertentu yang akan menuntunnya. Davis (dalam Mangkunegara, 2009:122) menyatakan bahwa “Pengharapan merupakan kekuatan keyakinan pada suatu perlakuan yang diikuti dengan hasil khusus.

Untuk menentukan faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dapat diamati dari faktor apa yang mendorong mereka untuk bekerja. Menurut Hasibuan (2003:95) faktor-faktor kepuasan kerja yang secara khusus mempengaruhi kinerja karyawan antara lain:

a. Komponen upah atau gaji

Gaji artinya sebagai imbalan keuangan yang diterima karyawan seperti upah, premi bonus, atau tunjangan-tunjangan lainnya. Dalam konteks ini, semakin tinggi gaji yang diterima bukanlah suatu jaminan karyawan tersebut untuk berprestasi lebih baik. Prinsip teori keadilan perlu diperhatikan dalam penilaian komponen ini. Seorang bekerja mungkin mempunyai perbedaan keterampilan, pengalaman, dan senioritas. Mereka mengharapkan imbalan keuangan yang diterima mencerminkan perbedaan tanggung jawab, pengalaman, ataupun senioritas.

b. Peralatan yang menunjang pelaksanaan kerja

Kelengkapan sarana dan prasarana yang ada dan berfungsi dengan baik akan lebih memotivasi kerja bawahan untuk melaksanakan tugas secara baik dari program-program yang telah direncanakan.

c. Promosi karier

Promosi adalah perencanaan karier seseorang pada pekerjaan yang lebih baik dalam bentuk tanggung jawab yang lebih besar, status, dan *skill* yang lebih besar, khususnya meningkatkan upah atau gaji. Ada beberapa alasan mengapa promosi harus diprogramkan dengan baik oleh organisasi yaitu sebagai berikut:

- 1) Promosi adalah jenjang kenaikan karyawan yang dapat menimbulkan kepuasan dan kebanggaan. Di samping itu adanya harapan perbaikan dalam penghasilan.
- 2) Promosi menimbulkan pengalaman dan pengetahuan baru bagi karyawan dan hal tersebut akan menjadi pendorong bagi karyawan. Setiap pekerjaan baru akan menjadikan karyawan berpengalaman untuk menangani pekerjaan barunya, dan apabila karyawan tersebut berhasil maka akan mendorong karyawan lain untuk mengikutinya.
- 3) Promosi dapat mengurangi angka permintaan berhenti. Karyawan yang memiliki kualitas dan profesional kerja yang tinggi bila tidak dipromosikan akan menjadikan karyawan tersebut tidak puas, dan hal ini akan mendorong karyawan tersebut untuk meminta berhenti.

d. Hubungan dengan atasan

Kepemimpinan yang konsisten berkaitan dengan kepuasan kerja adalah tenggang rasa. Hubungan fungsional mencerminkan sejauh mana atasan membantu tenaga

kerja untuk memuaskan nilai-nilai pekerjaan yang penting bagi tenaga kerja. Hubungan keseluruhan didasarkan pada ketertarikan antar pribadi yang mencerminkan sikap dasar dan nilai-nilai yang serupa, misalnya keduanya mempunyai pandangan hidup yang sama. Tingkat kepuasan kerja yang paling besar dengan atasan adalah jika kedua jenis hubungan adalah positif. Atasan yang memiliki ciri pemimpin yang transformasional, maka tenaga kerja akan meningkatkan motivasinya dan sekaligus dapat merasa puas dengan pekerjaannya.

e. Hubungan dengan rekan kerja

Ada tenaga kerja yang dalam menjalankan pekerjaannya memperoleh masukan dari tenaga kerja lain. Hubungan antar pekerja adalah hubungan ketergantungan sepihak yang berbentuk fungsional. Kepuasan kerja yang ada timbul karena mereka dalam jumlah tertentu berada dalam satu ruangan kerja sehingga dapat berkomunikasi. Dalam kelompok kerja di mana para pekerjanya harus bekerja sebagai satu tim, kepuasan kerja mereka dapat timbul karena kebutuhan-kebutuhan tingkat tinggi mereka berarti seperti harga diri, aktualisasi diri dapat dipenuhi dan mempunyai dampak pada motivasi kerja mereka.

## B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang berkaitan dengan beberapa faktor yang dihubungkan dengan prediksi kepuasan kerja telah dilakukan oleh beberapa peneliti, sebagai berikut:

- a. Azmat Khan & Amara Khan (2011), dalam "*Impact of Motivation on Job Satisfaction*", penelitian ini menunjukkan bahwa ada korelasi positif motivasi

kerja dan kepuasan kerja. Data Penelitian dikumpulkan melalui kuesioner seperti itu lebih murah, nyaman dan mudah untuk melakukan. Kuesioner berisi dua bagian, bagian pertama dalam pertanyaan-pertanyaan tentang demografi responden diminta dan dalam bagian kedua berisi jumlah 18 pertanyaan, dari mana 9 pertanyaan yang berfokus pada motivasi yang variabel bebas dan sisanya yang berfokus pada kepuasan kerja yang variabel dependen.

- b. Kristianto, I. R., dkk (2011), dalam “Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karier dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja di PT. Kapasari di Surabaya”, penelitian ini menunjukkan bahwa hasil uji parsial menunjukkan adanya pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan, pengembangan karier secara parsial tidak mempengaruhi kepuasan kerja. Kepemimpinan adalah variabel paling dominan yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
- c. Nugoho, D. A. dan Kunartinah (2012), dalam “Analisis Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karier terhadap Kepuasan Kerja dengan Mediasi Motivasi Kerja”, penelitian ini menunjukkan bahwa dari hasil penelitian ini dapat diupayakan untuk meningkatkan kepuasan kerja di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Pekalongan dengan cara menerapkan kompensasi dan pengembangan karier yang tepat serta meningkatkan motivasi kerja, sebagai salah satu upaya pemeliharaan sumber daya manusia dalam organisasi. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Untuk menguji pengaruh variabel secara parsial digunakan uji signifikansi pengaruh parsial menggunakan  $\alpha = 5\%$ . Untuk menguji efek mediasi digunakan analisis jalur (Uji Path). Dalam

- perhitungan pengolahan data, peneliti menggunakan alat bantu berupa program aplikasi SPSS versi 16.0.
- d. Paripurna, D. G. I. (2012), dalam “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”, penelitian ini menunjukkan bahwa hasil analisis menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, lingkungan kerja dan komunikasi berpengaruh signifikan secara simultan dan parsial terhadap kepuasan kerja karyawan. Variabel kepemimpinan menjadi variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kepuasan kerja karyawan karena berdasarkan perhitungan analisis *Standardized Coefficients Beta*.
  - e. Matalia (2012), dalam “Pengaruh Kepemimpinan dan Hubungan Kerja Terhadap Pengembangan Karier dan Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor Sekretariat Pemerintah Daerah Provinsi Bali”, penelitian ini menunjukkan kepemimpinan dan hubungan kerja berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karier, hubungan kerja dan pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja namun kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Implikasi dari penelitian ini adalah elemen kepemimpinan dan hubungan kerja perlu diperbaiki guna meningkatkan pengembangan karier sementara elemen pengembangan karier perlu diperbaiki guna meningkatkan kepuasan kerja pegawai.
  - f. Sari, N. (2012), dalam “Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Garuh Kabupaten Kediri”, hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Secara bersama-sama variabel pengembangan karier yang terdiri dari promosi ( $X_1$ ), pelatihan ( $X_2$ ), kebijakan ( $X_3$ ) dan kepedulian

(X<sub>4</sub>) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Kecamatan Gurah Kabupaten Kediri, dengan nilai F hitung = 22,507 > F tabel = 4,60 dengan taraf signifikan  $\alpha = 0,05 > P=0,000$ . Adapun koefisien determinan keseluruhan ( $R^2$ ) sebesar 0,783 berarti sumbangan variabel interaksi sosial dan perencanaan pengembangan karier terhadap variasi naik turunnya variabel kepuasan kerja pegawai sebesar 78,3% sedangkan sisanya 21,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini; (2) Secara parsial variabel promosi (X<sub>1</sub>) dan pelatihan (X<sub>2</sub>) berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y), sedangkan variabel kebijakan (X<sub>3</sub>) dan kepedulian (X<sub>4</sub>) pengaruhnya tidak signifikan; dan (3) Variabel promosi merupakan variabel yang dominan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja (Y) dengan nilai beta 0,330 (33,0%).

- g. Kurnia, dkk (2013), dalam "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja Karyawan", penelitian ini berdasarkan hasil analisis jalur menunjukkan bahwa Variabel Motivasi Kerja (X) mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y<sub>1</sub>) dengan nilai sebesar 0.000. Variabel Motivasi Kerja (X) mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y<sub>2</sub>) dengan nilai sebesar 0.041. Kepuasan Kerja (Y<sub>1</sub>) mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y<sub>2</sub>) dengan nilai sebesar 0.037.
- h. Suma, S. & Lesha, J. (2013), dalam "*Job Satisfaction and Organizational Commitment: The Case of Shkodra Municipality*". Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui tingkat kepuasan karyawan sektor publik dengan

dimensi kerja dan komitmen organisasi yang dirasakan di sektor publik di Shkoder, Albania. Selain itu, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi sejauh mana karyawan tersebut berkomitmen untuk pekerjaan mereka dan puas dengan dimensi yang berbeda untuk pekerjaan mereka. Teknik statistik deskriptif dan inferensial digunakan untuk memberikan jawaban terhadap pertanyaan-pertanyaan penelitian. Temuan penelitian menunjukkan bahwa kepuasan dengan pekerjaan-sendiri, kualitas pengawasan dan membayar kepuasan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan kotamadya. Mereka memiliki tingkat tinggi komitmen organisasi dan kepuasan kerja dengan dirinya, pengawasan, gaji, rekan kerja dan kesempatan untuk promosi. Fokus dari penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di sektor publik di Shkoder saja. *Job Index Deskriptif* (JDI) dan kuesioner Komitmen Organisasi yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Literatur yang relevan menunjukkan bahwa komitmen dan kepuasan kerja karyawan sektor publik 'dilisensikan diteliti daerah terutama di lembaga-lembaga sektor publik di Albania. Jadi, penyelidikan saat ini telah memberikan kontribusi untuk meningkatkan pemahaman tentang masalah yang signifikan. Selain studi temuan dibahas dalam perspektif implikasi praktis dalam bidang administrasi publik.

- i. Malonda, V. (2013), dalam "Pengaruhnya Kepuasan dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Matahari Mega Mall Manado", penelitian ini menunjukkan bahwa hasil uji secara simultan dan parsial kepuasan kerja dan motivasi berpengaruh positif terhadap produktifitas kerja

sehingga hipotesis yang menyatakan diduga kepuasan, dan motivasi kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dapat diterima.

### **C. Kerangka Berpikir**

Berdasarkan telaah pustaka yang dikembangkan di atas dan beberapa penelitian terdahulu maka dapat dikembangkan sebuah kerangka berpikir teoritis yang mengarah kepada perumusan hipotesis.

#### **1. Hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja**

Lingkungan kerja menunjukkan pada hal-hal yang berada di sekeliling dan melingkupi kerja karyawan di kantor. Kondisi lingkungan kerja lebih banyak tergantung dan diciptakan oleh pimpinan. Lingkungan kerja dalam perusahaan, dapat berupa: struktur tugas, desain pekerjaan, pola kepemimpinan, pola kerja sama, ketersediaan sarana kerja, dan imbalan (*reward system*).

Indikator lingkungan kerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Menurut Nitisemito (2002:109) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Penelitian yang dilakukan oleh Karstoro (2008) menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang baik adalah apabila mampu mendukung efektivitas tugas pekerjaan baik karyawan secara sosial akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.



## **2. Hubungan antara Pengembangan Karier dengan Kepuasan Kerja**

Berdasarkan konsep teori yang dikemukakan di atas pengembangan karier merupakan kegiatan SDM yang bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan oleh pegawai agar mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan organisasi. Pengembangan karier merupakan suatu usaha yang sangat penting dalam organisasi karena dapat menimbulkan motivasi. Kepastian karier akan memotivasi pegawai untuk terus berusaha meningkatkan kemampuan serta loyal terhadap organisasi. Handoko (2008:111) menyatakan bahwa pengembangan karier adalah peningkatan-peningkatan pribadi untuk mencapai suatu rencana karier. Dessler (2006:57) berpendapat bahwa karier individu sebagai pegawai akan memberikan keuntungan yaitu kepuasan, pengembangan pribadi dan kehidupan promosi ke posisi atau jabatan yang lebih tinggi, serta merupakan dorongan atau motivasi untuk maju dan berkembang dalam bekerja.

## **3. Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja**

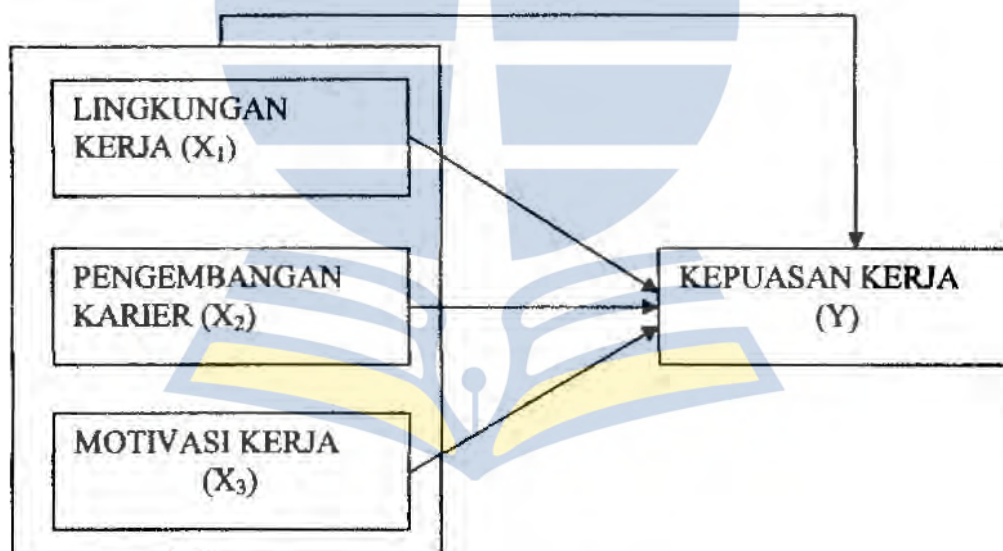
Berdasarkan konsep teori yang dikemukakan di atas diketahui kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor yang dikategorikan ke dalam motivasi, hal ini didukung dengan penelitian Simamora (2006:78), menyatakan bahwa motivasi kerja adalah dorongan psikologis yang mengarahkan seseorang menuju tujuan. Apabila tujuan telah tercapai maka akan tercapai kepuasan dan cenderung untuk diulang kembali sehingga lebih kuat.

Motivasi kerja yang mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja sangat penting bagi suatu perusahaan agar dapat mencapai tujuan. Menurut Nitisemito

(2002:101) semangat kerja adalah “Melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Sedangkan kegairahan kerja adalah kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan”.

#### 4. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir teoritis dalam penelitian ini mengemukakan sistematika kerangka konseptual tentang pengaruh lingkungan kerja, pengembangan karier dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.



**Bagan 2.1 Kerangka Berpikir**

Bagan 2.1 Model Penelitian di atas menunjukkan bahwa dalam penelitian ini variabel yang digunakan terdiri dari variabel dependen dan variabel independen. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja (Y). Sedangkan

variabel independen yang digunakan adalah lingkungan kerja ( $X_1$ ), pengembangan karier ( $X_2$ ) dan motivasi kerja ( $X_3$ ).

Dari kerangka konseptual di atas ditentukan hipotesis awal sebagai berikut:

- H<sub>1</sub>** : Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Perpustakaan dan Kearsipan Daerah (Singkawang, Bengkayang dan Sambas).
- H<sub>2</sub>** : Pengembangan karier secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Perpustakaan dan Kearsipan Daerah (Singkawang, Bengkayang dan Sambas).
- H<sub>3</sub>** : Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Perpustakaan dan Kearsipan Daerah (Singkawang, Bengkayang dan Sambas).
- H<sub>4</sub>** : Lingkungan kerja, Pengembangan karier dan Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Perpustakaan dan Kearsipan Daerah (Singkawang, Bengkayang dan Sambas).

#### **D. Variabel Operasional**

Variabel operasional penelitian ini terdiri dari variabel independen dan dependen. Variabel independennya terdiri dari lingkungan kerja, pengembangan karier dan motivasi kerja. Sedangkan variabel dependennya adalah kepuasan kerja.

Definisi operasional dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 2.1 berikut ini:

**Tabel 2.1**  
**Definisi Variabel Operasional Penelitian**

No.	Variabel	Dimensi	Indikator (Item Pertanyaan)	Skala
1	<b>Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>)</b> Sumber : Sedarmayanti (2009:21)	1 Lingkungan kondisi fisik	1 Penerangan/cahaya	Ordinal
			2 Sirkulasi udara	Ordinal
			3 Kebersihan	Ordinal
		2 Lingkungan kondisi non fisik	1 Hubungan kerja atasan dengan bawahan	Ordinal
			2 Hubungan kerja sesama rekan kerja satu bagian	Ordinal
			3 Hubungan kerja rekan kerja diluar bagian	Ordinal
2	<b>Pengembangan Karier (X<sub>2</sub>)</b> Sumber : Handoko (2008:131-133)	1 Pengembangan karier	1 Prestasi kerja	Ordinal
			2 Pengenalan oleh pihak lain	Ordinal
			3 Kesetiaan pada organisasi	Ordinal
			4 Dukungan para bawahan	Ordinal
			5 Kesempatan untuk bertumbuh	Ordinal
3	<b>Motivasi Kerja (X<sub>3</sub>)</b> Sumber : Mathis dan Jackson (2006:223)	1 Kebutuhan	1 Kebutuhan fisiologi	Ordinal
			2 Kebutuhan rasa aman	Ordinal
			3 Kebutuhan sosial	Ordinal
			4 Kebutuhan penghargaan	Ordinal
			5 Kebutuhan aktualisasi diri	Ordinal
4	<b>Kepuasan Kerja (Y<sub>1</sub>)</b> Sumber : Hasibuan (2003:95)	1 Kinerja	1 Gaji	Ordinal
			2 Promosi karier	Ordinal
			3 Peralatan yang menunjang pelaksanaan kerja	Ordinal

Sumber: Peneliti, diolah (2014)

Tabel 2.1 tersebut di atas menunjukkan definisi operasional dalam penelitian ini. Lingkungan kerja terbagi dalam dua kategori, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik lebih dapat diwakili oleh sarana dan prasarana tempat kerja yang dapat terlihat (kasat mata) seperti penerangan/cahaya, ventilasi dan kebersihan. Sedangkan lingkungan kerja non fisik lebih kepada suatu kondisi yang tidak kasat mata, misalnya seperti hubungan kerja

antar atasan dengan bawahan dan sesama rekan kerja dalam satu bagian serta hubungan kerja dengan rekan kerja di luar bagian (Sedarmayanti (2009:21)).

Pengembangan karier adalah serangkaian aktivitas sepanjang hidup (seperti *workshop*) yang berkontribusi pada prestasi kerja, pengenalan oleh pihak lain, kesetiaan pada organisasi, dukungan para bawahan dan adanya kesempatan untuk berkembang atau tumbuh (Handoko (2008:131-133)).

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Motivasi merupakan dorongan yang mempengaruhi individu untuk memenuhi kebutuhannya seperti kebutuhan fisiologi, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri (Mathis dan Jackson (2006:223)).

Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Faktor-faktor kepuasan kerja yang secara khusus mempengaruhi kinerja karyawan, seperti gaji, promosi karier dan peralatan yang menunjang pelaksanaan kerja (Hasibuan (2003:95)).

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Desain Penelitian

##### 1. Tempat penelitian

Penelitian ini membahas tentang pengaruh lingkungan kerja, pengembangan karier dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai difokuskan pada Kantor Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Kota Singkawang sebagai salah satu unit organisasi yang dibentuk untuk mempermudah pelayanan dan informasi di Kota Singkawang. Eksistensi unit organisasi ini dibentuk dengan pengharapan agar mampu mendorong minat pembaca dan informasi yang pada akhirnya mampu memberikan dampak bagi Pemerintah Kota Singkawang.

##### 2. Jenis penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian eksplanatoris (*Explanatory research*) yaitu jenis penelitian yang berupaya menjelaskan pengaruh antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis (Hanggraeni, 2009:28). Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif yaitu penelitian yang digunakan untuk mengeksplorasi dan menggambarkan permasalahan dengan menggunakan analisis berupa angka-angka. Data yang telah diolah dengan menggunakan statistik melalui program SPSS dan selanjutnya dianalisis. Untuk mempertajam tingkat analisis digunakan data pendukung yaitu survei. Metode survei deskriptif adalah suatu metode penelitian yang mengambil sampel dari populasi dan menggunakan

kuesioner sebagai alat pengumpul data. Data dan informasi dikumpulkan dari responden. Setelah data diperoleh hasilnya akan dipaparkan secara deskriptif dan pada akhirnya dianalisis untuk menguji hipotesis yang diajukan pada awal penelitian (Ridwan, 2007:17).

Metode penelitian *survey* deskriptif adalah penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang utama. Penelitian dilakukan secara meluas dan berusaha untuk mencari hasilnya yang digunakan untuk suatu tindakan yang bersifat deskriptif, yaitu melukiskan fakta, klasifikasi dan pengukuran yang akan diukur adalah fakta yang berfungsi merumuskan kecenderungan apa yang akan terjadi (Singarimbun, 2006:3).

### **B. Populasi dan Sampel**

Menurut Purwanto (2007:37) populasi adalah semua individu/unit-unit yang menjadi target penelitian. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan, menurut Kuncoro (2003:46) : “secara lebih tajam mengartikan populasi sebagai keseluruhan objek yang relevan dengan masalah yang diteliti”.

Berdasarkan uraian di atas yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai Kantor Perpustakaan dan Kearsipan Daerah (Singkawang, Bengkayang dan Sambas) sebagai berikut:

**Tabel 3.1**  
**Data Populasi Penelitian**

No.	Nama Perpustakaan dan Kearsipan	Masa Kerja	Tingkat Pendidikan	Populasi	Jumlah	
1	Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Kota Singkawang	≥ 5 tahun	≥ S1	4	11	14
			Non S1	7		
		< 5 tahun	≥ S1	2	3	
			Non S1	1		
2	Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Kabupaten Bengkayang	≥ 5 tahun	≥ S1	6	9	11
			Non S1	3		
		< 5 tahun	≥ S1	1	2	
			Non S1	1		
3	Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Kabupaten Sambas	≥ 5 tahun	≥ S1	2	16	18
			Non S1	14		
		< 5 tahun	≥ S1	1	2	
			Non S1	1		

Sumber: Peneliti, diolah (2014)

Dalam penelitian ini menggunakan metode penarikan sampel secara *sampling* jenuh atau istilah lainnya adalah *sensus*, di mana semua anggota populasi dijadikan sampel. Jadi sampel yang diambil sebanyak 43 responden, yaitu 43 pegawai yang masih aktif bekerja. Sugiyono (2010:85) mendefinisikan “*Sampling* jenuh sebagai teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Sedangkan menurut Sugiyono (2010:81) “Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”.



### **C. Instrumen Penelitian**

Instrumen penelitian merupakan alat untuk mengumpulkan data primer dari responden. Dalam penelitian ini instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner yang berisi sejumlah pertanyaan terstruktur dengan jenis jawaban tertutup, di mana setiap pertanyaan telah disediakan jawabannya sehingga responden tinggal memilih.

Pertanyaan terstruktur yang terdapat pada instrumen penelitian ini disusun secara sistematis berdasarkan urutan variabel-variabel penelitian. Adapun susunan pertanyaannya sebagai berikut :

#### **1. Variabel Independen :**

##### **a. Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) :**

- 1) Tempat kerja Anda mendapatkan penerangan/cahaya yang cukup.
- 2) Sirkulasi udara ditempat kerja Anda bekerja sangat bagus.
- 3) Kebersihan ditempat kerja Anda sangat bersih.
- 4) Hubungan kerja antara pimpinan dengan bawahan baik.
- 5) Hubungan kerja antar rekan kerja satu bagian baik.
- 6) Hubungan kerja antar rekan kerja di luar bagian baik.

##### **b. Pengembangan Karier ( $X_2$ ) :**

- 1) Progran pelatihan diperlukan pegawai untuk meningkatkan prestasi kerjanya baik.
- 2) Prestasi kerja pegawai yang cenderung terus meningkat dapat memcapai upaya promosi ke jabatan yang lebih tinggi.

- 3) Kesempatan berkariir selalu diberikan organisasi untuk pegawai yang berprestasi kerja baik.
- 4) Pegawai yang berprestasi kerja baik lebih dikenal oleh rekan kerja.
- 5) Pegawai semakin dikenal apabila bersedia terlibat pada berbagai kegiatan organisasi.
- 6) Pegawai juga lebih dikenal apabila menyelesaikan tugas tepat waktu.
- 7) Apakah perhatian yang lebih besar terhadap pegawai akan menumbuhkan loyalitas yang lebih tinggi.
- 8) Anda tidak akan keluar dari organisasi meskipun ada tawaran kerja ditempat lain.
- 9) Apakah Anda mau berkorban untuk organisasi.
- 10) Keberhasilan tugas pimpinan tidak lepas dari dukungan para bawahan.
- 11) Keberhasilan organisasi tercapai apabila ada dukungan para bawahan.
- 12) Setiap kebijakan di organisasi mendapat dukungan para bawahan.
- 13) Apakah Anda diberikan kesempatan untuk melanjutkan jenjang pendidikan yang lebih tinggi.
- 14) Apakah Anda melanjutkan pendidikan di luar jam kerja.
- 15) Apakah Anda ikut serta dalam program pelatihan.

c. Motivasi Kerja ( $X_3$ ) :

- 1) Apakah Anda bekerja untuk memenuhi kebutuhan pokok.
- 2) Apakah Anda bekerja untuk kelangsungan hidup.
- 3) Apakah Anda bekerja untuk bertahan hidup.
- 4) Apakah dalam hal menjalankan tanggung jawab Anda merasa aman.

- 5) Apakah Anda merasa aman menduduki jabatan dalam organisasi.
- 6) Apakah Anda merasa aman dalam melaksanakan tugas.
- 7) Peluang untuk mengembangkan hubungan dekat dengan rekan-rekan.
- 8) Kesempatan untuk bertemu dengan orang lain di luar kelompok.
- 9) Bila Anda membutuhkan pertolongan dalam bekerja, rekan kerja selalu siap memberikan bantuan.
- 10) Perasaan harga diri yang diperoleh dari kedudukan/posisi sekarang.
- 11) Apakah ada pemberian pujian atas hasil kerja.
- 12) Apakah pimpinan selalu memberikan pujian bila Anda dapat menyelesaikan tugas laporan dengan baik.
- 13) Perasaan bangga berkaitan dengan pekerjaan/kedudukan pimpinan.
- 14) Anda mendapat pengakuan dari pimpinan.
- 15) Anda mendapat pengakuan dari rekan kerja.

