

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teoritis

1. Pengertian Perpustakaan Umum

Menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia perpustakaan diartikan sebagai “kumpulan buku-buku”. Dalam bahasa Inggris disebut “library” yang berarti perpustakaan. Dalam bahasa Arab disebut “alMaktabah” yang berarti tempat menyimpan buku-buku. Sedangkan menurut istilah “Perpustakaan merupakan kumpulan bahan tercetak dan non tercetak dan atau sumber informasi dalam komputer yang tersusun secara sistematis untuk kepentingan pemakai.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2007 tentang Perpustakaan menyatakan bahwa Perpustakaan umum adalah perpustakaan yang diperuntukkan bagi masyarakat luas sebagai sarana pembelajaran sepanjang hayat tanpa membedakan umur, jenis kelamin, suku, ras, agama, dan status sosial-ekonomi. Perpustakaan merupakan sebuah fasilitas publik yang berfungsi memberikan pelayanan bagi siapa saja dari anak-anak sampai orang dewasa sebagai tempat komunikasi bagi semua kalangan masyarakat. Pelayanan berupa peminjaman koleksi perpustakaan. Perpustakaan umum merupakan perpustakaan yang koleksinya meliputi berbagai bidang ilmu pengetahuan dan diselenggarakan dengan menggunakan biaya umum dan berfungsi melayani masyarakat umum.

Menurut UNESCO (Sulistyo–Basuki, 200 : 3), secara manifestonya perpustakaan umum merupakan perpustakaan yang dibiayai oleh umum dan dapat diakses oleh setiap lapisan masyarakat. Perpustakaan harus memiliki fasilitas yang nyaman untuk membaca dan belajar, memiliki teknologi yang memadai, dan memiliki jadwal yang memudahkan

masyarakat untuk mengunjunginya. Perpustakaan umum memiliki peran dalam memandirikan masyarakat (*to empower*) untuk dapat mengakses berbagai informasi sesuai dengan tugas dan profesinya. Peran ini bertujuan agar mengembangkan masyarakat untuk memiliki informasi yang baik (*well informed*), berkualitas dan demokratis. Fuad Hasan (2000:3) mengatakan bahwa adanya perpustakaan umum merupakan tuntutan mutlak agar masyarakat tidak hanya dapat terinformasi dan terdidik dengan baik (*well informed* dan *well educated*), namun menambah kecanggihan wawasannya (*sophisticated*).

Perpustakaan umum bertanggung jawab dalam menyediakan informasi yang lengkap dan cepat sesuai dengan kebutuhan informasi pengguna agar mendapatkan kepuasan dalam melakukan pencarian informasi. Perpustakaan umum Kabupaten/ Kota adalah perpustakaan yang digunakan untuk masyarakat Kabupaten/Kota sebagai sarana pembelajaran tanpa adanya perbedaan usia, ras, agama, status sosial ekonomi, dan gender. Perpustakaan umum juga berperan sebagai *front liner* dalam memberikan informasi kepada masyarakat. Disamping itu, perpustakaan juga berperan dalam meningkatkan minat baca pada masyarakat dan fondasi pendidikan yang menjadi permasalahan di Indonesia saat ini. Perpustakaan dibagi menjadi enam jenis yaitu Perpustakaan nasional, khusus, sekolah, perguruan tinggi, pribadi, dan umum.

Perpustakaan umum adalah yang dibiayai dari dana umum, baik sebagian atau seluruhnya, terbuka untuk masyarakat umum tanpa membeda-bedakan usia, jenis kelamin, kepercayaan, agama, ras, pekerjaan, keturunan, serta memberikan layanan cuma-cuma untuk umum. Perpustakaan umum merupakan salah satu pusat informasi yang disediakan secara umum serta dapat dinikmati oleh pihak siapa saja. Perpustakaan umum memberikan informasi yang dimiliki kepada semua

lapisan masyarakat yang ingin mendapatkannya, sehingga semua anggota masyarakat, khususnya yang berada di daerah sekitar perpustakaan umum, dapat memperoleh akses informasi dari perpustakaan.

Perpustakaan memiliki identik dengan koleksi buku dan sarana pendidikan. IFLA (2016) menyebutkan koleksi perpustakaan secara umum menggambarkan tren dan ingatan imajinasi manusia. Perpustakaan dapat pula berperan bagi suatu komunitas dikarenakan dapat membentuk generasi yang literat dan sebagai media dalam warisan kebudayaan. Di samping itu, keterlibatan masyarakat dari berbagai latar belakang pendidikan dan bermacam status ekonomi maupun sosial merupakan hal penting untuk dipahami oleh pengelola perpustakaan umum. Kondisi ini menyebabkan perpustakaan umum memiliki peran untuk memfasilitasi masyarakatnya sebagai ruang pertemuan antar masyarakat (Mahdi, 2020).

a. Tujuan Perpustakaan Umum

Adanya perpustakaan umum bertujuan untuk:

- 1) Menanamkan rasa minat baca dan menumbuhkan daya apresiasi dan imajinasi masyarakat.
- 2) Mengembangkan minat baca serta mendayagunakan semua bahan pustaka yang tersedia di perpustakaan umum.
- 3) Mengembangkan kemampuan masyarakat untuk memecahkan suatu masalah, bertanggung jawab serta berpartisipasi dalam pembangunan Nasional.
- 4) Mendidik masyarakat supaya memanfaatkan perpustakaan secara efektif dan efisien.
- 5) Mengembangkan kemampuan mencari, mengelola dan memanfaatkan informasi yang tersedia di perpustakaan umum.

b. Fungsi Perpustakaan Umum

Perpustakaan umum memiliki beberapa fungsi yaitu :

- 1) Dalam fungsi pendidikan, perpustakaan berfungsi untuk mengembangkan dan menunjang pendidikan di luar sekolah, universitas dan sebagai pusat kebutuhan penelitian.
- 2) Sebagai pusat informasi, perpustakaan berfungsi untuk menyediakan informasi yang dibutuhkan masyarakat.
- 3) Preservasi kebudayaan, dengan menyediakan dan menyimpan tulisan tentang kebudayaan masa lampau, kini, dan sebagai pengembangan kebudayaan dimasa mendatang.
- 4) Fungsi rekreasi, bahan bacaan yang bersifat hiburan perpustakaan umum dapat digunakan oleh masyarakat untuk mengisi waktu luang.

2. Pustakawan

Pustakawan adalah seseorang yang memiliki kompetensi dalam mengelola dan bertanggungjawab terhadap pelayanan perpustakaan. Pustakawan juga memiliki tanggungjawab dalam meningkatkan kompetensinya melalui pendidikan dan pelatihan kepustakawan dengan tujuan untuk memberikan pelayanan yang terbaik terhadap pengguna perpustakaan. Pengguna perpustakaan pada era saat ini memiliki kepekaan terhadap teknologi, sehingga pustakawan perlu memiliki peran sebagai *information fluency* (Setyanti & Ati, 2017).

