

**PERSEPSI STAF TENTANG PENGARUH PEMBERDAYAAN SUMBER DAYA MANUSIA,  
KOMPENSASI, DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK, TERHADAP PRESTASI KERJA  
SUMBER DAYA MANUSIA PADA PERPUSTAKAAN  
INSTITUT SENI INDONESIA YOGYAKARTA**

**Oleh: Bandono \***

**Abstract**

*The influence of Human Resource Empowerment, Compensation, and Physical Job Environment on the Achievement of the Staffs at the Library of Indonesian Institute of Arts Yogyakarta. This research aims to find out and analyze the effect of employees, empowerment, compensation and physical job environment on employees, job performance at the library of the Indonesian Institute of the Arts Yogyakarta. The subject of this research consists of thirty respondents, the object and the location is the library of the Indonesian Institute of the Arts Yogyakarta. To find out this effect, a multiple linear regression analysis has been used in the research. Then, to test the significance of the coefficient regression in total, an F test (simultaneous) with the degree of confidence of 95% ( $\alpha$  0.05%) was used and to test the significance of the coefficient regression in partial, the research used a t-test (partial) with the degree of confidence of 95% ( $\alpha$  0.05%). Based on the t-test (partial), the analysis found the probability value or p value of  $0.003 < 0.05$  for employees' Empowerment Variable with the degree of confidence of 95%. For the Compensation and Physical Job Environment Variables, the probability value or p value obtained has been  $0.000 > 0.05$  with the degree of confidence of 95% ( $\alpha$  0.05%). The analysis then obtained an F value of 32.093 with the probability value or p value of 0.000 or 0.05 with the degree of confidence of 95%.*

*The result of the research, concludes that the Employees' Empowerment Variable partially has a positive and significant effect on the Employees' Job Performance, while the Compensation and Physical Job Environment Variables partially have a positive but not significant effect on the Employees' Job Performance. Totally, it can be concluded that the Employees' Empowerment, Compensation and Physical Job Environment Variables have a positive and significant effect on the Employees' Job Performance. Based on the result of the research, it is suggested that the improvement of employees' job performance can be obtained through the availability of appropriate compensation and good physical job environment, without taking aside the empowerment of employees.*

**Keywords :** *empowerment; employees; compensation, job performance.*

\* Pustakawan ISI Yogyakarta

**Pendahuluan**

Peranan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perpustakaan dalam mencapai tujuannya, sebenarnya sangat banyak yang berpengaruh agar perpustakaan dapat mencapai tujuannya, namun yang memegang peranan utama dalam perpustakaan adalah unsur sumber daya manusia sebagai tenaga kerjanya. Sumber daya manusia merupakan faktor yang paling dominan jika dibandingkan dengan sumber-sumber daya yang lain dalam suatu perpustakaan serta merupakan unsur utama dalam mencapai keberhasilan perpustakaan (Lasa, 2005: 62). Peningkatan produktivitas kerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia. Perhatian kepada unsur manusia merupakan salah satu tuntutan dalam keseluruhan upaya meningkatkan produktivitas kerja (Siagian, 2002: 3). Oleh karena itu, perpustakaan

diharapkan lebih tanggap dalam menyikapi perilaku sumber daya manusia, terutama perilaku yang dapat berpengaruh terhadap tingkat prestasi kerja sumber daya manusia tersebut. Dalam menilai prestasi kerja sumber daya manusia, manusia harus dilihat sebagai subyek, yaitu sebagai organisme yang mempunyai sifat-sifat psikologis tertentu dari segala keterbatasan dan kelebihanannya bukan sebagai barang, maka mereka harus bekerja sehingga membutuhkan tanggung jawab, perangsang, status dan kepuasan (Drucker, 1992: 241).

Fungsi, peran, dan usaha Perpustakaan Institut Seni Indonesia Yogyakarta dalam mewujudkan visi dan misi berupa layanan yang benar-benar bisa memuaskan pengguna hingga kini tampaknya belum dapat sepenuhnya diraih dan terpenuhi sebagaimana mestinya. Hal itu dapat ditunjukkan dengan masih ada

keluhan pengguna perpustakaan, yang merasa kecewa karena pelayanan yang tidak memuaskan, lantaran informasi yang dibutuhkan tidak tersedia di perpustakaan. Petugas layanan yang tidak atau kurang tanggap terhadap kebutuhan para pengguna, bersikap kurang simpatik dan sebagainya.

