

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA  
PEGAWAI PERPUSTAKAAN DI UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA**

ARTIKEL JURNAL

Diajukan kepada Fakultas Ilmu Pendidikan  
Universitas Negeri Yogyakarta  
untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan  
guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan



Oleh :  
Moh. Mujib Khoiri  
NIM 09101241022

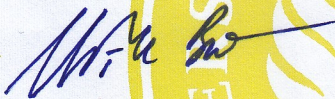
**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN  
JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN  
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA  
NOVEMBER 2013**



## PERSETUJUAN

Jurnal yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Perpustakaan di Universitas Negeri Yogyakarta” yang disusun oleh Moh Mujib Khoiri, NIM 09101241022 ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diupload.

Pembimbing I,



Dr. Udik Budi Wibowo  
NIP 19610614 198702 1 001

Yogyakarta, November 2013

Pembimbing II,



Tina Rahmawati, M. Pd.  
NIP 19800720 200312 2 001





# **PENGARUH LINGKUNGAN KERJATERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI PERPUSTAKAAN DI UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA**

Oleh: Moh. Mujib Khoiri, Manajemen Pendidikan/ [mohmujibkhoiri@gmail.com](mailto:mohmujibkhoiri@gmail.com)

## **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui; (1) kondisi lingkungan kerja pegawai perpustakaan di Universitas Negeri Yogyakarta (UNY), (2) motivasi kerja pegawai perpustakaan di Universitas Negeri Yogyakarta (UNY), dan (3) pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai perpustakaan di Universitas Negeri Yogyakarta (UNY).

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei yang menggunakan dua variabel yaitu lingkungan kerja dan motivasi kerja. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 55 pegawai perpustakaan di Universitas Negeri Yogyakarta (UNY) dan keseluruhan populasi dijadikan responden penelitian, yang meliputi pegawai biasa dan pustakawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan angket dan instrumen yang digunakan adalah angket tertutup. Untuk validitas data menggunakan validitas konstruk. Selanjutnya reliabilitas data menggunakan teknik *Cronbach's Alpha*. Adapun uji prasyarat menggunakan uji linieritas. Teknik analisis penelitian ini menggunakan analisis diskriptif. Selanjutnya untuk uji hipotesis menggunakan uji regresi sederhana.

Hasil penelitian menunjukkan: (1) Kondisi lingkungan kerja di perpustakaan Universitas Negeri Yogyakarta berdasarkan hasil perhitungan rata-rata persentase pencapaian tiap indikator mencapai 83,4%. (2) Motivasi kerja pegawai perpustakaan Universitas Negeri Yogyakarta berdasarkan hasil perhitungan rata-rata persentase pencapaian tiap indikator mencapai 81,3%. (3) Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai perpustakaan di Universitas Negeri Yogyakarta (UNY) dengan sumbangan sebesar 21,1%. Hal tersebut berarti 78,9% motivasi kerja pegawai perpustakaan di Universitas Negeri Yogyakarta (UNY) ditentukan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Kata kunci: *lingkungan kerja, motivasi kerja, pegawai perpustakaan.*

## **THE INFLUENCE WORK ENVIRONMENT TO THE WORK MOTIVATION OF LIBRARY EMPLOYEE IN THE YOGYAKARTA STATE UNIVERSITY**

### **Abstract**

*The purpose of this research is to know; (1 ) conditions of work environment librarian at the Yogyakarta State University ( YSU ) , ( 2 ) the motivation of employees working in the library of the Yogyakarta State University ( YSU ) , and ( 3 ) the influence of the work environment on employee motivation in the library Yogyakarta State University ( UNY ) .*

*This research is quantitative research with the survey method that using two variables. The variables are work environment and work motivation. The research population is 55 library employees in Yogyakarta State University. The research*

*respondent is all of the library employees in Yogyakarta State University, there are 55 library employees which are employee and librarian. The technic of collect data that used to research is questionnaires. The validity data uses construct validity. The reliability data uses Cronbach's Alpha technic. Pre-analysis test include of linearity test. This study analyzes techniques using descriptive analysis. And next hypothesis test use a simple regression test.*