Information fluency adalah suatu kemampuan dalam menggambarkan informasi menjadi pengetahuan yang penting. Informasi ini nantinya akan diaplikasikan dalam suatu bidang ilmu pengetahuan dalam menyelesaikan tugas dengan efektif. Pada konteks ini, pustakawan harus memiliki kemampuan dalam menyediakan informasi yang berhubungan dengan topik penelitian pengguna pustaka. Pustakawan dalam hal ini perlu melakukan formulasi dan prediksi kebutuhan informasi tersebut. Tahapan dalam mencapai kebutuhan tersebut antara lain *ask* (mengumpulkan daftar pertanyaan penting), *acquire* (memilah informasi dari berbagai sumber informasi), *analyze* (menganalisa data untuk dilakukan penilaian), *apply* (melakukan

penerapan terhadap data yang telah dipilih), dan *assess* (membuka diskusi untuk menemukan informasi dengan cara yang efektif).

Pustakawan merupakan seseorang yang telah diangkat oleh pejabat yang berwenang untuk menjabat atau melaksanakan tugas-tugas yang berhubungan dengan penyelenggaraan perpustakaan baik dilingkungan sekolah maupun dilembaga lainnya. Pustakawan yang kreatif mampu berpikir positif dan kreatif dalam menjalani tugas pokok dan fungsinya di dunia kepustakawanan.

Pustakawan merupakan suatu jabatan penting dalam suatu keorganisasian perpustakaan, pustakawan merupakan seorang yang ahli dalam bidang kepustakawan baik dalam bidang teknis maupun bidang nonteknis, pustakawan orang yang paling bertanggung jawab terhadap pengembangan suatu perpustakaan. pustakawan adalah pelayan masyarakat yang setiap hari berhadapan dengan berbagai lapisan masyarakat, maka pustakawan perlu memiliki sifat-sifat yang ramah, pandai bergaul, berpenampilan menarik dan suka menolong orang lain. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pustakawan merupakan tenaga profesi dalam bidang informasi, yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang.

Ikatan Pustakawan Indonesia (IPI) merupakan organisasi pustakawan yang menyusun kode etik pustakawan. Organisasi ini memaparkan, pustakawan adalah seseorang yang menjalani dan mengetahui aktivitas perpustakaan dengan memberikan pelayanan pada masyarakat berdasarkan pada tugas instansi. Pemberian pelayanan ini didasarkan pada ilmu pengetahuan, dokumentasi dan informasi yang dimiliki melalui pendidikan. Pustakawan juga merupakan seseorang yang mampu berkarya dalam mengolah informasi.

Beberapa pengertian tersebut, penulis dapat menyimpulkan bahwa pustakawan merupakan seseorang yang bertanggungjawab terhadap aktivitas perpustakaan yang memiliki wawasan dan

kompetensi pada bidang kepustakawan yang dikembangkan melalui pendidikan dan pelatihan kepustakawan dalam menjalankan tugasnya untuk memfasilitasi informasi kepada masyarakat.

a. Tugas Pokok Pustakawan

PERMENPAN No. 9 tahun 2014, Pasal 3 menyebutkan tugas pustakawan yaitu menjalankan dan menyelenggarakan tugas kepustakawanan di unit-unit perpustakaan dalam menyediakan dokumentasi serta informasi. Pasal 7 disebutkan tugas pokok pustakawan fungsional terbagi atas dua, yakni pustakawan jenjang terampil serta pustakawan jenjang ahli (Mansjur, 2010).

1. Pustakawan tingkat terampil memiliki tugas pokok, antara lain:

- a) Mengorganisasikan serta memberdayakan penggunaan koleksi bahan pustaka atau sumber informasi, seperti pengembangan koleksi, mengelola bahan pustaka, menyimpan serta melestarikan bahan pustaka, sebagai pusat layanan informasi.
- b) Pemasarakatan perpustakaan, dokumentasi serta informasi. Aktivitasnya berupa penyuluhan, publisitas, dan pameran. Penyuluhan dilakukan dengan memberikan informasi pada masyarakat pengguna tentang manfaat serta pemakaian perpustakaan, dokumentasi serta informasi. Hal ini dilakukan agar masyarakat lebih mengenal perpustakaan dan memiliki dorongan untuk memanfaatkannya. Publisitas dilakukan dengan menyebarluaskan informasi berupa kegiatan perpustakaan, dokumentasi dan informasi kepada masyarakat luas melalui media cetak dan elektronik. Pameran dapat dilakukan dengan mempertunjukkan kepada masyarakat tentang aktivitas, hasil kegiatan dan kemampuan sumber informasi perpustakaan, dokumentasi dan informasi

disertai pemberian keterangan dengan mempergunakan bahan peraga.

2. Pustakawan tingkat ahli mempunyai tugas pokok yaitu:
 - a) Pengorganisasian dan pendayagunaan koleksi bahan pustaka atau sumber informasi.

Aktivitas pengembangan koleksi yaitu memelihara supaya koleksi perpustakaan selalu mutakhir serta selaras terhadap kepentingan pengguna. Mengelola bahan pustaka yaitu memaparkan bahan pustaka serta mempersiapkan fasilitas temu balik informasi berupa katalogisasi deskripsi, klasifikasi, penentuan tajuk subjek dan pengorganisasian data bibliografi. Menyimpan serta melestarikan bahan pustaka dengan memelihara penempatan koleksi perpustakaan yang bertujuan mempermudah pencarian kembali, menurunkan risiko kerusakan serta memperlama umur bahan pustaka. Layanan informasi dengan memberikan bantuan serta jasa informasi pada pengguna perpustakaan.

- b) Pemanfaatan perpustakaan, dokumentasi serta informasi, aktivitasnya berupa penyuluhan, publisitas serta pameran.
 - c) Pengkajian pengembangan perpustakaan dokumentasi serta informasi yang memiliki tujuan mengumpulkan, mengelola serta menganalisa data menurut suatu metodologi agar mengetahui akar persoalan yang ada serta hasilnya akan diinformasikan pada pihak lain berwujud laporan.

b. Profesi Pustakawan

Profesi merupakan suatu pekerjaan yang telah diakui melalui pengambilan sumpah dan janji terbuka yang dikemukakan sebelum menjadi seseorang yang profesional. Pernyataan yang diambil memiliki makna yang sungguh dari dalam hati, tidak hanya secara

lisan. Pernyataan yang diberikan didasarkan pada norma taua nilai yang etis. Pernyataan yang disampaikan juga diyakini oleh seseorang atas kesadaran sendiri bahwa pernyataan yang dilisankan baik dan harus diterapkan (Cahyono, 2019).

