

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Profil Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Serdang Bedagai

Dalam suatu Undang-Undang Republik Indonesia nomor 36 Tahun 2003 tentang pembentukan Kabupaten Samosir dan Kabupaten Serdang Bedagai di Provinsi Sumatera Utara, terbentuklah suatu lembaga Pemerintah Kabupaten Serdang Bedagai, salah satunya adalah urusan Perpustakaan dan Arsip yang masih dibawah naungan Bagian Umum Sekretariat dan Daerah Kabupaten Serdang Bedagai dijabat oleh salah seorang Kasubbag setara Esselon IV.

Kemudian dalam suatu Undang-Undang Republik Indonesia nomor 43 Tahun 2007 tentang Perpustakaan maka, Pemerintah Kabupaten Serdang Bedagai mendukung pelaksanaannya dengan menerbitkan suatu peraturan Daerah nomor 30 Tahun 2007 tanggal 30 November 2007 tentang Bagan Organisasi Kantor Perpustakaan, Arsip dan Dokumentasi serta sekaligus melaksanakan Undang-Undang Republik Indonesia nomor 43 tahun 2008 tentang Kearsipan, pada tanggal 28 Februari 2008 Pemerintah Kabupaten Serdang Bedagai dengan nomor suratnya 841.1/400/SB/2008 telah melantik Pejabat pada Kantor Perpustakaan, Arsip dan Dokumentasi setara Esselon III a, dan 4 (empat) Pejabat Esselon IV b. sehingga pada saat itu resmi berdiri Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang kini berkantor di Jalan Negara (Komplek Replika Istana Sultan Serdang) Pagajahan Kabupaten Serdang Bedagai Sumatera Utara.

Berdasarkan Undang-Undang nomor 23 tahun 2014 tentang pemerintahan daerah dan PP nomor 18 tahun 2016 tentang perangkat daerah Kantor Perpustakaan, Arsip dan Dokumentasi berubah menjadi Dinas Perpustakaan dan Kearsipan dengan type C terdiri : - 1 Orang Esselon II /a - 2 Orang Esselon III / b - 8 Orang Esseon I

1. Visi

Visi merupakan pandangan ke depan atau tujuan jangka panjang yang akan diraih oleh sebuah lembaga. Dengan adanya visi yang telah ditetapkan maka segenap sumber daya akan diarahkan dalam mencapai tujuan tersebut.

Berkaitan dengan hal tersebut Visi Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Serdang Bedagai adalah sebagai berikut :

“MENJADIKAN KABUPATEN LITERASI INFORMASI DAN PUSAT PENYELENGGARAAN KEARSIPAN DAERAH YANG UNGGUL, INOVATIF DAN BERKELANJUTAN”