*The result of the research have shown that: (1) conditions of work environment at Yogyakarta State University library is based on the calculation of the average percentage of achievement of each indicator reached 83.4%. (2) employee motivation Yogyakarta State University library based on the calculation of the average percentage of achievement of each indicator reached 81.3%. (3) There is significant influence between work environment and work motivation of library employee in Yogyakarta State University amount 21,1%. This means that 78.9% of employee motivation in the library of the State University of Yogyakarta (UNY) is determined by other variables that are not addressed in this study.*

*Keyword: work environment, work motivation, librarian*

## **PENDAHULUAN**

Ketercapaian dan keberhasilan suatu lembaga atau organisasi ditentukan dari kualitas komponen dan sistem di dalamnya, yang mana komponen tersebut satu sama lain saling berhubungan, salah satu komponen tersebut adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan komponen paling penting dalam organisasi, karena memiliki peran sebagai penggerak dan pengendali aktivitas organisasi. Semua organisasi pasti akan melakukan segala upaya untuk membenahi dan meningkatkan kualitas kinerja pegawainya salah satunya melalui pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Untuk mencapai tujuan dari sebuah organisasi maka hal yang perlu dilakukan manajer adalah memberikan dorongan agar para pegawai dapat bekerja sesuai apa yang diinginkan organisasi. Salah satunya melalui pemberian motivasi kepada pegawai, karena dengan adanya motivasi kerja yang tinggi pada diri seseorang, maka akan timbul semangat kerja pada diri pegawai yang nantinya akan menciptakan produktivitas kerja yang baik.

Hal yang buruk akan terjadi apabila motivasi karyawan tidak segera ditangani dengan baik, seperti menurunnya kinerja karyawan yang nantinya akan

berpengaruh pula terhadap menurunnya produktivitas kerja seperti yang disampaikan Ruth Berliana (2010: 1), sebagai berikut.

Karyawan tanpa motivasi kerja tidak akan bisa memberikan kontribusi yang berarti bagi perusahaan. Itulah sebabnya pihak SDM harus dapat mencermati apakah karyawan yang ada masih termotivasi dengan baik untuk bekerja ataukah hal tersebut sudah mengalami penurunan. Demikianlah pihak SDM dapat mengukur tingkat motivasi dari tiap-tiap karyawan sehingga dapat diambil tindakan yang dirasa perlu sebelum segala sesuatunya menjadi terlambat. Keterlambatan dalam peningkatan motivasi kerja akan berdampak kurang produktifnya sumber daya manusia yang ada yang berakibat tidak tercapainya target perusahaan.

Permasalahan yang ditemui penulis pada saat observasi terdahulu yang dilakukan di beberapa perpustakaan di Universitas Negeri Yogyakarta, berdasarkan pantauan yang ditemui beberapa pegawai yang pada pagi harinya semangat dalam bekerja dan setelah waktu memasuki siang hari beberapa pegawai mulai bersantai-santai dalam bekerja, bahkan terkadang beberapa pegawai tertidur saat bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi pegawai perpustakaan mengalami penurunan, hal lain yang ditunjukkan dari seorang pegawai yang kurang termotivasi adalah raut muka yang kurang senyum yang ditunjukkan pegawai saat memasuki siang hari.

Tugas pokok pegawai perpustakaan berkaitan pengelolaan buku, dokumen, dan arsip maka lingkungan kerja yang ada juga berbeda dengan lingkungan kerja pada profesi–profesi yang lain, otomatis suasana yang dihasilkan pun berbeda. Suasana lingkungan kerja perpustakaan seringkali menimbulkan perasaan bosan dan frustrasi pada pegawainya dikarenakan kondisi dan rutinitas di mana setiap hari berurusan dengan buku dan arsip maupun dokumen.

Permasalahan lain yang ditemui pada saat observasi di perpustakaan Universitas Negeri Yogyakarta adalah perasaan lelah, yang dialami pegawai karena setiap harinya pegawai perpustakaan berinteraksi langsung dengan pengunjung perpustakaan dengan karakter yang berbeda-beda, Hal lain

berkaitan dengan masalah lingkungan kerja adalah adanya kebisingan yang dibuat pengunjung perpustakaan atau lingkungan sekitar perpustakaan yang dapat mengganggu konsentrasi pegawai dan menurunkan semangat pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya.