Profesi mempunyai persyaratan-persyaratan termasuk profesi pustakawan, yang setidaknya harus mencakup lima persyaratan menurut Teguh Yudi Cahyono (2019) yaitu:

1. Profesi itu merupakan pekerjaan intelektual, maksudnya menggunakan intelegensi yang bebas diterapkan pada problem dengan tujuan untuk memahaminya dan menguasainya.
2. Profesi merupakan pekerjaan saintifik berdasarkan pengetahuan yang berasal dari sains.
3. Profesi merupakan pekerjaan praktikal, artinya bukan melalui teori akademik tetapi dapat di terapkan dan di praktekkan.
4. Profesi terorganisasi secara sistematis. Ini ada standar cara melaksanakannya dan mempunyai tolak ukur hasilnya.
5. Profesi merupakan pekerjaan altruisme yang berorientasi kepada masyarakat yang dilayaninya bukan kepada diri profesionalisme. (Syamsuddin, 2002)

Berdasarkan syarat-syarat tersebut, pustakawan dapat dikatakan diakui menjadi sebuah profesi jika sudah memenuhi semua persyaratan-persyaratan tersebut. Pustakawan sebagai sebuah profesi diminta agar menunjukkan kinerjanya dengan professional dalam melaksanakan tugas-tugas kepustakawanan.

c. Kompetensi Pustakawan

Kompetensi merupakan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki seseorang dalam meningkatkan kinerja seseorang dalam suatu tanggungjawab seperti pemecahan masalah, pemikiran analitik, atau kepemimpinan. Kompetensi pustakawan dapat

dimaknai dengan pengetahuan dan keterampilan yang harus dimiliki pustakawan agar mencapai standar yang ditetapkan oleh perpustakaan pada suatu instansi atau wilayah terkait budaya organisasi dan lainnya. US Special Library merumuskan kompetensi bidang perpustakaan menjadi dua, yaitu:

a) Kompetensi Profesional (Hard Skill).

Kompetensi ini berkaitan dengan pengetahuan pustakawan terhadap sumber informasi, teknologi, manajemen dan penelitian. Pustakawan juga meemiliki kemampuan dalam memanfaatkan pengetahuan sebagai dasar dalam menyediakan layanan perpustakaan dan informasi, seperti: (a). Memiliki pengetahuan tentang sumber informasi, termasuk kemampuan evaluasi dan menyaring sumber-sumber informasi secara kritis. (b). Mengembangkan dan mengelola layanan informasi dengan baik, mudah di akses dan *cost-effective*. (c). Menyediakan bimbingan dan bantuan terhadap pengguna layanan informasi dan perpustakaan.

b) Kompetensi Individu (Soft Skill).

Kompetensi yang digambarkan sebagai satu kesatuan keterampilan, perilaku yang dimiliki pustakawan agar bekerja secara efektif. Pustakawan juga menjadi komunikator yang baik, selalu meningkatkan pengetahuan, dan memperlihatkan nilai lebih, serta mampu beradaptasi terhadap perubahan dan perkembangan dalam dunia kerjanya, seperti; memiliki sifat kepemimpinan, berpandangan luas, memiliki komitmen untuk memberikan layanan yang terbaik, mampu mencari mitrak kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang dihargai (Azmar, 2015).

3. Iklim Organisasi

a. Pengertian Iklim Organisasi

Organisasi atau perusahaan tersusun dari individu yang beragam, masing-masing memiliki karakter yang berbeda. Keberagaman ini tentu berdampak pada efektifitas organisasi, sehingga organisasi atau perusahaan harus memperhatikan hal ini. Karakter yang ada pada setiap individu tentu melahirkan perilaku yang berbeda juga satu sama lain. Perilaku individu yang mempengaruhi organisasi dikenal dengan perilaku organisasi. Menurut Robbins, perilaku organisasi adalah ilmu yang mempelajari perilaku individu atau kelompok dalam organisasi yang mempengaruhi pencapaian tujuan dan efektifitas organisasi (Timothy A. Judge &, 2017). Menurut Wijaya, perilaku organisasi adalah Ilmu yang mempelajari aktifitas individu yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi (Wijaya, 2017). Menurut Timotius Duha, perilaku organisasi difahami sebagai ilmu yang mempelajari, tingkah laku, cara kerja, dan keterlibatan individu dalam organisasi.

Dari pengertian iklim organisasi di atas dapat ditarik garis lurus, iklim organisasi adalah pandangan atau persepsi dari anggota organisasi tentang kondisi organisasi yang mempengaruhi kinerja anggota organisasi. Iklim organisasi yang negatif akan menghambat tercapainya efektifitas dalam organisasi.

b. Faktor Yang Mempengaruhi Iklim Organisasi

Iklim organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor menurut Steers dan Porter dalam Wirawan (Wirawan, 2017) sebagai berikut:

1) Struktur Organisasi

Hubungan yang baik antar individu dalam organisasi berdampak pada pola interaksi yang positif sehingga memudahkan koordinasi. Instrumen seperti jabatan, sentralisasi, dan orientasi terhadap peraturan berperan dalam terciptanya iklim organisasi.

2) Kebijakan dan Praktik Manajerial

Atasan yang mendelegasikan tugas secara jelas, memberikan kepercayaan kepada karyawan yang kemudian diiringi dengan penyampaian umpan balik dari karyawan kepada atasan menciptakan iklim organisasi yang positif dan berorientasi pada prestasi serta rasa tanggung jawab. Sedangkan atasan yang memberikan tekanan dan cenderung kaku pada karyawan akan menciptakan iklim organisasi yang negatif dan mengarah pada hal-hal yang kurang bertanggung jawab.

3) Teknologi

Teknologi yang dinamis dan membantu penyelesaian tugas menciptakan komunikasi yang terbuka satu sama lain dan meningkatkan kreatifitas, kepercayaan, dan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas.

4) Lingkungan Eksternal

Hal-hal diluar organisasi juga turut berperan dalam menciptakan iklim organisasi.

c. Aspek Iklim Organisasi

Iklim organisasi ditentukan oleh seberapa baik anggota diarahkan, dibangun dan dihargai oleh organisasi. Lussier menyatakan bahwa aspek iklim organisasi meliputi:

1) Peraturan Dan Prosedur Yang Terstruktur

Merupakan tingkat kejelasan yang dirasakan karyawan karena adanya peraturan dan prosedur yang terstruktur. Tujuan organisasi, tingkatan tanggung jawab serta nilai-nilai organisasi, merupakan hal penting yang harus diketahui oleh karyawan, agar mereka memahami apa yang sesungguhnya diharapkan organisasi dari mereka, dengan begitu karyawan mampu memberikan kontribusi yang tepat bagi organisasi.

2) Pengawasan

Merupakan tingkat pengawasan yang diberlakukan organisasi dan di rasakan oleh karyawan dalam organisasi tersebut. Dimana kualitas dan bentuk pengawasan, pengarahan dan pembimbingan diterima dengan baik oleh karyawan dari pimpinan.

3) Penghargaan

Merupakan tingkat penghargaan yang diberikan atas usaha karyawan dalam bekerja. Karyawan dihargai sesuai dengan kinerjanya.

4) Hubungan Dengan Rekan Kerja

Berkaitan dengan tingkat kepuasan karyawan dalam organisasi. Perasaan terhadap suasana kerja yang bersahabat dan lebih ditekankan pada kondisi keramahan atau persahabatan dalam kelompok yang informal dan kelompok sosial informal, serta hubungan yang baik dengan rekan kerja.

5) Dukungan Pimpinan

Berkaitan dengan dukungan pimpinan kepada karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi. Hal-hal yang terkait dengan dukungan dan hubungan perasaan saling menolong antara pimpinan dan karyawan, lebih ditekankan pada dukungan yang saling membutuhkan antara pimpinan dan karyawan.