### Landasan Teori

#### Definisi dan Arti Penting Pemberdayaan SDM

Pemberdayaan yang dalam bahasa Inggrisnya *empowerment* adalah sebuah konsep yang lahir sebagai bagian dari perkembangan alam pikiran masyarakat dan kebudayaan, utamanya Eropa. (Priyono, 1996: 43). Pemberdayaan berarti peningkatan kemampuan terus menerus sesuai dengan perkembangan teknologi, ekonomi, sosial, dan politik sehingga yang diberdayakan itu mampu mengatasi setiap permasalahan secara mandiri dan mampu melaksanakan tugas-tugasnya sesempurna mungkin, dalam laju perubahan teknologi, ekonomi, sosial, dan politik yang relatif cepat (Widodo, 2003: 73). Pemberdayaan bertujuan menghapuskan hambatan-hambatan sebanyak mungkin guna membebaskan organisasi dan orang-orang yang bekerja di dalamnya, melepaskan mereka dari halangan-halangan yang hanya memperlambat reaksi dan merintang aksi mereka (Stewart, 2002: 17).

Menurut Lasa (2005, 62) sumber daya manusia (sdm) adalah seseorang yang melaksanakan kegiatan dengan jalan memberikan pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan tugas lembaga induknya berdasarkan ilmu pengetahuan, dokumentasi, dan informasi yang dimilikinya sesuai dengan pendidikannya. SDM adalah suatu faktor yang paling penting dan dominan dibanding sumber daya yang lain karena SDM merupakan unsur utama dalam mencapai keberhasilan.

Pemberdayaan menyangkut individu dan organisasi secara timbal balik dengan sistem nilai sebagai jembatan. Ada tiga faktor yang saling terkait dengan pemberdayaan yang mendorong kinerja individu menjadi lebih tinggi (Priyono, 1996: 46):

#### 1. Kemauan individu untuk berbuat.

Kemauan untuk melakukan sesuatu, termasuk kemauan untuk bekerja dan mencapai tujuan, seharusnya timbul dari motivasi intrinsik individu itu sendiri. Idealisme pribadi, yang tertuang dalam visi diri semestinya terintegrasi dalam keseimbangan nilai yang dikembangkan oleh organisasi (*value equation*). Ini syarat utama menuju sukses dalam menjalankan strategi bisnis.

#### 2. Kapabilitas untuk berbuat.

Kapabilitas individu untuk menjalankan tanggung jawabnya dalam jabatan merupakan faktor yang bisa dibangun melalui praktek-praktek manajemen sumber daya manusia, melalui fungsi departemen sumber daya manusia. Tetapi lebih diharapkan oleh organisasi bila kapasitas pembelajaran dalam diri karyawan itu, ditingkatkan melalui upaya diri sendiri (*self learning process*), belajar dari pengalaman (*learning by experience*) disamping melalui program pelatihan dan pengembangan dari organisasi.

#### 3. Peluang untuk berbuat.

Peluang untuk berbuat, tentunya tergantung pada fleksibilitas organisasi. Dalam hal ini, menjadi tanggung jawab manajemen untuk menciptakan peluang-peluang itu. Pada dasarnya karyawan akan ter "*empower*" apabila mereka memiliki informasi yang benar, memahami dengan jelas tanggung jawab dan otoritas yang dimiliki, mengetahui dengan jelas problem yang dihadapi dan bagaimana problem itu diatasi.

#### Pengertian dan Arti Penting Kompensasi

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh perpustakaan kepada karyawan yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap. Kompensasi adalah masalah yang sangat penting, justru karena adanya kompensasi itulah seseorang mau menjadi karyawan dari suatu perpustakaan tertentu (Nitisemito, 1996: 90).

Faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan oleh perpustakaan agar dapat menetapkan kompensasi yang paling sesuai atau paling tepat (Nitisemito, 1996: 90) adalah:

#### a. Kompensasi harus dapat memenuhi kebutuhan minimal.

Dengan kompensasi yang diterimanya, karyawan berkeinginan agar memenuhi kebutuhan secara minimal, misalnya kebutuhan makan, minum, pakaian dan perumahan. Oleh karena itu setiap perpustakaan dalam menetapkan kompensasi kepada karyawan harus diusahakan sedemikian rupa sehingga kompensasi terendah yang diberikan akan dapat memenuhi kebutuhan secara minimal. Jalan yang paling mudah untuk menetapkan kompensasi minimal adalah dengan menggunakan ketentuan yang memang sudah ada. Misalnya ketentuan pemerintah tentang upah minimum. Bila peraturan pemerintah tentang

upah minimum tidak ada, maka dapat meneliti besarnya kompensasi minimal yang berlaku dalam masyarakat setempat.