Pemikiran negatif juga dapat mengakibatkan menurunnya semangat kerja pegawai perpustakaan, seperti yang sedang berkembang tentang perpustakaan yang mulai berorientasi pada penggunaan teknologi informasi (TI), hal ini dipandang negatif oleh sebagian pegawai yang tidak menguasai teknologi informasi (TI) sebagai ancaman bahwa pekerjaannya akan tergeser dan digantikan oleh tenaga-tenaga baru yang lebih menguasai teknologi informasi secara baik.

Berdasarkan uraian di atas, dapat dilihat betapa pentingnya peran perpustakaan bagi instansi pendidikan, sehingga jika terjadi permasalahan-permasalahan di dalamnya, salah satunya pada sumber daya manusianya seperti menurunnya semangat kerja, bosan ataupun malas, maka akan berakibat buruk bagi perpustakaan yang mana memiliki fungsi sebagai sumber ilmu pengetahuan dan teknologi serta penyedia informasi bagi warga sekolah atau perguruan tinggi, sehingga penulis tertarik untuk mengadakan penelitian tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Perpustakaan di Universitas Negeri Yogyakarta”.

Menurut Manullang (2006: 166), bahwa “Motivasi kerja tidak lain dari sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Dengan pendek kata, motivasi kerja adalah pendorong semangat kerja”. Sesuatu di sini dapat berasal dari dalam diri seseorang atau luar diri seseorang.

Sedangkan lingkungan kerja menurut Alex Nitisemito (1996: 183), bahwa “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”.

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk perkembangan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen pendidikan yang berhubungan dengan manajemen personalia pendidikan yaitu lingkungan kerja dan motivasi kerja

pegawai pada lingkup pendidikan. Hasil penelitian juga dapat digunakan sebagai acuan untuk membuat kebijakan dalam memecahkan dan mengantisipasi permasalahan yang terjadi pada pegawai perpustakaan di Universitas Negeri Yogyakarta yang berkaitan dengan masalah lingkungan kerja dan motivasi kerja pegawai. Bagi pegawai perpustakaan di Universitas Negeri Yogyakarta, Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan evaluasi diri dan meningkatkan motivasi kerja pegawai. Bagi peneliti, penelitian ini dapat digunakan sebagai sarana untuk menelaah sejauh mana ilmu yang peneliti pelajari berkaitan dengan manajemen personalia pendidikan dengan kenyataan di lapangan.

### **Metode Penelitian**

#### **Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode statistik yang digunakan selanjutnya diinterpretasikan.

#### **Waktu dan Tempat Penelitian**

Tempat penelitian ini dilakukan di seluruh perpustakaan di Universitas Negeri Yogyakarta . Waktu penelitian yaitu Agustus - September 2013.

#### **Target/ Subjek Penelitian**

Populasi penelitian terdiri dari 55 pegawai perpustakaan, karena jumlah yang tidak terlalu banyak peneliti memutuskan menggunakan seluruh populasi sebagai responden. Maka dari itu penelitian ini adalah penelitian populasi.

#### **Prosedur**

Langkah penelitian ini adalah pra observasi, penarikan hipotesis, pengumpulan data, pengujian hipotesis, dan kesimpulan.

#### **Data, Instrumen, dan Teknik Pengumpulan Data**

Untuk memperoleh data tentang penilaian kinerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja pegawai perpustakaan di lapangan penulis menggunakan angket tertutup. Untuk uji validitas data menggunakan validitas konstruk, sedangkan untuk uji reliabilitas menggunakan teknik *Cronbach's Alpha*.

## Teknik Analisis Data

1. Statistik deskriptif; membahas harga rerata (mean), standar deviasi (SD), median (Me), modus (Mo), nilai maksimum, nilai minimum, dan distribusi frekuensi.
2. Pengujian persyaratan analisis meliputi; uji linieritas.
3. Uji Hipotesis meliputi; uji regresi sederhana.

## Hasil Penelitian dan Pembahasan

### A. Hasil Analisis Deskriptif

#### 1. Statistik Deskriptif untuk Lingkungan Kerja Pegawai Perpustakaan di Universitas Negeri Yogyakarta.

Hasil analisis diskripsi menggunakan SPSS 20 untuk data variabel lingkungan kerja pegawai perpustakaan dengan 19 butir pertanyaan diperoleh nilai minimum 51; nilai maksimum 75; Mean (M) 63,42; Median (Me) 63,00; Modus (Mo) 60; Standar Deviasi (SD) 5,760.

