

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PERPUSTAKAAN JAKARTA DAN PUSAT DOKUMEN SASTRA HB JASSINSabrina Aulia¹, Dedi Suharyadi²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Bina Sarana
Informatikasabrinaaulia381@gmail.com , dedi.dsi@bsi.ac.id

Abstract

Employee performance is a crucial factor in supporting the achievement of organizational goals, including in public service institutions such as libraries. At the Jakarta Library and HB Jassin Literary Documentation Center, the performance of administrative service employees has fluctuated, indicating the need to identify the factors that influence it. This study aims to analyze the effect of work motivation and work environment on employee performance, both partially and simultaneously. A quantitative approach using multiple linear regression analysis was employed. The study population consisted of 114 administrative service employees, with a sample of 90 respondents determined using the Slovin formula and simple random sampling. Data were collected through observation, questionnaires, and literature study, then processed using IBM SPSS version 26. The results indicate that work motivation has a positive and significant effect on employee performance (t -count $2.546 > 1.988$; sig. $0.013 < 0.05$). The work environment also demonstrates a positive and significant influence (t -count $2.323 > 1.988$; sig. $0.023 < 0.05$). Simultaneously, both variables significantly affect employee performance (F -count $19.377 > 3.10$), with a coefficient of determination of 30.8%, while the remaining 69.2% is influenced by factors outside the scope of this study.

Keywords: *Work Motivation, Work Environment, Employee Performance, Jakarta Library*

Abstrak

Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi, termasuk pada instansi layanan publik berbasis perpustakaan. Pada Perpustakaan Jakarta dan Pusat Dokumen Sastra HB Jassin, kinerja karyawan administrasi layanan masih menunjukkan kondisi yang fluktuatif sehingga diperlukan upaya untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhinya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial maupun simultan. Pendekatan yang digunakan ialah kuantitatif dengan analisis regresi linear berganda. Populasi penelitian berjumlah 114 karyawan administrasi layanan, dengan sampel sebanyak 90 responden yang ditetapkan melalui rumus Slovin dan teknik simple random sampling. Data dihimpun melalui observasi, kuesioner, serta studi literatur, kemudian diolah menggunakan IBM SPSS versi 26. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (t hitung $2,546 > 1,988$; sig. $0,013 < 0,05$).

Article history

Received: Oktober 2026

Reviewed: Oktober 2026

Published: Oktober 2026

Plagiarism checker no 80

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under
a [creative commons
attribution-noncommercial
4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

Lingkungan kerja turut menunjukkan pengaruh positif dan signifikan (t hitung $2,323 > 1,988$; sig. $0,023 < 0,05$). Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (F hitung $19,377 > 3,10$) dengan koefisien determinasi sebesar 30,8%, sedangkan 69,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Kata Kunci: *Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan, Perpustakaan Jakarta*

1. Pendahuluan

Kinerja karyawan menjadi salah satu indikator utama yang menunjukkan efektivitas dan efisiensi organisasi dalam mencapai tujuan strategisnya, baik pada sektor korporat maupun institusi publik. Semakin jelas peran kinerja karyawan, semakin penting bagi organisasi untuk menerapkan strategi yang tepat dalam meningkatkannya. Pengelolaan kinerja karyawan dapat dijalankan dengan meningkatkan motivasi kerja serta memperhatikan lingkungan kerjanya. Menurut Robbins, kinerja karyawan merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi, dan kesempatan, dengan motivasi dan lingkungan kerja sebagai dua variabel kritis yang memengaruhi produktivitas dan kualitas layanan (Rahayu & Innayah, 2026).

Motivasi kerja merupakan kekuatan psikologis yang mengarahkan, mengintensifkan, dan mempertahankan perilaku kerja (Muflihin, 2024). Selain motivasi kerja, lingkungan kerja juga merupakan faktor penting. Lingkungan kerja tidak hanya mencakup kondisi fisik, tetapi juga hubungan sosial antarpegawai serta suasana kerja yang tercipta di dalam organisasi. Lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat menimbulkan rasa tidak nyaman sehingga berdampak pada penurunan semangat dan kinerja karyawan.