- b. Kompensasi harus dapat mengikat  
 Besarnya kompensasi harus diusahakan sedemikian rupa, sehingga akan mampu mengikat karyawannya. Hal ini adalah sangat penting, sebab bila kompensasi yang diberikan kepada para karyawan terlalu kecil dibandingkan dengan perpustakaan lain pada umumnya, maka bila ada kesempatan akan menimbulkan kecenderungan pindahnya mereka ke perpustakaan lain. Hal ini harus diperhatikan terutama bagi karyawan yang penting sebab mereka pada umumnya telah diberikan pelatihan dengan biaya yang besar. Untuk dapat menetapkan besarnya kompensasi yang mampu mengikat, maka harus meneliti besarnya kompensasi yang diberikan oleh perpustakaan lain untuk tugas sejenis atau hampir sama. Bila keuangan perpustakaan memungkinkan, rata-rata tingkat kompensasi perpustakaan lain dapat dipakai sebagai standar untuk menetapkan kompensasi.

- c. Kompensasi harus adil  
 Setiap perpustakaan dalam memberikan kompensasi kepada setiap karyawannya harus diusahakan seadil mungkin, pada kenyataannya sulit untuk menetapkan perbandingan kompensasi dalam arti seadil-adilnya. Adil disini tidak berarti harus sama, tetapi adil adalah sesuai dengan haknya.

Untuk dapat menentukan upah yang adil maka perpustakaan harus mengkategorikan tugas-tugas dalam beberapa bagian yang menurut penilaiannya perlu kompensasi yang sama. Penggolongan pekerjaan tersebut dibuat berdasarkan pertimbangan-pertimbangan antara lain :

1. Berat ringannya pekerjaan
  2. Sulit mudahnya pekerjaan
  3. Besar kecil resiko pekerjaan
  4. Perlu tidaknya ketrampilan dalam pekerjaan
- d. Kompensasi dari kompensasi yang diberikan harus diperhatikan

Kompensasi yang diberikan tidak selalu berwujud uang, tetapi dapat juga dalam bentuk innatura, serta fasilitas-fasilitas yang lain. Meskipun demikian keseluruhan harus dapat dinilai dalam bentuk uang dan diterimakan secara relatif tetap. Ditinjau dari jumlah pengeluaran uang, kompensasi dalam bentuk uang atau diwujudkan

dalam bentuk yang lain sama saja. Oleh karena itu perpustakaan harus dapat memutuskan apakah kompensasi yang diberikan seluruhnya dalam bentuk uang atau tidak. Bilamana tidak, maka perpustakaan tersebut harus mampu menetapkan komposisi dari kompensasi yang diberikan secara tepat.

### Faktor-Faktor yang Termasuk Lingkungan Kerja Fisik

Faktor-faktor yang termasuk lingkungan kerja fisik yang harus diusahakan sehingga mempunyai pengaruh positif terhadap perpustakaan, antara lain :

- a. Pewarnaan.  
 Pewarnaan harus dihubungkan dengan kejiwaan dan tujuan yang ingin dicapai. Komposisi warna harus diperhatikan, karena komposisi warna yang salah akan dapat mengganggu pemandangan sehingga dapat menimbulkan rasa tidak atau kurang menyenangkan bagi yang memandangnya. Rasa tidak menyenangkan ini dapat mempengaruhi prestasi kerja para karyawan. Faktor-faktor yang perlu diperhatikan dalam pemilihan warna, antara lain (Ahyari, 1996: 187):

1. Warna dari peralatan produksi
2. Warna dari bahan
3. Warna dari sekeliling ruangan.

Pemeliharaan warna yang terang di tempat kerja dapat memperjelas obyek pada lokasi kerja, sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja. Memilih warna dinding dan perabot yang mendominasi ruang yang dapat memantulkan atau menyerap sinar

Intensitas pantulan warna (Dikti, 2004:132) :

1. White (putih)	80
2. Salmon (blewah)	53
3. Ivory Muda (krem)	71
4. Pale apple green (hijau apel)	51
5. Apricot beige (kuning kunyit)	66
6. Medium grey (abu-abu)	43
7. Lemon yellow (kuning muda)	65
8. Light green (hijau muda)	41
9. Ivory (kuning gading)	59
10. Pale blue(biru muda)	41
11. Light buff (coklat muda)	56
12. Deep rose (merah mawar)	12
13. Peach (kuning tua)	53
14. Dark green (hijau tua)	9

