MUSYTARI
ISSN : 3025-9495

Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 24 No. 11 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PERPUSTAKAAN JAKARTA (CIKINI)

Rizka Oktafiya
Universitas Bina Sarana Informatika
Alamat: Jl. Utan Jati Rt003/Rw011, Kel.Pegadungan, Kec. Kalideres, Kota Jakarta Barat, DKI Jakarta 11830
Korespondensi penulis: roktafiya@gmail.com

Abstract. *This study aims to examine the effect of work environment and job satisfaction on employee performance at the Jakarta Library (Cikini) as an institution providing public information services. The method used is a quantitative approach with descriptive and explanatory techniques. Primary data was obtained through distributing questionnaires to 40 respondents. Data analysis was carried out using validity and reliability tests, followed by classical assumption tests (normality, heteroscedasticity, and multicollinearity), as well as t tests and F tests using SPSS software version 25. The t test results show that the work environment variable (X1) has no significant effect on employee performance (Sig. = 0.632 > 0.05), while job satisfaction (X2) has a positive and significant effect (Sig. = 0.000 < 0.05). The F test results show that both variables simultaneously have a significant effect on performance (Sig. = 0.000 < 0.05). The adjusted R square value of 0.706 indicates that 70.6% of the variation in employee performance can be explained by work environment and job satisfaction. This finding confirms that job satisfaction plays a dominant role in improving performance, although the work environment remains relevant in supporting overall working conditions.*
Keywords: Work Environment, Job Satisfaction, Employee Performance

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Perpustakaan Jakarta (Cikini) sebagai institusi penyedia layanan publik informasi. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik deskriptif dan eksplanatif. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 40 responden. Analisis data dilakukan menggunakan uji validitas dan reliabilitas, dilanjutkan dengan uji asumsi klasik (normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas), serta uji t dan uji F menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_1) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Sig. = 0,632 > 0,05), sedangkan kepuasan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan (Sig. = 0,000 < 0,05). Hasil uji F menunjukkan bahwa kedua variabel secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Sig. = 0,000 < 0,05). Nilai *adjusted R square* sebesar 0,706 menunjukkan bahwa 70,6% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Temuan ini menegaskan bahwa kepuasan kerja memainkan peran dominan dalam meningkatkan kinerja, meskipun lingkungan kerja tetap relevan dalam mendukung kondisi kerja secara keseluruhan.
Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

Article history
Received: Oktober 2025
Reviewed: Oktober 2025
Published: Oktober 2025

Plagirism checker no 1168
Doi : prefix doi : 10.8734/musytari.v1i2.359
Copyright : author
Publish by : musytari

This work is licensed under a creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 24 No. 11 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

PENDAHULUAN

Di tengah era perubahan sosial dan revolusi digital yang berkembang pesat, peran perpustakaan sebagai pusat informasi dan dokumentasi menjadi semakin krusial untuk mendukung pengembangan literasi serta penyebaran ilmu pengetahuan dan budaya. Agar dapat beroperasi secara optimal dan memberikan layanan yang berkualitas serta responsif terhadap kebutuhan pengguna, kinerja sumber daya manusia (SDM) menjadi fondasi utama. Peningkatan kinerja karyawan merupakan kunci dalam menjamin efektivitas dan efisiensi layanan perpustakaan, mulai dari pengelolaan koleksi hingga pelayanan administratif. Oleh karena itu, optimalisasi kinerja karyawan harus menjadi prioritas dalam strategi manajemen institusi.

Kinerja karyawan tentunya dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja, yang mencakup aspek fisik seperti fasilitas, suhu, dan pencahayaan, serta aspek sosial seperti interaksi interpersonal dan budaya kerja, memiliki dampak langsung terhadap produktivitas. Ketika kondisi lingkungan kerja mendukung, karyawan cenderung menunjukkan motivasi yang lebih kuat serta komitmen yang lebih tinggi terhadap tugas-tugas mereka. Selain itu, kepuasan kerja juga berperan sentral, di mana ia menentukan tingkat komitmen serta motivasi karyawan dalam menjalankan tugasnya. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan menunjukkan dedikasi dan kinerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan mereka yang kurang puas.