6) Komitmen Karyawan

Berkaitan dengan perasaan bangga akan keberadaan organisasi dan kesetiaan yang ditunjukkan selama masa kerjanya. Perasaan komitmen kuat berasosiasi dengan loyalitas personal.

7) Kepercayaan Pimpinan Pada Karyawan

Berkaitan dengan kepercayaan pimpinan dalam memberikan kesempatan karyawan untuk melakukan atau mengambil resiko dalam menjalankan tugas yang ditujukan sebagai tantangan karyawan dalam bekerja.

d. Dampak Iklim Organisasi

Iklim organisasi terbentuk sebagai pengalaman seseorang atas lingkungan kerjanya, dengan kata lain, lingkungan akan memberikan stimulus-stimulus yang akan dipersepsikan oleh karyawan dan akan mempengaruhi tingkah laku karyawan terhadap organisasi dimana ia bekerja. Berikut dampak dari iklim organisasi :

1) Semangat Kerja

Iklim kerja merupakan hal yang dapat memacu semangat kerja karyawan untuk dapat meluangkan seluruh tenaga dan pikirannya dalam melakukan pekerjaan. Karyawan yang berada dalam iklim organisasi yang baik, akan merasa bersemangat dalam bekerja, karena karyawan merasa suasana kerja yang positif, sehingga dapat menciptakan inisiatif untuk mau melakukan sesuatu kegiatan dan pekerjaan yang menjadi kewajiban.

2) Motivasi Kerja

Iklim organisasi (kondisi atau iklim kerja) merupakan salah satu faktor yang berhubungan dengan kepuasan karyawan atau sebagai salah satu faktor yang membuat karyawan merasa puas atau merasa tidak puas dalam bekerja. Dengan terbentuknya iklim organisasi yang kondusif, maka karyawan akan merasa puas dengan pekerjaannya, sehingga menumbuhkan motivasinya dalam bekerja.

3) Kinerja

Iklm organisasi merupakan gambaran kolektif yang bersifat umum terhadap suasana kerja organisasi yang membentuk harapan dan perasaan seluruh karyawan. Dengan menciptakan iklim organisasi yang sehat dalam perusahaan, maka para karyawan akan semakin bersemangat dan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

4) Produktivitas Kerja

Dengan memiliki iklim organisasi (kepemimpinan, komunikasi, pengendalian organisasi) yang baik dan kondusif, karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja dan mampu mengembangkan potensipotensinya dalam bekerja, sehingga karyawan akan bekerja dengan lebih efisien dan efektif, yang mana menimbulkan efek positif pada meningkatnya produktivitas kerja karyawan.

5) Komitmen Organisasi

Iklm organisasi yang baik akan membuat karyawan memiliki komitmen terhadap organisasi yang tinggi. Hal ini disebabkan karena karyawan merasa nyaman dengan suasana organisasi serta tidak terbebani, sehingga karyawan mampu untuk loyal terhadap perusahaan, menerima tugas serta tanggung jawab pekerjaan yang diberikan padanya. Karyawan dengan komitmen yang tinggi akan ikut memperhatikan nasib organisasi mereka.

4. Motivasi Kerja

Motivasi merupakan kata serapan dari bahasa inggris yaitu *motivation* yang memiliki arti “menggerakkan”. Motivasi adalah hasil dari sebuah proses bagi individu yang ditunjukkan dengan sikap entusiasme dan persistensi dalam melaksanakan kegiatan. Besarnya motivasi yang dimiliki oleh seseorang akan mempengaruhi kualitas perilaku yang ditampilkan baik saat belajar, bekerja, maupun hal lainnya dalam mencapai suatu tujuan. Sondang (2011 : 135) menyebutkan

bahwa motivasi dapat diartikan sebagai sebuah dorongan yang mengakibatkan individu mau berkorban dalam memberikan kemampuan, tenaga, hingga waktunya dalam mencapai tujuan. Azwar (2009 :15) memaknai motivasi sebagai rangsangan, dorongan dalam memberikan tenaga yang dimiliki seseorang atau sekelompok orang secara penuh dalam berbuat, bekerjasama dalam melaksanakan sesuatu yang telah ditargetkan untuk mencapai sebuah tujuan yang telah ditentukan.

Daft (2010 : 373) mengungkapkan bahwa motivasi adalah kekuatan seseorang yang muncul dari dalam maupun luar diri seseorang. Motivasi dapat memberikan semangat dan ketekunan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan. Tugas manajer dalam konteks perusahaan, perlu memberikan motivasi dalam mencapai tujuan perusahaan dengan adanya pengaruh dari produktivitas karyawan. Gibson (2013:165) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah kekuatan dan dorongan individu yang dapat menimbulkan dan mengarahkan perilaku karyawan (Victoria Pattynama et al., 2016).

Suwatno dan Donni (2011:171) memaknai motivasi kerja sebagai kesediaan seseorang dalam mencapai tujuan organisasi sesuai dengan kemampuan individu dalam memenuhi kebutuhan tertentu. Danim (2004:15) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah kekuatan pada diri individu dalam mencapai tujuan yang menjadi sebuah benefit tertentu bagi suatu lingkungan atau wilayah tertentu. Hasibuan (2012:146), mengatakan bahwa adanya motivasi kerja bertujuan untuk:

- (1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja;
- (2) Meningkatkan produktivitas karyawan;
- (3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan;
- (4) Meningkatkan kedisiplinan karyawan;
- (5) Mengefektifkan pengadaan karyawan;
- (6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik;

- (7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan;
- (8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan;
- (9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya;
- (10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Hasibuan (2012:150) juga mengungkapkan bahwa motivasi memiliki dua jenis, yaitu:

(1) Motivasi positif

Manajer memotivasi dengan memberikan dorongan pada bawahan melalui pemberian apresiasi kepada karyawan yang berprestasi atau di atas prestasi standar. Motivasi positif ini akan meningkatkan semangat kerja bawahan karena umumnya manusia senang dalam menerima penghargaan;

(2) Motivasi negatif,

Manajer memotivasi bawahan melalui pemberian hukuman atau aturan tertentu. Motivasi negatif ini dapat meningkatkan semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek, karena bawahan akan takut dihukum. Pengaruh jangka panjang motivasi jenis ini yaitu dapat memberikan pengaruh yang kurang baik dalam produktivitas karyawan. (Sumbangsih & Malta, 2013)

Menurut Frederick Herzberg (1966) dalam (Daryanti et al., 2013), idealnya motivasi dapat mempengaruhi usaha yaitu dengan memberikan peluang dalam melaksanakan tugas yang lebih membutuhkan keahlian dan akan mengembangkan kemampuan. Herzberg juga menjelaskan bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi adanya motivasi yaitu *satisfiers* dan *dissatisfiers*. Faktor *satisfiers* merupakan situasi yang memberikan sumber kepuasan kerja yang memberikan pengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan. Faktor *dissatisfiers* (*hygiene factors*) diartikan sebagai faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan.