## **2. Variabel Dependen :**

### **a. Kepuasan Kerja (Y1) :**

- 1) Apakah gaji yang Anda terima sesuai dengan pekerjaan Anda.
- 2) Apakah gaji yang Anda terima sesuai dengan kemampuan Anda.
- 3) Apakah gaji yang Anda terima sudah mencukupi kebutuhan pokok sehari-hari.
- 4) Apakah ada program promosi karier di organisasi.
- 5) Apakah promosi dapat memberikan pengetahuan baru.
- 6) Apakah jenjang karier yang tinggi dapat meningkatkan penghasilan.

- 7) Apakah peralatan yang menunjang pelaksanaan kerja ditempat kerja Anda sudah disediakan.
- 8) Apakah peralatan ditempat kerja Anda sangat mendukung untuk menyelesaikan pekerjaan.
- 9) Apakah peralatan yang menunjang pelaksanaan kerja sudah berfungsi dengan baik.

#### **D. Prosedur Pengumpulan Data**

##### **1. Data Primer**

Data primer adalah data yang dikumpulkan langsung dari lapangan dan belum dilakukan pengolahan lebih lanjut (Blaikie, 2003:18). Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (Indrianto dan Supomo, 2002:23). Data primer menggunakan metode *survey* yaitu berupa pertanyaan secara tertulis dengan melakukan penyebaran kuesioner. Penyebaran kuesioner diberikan kepada 43 orang responden dari pegawai Kantor Perpustakaan dan Kearsipan Daerah (Singkawang, Bengkayang dan Sambas).

##### **2. Data Sekunder**

Penelitian data sekunder, pengumpulan data dapat dilakukan relatif lebih cepat dan murah. Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara. Untuk data sekunder diperoleh dari jurnal dan literatur maupun sumber-sumber data lainnya yang relevan. Baik untuk tujuan khusus seperti proyek penelitian (Blaikie, 2003:18). Selanjutnya, hasil pengamatan tersebut dijadikan sebagai dasar untuk melihat apakah motivasi kerja dan sumber

daya manusia dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Perpustakaan dan Kearsipan Kota Singkawang.

Penilaian kategori yang telah ditetapkan, disusun ke dalam suatu tabulasi data yang kemudian diolah dan hasilnya dipresentasikan dalam suatu tabulasi frekuensi yang didasarkan pada tabulasi data skor jawaban responden, selanjutnya data hasil tabulasi digunakan untuk mendiskripsikan serta menginterpretasikan tanggapan dan tingkat persetujuan maupun penolakan penelitian. Untuk menguji hipotesis asosiatifnya dengan data interval maka uji hipotesis melalui tahapan validitas dan reliabilitas.

### **3. Teknik Pengumpulan Data**

#### **a. Observasi**

Mengumpulkan data-data yang diperlukan dengan mengadakan pengamatan langsung ke Kantor Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Singkawang sebagai objek penelitian, guna mendapatkan data yang akurat sesuai dengan kebutuhan penelitian.

#### **b. Wawancara**

Wawancara merupakan metode yang digunakan untuk memperoleh informasi secara langsung, mendalam, tidak terstruktur dan individual. Penelitian ini, wawancara dilakukan dengan komunikasi secara langsung kepada para pegawai Kantor Perpustakaan dan Kearsipan Daerah (Singkawang, Bengkayang dan Sambas).

### c. Kuesioner

Teknik atau suatu cara pengumpulan data dengan menyebarkan daftar pertanyaan tertutup kepada responden. Daftar pertanyaan ini dibagikan kepada pegawai Kantor Perpustakaan dan Kearsipan Daerah (Singkawang, Bengkayang dan Sambas) yang akan menjadi sampel penelitian.

### d. Studi Pustaka

Studi pustaka yaitu pengumpulan data yang bersumber dari literatur yang berhubungan dengan penelitian ini seperti buku literatur, jurnal dan informasi dari internet.

Di dalam penelitian benar tidaknya data sangat menentukan bermutu tidaknya hasil penelitian. Sedangkan benar tidaknya data tergantung dari baik tidaknya instrumen pengumpul data. Dalam penelitian ini, instrumen yang digunakan sebagai alat pengumpul data penelitian adalah kuesioner. Dalam kuesioner ini terdapat pernyataan-pernyataan penelitian tentang variabel lingkungan kerja, pengembangan karier, motivasi kerja, dan kepuasan kerja. Pada masing-masing pernyataan akan didapatkan sejumlah alternatif jawaban. Alternatif-alternatif jawaban yang ada di dalam kuesioner ini merujuk pada Skala *Likert*.

Skala *Likert* adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapatan, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang kejadian atau gejala sosial (Sugiyono, 2009:132). Selanjutnya pada masing-masing jawaban tersebut diberikan sejumlah bobot atau nilai. Berikut adalah alternatif-alternatif jawaban berdasarkan Skala *Likert* dan pembobotannya dalam penelitian ini :

**Tabel 3.2**  
**Pilihan Jawaban Dalam Kuesioner**

No.	Jika Jawabannya	Bobot
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Netral	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Riduwan (2002)

### E. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang akan digunakan pada penelitian ini adalah metode statistik deskriptif. Dalam penelitian ini, menggunakan alat analisis data kualitatif, di mana berdasarkan data dan keterangan yang diperoleh dari kuesioner yang disebar, kemudian jawaban responden diolah, ditabulasikan, dan dinyatakan dalam bentuk persentase. Data yang telah terkumpul akan dilakukan analisis secara statistik non parametrik menggunakan aplikasi *software* SPSS. Analisis data dengan menggunakan *software* SPSS, terhadap tiga tahapan. Pertama: pengujian kualitas data (Validitas dan Reliabilitas), tahap kedua: melakukan uji normalitas, dan tahap ketiga: melakukan uji hipotesis.

#### 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

##### a. Uji Validitas

Instrumen (kuesioner) yang digunakan dalam penelitian ini harus diuji validitas dan reliabilitasnya. Uji Validitas menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan suatu instrumen. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat (Sekaran, 2003:207-208). Dalam

pengujian validitas ini, butir pertanyaan dari kuesioner diuji apakah sudah terklasifikasi pada variabel-variabel yang ditentukan.

Uji coba secara empirik menggunakan Korelasi *Pearson* dengan bantuan fasilitas komputer program SPSS versi 16 *for Windows*. Dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas adalah sebagai berikut :

- 1) Apabila nilai  $r_{\text{hasil}}$  positif serta  $r_{\text{hasil}} > r_{\text{tabel}}$ , maka butir atau variabel tersebut valid.
- 2) Apabila nilai  $r_{\text{hasil}}$  negatif dan  $r_{\text{hasil}} < r_{\text{tabel}}$  ataupun  $r_{\text{hasil}}$  negatif  $> r_{\text{tabel}}$ , maka butir atau variabel tersebut tidak valid.

Suatu kuesioner dinyatakan valid apabila nilai  $r$  yang diperoleh dari hasil perhitungan ( $r_{xy}$ ) lebih besar daripada nilai  $r_{\text{tabel}}$  dengan taraf signifikan 5%.

#### **b. Uji Reliabilitas**

Uji Reliabilitas menunjukkan konsistensi dan stabilitas dari suatu skor (skala pengukuran). Reliabilitas berbeda dengan validitas karena yang pertama memusatkan perhatian pada masalah konsistensi, sedang yang kedua lebih memperhatikan masalah ketepatan. Dengan demikian, reliabilitas mencakup dua hal utama, yaitu: stabilitas ukuran dan konsistensi internal ukuran (Sekaran, 2003:205-207).

Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga.



Uji Reliabilitas menggunakan teknik rumus *Alpha* dan dibantu fasilitas komputer program SPSS versi 16 *for Windows*. Dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Apabila nilai  $r_{Alpha}$  positif dan  $r_{Alpha} > r_{tabel}$ , maka butir atau variabel tersebut reliabel.
- 2) Apabila nilai  $r_{Alpha}$  negatif dan  $r_{Alpha} < r_{tabel}$  ataupun  $r_{Alpha}$  negatif  $> r_{tabel}$ , maka butir atau variabel tersebut tidak reliabel.

Suatu kuesioner dinyatakan reliabel apabila nilai  $r_{hitung}$  lebih besar daripada nilai  $r_{tabel}$  dengan taraf signifikan 5%.

## 2. Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif merupakan metode analisis yang bertujuan mendeskripsikan atau menjelaskan sesuatu hal seperti apa adanya (Irawan, 2007:8). Analisis deskripsi adalah salah satu teknik analisis statistik yang berhubungan dengan penggambaran atau peringkasan data penelitian, sehingga data tersebut mudah dipahami (Santoso, 2000:5). Analisis deskripsi dalam penelitian ini diperoleh gambaran umum mengenai profil responden baik berdasarkan variabel jenis kelamin, lama bekerja, pendidikan terakhir, dan jabatan tempat responden bekerja. Selain itu, juga diperoleh gambaran umum jawaban responden atas setiap pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner penelitian ini. Bentuk penyajian hasil analisis statistik deskriptif selain disajikan bentuk tabel frekuensi juga disajikan dalam bentuk grafik.

Pada penelitian ini analisis deskriptif meliputi analisis karakteristik responden dan distribusi pendapat responden terhadap variabel penelitian untuk setiap variabel

penelitian dengan teknik Analisis Indeks, untuk menggambarkan persepsi responden atas item-item pertanyaan yang diajukan. Teknik skoring yang dilakukan dalam penelitian ini adalah minimum 1 dan maksimum 5, maka perhitungan indeks jawaban responden dilakukan dengan rumus dari Ferdinand (2006:123) sebagai berikut:

$$\text{Nilai Indeks} = \frac{(\%F1x1) + (\%F2x2) + (\%F3x3) + (\%F4x4) + (\%F5x5)}{5}$$

Di mana : F1 – F5 = frekuensi responden yang menjawab 1-5.

Atas dasar perhitungan tersebut, dengan menggunakan kriteria *three box method*, interpretasi angka indeks dikategorikan dalam tiga kelompok, yaitu:

- 10,00 - 40,00 = rendah
- 40,01 - 70,00 = sedang, dan
- 70,01 - 100,00 = tinggi

### 3. Pengujian Asumsi Klasik

Semua uji statistik dilakukan SPSS *for Windows*. Di mana pada definisi operasional variabel jenis skala interval ataupun rasio maka statistik yang digunakan adalah statistik parametrik maka sebelum melakukan pengujian hipotesis harus dilihat persyaratan yang harus dipenuhi oleh sampel, sampel harus berdistribusi normal. Penelitian ini akan menggunakan regresi liner berganda dan korelasi berganda dalam menguji hipotesis. Khususnya penggunaan model regresi liner berganda, model ini akan layak digunakan apabila terpenuhi asumsi klasik yang meliputi: normalitas, linieritas, heteroskedastisitas dan multikolinearitas.

### a. Uji Normalitas

Uji Normalitas yang dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah sebaran data dari variabel dalam penelitian ini, antara lain : lingkungan kerja, pengembangan karier, motivasi kerja, dan kepuasan kerja pegawai telah terdistribusi secara normal. Hal ini sesuai dengan pendapat Sugiyono (2010:137) yaitu bahwa analisis yang menggunakan uji statistik, distribusi sampel harus mengarah berdistribusi normal.

Menurut Situmorang dan Lufti (2009:106-107) menyatakan bahwa normalitas data dapat diketahui dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal pada grafik atau histogram dari residualnya. Data normal dan tidak normal dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya, menunjukkan pola terdistribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya, maka tidak menunjukkan pola terdistribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Menurut Situmorang dan Lufti (2009:106-107) mengatakan bahwa uji normalitas dengan grafik sering menimbulkan perbedaan persepsi di antara beberapa pengamatan dan menimbulkan keragu-raguan. Oleh karena itu, untuk memastikan apakah data disepanjang garis diagonal berdistribusi normal maka dilakukan uji Kolmogorov Smirnov (1 sample KS) dengan melihat data residualnya apakah berdistribusi normal atau tidak. Pedoman pengambilan keputusan:

- Nilai Asymp.Sig (2-tailed) atau signifikansi atau nilai probabilitas  $< 0,05$ . Dengan kata lain variabel residual tidak berdistribusi normal.
- Nilai Asymp.Sig (2-tailed) atau signifikansi atau nilai probabilitas  $> 0,05$ . Dengan kata lain variabel residual berdistribusi normal.

Data hasil pengamatan yang diperoleh dalam skala interval atau rasio maka uji statistik yang digunakan adalah parametrik. Jika data terdistribusi tidak normal maka ada beberapa cara yang dapat dilakukan, caranya melalui (Menurut Situmorang dan Lufti, 2009:106-107):

- 1) Melakukan transformasi data, misalnya mengubah data menjadi bentuk logaritma (Log) atau natural (Ln).
- 2) Menambah jumlah data.
- 3) Menghilangkan data yang dianggap sebagai penyebab tidak normalnya data.
- 4) Menerima data apa adanya.

#### **b. Uji Linieritas**

Uji linieritas dalam penelitian ini menggunakan nilai signifikansi dalam tabel Anova. Linier dapat diartikan hubungan bersifat positif atau negatif (Santoso, 2000:353). Nilai signifikansi, dengan lambang  $\alpha$ , yang lebih kecil dari 0,05 ( $P_{\text{value}} < 0,05$ ) menunjukkan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen adalah linier.

Selain nilai signifikansi dalam tabel Anova, nilai *Deviation From Linearity* dari uji F linier dapat digunakan untuk menguji linieritas. DFL yang lebih besar dari 0,05

( $P_{\text{value}} > 0,05$ ) menunjukkan hubungan linier antara variabel independen dan variabel dependen (Sulistyo, 2011:54-56).

### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi yang dipakai dalam penelitian terjadi ketidaksamaan *variance* dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang mempunyai varians yang sama (*homoskedastisitas*). Sedangkan varians yang tidak sama dikatakan terjadi heteroskedastisitas. (Situmorang dan Lufti, 2009:119)

Untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji Glejser, dasar pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas melalui uji Glejser dilakukan sebagai berikut:

- 1) Apabila koefisien parameter beta dari persamaan regresi signifikan statistik, yang berarti data empiris yang diestimasi terdapat heteroskedastisitas.
- 2) Apabila probabilitas nilai test tidak signifikan statistik, maka berarti data empiris yang diestimasi tidak terdapat heteroskedastisitas.

Tindakan perbaikan apabila terjadi heteroskedastisitas, sebagai berikut:

- 1) Transformasi ke *Logaritme* akan memperkecil skala dari observasi dan kemungkinan besar varians juga akan mengecil dan ada kemungkinan homoskedastisitas terpenuhi.
- 2) Membagi persamaan regresi tersebut dengan variabel bebas yang mengandung heteroskedastisitas.
- 3) Menghitung variabel yang terkena heteroskedastisitas.

- 4) Penaksiran melalui pembobotan general *Least Square* dan juga pendekatan penaksiran kemungkinan maksimum. (Situmorang dan Lufti, 2009:119)

#### d. Uji Multikolinearitas

Menurut Situmorang dan Lufti (2009:121) uji ini bertujuan apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Pada model regresi yang baik seharusnya antar variabel independen tidak terjadi korelasi.

Jadi uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau tidak. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal (nilai korelasi tidak sama nol). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi dilakukan cara:

##### 1) Menganalisis Matrik Korelasi Antar Variabel Independen.

Matrik korelasi antar variabel independen menunjukkan adanya korelasi antar variabel independen, jika antar variabel independen ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya di atas 0,90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinearitas.

##### 2) Menganalisis Nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF)

Nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai VIF dihitung dengan rumus:

$$VIF = \frac{1}{tolerance}$$

Kriteria:

- Nilai *tolerance*  $< 0,1$  atau  $VIF > 10$  = terjadi multikolinearitas.
- Nilai *tolerance*  $> 0,1$  atau  $VIF < 10$  = tidak terjadi multikolinearitas.

Tindakan perbaikan multikolinearitas adalah tergantung pada masalah kolinearitas, yaitu : (Situmorang dan Lufti, 2009:141)

- a) Informasi teritis/*apriori*.
- b) Mengkombinasi data *cross-section* dan *time-series*.
- c) Mengeluarkan variabel dan bias spesifikasi jika mengeluarkan variabel dari model, mungkin kita melakukan bias spesifikasi. Hal itu timbul dari spesifikasi yang tidak benar dari model yang digunakan dalam analisis.
- d) Transformasi variabel dan penambahan data baru atau ukur observasi.
- e) Mengurangi regresi dalam bentuk fungsi *polinomial*.
- f) Metode lain untuk memperbaiki multikolinearitas adalah faktor analisis dan *principal components* atau *ridge regression*.

#### 4. Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan variabel bebas. Situmorang (2009:145) mendefinisikan analisis regresi linier berganda sebagai kajian terhadap hubungan satu variabel yang disebut sebagai variabel yang diterangkan (*the explained variabel*) dengan satu atau dua variabel yang menerangkan (*the explanatory*).

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda untuk memperoleh gambaran yang menyeluruh mengenai pengaruh antar

variabel Lingkungan Kerja, Pengembangan Karier dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan menggunakan program SPSS *for windows*.

Metode pengujian terhadap hipotesis yang diajukan dilakukan pengujian secara simultan, pengujian secara parsial dan serta analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) (Ghozali, 2004:89). Pengujian hipotesis tersebut sebagai berikut:

#### a. Uji t

Untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan dari beberapa variabel independen terhadap variabel dependen, maka digunakan model regresi linear berganda (*multiple linear regression method*) yang dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 \cdot X_1 + \beta_2 \cdot X_2 + \beta_3 \cdot X_3 + e$$

Keterangan:

- Y = Kepuasan kerja pada pengamatan ke-1
- $\alpha$  = *Intercept*
- e = *Error term/Variabel residual*
- $\beta_1$ - $\beta_3$  = Koefisien regresi
- $X_1$  = Lingkungan Kerja
- $X_2$  = Pengembangan Karier
- $X_3$  = Motivasi Kerja

Pengujian secara parsial menggunakan uji t (pengujian signifikan secara parsial).

Langkah-langkah yang ditempuh dalam pengujian adalah:

1) Menyusun hipotesis nol ( $H_0$ ) dan hipotesis alternatif ( $H_1$ ):

- $H_0$  :  $\beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$ , diduga variabel independen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- $H_1$  :  $\beta_1 = \beta_2 = \beta_3 \neq 0$ , diduga variabel independen secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen.



2) Menetapkan kriteria pengujian yaitu:

- Tolak  $H_0$  jika angka signifikan lebih besar dari  $\alpha = 5\%$
- Terima  $H_1$  jika angka signifikan lebih kecil dari  $\alpha = 5\%$

Pengujian hipotesis dengan uji t dilakukan untuk menguji hipotesis sampai dengan hipotesis 3.

#### b. Uji F

Pengujian secara simultan menggunakan uji F (pengujian signifikansi secara simultan). Langkah-langkah yang ditempuh dalam pengujian adalah:

1) Menyusun hipotesis nol ( $H_0$ ) dan hipotesis alternatif ( $H_1$ )

- $H_0$  :  $\beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$ , diduga variabel independen secara bersama-sama/simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- $H_1$  : Paling sedikit ada satu  $\beta_i \neq 0$ ,  $i = 1, 2$  dan  $3$ , diduga variabel independen secara bersama-sama/simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

2) Menetapkan kriteria pengujian yaitu:

- Tolak  $H_0$  jika angka signifikan lebih besar dari  $\alpha = 5\%$  atau (0,05)
- Terima  $H_1$  jika angka signifikan lebih kecil dari  $\alpha = 5\%$  atau (0,05)

Uji F pada penelitian ini digunakan untuk pengujian hipotesis 4. Variabel independen (lingkungan kerja, pengembangan karier dan motivasi kerja) secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen (kepuasan kerja) pegawai Kantor Perpustakaan dan Kearsipan Daerah (Singkawang, Bengkayang dan Sambas).

### c. Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui sampai seberapa besar presentasi variasi variabel bebas pada model dapat diterangkan oleh variabel terikat (Situmorang dan Lufti, 2009:152).

Uji Koefisien Determinasi digunakan untuk menguji *Goodness of Fit* dari model regresi. Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen yang digunakan dalam sebuah model regresi suatu penelitian dominan mempengaruhi variabel dependen. Nilai hasil dari uji koefisien determinasi ini dilihat dari besarnya nilai *adjusted R<sup>2</sup>*, semakin besar nilai *adjusted R<sup>2</sup>* maka akan semakin baik model regresi yang digunakan dalam sebuah model penelitian.

Koefisien *adjusted R<sup>2</sup>* dinyatakan dalam persentase yang nilainya berkisar antara  $0 < \textit{adjusted R}^2 < 1$ . Nilai *adjusted R<sup>2</sup>* yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel independen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel independen.

Menurut Situmorang dan Lufti (2009:154) menyatakan bahwa kelemahan mendasar dalam penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen. Semakin banyak variabel independen ditambahkan ke dalam model maka  $R^2$  akan meningkat walaupun variabel tersebut tidak berpengaruh terhadap model. Untuk mengurangi keraguan itu maka digunakan *adjusted R square* untuk mengevaluasi model. Sedangkan jika variabel independen lebih dari dua variabel maka yang dipakai adalah *adjusted R square*.

Dalam penelitian ini jumlah variabel independen ada tiga variabel berdasarkan pendapat di atas maka untuk mengevaluasi model digunakan *adjusted R square*.



## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Deskripsi Objek Penelitian**

##### **1. Sejarah Berdirinya Perpustakaan dan Kearsipan Kota Singkawang**

Perpustakaan Kota Singkawang pada awalnya berbentuk UPT Perpustakaan di bawah Dinas Pendidikan sesuai dengan Peraturan Walikota Singkawang Nomor 254 Tahun 2005. Seiring dengan berjalannya waktu dan perkembangan Perpustakaan pada bulan Januari tahun 2009 perpustakaan resmi menjadi Kantor Perpustakaan dan Kearsipan Kota Singkawang yang didirikan oleh Pemerintah Kota Singkawang pada tahun 2005 tepatnya di Jalan Pemuda No.27, Kelurahan Condong, Kecamatan Singkawang Tengah.

Lembaga ini terbentuk sebagai implikasi dari berlakunya peraturan pemerintah nomor 41 tahun 2007 tentang organisasi perangkat daerah yang kemudian ditindak lanjuti dengan peraturan daerah kota Singkawang nomor 6 tahun 2008 tentang pembentukan dan susunan organisasi perangkat daerah di lingkungan pemerintah kota Singkawang (Lembaran daerah kota Singkawang nomor 4) serta ditindak lanjuti dengan peraturan Walikota Singkawang nomor 24 tahun 2009 tentang tugas pokok, fungsi, dan tata kerja Kantor Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Kota Singkawang (berita daerah kota Singkawang nomor 24 tahun 2009). Oleh karena itu, perpustakaan merupakan salah satu perangkat di bawah naungan Pemerintahan Kota Singkawang ikut serta mewujudkan pembudayaan kegemaran membaca yang terdeklarasi dalam "Pencanangan

Gerakan Singkawang Membaca” yang diharapkan dengan terlaksananya penancangan tersebut peningkatan minat baca khususnya masyarakat kota Singkawang dan masyarakat Kalimantan Barat umumnya yang terdeklarasikan dalam “Gerakan Kalimantan Barat Membaca” berhasil diwujudkan. Sehingga Gerakan Nasional Membaca yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 2007 berhasil tercapai.

## **2. Visi dan Misi Perpustakaan dan Kearsipan Kota Singkawang**

### **a. Visi**

Visi dari Perpustakaan dan Kearsipan Kota Singkawang adalah Terdepan dalam penyediaan akses informasi bahan pustaka dan kearsipan di Kalimantan Barat.

### **b. Misi**

Adapun misi dari Perpustakaan dan Kearsipan Kota Singkawang sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan kualitas SDM (sumber daya manusia) dengan mewujudkan gerakan masyarakat gemar membaca di Kota Singkawang;
- 2) Melaksanakan perlindungan fisik informasi arsip dan bahan pustaka dengan upaya pengelolaan, perawatan dan pelestarian bahan-bahan perpustakaan dan kearsipan;
- 3) Meningkatkan kualitas dan kuantitas bahan pustaka perpustakaan;
- 4) Membina dan mengembangkan perpustakaan sekolah, perpustakaan umum dan perpustakaan khusus;

- 5) Meningkatkan kualitas SDM (sumber daya manusia) di bidang pengelolaan kearsipan dan perpustakaan dengan memanfaatkan TIK (teknologi informatika dan komunikasi);
- 6) Meningkatkan upaya-upaya tertib administrasi kearsipan di lingkungan Pemerintah Kota Singkawang dengan mengembangkan sistem kearsipan berbasis komputer.

### **3. Struktur Organisasi Perpustakaan dan Kearsipan Kota Singkawang**

Dalam penyelenggaraan tugas kelembagaan, Kantor Perpustakaan dan Kearsipan Kota Singkawang mempunyai tugas sebagaimana tercantum pada Peraturan Walikota Singkawang nomor: 24 tahun 2009 tentang Tugas pokok, fungsi dan tata kerja Kantor Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Kota Singkawang (Berita Daerah Kota Singkawang nomor 24 tahun 2009 tanggal 16 februari 2009).

Oleh sebab itu diperlukan orang-orang yang mampu di dalam mengarahkan dan melaksanakan segala tugas dan tanggung jawab dan tujuan yang telah ditetapkan. Dengan demikian diperlukan sebuah organisasi, tempat orang-orang berkumpul untuk mengatur segala aktivitas yang berhubungan dengan tujuan organisasi. Maka, secara umum dapat kita mengatakan bahwa suatu organisasi terbentuk, apabila terdapat segelintir orang-orang, mengingat luasnya atau kompleksitasnya memerlukan kerjasama dua orang atau lebih dalam upaya melaksanakan pencapaian tujuannya.

Menurut Trewatha dan Newport yang dikutip oleh Winardi (2001:53) adalah “Sebuah organisasi dapat kita nyatakan sebagai sebuah struktur sosial, yang didesain guna mengoordinasikan kegiatan dua orang atau lebih, melalui suatu pembagian kerja, dan hierarki otoritas, guna melaksanakan pencapaian tujuan umum tertentu”.

Definisi yang dikemukakan menekankan dua macam pertimbangan hal yang pertama adalah adanya suatu kelompok yang bekerja sama secara terkoordinasi guna melaksanakan pencapaian sasaran-sasaran. Hal yang kedua adalah berkaitan dengan kerangka kerja atau strukturnya. Salah satu elemen penting dari struktur adalah pembagian kerja maksudnya suatu spesialisasi kerja di mana kegiatan-kegiatan yang serupa pada umumnya dikelompokkan ke dalam kesatuan-kesatuan fungsional atau kesatuan-kesatuan kegiatan.