Namun, berdasarkan observasi awal di Perpustakaan Jakarta (Cikini), masih ditemukan tantangan yang perlu dikaji lebih lanjut. Permasalahan umum yang ditemukan merujuk pada fasilitas kerja yang belum sepenuhnya memadai, kurangnya komunikasi interpersonal dan internal, serta suasana kerja yang dirasa kurang mendukung yang berpotensi berkontribusi terhadap rendahnya kepuasan kerja karyawan. Jika dibiarkan, hal ini dapat berdampak negatif pada motivasi serta efektivitas mereka. Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian ini ditujukan untuk menganalisis secara mendalam pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Perpustakaan Jakarta (Cikini), dengan tujuan memberikan rekomendasi strategis yang dapat digunakan oleh pengelola untuk meningkatkan kualitas lingkungan kerja dan kepuasan karyawan demi mendukung efektivitas operasional secara keseluruhan.

TINJAUAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mencakup berbagai kondisi dan faktor yang memengaruhi karyawan saat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di dalam organisasi. Elemen ini meliputi aspek fisik seperti pencahayaan, tata letak ruang, fasilitas kerja, suhu, kebersihan, dan keamanan, serta aspek non-fisik seperti suasana kerja, hubungan sosial, budaya organisasi, dan iklim psikologis. Menurut Prasetyo (2021), lingkungan kerja merupakan tempat berlangsungnya aktivitas pegawai yang terdiri dari unsur-unsur fisik dan non-fisik yang berpengaruh terhadap pelaksanaan tugas. Lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja, sehingga berdampak positif terhadap efektivitas dan efisiensi kinerja. Sebaliknya, kondisi kerja yang tidak memadai dapat menurunkan performa, meningkatkan tingkat absensi, dan menghambat produktivitas. Oleh karena itu, pengelolaan lingkungan kerja menjadi tanggung jawab penting bagi manajemen, karena berdampak langsung pada kinerja dan keterikatan karyawan terhadap organisasi.

Dalam penelitian ini, lingkungan kerja diidentifikasi melalui dua dimensi utama, yaitu fisik dan non-fisik. Dimensi fisik mencakup pencahayaan, suhu dan kualitas udara, tingkat kebisingan, tata letak ruang, fasilitas kerja, kebersihan, serta keamanan dan keselamatan kerja. Sementara itu, dimensi non-fisik meliputi hubungan dengan rekan kerja dan atasan, suasana kerja, keadilan organisasi, budaya organisasi, serta pengakuan dan penghargaan. Persepsi karyawan terhadap indikator-indikator tersebut menjadi dasar dalam menilai kualitas

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 24 No. 11 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

lingkungan kerja. Evaluasi ini berpengaruh langsung terhadap sikap dan perilaku kerja, sehingga penting untuk dianalisis dalam kaitannya dengan kinerja karyawan.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan bentuk respons emosional yang mencerminkan sejauh mana individu merasa puas terhadap pekerjaan yang mereka jalankan. Perasaan ini mencerminkan sikap terhadap hasil kerja yang dicapai, meskipun dalam prosesnya karyawan menghadapi berbagai tantangan dan keterbatasan. Ketika seseorang mampu menyelesaikan tugas dengan lebih cepat dan efektif dibandingkan sebelumnya atau dibandingkan dengan rekan kerja lainnya, rasa puas dapat muncul meskipun kondisi lingkungan kerja belum optimal (Ratih Tristianingsih et al., 2022). Perasaan puas dalam bekerja memiliki dampak positif terhadap berbagai aspek, seperti peningkatan motivasi, kecintaan terhadap pekerjaan, loyalitas terhadap organisasi, serta disiplin dan dedikasi yang lebih tinggi. Sebaliknya, ketidakpuasan dapat menurunkan semangat kerja, melemahkan komitmen, dan mengurangi keterikatan terhadap institusi (Sumiarni, 2014).