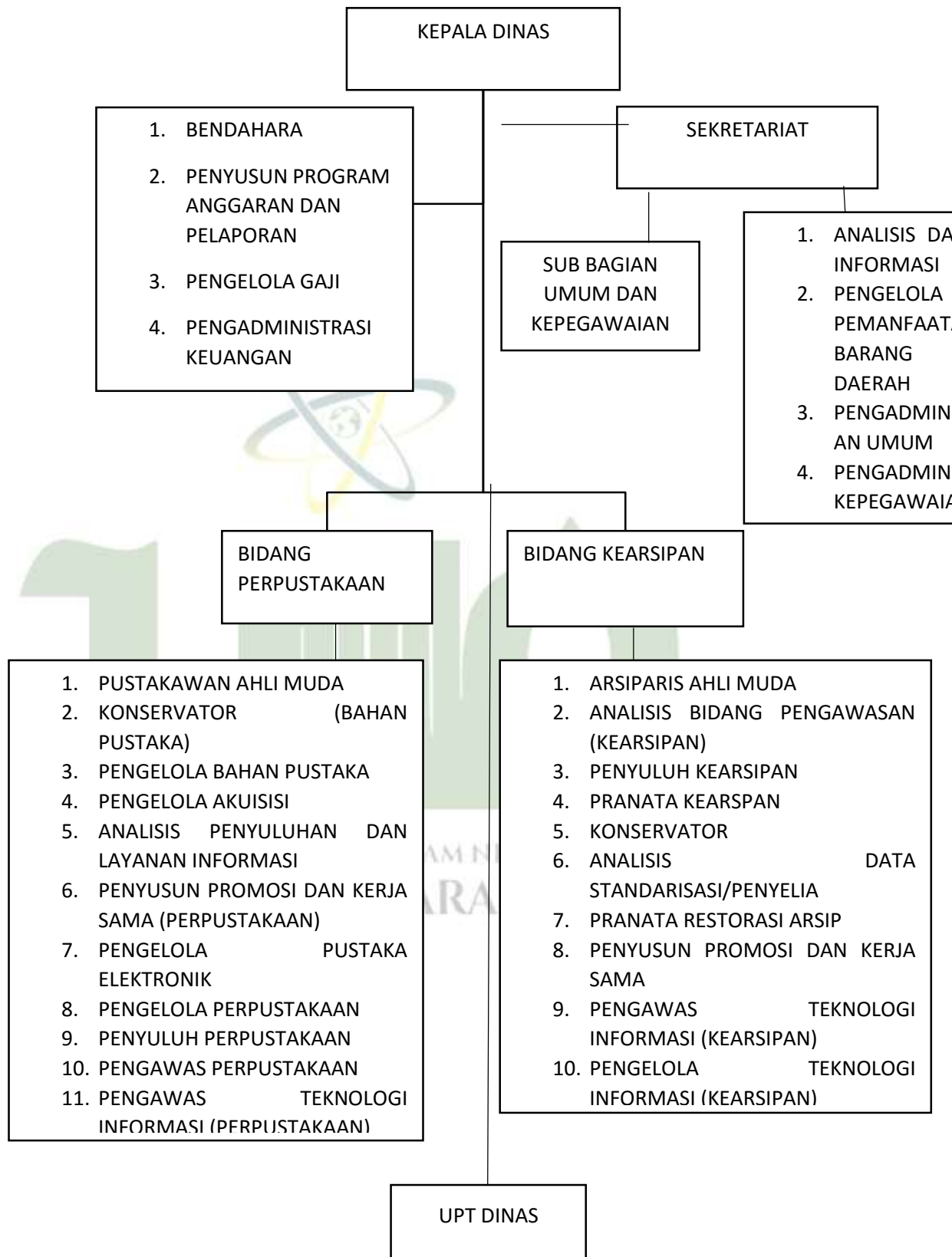
2. Misi

Misi merupakan landasan kerja yang harus dilaksanakan oleh para pegawai pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD), dalam hal ini misi Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Serdang Bedagai adalah sebagai berikut:

- a) Mengembangkan minat dan budaya gemar membaca masyarakat;
- b) Mewujudkan Pemerintahan dan masyarakat yang sadar arsip;
- c) Mewujudkan Pelayanan yang inovatif dan berkelanjutan;

3. Bagan Organisasi

Gambar 2. Bagan Organisasi Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Serdang Bedagai



B. Hasil Penelitian

1. Hasil Analisis Deskriptif

Dalam penelitian ini yang menjadi responden adalah para pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan yang berjumlah 46 orang. Kemudian responden dimint untuk mengisi angket berupa pertanyaan yang telah tersedia pada angket tersebut dengan menggunakan *skala likert*.

Sebelum menganalisis data, peneliti menjelaskan data data terkait responden yang diambil sebagai sampel dari Dinas Perpustakaan dan Kearsipan

a) Jenis Kelamin Responden

Adapun jenis kelamin pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan yang menjadi responden adalah sebagai berikut:

Tabel 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis

		Kelamin			
		jenis kelamin			
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	19	41.3	41.3	41.3
	perempuan	27	58.7	58.7	100.0
Total		46	100.0	100.0	

Dari tabel 5 dapat dilihat bahwa responden berjenis kelamin perempuan lebih banyak daripada responden berjenis kelamin laki-laki. Responden berjenis kelamin perempuan berjumlah 58,7%, sedangkan responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 41,3%.