Faktor faktor ini juga disebut *Two Factor Motivation Theory*, yang digambarkan melalui konsep berikut:

- 1) Isi (Content=*Satisfiers*) Pekerjaan, sering disebut sebagai faktor intrinsik, seperti:
 - a. Prestasi (*Achievement*)
 - b. Pengakuan (*Recognition*)
 - c. Pekerjaan itu sendiri (*The work it self*)
 - d. Pengembangan Potensi Individu (*Advancement*) Rangkaian ini melukiskan hubungan seseorang dengan apa yang dikerjakannya (*job-content*) yakni kandungan kerja pada tugasnya.
- 2) Faktor Higienis (Demotivasi=*Dissatisfiers*), sering disebut sebagai faktor ekstrinsik, seperti:
 - a. Gaji atau upah (*Wages or Salaries*)
 - b. Kondisi Kerja (*Working Condition*)
 - c. Kebijakan dan Administrasi Perusahaan (*Company Policy and Administrastion*)
 - d. Hubungan Antarpribadi (*Interpersonal Relation*)
 - e. Kualitas Supervisi (*Quality Supervisor*).

Berdasarkan beberapa penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi dapat dipengaruhi baik dari pimpinan organisasi maupun individu itu sendiri. Pegawai bertugas dalam menjalankan roda organisasi terutama dalam hal instansi perpustakaan, diharapkan memiliki motivasi yang tinggi. Kurangnya motivasi akan mengakibatkan sebuah perpustakaan akan stagnan dan akan mempengaruhi penurunan hasil tujuan organisasi.

5. Teori Motivasi

Ada beberapa teori motivasi antara lain yaitu:

- a. Teori Kebutuhan Maslow

Teori ini sering disebut oleh banyak orang sebagai teori kebutuhan. Teori ini memiliki anggapan bahwa setiap manusia pada dasarnya memenuhi kebutuhan untuk kehidupannya. Maslow dalam Mangkunegara (2009:93), mengungkapkan ada 5 (lima) jenjang kebutuhan pokok manusia, yaitu:

- 1) Kebutuhan Fisologi (*Physiological needs*), yang merupakan kebutuhan dasar dalam menunjang kehidupan, seperti sandang, pangan dan papan. Kebutuhan ini juga disebut sebagai kebutuhan primer.
- 2) Kebutuhan Keamanan (*Safety needs*), kebutuhan ini menggambarkan bahwa setiap manusia membutuhkan rasa aman, memiliki rasa puas dan tidak mengendalikan pikiran dan perilaku.
- 3) Kebutuhan Social (*Social needs*), kebutuhan ini menggambarkan individu memiliki perasaan akan diterima oleh orang lain, kebutuhan untuk maju dan tidak gagal.
- 4) Kebutuhan akan penghargaan/prestise (*Esteem needs*), kebutuhan ini menggambarkan bahwa setiap manusia ingin dihargai oleh orang lain. Semakin tinggi status, maka semakin tinggi pula rasa wibawanya. Kewibawaan dan status ini dimanifestasikan dengan status pekerjaan dan harta benda yang dimiliki.
- 5) Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self Actualization needs*), manifestasi kebutuhan ini adalah keinginan untuk mengembangkan kapasitas mental dan kapasitas kerja melalui *on the job training*, seperti seminar, konferensi, pendidikan akademis dan lain-lain.

b. Teori Dua Faktor Herzberg,

Teori dua faktor merupakan pembagian dari hirerarki Maslow yang membagikan teori kebutuhan menjadi dua bagian,

yaitu kebutuhan atas dan bawah. didasarkan atas pembagian hierarki Maslow menjadi kebutuhan atas dan bawah. Herzberg (2009:115) mengungkapkan bahwa pemenuhan kebutuhan atas dapat dipenuhi bilamana memungkinkan untuk dipenuhi seperti kebutuhan penghargaan (*esteem needs*) dan aktualisasi diri (*self actualization*). Kebutuhan tersebut yang hanya dapat memungkinkan untuk meningkatkan motivasi kerja. Kebutuhan bawah tidak menutup kemungkinan memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja. Kondisi ini dapat diartikan bahwa sebuah organisasi harus memungkinkan karyawannya dalam memenuhi kebutuhan tingkat bawah melalui kerja. Kondisi ini pula yang dapat diterapkan mempertahankan karyawan tersebut di organisasi, bukan untuk mempengaruhi motivasi kerjanya.

c. Teori Harapan Victor H. Vroom

Buku yang berjudul “*Work and Motivator*” menggambarkan sebuah teori yang disebut “Teori Harapan” yang ditulis oleh Vroom (2009:141). Teori ini menggambarkan motivasi sebagai akibat dari suatu hasil dari yang ingin dicapai oleh seseorang dan tujuan yang ditargetkan. Dengan demikian, jika seseorang sangat menginginkan sesuatu dan melihat adanya peluang, maka individu akan berupaya untuk mendapatkannya.

Teori harapan ini mengungkapkan bahwa seseorang yang memiliki keinginan besar dalam memperoleh sesuatu, maka individu tersebut akan terdorong dalam mengejar keinginan tersebut. Jika individu melihat peluang yang sulit untuk dicapai, maka motivasi untuk mendapatkan pun menjadi rendah. Teori harapan bagi kalangan ilmuwan dan praktisi manajemen sumber daya manusia memiliki daya tarik. Hal ini dikarenakan adanya penekanan tentang pentingnya bagian kepegawaian akan membantu pegawai dalam menentukan hal-hal yang diinginkannya dan menunjukkan cara-cara

yang paling tepat untuk mewujudkan keinginannya itu (Hafid, Anniswaty, Basalamah, Salim. Saleh, 2021).

6. Kinerja Pustakawan

Kinerja pustakawan diperlukan dalam mengembangkan perpustakaan khususnya perpustakaan umum yang berada di daerah Kota/Kabupaten. Pustakawan berperan sebagai pembimbing terhadap penggunaan bahan pustaka untuk kepentingan pemakai. Peran ini akan berguna dalam pemanfaatannya secara optimal dan memberikan informasi yang relevan dan efisien untuk pengguna perpustakaan tersebut. Keberadaan pustakawan diperlukan dalam membantu pengguna perpustakaan untuk memperoleh informasi yang tepat dan cepat. Pustakawan harus mampu dan berusaha dalam mengembangkan kinerjanya untuk mewujudkan perolehan informasi tersebut. Kinerja tersebut juga harus dibarengi dengan memperhatikan kualitas yang membangun dan terarah bagi pengguna. Oleh karena itu, maka kinerja pustakawan haruslah ditingkatkan.

Suatu perpustakaan akan dapat memberi pelayanan informasi yang memuaskan apabila dilengkapi dengan sarana dan prasarana yang memadai, tak kalah pentingnya adalah adanya tenaga pustakawan yang mempunyai kemampuan profesional dalam memberikan layanan perpustakaan. Pustakawan merupakan komponen tenaga kerja di dinas perpustakaan Kabupaten Batu Bara yang secara dinamis dalam pelaksanaan seluruh kegiatan kerja, sehingga perpustakaan dapat berfungsi sesuai dengan peranannya. Karena perannya yang dinamis, kondisi tenaga kerja di perpustakaan sangat menentukan tinggi rendahnya pelayanan informasi yang dibutuhkan sehingga secara langsung dapat mempengaruhi tingkat kunjungan.