Berbagai pandangan menyebutkan bahwa kepuasan kerja dapat diidentifikasi melalui sejumlah indikator yang mencerminkan evaluasi individu terhadap aspek-aspek penting dalam pekerjaan. Di antaranya adalah persepsi terhadap tugas yang dijalankan, apakah pekerjaan tersebut menarik, menantang, dan memberikan rasa pencapaian. Penilaian terhadap kompensasi finansial juga menjadi faktor penting, mencakup apakah gaji yang diterima dianggap adil dan sesuai dengan kontribusi. Hubungan interpersonal dengan rekan kerja turut memengaruhi kepuasan, terutama dalam hal dukungan sosial dan kerja sama. Selain itu, persepsi terhadap peluang pengembangan karir dan promosi menjadi bagian dari evaluasi kepuasan, bersama dengan kualitas supervisi yang mencakup kepemimpinan, bimbingan, dan keadilan perlakuan dari atasan langsung.

Dalam konteks Perpustakaan Jakarta (Cikini), penting untuk menelaah bagaimana faktor-faktor tersebut berperan dalam membentuk tingkat kepuasan kerja karyawan, serta bagaimana kepuasan tersebut berdampak terhadap kinerja yang dihasilkan. Pemahaman terhadap hubungan ini menjadi landasan penting dalam merumuskan strategi peningkatan produktivitas dan efektivitas kerja secara berkelanjutan.

Kinerja Karyawan

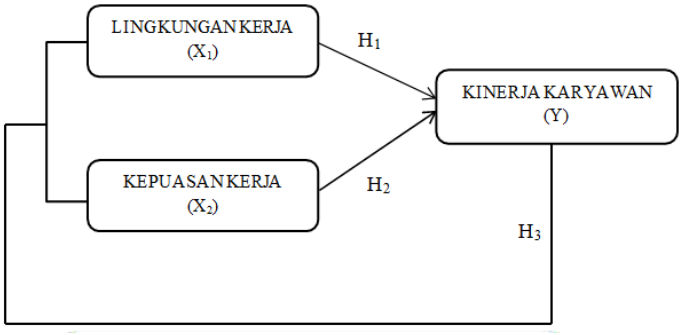
Kinerja karyawan dipahami sebagai tingkat pencapaian kerja yang diperoleh individu atau kelompok dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Evaluasi terhadap kinerja tidak hanya dilihat dari jumlah output yang dihasilkan, tetapi juga mencakup kualitas, efisiensi, dan efektivitas pelaksanaan tugas. Kinerja mencerminkan kompetensi, komitmen, serta kemampuan individu dalam mencapai target yang telah ditetapkan, sekaligus menjadi indikator utama keberhasilan organisasi dalam mengelola sumber daya manusia secara optimal (Silaen et al., 2021).

Kinerja yang optimal tidak semata-mata ditentukan oleh volume hasil kerja, melainkan juga oleh cara pelaksanaan tugas yang mencerminkan efektivitas penggunaan sumber daya, efisiensi proses, dan kualitas hasil. Kinerja dipengaruhi oleh interaksi antara kapasitas individu meliputi pengetahuan, keterampilan, dan motivasi kerja dengan dukungan lingkungan kerja yang kondusif, baik secara fisik maupun psikologis.

Dalam penelitian empiris, kinerja karyawan biasanya diidentifikasi melalui berbagai indikator yang mencerminkan aspek capaian dan perilaku kerja. Indikator tersebut melibatkan kualitas dan kuantitas hasil kerja, ketepatan waktu, efektivitas penggunaan sumber daya, kemandirian, komitmen, kerja sama, tanggung jawab, inisiatif, serta kemampuan beradaptasi terhadap perubahan.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 24 No. 11 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Kerangka Berpikir