Susunan organisasi Kantor Perpustakaan dan Kearsipan Kota Singkawang sebagai berikut:

- a. Kepala Kantor
- b. Sub Bagian Tata Usaha
- c. Kelompok Jabatan Fungsional
- d. Seksi Pembinaan dan Pengembangan
- e. Seksi Perpustakaan
- f. Seksi Arsip

Banyak ragam dan tipe dari organisasi tergantung dari sudut pandang orang yang bersangkutan. Menurut Robbins dan Judge (2008:5) : “Organisasi adalah sebuah unit sosial yang dikoordinasi secara sadar, terdiri atas dua orang atau

lebih, dan berfungsi dalam suatu dasar yang relatif terus-menerus guna mencapai satu atau serangkaian tujuan bersama”.

Adapun struktur organisasi Kantor Perpustakaan dan Kearsipan Kota Singkawang sebagai berikut:



*Sumber: Kantor Perpustakaan dan Kearsipan Kota Singkawang, 2014. (Data olahan)*

#### **Bagan 4.1 Struktur Organisasi pada Kantor Perpustakaan dan Kearsipan Kota Singkawang**

Berdasarkan struktur organisasi di atas dapat diketahui bahwa struktur organisasi yang digunakan oleh Kantor Perpustakaan dan Kearsipan Kota Singkawang jika dilihat dari jalur wewenang adalah bentuk organisasi garis, hal ini wewenang tertinggi ada pada atasan yaitu Kepala Kantor.

Berikut ini akan diuraikan tugas pokok dan fungsi dari masing-masing bagian:



**a. Kepala Kantor**

**1) Tugas pokok:**

- a) Melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah dibidang perpustakaan dan kearsipan;
- b) Memimpin, membina, mengkoordinasikan, memfasilitasi, menyelenggarakan, mengawasi dan mengendalikan pengelolaan perpustakaan dan kearsipan berdasarkan kebijakan Walikota dan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.

**2) Fungsi:**

- a) Penetapan peraturan dan perumusan kebijakan teknis di bidang perpustakaan dan kearsipan;
- b) Pemberian dukungan atas penyelenggaraan pemerintah daerah di bidang perpustakaan dan kearsipan berdasarkan kebijakan Walikota dan peraturan Perundang-undangan yang berlaku;
- c) Penetapan norma, standar dan pedoman penyelenggaraan perpustakaan dan kearsipan di lingkungan kota;
- d) Pembinaan teknis dan pengawasan penyelenggaraan kearsipan dan perpustakaan;
- e) Penyelamatan, pelestarian, pengamanan arsip dan koleksi daerah;
- f) Pelaksanaan urusan ketatausahaan kantor meliputi penyelenggaraan administrasi kepegawaian, organisasi dan ketatalaksanaan, rumah tangga kantor serta urusan umum lainnya;
- g) Pengkoordinasian pelaksanaan tugas-tugas seksi;

h) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Walikota sesuai dengan tugas dan fungsinya.

**b. Sub Bagian Tata Usaha**

**1) Tugas pokok:**

Mengkoordinasikan penyusunan rencana, program kerja, evaluasi dan pelaporan, organisasi dan tatalaksana, kepegawaian, keuangan, surat menyurat, kearsipan, perlengkapan, hubungan masyarakat, rumah tangga kantor serta urusan umum.

**2) Fungsi:**

- a) Penyusunan rencana dan program kerja, pengendalian, evaluasi dan pelaporan kegiatan kantor;
- b) Pembinaan organisasi dan tata laksana;
- c) Penyelenggaraan organisasi dan tata laksana;
- d) Penyelenggaraan administrasi keuangan;
- e) Penyelenggaraan urusan umum, meliputi urusan rumah tangga kantor, perlengkapan, surat menyurat dan kearsipan, pengadaan, humas dan protokoler serta perjalanan dinas;
- f) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Kantor sesuai dengan tugas dan fungsinya.

**c. Kelompok Jabatan Fungsional**

**1) Tugas pokok:**

Melaksanakan sebagian tugas teknis tertentu di lingkungan Kantor Perpustakaan dan Kearsipan sesuai dengan bidang keahlian dan

ketrampilannya jabatan fungsional masing-masing berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam melaksanakan tugasnya kelompok jabatan fungsional dikoordinasikan oleh Kepala seksi dan secara administratif dikoordinasikan oleh Kepala Subbag Tata Usaha.

**d. Seksi Pengembangan dan Pembinaan**

**1) Tugas pokok:**

Mengumpulkan dan mengolah bahan perumusan kebijakan teknis, koordinasi, fasilitas, monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan di bidang pengembangan dan pembinaan perpustakaan dan kearsipan.

**2) Fungsi:**

- a) Penyusunan program kerja dan rencana penyelenggaraan pengembangan dan pembinaan;
- b) Pengolahan bahan perumusan kebijakan teknis penyelenggaraan pengembangan dan pembinaan;
- c) Penyusunan petunjuk teknis dan petunjuk pelaksanaan tugas penyelenggaraan pengembangan dan pembinaan;
- d) Pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia dalam pengelolaan perpustakaan dan kearsipan antara lain pengembangan jabatan fungsional, penilaian dan penetapan angka kredit jabatan fungsional, pengembangan pendidikan dan latihan (diklat) teknis dan fungsional;
- e) Pengembangan sarana dan prasarana perpustakaan dan kearsipan sesuai kemajuan teknologi dan komunikasi;

- f) Pengembangan kelembagaan perpustakaan dan kearsipan antara lain menggalakkan promosi perpustakaan, mendorong minat baca masyarakat;
- g) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Kantor sesuai dengan tugas dan fungsinya.

e. Seksi Perpustakaan

1) Tugas pokok:

Mengumpulkan dan mengolah bahan perumusan kebijakan teknis, koordinasi, fasilitasi, monitoring, evaluasi dan pelaporan penyelenggaraan perpustakaan.

2) Fungsi:

- a) Penyusunan program kerja dan rencana penyelenggaraan perpustakaan;
- b) Pengelolaan bahan perumusan kebijakan teknis penyelenggaraan perpustakaan;
- c) Penyusunan petunjuk teknis dan petunjuk pelaksanaan tugas penyelenggaraan perpustakaan;
- d) Pembinaan teknis dan pengawasan terhadap semua jenis perpustakaan pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) dan Badan Usaha Milik Daerah meliputi pengelolaan perpustakaan sesuai standar, kerja sama dan jaringan perpustakaan;
- e) Peningkatan mutu layanan perpustakaan sesuai kemajuan teknologi informasi dan komunikasi;

- f) Pengoordinasian, penyelamatan, pelestarian koleksi daerah (naskah kuno) pada SKPD, Badan Usaha Milik Daerah atau di masyarakat;
- g) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Kantor sesuai dengan tugas dan fungsinya.

**f. Seksi Arsip**

**1) Tugas pokok:**

Mengumpulkan dan mengolah bahan perumusan kebijakan teknis, koordinasi, fasilitasi, monitoring, evaluasi dan pelaporan penyelenggaraan kearsipan.

**2) Fungsi:**

- a) Penyusunan program kerja dan rencana penyelenggaraan kearsipan;
- b) Pengolahan bahan perumusan kebijakan teknis penyelenggaraan kearsipan;
- c) Penyusunan petunjuk teknis dan petunjuk pelaksanaan tugas penyelenggaraan kearsipan dinamis dan statis;
- d) Pembinaan teknis penyelenggaraan kearsipan pada SKPD dan Badan Usaha Milik Daerah meliputi sistem kearsipan dan jaringan kearsipan;
- e) Pengelolaan arsip statis pada SKPD dan Badan Usaha Milik Daerah;
- f) Pengawasan/supervisi terhadap penyelenggaraan kearsipan SKPD dan Badan Usaha Milik Daerah;
- g) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Kantor sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Layanan-layanan yang terdapat di perpustakaan kota Singkawang antara lain layanan sirkulasi, layanan keanggotaan, layanan koleksi anak dan remaja I, layanan koleksi umum dan remaja II, layanan koleksi pelajar dan mahasiswa, layanan tebitan berkala, layanan deposit, layanan referensi, layanan perpustakaan keliling, layanan magang dan kursus perpustakaan, layanan konsultasi serta layanan gebyar minat baca. Dalam strukturnya organisasi dibawah oleh seksi perpustakaan.

#### **4. Jenis Layanan Perpustakaan dan Kearsipan Kota Singkawang**

##### **a. Sistem layanan**

Sistem layanan yang berlaku di perpustakaan daerah kota Singkawang adalah sistem layanan terbuka (*Open Acces*) dimana pemustaka dapat bebas memilih dan mengambil sendiri buku-buku yang diperlukan. Buku yang dipinjam maksimal 2 eksemplar dengan judul yang berbeda. Pengguna layanan perpustakaan daerah kota Singkawang adalah seluruh masyarakat yang berada di wilayah kota Singkawang yang terdaftar sebagai anggota perpustakaan. Layanan perpustakaan dibuka setiap hari Senin sampai Kamis pukul 07.00 sampai 15.00 WIB, hari Jumat pukul 07.00 sampai 11.00 WIB kemudian buka lagi pada pukul 13.00 sampai 15.00 WIB serta Sabtu perpustakaan buka pukul 10.00 sampai 15.00 WIB.

## b. Jenis-jenis layanan

### 1) Layanan sirkulasi

Layanan sirkulasi adalah kegiatan melayani peminjaman dan pengembalian bahan pustaka kepada pengguna jasa perpustakaan. Pelayanan peminjaman dan pengembalian bahan pustaka pada perpustakaan daerah kota Singkawang berada di depan pintu masuk.

Kegiatan yang dilakukan di layanan sirkulasi pada perpustakaan daerah kota Singkawang antara lain:

- a) Melayani peminjaman bahan pustaka;
- b) Melayani pengembalian bahan pustaka;
- c) Melayani denda keterlambatan dan merekapitulasi denda keterlambatan;
- d) Memberikan bantuan kepada pengguna yang kesulitan dalam mencari letak bahan pustaka yang diinginkannya.

### 2) Peminjaman bahan pustaka

Mekanisme peminjaman adalah sebagai berikut:

- a) Peminjam memilih sendiri buku-buku yang dipinjam/dapat meminta bantuan kepada petugas mengenai letak buku yang dicari;
- b) Peminjam menyerahkan kartu anggota perpustakaan dan buku yang akan dipinjem kepada petugas layanan;
- c) Petugas mencabut kartu dari kantong buku kemudian mencatat nomor anggota dan tanggal buku harus kembali pada kartu buku dan mencatat

nomor buku, judul buku, tanggal pinjam dan kembali pada buku peminjaman;

- d) Mencari stempel batas tanggal pengembalian pada kartu buku dengan masa pinjam maksimal 7 hari;
- e) Petugas selesai melakukan transaksi, kemudian menyusun kartu buku pada kotak kartu buku berdasarkan tanggal kembali.

### 3) Pengembalian bahan pustaka

Adapun ketentuan pengembalian bahan pustaka sebagai berikut:

- a) Kartu anggota dan buku yang telah selesai dipinjem diserahkan pada petugas untuk diproses agar buku tersebut menjadi buku bebas dan dapat dipinjam oleh pengunjung lain;
- b) Apabila terjadi keterlambatan pengembalian, maka peminjam dikenakan denda pengurangan lama waktu peminjaman;
- c) Kartu anggota diserahkan kembali pada peminjam;
- d) Petugas mengembalikan buku ke raknya.

### 4) Perpanjangan pinjam bahan pustaka

Adapun ketentuan perpanjangan pinjam bahan pustaka adalah sebagai berikut:

- a) Buku yang sudah habis masa tenggangnya dapat diperpanjang sesuai dengan ketentuan yang berlaku, tetapi apabila buku tersebut telah dipesan oleh anggota lain, maka tidak dapat dilakukan perpanjangan;
- b) Perpanjangan dapat dilakukan sebanyak 1 kali.



### c. Layanan keanggotaan

Layanan keanggotaan bertujuan melayani pengguna yang akan menjadi anggota tetap perpustakaan. Seluruh anggota masyarakat di wilayah kota Singkawang berhak menjadi anggota perpustakaan. Tetapi untuk menjadi anggota perpustakaan, anggota masyarakat juga harus memenuhi beberapa persyaratan dan ketentuan yang diberlakukan perpustakaan kepada pengguna.

Adapun syarat-syarat untuk menjadi anggota perpustakaan daerah kota Singkawang sebagai berikut:

- 1) Harus berdomisili/bertempat tinggal di wilayah kota Singkawang;
- 2) Mengisi formulir pendaftaran anggota perpustakaan;
- 3) Setelah mengisi formulir tersebut kemudian dikembalikan ke petugas bagian pendaftaran anggota perpustakaan, dengan melampirkan:
  - a) Bagi mahasiswa/i, melampirkan fotocopy kartu tanda mahasiswa (KTM) dan (KTP) yang masih berlaku;
  - b) Bagi pelajar, melampirkan fotocopy kartu pelajar (OSIS) yang masih berlaku;
  - c) Bagi masyarakat umum ataupun pegawai, melampirkan fotocopy KTP yang masih berlaku serta;
  - d) Melampirkan pas foto berukuran 2x3 sebanyak 2 (dua) lembar;
  - e) Biaya pendaftaran gratis;
  - f) Kartu anggota perpustakaan berlaku selama 1 tahun dan jika masa berlaku kartu anggota habis, dapat diperpanjang dengan ketentuan

sebagaimana tersebut syarat nomor 3 dan memberikan kartu anggota lama kepada petugas.

d. Layanan koleksi anak dan remaja I

Layanan koleksi anak dan remaja I merupakan layanan yang dipergunakan sebagai tempat baca untuk anak-anak serta sebagai tempat penataan seluruh koleksi buku untuk anak, seperti buku-buku fiksi dan non fiksi, buku pelajaran, majalah anak serta ensiklopedi anak. Layanan ini salah satu layanan yang sangat digemari karena merupakan layanan yang berfungsi sebagai rekreasi/hiburan.

e. Layanan koleksi umum dan remaja II

Layanan koleksi remaja II dan umum merupakan layanan yang dipergunakan sebagai tempat baca dewasa serta sebagai tempat penataan seluruh koleksi buku-buku fiksi, keterampilan, pertanian, peternakan, dan sebagainya. Layanan ini merupakan jenis layanan terbuka karena pengunjung perpustakaan diperbolehkan masuk ke ruang koleksi untuk melihat-lihat, membuka-buka pustaka, dan mengambilnya dari tempat penyimpanan untuk dibaca ditempat atau dipinjam untuk dibawa pulang.

f. Layanan koleksi pelajar dan mahasiswa

Layanan ini merupakan jenis layanan terbuka karena pengunjung perpustakaan diperbolehkan masuk ke ruang koleksi untuk melihat-lihat, membuka-buka pustaka, dan mengambilnya dari tempat penyimpanan untuk dibaca ditempat atau dipinjam untuk dibawa pulang. Koleksi semua kelas ada dalam layanan ini, layanan ini merupakan layanan yang dipergunakan sebagai

tempat baca pelajar dan mahasiswa karena koleksi yang tersedia sebagian besar merupakan buku penunjang pendidikan bagi pelajar maupun mahasiswa.

g. Layanan terbitan berkala

Layanan berkala meliputi surat kabar, tabloid, majalah dan buletin.

h. Layanan deposit

Layanan deposit adalah salah satu layanan yang terdiri dari koleksi-koleksi khusus terbitan daerah.

i. Layanan referensi

Layanan referensi adalah suatu layanan yang cara penyajian koleksi bukunya bertujuan untuk menjawab pertanyaan yang bersifat khusus dan spesifik. Layanan referensi merupakan layanan langsung, karena ada komunikasi antara petugas dan pengunjung, dimana petugas dalam layanan ini dapat membantu pengguna dalam mencari koleksi referensi. Dalam layanan ini jika pengguna ingin mengcopy salah satu koleksi direferensi mahasiswa dan sejenisnya dapat meminta bantuan kepada petugas.

j. Layanan perpustakaan keliling

Layanan perpustakaan keliling adalah salah satu layanan yang dilakukan oleh perpustakaan daerah kota Singkawang dalam upaya peningkatan sumber daya manusia masyarakat kota Singkawang. Sistem layanan yang digunakan adalah sistem terbuka dimana pengguna jasa dapat memilih secara langsung koleksi bahan pustaka yang dibutuhkannya di mobil keliling. Koleksi layanan meliputi buku-buku fiksi dan non fiksi, buku pelajaran, serta buku-buku

referensi. Lokasi layanan perpustakaan keliling di wilayah kota Singkawang dilaksanakan di 5 (lima) kecamatan yang seluruhnya dapat ditempuh dengan jalan darat paling dekat 2 KM dan paling jauh 40 KM. Pengguna jasa layanan perpustakaan keliling sebagian besar adalah kalangan pelajar, pegawai, tahanan lapas, dan masyarakat umum.

Kegiatan yang dilakukan pada layanan perpustakaan keliling antara lain:

- 1) Melayani peminjaman bahan pustaka;
- 2) Melayani pengembalian bahan pustaka;
- 3) Shelving buku-buku pada mobil perpustakaan keliling;
- 4) Petugas perpustakaan keliling melakukan peminjaman beberapa jenis koleksi kepada LP (Lembaga Pemasarakatan) yang telah bekerjasama dengan perpustakaan daerah kota Singkawang, kemudian bekerjasama pula dengan sekolah serta kelurahan.

k. Layanan magang dan kursus perpustakaan

Perpustakaan membuka kesempatan bagi tenaga/staf dari instansi dan organisasi yang ingin mendapatkan keterampilan teknis dalam pengelolaan perpustakaan (dalam bentuk magang).

l. Layanan konsultasi

Layanan konsultasi diberikan bagi para peneliti, mahasiswa atau pengelola perpustakaan yang berkepentingan dengan masalah-masalah kepustakawanan atau ingin mengembangkan perpustakaan.

m. Layanan gebyar minat baca

Layanan perpustakaan yang melayani seluruh lapisan masyarakat dalam pemenuhan kebutuhan informasi. Kegiatan ini dilaksanakan setiap hari minggu yang bersamaan dengan kegiatan pemerintah kota Singkawang yaitu *car free day*, tepatnya pada pagi hari saat berolahraga dan santai.

### 5. Koleksi Perpustakaan Kota Singkawang

Setiap perpustakaan tentunya mempunyai visi yang berbeda, namun dapat dipastikan bahwa perpustakaan itu dikatakan berhasil bila banyak digunakan oleh komunitasnya. Salah satu aspek penting untuk membuat perpustakaan itu banyak digunakan adalah ketersediaan koleksi yang memenuhi kebutuhan penggunaannya. Berdasarkan Kep. Menpan No.132/KEP/M.PAN/12/2002 yaitu ruangan khusus dan koleksi bahan pustaka sekurang-kurangnya terdiri dari 1000 judul dari berbagai disiplin ilmu yang sesuai dengan jenis perpustakaan yang bersangkutan dan dikelola menurut sistem tertentu. Koleksi atau bahan perpustakaan merupakan sumber daya dan modal dasar dalam memberikan jasa layanan kepada pemustaka. Sehubungan dengan hal tersebut Perpustakaan Daerah Kota Singkawang setiap tahunnya berupaya untuk meningkatkan kuantitas dan kualitas koleksi perpustakaan dan senantiasa mengembangkan berbagai jenis koleksi sesuai dengan kebutuhan informasi pemustaka. Adapun koleksi yang tersedia dalam Tabel 4.1 berikut ini:

**Tabel 4.1**  
**Rekapitulasi Koleksi Bahan Pustaka pada Kantor Perpustakaan dan Kearsipan Kota Singkawang**

No.	Jenis Koleksi Bahan Pustaka		Judul	Eksamplar
<b>A. Buku</b>				
1	000 – 099	Karya Umum	389	775
2	100 – 199	Filsafat	303	593
3	200 – 299	Agama	1092	2174
4	300 – 399	Ilmu Sosial	1122	2231
5	400 – 499	Bahasa	163	315
6	500 – 599	Umum Murni/Ilmu Pasti	460	886
7	600 – 699	Ilmu Terapan dan Teknologi	1422	2844
8	700 – 799	Kesenian dan Olahraga	296	597
9	800 – 899	Kesastraan	920	1789
10	900 – 999	Sejarah dan Geografi	325	643
<b>JUMLAH</b>			<b>6492</b>	<b>12847</b>
<b>B. Terbitan Berseri</b>				
1	Majalah Populer		39	480
2	Majalah Ilmiah		-	-
3	Surat Kabar Lokal		2	2024
4	Surat Kabar Nasional		1	725
<b>JUMLAH</b>			<b>42</b>	<b>3229</b>

*Sumber: Kantor Perpustakaan dan Kearsipan Kota Singkawang, 2014. (Data olahan)*

## 6. Aspek Pemasaran Perpustakaan Kota Singkawang

Pentingnya pemasaran perpustakaan kota Singkawang merupakan salah satu tujuan dalam suatu organisasi untuk meningkatkan minat baca kepada masyarakat. Aspek pemasaran yang dilakukan oleh perpustakaan kota Singkawang yaitu dalam hal promosi perpustakaan. Tujuan utama promosi perpustakaan adalah untuk menyadarkan masyarakat pengguna tentang pentingnya perpustakaan bagi kehidupan dan mengajak masyarakat agar secara

sadar bersama-sama menjadi masyarakat membaca (*Reading Society*) dan masyarakat belajar (*Learning Society*) serta peningkatan kualitas sumber daya manusia. Kantor Perpustakaan dan Kearsipan Kota Singkawang senantiasa aktif dipromosikan sampai ke semua kelompok sasaran menyadari peran utama perpustakaan yaitu sebagai mitra dalam pembelajaran dan merupakan pintu gerbang untuk membuka semua jenis sumber informasi dan ilmu pengetahuan terbaru yang tersedia di perpustakaan. Tentu saja bentuk promosinya disesuaikan dengan berbagai kelompok sasaran yang berbeda-beda.

Adapun bentuk promosi yang telah dilakukan oleh Perpustakaan Daerah Kota Singkawang meliputi:

- a. Pembuatan dan penyebarluasan brosur perpustakaan yang berisikan informasi mengenai seputar layanan perpustakaan, informasi jenis koleksi, jadwal operasional, persyaratan keanggotaan;
- b. Pembuatan iklan singkat/ringan dan pengumuman kegiatan-kegiatan perpustakaan yang disebarluaskan melalui media masa atau koran harian daerah;
- c. Pembuatan *billboard* motivasi minat baca;
- d. Pemasangan papan media informasi perpustakaan di lingkungan sekitar perpustakaan.

Selain itu dalam kaitannya dengan pemasaran pengembangan perpustakaan, perpustakaan juga menjalin bentuk kerja sama yang melibatkan dua perpustakaan atau lebih. Di samping itu konsep kerja sama berkembang pula ke konsep jaringan yang berkecimpung dalam bidang-bidang informasi seperti

pusat informasi, pusat dokumentasi, *clearing house*, pusat rujukan, pusat analisa informasi dan lain-lain. Kerja sama tersebut dapat dilakukan dengan cara tukar menukar koleksi bahan pustaka, kerja sama di bidang Informasi Teknologi (IT) perpustakaan dengan cara penyediaan sarana IT perpustakaan agar pengguna dapat membuka situs perpustakaan jenis lainnya untuk mencari bahan pustaka yang diperlukan.

Adapun bentuk kerja sama yang telah dilakukan Perpustakaan Daerah meliputi:

- a. Bekerjasama dengan perpustakaan-perpustakaan baik instansi (khusus), Perpustakaan Kecamatan/Desa, Perpustakaan Sekolah dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia dan pinjam antar perpustakaan;
- b. Bekerja sama dengan Instansi Pemerintah Kota yang ada di Kota Singkawang dalam pengadaan koleksi deposit;
- c. Dalam bidang IT perpustakaan bekerjasama dengan Perpustakaan Nasional RI dalam pengadaan *software* perpustakaan;
- d. Bekerjasama dengan Pembinaan Kesejahteraan Keluarga (PKK) Kota Singkawang untuk berpartisipasi pada kegiatan *car free day* setiap hari minggu pagi menghadirkan Mobil Perpustakaan Keliling.

## **7. Karakteristik Responden Penelitian**

Dalam penelitian ini disebarakan kuesioner kepada 43 orang responden di Kantor Perpustakaan dan Kearsipan Daerah (Singkayang, Bengkayang dan Sambas).



a. Responden Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin

Responden berdasarkan jenis kelamin adalah seperti Tabel 4.2 berikut:

**Tabel 4.2**  
**Responden Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Laki-laki	24	55,81
Perempuan	19	44,19
Jumlah	43	100

*Sumber: Peneliti, data olahan. (2014)*

Tabel 4.2 dapat diketahui, bahwa jumlah reponden yang bekerja pada Kantor Perpustakaan dan Kearsipan Daerah (Singkawang, Bengkayang dan Sambas) yang berdasarkan jenis kelamin laki-laki sebesar 55,81% atau 24 responden. Sedangkan yang berdasarkan jenis kelamin perempuan sebanyak 44,19% atau 19 responden dan dapat disimpulkan bahwa laki-laki yang lebih dominan.

b. Responden Penelitian Berdasarkan Tingkat Usia

Responden berdasarkan tingkat usia adalah seperti Tabel 4.3 berikut:

**Tabel 4.3**  
**Responden Penelitian Berdasarkan Tingkat Usia**

Usia (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
21-30	12	27,91
31-40	15	34,88
41-50	10	23,26
51-60	6	13,95
Lebih dari 61	0	0
Jumlah	43	100

*Sumber: Peneliti, data olahan. (2014)*

Berdasarkan Tabel 4.3 di atas dapat diketahui bahwa sebanyak 12 responden atau 27,91% yang berusia antara 21-30 tahun, dan yang berusia antara 31-40 tahun ada sebanyak 15 responden atau 34,88%. Sedangkan yang berusia antara 41-50 ada sebanyak 10 responden atau 23,26% dan yang berusia antara 51-60 ada sebanyak 6 responden atau 13,95% serta tidak ada responden yang usianya lebih dari 61 tahun.

c. Responden Penelitian Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Responden berdasarkan tingkat pendidikan adalah seperti Tabel 4.4 berikut:

**Tabel 4.4**  
**Responden Penelitian Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

Tingkat Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
S2	1	2,33
S1	11	25,58
DIII	11	25,58
DII	2	4,46
SLTA	18	41,86
<b>Jumlah</b>	<b>43</b>	<b>100</b>

Sumber: Peneliti, data olahan. (2014)

Berdasarkan Tabel 4.4 di atas, bahwa jumlah pegawai Kantor Perpustakaan dan Kearsipan yang paling banyak adalah berlatar belakang pendidikan SLTA, yaitu sebesar 41,86% atau sebanyak 18 responden dan yang berlatar belakang pendidikan DII sebesar 4,46% atau sebanyak dua responden. Berlatar belakang pendidikan DIII sebesar 25,58% atau sebanyak 11 responden dan yang berlatar belakang pendidikan S1 sebesar 25,58% atau sebanyak 11 responden. Sedangkan yang berlatar belakang pendidikan S2 sebesar 2,33% atau sebanyak satu responden.