Peningkatan kinerja karyawan tidak hanya diperlukan oleh organisasi *profit*, tetapi juga oleh organisasi *non-profit* seperti perpustakaan. Perpustakaan Jakarta sebagai pusat dokumen dan layanan informasi publik mengandalkan tenaga administrasi untuk mengelola sirkulasi, katalogisasi, dan layanan pengunjung secara efisien. Namun, kondisi di lapangan menunjukkan bahwa kinerja karyawan administrasi pelayanan masih fluktuatif, ditandai dengan variasi dalam kecepatan pelayanan, ketelitian pengelolaan data, dan responsivitas terhadap kebutuhan pengunjung. Perpustakaan Jakarta juga sedang mengembangkan layanan berbasis digital (*smart library*). Perubahan ini menuntut karyawan administrasi layanan untuk mampu beradaptasi dengan perubahan sistem kerja, memanfaatkan teknologi secara optimal, serta memberikan pelayanan yang lebih cepat, akurat, dan responsif. Oleh karena itu, kesiapan sumber daya manusia menjadi faktor penting dalam menjalankan perubahan tersebut.

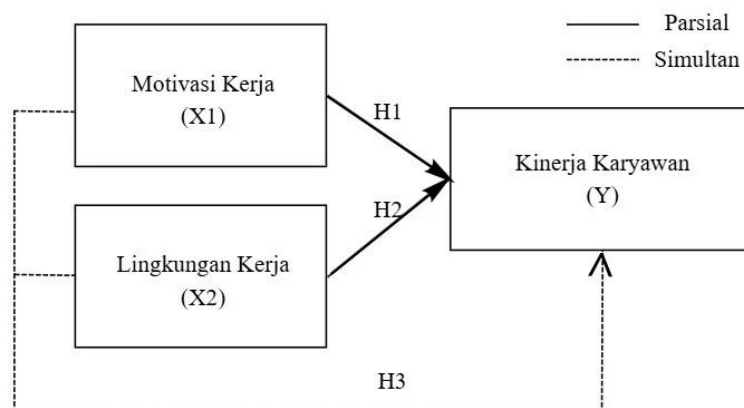
Kesiapan sumber daya manusia dalam menghadapi perubahan tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis, tetapi juga dipengaruhi oleh motivasi kerja yang dimiliki setiap karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi lebih mudah beradaptasi terhadap perubahan serta mampu mempertahankan kualitas kerjanya. Selain itu, lingkungan kerja yang nyaman, hubungan kerja yang harmonis, dan fasilitas yang memadai akan membantu karyawan bekerja secara optimal dalam menghadapi perubahan sistem pelayanan berbasis digital.

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan. Penelitian Manshur dan Paramitha (2024) pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan menemukan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Temuan serupa dikemukakan oleh Nining et al. (2023) untuk motivasi kerja, serta Safitri (2022) dan Lestari dan Herianto (2024) untuk lingkungan kerja. Namun, hasil penelitian masih menunjukkan ketidakkonsistenan. Kasyifillah (2023) menemukan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan, Nurhandayani (2024) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan, dan Ernawati et al. (2023) menyimpulkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain itu, penelitian terdahulu lebih banyak dilakukan pada perusahaan maupun instansi pemerintah lainnya, sedangkan penelitian pada institusi perpustakaan daerah, khususnya Perpustakaan Jakarta dan Pusat Dokumen Sastra HB Jassin, masih sangat terbatas. Ketidakkonsistenan hasil penelitian dan keterbatasan kajian pada objek tersebut menjadi celah penelitian (*research gap*) yang mendasari penelitian ini. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan administrasi layanan pada Perpustakaan Jakarta dan Pusat Dokumen Sastra HB Jassin, baik secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta menjadi bahan masukan bagi instansi dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah yang penting (Munandar, 2024). Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian terdahulu, penelitian ini menganalisis pengaruh motivasi kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Perpustakaan Jakarta dan Pusat Dokumen Sastra HB Jassin. Motivasi kerja dan lingkungan kerja diposisikan sebagai variabel independen yang diduga memiliki pengaruh secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen.