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir dalam penelitian ini dibangun atas dasar keterkaitan antara variabel independen yaitu Lingkungan Kerja (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2), dengan variabel dependen berupa Kinerja Karyawan (Y). Lingkungan kerja yang mendukung diyakini berperan krusial dalam menciptakan suasana kerja yang nyaman, sehingga mampu mendorong peningkatan produktivitas pegawai. Di sisi lain, kepuasan kerja berfungsi sebagai indikator utama dalam menumbuhkan motivasi serta komitmen individu terhadap pelaksanaan tugasnya. Keterhubungan antara ketiga variabel tersebut telah diperkuat oleh berbagai studi terdahulu yang menunjukkan bahwa baik kondisi lingkungan kerja maupun tingkat kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pencapaian kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan desain kuantitatif dengan metode survei, yang bersifat deskriptif untuk menggambarkan karakteristik variabel dan eksplanatif untuk menjelaskan keterkaitan antar variabel. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Perpustakaan Jakarta (Cikini), yang berjumlah total 176 orang. Berdasarkan perhitungan rumus Slovin dengan tingkat toleransi kesalahan 10%, jumlah sampel minimum yang representatif adalah 64 responden. Namun, dengan mempertimbangkan keterbatasan waktu dan sumber daya, penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* dengan menetapkan kriteria tertentu, sehingga diperoleh sampel final sebanyak 40 responden yang dianggap paling dapat mewakili karakteristik yang dibutuhkan. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2), sedangkan variabel terikat adalah Kinerja Karyawan (Y).

Pengumpulan data dilakukan melalui observasi langsung di lingkungan kerja dan penyebaran kuesioner yang terdiri dari 30 pertanyaan terstruktur. Setiap jawaban diukur menggunakan Skala Likert dengan rentang 5 poin dari "Sangat Tidak Setuju" hingga "Sangat Setuju". Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25, yang diawali dengan uji kualitas data (uji validitas dan reliabilitas), diikuti oleh uji asumsi klasik (uji normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas) untuk memastikan kelayakan model regresi. Analisis utama menggunakan regresi linear berganda untuk menguji hipotesis penelitian, baik secara parsial melalui Uji T maupun secara simultan melalui Uji F

HASIL PENELITIAN

1. **Uji Kualitas Data**

A. Hasil Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X^1)

Item	rHitung	rTabel (df n-2)	Keterangan
X1.1	0,818	0,3120	Valid
X1.2	0,753	0,3120	Valid
X1.3	0,507	0,3120	Valid

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 24 No. 11 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

X1.4	0,746	0,3120	Valid
X1.5	0,794	0,3120	Valid
X1.6	0,835	0,3120	Valid
X1.7	0,824	0,3120	Valid
X1.8	0,892	0,3120	Valid
X1.9	0,856	0,3120	Valid
X1.10	0,848	0,3120	Valid

Seluruh item pernyataan pada variabel Lingkungan Kerja dinyatakan valid, ditunjukkan oleh nilai *r* hitung masing-masing yang melampaui ambang batas *r* tabel sebesar 0,3120.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (X^2)

Item	rHitung	rTabel (df n-2)	Keterangan
X2.1	0,787	0,3120	Valid
X2.2	0,734	0,3120	Valid
X2.3	0,696	0,3120	Valid
X2.4	0,707	0,3120	Valid
X2.5	0,779	0,3120	Valid
X2.6	0,747	0,3120	Valid
X2.7	0,813	0,3120	Valid
X2.8	0,736	0,3120	Valid
X2.9	0,737	0,3120	Valid
X2.10	0,801	0,3120	Valid

Seluruh item pernyataan pada variabel Kepuasan Kerja dinyatakan valid, ditunjukkan oleh nilai r hitung masing-masing yang melampaui ambang batas r tabel sebesar 0,3120.

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Item	rHitung	rTabel (df n-2)	Keterangan
Y.1	0,742	0,3120	Valid
Y.2	0,804	0,3120	Valid
Y.3	0,854	0,3120	Valid
Y.4	0,800	0,3120	Valid
Y.5	0,799	0,3120	Valid
Y.6	0,796	0,3120	Valid
Y.7	0,849	0,3120	Valid
Y.8	0,769	0,3120	Valid
Y.9	0,758	0,3120	Valid
Y.10	0,727	0,3120	Valid

Seluruh item pernyataan pada variabel Kinerja Karyawan dinyatakan valid, ditunjukkan oleh nilai *r* hitung masing-masing yang melampaui ambang batas *r* tabel sebesar 0,3120.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 24 No. 11 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

B. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Rtabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,934	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (X2)	0,912	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,929	0,60	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, seluruh variabel penelitian menunjukkan nilai Cronbach's Alpha yang melebihi ambang batas minimum sebesar 0,60, sehingga dinyatakan reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

A. Uji Normalitas

Tabel 5 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.30191469
Most Extreme Differences	Absolute	.103
	Positive	.068
	Negative	-.103
Test Statistic		.103
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Brdasarkan hasil analisis tabel tertera diperoleh sig (2-tailed) 0.200 > 0.05 maka data disimpulkan nilai residual berdistribusi normal.

B. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6 Hasil Uji Heteroskedastisas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5.020	2.039		2.462	.019
	Lingkungan Kerja (X1)	-.002	.087	-.008	-.027	.978
	Kepuasan Kerja (X2)	-.065	.086	-.209	-.755	.455

a. Dependent Variable: ABS_RESIDUAL

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 24 No. 11 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Berdasarkan hasil analisis pada tabel, diperoleh nilai signifikansi variabel X_1 (0,978) dan untuk X_2 (0,455) > 00,05, yang berarti model tidak menghadapi permasalahan heteroskedastisitas.

C. Uji Multikolinearitas

Tabel 7 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics Tolerance	Collinearity Statistics VIF
1	(Constant)	10.066	3.246		3.101	.004		
	Lingkungan Kerja (X1)	.067	.138	.072	.483	.632	.337	2.963
	Kepuasan Kerja (X2)	.727	.138	.790	5.288	.000	.337	2.963

a. Dependent Variable: Kinerja KaryawanY

Berdasarkan hasil analisis pada tabel, diketahui bahwa nilai tolerance untuk variabel X_1 (0,337), X_2 (0,337) > 0,100 sedangkan nilai VIF X_1 (2,963), X_2 (2,963) maka dapat disimpulkan bebas dari atau tidak terjadi gejala multikolinieritas.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 8 Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
(Constant)	10.066	3.246		3.101	.004
Lingkungan Kerja (X1)	.067	.138	.072	.483	.632
Kepuasan Kerja (X2)	.727	.138	.790	5.288	.000

a. Dependent Variable:Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan persamaan regresi linear Y=10,066+0,067X1+0,727X2 dapat dijelaskan bahwa:

1) **Konstanta (α = 10,066)** Nilai konstanta menunjukkan bahwa apabila variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) berada dalam kondisi tetap atau tidak mengalami perubahan, maka Kinerja Karyawan (Y) diproyeksikan sebesar 10,066 satuan.
2) **Koefisien Lingkungan Kerja (b_1 = 0,067)** Koefisien regresi X_1 sebesar 0,067 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu unit pada variabel Lingkungan Kerja diperkirakan akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,067 satuan, dengan asumsi variabel lain dalam model tetap. Namun, hasil uji t menunjukkan bahwa pengaruh tersebut tidak signifikan secara statistik, sehingga kontribusinya terhadap variabel dependen tidak dapat dianggap bermakna.
3) **Koefisien Kepuasan Kerja (b_2 = 0,727)** Koefisien regresi X_2 sebesar 0,727 menunjukkan bahwa peningkatan satu unit pada variabel Kepuasan Kerja berpotensi

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 24 No. 11 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,727 satuan, dengan asumsi variabel lainnya dalam model berada dalam kondisi konstan. Hasil ini mencerminkan pengaruh yang signifikan dan substansial terhadap variabel dependen.

4. Uji Hipotesis

A. Uji t (Pengujian Parsial)

Tabel 9 Hasil Uji T

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	10.066	3.246		3.101	.004
	Lingkungan Kerja (X1)	.067	.138	.072	.483	.632
	Kepuasan Kerja (X2)	.727	.138	.790	5.288	.000

a. Dependent Variable:Kinerja Karyawan (Y)

a) H_1 = Nilai signifikansi untuk variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,632 > 0,05 dan nilai t hitung sebesar 0,483 < t tabel. kondisi ini mengakibatkan H_0 diterima dan H_1 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan secara statistik terhadap Kinerja Karyawan.

b) H_2 = Nilai Sig variabel Kepuasan Kerja adalah 0,000 < 0,05 dengan t hitung 5,288 yang lebih besar daripada t tabel 1,687. Temuan statistik ini mengarah pada kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima, yang berarti secara tegas bahwa Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan cukup besar terhadap Kinerja Karyawan.