b) Usia Responden

Adapun usia pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan yang menjadi responden adalah sebagai berikut:

Tabel 6. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

		usia			
		Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-25	19	41.3	41.3	41.3
	26-30	11	23.9	23.9	65.2
	31-35	3	6.5	6.5	71.7
	36-40	8	17.4	17.4	89.1
	41-45	1	2.2	2.2	91.3
	46-50	2	4.3	4.3	95.7
	51-55	1	2.2	2.2	97.8
	56-60	1	2.2	2.2	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa responden yang berusia 20-25 tahun sebanyak 41,2%, responden yang berusia 26-30 tahun sebanyak 21,8%, responden yang berusia 31-35 tahun sebanyak 8,8%, responden yang berusia 36-40 tahun sebanyak 17,4%, responden yang berusia 41-45 tahun sebanyak 2,2%, responden yang berusia 46-50 tahun sebanyak 4,4%, responden yang berusia 51-55 tahun sebanyak 2,2%, dan responden yang berusia 56-60 tahun sebanyak 2,2%.

c) Pendidikan Terakhir

Adapun data mengenai pendidikan terakhir pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan yang menjadi respon adalah sebagai berikut:

Tabel 7. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Terakhir

pendidikan terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	15	32.6	32.6	32.6
	DIII	1	2.2	2.2	34.8
	S1	29	63.0	63.0	97.8
	S2	1	2.2	2.2	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel 7 dapat diketahui bahwa pendidikan terakhir responden menunjukkan pendidikan SLTA/SMA sebanyak 32,7%, Diploma III (D3) sebanyak 2,2%, Strata 1 (S1) sebanyak 65%, dan pendidikan terkakhir Strata 2 (S2) sebanyak 2,2%.

d) Masa Kerja

Adapun data mengenai masa kerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan adalah sebagai berikut:

Tabel 8. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

		masa kerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0-5	36	78.3	78.3	78.3
	6-10	3	6.5	6.5	84.8
	11-15	4	8.7	8.7	93.5
	16-20	1	2.2	2.2	95.7
	21-25	2	4.3	4.3	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel 8 dapat dilihat bahwa masa kerja responden selama 0-5 tahun sebanyak 78,5%, masa kerja responden 6-10 tahun sebanyak 6,5%, masa kerja responden 11-

15 tahun sebanyak 8,7%, masa kerja responden 16-20 tahun sebanyak 2,2%, dan masa kerja responden 21-25 tahun sebanyak 4,3%.

2. Hasil Uji Instrumen Penelitian

a) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner sehingga mampu mengukur data variabel yang diteliti secara tepat. Dalam penelitian ini untuk menguji validitas menggunakan metode koefisien korelasi produk momen person (*Person Product Moment Correlation Coeficient*) seperti ditunjukkan pada tabel 9.

Tabel 9. Hasil Uji Validitas Kuesioner Penelitian

Pernyataan	r hitung	r tabel	Sig	keterangan
Iklim Organisasi				
X1.1	0,343	0,290	0,000	Valid
X1.2	0,490	0,290	0,000	Valid
X1.3	0,618	0,290	0,000	Valid
X1.4	0,511	0,290	0,000	Valid
X1.5	0,304	0,290	0,000	Valid
X1.6	0,688	0,290	0,000	Valid
X1.7	0,293	0,290	0,000	Valid
X1.8	0,475	0,290	0,000	Valid
X1.9	0,501	0,290	0,000	Valid

X1.10	0,586	0,290	0,000	Valid
X1.11	0,610	0,290	0,000	Valid
X1.12	0,354	0,290	0,000	Valid
X1.13	0,548	0,290	0,000	Valid
Motivasi Kerja				
X2.1	0,313	0,290	0,000	Valid
X2.2	0,349	0,290	0,000	Valid
X2.3	0,343	0,290	0,000	Valid
X2.4	0,406	0,290	0,000	Valid
X2.5	0,395	0,290	0,000	Valid
X2.6	0,447	0,290	0,000	Valid
X2.7	0,328	0,290	0,000	Valid
X2.8	0,336	0,290	0,000	Valid
X2.9	0,478	0,290	0,000	Valid
X2.10	0,515	0,290	0,000	Valid
X2.11	0,313	0,290	0,000	Valid
X2.12	0,515	0,290	0,000	Valid
X2.13	0,997	0,290	0,000	Valid