Diskripsi penelitian ini adalah untuk mengetahui persentase pencapaian tiap indikator lingkungan kerja, dan hasilnya sebagai berikut:

Tabel 1. Rekapitulasi pencapaian tiap indikator lingkungan kerja perpustakaan di UNY.

| No. | Indikator      | Perolehan Skor | Skor Ideal | Pencapaian (%) |
|-----|----------------|----------------|------------|----------------|
| 1.  | Pewarnaan      | 350            | 440        | 79,5           |
| 2.  | Kebersihan     | 390            | 440        | 88,6           |
| 3.  | Udara          | 547            | 440        | 82,8           |
| 4.  | Penerangan     | 365            | 660        | 82,9           |
| 5.  | Ketenangan     | 364            | 440        | 82,7           |
| 6.  | Keamanan       | 516            | 660        | 78,1           |
| 7.  | Hubungan Kerja | 956            | 1100       | 86,9           |
|     | Jumlah         | 3488           | 4180       | 83,4           |

Berdasarkan tabel rekapitulasi di atas dapat dilihat bahwa persentase pencapaian masing-masing indikator dari lingkungan kerja pegawai perpustakaan



UNY yaitu, pewarnaan 79,5 %, kebersihan 88,6 %, udara 82,8%, penerangan 82,9%, ketenangan 82,7%, keamanan 78,1%, keamanan 78,1%, hubungan kerja 86,9%. Secara keseluruhan persentase pencapaian lingkungan kerja pegawai perpustakaan di UNY mencapai 83,4%.

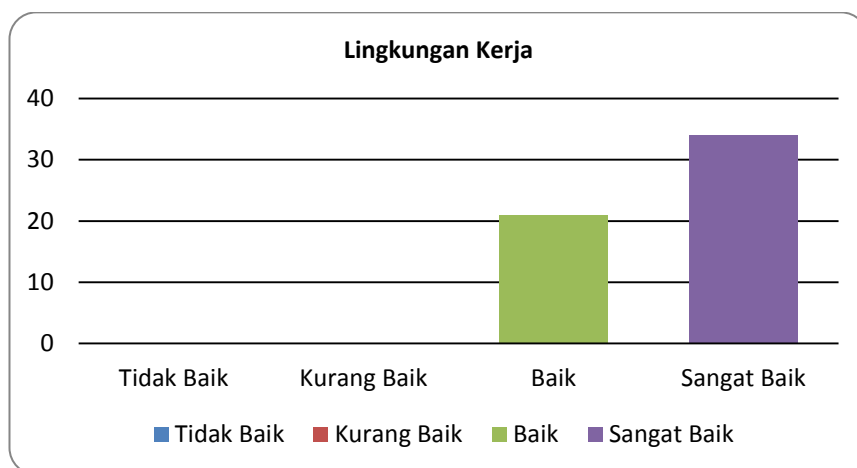
Langkah selanjutnya adalah menentukan kategorisasi untuk variabel lingkungan kerja. Berikut hasil kategorisasi lingkungan kerja.

Tabel 2. Kategorisasi Lingkungan Kerja Pegawai Perpustakaan di UNY.

| No     | Kategori    | Rentang Skor  | Frekuensi | Persentase (%) |
|--------|-------------|---------------|-----------|----------------|
| 1      | Tidak Baik  | 19,00 – 33,24 | 0         | 0              |
| 2      | Kurang Baik | 33,25 – 47,49 | 0         | 0              |
| 3      | Baik        | 47,50 – 61,74 | 21        | 38             |
| 4      | Sangat Baik | 61,75 – 76,00 | 34        | 62             |
| Jumlah |             |               | 55        | 100            |

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa lingkungan kerja pegawai perpustakaan di UNY pada kategori sangat baik sebanyak 34 pegawai (62%), baik sebanyak 21 pegawai (38%) dan untuk kategori kurang baik ataupun tidak baik sebanyak 0 % atau tidak ada sama sekali. Untuk memperjelas kategorisasi di atas dapat dilihat melalui grafik di bawah ini.

Gambar 1. Grafik Lingkungan Kerja Pegawai Perpustakaan UNY.