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Hubungan antarvariabel dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. H1 : Motivasi Kerja (X1) → Kinerja Karyawan (Y). Motivasi kerja merupakan dorongan dari dalam diri karyawan yang membuatnya bersemangat menjalankan pekerjaan. Semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin tinggi kinerja karyawan.
2. H2 : Lingkungan Kerja (X2) → Kinerja Karyawan (Y). Lingkungan kerja yang nyaman, hubungan kerja yang harmonis, dan fasilitas yang memadai membantu karyawan bekerja secara optimal. Semakin baik lingkungan kerja, maka semakin tinggi kinerja karyawan.
3. H3 : Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) → Kinerja Karyawan (Y). Motivasi kerja yang didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif secara bersama-sama mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Hipotesis penelitian

Hipotesis merupakan dugaan sementara yang masih perlu diuji kebenarannya (Chandra et al., 2021). Adapun hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. H_{01} : Motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Perpustakaan Jakarta dan Pusat Dokumen Sastra HB Jassin. H_1 : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Perpustakaan Jakarta dan Pusat Dokumen Sastra HB Jassin.
2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. H_{02} : Lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Perpustakaan Jakarta dan Pusat Dokumen Sastra HB Jassin. H_2 : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Perpustakaan Jakarta dan Pusat Dokumen Sastra HB Jassin.
3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. H_{03} : Motivasi kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Perpustakaan Jakarta dan Pusat Dokumen Sastra HB Jassin. H_3 : Motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Perpustakaan Jakarta dan Pusat Dokumen Sastra HB Jassin.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei (Irmayanti, 2023). Pendekatan kuantitatif digunakan karena penelitian bertujuan menguji pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui pengolahan data numerik dan analisis statistik. Variabel independen dalam penelitian ini terdiri atas Motivasi Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2), sedangkan variabel dependen adalah Kinerja Karyawan (Y).

Penelitian dilaksanakan di Perpustakaan Jakarta dan Pusat Dokumen Sastra HB Jassin yang berlokasi di Taman Ismail Marzuki, Cikini, Jakarta Pusat. Populasi penelitian adalah karyawan yang bertugas sebagai administrasi layanan, yaitu berjumlah 114 karyawan. Menurut Sugiyono (2023), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek dengan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Teknik pengambilan sampel menggunakan *Probability Sampling* dengan metode

Simple Random Sampling, yaitu pengambilan sampel secara acak yang memberikan kesempatan yang sama kepada setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi responden. Jumlah sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan (*margin of error*) sebesar 5%, yaitu $n = 114 / (1 + 114 \times 0,05^2) = 88,7$, yang dibulatkan menjadi 90 responden.

Data penelitian terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui observasi dan penyebaran kuesioner kepada responden, sedangkan data sekunder diperoleh melalui studi literatur. Teknik pengumpulan data dilakukan sebagai berikut.

1. Observasi, dilakukan dengan mengamati secara langsung aktivitas karyawan serta kondisi kerja di lingkungan Perpustakaan Jakarta dan Pusat Dokumen Sastra HB Jassin.
2. Kuesioner, digunakan sebagai instrumen utama penelitian dengan skala Likert lima tingkat. Setiap variabel diukur dengan 10 pernyataan yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel.
3. Studi literatur, dilakukan dengan mengumpulkan dan mengkaji buku, jurnal, artikel ilmiah, dan laporan penelitian terdahulu yang relevan.

Tabel 1 Skala Likert

Jawaban Responden	Skor
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Netral (N)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

Sumber: Sugiyono (2023)

Variabel motivasi kerja diukur dengan indikator prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, dan tanggung jawab (faktor motivasi), serta gaji, kondisi kerja, administrasi, dan hubungan antarpribadi (faktor *hygiene*) berdasarkan teori dua faktor Herzberg (Muflihin, 2024). Variabel lingkungan kerja diukur dengan indikator pencahayaan, sirkulasi udara, fasilitas, dan kebisingan (lingkungan kerja fisik), serta hubungan kerja dengan pemimpin dan hubungan kerja dengan sesama rekan kerja (lingkungan kerja nonfisik) (Ilhamsyah & Maliah, 2021). Adapun variabel kinerja karyawan diukur dengan indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, dan kerja sama.