Kaina (2004: 23) membagi jenis serta sifat warna menjadi tiga; yaitu :

1. Warna elektrik, terdiri dari warna ungu, biru, biru tua. Ketiganya mempunyai frekuensi tinggi dan bersifat dingin sehingga cocok untuk penyembuhan.
2. Warna magnetic terdiri dari warna merah, orange, dan kuning. Karena memiliki frekuensi rendah dan bersifat 'hangat' warna ini cocok digunakan sebagai pendongkrak semangat.
3. Warna pertengahan/keseimbangan yang mempunyai sifat menenangkan. Kelompok ini hanya terdiri satu warna yaitu hijau.

Sesuai dengan sifatnya, penggunaan warna tetap harus diperhatikan agar tidak mengganggu terhadap kejiwaan karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

#### Warna Sifat

1. Ungu - menjernihkan/ menenangkan pikiran
2. Biru/biru tua - menghilangkan rasa takut/ stres/ khawatir.
3. Hijau - menghilangkan stres/menstabilkan emosi
4. Kuning - meningkatkan konsentrasi dan logika. - membangkitkan suasana belajar
5. Orange - mengurangi depresi.
6. Merah - menghilangkan rasa lelah dan kantuk
7. Magenta - menyingkirkan lelah/tak berdaya.

#### b. Kebersihan.

Setiap perpustakaan hendaknya selalu terjaga kebersihan lingkungan. Sebab selain mempengaruhi kesehatan, lingkungan kerja yang bersih dapat mempengaruhi kejiwaan seseorang. Bagi orang yang normal maka lingkungan kerja yang bersih akan menimbulkan rasa senang. Rasa senang ini akan mempengaruhi seseorang untuk bekerja bersemangat dan prestasi kerja akan dapat meningkat.

#### c. Penerangan

Penerangan disini tidak terbatas pada penerangan listrik, tetapi juga penerangan sinar matahari yang cukup tetapi tidak menyilaukan. Dasar pemikiran yang dipakai untuk konsep perencanaan sistem penerangan adalah pemenuhan tingkat intensitas terang tidak sama. Daftar intensitas adalah sebagai berikut (Dikti, 2004: 131):

1. Area baca (majalah dan surat kabar) 200 lumen
2. Meja baca (ruang baca umum) 400 lumen

3. Meja baca (ruang baca rujukan) 600 lumen
4. Area sirkulasi 600 lumen
5. Area pengolahan 400 lumen
6. Area akses tertutup 100 lumen
7. Area koleksi buku 200 lumen
8. Area kerja 400 lumen
9. Area pandang dengar 100 lumen

Pembagian area penerangan berdasarkan pada kemungkinan penerapan sistem penerangan yang efisien baik dengan penerangan alami maupun penerangan buatan. Cara ini dapat ditempuh dengan menempatkan ruang-ruang yang memerlukan intensitas terang yang kuat (ruang baca) pada area dekat jendela. Sebaliknya menempatkan area yang memerlukan sedikit intensitas terang pada area yang jauh dari sumber cahaya alami.

#### d. Pertukaran Udara

Pertukaran udara dalam ruang kerja sangat diperlukan terutama bila ruang tersebut penuh dengan karyawan. Pertukaran udara yang cukup akan menyebabkan kesegaran fisik bagi para karyawan. Untuk menciptakan pertukaran udara yang lancar, pertama-tama yang harus diperhatikan adalah ventilasi. Ventilasi ini harus cukup lebar terutama untuk daerah beriklim tropis atau panas. Disamping itu harus diperhatikan pula dalam perancangan agar proses pertukaran udara dapat berlangsung sempurna yaitu dengan:

1. Menempatkan lubang ventilasi jendela atau lubang angin pada sisi dinding yang berhadapan.
2. Mengusahakan agar lubang ventilasi tersebut sejajar dengan arah angin.
3. Mengusahakan luas lubang ventilasi sebanding dengan persyaratan dan fasilitas ruang, yaitu sekurang-kurangnya 10% dari luas ruang yang bersangkutan.

#### e. Keamanan (Dikti, 2004: 130)

Rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan ketenangan akan membuat karyawan bersemangat dalam bekerja sehingga menciptakan prestasi kerja yang baik. Rasa aman yang dimaksud adalah keamanan terhadap jiwa dan harta milik pribadi karyawan.