B. Uji F (Pengujian Simultan)

Tabel 10 Hasil Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1101.772	2	550.886	47.937	.000[b]
	Residual	425.203	37	11.492		
	Total	1526.975	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X2), Lingkungan Kerja(X1)

Diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 (< 0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen secara simultan (bersama-sama) memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel dependen

5. Koefisien Determinasi

Tabel 11 Hsil Uji Koefisien Determinasi Parsial

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.849[a]	.722	.706	3.38998

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja X2, Lingkungan Kerja X1

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 24 No. 11 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,706, yang mengindikasikan bahwa sebesar 70,6% variasi pada variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat dijelaskan secara simultan oleh variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2). Sementara itu, sisa sebesar 29,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model regresi yang tidak tercakup dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perpustakaan Jakarta (Cikini), diperoleh beberapa poin utama sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja (X1) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Nilai t-hitung sebesar 0,483 < t-tabel 1,687, serta nilai signifikansi 0,632 > 0,05, hasil tersebut mengindikasikan bahwa variabel lingkungan kerja pada penelitian ini tidak memberikan kontribusi langsung yang signifikan secara statistik terhadap peningkatan kinerja karyawan.
2. Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Bukti dari hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t-hitung sebesar 5,288 lebih besar daripada t-tabel 1,687, dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05 dan koefisien regresi sebesar 0,727. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin baik pula kinerja mereka di perpustakaan
3. Secara simultan, variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai F-hitung sebesar 47,937 yang melampaui F-tabel 3,245, serta tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang berada di bawah ambang batas 0,05. Dengan demikian, kedua variabel independen secara kolektif berkontribusi terhadap peningkatan kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

Abidin, Z., & Budiono, K. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Disiplin Kerja Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitratani Dua Tujuh Jember. *Riemba - Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 1*(1), 183–196.

Baha'udin, M., & Nurhidayati, A. (2019). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus UD. Darma Cipta Karya Lasem). *Sustainability (Switzerland), 11*(1), 1–14.

Bandono, B. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Aparatur Sipil Negara di UPT Perpustakaan Institut Seni Indonesia Yogyakarta. *ABDI PUSTAKA: Jurnal Perpustakaan Dan Kearsipan, 2*(2), 80–86.

Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*.

Fauziek, E., & Yanuar. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ekonomi STIEP, 9*(1), 16–25.

Martias, L. D. (2021). Statistika Deskriptif Sebagai Kumpulan Informasi. *Fihris: Jurnal Ilmu Perpustakaan Dan Informasi, 16*(1), 40.

Mathis, R. L., Jackson, J. H., Valentine, S. R., & Meglich, P. (2016). *Human Resource Management* (15th ed.). Cengage Learning.

Natasya Dwi Lestari, Y. H. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada Pt. Crown Pratama, Jakarta Barat.

Prasetyo, I. (2021). Analisis Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Infomedia Nusantara.

Otonomi, 21(2), 262.

Rahmasuci, A. N., Ramly, M., & Alam, S. (2023). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui budaya organisasi dan kepuasan kerja pada Dinas Perpustakaan di Kabupaten Luwu Timur.

INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research, 3(3), 8813–8829.

Ratih Tristianingsih, Achmad Daengs GS, & Ramansyah Hidayat. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Jurnal Mahasiswa Manajemen Dan Akuntansi, 1(1), 132–142.

Sedermayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Revisi)*. PT Refika Aditama.

Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyruroh, A., & Satriawan, D. G. (2021).

Sumiarni, E. (2014). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Perpustakaan Daerah Propinsi Sumatera Selatan.

Totos, P. M. O., Timuneno, T., Nursiani, N. P., & Fanggidae, R. E. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Timor Express Intermedia Kupang.

GLORY Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial, 4(3), 659–669.