Analisis data dilakukan menggunakan IBM SPSS Statistics versi 26. Tahapan analisis meliputi uji kualitas data yang terdiri atas uji validitas dan uji reliabilitas (Widodo, 2023), dilanjutkan dengan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas (Sahir, 2021; Silalahi et al., 2024). Selanjutnya dilakukan analisis regresi linear berganda, uji t untuk mengetahui pengaruh parsial, uji F untuk mengetahui pengaruh simultan (Sianturi et al., 2025), serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

3. Hasil Dan Pembahasan

3.1 Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 90 responden yang merupakan karyawan administrasi layanan pada Perpustakaan Jakarta dan Pusat Dokumen Sastra HB Jassin. Karakteristik responden meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lamanya bekerja. Penyajian karakteristik responden bertujuan untuk memberikan gambaran umum mengenai profil responden yang menjadi sumber data penelitian.

Tabel 2 Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	38	42%
	Perempuan	52	58%
Usia	20 - 30 tahun	58	64,4%
	31 - 40 tahun	30	33,3%
	> 40 tahun	2	2,2%
Pendidikan Terakhir	SMA/SMK sederajat	14	15,6%
	Diploma (D1/D2/D3)	9	10%
	Sarjana (S1/S2/S3)	61	74,4%
Lamanya Bekerja	< 1 tahun	23	25,6%
	1 - 5 tahun	41	45,6%
	6 - 10 tahun	24	26,7%
	> 10 tahun	2	2,2%

Sumber: Data primer diolah, 2026

Responden didominasi oleh perempuan (58%), berusia 20-30 tahun (64,4%), dan berpendidikan sarjana (74,4%). Berdasarkan lamanya bekerja, mayoritas responden memiliki masa kerja 1-5 tahun (45,6%). Kondisi tersebut menunjukkan bahwa responden berada pada tahap pengembangan pengalaman dan kompetensi kerja, ketika motivasi kerja dan lingkungan kerja menjadi faktor penting bagi semangat kerja, proses adaptasi terhadap perubahan, serta peningkatan kualitas kinerja.

3.2 Uji Kualitas Data

3.2.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan setiap butir pernyataan dalam mengukur variabel penelitian. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel sebesar 0,2072 pada taraf signifikansi 0,05 (uji dua arah). Instrumen dinyatakan valid apabila nilai r hitung > r tabel.

Tabel 3 Hasil Uji Validitas (r hitung)

Item	Motivasi Kerja (X1)	Lingkungan Kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)	Keterangan
P1	0,389	0,596	0,520	Valid

Item	Motivasi Kerja (X1)	Lingkungan Kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)	Keterangan
P2	0,705	0,564	0,679	Valid
P3	0,646	0,459	0,730	Valid
P4	0,238	0,614	0,735	Valid
P5	0,243	0,279	0,607	Valid
P6	0,730	0,798	0,510	Valid
P7	0,515	0,427	0,436	Valid
P8	0,682	0,526	0,616	Valid
P9	0,478	0,709	0,691	Valid
P10	0,650	0,620	0,610	Valid

Sumber: Data diolah dengan IBM SPSS 26, 2026. r tabel = 0,2072

Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Motivasi Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai r hitung lebih besar dibandingkan r tabel sebesar 0,2072. Dengan demikian, seluruh item kuesioner dinyatakan valid sehingga layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

3.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui konsistensi instrumen penelitian. Pengujian dilakukan menggunakan metode *Cronbach's Alpha*, dengan kriteria bahwa instrumen dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $\geq 0,60$.

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Motivasi Kerja	0,727	10	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,739	10	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,820	10	Reliabel

Sumber: Data diolah dengan IBM SPSS 26, 2026

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,727, variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,739, dan variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,820. Seluruh nilai tersebut berada di atas batas minimum 0,60 sehingga seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan dapat digunakan pada tahap analisis berikutnya.