X2.14	0,532	0,290	0,000	Valid
Kinerja Pustakawan				
Y1	0,720	0,290	0,000	Valid
Y2	0,612	0,290	0,000	Valid
Y3	0,787	0,290	0,000	Valid
Y4	0,671	0,290	0,000	Valid
Y5	0,576	0,290	0,000	Valid
Y6	0,664	0,290	0,000	Valid
Y7	0,617	0,290	0,000	Valid
Y8	0,561	0,290	0,000	Valid
Y9	0,422	0,290	0,000	Valid
Y10	0,316	0,290	0,000	Valid
Y11	0,546	0,290	0,000	Valid
Y12	0,529	0,290	0,000	Valid

Tabel 9. Menunjukkan bahwa semua item yang terdapat pada variabel independen meliputi Iklim Organisasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) serta variabel dependen Kinerja Pustakawan (Y) memiliki nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel sebesar 0,290 dan nilai signifikan r hitung yang menunjukkan lebih kecil dari $\alpha=0,05$, maka dapat disimpulkan

bahwa instrumen penelitian yang digunakan dengan kuesioner dinyatakan valid.

b) Uji Realibilitas

Uji realibilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu instrumen dapat dipercaya (*reliable*) sehingga akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Untuk menguji realibilitas dalam penelitian ini menggunakan *Cronbach's Alpha* (α). Berikut hasil uji realibilitas yang ditunjukkan pada tabel 10

Tabel 10. Hasil Uji Realibilitas Kuesioner Penelitian

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai Kritis	keterangan
Iklm Organisasi	0,506	0,50	Reliabel
Motivasi Kerja	0,734	0,50	Reliabel
Kinerja Pustakawan	0,830	0,50	Reliabel

Pada tabel 10. Menunjukkan bahwa koefisien *Cronbach's Alpha* pada variabel independen yang meliputi Iklm Organisasi (X1) dan Motivasi kerja (X2) serta variable dependen yaitu Kinerja Pustakawan (Y) menunjukkan nilai lebih besar dari nilai kritis 0,50 maka item pernyataan dalam kuesioner dinyatakan *reliable*. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen pernyataan dalam penelitian ini dikatakan *reliable* dan konsisten untuk dapat dipercaya dalam pengukuran penelitian.

3. Analisis Regresi Berganda

Dalam penelitian ini menggunakan persamaan analisis regresi linear berganda. Persamaan analisis regresi linear berganda berfungsi untuk

mengetahui besarnya pengaruh setiap variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi variabel lainnya konstan.

Jadi secara implisit pembentukan persamaan regresi linear berganda sama artinya dengan menghitung besarnya variabel bebas yang membentuk persamaan terhadap Y (variabel terikat). Sebagai berikut

Tabel 11. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a				Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.399	7.761		.567	.574
	Iklm Organisasi	.247	.179	.187	1.383	.174
	Motivasi Kerja	.553	.140	.533	3.939	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pustakawan

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, hasil penelitian diperoleh data yang meliputi satu variabel kinerja pustakawan (Y) dan dua variabel bebas yaitu iklim organisasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) sehingga dari dua variabel bebas tersebut dapat dihitung besarnya pengaruh iklim organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pustakawan dengan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 4,399 + 0,247 + 0,533$$

Hasil pengujian yang diperoleh diatas sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta (a) yang diperoleh sebesar 4,399 artinya jika variabel kinerja pustakawan belum dipengaruhi oleh variabel lain yaitu iklim organisasi (X1) dan variabel motivasi kerja (X2). Jika variabel independen tidak ada

maka variabel kinerja pustakawan tidak mengalami perubahan.