Pustakawan sebagai pengelola perpustakaan harus memiliki kompetensi dasar yaitu sebagai seorang agen informasi yang memberikan beberapa referensi informasi yang akurat dan tepat untuk

pemustaka. Seorang pustakawan merupakan bagian terpenting terhadap kemajuan perpustakaan, sehingga harus memiliki kinerja yang memumpuni. Salah satu indikator perpustakaan yang ramai pengunjung dan banyak dimanfaatkan orang banyak yaitu adanya kinerja pustakawan yang memuaskan. Kinerja pustakawan juga harus memenuhi standar kompetensi yang dianjurkan agar kinerja yang dilakukan dapat maksimal.

Kinerja pustakawan meliputi kemampuan mengelola, memelihara dan mengembangkan informasi serta mampu menggunakan teknologi dan memperbaiki layanan informasi untuk menanggapi perubahan kebutuhan. Seorang pustakawan harus mempunyai jiwa pengabdian terhadap tugas-tugas dan fungsi perpustakaan sebagai sarana penunjang pendidikan formal dan nonformal serta senantiasa bersedia membantu, membimbing, dan memberikan layanan kepada masyarakat terbuka, sehingga tujuan perpustakaan dapat tercapai. Tugas pustakawan menuntut kreativitas dalam mendayagunakan bahan pustaka agar setiap bahan pustaka yang tersedia di perpustakaan dapat dimanfaatkan secara maksimal oleh pemustaka.

Kinerja pustakawan dalam hal ini dipengaruhi oleh motivasi kinerja, pendidikan, pelatihan, kemampuan, pengetahuan umum dan teknis, pengalaman kerja, latar belakang budaya, iklim organisasi, penerangan, suhu udara, gaji/upah dan lain-lain. Diantara faktor faktor tersebut, motivasi memiliki pengaruh besar terhadap kinerja pustakawan. Motivasi dapat menciptakan kinerja yang baik bagi pustakawan yang ditunjukkan dengan sikap kerja keras dan antusias. Organisasi tidak akan berjalan dengan maksimal dan menimbulkan kekecewaan jika motivasi tidak dimunculkan bagi pustakawan dan tidak akan tercapainya tujuan dari adanya perpustakaan dalam suatu organisasi.

Handoko (1987 : 135) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan tolak ukur keberhasilan seorang pustakawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Dapat disimpulkan bahwa kinerja pustakawan adalah kemampuan pustakawan dalam mencapai kerja dan akan mendorong seseorang untuk lebih baik lagi dalam pencapaian tujuan sehingga dapat dipertanggungjawabkan.

Penilaian kinerja pustakawan memiliki beberapa dimensi, diantaranya:

1. Kualitas (Quality)

Merupakan hasil kerja keras dari para pustakawan yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh pihak Perpustakaan sebelumnya. Jika hasil yang dicapai oleh pustakawan tersebut tinggi maka kinerja dari pustakawan tersebut dianggap baik oleh pihak Perpustakaan atau sesuai dengan tujuannya. Ini berarti merupakan suatu tingkatan yang menunjukkan hasil yang dicapai atas suatu pekerjaan mendekati kesempurnaan.

2. Kuantitas (Quantity)

Merupakan hasil kerja keras dari pustakawan yang bisa mencapai skala maksimal yang telah ditentukan oleh pihak Perpustakaan. Dengan hasil yang telah ditetapkan oleh Perpustakaan tersebut maka kinerja dari para pustakawan sudah baik. Jika Quantity merupakan jumlah yang diproduksi yang dinyatakan dalam nilai mata uang, jumlah unit produk atau jumlah siklus aktivitas yang telah diselesaikan.

3. Ketepatan Waktu (Timeliness)

Dengan timeliness yang merupakan suatu tingkatan yang menunjukkan bahwa suatu pekerjaan dapat terselesaikan lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan maka kinerja pustakawan tersebut sudah baik.

4. Keefektifan Biaya (Cost Effectiveness)

Merupakan penggunaan sumber daya dari pustakawan yang digunakan secara optimal dan efisien. Dengan penggunaan sumber daya yang efisien dan efektif maka akan bisa mempengaruhi keefektifan biaya yang dikeluarkan oleh pihak Perpustakaan dan menghasilkan keuntungan yang maksimum. Dengan Cost effectiveness yang menunjukkan bahwa suatu tingkatan yang paling maksimal dari penggunaan sumber daya yang dimiliki badan usaha untuk mendapatkan keuntungan yang maksimum.

5. Perlu Pengawasan (Need for Supervision)

Merupakan kemampuan pustakawan dalam bekerja dengan baik, dengan atau tanpa ada pengawasan dari pihak Perpustakaan. Dengan atau tanpa ada pengawasan dari pihak Perpustakaan, para pustakawan dapat bekerja dengan baik sehingga kinerja dari pustakawan akan mengalami peningkatan. Dengan Need for supervision yang merupakan tingkatan dari seorang pustakawan dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa harus meminta bimbingan atau campur tangan penyelia maka akan dapat meningkatkan kinerja dari pustakawan itu sendiri.

6. Hubungan Rekan Kerja (Interpersonal Impact)

Interpersonal impact yang merupakan suatu tingkatan keadaan dari pustakawan dapat menciptakan suasana nyaman dalam bekerja, percaya diri, serta kerjasama antar rekan sekerja sehingga akan tercipta peningkatan kinerja.

B. Penelitian Terdahulu

Peneliti dapat memperbanyak kajian teori melalui penelitian yang dilakukan terdahulu oleh peneliti lain. Penelitian terdahulu dapat membuat peneliti mampu mengkaji beberapa penelitian yang telah dilaksanakan sebelumnya. Penelitian yang pernah dilakukan sesuai dengan penelitian ini, antara lain;

1. Erriani Kristyaningsih (2019) telah melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pustakawan Lingkup Kementerian Pertanian”. Kinerja pustakawan memiliki kaitan erat dengan tujuan instansi. Motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang dapat dilakukan dalam mencapai kinerja pustakawan. Penelitian tersebut dilakukan untuk menganalisis hal yang mempengaruhi kinerja pustakawan di Perpustakaan Kementerian Pertanian. Penelitian ini dilakukan pada 30 instansi perpustakaan yang dibawah naungan kementerian pertanian dengan mengambil jumlah responden sebanyak 72 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pustakawan antara lain kondisi kerja dan gaji/tunjangan. Hubungan interpersonal antar karyawan, kebijakan yang berlaku di instansi, dan kualitas supervisi tidak mempengaruhi kualitas kinerja pustakawan
2. Rizka Wahyuni dan Marlina (2023) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pustakawan Pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kinerja pustakawan di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat. Penelitian ini memiliki populasi sebanyak 29 pustakawan di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat, dan dilakukan pengambilan sampel dengan metode teknik sampling jenuh. Hasil yang didapat pada penelitian ini adalah adanya pengaruh secara signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja pustakawan. Sebanyak 31,5% pustakawan menunjukkan adanya pengaruh motivasi kerja, sedangkan lainnya dipengaruhi oleh faktor yang berasal dari luar topik penelitian.
3. Jurnal hasil karya Dwi Ani Wurjayanti, Sudharto, Feny Roshayanti (2020) pernah melakukan penelitian yang berjudul “ Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP/Mts Kecamatan Susukan Kabupaten Semarang.