3.3 Uji Asumsi Klasik

3.3.1 Uji Normalitas

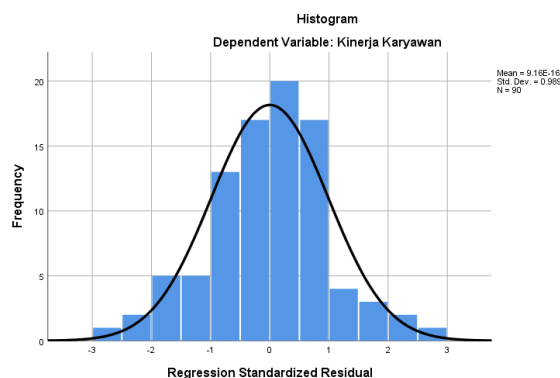
Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data residual berdistribusi normal. Pengujian dilakukan melalui *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*, histogram, dan Normal P-P Plot. Data dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi $> 0,05$.

Tabel 5 Hasil Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Keterangan	Unstandardized Residual
N	90
Normal Parameters: Mean	0,0000000
Normal Parameters: Std. Deviation	3,17785095
Most Extreme Differences: Absolute	0,059
Most Extreme Differences: Positive	0,058
Most Extreme Differences: Negative	-0,059
Test Statistic	0,059
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200

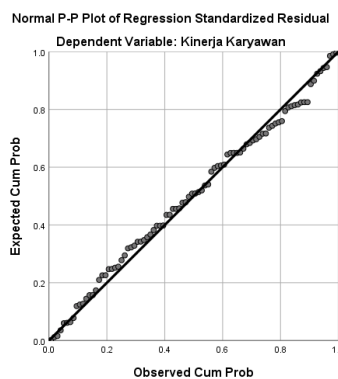
Sumber: Data diolah dengan IBM SPSS 26, 2026

Berdasarkan hasil pengujian, nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar $0,200 > 0,05$. Dengan demikian, residual dalam penelitian ini berdistribusi normal.



Gambar 2 Hasil Uji Histogram

Histogram menunjukkan bahwa residual menyebar membentuk pola yang mendekati kurva lonceng (*bell-shaped*) dan tidak terdapat penyimpangan yang berarti, sehingga asumsi normalitas terpenuhi.



Gambar 3 Hasil Uji P-Plot

Grafik Normal Probability Plot (P-P Plot) menunjukkan bahwa titik-titik residual menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arahnya. Penyebaran tersebut menunjukkan bahwa

residual berdistribusi normal sehingga model regresi dapat digunakan untuk pengujian hipotesis.

3.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan mengetahui adanya korelasi tinggi antarvariabel independen. Pengujian dilakukan menggunakan nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Model bebas dari multikolinearitas apabila *Tolerance* > 0,10 dan VIF < 10,00.

Tabel 6 Hasil Uji Multikolinearitas

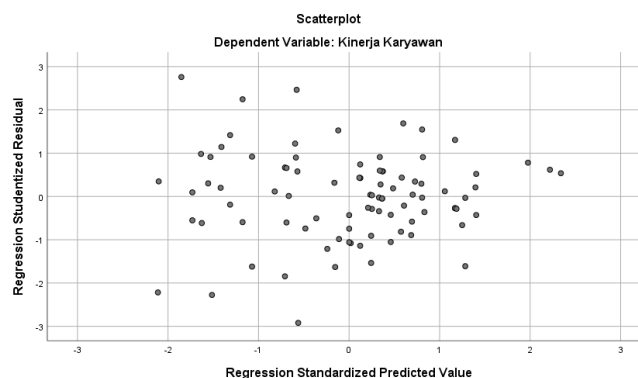
Variabel	Tolerance	VIF
Motivasi Kerja (X1)	0,518	1,929
Lingkungan Kerja (X2)	0,518	1,929

Sumber: Data diolah dengan IBM SPSS 26, 2026

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,518 (> 0,10) serta nilai VIF sebesar 1,929 (< 10). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antarvariabel independen.

3.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan *scatterplot* antara nilai prediksi terstandar dan residual, serta uji Glejser.