## B. Hasil

### 1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Pengujian validitas instrumen penelitian menggunakan perhitungan Korelasi *Product Moment Pearson* dengan aplikasi program *Statistical Package for the Social Science (SPSS)* versi 16. Analisis dilakukan dengan mengorelasikan skor butir dengan skor total. Hasil uji validitas instrumen variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) ini disajikan dalam Tabel 4.5.

**Tabel 4.5**  
**Uji Validitas Lingkungan Kerja**

No Item Kuesioner	$r_{hitung}$	$r_{tabel} (\alpha=0,05)$ pada $n=43$	Keterangan
X <sub>1_1</sub>	0,881**	0,294	Valid
X <sub>1_2</sub>	0,874**	0,294	Valid
X <sub>1_3</sub>	0,883**	0,294	Valid
X <sub>1_4</sub>	0,877**	0,294	Valid
X <sub>1_5</sub>	0,877**	0,294	Valid
X <sub>1_6</sub>	0,902**	0,294	Valid
<b>X<sub>1</sub></b>	<b>1</b>	<b>0,294</b>	<b>Valid</b>

\*\* Correlation is significant at the level 0.01 level (2-tailed)

\*Correlation is significant at the level 0.05 level (2-tailed)

$r_{tabel} (\alpha=0,01)$  pada  $n=43$  adalah 0,380

Sumber: Data program SPSS, data olahan. (2014)(Lampiran 3)

Hasil uji validitas yang sudah dilakukan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa semua item kuesioner lingkungan kerja ( $X_1$ ) dinyatakan valid karena nilai  $r_{hitung} > 0,294$ . Semua item kuesioner menghasilkan  $r_{hitung} > r_{tabel} 0,380$  pada  $n = 43$  dengan  $\alpha = 0,01$ .

**Tabel 4.6**  
**Uji Validitas Pengembangan Karier**

No Item Kuesioner	$r_{hitung}$	$r_{tabel} (\alpha=0,05)$ pada $n=43$	Keterangan
X <sub>2_1</sub>	0,951**	0,294	Valid
X <sub>2_2</sub>	0,949**	0,294	Valid
X <sub>2_3</sub>	0,949**	0,294	Valid
X <sub>2_4</sub>	0,951**	0,294	Valid
X <sub>2_5</sub>	0,949**	0,294	Valid
X <sub>2_6</sub>	0,952**	0,294	Valid
X <sub>2_7</sub>	0,952**	0,294	Valid
X <sub>2_8</sub>	0,950**	0,294	Valid
X <sub>2_9</sub>	0,946**	0,294	Valid
X <sub>2_10</sub>	0,951**	0,294	Valid
X <sub>2_11</sub>	0,952**	0,294	Valid
X <sub>2_12</sub>	0,951**	0,294	Valid
X <sub>2_13</sub>	0,947**	0,294	Valid
X <sub>2_14</sub>	0,948**	0,294	Valid
X <sub>2_15</sub>	0,952**	0,294	Valid
<b>X<sub>2</sub></b>	<b>1</b>	<b>0,294</b>	<b>Valid</b>

\*\* Correlation is significant at the level 0.01 level (2-tailed)

\*Correlation is significant at the level 0.05 level (2-tailed)

$r_{tabel} (\alpha=0,01)$  pada  $n=43$  adalah 0,380

Sumber: Data program SPSS, Olahan. (2014)(Lampiran 3)

Hasil uji validitas yang sudah dilakukan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa semua item kuesioner pengembangan karier (X<sub>2</sub>) dinyatakan valid karena nilai  $r_{hitung} > 0,294$ . Semua item kuesioner menghasilkan  $r_{hitung} > r_{tabel} 0,380$  pada  $n = 43$  dengan  $\alpha = 0,01$ .

**Tabel 4.7**  
**Uji Validitas Motivasi Kerja**

No Item Kuesioner	$r_{hitung}$	$r_{tabel} (\alpha=0,05)$ pada $n=43$	Keterangan
X <sub>3_1</sub>	0,957**	0,294	Valid
X <sub>3_2</sub>	0,957**	0,294	Valid
X <sub>3_3</sub>	0,962**	0,294	Valid
X <sub>3_4</sub>	0,959**	0,294	Valid
X <sub>3_5</sub>	0,957**	0,294	Valid
X <sub>3_6</sub>	0,959**	0,294	Valid
X <sub>3_7</sub>	0,961**	0,294	Valid
X <sub>3_8</sub>	0,962**	0,294	Valid
X <sub>3_9</sub>	0,959**	0,294	Valid
X <sub>3_10</sub>	0,958**	0,294	Valid
X <sub>3_11</sub>	0,958**	0,294	Valid
X <sub>3_12</sub>	0,957**	0,294	Valid
X <sub>3_13</sub>	0,957**	0,294	Valid
X <sub>3_14</sub>	0,958**	0,294	Valid
X <sub>3_15</sub>	0,959**	0,294	Valid
<b>X<sub>3</sub></b>	<b>1</b>	<b>0,294</b>	<b>Valid</b>

\*\* Correlation is significant at the level 0.01 level (2-tailed)

\*Correlation is significant at the level 0.05 level (2-tailed)

$r_{tabel} (\alpha=0,01)$  pada  $n=43$  adalah 0,380

Sumber: Data program SPSS, Otahan. (2014)(Lampiran 3)

Hasil uji validitas yang sudah dilakukan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa semua item kuesioner motivasi kerja (X<sub>3</sub>) dinyatakan valid karena nilai  $r_{hitung} > 0,294$ . Semua item kuesioner menghasilkan  $r_{hitung} > r_{tabel} 0,380$  pada  $n = 43$  dengan  $\alpha = 0,01$ .

**Tabel 4.8**  
**Uji Validitas Kepuasan Kerja**

No Item Kuesioner	$r_{hitung}$	$r_{tabel} (\alpha=0,05)$ pada $n=43$	Keterangan
Y_1	0,923**	0,294	Valid
Y_2	0,932**	0,294	Valid
Y_3	0,924**	0,294	Valid
Y_4	0,927**	0,294	Valid
Y_5	0,943**	0,294	Valid
Y_6	0,938**	0,294	Valid
Y_7	0,930**	0,294	Valid
Y_8	0,925**	0,294	Valid
Y_9	0,928**	0,294	Valid
<b>Y</b>	<b>1</b>	<b>0,294</b>	<b>Valid</b>

\*\* Correlation is significant at the level 0.01 level (2-tailed)

\*Correlation is significant at the level 0.05 level (2-tailed)

$r_{tabel} (\alpha=0,01)$  pada  $n=43$  adalah 0,380

Sumber: Data program SPSS, data olahan. (2014)(Lampiran 3)

Hasil uji validitas yang sudah dilakukan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa semua item kuesioner kepuasan kerja (Y) dinyatakan valid karena nilai  $r_{hitung} > 0,294$ . Semua item kuesioner menghasilkan  $r_{hitung} > r_{tabel} 0,380$  pada  $n = 43$  dengan  $\alpha = 0,01$ . Hal ini berarti 45 item kuesioner dapat digunakan sebagai instrumen untuk mengukur variabel yang telah dipilih untuk penelitian ini.

Jika koefisien korelasi antara skor tiap butir dengan skor total positif dan besarnya  $> 0,294$ , maka butir tersebut merupakan konstruksi yang kuat dan memiliki validitas konstruksi yang baik (Sugiyono, 2010:75).

Reliabilitas menunjukkan konsistensi alat ukur dalam penggunaannya diuji dengan menggunakan statistik *Cronbach's Alpha* ( $\alpha$ ). Jika nilai  $\alpha$  lebih dari atau sama dengan 0,6, instrumen dinyatakan reliabel atau handal, tetapi jika kurang

dari 0,6, dinyatakan tidak reliabel (Ghozali, 2004:133). Aplikasi program SPSS versi 16 digunakan untuk menghitungnya. Hasil pengujian reliabilitas terhadap setiap variabel penelitian diberikan dalam Tabel 4.9.

**Tabel 4.9**  
**Uji Reliabilitas Variabel-variabel**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Alpha</i>	Keterangan
Lingkungan Kerja ( $X_1$ )	0,900	0,6	Reliabel
Pengembangan Karier ( $X_2$ )	0,953	0,6	Reliabel
Motivasi Kerja ( $X_3$ )	0,961	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,938	0,6	Reliabel

Sumber: Data program SPSS, data olahan. (2014)(Lampiran 4)

Berdasarkan uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha*, semua variabel penelitian adalah reliabel/handal, dengan nilai  $\alpha$  setiap variabel melebihi 0,6. Jadi, semua variabel terbukti reliabel. Semakin tinggi koefisien reliabilitas, maka semakin reliabel alat ukur tersebut. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian ini reliabel dan dapat dipakai sebagai alat ukur.

## 2. Distribusi Jawaban Responden

### a. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ )

Analisis ini dilakukan untuk mendapatkan gambaran mengenai jawaban responden mengenai variabel-variabel penelitian yang digunakan. Analisis ini dilakukan dengan menggunakan Analisis Indeks, untuk menggambarkan persepsi responden atas item-item pertanyaan yang diajukan. Teknik Skoring yang dilakukan dalam penelitian ini adalah minimum 1 dan maksimum 5,

maka perhitungan indeks jawaban responden dilakukan dengan rumus dari Ferdinand (2011:123) sebagai berikut:

$$\text{Nilai Indeks} = \frac{(\%F1x1) + (\%F2x2) + (\%F3x3) + (\%F4x4) + (\%F5x5)}{5}$$

Di mana:

F1 = frekuensi responden yang menjawab 1

F2 = frekuensi responden yang menjawab 2

Dan seterusnya F5 = frekuensi responden yang menjawab 5

Atas dasar perhitungan tersebut, dengan menggunakan kriteria *three box method*, interpretasi angka indeks dikategorikan dalam tiga kelompok, yaitu:

10,00 – 40,00 = rendah

40,01 – 70,00 = sedang

70,01 – 100,00 = tinggi

Hasil analisis distribusi jawaban responden terhadap variabel lingkungan kerja tampak pada Tabel 4.10 berikut ini:

**Tabel 4.10**  
**Distribusi Pendapat Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja**

No Item	JAWABAN										INDEKS
	1		2		3		4		5		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1 1	0	0,00	0	0,00	1	2,33	22	51,16	20	46,51	88,84
X1 2	0	0,00	1	2,33	1	2,33	24	55,81	17	39,53	86,51
X1 3	0	0,00	0	0,00	14	32,56	22	51,16	7	16,28	76,74
X1 4	0	0,00	0	0,00	4	9,30	31	72,09	8	18,60	81,86
X1 5	0	0,00	0	0,00	1	2,33	29	67,44	13	30,23	85,58
X1 6	0	0,00	0	0,00	0	0,00	37	86,05	6	13,95	82,79
										<b>Mean</b>	83,72

Sumber: Hasil rekapitulasi data kuesioner, data olahan. (2014)

Berdasarkan Tabel 4.10 di atas terlihat jelas distribusi pendapat responden terhadap masing-masing item kuesioner variabel lingkungan kerja.



Untuk variabel ini terdiri dari enam kuesioner. Artinya tanggapan responden 1: Sangat Tidak Setuju; 2: Tidak Setuju; 3: Netral; 4: Setuju; dan 5: Sangat Setuju. Dari Tabel 4.10 diketahui bawah jawaban atas pertanyaan 1 variabel lingkungan kerja: Tempat kerja Anda mendapatkan penerangan/cahaya yang cukup, adalah sebanyak satu orang netral (2,3%); 22 orang setuju (51,2%) dan 20 orang sangat setuju (46,5%). Dengan memperhatikan komposisi jawab setuju dan sangat setuju adalah lebih dari 90% maka dapat diartikan bahwa menurut responden penerangan dalam lingkungan kerja cukup terang. Faktor penerangan dalam ruangan kerja perlu diperhatikan karena pegawai tidak bisa bekerja dengan baik apabila penerang dalam ruang kerja gelap atau kurang terang. Dengan adanya penerangan yang baik di dalam lingkungan kerja dapat meningkatkan kegairahan dan semangat kerja pegawai.

Jawaban atas pertanyaan 2: Sirkulasi udara di tempat kerja Anda bekerja sangat bagus, adalah sebanyak satu orang kurang setuju (2,3%); satu orang netral (2,3%); 24 orang setuju (55,8%) dan 17 orang sangat setuju (39,5%). Dengan memperhatikan komposisi jawab setuju dan sangat setuju adalah lebih dari 90% maka dapat diartikan bahwa menurut responden sirkulasi udara di lingkungan kerja organisasi sangat bagus. Dengan adanya sirkulasi udara yang bagus akan terjadi pertukaran udara yang sehat di dalam organisasi sehingga udara dalam organisasi lebih sehat serta pegawai bisa bekerja lebih baik lagi.

Jawaban atas pertanyaan 3: Kebersihan di tempat kerja Anda sangat bersih, adalah sebanyak 14 orang netral (32,6%); 22 orang setuju (51,2%) dan

tujuh orang sangat setuju (16,3%). Dengan memperhatikan komposisi jawaban setuju dan sangat setuju adalah lebih dari 70% maka dapat diartikan bahwa menurut responden lingkungan kerja yang mereka bersih. Lingkungan kerja yang bersih akan membuat pegawai menjadi sehat, sehingga pegawai menjadi lebih fokus dan semangat pada pekerjaannya.

Jawaban pertanyaan 4: Di tempat kerja Anda, hubungan kerja antara pimpinan dengan bawahan baik, adalah sebanyak empat orang netral (9,3%); 31 orang setuju (72,1%) dan delapan orang sangat setuju (18,6%). Dengan memperhatikan komposisi jawaban setuju dan sangat setuju adalah lebih dari 90% maka dapat diartikan bahwa hubungan kerja antara pimpinan dengan bawahan sangat baik. Hubungan kerja antar pimpinan dan bawahan harus terjalin baik, karena hal ini dapat membuat pegawai merasa nyaman berada di lingkungan kerjanya.

Jawaban pertanyaan 5: Di tempat kerja Anda, hubungan kerja antar rekan kerja satu bagian baik, adalah sebanyak satu orang netral (2,3%); 29 orang setuju (67,4%) dan 13 orang sangat setuju (30,2%). Dengan memperhatikan komposisi jawaban setuju dan sangat setuju adalah lebih dari 90% maka dapat diartikan bahwa hubungan kerja antar rekan kerja satu bagian terjalin dengan baik sehingga terciptanya kerja sama dan saling membantu antar rekan kerja.

Jawaban pertanyaan 6: Di tempat kerja Anda, hubungan kerja antar rekan kerja di luar bagian baik, adalah sebanyak 37 orang setuju (86%) dan enam orang sangat setuju (14%). Dengan memperhatikan komposisi jawaban setuju dan sangat setuju adalah 100% maka dapat diartikan bahwa hubungan kerja

antar rekan kerja di luar bagian sangat baik. Dengan terciptanya hubungan kerja yang baik dapat membuat pegawai untuk tetap semangat bekerja dan merasa puas dengan lingkungan kerjanya serta dapat meningkatkan kinerja pegawai.

**Tabel 4.11**  
**Pengkategorian Item Pertanyaan Variabel Lingkungan Kerja**

VARIABEL & ITEM PERTANYAAN	%	KATEGORI	KETERANGAN
A. LINGKUNGAN KERJA	83,72%	TINGGI	Kondisi lingkungan kerja fisik maupun non fisik yang sangat baik
1. Penerangan/Cahaya	88,84%	TINGGI	Penerangan yang baik
2. Sirkulasi Udara	85,58%	TINGGI	Sirkulasi udara lancar
3. Kebersihan	76,74%	TINGGI	Kondisi lingkungan kerja bersih
4. Hubungan Kerja antar Pimpinan dengan Bawahan	81,86%	TINGGI	Hubungan kerja antara pimpinan dengan bawah baik dan harmonis
5. Hubungan Kerja antar Rekan Kerja Satu Bagian	85,58%	TINGGI	Hubungan kerja antar rekan kerja satu bagian baik dan harmonis
6. Hubungan Kerja antar Rekan Kerja di Luar Bagian	82,79%	TINGGI	Hubungan kerja antar rekan kerja di luar bagian baik dan harmonis

Sumber: Hasil rekapitulasi data kuisioner, data olahan. (2014)

Hasil analisis deskriptif terhadap variabel lingkungan kerja menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki nilai indeks 83,72%, di mana nilai indeks tersebut termasuk kategori tinggi. Berdasarkan informasi di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja di Kantor Perpustakaan dan Kearsipan Daerah (Singkawang, Bengkayang dan Sambas) dalam kategori tinggi.

#### b. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Pengembangan Karier (X<sub>2</sub>)

Analisis ini dilakukan untuk mendapatkan gambaran mengenai jawaban responden mengenai variabel-variabel penelitian yang digunakan. Analisis ini

dilakukan dengan menggunakan Analisis Indeks, untuk menggambarkan persepsi responden atas item-item pertanyaan yang diajukan. Teknik Skoring yang dilakukan dalam penelitian ini adalah minimum 1 dan maksimum 5, maka perhitungan indeks jawaban responden dilakukan dengan rumus dari Ferdinand (2011:123) sebagai berikut:

$$\text{Nilai Indeks} = \frac{((\%F1x1) + (\%F2x2) + (\%F3x3) + (\%F4x4) + (\%F5x5))}{5}$$

Di mana:

F1 = frekuensi responden yang menjawab 1

F2 = frekuensi responden yang menjawab 2

F3 = frekuensi responden yang menjawab 3

F4 = frekuensi responden yang menjawab 4

F5 = frekuensi responden yang menjawab 5

Atas dasar perhitungan tersebut, dengan menggunakan kriteria *three box method*, interpretasi angka indeks dikategorikan dalam tiga kelompok, yaitu:

10,00 – 40,00 = rendah

40,01 – 70,00 = sedang

70,01 – 100,00 = tinggi

Hasil analisis distribusi jawaban responden terhadap variabel pengembangan karier tampak pada Tabel 4.12 berikut ini:

**Tabel 4.12**  
**Distribusi Pendapat Responden Terhadap Variabel Pengembangan Karier**

No Item	JAWABAN										INDEKS
	1		2		3		4		5		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X <sub>2</sub> 1	0	0,00	4	9,30	0	0,00	25	58,14	14	32,56	82,79
X <sub>2</sub> 2	0	0,00	4	9,30	7	16,28	24	55,81	8	18,60	76,74
X <sub>2</sub> 3	0	0,00	5	11,63	5	11,63	23	53,49	10	23,26	77,67
X <sub>2</sub> 4	1	2,33	0	0,00	7	16,28	23	53,49	12	27,91	80,93
X <sub>2</sub> 5	0	0,00	2	4,65	14	32,56	21	48,84	6	13,95	74,42
X <sub>2</sub> 6	0	0,00	0	0,00	3	6,98	32	74,42	8	18,60	82,33
X <sub>2</sub> 7	0	0,00	0	0,00	6	13,95	29	67,44	8	18,60	80,93
X <sub>2</sub> 8	1	2,33	8	18,60	7	16,28	22	51,16	5	11,63	70,23
X <sub>2</sub> 9	1	2,33	7	16,28	9	20,93	22	51,16	4	9,30	69,77
X <sub>2</sub> 10	0	0,00	1	2,33	2	4,65	16	37,21	24	55,81	89,30
X <sub>2</sub> 11	1	2,33	0	0,00	3	6,98	16	37,21	23	53,49	87,91
X <sub>2</sub> 12	1	2,33	1	2,33	5	11,63	23	53,49	13	30,23	81,40
X <sub>2</sub> 13	1	2,33	6	13,95	3	6,98	28	65,12	5	11,63	73,95
X <sub>2</sub> 14	1	2,33	6	13,95	8	18,60	22	51,16	6	13,95	72,09
X <sub>2</sub> 15	0	0,00	6	13,95	9	20,93	24	55,81	4	9,30	72,09
										Mean	78,17

Sumber: Hasil rekapitulasi data kuesioner, data olahan. (2014)

Berdasarkan Tabel 4.12 di atas terlihat jelas distribusi pendapat responden terhadap masing-masing item kuesioner variabel pengembangan karier. Untuk variabel ini terdiri dari 15 kuesioner. Artinya tanggapan responden 1: Sangat Tidak Setuju; 2: Tidak Setuju; 3: Netral; 4: Setuju; dan 5: Sangat Setuju. Dari Tabel 4.12 dapat diketahui bawah jawaban atas pertanyaan 1 variabel pengembangan karier: Program pelatihan diperlukan pegawai untuk meningkatkan prestasi kerjanya baik, adalah sebanyak empat orang tidak setuju (9,30%); 25 orang setuju (58,14%) dan 14 orang sangat setuju (32,56%). Dengan memperhatikan komposisi jawab setuju dan sangat setuju adalah lebih dari 90% maka dapat diartikan bahwa program pelatihan sangat diperlukan untuk meningkatkan prestasi kerja dengan baik. Program

pelatihan sangat berguna untuk meningkatkan *skill* dan pengetahuan pegawai agar bisa melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

Jawaban atas pertanyaan 2: Prestasi kerja pegawai yang cenderung terus meningkat dapat mempercepat upaya promosi ke jabatan yang lebih tinggi, adalah sebanyak empat orang kurang setuju (9,30%); tujuh orang netral (16,28%); 24 orang setuju (55,81%) dan delapan orang sangat setuju (18,60%). Dengan memperhatikan komposisi jawab setuju dan sangat setuju adalah lebih dari 70% maka dapat diartikan bahwa prestasi pegawai yang cenderung terus meningkat dapat mempercepat upaya promosi ke jabatan yang lebih tinggi dinyatakan baik. Prestasi kerja pegawai yang terus meningkat bisa dipromosikan untuk kenaikan jabatannya.

Jawaban atas pertanyaan 3: Kesempatan berkariir selalu diberikan organisasi untuk pegawai yang berprestasi baik, adalah sebanyak lima orang yang tidak setuju (11,63%); lima orang netral (11,63%); 24 orang setuju (53,49%) dan 10 orang sangat setuju (23,26%). Dengan memperhatikan komposisi jawaban setuju dan sangat setuju adalah lebih dari 70% maka dapat diartikan bahwa kesempatan berkariir yang diberikan organisasi untuk pegawai yang berprestasi kerja baik. Di mana pegawai yang mempunyai prestasi kerja yang baik akan dipromosikan ke jabatan yang lebih baik dan jenjang kariir yang lebih tinggi.

Jawaban pertanyaan 4: Pegawai memiliki prestasi kerja yang baik akan lebih dikenal oleh rekan kerjanya, adalah sebanyak satu orang yang sangat tidak setuju (2,33%); tujuh orang netral (16,28%); 23 orang setuju (53,49%)

dan 12 orang sangat setuju (27,91%). Dengan memperhatikan lebih komposisi jawaban setuju dan sangat setuju adalah lebih dari 80% maka dapat diartikan bahwa pegawai yang memiliki prestasi kerja yang lebih baik akan lebih dikenal oleh rekan kerjanya dalam organisasi.

Jawaban pertanyaan 5: Pegawai semakin dikenal apabila terlibat pada berbagai kegiatan organisasi, adalah sebanyak dua orang tidak setuju (4,65%); 14 orang netral (32,56%); 21 orang setuju (48,84%) dan enam orang sangat setuju (13,95%). Dengan memperhatikan komposisi jawaban setuju dan sangat setuju adalah lebih dari 60% maka dapat diartikan bahwa pegawai yang sering mengikuti berbagai kegiatan yang diadakan oleh pimpinan baik di dalam organisasi ataupun di luar organisasi akan semakin dikenal.

Jawaban pertanyaan 6: Pegawai juga lebih dikenal apabila menyelesaikan tugas tepat waktu, adalah sebanyak tiga orang netral (6,98%); 32 orang setuju (74,42%) dan delapan orang sangat setuju (18,6%). Dengan memperhatikan komposisi jawaban setuju dan sangat setuju adalah lebih dari 90% maka dapat diartikan bahwa selain mengikuti kegiatan-kegiatan dalam organisasi, pegawai juga lebih dikenal apabila menyelesaikan tugasnya tepat pada waktunya.

Jawaban pertanyaan 7: Apakah perhatian yang lebih besar terhadap pegawai akan menumbuhkan loyalitas yang lebih tinggi, adalah sebanyak enam orang netral (13,95%); 29 orang setuju (67,44%) dan delapan orang sangat setuju (18,6%). Dengan memperhatikan komposisi jawaban setuju dan sangat setuju adalah lebih dari 80% maka dapat diartikan bahwa dengan

adanya perhatian yang besar dari organisasi kepada para pegawai akan menumbuhkan loyalitas yang lebih tinggi terhadap organisasinya.

Jawaban pertanyaan 8: Anda tidak akan keluar dari organisasi meskipun ada tawaran kerja di tempat lain, adalah sebanyak satu orang sangat tidak setuju (2,33%); delapan orang tidak setuju (18,6%); tujuh orang netral (16,28%); 22 orang setuju (51,16%) dan lima orang sangat setuju (11,63%). Dengan memperhatikan komposisi jawaban setuju dan sangat setuju adalah lebih dari 60% maka dapat diartikan bahwa masih ada pegawai tidak akan ke luar dari organisasi meskipun ada tawaran kerja di tempat lain. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai menjaga kesetiaannya pada organisasi.

Jawaban pertanyaan 9: Apakah Anda mau berkorban untuk organisasi, adalah sebanyak satu orang sangat tidak setuju (2,33%); tujuh orang tidak setuju (16,28%); sembilan orang netral (20,93%); 22 orang setuju (51,16%) dan empat orang sangat setuju (9,3%). Dengan memperhatikan komposisi jawaban setuju dan sangat setuju adalah lebih dari 60% maka dapat diartikan bahwa dapat diperkirakan masih ada pegawai yang mau berkorban atau kesetiaan pada organisasi tempat mereka bekerja.

Jawaban pertanyaan 10: Keberhasilan tugas pimpinan tidak lepas dari dukungan bawahan, adalah sebanyak satu orang yang tidak setuju (2,33%); dua orang netral (4,65%); 16 orang setuju (37,21%) dan 24 orang sangat setuju (55,81%). Dengan memperhatikan komposisi jawaban setuju dan sangat setuju adalah lebih dari 90% maka dapat diartikan bahwa keberhasilan



seorang pimpinan dalam melaksanakan tugasnya tidak lepas dari dukungan para bawahannya.

Jawaban pertanyaan 11: Keberhasilan organisasi tercapai apabila ada dukungan para bawahan, adalah sebanyak satu orang sangat tidak setuju (2,33%); tiga orang netral (6,98%); 16 orang setuju (37,21%) dan 23 orang sangat setuju (53,49%). Dengan memperhatikan komposisi jawaban setuju dan sangat setuju adalah lebih dari 90% maka dapat diartikan bahwa keberhasilan sebuah organisasi juga tidak lepas dari dukungan bawahannya.