Permasalahan dalam penelitian ini adalah: (1) adakah pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja guru SMP/MTs di Kecamatan Susukan Kabupaten Semarang; (2) adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP/MTs di Kecamatan Susukan Kabupaten Semarang; (3) adakah pengaruh iklim organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP/MTs di Kecamatan Susukan Kabupaten Semarang. Tujuan penelitian ini adalah: (1) untuk mengetahui adakah pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja guru; (2) untuk mengetahui adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru; (3) untuk mengetahui adakah pengaruh iklim organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP/MTs di Kecamatan Susukan Kabupaten Semarang. Populasi dalam penelitian ini adalah guru SMP/MTs di Kecamatan Susukan Kabupaten Semarang yang berjumlah 157 orang, dengan sampel sebanyak 113 orang yang ditetapkan dengan teknik proportional random sampling. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, uji persyaratan, analisis regresi tunggal dan analisis regresi ganda yang dihitung menggunakan program SPSS for Windows versi 21. Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa rata-rata perolehan skor iklim organisasi 120,58 termasuk kategori cukup baik; rata-rata perolehan skor motivasi kerja 126,16 termasuk kategori cukup baik; rata-rata perolehan skor kinerja guru 117,30 termasuk kategori cukup baik. Hasil uji prasyarat dari data penelitian diperoleh data berdistribusi normal, homogen, linier, tidak multikolinier, dan tidak terjadi heteroskedastisitas. Dari uji hipotesis ditemukan terdapat pengaruh positif iklim organisasi terhadap kinerja guru yang dinyatakan dengan persamaan $Y = 68,786 + 0,402X_1$; kekuatan korelasi sebesar 0,405 dengan kontribusi sebesar 0,164 atau 16,4%. Terdapat pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja guru yang dinyatakan dengan persamaan $Y = 69,409 + 0,380X_2$; kekuatan korelasi sebesar 0,389 dengan kontribusi sebesar 0,151 atau 15,1%.

Terdapat pengaruh positif iklim organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru yang dinyatakan dengan persamaan $Y = 49,624 + 0,290X_1 + 0,259X_2$; dengan kontribusi sebesar 0,221 atau 22,1% Kinerja guru SMP/MTs di Kecamatan Susukan Kabupaten Semarang di pengaruhi oleh iklim organisasi dan motivasi kerja guru. Aspek Kehangatan, hubungan pribadi antar warga sekolah, dan tugas guru dalam hal melatih peserta didik masih perlu ditingkatkan. Kepala sekolah harus melakukan upaya untuk memperbaiki kondisi tersebut.

4. Jurnal hasil karya Ahmad Rojikun, Helena Louis Panggabean (2021) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Herang Hajuang Bogor”.

Tujuan Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan CV. Herang Hanjuang. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner secara langsung kepada 30 karyawan CV Herang Hanjuang Bogor. Kemudian dilakukan analisis terhadap data-data yang diperoleh berupa Uji Instrumen yaitu Uji Validitas dan Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, dan Metode analisis yang digunakan adalah model regresi linier bergand, sedangkan pengujian hipotesis yang digunakan yaitu: Uji Statistik t, Uji Statistik, dan Uji R². Hasil penelitian menghasilkan persamaan regresi $Y = 6.386 + 0.522 X_1 + 0.728 X_2$. Berdasarkan Uji T menunjukkan diketahui nilai sig untuk pengaruh X₁ terhadap Y adalah sebesar $0.004 < 0.05$ dan nilai thitung sebesar $3.111 >$ nilai ttabel sebesar 0.052 . sehingga dapat disimpulkan bahwa H₀₀ ditolak dan Ha₀ diterima yang berarti terdapat pengaruh X₁ terhadap Y. serta Diketahui nilai sig untuk pengaruh X₂ terhadap Y adalah sebesar $0.001 < 0.05$ dan nilai thitung sebesar $3.832 >$ nilai ttabel sebesar 0.052 . Sehingga dapat disimpulkan bahwa H₀₁ ditolak dan Ha₁ diterima yang berarti terdapat pengaruh X₂ terhadap Y. Uji F menunjukkan nilai signifikansi untuk pengaruh

X1 dan X2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar $0.000 < 0.05$ dan nilai Fhitung sebesar $13.277 > Ftabel 3.34$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y. Nilai R square sebesar 0.496 hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel independent yaitu Motivasi Kerja (X1) dan Iklim Organisasi (X2) secara simultan terhadap variabel dependent yaitu Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 49.6%.

5. Jurnal I Putu Andika Andi, I Ketut Setia Sapta, I Gede Rihayana (2022) yang berjudul “ Pengaruh Iklim Organisasi Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Andika Jaya Dewata Denpasar” Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur penting dalam mendorong kemajuan suatu negara organisasi. Pegawai yang mempunyai kemampuan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik dapat membantu organisasi untuk terus tumbuh dan berkembang. Kinerja karyawan berperan penting peranan penting dalam suatu organisasi. Hal serupa juga terjadi pada PT. Adika Jaya Dewata Denpasar, oleh karena itu penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi, kemampuan kerja dan kinerja motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Adika Jaya Dewata Denpasar. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Adika Jaya Dewata Denpasar yang mencapai 110 orang, sehingga jumlah anggota sampel sebanyak 40 orang sebagai responden. Itu Alat analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa iklim organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin baik iklim organisasi, semakin baik kinerja pegawainya, begitu pula sebaliknya jika iklim organisasi kurang baik, hal tersebut akan berdampak pada menurunnya kinerja pegawai. Begitu pula dengan kemampuan kerja

yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya jika bekerja kemampuan maka kinerja pegawai akan meningkat, sebaliknya jika kemampuan kerja buruk maka kinerja pegawai akan menurun begitu pula dengan motivasi kerja yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya jika karyawan mempunyai kinerja yang baik motivasi maka kinerja pegawai akan meningkat, begitu pula sebaliknya jika terjadi penurunan motivasi kerja yang dilakukan pegawai maka akan berdampak pada menurunnya kinerja pegawai. (Putu et al., 2022)

6. Jurnal Muhammad Arif Susilo, Jufrizen, dan Hazmanan Khair (2023) yang berjudul “ Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai melalui Organizational Citizenship Behavior” Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruhnya iklim organisasi terhadap kinerja karyawan, pengaruh kerja motivasi terhadap kinerja karyawan, pengaruh organisasi iklim terhadap OCB, pengaruh motivasi kerja terhadap OCB, pengaruh OCB terhadap kinerja pegawai, pengaruh organisasi iklim terhadap kinerja karyawan melalui OCB, dan pengaruh pekerjaan motivasi terhadap kinerja pegawai melalui OCB. Penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif dengan sampel sebanyak 66 responden pegawai BPSDM Provinsi Sumatera Utara. Pengumpulan data teknik menggunakan wawancara dan daftar pernyataan seperti kuesioner dan teknik analisis data menggunakan Partial Least Square (SmartPLS) untuk menguji ketujuh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi mempunyai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja mempunyai pengaruh berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap OCB, motivasi kerja berpengaruh signifikan berpengaruh terhadap OCB, OCB berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, iklim organisasi tidak

berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui OCB. (Dengan kata lain OCB tidak bertindak sebagai mediator), berhasil motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui OCB (In dengan kata lain OCB tidak bertindak sebagai mediator). (Susilo et al., 2023)