Perencanaan keamanan kerja ini sangat erat hubungannya dengan perencanaan *lay out* perpustakaan. Perencanaan *lay out* yang baik dapat mencegah tingkat kecelakaan karyawan serendah mungkin. Bilamana keamanan kerja tidak terjamin, maka akan mengakibatkan

konsentrasi karyawan akan berkurang dalam melaksanakan pekerjaannya.

f. Musik

Musik berpengaruh pada kejiwaan seseorang bila musik yang diperdengarkan menyenangkan maka akan menimbulkan suasana gembira yang berarti akan mengurangi kelelahan dalam bekerja. Selain dipilihnya musik yang menyenangkan, maka harus diperhatikan pengaruhnya terhadap pekerjaan, sebab ada musik yang sesuai dengan para karyawan tetapi justru berpengaruh negatif terhadap pekerjaan.

Musik dapat meningkatkan produktivitas. Riset mengenai kesehatan dan ingatan di lingkungan kerja secara radikal telah mengubah cara musik digunakan di tempat kerja. University of Washington melaporkan bahwa dalam sebuah studi terhadap sembilan puluh orang yang mengkopi edit sebuah naskah, ketepatan pada kelompok yang mendengarkan musik klasik ringan (kategori jazz ringan seperti karya; Kenny G, Dave Koz) selama sembilan puluh menit telah meningkat sebanyak 21,3%. Sebaliknya, ketrampilan orang-orang yang mendengar radio niaga populer hanya membaik 2,4%. Sementara itu orang-orang yang menyunting dalam suasana sunyi, keakuratannya 8,3% lebih rendah daripada orang-orang yang bekerja dalam suasana suara kantor yang biasa. AT & T serta DuPont berhasil mengurangi waktu latihan hingga separonya setelah memanfaatkan program musik yang kreatif. Equitable Life Insurance sukses meningkatkan jumlah pelanggan sebanyak 17% setelah memasukkan musik ke kantor tersebut selama enam minggu, dan Missisipi Power & Light meningkatkan efisiensi dalam departemen penagihan sebanyak 18,6% setelah melembagakan program mendengarkan di kantor selama sembilan bulan (Campbell, 2001: 91-92).

g. Kebisingan.

Kebisingan akan mengganggu konsentrasi dalam bekerja. Dengan terganggunya konsentrasi maka dalam pekerjaan akan timbul kesalahan atau kerusakan. Suara bising juga dapat mengganggu ketenangan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, dan komunikasi menjadi kurang efektif. Akibat selanjutnya dapat menyebabkan prestasi kerja berkurang. Oleh karena itu, setiap perpustakaan hendaknya menghilangkan kebisingan atau setidaknya mengurangi kebisingan tersebut. Pemenuhan tingkat intensitas

suara (noise criteria) yang memadai pada setiap fungsi ruang adalah sebagai berikut (Dikti, 2004: 133):

- |                     |         |
|---------------------|---------|
| 1. Ruang baca       | NC 3035 |
| 2. Ruang buku       | NC 3035 |
| 3. Ruang kerja umum | NC 3035 |
| 4. Ruang audio      | NC 2025 |
| 5. Ruang kelas      | NC 25   |

**Metode Penelitian**

Dalam penelitian ini subyek penelitian adalah keseluruhan SDM (sumber daya manusia) pada UPT Perpustakaan Institut Seni Indonesia Yogyakarta berjumlah 30 orang. Obyek penelitian adalah Perpustakaan Institut Seni Indonesia Yogyakarta. Adapun jenis penelitian yang penulis lakukan adalah penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang dimaksudkan untuk mengumpulkan informasi mengenai status atau gejala yang ada, yaitu keadaan gejala menurut apa adanya pada saat penelitian dilakukan (Arikunto, 1993: 309).

**Pembahasan Hasil Penelitian**

Subyek penelitian ini adalah seluruh SDM (sumber daya manusia) pada Perpustakaan Institut Seni Indonesia Yogyakarta sebanyak 30 orang. Kuesioner yang disebar berjumlah 30 buah. Dari jumlah itu kuesioner yang dikumpulkan kembali dan layak untuk digunakan adalah sebanyak 30 buah.

Tabel 4  
Hasil Penyebaran Kuesioner

KETERANGAN	JML
Kuesioner yang disebar	30
Kuesioner yang kembali	30
<b>Respon rate</b>	100%
Kuesioner yang tidak kembali	0
Kuesioner yang kembali tapi tidak layak digunakan	0
Total kuesioner yang layak dianalisis	30

Sumber: data primer yang diolah.