Jawaban pertanyaan 12: Setiap kebijakan di organisasi mendapat dukungan para bawahan, adalah sebanyak satu orang sangat tidak setuju (2,33%); satu orang tidak setuju (2,33%); lima orang netral (11,63%); 23 orang setuju (53,49%) dan 13 orang sangat setuju (30,23%). Dengan memperhatikan komposisi jawaban setuju dan sangat setuju adalah lebih dari 80% maka dapat diartikan bahwa semua kebijakan di dalam organisasi akan berjalan dengan baik jika mendapat dukungan dari para bawahan.

Jawaban pertanyaan 13: Apakah Anda diberikan kesempatan untuk melanjutkan jenjang karier yang lebih tinggi, adalah sebanyak satu orang sangat tidak setuju (2,33%); enam orang tidak setuju (13,95%); tiga orang netral (6,98%); 28 orang setuju (65,12%) dan lima orang sangat setuju (11,63%). Dengan memperhatikan komposisi jawaban setuju dan sangat setuju adalah lebih dari 70% maka dapat diartikan bahwa pegawai diberikan kesempatan untuk melanjutkan jenjang karier (pendidikan) yang lebih tinggi oleh organisasi.

Jawaban pertanyaan 14: Apakah Anda melanjutkan pendidikan di luar jam kerja, adalah sebanyak satu orang sangat tidak setuju (2,33%); enam orang tidak setuju (13,95%); delapan orang netral (18,6%); 22 orang setuju (51,16%) dan enam orang sangat setuju (13,95%). Dengan memperhatikan komposisi jawaban setuju dan sangat setuju adalah lebih dari 60% maka dapat diartikan bahwa masih ada pegawai yang melanjutkan pendidikan/kursus-kursus di luar jam kerja supaya tidak mengganggu jam kerja mereka.

Jawaban pertanyaan 15: Apakah Anda ikut serta dalam program pelatihan, adalah sebanyak enam orang tidak setuju (13,95%); sembilan orang netral (20,93%); 24 orang setuju (55,81%) dan empat orang sangat setuju (9,3%). Dengan memperhatikan komposisi jawaban setuju dan sangat setuju adalah lebih dari 60% maka dapat diartikan bahwa organisasi masih memberikan program pelatihan kepada pegawai yang mempunyai prestasi kerja yang baik agar bisa meningkatkan pengetahuan dan *skill* kerja.

**Tabel 4.13**  
**Pengkategorian Item Pertanyaan Variabel Pengembangan Karier**

VARIABEL & ITEM PERTANYAAN	%	KATEGORI	KETERANGAN
B. PENGEMBANGAN KARIER	78,17%	TINGGI	Organisasi mendukung program pengembangan karier para pegawai
1. Prestasi Kerja	80,62%	TINGGI	Prestasi kerja para pegawai sangat baik dan diperhatikan oleh organisasi
2. Pengenalan Oleh Pihak Lain	79,07%	TINGGI	Pegawai yang rajin dan berprestasi lebih dikenal oleh rekan kerjanya
3. Kesetiaan Pada Organisasi	69,77%	SEDANG	Kesetiaan para pegawai untuk organisasi baik
4. Dukungan Para Bawahan	89,15%	TINGGI	Keberhasilan organisasi serta pimpinan mendapat dukung dari para pegawainya
5. Kesempatan Untuk Bertumbuh	68,99%	SEDANG	Kesempatan untuk bertumbuh dalam organisasi baik

Sumber: Hasil rekapitulasi data kuesioner, data olahan. (2014)

Hasil analisis deskriptif terhadap variabel pengembangan karier menunjukkan bahwa variabel pengembangan karier memiliki nilai indeks 78,17%, di mana nilai indeks tersebut termasuk kategori tinggi. Berdasarkan informasi di atas dapat disimpulkan bahwa pengembangan karier di Kantor Perpustakaan dan Kearsipan Daerah (Singkawang, Bengkayang dan Sambas) dalam kategori tinggi.

#### c. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja ( $X_3$ )

Analisis ini dilakukan untuk mendapatkan gambaran mengenai jawaban responden mengenai variabel-variabel penelitian yang digunakan. Analisis ini dilakukan dengan menggunakan Analisis Indeks, untuk menggambarkan persepsi responden atas item-item pertanyaan yang diajukan. Teknik Skoring yang dilakukan dalam penelitian ini adalah minimum 1 dan maksimum 5, maka perhitungan indeks jawaban responden dilakukan dengan rumus dari Ferdinand (2011:123) sebagai berikut:

$$\text{Nilai Indeks} = \frac{(\%F1 \times 1) + (\%F2 \times 2) + (\%F3 \times 3) + (\%F4 \times 4) + (\%F5 \times 5)}{5}$$

Di mana:

F1 = frekuensi responden yang menjawab 1

F2 = frekuensi responden yang menjawab 2

F3 = frekuensi responden yang menjawab 3

F4 = frekuensi responden yang menjawab 4

F5 = frekuensi responden yang menjawab 5

Atas dasar perhitungan tersebut, dengan menggunakan kriteria *three box method*, interpretasi angka indeks dikategorikan dalam tiga kelompok, yaitu:

10,00 – 40,00 = rendah

40,01 – 70,00 = sedang

70,01 – 100,00 = tinggi

Hasil analisis distribusi jawaban responden terhadap variabel motivasi kerja tampak pada Tabel 4.14 berikut ini:

**Tabel 4.14**  
**Distribusi Pendapat Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja**

No Item	JAWABAN										INDEKS	
	1		2		3		4		5			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
X <sub>3</sub> 1	1	2,33	0	0,00	3	6,98	19	44,19	20	46,51	86,51	
X <sub>3</sub> 2	0	0,00	0	0,00	5	11,63	16	37,21	22	51,16	87,91	
X <sub>3</sub> 3	2	4,65	2	4,65	5	11,63	12	27,91	22	51,16	83,26	
X <sub>3</sub> 4	2	4,65	0	0,00	5	11,63	35	81,40	1	2,33	75,35	
X <sub>3</sub> 5	1	2,33	4	9,30	6	13,95	31	72,09	1	2,33	72,56	
X <sub>3</sub> 6	1	2,33	2	4,65	4	9,30	34	79,07	2	4,65	75,81	
X <sub>3</sub> 7	0	0,00	0	0,00	3	6,98	31	72,09	9	20,93	82,79	
X <sub>3</sub> 8	0	0,00	0	0,00	2	4,65	36	83,72	5	11,63	81,40	
X <sub>3</sub> 9	0	0,00	1	2,33	2	4,65	27	62,79	13	30,23	84,19	
X <sub>3</sub> 10	1	2,33	1	2,33	12	27,91	27	62,79	2	4,65	73,02	
X <sub>3</sub> 11	3	6,98	3	6,98	20	46,51	17	39,53	0	0,00	63,72	
X <sub>3</sub> 12	1	2,33	3	6,98	19	44,19	18	41,86	2	4,65	67,91	
X <sub>3</sub> 13	2	4,65	2	4,65	13	30,23	24	55,81	2	4,65	70,23	
X <sub>3</sub> 14	1	2,33	0	0,00	8	18,60	30	69,77	4	9,30	76,74	
X <sub>3</sub> 15	0	0,00	1	2,33	5	11,63	34	79,07	3	6,98	78,14	
											<b>Mean</b>	<b>77,30</b>

Sumber: Hasil rekapitulasi data kuesioner, data olahan. (2014)

Berdasarkan Tabel 4.14 di atas terlihat jelas distribusi pendapat responden terhadap masing-masing item kuesioner variabel pengembangan karier. Untuk variabel ini terdiri dari 15 kuesioner. Artinya tanggapan responden 1: Sangat Tidak Setuju; 2: Tidak Setuju; 3: Netral; 4: Setuju; dan 5: Sangat Setuju. Dari Tabel 4.14 dapat diketahui bahwa jawaban atas

pertanyaan 1 variabel motivasi kerja: Apakah Anda bekerja untuk memenuhi kebutuhan pokok, adalah sebanyak satu orang sangat tidak setuju (2,33%); tiga orang netral (6,98%); 19 orang setuju (44,19%) dan 20 orang sangat setuju (46,51%). Dengan memperhatikan komposisi jawab setuju dan sangat setuju adalah lebih dari 90% maka dapat diartikan bahwa rata-rata pegawai bekerja untuk memenuhi kebutuhan pokoknya. Karena untuk hidup kebutuhan pokok harus dipenuhi terlebih dahulu.

Jawaban atas pertanyaan 2: Apakah Anda bekerja untuk kelangsungan hidup, adalah sebanyak lima orang netral (11,63%); 16 orang setuju (37,21%) dan 22 orang sangat setuju (51,16%). Dengan memperhatikan komposisi jawab setuju dan sangat setuju adalah lebih dari 80% maka dapat diartikan bahwa selain untuk memenuhi kebutuhan pokok, pegawai bekerja juga untuk kelangsungan hidupnya.

Jawaban atas pertanyaan 3: Apakah Anda bekerja untuk bertahan hidup, adalah sebanyak dua orang yang sangat tidak setuju (4,65%); dua orang tidak setuju (4,65%); lima orang netral (11,63%); 12 orang setuju (27,91%) dan 22 orang sangat setuju (51,16%). Dengan memperhatikan komposisi jawaban setuju dan sangat setuju adalah lebih dari 70% maka dapat diartikan bahwa pegawai bekerja juga untuk bertahan hidup.

Jawaban pertanyaan 4: Apakah dalam hal menjalankan tanggung jawab Anda merasa aman, adalah sebanyak dua orang yang sangat tidak setuju (4,65%); lima orang netral (11,63%); 35 orang setuju (81,4%) dan satu orang sangat setuju (2,33%). Dengan memperhatikan lebih komposisi jawaban

setuju dan sangat setuju adalah lebih dari 80% maka dapat diartikan bahwa pegawai merasa aman dalam menjalankan tanggung jawabnya dalam organisasi.

Jawaban pertanyaan 5: Apakah Anda merasa aman menduduki jabatan dalam organisasi, adalah sebanyak satu orang sangat tidak setuju (2,33%); empat orang tidak setuju (9,3%); enam orang netral (13,95%); 31 orang setuju (72,09%) dan satu orang sangat setuju (2,33%). Dengan memperhatikan komposisi jawaban setuju dan sangat setuju adalah lebih dari 70% maka dapat diartikan bahwa pegawai merasa aman dengan jabatan yang mereka jabati dalam organisasi.

Jawaban pertanyaan 6: Apakah Anda merasa aman dalam melaksanakan tugas, adalah sebanyak satu orang sangat tidak setuju (2,33%); dua orang tidak setuju (4,65%); empat orang netral (9,3%); 34 orang setuju (79,07%) dan dua orang sangat setuju (4,65%). Dengan memperhatikan komposisi jawaban setuju dan sangat setuju adalah lebih dari 80% maka dapat diartikan bahwa pegawai merasa aman dalam melaksanakan tugasnya.

Jawaban pertanyaan 7: Peluang untuk mengembangkan hubungan dekat dengan rekan-rekan, adalah sebanyak tiga orang netral (6,98%); 31 orang setuju (72,09%) dan sembilan orang sangat setuju (20,93%). Dengan memperhatikan komposisi jawaban setuju dan sangat setuju adalah lebih dari 90% maka dapat diartikan bahwa peluang untuk mengembangkan hubungan dekat dengan rekan-rekan kerja sangat baik antara pegawai baru dengan pegawai lama.

Jawaban pertanyaan 8: Kesempatan untuk bertemu dengan orang lain di luar kelompok, adalah sebanyak dua orang netral (4,65%); 36 orang setuju (83,72%) dan lima orang sangat setuju (11,63%). Dengan memperhatikan komposisi jawaban setuju dan sangat setuju adalah lebih dari 90% maka dapat diartikan bahwa organisasi memberikan kesempatan kepada pegawainya untuk bertemu dengan orang lain di luar kelompok supaya pegawai bisa berinteraksi dengan orang lain di luar organisasi.

Jawaban pertanyaan 9: Bila Anda membutuhkan pertolongan dalam bekerja, rekan kerja selalu siap memberikan bantuan, adalah sebanyak satu orang tidak setuju (2,33%); dua orang netral (4,65%); 27 orang setuju (62,79%) dan 17 orang sangat setuju (30,23%). Dengan memperhatikan komposisi jawaban setuju dan sangat setuju adalah lebih dari 90% maka dapat diartikan bahwa adanya hubungan saling membantu antar pegawai di dalam organisasi. Hal ini menjelaskan hubungan sosial terjalin dengan baik antar pimpinan dengan bawahan dan sesama rekan kerja.

Jawaban pertanyaan 10: Perasaan harga diri yang diperoleh dari kedudukan/posisi sekarang, adalah sebanyak satu orang sangat tidak setuju (2,33%); satu orang tidak setuju (2,33%); 12 orang netral (27,91%); 27 orang setuju (62,79%) dan dua orang sangat setuju (4,65%). Dengan memperhatikan komposisi jawaban setuju dan sangat setuju adalah lebih dari 60% maka dapat diartikan bahwa perasaan harga diri yang diperoleh dari kedudukan/posisi kerjanya masih saling menghargai dari rekan kerja.

Jawaban pertanyaan 11: Apakah ada pemberian pujian atas hasil kerja, adalah sebanyak tiga orang sangat tidak setuju (6,98%); tiga orang tidak setuju (6,98%); 20 orang netral (44,19%); 17 orang setuju (39,53%). Dengan memperhatikan komposisi jawaban setuju dan sangat setuju adalah kurang dari 40% maka dapat diartikan bahwa kurang adanya pemberian pujian kepada pegawai atas hasil kerja yang mereka capai.

Jawaban pertanyaan 12: Apakah pimpinan selalu memberikan pujian bila Anda dapat menyelesaikan tugas laporan dengan baik, adalah sebanyak satu orang sangat tidak setuju (2,33%); tiga orang tidak setuju (6,98%); 19 orang netral (44,19%); 18 orang setuju (41,86%) dan dua orang sangat setuju (4,65%). Dengan memperhatikan komposisi jawaban setuju dan sangat setuju adalah kurang dari 50% maka dapat diartikan bahwa kurang adanya pemberian pujian dari pimpinan kepada bawahannya jika bawahan menyelesaikan tugas laporannya tepat waktu. Hal ini bisa menurunkan semangat dan kegairahan kerja seorang pegawai akibatnya pegawai menjadi malas untuk berprestasi karena hasil kerja mereka tidak dihargai.

Jawaban pertanyaan 13: Perasaan bangga berkaitan dengan pekerjaan/kedudukan sekarang, adalah sebanyak dua orang sangat tidak setuju (4,65%); dua orang tidak setuju (4,65%); 13 orang netral (30,23%); 24 orang setuju (55,81%) dan dua orang sangat setuju (4,65%). Dengan memperhatikan komposisi jawaban setuju dan sangat setuju adalah lebih dari 60% maka dapat diartikan bahwa perasaan bangga berkaitan dengan pekerjaan/kedudukan sekarang dalam kondisi baik.



Jawaban pertanyaan 14: Sebagai pegawai, Anda mendapat pengakuan dari pimpinan, adalah sebanyak satu orang sangat tidak setuju (2,33%); delapan orang netral (18,6%); 30 orang setuju (69,77%) dan empat orang sangat setuju (9,3%). Dengan memperhatikan komposisi jawaban setuju dan sangat setuju adalah lebih dari 70% maka dapat diartikan bahwa keberadaan seorang pegawai mendapatkan pengakuan dari pimpinan dalam organisasi.

Jawaban pertanyaan 15: Sebagai pegawai, Anda mendapatkan pengakuan dari rekan kerja, adalah sebanyak satu orang tidak setuju (2,33%); lima orang netral (11,63%); 34 orang setuju (79,07%) dan tiga orang sangat setuju (6,98%). Dengan memperhatikan komposisi jawaban setuju dan sangat setuju adalah lebih dari 80% maka dapat diartikan bahwa keberadaan seorang pegawai mendapat pengakuan dari rekan kerjanya dalam organisasi.

**Tabel 4.15**  
**Pengkategorian Item Pertanyaan Variabel Motivasi Kerja**

VARIABEL & ITEM PERTANYAAN	%	KATEGORI	KETERANGAN
C. MOTIVASI KERJA	77,30%	TINGGI	Motivasi kerja para pegawai tergolong tinggi
1. Kebutuhan Fisiologi	85,89%	TINGGI	Motivasi kerja untuk memenuhi kebutuhan fisiologi sangat tinggi
2. Kebutuhan Rasa Aman	74,57%	TINGGI	Pegawai merasa aman dalam melaksanakan tanggung jawabnya
3. Kebutuhan Sosial	82,79%	TINGGI	Kebutuhan sosial dalam lingkungan organisasi tinggi
4. Kebutuhan Penghargaan	68,22%	SEDANG	Pemberian penghargaan dalam hasil kerja tergolong baik
5. Kebutuhan Aktualisasi Diri	75,04%	TINGGI	Kebutuhan aktualisasi diri para pegawai baik

*Sumber: Hasil rekapitulasi data kuesioner, data olahan. (2014)*

Hasil analisis deskriptif terhadap variabel motivasi kerja menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki nilai indeks 77,30%, di mana nilai indeks tersebut termasuk kategori tinggi. Berdasarkan informasi di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja di Kantor Perpustakaan dan Kearsipan Daerah (Singkawang, Bengkayang dan Sambas) dalam kategori tinggi.

d. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Analisis ini dilakukan untuk mendapatkan gambaran mengenai jawaban responden mengenai variabel-variabel penelitian yang digunakan. Analisis ini dilakukan dengan menggunakan Analisis Indeks, untuk menggambarkan persepsi responden atas item-item pertanyaan yang diajukan. Teknik Skoring yang dilakukan dalam penelitian ini adalah minimum 1 dan maksimum 5, maka perhitungan indeks jawaban responden dilakukan dengan rumus dari Ferdinand (2011:123) sebagai berikut:

$$\text{Nilai Indeks} = \frac{(\%F1x1) + (\%F2x2) + (\%F3x3) + (\%F4x4) + (\%F5x5)}{5}$$

Di mana:

F1 = frekuensi responden yang menjawab 1

F2 = frekuensi responden yang menjawab 2

Dan seterusnya F5 = frekuensi responden yang menjawab 5

Atas dasar perhitungan tersebut, dengan menggunakan kriteria *three box method*, interpretasi angka indeks dikategorikan dalam tiga kelompok, yaitu:

10,00 – 40,00 = rendah

40,01 – 70,00 = sedang

70,01 – 100,00 = tinggi

Hasil analisis distribusi jawaban responden terhadap variabel kepuasan kerja tampak pada Tabel 4.16 berikut ini:

**Tabel 4.16**  
**Distribusi Pendapat Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja**

No Item	JAWABAN										INDEKS
	1		2		3		4		5		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y 1	4	9,30	3	6,98	11	25,58	25	58,14	0	0,00	66,51
Y 2	1	2,33	4	9,30	10	23,26	27	62,79	1	2,33	70,70
Y 3	4	9,30	9	20,93	17	39,53	12	27,91	1	2,33	58,60
Y 4	0	0,00	5	11,63	15	34,88	20	46,51	3	6,98	69,77
Y 5	0	0,00	1	2,33	4	9,30	34	79,07	4	9,30	79,07
Y 6	0	0,00	1	2,33	3	6,98	27	62,79	12	27,91	83,26
Y 7	5	11,63	4	9,30	12	27,91	19	44,19	3	6,98	65,12
Y 8	3	6,98	3	6,98	12	27,91	22	51,16	3	6,98	68,84
Y 9	3	6,98	5	11,63	10	23,26	23	53,49	2	4,65	67,44
										<b>Mean</b>	<b>69,92</b>

Sumber: Hasil rekapitulasi data kuesioner, data olahan. (2014)

Berdasarkan Tabel 4.16 di atas terlihat jelas distribusi pendapat responden terhadap masing-masing item kuesioner variabel kepuasan kerja. Untuk variabel ini terdiri dari Sembilan pertanyaan kuesioner. Artinya tanggapan responden 1: Sangat Tidak Setuju; 2: Tidak Setuju; 3: Netral; 4: Setuju; dan 5: Sangat Setuju. Dari Tabel 4.16 dapat diketahui bahwa jawaban atas pertanyaan 1 variabel kepuasan kerja: Apakah gaji yang Anda terima sesuai dengan pekerjaan Anda, adalah sebanyak empat orang sangat tidak setuju (9,3%); tiga orang tidak setuju (6,98%); 11 orang netral (25,58%) dan 25 orang setuju (58,14%). Dengan memperhatikan komposisi jawab setuju dan sangat setuju adalah kurang dari 60% maka dapat diartikan bahwa gaji yang diterima tidak sesuai dengan pekerjaannya karena gaji yang diterima kurang mencukupi kebutuhan hidup mereka.

Jawaban atas pertanyaan 2: Apakah gaji yang Anda terima sesuai dengan kemampuan Anda, adalah sebanyak satu orang sangat tidak setuju (2,33%); empat orang tidak setuju (9,30%); 10 orang netral (23,26%); 27 orang setuju (62,79%) dan satu orang sangat setuju (2,33%). Dengan memperhatikan komposisi jawab setuju dan sangat setuju adalah lebih dari 60% maka dapat diartikan bahwa gaji yang diterima masih tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki dan tingkat pendidikan mereka.

Jawaban atas pertanyaan 3: Apakah gaji yang Anda terima sudah mencukupi kebutuhan pokok sehari-hari, adalah sebanyak empat orang yang sangat tidak setuju (9,3%); sembilan orang tidak setuju (20,93%); 17 orang netral (39,53%); 12 orang setuju (27,91%) dan satu orang sangat setuju (2,33%). Dengan memperhatikan komposisi jawaban setuju dan sangat setuju adalah kurang dari 40% maka dapat diartikan bahwa gaji yang diterima masih tidak mencukupi kebutuhan pokok sehari-hari.

Jawaban pertanyaan 4: Apakah ada promosi karier di organisasi, adalah sebanyak lima orang yang tidak setuju (11,63%); 15 orang netral (34,88%); 20 orang setuju (46,51%) dan tiga orang sangat setuju (6,98%). Dengan memperhatikan lebih komposisi jawaban setuju dan sangat setuju adalah kurang dari 60% maka dapat diartikan bahwa ada program karier dalam organisasi.

Jawaban pertanyaan 5: Apakah promosi dapat memberikan pengetahuan baru, adalah sebanyak satu orang tidak setuju (2,33%); empat orang netral (9,3%); 34 orang setuju (79,07%) dan empat orang sangat setuju (9,3%).

Dengan memperhatikan komposisi jawaban setuju dan sangat setuju adalah lebih dari 80% maka dapat diartikan bahwa promosi karier dapat meningkatkan wawasan dan pengetahuan baru.

Jawaban pertanyaan 6: Apakah jenjang karier yang tinggi dapat meningkatkan penghasilan, adalah sebanyak satu orang tidak setuju (2,33%); tiga orang netral (6,98%); 27 orang setuju (62,79%) dan 12 orang sangat setuju (27,91%). Dengan memperhatikan komposisi jawaban setuju dan sangat setuju adalah lebih dari 90% maka dapat diartikan bahwa jenjang karier yang tinggi bisa meningkatkan penghasilan seorang pegawai dan mengubah tingkat pendapatnya.

Jawaban pertanyaan 7: Apakah peralatan yang menunjang pelaksanaan kerja di tempat kerja Anda sudah disediakan, adalah sebanyak lima orang yang sangat tidak setuju (11,63%); empat orang tidak setuju (9,3%); 12 orang netral (27,91%); 19 orang setuju (44,19%) dan tiga orang sangat setuju (6,98%). Dengan memperhatikan komposisi jawaban setuju dan sangat setuju adalah kurang dari 60% maka dapat diartikan bahwa peralatan yang menunjang pelaksanaan kerja di tempat kerja masih kurang memadai. Hal ini perlu ditingkatkan lagi oleh organisasi untuk menyediakan peralatan kerja bagi pegawai agar bisa menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu.

Jawaban pertanyaan 8: Apakah peralatan di tempat kerja Anda sangat mendukung untuk menyelesaikan pekerjaan, adalah sebanyak tiga orang yang sangat tidak setuju (6,98%); tiga orang yang tidak setuju (6,98%); 12 orang netral (27,91%); 22 orang setuju (51,16%) dan tiga orang sangat setuju

(6,98%). Dengan memperhatikan komposisi jawaban setuju dan sangat setuju adalah kurang dari 60% maka dapat diartikan bahwa peralatan di tempat kerja masih kurang mendukung untuk menyelesaikan pekerjaan.

Jawaban pertanyaan 9: Apakah peralatan yang menunjang pelaksanaan kerja sudah berfungsi dengan baik, adalah sebanyak tiga orang sangat tidak setuju (6,98%); lima orang tidak setuju (11,63%); 10 orang netral (23,26%); 23 orang setuju (53,49%) dan dua orang sangat setuju (4,65%). Dengan memperhatikan komposisi jawaban setuju dan sangat setuju adalah kurang dari 60% maka dapat diartikan bahwa keterbatasan peralatan yang menunjang pelaksanaan kerja menjadi hambatan dalam menyelesaikan pekerjaan serta kurang berfungsi dengan baik dikarenakan kondisi yang rusak.

**Tabel 4.17**  
**Pengkategorian Item Pertanyaan Variabel Kepuasan Kerja**

VARIABEL & ITEM PERTANYAAN	%	KATEGORI	KETERANGAN
D. KEPUASAN KERJA	69,92%	SEDANG	Kondisi kepuasan kerja para pegawai baik
1. Gaji	65,3%	SEDANG	Tanggapan tentan gaji masih baik
2. Promosi Karier	77,4%	TINGGI	Promosi karier dalam organisasi sangat mendukung
3. Peralatan Yang Menunjang Pelaksanaan Kerja	67,1%	SEDANG	Sarana dan prasarana masih memadai

Sumber: Hasil rekapitulasi data kuesioner, data olahan. (2014)

Hasil analisis deskriptif terhadap variabel kepuasan kerja menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki nilai indeks 69,92%, di mana nilai

indeks tersebut termasuk kategori tinggi. Berdasarkan informasi di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja pegawai Kantor Perpustakaan dan Kearsipan Daerah (Singkawang, Bengkayang dan Sambas) dalam kategori sedang.

### 3. Hasil Uji Asumsi Klasik

Analisis regresi pada dasarnya adalah studi hubungan antara variabel terikat (dependen) dan variabel bebas (independen) dengan tujuan untuk mengestimasi atau menaksir rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui. Dalam penelitian ini menggunakan model regresi linear berganda, yakni kepuasan kerja sebagai variabel dependen sedangkan variabel independennya adalah lingkungan kerja, pengembangan karier dan motivasi kerja.