## 2. Statistik Deskriptif untuk Motivasi Kerja Pegawai Perpustakaan di Universitas Negeri Yogyakarta.

Hasil analisis deskripsi dengan SPSS 20 untuk data variabel motivasi kerja pegawai perpustakaan dengan 19 butir pertanyaan diperoleh nilai minimum 36; nilai maksimum 76; Mean (M) 61,85; Median (Me) 62,00; Modus (Mo) 57; Standar Deviasi (SD) 7,442. Setelah memperoleh data tersebut langkah selanjutnya yakni deskripsi tiap indikator, adalah untuk mengetahui persentase pencapaian tiap indikator motivasi kerja, dan hasilnya sebagai berikut:

Tabel 3. Rekapitulasi pencapaian tiap indikator motivasi kerja pegawai perpustakaan di UNY.

| No.    | Indikator         | Perolehan Skor | Skor Ideal | Pencapaian (%) |
|--------|-------------------|----------------|------------|----------------|
| 1.     | Tanggung Jawab    | 1678           | 1980       | 84,7           |
| 2.     | Prestasi          | 658            | 880        | 74,7           |
| 3.     | Pengembangan Diri | 541            | 660        | 81,9           |
| 4.     | Kemandirian       | 525            | 660        | 79,5           |
| Jumlah |                   | 3402           | 4180       | 81,3           |

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui persentase pencapaian masing-masing indikator dari motivasi kerja pegawai perpustakaan UNY, di mana tanggung jawab pencapaiannya 84%, prestasi 74,7 %, pengembangan diri 81,9 %, dan kemandirian 79,5%. Secara keseluruhan motivasi kerja pegawai perpustakaan UNY mencapai 81,3%.

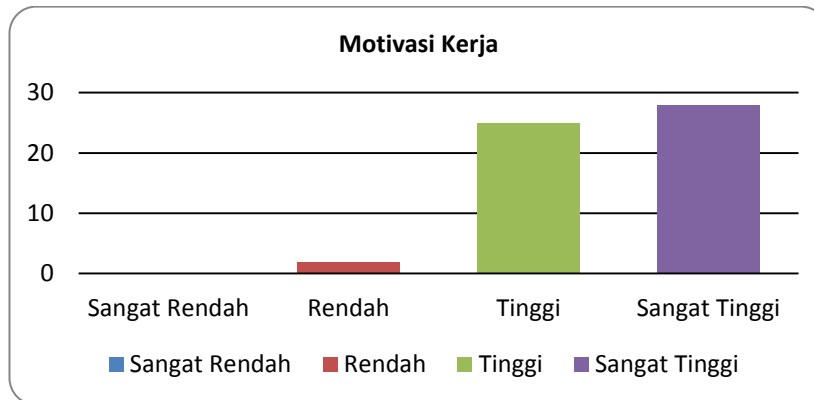
Langkah selanjutnya adalah menentukan kategorisasi untuk variabel motivasi kerja. Berikut hasil kategorisasi motivasi kerja kerja.

Tabel 4. Kategorisasi Motivasi Kerja Pegawai Perpustakaan di UNY.

| No     | Kategori      | Rentang Skor  | Frekuensi | Persentase (%) |
|--------|---------------|---------------|-----------|----------------|
| 1      | Sangat Rendah | 19,00 – 33,24 | 0         | 0              |
| 2      | Rendah        | 33,25 – 47,49 | 2         | 3,6            |
| 3      | Tinggi        | 47,50 – 61,74 | 25        | 45,4           |
| 4      | Sangat Tinggi | 61,75 – 76,00 | 28        | 51             |
| Jumlah |               |               | 55        | 100            |

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai perpustakaan di UNY pada kategori sangat tinggi sebanyak 28 pegawai (51%), tinggi sebanyak 25 pegawai (45,4%), kategori rendah sebanyak 2 pegawai (3,6%), dan kategori sangat rendah sebanyak 0 pegawai. Untuk lebih jelasnya lagi dapat dilihat pada grafik dibawah ini.

Gambar 2. Grafik Kategorisasi Motivasi Kerja Pegawai Perpustakaan di UNY.



## B. Hasil Analisis Uji Hipotesis

Sebelum melakukan perhitungan regresi, maka dilakukan pengujian persyaratan analisis meliputi uji linieritas yang telah terpenuhi, sehingga penelitian ini dapat dilanjutkan.