**Analisis Pengaruh Secara Parsial (Uji t)**

Untuk menginterpretasikan koefisien variabel bebas (independen) dapat menggunakan unstandardized coefficients maupun standardized coefficients. Hasil oleh data SPSS uji signifikansi Parameter Individual terlihat pada tabel 7.

Tabel 7  
Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Model	Coefficients <sup>a</sup>					Correlations		
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	6.708	4.270		1.571	.128			
Pemberdayaan Sumber Daya Manusia	.814	.187	.714	3.278	.003	.879	.541	.287
Kompensasi	-.173	.213	-.178	.811	.425	.838	.167	.073
Lingkungan Kerja Fisik	.404	.114	.770	.821	.419	-.132	-.188	-.074

<sup>a</sup> Dependent Variable: Prestasi Kerja Sumber Daya Manusia

Sumber: data diolah SPSS (terlampir)

Tabel 7 di atas menunjukkan bahwa variabel Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (X1) positif dan signifikan. Hal ini dapat dilihat dari probabilitas signifikansi atau p-value untuk variabel Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (X1) sebesar 0,003. Sedangkan variabel Kompensasi (X2) positif tetapi tidak signifikan. Hal ini dapat dilihat dari probabilitas signifikansi atau p-value untuk X2 sebesar 0,425, kemudian variabel Lingkungan Kerja Fisik (X3) positif tetapi tidak signifikan juga. Hal ini dapat dilihat dari probabilitas signifikansi atau p-value untuk X3 sebesar 0,419.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Pemberdayaan Sumber Daya Manusia secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Sumber Daya Manusia, karena mempunyai nilai probabilitas atau p-value sebesar 0,003 < 0,05. Sedangkan variabel Kompensasi dan variabel Lingkungan Kerja Fisik secara parsial mempunyai pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Prestasi Kerja Sumber Daya Manusia, karena mempunyai nilai probabilitas atau p-value yang lebih besar dari 0,05.

**Analisis Pengaruh Secara Bersama (Uji - F)**

Pengujian pengaruh variabel Pemberdayaan Sumber Daya Manusia, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Prestasi Kerja Sumber Daya Manusia secara bersama-sama dilakukan dengan analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linear digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh variabel secara simultan digunakan Uji Statistik F, berdasarkan hasil oleh data SPSS terlihat seperti tabel 8.

Tabel 8  
Hasil Uji Statistik F

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1097.490	3	365.830	32.093	.000 <sup>a</sup>
	Residual	296.377	26	11.399		
	Total	1393.867	29			

<sup>a</sup> Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Pemberdayaan Sumber Daya Manusia, Kompensasi

<sup>b</sup> Dependent Variable: Prestasi Kerja Sumber Daya Manusia

Sumber: data diolah SPSS.

Dari uji ANOVA atau F test didapat nilai F hitung sebesar 32,093 dengan nilai probabilitas atau p-value sebesar 0,000. Karena probabilitas lebih kecil dari 0,05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel Prestasi Kerja Sumber Daya Manusia atau dapat dikatakan bahwa variabel-variabel Pemberdayaan Sumber Daya Manusia, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Fisik secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Sumber Daya Manusia. Sehingga Ha (hipotesis alternatif) terbukti.

**Model Regresi**

Persamaan regresi yang menggambarkan kondisi tersebut di atas dapat dituliskan sebagai berikut :

$$Y = 6,709 + 0,003X1 + 0,425X2 + 0,419X3$$

Y = Prestasi Kerja Sumber Daya Manusia  
Perpustakaan ISI Yogyakarta.

X1 = Pemberdayaan Sumber Daya Manusia

X2 = Kompensasi

X3 = Lingkungan Kerja Fisik

Konstanta sebesar 6,709 menyatakan bahwa jika variabel independen dianggap konstan, maka Prestasi Kerja Sumber Daya Manusia mempunyai nilai 6,709 satuan.

**Koefisien Determinasi**

Untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat digunakan uji koefisien determinasi, dari harga adjusted R2. Perhitungan regresi hasil olah data SPSS ditunjukkan pada tabel 9.

Tabel 9  
Koefisien determinasi.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.887 <sup>a</sup>	.787	.763	3.376

<sup>a</sup> Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Pemberdayaan Sumber Daya Manusia, Kompensasi

Sumber: data diolah SPSS.