Model regresi linear berganda dapat disebut sebagai model yang baik apabila memenuhi kriteria BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*). Untuk mendapatkan kondisi BLUE tersebut harus dipenuhi adanya kelayakan uji asumsi klasik. Pada penelitian ini uji asumsi klasik yang harus dilakukan yaitu uji normalitas, uji linieritas, uji heteroskedastisitas dan uji multikolinearitas data sampel.

#### a. Uji Normalitas

Uji Normalitas yang dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah sebaran data dari variabel dalam penelitian ini, antara lain: lingkungan kerja, pengembangan karier, motivasi kerja, dan kepuasan kerja pegawai telah

terdistribusi secara normal. Hal ini sesuai dengan pendapat Sugiyono (2010:137) yaitu bahwa analisis yang menggunakan uji statistik, distribusi sampel harus mengarah berdistribusi normal.

Menurut Situmorang dan Lufti (2009:106-107) mengatakan bahwa uji normalitas dengan grafik sering menimbulkan perbedaan persepsi di antara beberapa pengamatan dan menimbulkan keragu-raguan. Oleh karena itu, untuk memastikan apakah data disepanjang garis diagonal berdistribusi normal maka dilakukan uji *Kolmogorov Smirnov* (1 sample KS) dengan melihat data residualnya apakah berdistribusi normal atau tidak. Pedoman pengambilan keputusan:

- Nilai Asymp.Sig (2-tailed) atau signifikansi atau nilai probabilitas < 0,05.  
Dengan kata lain variabel residual tidak berdistribusi normal.
- Nilai Asymp.Sig (2-tailed) atau signifikansi atau nilai probabilitas > 0,05.  
Dengan kata lain variabel residual berdistribusi normal.

Hasil uji *Kolmogorov Smirnov* dapat dilihat pada Tabel 4.18 di bawah ini:

**Tabel 4.18**  
**Hasil Uji *Kolmogorov Smirnov***

		Unstandardized Residual
N		43
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.17572281
Most Extreme Differences	Absolute	.153
	Positive	.083
	Negative	-.153
Kolmogorov-Smirnov Z		1.006
Asymp. Sig. (2-tailed)		.263

a. Test distribution is Normal.

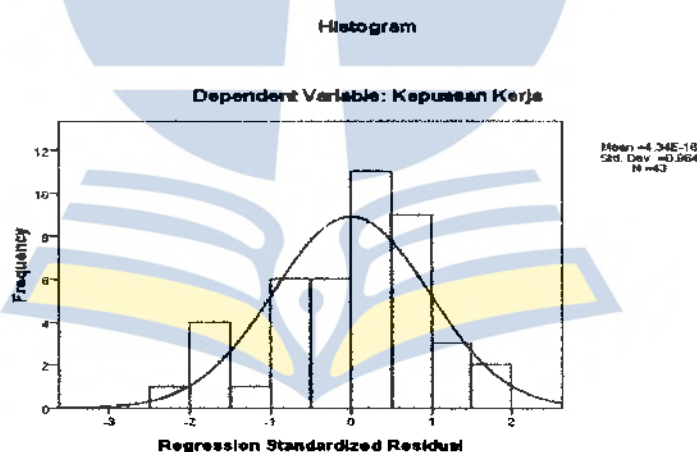
b. Calculated from data.

Sumber: Data program SPSS, olahan. (2014)



Berdasarkan hasil uji *Kolmogorov Smornov* pada Tabel 4.18 di atas, besarnya nilai *Kolmogorov Smornov* adalah 1,006 dan signifikansinya pada 0,263 (lebih besar dari 0,05), hal ini berarti data residualnya model regresi terdistribusi secara normal. Dengan demikian dapat disimpulkan model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Selain hasil pengujian model statistik (Uji *Kolmogorov Smirnov*) juga didukung hasil pengujian dengan metode grafik. Hasil pengujian dengan metode grafik yaitu grafik Histogram model regresi dan grafik *Normal Probability Plot Model*. Hasil pengujian dengan metode grafik yaitu grafik Histogram terlihat pada Bagan 4.2 berikut ini:



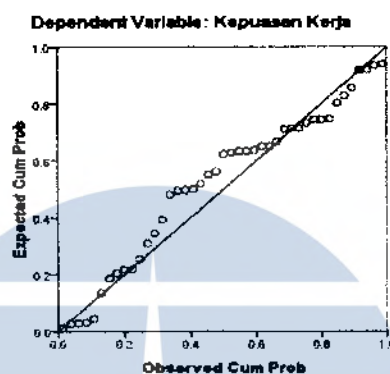
Sumber: Data program SPSS, olahan. (2014)

**Bagan 4.2 Grafik Histogram Model Regresi**

Dari grafik Histogram (Bagan 4.2) dapat terlihat bahwa residual pada model regresi telah terdistribusi secara normal dengan bentuk kurva yang berbentuk simetris tidak menceng ke kanan ataupun menceng ke kiri. Sedangkan

berdasarkan grafik *Normal Probability Plot*-nya terlihat pada Bagan 4.3 berikut ini:

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Data program SPSS, olahan. (2014)

**Bagan 4.3 Grafik *Normal Probability Plot* Model Regresi**

Berdasarkan grafik *Normal Probability Plot* pada Bagan 4.3 di atas dapat terlihat bahwa titik-titik sebaran mendekati garis normal, sehingga hal ini menunjukkan bahwa residual pada model regresi terdistribusi secara normal.

#### b. Uji Linieritas

Uji linieritas dalam penelitian ini menggunakan nilai signifikansi *Linearity* dan nilai signifikansi *Deviation From Linearity* dari uji F linier dalam tabel Anova. Nilai signifikansi *Linearity* yang lebih kecil dari tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) 0,05 dan sebaliknya nilai *Deviation From Linearity* yang lebih besar dari 0,05 ( $P > 0,05$ ) menunjukkan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen adalah linier atau searah (Sulistyo, 2011:54-56).

Setiap perubahan pada satu variabel akan diikuti dengan perubahan dengan besaran yang sejajar pada variabel yang lain. Linier dapat diartikan hubungan bersifat positif atau negatif (Santoso, 2000:353). Hubungan positif berarti

semakin bertambah tingkat variabel independen, bertambah juga tingkat variabel dependen. Hubungan negatif berarti semakin bertambah tingkat variabel independen, tingkat variabel dependen akan berkurang.

Hasil uji linieritas variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) dengan kepuasan kerja ( $Y$ ) dinyatakan pada Tabel 4.19.

**Tabel 4.19**  
**Hasil Uji Linieritas Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja**

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja * Lingkungan Kerja	Between Groups	(Combined)	7.235	2	3.618	9.502	.000
		Linearity	6.861	1	6.861	18.021	.000
		Deviation from Linearity	.374	1	.374	.982	.328
	Within Groups		15.230	40	.381		
Total			22.465	42			

Sumber: Data program SPSS, olahan. (2014)

Tabel 4.19 memperlihatkan signifikansi *Linearity* 0,000 yang lebih kecil 0,05 dan signifikansi *Deviation From Linearity* 0,328 yang lebih besar dari 0,05 ( $P > 0,05$ ). Kedua nilai ini menunjukkan hubungan linier antara variabel independen lingkungan kerja dan variabel dependen kepuasan kerja.

**Tabel 4.20**  
**Hasil Uji Linieritas Pengembangan Karier dan Kepuasan Kerja**

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja * Pengembangan Karier	Between Groups	(Combined)	7.607	2	3.804	10.240	.000
		Linearity	7.246	1	7.246	19.506	.000
		Deviation from Linearity	.362	1	.362	.974	.330
	Within Groups		14.858	40	.371		
Total			22.465	42			

Sumber: Data program SPSS, olahan. (2014)

Tabel 4.20 memperlihatkan signifikansi *Linearity* 0,000 yang lebih kecil 0,05 dan signifikansi *Deviation From Linearity* 0,330 yang lebih besar dari 0,05 ( $P > 0,05$ ). Kedua nilai ini menunjukkan hubungan linier antara variabel independen pengembangan karier dan variabel dependen kepuasan kerja.

**Tabel 4.21**  
**Hasil Uji Linieritas Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja**

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja * Motivasi Kerja	Between Groups	(Combined)	15.834	3	5.278	31.043	.000
		Linearity	14.459	1	14.459	85.038	.000
		Deviation from Linearity	1.376	2	.688	4.045	.025
	Within Groups		6.631	39	.170		
	Total		22.465	42			

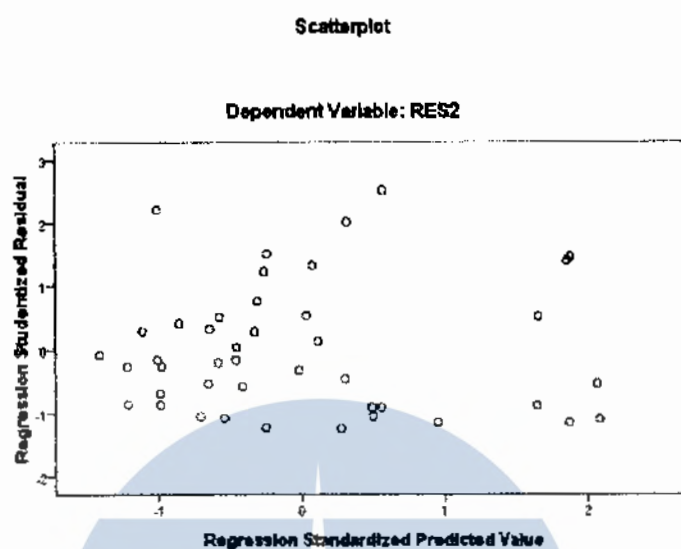
Sumber: Data program SPSS, olahan. (2014)

Tabel 4.21 memperlihatkan signifikansi *Linearity* 0,000 yang lebih kecil 0,05 dan signifikansi *Deviation From Linearity* 0,025 yang lebih kecil dari 0,05 ( $P > 0,05$ ). Kedua nilai ini menunjukkan hubungan linier antara variabel independen motivasi kerja dan variabel dependen kepuasan kerja.

#### c. Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah mempunyai varians yang sama (homoskedastisitas). Sedangkan varians yang tidak sama dikatakan terjadi heteroskedastisitas. (Situmorang dan Lufti, 2009:119)

Pengujian gejala heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji metode grafik *Scatter Plot* dan metode *statistic* dengan uji Glejser. Hasil uji dengan grafik *Scatter Plot* seperti terlihat pada Bagan 4.4 di bawah ini:



Sumber: Data program SPSS, olahan. (2014)

**Bagan 4.4 Grafik Scatter Plot Model Regresi**

Berdasarkan grafik *Scatter Plot* pada Bagan 4.4 di atas, terlihat titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk sebuah pola tertentu baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

Pengujian dengan grafik *Scatter Plot* diperkuat dengan pengujian heteroskedastisitas metode statistik yaitu dengan uji Glejser. Hasil pengujian dengan uji Glejser untuk model regresi terlihat pada Tabel 4.22 sebagai berikut:

**Tabel 4.22**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas Model Regresi**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.607	2.003		1.801	.079
Lingkungan Kerja	.076	.140	.150	.541	.591
Pengembangan Karier	-.075	.042	-.545	-1.798	.080
Motivasi Kerja	.010	.042	.066	.237	.814

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (RES2)

Sumber: Data program SPSS, olahan. (2014)

Hasil pengujian pada Tabel 4.22 di atas menunjukkan bahwa tidak ada satupun variabel independen (Lingkungan Kerja, Pengembangan Karier dan Motivasi Kerja) yang signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen (Kepuasan Kerja), sebagaimana ditunjukkan dengan nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05. Hasil signifikansi terhadap variabel Lingkungan Kerja, Pengembangan Karier dan Motivasi Kerja masing-masing sebesar 0,591, 0,080 dan 0,814. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel independen tersebut tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

#### d. Uji Multikolinearitas

Menurut Situmorang dan Lufti (2009:121) uji ini bertujuan apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Pada model regresi yang baik seharusnya antar variabel independen tidak terjadi korelasi. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi dilakukan cara:

##### 1) Menganalisis Matrik Korelasi Antar Variabel Independen.

Matrik korelasi antar variabel independen menunjukkan adanya korelasi antar variabel independen, jika antar variabel independen ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya di atas 0,90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinearitas. Hasil uji Matrik korelasi antar variabel bebas tampak pada Tabel 4.23 berikut ini:

**Tabel 4.23**  
**Hasil Uji Matrik Korelasi Model Regresi**

Model		Motivasi Kerja	Lingkungan Kerja	Pengembangan Karier
1 Correlations	Motivasi Kerja	1.000	-.331	-.507
	Lingkungan Kerja	-.331	1.000	-.502
	Pengembangan Karier	-.507	-.502	1.000
Covariances	Motivasi Kerja	.005	-.006	-.003
	Lingkungan Kerja	-.006	.060	-.009
	Pengembangan Karier	-.003	-.009	.005

a. *Dependent Variable: Kepuasan Kerja*  
Sumber: Data program SPSS, olahan. (2014)

Berdasarkan Tabel 4.23 terlihat bahwa koefisien korelasi antar variabel independen di bawah 0,9. Hal ini menunjukkan bahwa antar variabel independen tidak ada korelasi yang cukup tinggi, sehingga dapat disimpulkan bahwa antar variabel independen tidak adanya gejala multikolinearitas.

## 2) Menganalisis Nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF)

Nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya.

Kriteria:

- Nilai *tolerance* < 0,1 atau VIF > 10 = terjadi multikolinearitas.
- Nilai *tolerance* > 0,1 atau VIF < 10 = tidak terjadi multikolinearitas.

Tindakan perbaikan multikolinearitas adalah tergantung pada masalah kolinearitas, yaitu : (Situmorang dan Lufti, 2009:141)

Hasil uji nilai tolerance dan VIF di dalam model regresi tampak pada Tabel 4.24 berikut ini:

**Tabel 4.24**  
**Nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-10.980	3.502		-3.135	.003		
Lingkungan Kerja	.240	.246	.098	.976	.335	.286	3.493
Pengembangan Karier	.008	.073	.012	.114	.910	.239	4.188
Motivasi Kerja	.621	.073	.853	8.479	.000	.284	3.519

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja  
Sumber: Data program SPSS, olahan. (2014)

Berdasarkan Tabel 4.24 terlihat bahwa nilai *Tolerance* semua variabel bebas nilainya lebih besar dari 0,1 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10, hal ini berarti pada model regresi tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Jadi berdasarkan uji Matrik korelasi antar variabel bebas dan hasil uji Nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF), maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi adanya gejala multikolinieritas.

#### 4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

##### a. Hasil Uji t

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan uji statistik t yang pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen (lingkungan kerja, pengembangan karier dan motivasi kerja) secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (kepuasan kerja), maka



digunakan model regresi linear berganda (*multiple linear regression method*)

yang dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \beta_3.X_3 + e$$

Keterangan:

Y	= Kepuasan kerja pada pengamatan ke-1
$\alpha$	= <i>Intercept</i>
e	= <i>Error term</i> /Variabel residual
$\beta_1$ - $\beta_3$	= Koefisien regresi
X <sub>1</sub>	= Lingkungan Kerja
X <sub>2</sub>	= Pengembangan Karier
X <sub>3</sub>	= Motivasi Kerja

Model persamaan regresi yang baik adalah yang memenuhi persyaratan asumsi klasik, antara lain semua data berdistribusi normal, model harus bebas dari gejala multikolinearitas dan terbebas dari heterokedastisitas. Pada penelitian ini uji asumsi klasik telah memenuhi syarat sebagai persamaan regresi yang baik. berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh hasil analisis regresi berganda seperti terlihat pada Tabel 4.25 berikut ini:

**Tabel 4.25**  
**Hasil Uji t Model Regresi**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-10.980	3.502		-3.135	.003
Lingkungan Kerja	.240	.246	.098	.976	.335
Pengembangan Karier	.008	.073	.012	.114	.910
Motivasi Kerja	.621	.073	.853	8.479	.000

a. *Dependent Variable: Kepuasan Kerja*  
Sumber: Data program SPSS, olahan. (2014)

Berdasarkan Tabel 4.25 di atas nilai konstanta dan koefisien regresi tersebut, maka hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dalam model regresi dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah

$$Y = -10,890 + 0,240X_1 + 0,008X_2 + 0,621X_3$$

Pada persamaan regresi linear berganda di atas dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja ( $X_1$ ), pengembangan karier ( $X_2$ ) dan motivasi kerja ( $X_3$ ) memiliki kemampuan untuk mempengaruhi kepuasan kerja pegawai ( $Y$ ) pada Kantor Perpustakaan dan Kearsipan Daerah (Singkawang, Bengkayang dan Sambas).

Berdasarkan nilai koefisien regresi dapat dijelaskan bahwa:

- 1) Koefisien Variabel Lingkungan Kerja bertanda positif terhadap kepuasan kerja berarti bahwa jika lingkungan kerja semakin baik dengan asumsi variabel lain tetap maka kepuasan kerja pegawai akan mengalami peningkatan.
- 2) Koefisien Variabel Pengembangan Karier bertanda positif terhadap kepuasan kerja berarti bahwa jika pengembangan karier semakin baik dengan asumsi variabel lain tetap maka kepuasan kerja pegawai akan mengalami peningkatan.
- 3) Koefisien Variabel Motivasi Kerja bertanda positif terhadap kepuasan kerja berarti bahwa jika pengembangan karier semakin baik dengan asumsi variabel lain tetap maka kepuasan kerja pegawai akan mengalami peningkatan.

Selanjutnya dapat dilakukan pengujian atas hipotesis yang diajukan penguji terhadap hipotesis meliputi:

1) Hasil Uji Hipotesis 1

$H_1$  : Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Langkah-langkah yang ditempuh dalam pengujian adalah:

$H_0$  :  $\beta \leq 0$ , diduga variabel lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Perpustakaan dan Kearsipan Daerah (Singkawang, Bengkayang dan Sambas).

$H_1$  :  $\beta > 0$ , diduga variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Perpustakaan dan Kearsipan Daerah (Singkawang, Bengkayang dan Sambas).

Berdasarkan Tabel 4.25 terlihat bahwa lingkungan kerja mempunyai nilai signifikansinya sebesar 0,355. Jika nilai signifikansi lingkungan kerja (nilai sig = 0,335) lebih besar dari 0,05 berarti  $H_0$  ditolak,  $H_1$  diterima yaitu variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Perpustakaan dan Kearsipan Daerah (Singkawang, Bengkayang dan Sambas).

2) Hasil Uji Hipotesis 2

$H_2$  : Pengembangan Karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Langkah-langkah yang ditempuh dalam pengujian adalah:

$H_0$  :  $\beta \leq 0$ , diduga variabel pengembangan karier secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Perpustakaan dan Kearsipan Daerah (Singkawang, Bengkayang dan Sambas).

$H_2$  :  $\beta > 0$ , diduga variabel pengembangan karier secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Perpustakaan dan Kearsipan Daerah (Singkawang, Bengkayang dan Sambas).

Berdasarkan Tabel 4.25 terlihat bahwa pengembangan karier mempunyai nilai signifikansinya sebesar 0,910. Jika nilai signifikansi pengembangan karier (nilai sig = 0,910) lebih besar dari 0,05 berarti  $H_0$  ditolak,  $H_2$  diterima yaitu variabel pengembangan karier secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Perpustakaan dan Kearsipan Daerah (Singkawang, Bengkayang dan Sambas).

### 3) Hasil Uji Hipotesis 3

$H_3$  : Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Langkah-langkah yang ditempuh dalam pengujian adalah:

$H_0$  :  $\beta \leq 0$ , diduga variabel motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai

Kantor Perpustakaan dan Kearsipan Daerah (Singkawang, Bengkayang dan Sambas).

$H_3 : \beta > 0$ , diduga variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Perpustakaan dan Kearsipan Daerah (Singkawang, Bengkayang dan Sambas).

Berdasarkan Tabel 4.25 terlihat bahwa motivasi kerja mempunyai nilai signifikansinya sebesar 0,000. Jika nilai signifikansi motivasi kerja (nilai sig = 0,000) lebih kecil dari 0,05 berarti  $H_3$  ditolak,  $H_0$  diterima yaitu variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan non signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Perpustakaan dan Kearsipan Daerah (Singkawang, Bengkayang dan Sambas).

b. Hasil Uji F: Hipotesis 4

Pengujian secara simultan menggunakan uji F (pengujian signifikansi secara simultan). Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas (independen) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (dependen).

Dalam penelitian ini hipotesis yang digunakan adalah:

$H_0$  : Variabel-variabel independen yaitu lingkungan kerja, pengembangan karier dan motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap variabel dependen, yaitu kepuasan kerja.

$H_4$  : Variabel-variabel independen yaitu lingkungan kerja, pengembangan karier dan motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap variabel dependen, yaitu kepuasan kerja.

Kriteria pengambilan keputusannya adalah dengan menggunakan angka signifikansinya, yaitu:

- 1) Apabila probabilitas signifikansi  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_4$  ditolak.
- 2) Apabila probabilitas signifikansi  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_4$  diterima.

Hasil uji F dapat dilihat pada Tabel 4.26 di bawah ini:

**Tabel 4.26**  
**Hasil Uji F Modal Regresi**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1573.926	3	524.642	102.913	.000 <sup>a</sup>
	Residual	198.818	39	5.098		
	Total	1772.744	42			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Pengembangan Karier

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data program SPSS, olahan, (2014)

Berdasarkan hasil uji F seperti terlihat pada Tabel 4.26 di atas menunjukkan nilai  $F_{hitung} = 102,913$  dan nilai signifikansi 0,000 (lebih kecil dari 0,05) hal ini berarti bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_4$  diterima. Berarti bahwa variabel-variabel independen yaitu lingkungan kerja, pengembangan karier dan motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara simultan/bersama-sama terhadap variabel dependennya yaitu kepuasan kerja pegawai Kantor Perpustakaan dan Kearsipan Daerah (Singkawang, Bengkayang dan Sambas).

Hal ini dapat disimpulkan hipotesis 4 yang menyatakan bahwa secara simultan variabel lingkungan kerja, pengembangan karier dan motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Perpustakaan dan Kearsipan Daerah (Singkawang, Bengkayang dan Sambas).

### c. Uji Determinasi $R^2$

Analisis Koefisien Determinasi digunakan untuk menguji seberapa besar peran variabel independen untuk menjelaskan variabilitas variabel dependen dalam model regresi. Hasil pengujian koefisien determinasi tampak pada Tabel 4.27 berikut ini:

**Tabel 4.27**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.942 <sup>a</sup>	.888	.879	2.258

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Pengembangan Karier

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data program SPSS, olahan, (2014)

Berdasarkan hasil perhitungan dalam Tabel 4.27 nilai adjusted R Square sebesar 0,879 yang berarti variasi dari variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variasi dari variabel lingkungan kerja, pengembangan karier dan motivasi kerja sebesar 87,9%. Sedangkan sisanya sebesar 12,1% dijelaskan oleh variasi variabel lainnya yang tidak diteliti atau tidak masuk dalam model regresi ini.

### C. Pembahasan

#### 1. Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Dalam hasil uji t pada hipotesis 1, menunjukkan adanya pengaruh positif (secara parsial) dan signifikan lingkungan kerja di Kantor Perpustakaan dan Kearsipan Daerah (Singkawang, Bengkayang dan Sambas) (nilai sig. = 0,335) terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian dari Ali (2007) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja yang artinya jika kondisi lingkungan kerja karyawan baik dan nyaman maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat.

Selain itu Fothonah (2010) dan Karstoro (2008) memaparkan dalam penelitiannya bahwa lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan Mulyanto (2009) juga membuktikan dalam penelitiannya yang menyebutkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

Selain variabel lingkungan kerja masih ada variabel lain yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja, antara lain adalah variabel kepemimpinan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu Paripurna (2012) menyatakan bahwa variabel kepemimpinan menjadi variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kepuasan kerja karyawan karena berdasarkan perhitungan analisis *Standardized Coefficients Beta*.

Dengan berhasil dibuktikannya secara data bahwa kondisi lingkungan kerja pada Kantor Perpustakaan dan Kearsipan Daerah (Singkawang, Bengkayang dan



Sambas) memiliki pengaruh yang kuat terhadap peningkatan kepuasan kerja, maka pimpinan (tim manajemen) pada kantor perpustakaan dan kearsipan hendaknya senantiasa melakukan evaluasi dan secara konsisten melakukan perbaikan kondisi lingkungan kerja. Berdasarkan hasil pengkategorian item/pertanyaan pada variabel lingkungan kerja sebagaimana dituangkan pada dalam Tabel 4.11 diketahui bahwa kondisi lingkungan kerja dikategorikan tinggi (83,72%). Hal ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja pada kantor perpustakaan dan kearsipan dalam kondisi yang baik dan kondusif sehingga dirasa nyaman oleh pegawai. Sebagaimana telah diuraikan bahwa lingkungan kerja meliputi lingkungan kerja fisik (sarana dan prasarana) dan lingkungan kerja non fisik (hubungan sosial) (Sedarmayanti, 2009:21).

Menurut Komaruddin (2002:17) lingkungan kerja fisik adalah keseluruhan atau setiap aspek dari gejala fisik dan sosial kultural yang mengelilingi atau mempengaruhi individu. Sedangkan menurut Nitisemito (2002:33) berpendapat bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam mengerjakan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik, dan lain-lain.

Pada umumnya kondisi fisik lingkungan kerja Kantor Perpustakaan dan Kearsipan Daerah (Singkawang, Bengkayang dan Sambas) adalah bagus, kelengkapan sarana dan prasarana memadai, sehingga lingkungan kerja terasa kondusif dan nyaman mendukung pelaksanaan kerja pegawai. Fasilitas umum seperti toilet yang cukup memadai ukuran dan kebersihannya serta lahan parkir

untuk kendaraan. Di antara sekian sarana dan prasarana fisik ini, keluhan ditujukan terhadap kapasitas lahan parkir yang dirasa kurang luas, mengingat Perpustakaan dan Kearsipan adalah kantor pelayanan publik di mana terdapat masyarakat (peminjam buku) yang juga memerlukan fasilitas parkir. Namun demikian secara keseluruhan kondisi fisik lingkungan kerja di Kantor Perpustakaan dan Kearsipan Daerah (Singkawang, Bengkayang dan Sambas) adalah baik dan hanya perlu perawatan untuk mempertahankan kenyamanan.

## **2. Pengaruh Variabel Pengembangan Karier ( $X_2$ ) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)**

Dalam hasil uji t pada hipotesis 2, menunjukkan adanya pengaruh positif (secara parsial) dan signifikan pengembangan karier di Kantor Perpustakaan dan Kearsipan Daerah (Singkawang, Bengkayang dan Sambas) (nilai sig. = 0,910) terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian dari Matalia (2012) bahwa pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja yang artinya pengembangan karier karyawan merupakan salah satu langkah untuk menimbulkan kepuasan kerja, karena dengan itu karyawan diberi kesempatan untuk tumbuh dan berkembang sesuai dengan potensi yang ada pada mereka.