7. Jurnal Mila Hariani, Samsul Arifin dan Arif Rahman Putra (2019) yang berjudul “Pengaruh Iklim Organisasi, Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Kerja Karyawan” Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap komitmen karyawan, pengalaman kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap komitmen karyawan. Hasilnya menunjukkan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh yang lebih besar pada komitmen karyawan bila dibandingkan dengan pengalaman kerja dan motivasi kerja. Bukan tugas mudah bagi untuk mengadaptasi lingkungan kerja tanpa dukungan dan dedikasi karyawan sendiri. Hasil penelitian menyarankan pertama, untuk membuat kebijakan organisasi tetapi harus mempertimbangkan dan berpartisipasi untuk menyumbang ide-ide kearah peningkatan motivasi kerja antar karyawan dengan berkomitmen penuh untuk bekerja. Kedua, untuk lebih memperhatikan aspek struktur yang berupa penempatan kerja sesuai kapasitas dan pengalaman yang dimiliki karyawan agar tidak menimbulkan masalah saat bekerja itu akan merugikan pihak-pihak terkait. Dan yang ketiga, harus menciptakan lingkungan kerja yang sehat agar karyawan lebih termotivasi mencapai tujuan dan mempunyai berkontribusi tinggi untuk lebih berkomitmen dan tetap tinggal pada organisasi. (Hariani et al., 2019)

C. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir yang baik akan menjabarkan secara teori korelasi antara variabel penelitian yang digunakan. Pendapat dari Uma Sukaran, kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimanakah teori hubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah

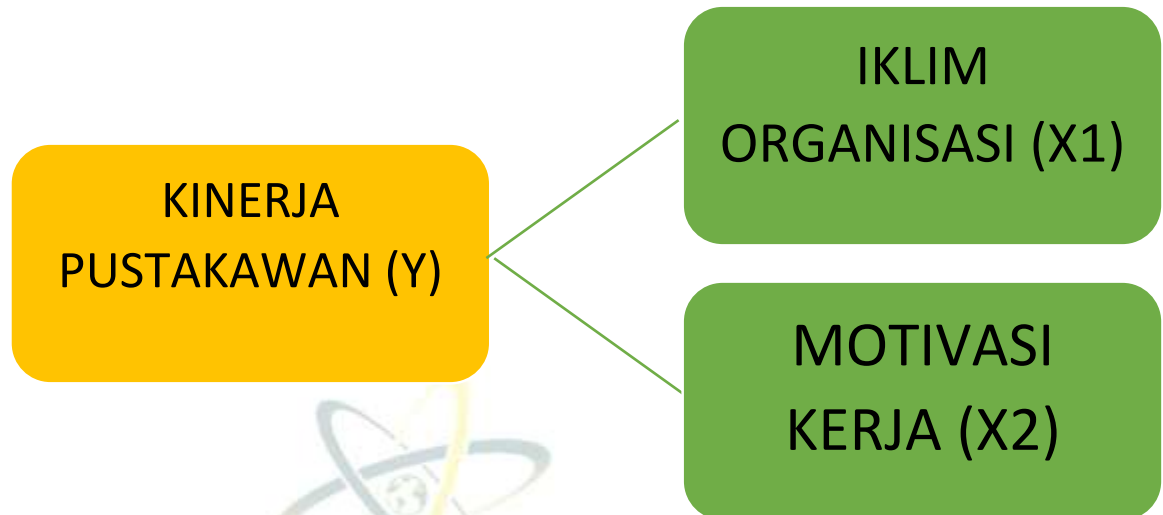
yang penting, kemudian pendapat dari Suriasumantri dalam, kerangka berpikir adalah penjelasan yang bersifat sementara terhadap gejala-gejala yang menjadi objek penelitian.

Sesuai dengan pembahasan di atas, dapat ditarik kesimpulan jika kerangka berpikir merupakan penjelasan yang bersifat sementara secara konseptual mengenai keterkaitan korelasi pada setiap objek permasalahan sesuai dengan teori.

Setiap organisasi pasti mendambakan karyawan yang berkinerja baik supaya dapat mempermudah organisasi untuk berkembang dan bertahan terhadap persaingan-persaingan yang ada. Kinerja karyawan yang baik merupakan hasil dari motivasi kerja karyawan yang didapat baik dari dalam diri karyawan, maupun lingkungan kerja pustakawan. Motivasi seringkali menjadi tolak ukur kinerja pustakawan.

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, bahwa karyawan yang memiliki motivasi kerja yang baik, maka akan mempunyai kinerja yang akan tinggi nantinya akan menguntungkan bagi organisasi tempat ia menaungi. Setiap faktor yang meningkatkan ataupun menurunkan kinerja pustakawan saling mempunyai keterikatan atau berkorelasi, jadi kerangka pemikiran dalam penelitian akan menerangkan mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pustakawan baik secara keseluruhan (simultran) dan individual (parsial).

Pendapat tersebut digunakan oleh peneliti menjadi alat ukur untuk variabel dependen yakni kinerja. Pernyataan tersebut jika disajikan berbentuk gambar adalah seperti di bawah ini;



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Motivasi Kerja (X) dan Kinerja Pustakawan (Y)

Deskripsi :

Penelitian yang berjudul “Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pustakawan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Serdang Bedagai” mempunyai dua variabel yakni iklim organisasi dan motivasi kerja sebagai variabel bebas dan kinerja pustakawan sebagai variabel terikat. Variabel bebas mempunyai enam indikator yang akan diteliti berdasarkan menurut Brown And Leig (2013) yakni dukungan manajemen, kejelasan, ekspresi diri, makna kontribusi, penghargaan dan tantangan. Serta lima indikator menurut teori hierarki Abraham Maslow (1945) yakni kebutuhan fisik, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Sedangkan variabel Y mempunyai tujuh indikator yang akan diteliti oleh penulis berdasarkan unsur-unsur penilaian kinerja dari Hasibuan (2002) yaitu, kesetiaan, prestasi kerja, kedisiplinan, kreativitas, kerjasama, kecakapan, dan tanggung jawab.

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah pengembangan dari korelasi antar variabel yang saling memberikan pengaruh dengan sebuah perkiraan. Artinya, hipotesis akan menjadi “thesis” apabila kebenarannya sudah dibuktikan melalui sebuah penelitian (Ahmad, 2009). Jadi dalam penelitian ini dapat dirumuskan hipotesis seperti di bawah ini:

1. Iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja pustakawan.
2. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pustakawan.
3. Iklim organisasi, motivasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pustakawan.