### 1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Perpustakaan di Universitas Negeri Yogyakarta.

Tabel 5. Hasil Regresi Sederhana untuk Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Perpustakaan di Universitas Negeri Yogyakarta.

| Variabel         | Koefisien<br>( $\alpha = 24,175$ ) | $R$   | $R^2$ | Keterangan                 |
|------------------|------------------------------------|-------|-------|----------------------------|
| Lingkungan Kerja | $\beta = 0,594$                    | 0,460 | 0,211 | Ho ditolak dan H1 diterima |

Berdasarkan hasil analisis penelitian di atas telah terbukti bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja pegawai perpustakaan di UNY. Hal ini berdasarkan pada hasil penelitian yang menunjukkan adanya hubungan atau korelasi antara lingkungan kerja dan motivasi kerja

pegawai perpustakaan di UNY sebesar  $R = 0,460$  dengan  $\beta (0,594) > 0$ . Nilai korelasi 0,460 bersifat positif, artinya apabila lingkungan kerja ditingkatkan maka motivasi kerja pegawai juga akan meningkat, dan koefisien untuk lingkungan kerja bernilai positif sebesar 0,594 yang berarti jika nilai lingkungan kerja meningkat 1 poin, maka nilai motivasi kerja juga akan meningkat 1 poin sebesar 0,594. Oleh karena itu, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dan mempunyai kontribusi sebesar 21,1% terhadap motivasi kerja pegawai, sedangkan 78,9% ditentukan oleh faktor lainnya.

Hasil penelitian tersebut membuktikan dan sekaligus menjawab hipotesis bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai di perpustakaan UNY. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan meliputi lingkungan kerja fisik maupun lingkungan sosial. Lingkungan kerja yang baik seperti fasilitas yang memadai, penerangan yang cukup, kebersihan yang terjaga, ketenangan, adanya jaminan keamanan dan adanya hubungan kerja yang baik akan membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja sehingga motivasi untuk menyelesaikan pekerjaan juga akan meningkat. Oleh karena itu, lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang perlu diperhatikan dalam peningkatan motivasi kerja pegawai perpustakaan.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya mengenai pengaruh penilaian kinerja dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai perpustakaan di Universitas Negeri Yogyakarta, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja di perpustakaan Universitas Negeri Yogyakarta berdasarkan hasil perhitungan rata-rata persentase pencapaian tiap indikator mencapai 83,4%. Hasil kategorisasi lingkungan kerja di perpustakaan Universitas Negeri Yogyakarta menyatakan pada kategori sangat baik sebanyak 34 pegawai



(62%), baik sebanyak 21 pegawai (38%) dan untuk kategori kurang baik ataupun tidak baik sebanyak 0 % atau tidak ada sama sekali.

2. Motivasi kerja pegawai perpustakaan Universitas Negeri Yogyakarta berdasarkan hasil perhitungan rata-rata persentase pencapaian tiap indikator mencapai 81,3%, sedangkan hasil dari kategorisasi, yaitu: sangat tinggi sebanyak 28 pegawai (51%), tinggi sebanyak 25 pegawai (45,4%), kategori rendah sebanyak 2 pegawai (3,6%), dan kategori sangat rendah sebanyak 0 pegawai
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai perpustakaan, dengan korelasi sebesar 0,460 dan sumbangan sebesar 21,1%.

### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi tersebut, maka disarankan antara lain:

1. Perlunya meningkatkan semangat kerja pegawai agar prestasi pegawai lebih meningkat lagi, meskipun pencapaian yang diperoleh indikator ini adalah 74,7%, tetapi memiliki persentase yang lebih rendah dibandingkan dengan indikator yang lain dari motivasi kerja.
2. Melihat hasil rata-rata secara keseluruhan pencapaian indikator lingkungan kerja yang mencapai 83,4%, agar seluruh warga perpustakaan tetap menjaga bahkan meningkatkan pencapaian yang sudah diperoleh.

### **DAFTAR PUSTAKA**

Alex Soemadji Nitisemito. (1996). *Manajemen Personalia, Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Manullang, Marihot AMH. (2006). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Ruth Berliana. (2010). *Pentingnya Motivasi dalam Peningkatkan Produktivitas Kerja*, <http://managementfile.com/journal.php?id=261&sub=journal&page=hr>. diakses pada tanggal 21 Februari 2013 pukul 11.39 WIB.