Selain itu Kristianto, dkk (2011) memaparkan dalam penelitiannya bahwa pengembangan karier berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan Nurgoho dan Kunartinah (2012) juga membuktikan dalam

penelitiannya yang menyebutkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari pengembangan karier terhadap kepuasan kerja.

Sari (2012) juga membuktikan dalam penelitiannya yang menyebutkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari pengembangan karier terhadap kepuasan kerja, hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Secara bersama-sama variabel pengembangan karier yang terdiri dari promosi, pelatihan, kebijakan dan kepedulian berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Kecamatan Guruh Kabupaten Kediri; (2) Secara parsial variabel promosi dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja, sedangkan variabel kebijakan dan kepedulian pengaruhnya tidak signifikan; dan (3) Variabel promosi merupakan variabel yang dominan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja.

Pengembangan karier menurut Dessler (2006:61) berpendapat bahwa karier individu sebagai pegawai akan memberikan keuntungan yaitu kepuasan, pengembangan pribadi dan kehidupan kerja yang berkualitas. Keuntungan yang diperoleh dari pengembangan karier diantaranya adalah pengembangan pribadi. Hal ini akan sangat mempengaruhi seseorang untuk bekerja lebih berkualitas. Oleh karenanya akan sangat memotivasi seseorang untuk bekerja dan melakukan berbagai kegiatan untuk mencapai tujuan tertentu. Sebagaimana dinyatakan oleh Gibson (2010:67), motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku. Demikian juga Simamora (2006:89), menyatakan bahwa motivasi kerja adalah dorongan psikologis yang

mengarahkan seseorang menuju suatu tujuan. Apabila tujuan tercapai maka akan tercapai kepuasan.

Dengan berhasil dibuktikannya secara data bahwa kegiatan pengembangan karier pada Kantor Perpustakaan dan Kearsipan Daerah (Singkawang, Bengkayang dan Sambas) memiliki pengaruh yang kuat terhadap peningkatan kepuasan kerja, maka pimpinan (tim manajemen) pada kantor perpustakaan dan kearsipan hendaknya senantiasa melakukan evaluasi dan secara konsisten dalam memberikan kesempatan pegawai untuk mengembangkan kariernya. Berdasarkan hasil pengkategorian item/pertanyaan pada variabel pengembangan karier sebagaimana dituangkan pada dalam Tabel 4.11 diketahui bahwa kegiatan pengembangan karier dikategorikan tinggi (78,17%). Hal ini menunjukkan bahwa kegiatan pengembangan karier pada kantor perpustakaan dan kearsipan telah berjalan/berlangsung. Sebagaimana telah diuraikan bahwa kegiatan pengembangan karier meliputi beberapa faktor, yaitu: prestasi kerja, pengenalan oleh pihak lain, kesetiaan pada organisasi, dukungan para bawahan dan kesempatan untuk bertumbuh.

Pengembangan karier pegawai yang baik akan dapat meningkatkan kemampuan dan prestasi kerja yang baik serta pada akhirnya menghasilkan kinerja dan kepuasan kerja yang baik. pegawai akan semakin dikenal oleh para pengambil kebijakan, menumbuhkan loyalitas diri pegawai dan mendapatkan penasehat (*mentors*) dan *sponsors* yang dapat mencalonkannya untuk dipromosikan serta adanya dukungan dari bawahan bagi pejabat Kepala Pembinaan dan Pengembangan. Pegawai cenderung terdorong semangat

kerjanya untuk tumbuh dan berkembang, memanfaatkan program diklat dan siap untuk jabatan yang lebih tinggi. Apabila kesempatan karier dalam jabatan struktural memang terbatas, untuk mendapatkan kesempatan karier pegawai dapat berkarier dalam jabatan fungsional atau melakukan rotasi ke tempat kerja lain dalam lingkungan organisasi.

Pengembangan karier sangat membantu pegawai di dalam menganalisis kemampuan dan minat mereka untuk lebih dapat disesuaikan dengan kebutuhan sumber daya manusia sejalan dengan pertumbuhan dan perkembangan struktur organisasi pemerintahan daerah. Hal tersebut karena karier yang akan dilalui oleh pegawai telah terpetakan dengan baik dan tingkat kesiapan pegawai untuk memangku jabatan telah sesuai dengan kompetensinya. Sehingga Pejabat Pembina Kepegawaian dan Badan Kepegawaian Daerah juga akan mudah untuk mengisi jabatan-jabatan yang lowong dalam pekerjaan dengan SDM pegawai yang ada dalam organisasi.

### **3. Pengaruh Variabel Motivasi Kerja ( $X_3$ ) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)**

Dalam hasil uji t pada hipotesis 3, menunjukkan adanya pengaruh positif (secara parsial) dan non signifikan motivasi kerja di Kantor Perpustakaan dan Kearsipan Daerah (Singkawang, Bengkayang dan Sambas) (nilai sig. = 0,000) terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini tidak sejalan dengan hasil penelitian dari Kristianto, dkk (2011) dan Malonda (2012) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja yang artinya motivasi kerja dorongan psikologis yang mengarahkan seseorang menuju

suatu tujuan. Apabila tujuan tercapai maka akan tercapai kepuasan. (Simamora, 2006:89)

Selain itu Kurnia, dkk (2011) inemaparkan dalam penelitiannya bahwa motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan Nurgoho dan Kunartinah (2012) juga membuktikan dalam penelitiannya yang menyebutkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.

Azmat dan Amara (2011) dalam penelitiannya juga menyatakan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kepuasan kerja.

Menurut Hasibuan (2007:219) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Sedangkan menurut Harvey (2004:101), motivasi adalah proses atau faktor yang menyebabkan seseorang melakukan suatu tindakan dengan cara-cara tertentu.

Dengan berhasil dibuktikannya secara data bahwa faktor motivasi kerja pada Kantor Perpustakaan dan Kearsipan Daerah (Singkawang, Bengkayang dan Sambas) memiliki pengaruh yang kuat terhadap peningkatan kepuasan kerja, maka pimpinan (tim manajemen) pada kantor perpustakaan dan kearsipaan hendaknya senantiasa melakukan evaluasi dan secara konsisten dalam memberikan dorongan/motivasi kerja kepada para pegawainya. Berdasarkan hasil pengkategorian item/pertanyaan pada variabel motivasi kerja sebagaimana

dituangkan pada dalam Tabel 4.11 diketahui bahwa kegiatan motivasi kerja dikategorikan tinggi (77,30%). Hal ini menunjukkan bahwa faktor motivasi kerja pada kantor perpustakaan dan kearsipan telah berjalan/berlangsung. Sebagaimana telah diuraikan pada Bab sebelumnya bahwa kegiatan motivasi kerja meliputi beberapa faktor, yaitu: kebutuhan fisiologi, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri.

Motivasi kerja merupakan dorongan upaya keinginan yang di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilakunya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam lingkup pekerjaannya. Dengan adanya motivasi/dorongan ini akan mendorong pegawai untuk bertindak demi kecapaiannya kebutuhan atas tujuan. Sebagai individu, seorang pegawai akan berusaha memenuhi kebutuhan hidupnya salah satunya dengan bekerja.

#### 4. Hasil Uji F

Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai signifikansinya 0,000 (lebih kecil dari 0,05), maka model regresi linear  $Y = -10,890 + 0,24X_1 + 0,008X_2 + 0,621X_3$  dapat digunakan untuk memprediksi kepuasan kerja pegawai atas perubahan-perubahan yang dilakukan pegawai menyangkut lingkungan kerja, pengembangan karier dan motivasi kerja. Di samping itu model regresi tersebut secara signifikan terbukti adanya pengaruh simultan variabel independen (lingkungan kerja, pengembangan karier dan motivasi kerja) terhadap dependen (kepuasan kerja) pegawai di Kantor Perpustakaan dan Kearsipan Daerah (Singkawang, Bengkayang dan Sambas).

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### A. Simpulan

Hasil analisis dan pembahasan serta pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis regresi berganda dengan tiga variabel independen (lingkungan kerja, pengembangan karier dan motivasi kerja) terhadap variabel dependen (kepuasan kerja) pegawai Kantor Perpustakaan dan Kearsipan Daerah (Singkawang, Bengkayang dan Sambas) memperoleh beberapa simpulan, sebagai berikut ini:

2. Variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Perpustakaan dan Kearsipan Daerah (Singkawang, Bengkayang dan Sambas),  $H_1$  diterima.
3. Variabel pengembangan karier secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Perpustakaan dan Kearsipan Daerah (Singkawang, Bengkayang dan Sambas),  $H_2$  diterima.
4. Variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan non signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Perpustakaan dan Kearsipan Daerah (Singkawang, Bengkayang dan Sambas),  $H_3$  ditolak.
5. Terdapat pengaruh secara simultan variabel bebas terhadap variabel terikat. Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_4$  diterima yaitu lingkungan kerja, pengembangan karier dan motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan secara simultan/bersama-sama terhadap variabel dependennya yaitu kepuasan kerja



pegawai Kantor Perpustakaan dan Kearsipan Daerah (Singkawang, Bengkayang dan Sambas).

## **B. Saran**

1. Variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Perpustakaan dan Kearsipan Daerah (Singkawang, Bengkayang dan Sambas). Indikator lingkungan kerja yang masih lemah berupa kondisi kebersihan, dapat ditingkatkan kualitasnya dengan cara melakukan pemilihan, penataan dan pembersihan.

Buku dan barang yang tidak diperlukan diberikan kepihak-pihak lain atau dibuang. Sedangkan buku dan barang yang masih diperlukan ditata dan dibersihkan secara rutin. Lingkungan kerja yang lebih bersih akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

2. Variabel pengembangan karier secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Perpustakaan dan Kearsipan Daerah (Singkawang, Bengkayang dan Sambas). Indikator pengembangan karier yang masih lemah berupa kesempatan untuk bertumbuh, kesetiaan pada organisasi dan pengenalan oleh pihak lain, dapat ditingkatkan kualitasnya dengan cara antara lain:
  - a. Menyelenggarakan sistem mentor dalam organisasi.
  - b. Memberikan program pelatihan dan pengembangan.
  - c. Rotasi jabatan.
  - d. Program beasiswa/ikatan dinas.

Sehingga akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai dan menstimulus mereka untuk berprestasi dan bersaing.

3. Variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan non signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Perpustakaan dan Kearsipan Daerah (Singkawang, Bengkayang dan Sambas). Indikator motivasi kerja yang masih lemah berupa kebutuhan penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri dan kebutuhan rasa aman, dapat ditingkatkan kualitasnya dengan cara antara lain:
  - a. *Training*.
  - b. Memberikan *reward* bagi pegawai yang berprestasi.
  - c. Pemberian pesta keberhasilan untuk pegawai yang kinerjanya sangat baik.
  - d. *Family gathering* untuk membangun kekeluargaan antara pegawai dan organisasi.
4. Indikator kepuasan kerja yang masih lemah berupa gaji dan peralatan yang menunjang pelaksanaan kerja, dapat ditingkatkan kualitasnya dengan cara antara lain:
  - a. Meningkatkan sarana dan prasarana kerja di kantor.
  - b. Memberikan kesempatan kepada pegawai yang ingin melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi.
6. Bagi peneliti yang ingin melakukan penelitian tentang faktor-faktor lingkungan kerja, pengembangan karier dan motivasi kerja yang berdampak terhadap kepuasan kerja pegawai, hendaknya menambah faktor lain, misalnya kebijakan, kepemimpinan, budaya organisasi dan manajemen organisasi yang dapat memberikan kepuasan kepada karyawan; status, kedudukan dalam organisasi yang

sesuai dengan potensi karyawan yang bersangkutan; sekuriti, yaitu jaminan yang dapat memberikan ketenangan karyawan dalam melaksanakan tugasnya; perasaan berprestasi; pengakuan; pekerjaan menantang; pertumbuhan dan perkembangan; peningkatan tanggung jawab, sebagaimana dimaksud dalam teori kebutuhan (*Hierarchy of needs*) dari Maslow dan teori dua faktor (*Hygiene factor*) dari Herzberg, atau dapat mengganti lokasi/objek penelitian.



## DAFTAR PUSTAKA

- Ali, K. (2007). Lingkungan Kerja, Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan serta dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 1(4):310-322.
- Analisa, W. L. (2011). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro. Semarang.
- Anoraga, P. (2001). *Perilaku Keorganisasian*. Jakarta: PT Pustaka Jaya.
- Azmat, K & Amara, K. (2011). *Impact of Motivastion on Job Satisfaction*. Pakistan Federal Urdu University of Arts, Science and Technology, Islamabad.
- Bachtiar, D. (2012). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Management Analysis Journal*, 1(1).
- Blaikie, N. (2003). *Analyzing Quantitativa Data*. London: Sage Publications.
- Cahayani, A. (2009). *Strategi dan Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Indeks.
- Davis, Keith & John, W. (2008). *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Dessler, G. (2006). *Human Resource Management. 8th ed*. New Jersey: Prentice Hall, Inc. Upper Saddle River.
- Dharma, S. (2002). *Manajemen Kinerja, Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dwiningsih, E. (2010). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kemampuan Kerja, Manajemen Konflik dan Tingkat Kesejahteraan terhadap Kinerja Karyawan pada Akademin Perawatan Panti Kosala Sukarta. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(1):20-25.
- Fahmi, I. (2010). *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Fathonah, S., dan Utami, I. (2010). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karier, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar dengan Keyakinan Diri (*Self Efficacy*) sebagai Variabel Pemoderasi. *Excellent*, 1(1):4-8.
- Ferdinand, A. (2011). *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: BP UNDIP.

- Ghozali, Imam. (2004). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, Ivancevich dan Donnelly. (2010). *Organisasi Jilid 1*. Tangerang: Binarupa Aksara.
- Gomes, F. C. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 2 Cetakan 1. Yogyakarta: Andi Offset
- Handayani, W. M. dan Suhartini. (2005). Pengaruh Faktor-faktor Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pelaksana di Lingkungan Badan Pusat Statistik Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. *Sinergi Kajian Bisnis dan Manajemen*, Edisi Khusus on Human Resources, 37-57
- Handoko, T. H. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 4 Cetakan 17. Yogyakarta: BPFE.
- \_\_\_\_\_. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 9 Cetakan 23. Yogyakarta: BPFE.
- Hanggraeni, D. (2009). Pengaruh Privatisasi Terhadap Tata Kelola dan Kinerja Perusahaan PT. Indo Frama (Persero) Tbk. Disertasi Doktorat, Pasca Sarjana Universitas Gadjah Mada. Yogyakarta.
- Hariandja, M. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Harvey, Chrisitine. (2004). *Motivasi yang Sukses dalam Sepekan*. Bekasi: PT Kesaint Blanc Indah Corp.
- Hasan, I. (2004). *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Cetakan 6. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. (2007). *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Husien, U. (2003). *Metode Riset Perilaku Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka.
- Indriantoro, N. & Bambang, S. (2002). *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*. Yogyakarta: FE UGM.
- Irawan, P. (2007). *Metodologi Penelitian Administrasi*. Jakarta: Penerbit Universitas Terbuka.

- Kadarisman, M. (2009). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Karstoro, Morgan. (2008). Pengaruh Gaji, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karier terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Tetap pada PO Rosalia Indah. Skripsi Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah: Surakarta.
- Koemono, H. (2005). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah. <http://puslit.petra.ac.id/-puslit/journals>.
- Komaruddin, H. (2002). *Human Growth and Responsibility*. Jurnal Universitas Paramadina, 2(1).
- Kreitner, Robert dan Angelo, Kinicki. (2005). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salembi Empat.
- Kristianto, I. R., dkk. (2011). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karir dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja di PT. Kapasari di Surabaya. Manajemen Perhotelan, Universitas Kristen Petra: Surabaya.
- Kuncoro, Mudrajad. (2003). *Metode Riset Untuk Bisnis Dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Kurnia, M. A., Sunuharyo, S. B., dan Utami, N. H. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Askes (Persero), Cabang Boyolali). Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi 10 Cetakan 1. Yogyakarta: Andi Offset.
- Malonda, V. (2013). Kepuasan dan Motivasi Kerja Pengaruhnya terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Matahari Mega Mall Manado. Jurnal EMBA, 1(3):969-979.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, T. B. (2009). *Kematangan Emosi dan Pengembangan Karier*. Retrieved April 17, 2011, from <http://indosdm.com/kematangan-emosi-dan-pengembangan-karier.html>.

- Matalia. (2012). Pengaruh Kepemimpinan dan Hubungan Kerja terhadap Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor Sekretariat Pemerintahan Daerah Provinsi Bali. Fakultas Ekonomi Universitas Udayana. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, 6(2).
- Mathis, R. & Jackson, J. H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
- Megawati, S. (2010). Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Panca Persada Mulia Magelang melalui Motivasi Kerja Karyawan sebagai Variabel Intervening. Skripsi Program S1 Ekonomika.
- Mondy, R. W. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 2. Edisi 10. Jakarta: Erlangga.
- Mulyanto, Susilowati. (2009). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Pengembangan Karier, Komunikasi dan Insentif terhadap Kepuasan Kerja Guru SMA Negeri 1 Cawas Kabupaten Klaten. *Excellent*, 1(1).
- Nasution, S. (2005). *Metode Research*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nazir, M. (2005). *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Nicco. (2013). Analisis Faktor-faktor Petugas Angkutan Sampah UPT Kebersihan pada Dinas Kebersihan dan Perumahan Kota Singkawang. Skripsi Program S1. Singkawang: STIE MULIA.
- Nitisemito, A. S. (2002). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Notoatmodjo, S. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Nugroho, D. A., dan Kunartinah. (2012). Analisis Kompensasi dan Pengembangan Karier terhadap Kepuasan Kerja dengan Mediasi Motivasi Kerja. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*, 19(2):153-169.
- Panudju, A. (2003). Pengaruh Kompensasi dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Unit Produksi PT. X Palembang. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*, 1(2).
- Paripurna, D. G. I. (2012). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Fakultas Ekonomi Universitas Udayana: Bali.

- Prabu, A. M. (2005). Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Koodinasi Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Muara Enim. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*, 3(6).
- Purnomo, J. (2007). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kehutanan dan Perkerbunan Kabupaten Jepara. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 8(4).
- Purwanto, E. A. (2007). *Metode Penelitian Kuantitatif untuk Administrasi Publik dan Masalah-masalah Sosial*. Cetakan 1. Yogyakarta: Gava Media.
- Ridwan. (2007). *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai dan Basri. (2004). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P., dan Timothy A. Judge. *Perilaku Organisasi (judul asli: Organizational Behavior)*, edisi kedua belas, buku 1. Yogyakarta: Salambe Empat, 2008.
- \_\_\_\_\_. *Perilaku Organisasi (judul asli: Organizational Behavior)*, edisi kedua belas, buku 2. Yogyakarta: Salambe Empat, 2008.
- Santoso, S. (2000). *Mengolah Data Statistik (SPSS)*. Yogyakarta: ANDI.
- Sari, N. (2012). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Garuh Kabupaten Kediri. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 1(2).
- Sariyathi, N. K. (2007). *Prestasi Kerja Karyawan (Suatu Kajian Teori)*. *Buletin Studi Ekonomi*, 12(1):59-68.
- Sedarmayanti. (2009). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sekaran, U. (2003). *Research methods for business: A skill-building approach, 3rd ed.*, New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Siagian, S. P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 2 Cetakan 10. Jakarta: PT. Bina Aksara
- Simamora, H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Singarimbun, M., dan Effendi. (2006). *Metode Penelitian Survey*. Edisi Revisi. Jakarta: LP3ES.



- Situmorang, S. H., Dalimunthe, D. J., Muda, I., Lufti, M., & Syahyunan. (2009). *Analisis Data Penelitian (Menggunakan Program SPSS)*. Medan: USU Press.
- Smucker, M., & Kent, A. (2004). *The influence of referent selection on pay, promotion, supervision, work and co-worker satisfaction across three distinct sport industry segments*. *International Sports Journal*, 24, 27-35.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional*. Edisi 1. Yogyakarta: CV. Ani Offset.
- Stefanus. (2011). *Analisis Faktor-faktor Semangat Dan Kegairahan Kerja Karyawan CV. Rajawali Motor Singkawang*. Skripsi Program S1. Singkawang: STIE MULIA.
- Suma, S. & Lesha, J. (2013). *Job Satisfaction and Organizational Commitment: The Case of SHIKODRA MUNICIPALITY*. *European Scientific Journal edition vol.9*.
- Sugiyono. (2009). *Statistika untuk Penelitian*. Cetakan Keempat belas. Bandung: Alfabeta.
- ..... (2010). *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Kelima belas. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyani, Ambar, T. & Rosidah. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sulistyo, A. (2011). *Sistem Pendayagunaan SDM Aparatur*. Retrieved Februari 4, 2011, from <http://www.stialan.ac.id/Agustinus.pdf>.
- Sutrisno, H. E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Swastha, Basu dan Ibnu, S. (2002). *Pengantar Bisnis Modern (Pengantar Ekonomi Perusahaan Modern)*. Edisi ketiga. Yogyakarta: Liberty.
- Winardi, J. (2001). *Motivasi dalam organisasi*. Jakarta: Bina Aksara.
- Umar, B. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Sulita.
- Umar, H. (2003). *Metode Riset Bisnis (1th ed)*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- [http://id.m.wikipedia.org/wiki/Kota\\_Singkawang](http://id.m.wikipedia.org/wiki/Kota_Singkawang). Tanggal unduh 17 Desember 2014.

[http://id.m.wikipedia.org/wiki/Kabupaten\\_Bengkayang](http://id.m.wikipedia.org/wiki/Kabupaten_Bengkayang). Tanggal unduh 17 Desember 2014.

[http://id.m.wikipedia.org/wiki/Kabupaten\\_Sambas](http://id.m.wikipedia.org/wiki/Kabupaten_Sambas). Tanggal unduh 17 Desember 2014.

Badan Kepegawaian Negara. (2004). *Profil Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta: BKN.

MENPAN nomor 123/KEP/M.PAN/12/2002. Tentang Jabatan fungsional pustakawan dan angka kreditnya.

MENPAN nomor SE-31/M.PAN/XII/2004. Tentang Penetapan kinerja.

Undang-undang nomor 6. (2008). Tentang Pembentukan dan susunan organisasi perangkat daerah di lingkungan pemerintahan Kota Singkawang.

Undang-undang nomor 20. (2003). Tentang Sistem pendidikan nasional.

Undang-undang nomor 24. (2009). Tentang Tugas pokok, fungsi dan tata kerja Kantor Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Kota Singkawang.

Undang-undang nomor 32. (2004). Tentang Pemerintahan daerah.

Undang-undang nomor 41. (2007). Tentang Organisasi perangkat daerah.

Undang-undang nomor 43. (2007). Tentang Perpustakaan.

Undang-undang nomor 43. (2009). Tentang Kearsipan.

**Lampiran**

**JUDUL:**  
**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PENGEMBANGAN KARIER DAN  
 MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI  
 KANTOR PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN DAERAH  
 SINGKAWANG, BENGKAYANG DAN SAMBAS  
 (SINGBEBAS)**

**KUESIONER PENELITIAN**

**I. IDENTITAS RESPONDEN**

Nama Responden : .....

Jabatan/Pekerjaan : .....

Usia : .....tahun

Jenis Kelamin : a. Pria b. Wanita

Masa Kerja : a. < 5 tahun b. > 5 tahun

Status : a. Belum menikah b. Sudah menikah

Jumlah Tanggungan : .....orang/anak

Tingkat Pendidikan : .....

**II. PETUNJUK PENELAIAAN**

Pilihlah jawaban dengan memberikan tanda ( √ ) pada salah satu kolom jawaban yang menurut Anda paling sesuai.