Gambar 4 Hasil Uji Scatterplot

Titik-titik residual menyebar secara acak di atas dan di bawah sumbu nol tanpa membentuk pola tertentu, baik mengerucut, melebar, maupun bergelombang. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Tabel 7 Hasil Uji Glejser

Variabel	B	Std. Error	t	Sig.
(Constant)	8,413	1,970	4,271	0,000
Motivasi Kerja	-0,081	0,062	-1,316	0,192
Lingkungan Kerja	-0,069	0,063	-1,087	0,280

Sumber: Data diolah dengan IBM SPSS 26, 2026

Berdasarkan uji Glejser, nilai signifikansi variabel Motivasi Kerja sebesar 0,192 dan Lingkungan Kerja sebesar 0,280. Kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga model

regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas dan memenuhi asumsi dalam analisis regresi linear berganda.

3.4 Uji Hipotesis

3.4.1 Uji t (Parsial) dan Koefisien Regresi

Uji parsial (uji t) bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Dengan $df = 87$ dan taraf signifikansi 0,05, diperoleh t tabel sebesar 1,988.

Tabel 8 Hasil Uji t dan Koefisien Regresi

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	23,544	3,210		7,335	0,000
Motivasi Kerja (X1)	0,257	0,101	0,315	2,546	0,013
Lingkungan Kerja (X2)	0,239	0,103	0,288	2,323	0,023

Sumber: Data diolah dengan IBM SPSS 26, 2026. Variabel dependen: Kinerja Karyawan

Variabel motivasi kerja (X_1) memperoleh nilai t hitung sebesar 2,546, lebih besar dibandingkan t tabel sebesar 1,988, dengan nilai signifikansi $0,013 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis pertama (H_1) diterima. Selanjutnya, variabel lingkungan kerja (X_2) memperoleh nilai t hitung sebesar 2,323 $> 1,988$ dengan nilai signifikansi $0,023 < 0,05$, sehingga lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan hipotesis kedua (H_2) diterima.

Persamaan regresi linear berganda yang diperoleh adalah $Y = 23,544 + 0,257X_1 + 0,239X_2$. Konstanta sebesar 23,544 menunjukkan bahwa apabila motivasi kerja dan lingkungan kerja bernilai 0, maka kinerja karyawan diprediksi sebesar 23,544. Koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,257 berarti setiap peningkatan satu satuan motivasi kerja meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,257 satuan, dengan asumsi lingkungan kerja tetap. Koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,239 berarti setiap peningkatan satu satuan lingkungan kerja meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,239 satuan, dengan asumsi motivasi kerja tetap. Berdasarkan nilai *Standardized Beta*, motivasi kerja (0,315) memiliki pengaruh yang sedikit lebih besar dibandingkan lingkungan kerja (0,288).

3.4.2 Uji F (Simultan)

Uji simultan dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Tabel 9 Hasil Uji F (Simultan)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	400,368	2	200,184	19,377	0,000
Residual	898,788	87	10,331		
Total	1299,156	89			

Sumber: Data diolah dengan IBM SPSS 26, 2026

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 19,377, sedangkan F tabel ($df_1 = 2$; $df_2 = 87$) sebesar 3,10, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Karena F hitung lebih besar daripada F tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis ketiga (H_3) diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3.4.3 Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan.

Tabel 10 Hasil Uji Koefisien Determinasi (Simultan)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error
1	0,555	0,308	0,292	3,214

Sumber: Data diolah dengan IBM SPSS 26, 2026

Hasil pengujian menunjukkan nilai R Square sebesar 0,308 atau 30,8%. Hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 30,8%, sedangkan 69,2% sisanya merupakan variasi kinerja karyawan yang dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian ini. Berdasarkan koefisien determinasi parsial ($Beta \times zero-order$), motivasi kerja menyumbang 16,2% ($0,315 \times 0,515$) dan lingkungan kerja menyumbang 14,6% ($0,288 \times 0,507$) terhadap kinerja karyawan.