Dari tampilan output SPSS model summary, besarnya adjusted R2 adalah 0,763, hal ini berarti 76,3% variabel Prestasi Kerja Sumber Daya Manusia dijelaskan oleh variabel Pemberdayaan Sumber Daya Manusia, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Fisik, sedangkan sisanya 23,7% (100%-76,3%) dijelaskan oleh sebab-sebab lain diluar variabel-variabel penelitian yang dilakukan penulis.

Berdasar pembahasan hasil penelitian diperoleh

gambaran seperti uraian diatas. Menurut Dra. Herlin Noviar Subaryanti selaku Kepala Perpustakaan Institut Seni Indonesia Yogyakarta diperoleh informasi sebagai berikut (wawancara penulis pada hari Rabu tanggal 23 Juli 2008). Setelah dilakukan pemberdayaan ternyata memang terjadi peningkatan positif dan berarti terhadap keahlian dan ketrampilan sumber daya manusia di Perpustakaan Institut Seni Indonesia Yogyakarta. Kompensasi berupa pemberian insentif uang makan untuk setiap hari keberangkatan juga memberikan pengaruh yang positif pada sumber daya manusia di Perpustakaan Institut Seni Indonesia. Selain itu terdapat peningkatan kehadiran baik jam datang lebih awal maupun jumlah hari kehadiran. Lingkungan kerja fisik yang selama ini diupayakan adanya peningkatan kebersihan serta kenyamanan berpengaruh secara positif pula terhadap sumber daya manusia. Peningkatan tersebut dapat dilihat etos kerja sumber daya manusia yang meningkat.

Peningkatan-peningkatan tersebut dapat dilihat pada lampiran 13 grafik Peningkatan Keahlian, Kehadiran dan Kemauan Kerja setelah Pemberdayaan Sumber Daya Manusia, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Fisik di Perpustakaan Institut Seni Indonesia Yogyakarta.

### Simpulan dan Saran

Hasil penelitian berdasarkan perumusan masalah, tujuan dan hipotesis penelitian, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja sumber daya manusia pada Perpustakaan Institut Seni Indonesia Yogyakarta. Hal ini dapat dilihat dari probabilitas signifikansi atau p-value untuk variabel Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (X1) sebesar 0,003. Sedangkan variabel Kompensasi (X2) positif tetapi tidak signifikan. Hal ini dapat dilihat dari probabilitas signifikansi atau p-value untuk X2 sebesar 0,425, kemudian variabel Lingkungan Kerja Fisik (X3) juga positif tetapi tidak signifikan. Hal ini dapat dilihat dari probabilitas signifikansi atau p-value untuk X2 sebesar 0,419. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Pemberdayaan Sumber Daya Manusia secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Sumber Daya Manusia, karena mempunyai nilai probabilitas atau p-value sebesar  $0,003 < 0,05$ , sedangkan variabel

Kompensasi dan variabel Lingkungan Kerja Fisik secara parsial mempunyai pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Prestasi Kerja Sumber Daya Manusia, karena mempunyai nilai probabilitas atau p-value yang lebih besar dari 0,05.

2. Secara bersama-sama variabel Pemberdayaan Sumber Daya Manusia, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Sumber Daya Manusia pada Perpustakaan Institut Seni Indonesia Yogyakarta. Hal itu dibuktikan oleh nilai F hitung sebesar 32,093 dengan nilai probabilitas atau p-value sebesar 0,000. (lebih kecil dari 0,05). Dengan demikian  $H_a$  (hipotesis alternatif) terbukti.
3. Dari penelitian ini variabel Pemberdayaan Sumber Daya Manusia, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Fisik, mempunyai pengaruh sebesar 76,3% terhadap Prestasi Kerja Sumber Daya Manusia pada Perpustakaan Institut Seni Indonesia Yogyakarta. Hal tersebut diketahui dari nilai koefisien determinasi (adjusted R<sup>2</sup>) sebesar 0,763. Sedangkan sisanya sebesar 23,7% (100%-76,3%) dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar penelitian yang dilakukan penulis

Setelah menganalisis hasil penelitian yang telah dilakukan maka penelitian ini memberikan saran sebagai berikut :

1. Untuk Implikasi Teoritis.  
Meskipun dalam penelitian ini telah terbukti bahwa pemberdayaan sumber daya manusia mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja SDM di perpustakaan ISI Yogyakarta, namun untuk menjamin peningkatan prestasi kerja secara berkesinambungan, diperlukan faktor-faktor lain diluar pemberdayaan sumber daya manusia.
2. Untuk implikasi Terapan / Manajerial  
Oleh karena pemberdayaan sumber daya manusia terbukti berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja sumber daya manusia maka pemberdayaan sumber daya manusia yang telah dilakukan perlu dipertahankan.