### III. DAFTAR PERNYATAAN

#### 1. Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>)

**Keterangan :**

**STS : Sangat tidak setuju**

**TS : Tidak setuju**

**N : Netral**

**S : Setuju**

**SS : Sangat setuju**

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
	<b>Lingkungan kerja kondisi fisik</b>					
1	Tempat kerja Anda mendapatkan penerangan/cahaya yang cukup					
2	Sirkulasi udara ditempat kerja Anda bekerja sangat bagus					
3	Kebersihan ditempat kerja Anda sangat bersih					
	<b>Lingkungan kerja kondisi non fisik</b>					
4	Ditempat kerja Anda, hubungan kerja antara pimpinan dengan bawahan baik					
5	Ditempat kerja Anda, hubungan kerja antar rekan kerja satu bagian baik					
6	Ditempat kerja Anda, hubungan kerja antar rekan kerja di luar bagian baik					

## 2. Pengembangan Karier (X<sub>2</sub>)

**Keterangan :**

**STS : Sangat tidak setuju**

**TS : Tidak setuju**

**N : Netral**

**S : Setuju**

**SS : Sangat setuju**

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
	<b>Prestasi kerja</b>					
1	Program pelatihan diperlukan pegawai untuk meningkatkan prestasi kerjanya baik					
2	Prestasi kerja pegawai yang cenderung terus meningkat dapat mempercepat upaya promosi ke jabatan yang lebih tinggi					
3	Kesempatan berkariyer selalu diberikan organisasi untuk pegawai yang berprestasi kerja baik					
	<b>Pengenalan oleh pihak lain</b>					
4	Pegawai memiliki prestasi kerja yang baik lebih dikenal oleh rekan kerja					
5	Pegawai semakin dikenal apabila bersedia terlibat pada berbagai kegiatan organisasi					
6	Pegawai juga lebih dikenal apabila menyelesaikan tugas tepat waktu					
	<b>Kesetiaan pada organisasi</b>					
7	Apakah perhatian yang lebih besar terhadap pegawai akan menumbuhkan loyalitas yang lebih tinggi					
8	Anda tidak akan keluar dari organisasi meskipun ada tawaran kerja ditempat lain					
9	Apakah Anda mau berkorban untuk organisasi					
	<b>Dukungan para bawahan</b>					
13	Keberhasilan tugas pimpinan tidak lepas dari dukungan para bawahan					
14	Keberhasilan organisasi tercapai apabila ada dukungan para bawahan					
15	Setiap kebijakan di organisasi mendapat dukungan para bawahan					
	<b>Kesempatan untuk bertumbuh</b>					
16	Apakah Anda diberikan kesempatan untuk melanjutkan jenjang pendidikan yang lebih tinggi					
17	Apakah Anda melanjutkan pendidikan di luar jam kerja					
18	Apakah Anda ikut serta dalam program pelatihan					

### 3. Motivasi Kerja (X<sub>3</sub>)

**Keterangan :**

**STS : Sangat tidak setuju**

**TS : Tidak setuju**

**N : Netral**

**S : Setuju**

**SS : Sangat setuju**

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
	<b>Pemenuhan kebutuhan fisiologi</b>					
1	Apakah Anda bekerja untuk memenuhi kebutuhan pokok					
2	Apakah Anda bekerja untuk kelangsungan hidup					
3	Apakah Anda bekerja untuk bertahan hidup					
	<b>Pemenuhan kebutuhan rasa aman</b>					
4	Apakah dalam hal menjalankan tanggung jawab Anda merasa aman					
5	Apakah Anda merasa aman menduduki jabatan dalam organisasi					
6	Apakah Anda merasa aman dalam melaksanakan tugas					
	<b>Pemenuhan kebutuhan sosial</b>					
7	Peluang untuk mengembangkan hubungan dekat dengan rekan-rekan					
8	Kesempatan untuk bertemu dengan orang lain di luar kelompok					
9	Bila Anda membutuhkan pertolongan dalam bekerja, rekan kerja selalu siap memberikan bantuan					
	<b>Pemenuhan kebutuhan penghargaan</b>					
10	Perasaan harga diri yang diperoleh dari kedudukan/posisi sekarang					
11	Apakah ada pemberian pujian atas hasil kerja					
12	Apakah pimpinan selalu memberikan pujian bila Anda dapat menyelesaikan tugas laporan dengan baik					
	<b>Pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri</b>					
13	Perasaan bangga berkaitan dengan pekerjaan/kedudukan sekarang					
14	Sebagai pegawai, Anda mendapat pengakuan dari pimpinan					
15	Sebagai pegawai, Anda mendapat pengakuan dari rekan kerja					

#### 4. Kepuasan Kerja (Y<sub>1</sub>)

**Keterangan :**

**STS : Sangat tidak setuju**

**TS : Tidak setuju**

**N : Netral**

**S : Setuju**

**SS : Sangat setuju**

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
	<b>Gaji</b>					
1	Apakah gaji yang Anda terima sesuai dengan pekerjaan Anda					
2	Apakah gaji yang Anda terima sesuai dengan kemampuan Anda					
3	Apakah gaji yang Anda terima sudah mencukupi kebutuhan pokok sehari-hari					
	<b>Promosi karier</b>					
4	Apakah ada program promosi karier di organisasi					
5	Apakah promosi dapat memberikan pengetahuan baru					
6	Apakah jenjang karier yang tinggi dapat meningkatkan penghasilan					
	<b>Peralatan yang menunjang pelaksanaan kerja</b>					
7	Apakah peralatan yang menunjang pelaksanaan kerja ditempat kerja Anda sudah disediakan					
8	Apakah peralatan ditempat kerja Anda sangat mendukung untuk menyelesaikan pekerjaan					
9	Apakah peralatan yang menunjang pelaksanaan kerja sudah berfungsi dengan baik					

TABEL PENELITIAN TERDAHULU

No.	Penulis	Judul	Tahun	Variabel
1	Azmat Khan & Amara Khan	<i>IMPACT OF MOTIVATION ON JOB SATISFACTION</i>	2011	Motivasi (X) dan Kepuasan Kerja (Y)
2	Kristianto, I. R., Ruth Dwi Setiawati Tedja Abdi, Agustinus Nugroho	ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA, PENGEMBANGAN KARIER DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA DI PT KAPASARI DI SURABAYA	2011	Motivasi Kerja (X <sub>1</sub> ), Pengembangan Karier (X <sub>2</sub> ), Kepemimpinan (X <sub>3</sub> ), dan Kepuasan Kerja (Y)
3	Nugroho, D. A. dan Kunartinah	ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN MEDIASI MOTIVASI KERJA (Studi pada PNS di Sekretariat Daerah Kabupaten Pekalongan)	2012	Kompensasi (X <sub>1</sub> ), Pengembangan Karier (X <sub>2</sub> ), Motivasi Kerja (Y <sub>1</sub> ), dan Kepuasan Kerja (Y <sub>2</sub> )
4	Paripurna, D. G. I.	PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN	2012	Variabel Kepemimpinan (X <sub>1</sub> ), Variabel Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> ), Variabel Komunikasi (X <sub>3</sub> ), dan Kepuasan Kerja Karyawan (Y)
5	Matalia	PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN HUBUNGAN KERJA TERHADAP PENGEMBANGAN KARIER DAN KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI KANTOR SEKRETARIAT PEMERINTAH DAERAH PROVINSI BALI	2012	Kepemimpinan (X <sub>1</sub> ), hubungan kerja (X <sub>2</sub> ), pengembangan karier (Y <sub>1</sub> ) dan kepuasan kerja (Y <sub>2</sub> ).
6	Sari, N.	PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN GURAH KABUPATEN KEDIRI	2012	Interaksi Sosial (X <sub>1</sub> ) dan Perencanaan Pengembangan Karier (X <sub>2</sub> ) terhadap Kepuasan Kerja (Y)
7	Kurnia, M. A., Bambang Swasto Sunuharyo, Hamidah Nayati Utami	PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN PRESTASI KERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan PT. ASKES (Persero), Cabang Boyolali)	2013	Motivasi Kerja (X), Kepuasan Kerja (Y <sub>1</sub> ), dan Prestasi Kerja (Y <sub>2</sub> )
8	Suma, S. & Lesha, J.	<i>JOB SATISFACTION AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT: THE CASE OF SHKODRA MUNICIPALITY</i>	2013	Kepuasan Kerja (X) dan Komitmen Organisasi (Y)
9	Malonda, V.	PENGARUHNYA KEPUASAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. MATAHARI MEGAMALL MANADO	2013	Kepuasan Kerja (X <sub>1</sub> ), Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> ), dan (Y) Produktivitas Kerja



REKAPITULASI RESPONDEN DATA KUESIONER VARIABEL-VARIABEL

R CS PO ND EN	Lingkungan kerja				Pengembangan karier				Motivasi kerja				Keputusan kerja								
	Lingkungan kerja fisik		Lingkungan kerja non fisik		Prestasi kerja	Pengenalan oleh pihak lain	Kemajuan pada organisasi	Dukungan para bawah	Kemampuan untuk bertumbuh	Fisiologi		Rasa aman		Sosial		Pembinaan		Aktualisasi diri	Gaji	Promosi karier	Perubahan yang menyangkut pelaksanaan kerja
	X	Y	X	Y						X	Y	X	Y	X	Y	X	Y				
1	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

### PRINT SCREEN HASIL PERHITUNGAN SPSS

#### HASIL UJI VALIDITAS

##### Correlations

		X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	X1_5	X1_6	Lingkungan Kerja
X1_1	Pearson Correlation	1	.711**	.638**	.597**	.664**	.415**	.825**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.006	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43
X1_2	Pearson Correlation	.711**	1	.571**	.680**	.810**	.463**	.861**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.002	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43
X1_3	Pearson Correlation	.638**	.571**	1	.767**	.616**	.590**	.862**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43
X1_4	Pearson Correlation	.597**	.680**	.767**	1	.529**	.573**	.844**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43
X1_5	Pearson Correlation	.664**	.810**	.616**	.529**	1	.583**	.844**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43
X1_6	Pearson Correlation	.415**	.463**	.590**	.573**	.583**	1	.696**
	Sig. (2-tailed)	.006	.002	.000	.000	.000		.000
	N	43	43	43	43	43	43	43
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	.825**	.861**	.862**	.844**	.844**	.696**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	43	43	43	43	43	43	43

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Correlations

		X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2_5	X2_6	X2_7	X2_8	X2_9	X2_10	X2_11	X2_12	X2_13	X2_14	X2_15	Pengembangan Karier
X2_1	Pearson Correlation	1	.813**	.843**	.306*	.547**	.304*	.383*	.649**	.657**	.456**	.405**	.386*	.663**	.653**	.575**	.754**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.046	.000	.047	.011	.000	.000	.002	.007	.010	.000	.000	.000	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X2_2	Pearson Correlation	.813**	1	.910**	.462**	.665**	.556**	.359*	.856**	.777**	.372*	.267	.379*	.718**	.785**	.537**	.825**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.002	.000	.000	.018	.000	.000	.014	.083	.012	.000	.000	.000	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X2_3	Pearson Correlation	.843**	.910**	1	.459**	.639**	.453**	.422**	.797**	.751**	.424**	.320*	.441**	.714**	.753**	.595**	.830**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.002	.000	.002	.005	.000	.000	.005	.037	.003	.000	.000	.000	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X2_4	Pearson Correlation	.306*	.462**	.459**	1	.746**	.690**	.757**	.578**	.639**	.710**	.613**	.746**	.578**	.441**	.276	.747**
	Sig. (2-tailed)	.046	.002	.002		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.003	.074	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X2_5	Pearson Correlation	.547**	.665**	.639**	.746**	1	.586**	.516**	.682**	.772**	.646**	.596**	.684**	.674**	.643**	.457**	.839**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X2_6	Pearson Correlation	.304*	.556**	.453**	.690**	.586**	1	.562**	.590**	.625**	.523**	.467**	.595**	.586**	.585**	.261	.695**
	Sig. (2-tailed)	.047	.000	.002	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.090	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X2_7	Pearson Correlation	.383*	.359*	.422**	.757**	.516**	.562**	1	.327*	.518**	.652**	.666**	.670**	.555**	.414**	.391**	.671**
	Sig. (2-tailed)	.011	.018	.005	.000	.000	.000		.032	.000	.000	.000	.000	.000	.006	.010	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X2_8	Pearson Correlation	.649**	.856**	.797**	.578**	.682**	.590**	.327*	1	.817**	.328*	.181	.371*	.670**	.716**	.463**	.788**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.032		.000	.032	.245	.014	.000	.000	.002	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X2_9	Pearson Correlation	.657**	.777**	.751**	.639**	.772**	.625**	.518**	.817**	1	.609**	.504**	.623**	.854**	.843**	.616**	.916**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43

X2_10	Pearson Correlation	.456**	.372*	.424**	.710**	.646**	.523**	.652**	.328*	.609**	1	.913**	.816**	.652**	.516**	.464**	.757**
	Sig. (2-tailed)	.002	.014	.005	.000	.000	.000	.000	.032	.000		.000	.000	.000	.000	.002	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X2_11	Pearson Correlation	.405**	.267	.320*	.613**	.596**	.467**	.666**	.181	.504**	.913**	1	.807**	.560**	.495**	.444**	.681**
	Sig. (2-tailed)	.007	.083	.037	.000	.000	.002	.000	.245	.001	.000		.000	.000	.001	.003	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X2_12	Pearson Correlation	.386*	.379*	.441**	.746**	.684**	.595**	.670**	.371*	.623**	.816**	.807**	1	.530**	.573**	.410**	.753**
	Sig. (2-tailed)	.010	.012	.003	.000	.000	.000	.000	.014	.000	.000	.000		.000	.000	.006	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X2_13	Pearson Correlation	.663**	.718**	.714**	.578**	.674**	.586**	.555**	.670**	.854**	.652**	.560**	.530**	1	.773**	.742**	.883**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X2_14	Pearson Correlation	.653**	.785**	.753**	.441**	.643**	.585**	.414**	.716**	.843**	.516**	.495**	.573**	.773**	1	.737**	.862**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.003	.000	.000	.006	.000	.000	.000	.001	.000	.000		.000	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X2_15	Pearson Correlation	.575**	.537**	.595**	.276	.457**	.261	.391**	.463**	.616**	.464**	.444**	.410**	.742**	.737**	1	.696**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.074	.002	.090	.010	.002	.000	.002	.003	.006	.000	.000		.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Pengembangan Karier	Pearson Correlation	.754**	.825**	.830**	.747**	.839**	.695**	.671**	.788**	.916**	.757**	.681**	.753**	.883**	.862**	.696**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Correlations

		X3_1	X3_2	X3_3	X3_4	X3_5	X3_6	X3_7	X3_8	X3_9	X3_10	X3_11	X3_12	X3_13	X3_14	X3_15	Motivasi Kerja
X3_1	Pearson Correlation	1	.825**	.708**	.708**	.756**	.703**	.517**	.441**	.741**	.814**	.670**	.799**	.786**	.612**	.577**	.882**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.003	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X3_2	Pearson Correlation	.825**	1	.901**	.570**	.667**	.559**	.640**	.495**	.721**	.758**	.717**	.878**	.733**	.686**	.559**	.888**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X3_3	Pearson Correlation	.708**	.901**	1	.347*	.561**	.346*	.666**	.560**	.723**	.638**	.545**	.792**	.637**	.659**	.474**	.792**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.023	.000	.023	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X3_4	Pearson Correlation	.708**	.570**	.347*	1	.853**	.931**	.218	.222	.420**	.760**	.772**	.543**	.779**	.596**	.697**	.779**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.023		.000	.000	.160	.152	.005	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X3_5	Pearson Correlation	.756**	.667**	.561**	.853**	1	.881**	.366*	.385*	.585**	.774**	.815**	.662**	.819**	.721**	.776**	.876**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.016	.011	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X3_6	Pearson Correlation	.703**	.559**	.346*	.931**	.881**	1	.277	.303*	.467**	.786**	.815**	.618**	.730**	.661**	.776**	.808**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.023	.000	.000		.072	.048	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X3_7	Pearson Correlation	.517**	.640**	.666**	.218	.366*	.277	1	.756**	.777**	.391**	.481**	.679**	.482**	.670**	.488**	.663**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.160	.016	.072		.000	.000	.010	.001	.000	.001	.000	.001	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X3_8	Pearson Correlation	.441**	.495**	.560**	.222	.385*	.303*	.756**	1	.684**	.333*	.378*	.585**	.517**	.731**	.594**	.617**
	Sig. (2-tailed)	.003	.001	.000	.152	.011	.048	.000		.000	.029	.012	.000	.000	.000	.000	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43

X3_9	Pearson Correlation	.741**	.721**	.723**	.420**	.585**	.467**	.777**	.684**	1	.525**	.627**	.775**	.671**	.730**	.626**	.811**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.005	.000	.002	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X3_10	Pearson Correlation	.814**	.758**	.638**	.760**	.774**	.786**	.391**	.333*	.525**	1	.768**	.750**	.683**	.604**	.604**	.847**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.010	.029	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X3_11	Pearson Correlation	.670**	.717**	.545**	.772**	.815**	.815**	.481**	.378*	.627**	.768**	1	.701**	.748**	.662**	.730**	.858**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.012	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X3_12	Pearson Correlation	.799**	.878**	.792**	.543**	.662**	.618**	.679**	.585**	.775**	.750**	.701**	1	.714**	.690**	.605**	.884**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X3_13	Pearson Correlation	.786**	.733**	.637**	.779**	.819**	.730**	.482**	.517**	.671**	.683**	.748**	.714**	1	.671**	.637**	.874**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X3_14	Pearson Correlation	.612**	.686**	.659**	.596**	.721**	.661**	.670**	.731**	.730**	.604**	.662**	.690**	.671**	1	.878**	.845**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X3_15	Pearson Correlation	.577**	.559**	.474**	.697**	.776**	.776**	.488**	.594**	.626**	.604**	.730**	.605**	.637**	.878**	1	.800**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.882**	.888**	.792**	.779**	.876**	.808**	.663**	.617**	.811**	.847**	.858**	.884**	.874**	.845**	.800**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

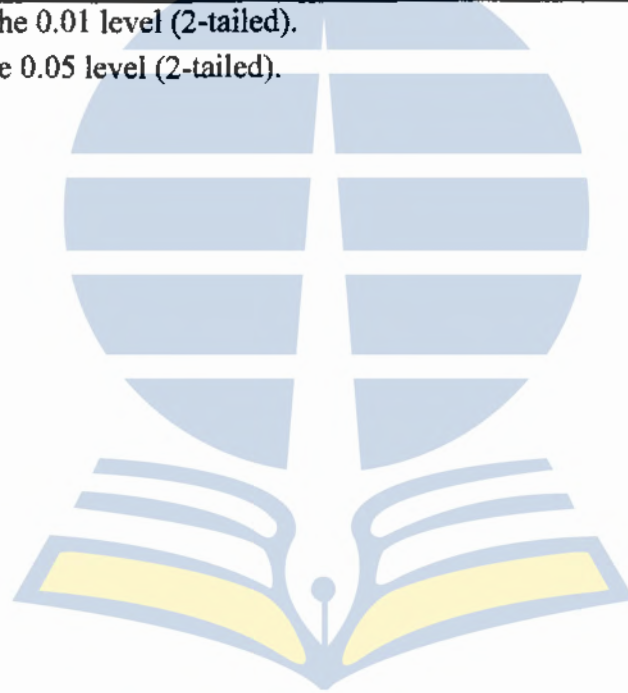
## Correlations

		Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y_6	Y_7	Y_8	Y_9	Kepuasan Kerja
Y_1	Pearson Correlation	1	.755**	.847**	.775**	.429**	.518**	.737**	.770**	.758**	.907**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.004	.000	.000	.000	.000	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y_2	Pearson Correlation	.755**	1	.685**	.777**	.652**	.646**	.512**	.542**	.475**	.796**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y_3	Pearson Correlation	.847**	.685**	1	.801**	.474**	.598**	.689**	.770**	.733**	.902**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y_4	Pearson Correlation	.775**	.777**	.801**	1	.643**	.715**	.606**	.629**	.566**	.865**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y_5	Pearson Correlation	.429**	.652**	.474**	.643**	1	.547**	.297	.328*	.227	.577**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.001	.000		.000	.053	.032	.143	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y_6	Pearson Correlation	.518**	.646**	.598**	.715**	.547**	1	.471**	.472**	.411**	.691**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.001	.001	.006	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y_7	Pearson Correlation	.737**	.512**	.689**	.606**	.297	.471**	1	.894**	.850**	.853**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.053	.001		.000	.000	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y_8	Pearson Correlation	.770**	.542**	.770**	.629**	.328*	.472**	.894**	1	.975**	.896**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.032	.001	.000		.000	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43

Y_9	Pearson Correlation	.758**	.475**	.733**	.566**	.227	.411**	.850**	.975**	1	.849**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.143	.006	.000	.000		.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	.907**	.796**	.902**	.865**	.577**	.691**	.853**	.896**	.849**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).





## HASIL UJI RELIABILITAS

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	43	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	43	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.900	.905	6

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1_1	20.70	4.930	.739	.593	.881
X1_2	20.79	4.741	.786	.797	.874
X1_3	21.30	4.359	.765	.704	.883
X1_4	21.05	4.950	.769	.739	.877
X1_5	20.86	5.028	.773	.772	.877
X1_6	21.00	5.857	.617	.486	.902

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	43	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	43	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.953	.954	15

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2_1	54.35	83.280	.714	.859	.951
X2_2	54.65	81.994	.794	.925	.949
X2_3	54.60	81.007	.798	.888	.949
X2_4	54.44	83.633	.706	.912	.951
X2_5	54.77	82.897	.813	.787	.949
X2_6	54.37	88.334	.667	.732	.952
X2_7	54.44	87.633	.637	.784	.952
X2_8	54.98	80.357	.744	.908	.950
X2_9	55.00	78.619	.897	.911	.946
X2_10	54.02	84.976	.723	.906	.951
X2_11	54.09	84.610	.632	.915	.952
X2_12	54.42	83.011	.710	.846	.951
X2_13	54.79	79.550	.859	.878	.947
X2_14	54.88	79.343	.833	.894	.948
X2_15	55.02	83.976	.646	.761	.952

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	43	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	43	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.961	.964	15

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3_1	53.65	67.661	.859		.957
X3_2	53.58	69.202	.870		.957
X3_3	53.81	65.250	.738		.962
X3_4	54.21	70.265	.744		.959
X3_5	54.35	68.042	.852		.957
X3_6	54.19	70.012	.777		.959
X3_7	53.84	73.901	.628		.961
X3_8	53.91	75.467	.588		.962
X3_9	53.77	70.897	.784		.959
X3_10	54.33	69.368	.822		.958
X3_11	54.79	67.408	.829		.958
X3_12	54.58	67.868	.863		.957
X3_13	54.47	67.112	.848		.957
X3_14	54.14	69.837	.820		.958
X3_15	54.07	72.495	.777		.959

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	43	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	43	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.938	.938	9

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y_1	28.19	31.726	.874	.859	.923
Y_2	27.98	34.595	.744	.754	.932
Y_3	28.58	31.630	.867	.810	.924
Y_4	28.02	33.880	.828	.803	.927
Y_5	27.60	37.769	.505	.565	.943
Y_6	27.33	37.272	.640	.574	.938
Y_7	28.26	31.100	.794	.833	.930
Y_8	28.07	31.733	.858	.977	.925
Y_9	28.07	32.781	.800	.968	.928

**HASIL UJI KOLMOGOROV SMIRNOR****Descriptive Statistics**

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Unstandardized Residual	43	.0000000	2.17572281	-5.12496	3.49481

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		43
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.17572281
Most Extreme Differences	Absolute	.153
	Positive	.083
	Negative	-.153
Kolmogorov-Smirnov Z		1.006
Asymp. Sig. (2-tailed)		.263

a. Test distribution is Normal.

**HASIL UJI HETEROSKEDASTISITAS****Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.607	2.003		1.801	.079
	Lingkungan Kerja	.076	.140	.150	.541	.591
	Pengembangan Karier	-.075	.042	-.545	-1.798	.080
	Motivasi Kerja	.010	.042	.066	.237	.814

a. Dependent Variable: RES2

**HASIL UJI LINIERITAS****ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja * Lingkungan Kerja	Between Groups	(Combined)	7.235	2	3.618	9.502	.000
		Linearity	6.861	1	6.861	18.021	.000
		Deviation from Linearity	.374	1	.374	.982	.328
	Within Groups		15.230	40	.381		
	Total		22.465	42			

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja * Pengembangan Karier	Between Groups	(Combined)	7.607	2	3.804	10.240	.000
		Linearity	7.246	1	7.246	19.506	.000
		Deviation from Linearity	.362	1	.362	.974	.330
	Within Groups		14.858	40	.371		
	Total		22.465	42			

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja * Motivasi Kerja	Between Groups	(Combined)	15.834	3	5.278	31.043	.000
		Linearity	14.459	1	14.459	85.038	.000
		Deviation from Linearity	1.376	2	.688	4.045	.025
	Within Groups		6.631	39	.170		
	Total		22.465	42			

## HASIL UJI MATRIK KORELASI

**Coefficient Correlations<sup>a</sup>**

Model		Motivasi Kerja	Lingkungan Kerja	Pengembangan Karier
1	Correlations			
	Motivasi Kerja	1.000	-.331	-.507
	Lingkungan Kerja	-.331	1.000	-.502
	Pengembangan Karier	-.507	-.502	1.000
	Covariances			
	Motivasi Kerja	.005	-.006	-.003
	Lingkungan Kerja	-.006	.060	-.009
	Pengembangan Karier	-.003	-.009	.005

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

## NILAI TOLERANCE DAN VARIANCE INFLATION FACTOR (VIF)

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-10.980	3.502		-3.135	.003		
	Lingkungan Kerja	.240	.246	.098	.976	.335	.286	3.493
	Pengembangan Karier	.008	.073	.012	.114	.910	.239	4.188
	Motivasi Kerja	.621	.073	.853	8.479	.000	.284	3.519

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

**HASIL UJI t****Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-10.980	3.502		-3.135	.003
	Lingkungan Kerja	.240	.246	.098	.976	.335
	Pengembangan Karier	.008	.073	.012	.114	.910
	Motivasi Kerja	.621	.073	.853	8.479	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

**HASIL UJI F****ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1573.926	3	524.642	102.913	.000 <sup>a</sup>
	Residual	198.818	39	5.098		
	Total	1772.744	42			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Pengembangan Karier

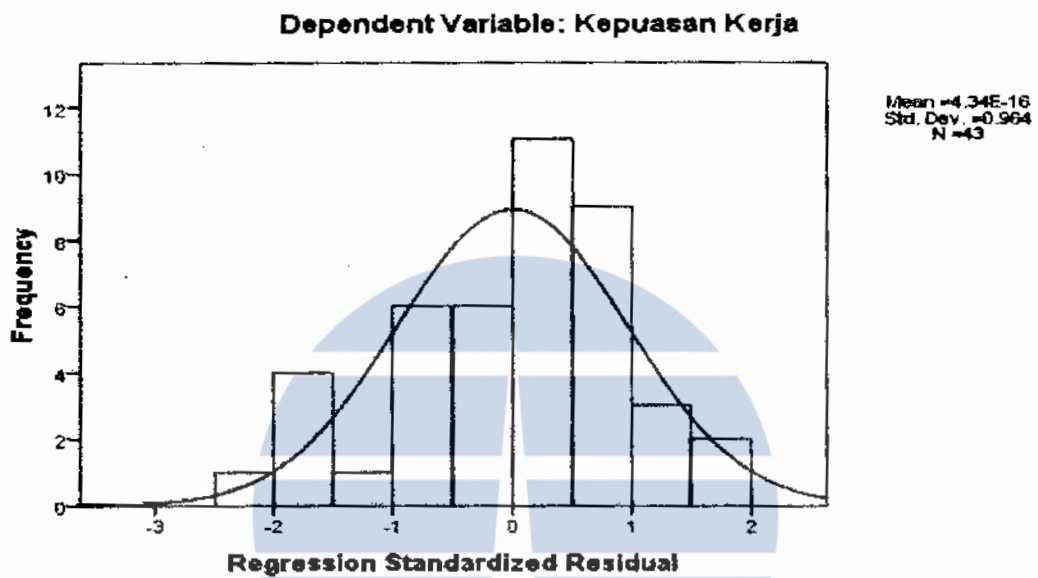
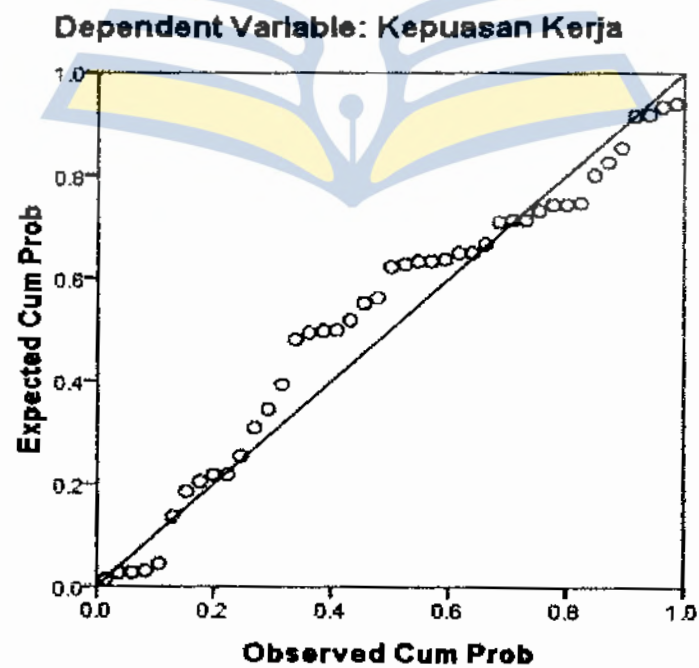
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

**HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI****Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.942 <sup>a</sup>	.888	.879	2.258

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Pengembangan Karier



**DIAGRAM/GRAFIK HISTOGRAM****Histogram****DIAGRAM/GRAFIK NORMAL P-P PLOT****Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**

**DIAGRAM/GRAFIK NORMAL SCATTER PLOT**

**Scatterplot**

**Dependent Variable: RES2**