3.5 Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perpustakaan Jakarta dan Pusat Dokumen Sastra HB Jassin. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 2,546 yang lebih besar daripada t tabel sebesar 1,988 serta nilai signifikansi $0,013 < 0,05$, sehingga H_1 diterima. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja karyawan administrasi layanan, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Temuan ini sejalan dengan teori dua faktor Herzberg yang menyatakan bahwa motivasi kerja terbentuk dari faktor motivasi yang bersifat intrinsik, seperti prestasi, penghargaan, dan tanggung jawab, serta faktor *hygiene* yang bersifat ekstrinsik, seperti gaji, kondisi kerja, dan hubungan antarpribadi (Muflihin, 2024).

Data deskriptif mendukung temuan tersebut. Sebagian besar responden menyatakan setuju dan sangat setuju bahwa mereka bertanggung jawab atas hasil pekerjaannya (98,9%) dan menjaga kepercayaan yang diberikan dengan menyelesaikan pekerjaan sebaik mungkin (98,8%). Kondisi ini penting bagi karyawan administrasi layanan yang harus melayani pengunjung dan beradaptasi dengan layanan berbasis digital (*smart library*). Namun, tanggapan terendah terdapat pada kesesuaian gaji dengan tanggung jawab pekerjaan (58,9%), yang menunjukkan bahwa faktor *hygiene* masih menjadi aspek yang perlu diperhatikan manajemen. Hasil ini konsisten dengan penelitian Manshur dan Paramitha (2024), Nining et al. (2023), serta Rahayu dan Innayah (2026) yang menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil ini berbeda dengan penelitian Kasyifillah (2023) yang tidak menemukan pengaruh signifikan. Perbedaan tersebut dapat disebabkan oleh perbedaan karakteristik

organisasi dan responden, sebab penelitian Kasyifillah dilakukan pada perusahaan swasta, sedangkan penelitian ini dilakukan pada instansi layanan publik berbasis perpustakaan.

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 2,323 yang lebih besar daripada t tabel sebesar 1,988 serta nilai signifikansi $0,023 < 0,05$, sehingga H_2 diterima. Dengan demikian, kinerja karyawan cenderung lebih baik ketika karyawan merasakan lingkungan kerja yang baik, baik secara fisik maupun nonfisik. Data deskriptif menunjukkan bahwa tanggapan tertinggi terdapat pada pencahayaan ruang kerja (91,1% setuju dan sangat setuju), diikuti kemampuan bekerja sama dan komunikasi dengan rekan kerja (88,9% dan 88,8%). Sementara itu, tanggapan terendah terdapat pada tingkat kebisingan yang tidak mengganggu konsentrasi (58,9%), sehingga masih ada aspek lingkungan fisik yang dapat ditingkatkan.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Manshur dan Paramitha (2024), Safitri (2022), serta Lestari dan Herianto (2024) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil ini berbeda dengan penelitian Nurhandayani (2024) yang menemukan pengaruh lingkungan kerja tidak signifikan. Perbedaan tersebut menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja dapat bervariasi tergantung pada karakteristik organisasi dan kondisi lingkungan kerja yang dihadapi.

Selanjutnya, hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 19,377 yang lebih besar daripada F tabel sebesar 3,10 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_3 diterima. Motivasi kerja berperan memberikan dorongan dari dalam diri karyawan, sedangkan lingkungan kerja menyediakan kondisi yang mendukung pelaksanaan pekerjaan, sehingga keduanya saling melengkapi dalam membentuk kinerja karyawan. Nilai R Square sebesar 0,308 menunjukkan bahwa 30,8% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sedangkan 69,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain, seperti sistem kompensasi, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, disiplin kerja, dan pelatihan. Selisih kontribusi yang kecil antara motivasi kerja (16,2%) dan lingkungan kerja (14,6%) menunjukkan bahwa keduanya sama-sama penting dan perlu diperhatikan secara bersamaan oleh manajemen. Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja karyawan administrasi layanan, khususnya dalam mendukung pengembangan layanan berbasis digital, perlu dilakukan tidak hanya melalui peningkatan motivasi dan perbaikan lingkungan kerja, tetapi juga melalui evaluasi faktor-faktor lain tersebut.