### Daftar Pustaka

- Ahyari, A., 1986. *Manajemen Produksi: Perencanaan Sistem Produksi*. Yogyakarta : BPFE UGM.
- Arikunto, Suharsimi. 1993. *Manajemen Penelitian*. Cetakan ke-2. Yogyakarta : Rineka Cipta.

- \_\_\_\_\_. 1998. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Ed. Rev. IV. Yogyakarta : Rineka Cipta.
- Alwi, Syafaruddin. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE UGM
- Campbell, Don. 2001. *Efek Mozart: Memanfaatkan Kekuatan Musik untuk Mempertajam Pikiran, Meningkatkan Kreativitas, dan Menyehatkan Tubuh*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi, 2004. *Perpustakaan Perguruan Tinggi: Buku Pedoman*. Jakarta : Depdiknas RI Dirjen Dikti.
- Drucker, Peter K. 1992. *Penerapan Manajemen*. Jakarta : Pustaka Binama Persindo.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Cetakan ke-4. Semarang : BP. Universitas Diponegoro, 2006.
- Hadi, Sutrisno. 1980. *Metodologi Research*. Jilid I. Yogyakarta : Fakultas Psikologi UGM.
- Handoko, T. Hani. 2002. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Ed. Rev. II. Yogyakarta : BPFE UGM.
- Heijrachman, Ranupandojo dan Suad Husnan. 2002. *Manajemen Personalia*, Edisi ke-4. Yogyakarta : BPFE.
- Kaina. 2004. *Calour Therapy: Pengaruh dan Kekuatan Warna dalam Kehidupan*. Yogyakarta : Enigma.
- Khoerunikmah, 2007. *Pengaruh Tunjangan Jabatan Fungsional Pustakawan terhadap Prestasi Kerja Pustakawan pada Badan Perpustakaan Daerah Propinsi DIY*. (Skripsi). Yogyakarta : Fakultas Adab UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Kusuma, Saeri Tri. 1987. *Psiko Diagnostik*. Yogyakarta : SGPLB Negeri Yogyakarta.
- Lasa, HS. 2005. *Manajemen Perpustakaan*. Yogyakarta : Gama Media.
- Manullang, M. 1994. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Martoyo, Susilo. 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE, UGM
- Nitisemito, A.S. 1996. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 1998. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Nurrochmah. 2007. *Pengaruh Pemberdayaan Karyawan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Banyumas*. (Skripsi). Purwokerto: Fakultas Ekonomi, Universitas Jenderal Soedirman.
- Pendit, Putu Laxman. 2003. *Penelitian Ilmu Perpustakaan dan Informasi: Suatu Pengantar Diskusi Epistemology dan Metodologi*. Jakarta : JIP-FSUI
- Prijono, Onny S. dan A.M.W. Pranarka. 1996. *Pemberdayaan: Konsep, Kebijakan dan Implementasi*. Jakarta : Cente for Strategic and International Studies.
- Purwono. 1998. *Analisis Kinerja Pustakawan Perpustakaan Perguruan Tinggi Negeri di Daerah Istimewa Yogyakarta*. (Tesis). Jakarta : Universitas Indonesia.
- Qalyubi, Syihabuddin dkk. 2003. *Dasar-dasar Ilmu Perpustakaan dan Informasi* Yogyakarta : Jurusan Ilmu Perpustakaan dan Informasi, Fakultas Adab UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Siagian, Sondang P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta
- Singarimbun, M.& S. Effendi. 1995. *Metode Penelitian Survai*. Jakarta : LP3ES.
- Siswanto, B. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia : Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Stewart, Aileen Mitchell, 2002. *Empowering People=Pemberdayaan SDM*. Yogyakarta : Kanisius.
- Sugiyono. 2002. *Statistika Untuk Penelitian: dan Aplikasinya dengan SPSS 10.1 for Windows*. Bandung : Alfabeta.
- Surachmad, Winarno. 1975. *Dasar dan Teknik Research*. Bandung : Tarsito.
- Umar, Husaein. 2002. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Widodo, Ratna U., dkk. 2003. *Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Perpustakaan Khusus di Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta*. Dalam Bulletin IPI -DIY Vol. 15 No. 3 April 2003.