4. Kesimpulan

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan administrasi layanan pada Perpustakaan Jakarta dan Pusat Dokumen Sastra HB Jassin. Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,546 $>$ t tabel 1,988 dengan nilai signifikansi $0,013 < 0,05$. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja, maka kinerja karyawan cenderung meningkat.

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,323 $>$ t tabel 1,988 dengan nilai signifikansi $0,023 < 0,05$. Artinya, semakin baik lingkungan kerja, maka kinerja karyawan cenderung meningkat.

Berdasarkan nilai *Standardized Beta*, motivasi kerja (0,315) memiliki pengaruh yang sedikit lebih besar dibandingkan lingkungan kerja (0,288).

Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar $19,377 > F$ tabel 3,10 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai R Square sebesar 0,308 atau 30,8% menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 30,8%, sedangkan 69,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Persamaan regresi yang terbentuk adalah $Y = 23,544 + 0,257X_1 + 0,239X_2$.

Berdasarkan hasil tersebut, manajemen disarankan untuk meningkatkan motivasi kerja melalui pemberian penghargaan atas pencapaian kerja, tanggung jawab yang jelas, kesempatan pengembangan karier, serta peninjauan aspek gaji dan administrasi agar dirasakan adil oleh karyawan. Manajemen juga disarankan memperbaiki kualitas lingkungan kerja, baik fisik (pencahayaan, sirkulasi udara, kebisingan, dan kelengkapan fasilitas) maupun nonfisik (hubungan kerja yang harmonis dengan pimpinan dan sesama karyawan). Penelitian selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain, seperti kompensasi, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, disiplin kerja, dan pelatihan, karena kedua variabel dalam penelitian ini baru menjelaskan 30,8% variasi kinerja karyawan.

Referensi

- [1] Chandra, E., Rosmika, E., Efendi, Kafidzin, R., Fitrianna, N., Lie, D., Yulfiswandi, Jasmine, I. F. T. latifa, Purba, E. M. S. S., & Purba, B. (2021). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- [2] Ernawati, F. Y., Siswanto, A., & Budiyo, R. (2023). *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Sinar Mitra Sejahtera Semarang*, 15. <https://doi.org/10.33747>
- [3] Ilhamsyah, & Maliah, H. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Selatan. *Jurnal Kompetitif*, 9(2), 1-96.
- [4] Irmayanti (Ed.). (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif*. PT. Mifandi Mandiri Digital.
- [5] Kasyifillah, M. H. (2023). *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT Usaha Yekapepe Surabaya*.
- [6] Lestari, N. D., & Herianto, Y. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Crown Pratama, Jakarta Barat*.
- [7] Manshur, M., & Paramitha, A. N. B. (2024). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan*, 1(2).
- [8] Muflihin, H. M. (2024). *Motivasi Kinerja*.
- [9] Munandar, A. Ns. (Ed.). (2024). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi*.
- [10] Nining, A. S., Jaenab, J., & Wulandari, W. (2023). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bima. *Trending: Jurnal Manajemen dan Ekonomi*, 1(4), 392-405. <https://doi.org/10.30640/trending.v1i4.1723>
- [11] Nurhandayani, A. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai*.
- [12] Rahayu, E. Y., & Innayah, M. N. (2026). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kualitas Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Owabong Waterpark Purbalingga. *YUME: Journal of Management*, 9(1).

- [13] Safitri, A. N. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan*.
- [14] Sahir, S. H. (2021). *Metodologi Penelitian*. Penerbit Buku Murah.
- [15] Sianturi, T., Anggraini, S., Laisa, M., & Deswan, U. (2025). Analisis Regresi Linier Berganda. *Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 3(5), 435-445.
<https://doi.org/10.5281/zenodo.15691230>
- [16] Silalahi, R. A., Hafsari, A. A., Situmorang, D., Emaninta, N., Ginting, B., Girsang, A. B., Martin, M., Febriyansi, E., & Ompusunggu, P. (2024). Hasil Perhitungan Asumsi Klasik: tentang Uji Autokorelasi, Normalitas, dan Heterokedastisitas. *Jurnal Ilmiah Multidisipliner (JIM)*, 8(12).
- [17] Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- [18] Widodo, S. (2023). *Buku Ajar Metode Penelitian*.