- b. Nilai koefisien regresi X_1 0,247 menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pustakawan (Y) yang berarti bahwa setiap kenaikan satuan variabel setelah variabel iklim organisasi (X_1) maka akan mempengaruhi kinerja pustakawan sebesar 0,247, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti.
- c. Nilai koefisien regresi X_2 sebesar 0,533 menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pustakawan yang berarti bahwa kenaikan satuan variabel motivasi kerja maka akan mempengaruhi kinerja pustakawan sebesar 0,533 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

4. Hasil Uji T

1) Variabel Iklim Organisasi (X_1)

Hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikan pengaruh iklim organisasi (X_1) terhadap kinerja pustakawan (Y) adalah $0,001 < 0,05$ dan nilai t hitung $3,474 >$ nilai t tabel 2,016 maka H_0 1 ditolak dan H_a 1 diterima, artinya terdapat pengaruh iklim organisasi (X_1) terhadap kinerja pustakawan (Y) secara signifikan.

2) Variabel Motivasi Kerja (X_2)

Hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja pustakawan (Y) adalah $0,001 < 0,05$ dan nilai t hitung $5,390 >$ nilai t tabel 2,016 maka H_0 2 ditolak dan H_a 2 diterima, artinya terdapat pengaruh motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja pustakawan (Y) secara signifikan.

Berdasarkan hasil uji t diatas maka dapat disimpulkan bahwa variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pustakawan adalah variabel motivasi kerja (X2) dengan nilai t hitung yang paling besar (5,390).

C. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan iklim organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pustakawan. Adapun penjelasan atas jawaban dari hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pustakawan

Menjawab rumusan masalah yang pertama mengatakan bahwa tinjauan perumusan masalah iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pustakawan dapat dilihat dari tabel. Tabel 11 menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pustakawan dengan koefisien 0,247 dengan tingkat signifikan $0,174 < 0,50$. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik iklim organisasi maka kinerja pustakawan akan meningkat.

Hasil peneliiian ini menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Syaipul Sagala (2008) berpendapat bahwa serangkaian sifat lingkungan kerja, yang dinilai langsung atau tidak langsung oleh karyawan yang dianggap menjadi kekuatan utama dalam mempengaruhi perilaku karyawan sehingga iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pustakawan. Sedangkan menurut Parde Pinarta (2004) mengatakan bahwa karakteristik organisasi tertentu yang membedakannya dengan organisasi lain yang dapat mempengaruhi perilaku para anggotanya.

Dengan demikian, iklim organisasi berepengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pustakawan. Hal ini menunjukkan

terwujudnya rasa tanggung jawab secara optimal sehingga meningkatkan kinerja pustakawan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pustakawan

Menjawab rumusan masalah kedua yang mengatakan bahwa tinjauan perumusan masalah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pustakawan dapat dilihat dari tabel. Tabel 11 yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pustakawan dengan koefisien 0,553 dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,50$. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi kinerja pustakawan.

Dari hasil penelitian diketahui bahwa motivasi kerja di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Serdang Bedagai termasuk kategori tinggi. Indikator yang secara implisit diteliti melalui, rasa aman dalam melakukan kerja, kebutuhan fisik, sosial, penghargaan serta aktualisasi diri. Membuktikan bahwa dorongan internal dan eksternal terhadap pustakawan memunculkan ketertarikan dan persistensi dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dengan tepatnya pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Serdang Bedagai, maka motivasi kerja perlu dimanfaatkan dan dikembangkan sehingga kinerja pustakawan dapat meningkat.

3. Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pustakawan

Pada pembahasan sebelumnya telah dijelaskan bahwa dari masing-masing variabel yaitu iklim organisasi dan motivasi kerja terdapat hubungan dengan kinerja pustakawan. Dari hasil analisis data diketahui juga bahwa iklim organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh secara positif dan signifikan dengan kinerja pustakawan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan kabupaten Serdang Bedagai. Hal ini ditunjukkan bahwa terdapat koefisien korelasi

signifikansi yang bervariasi dengan kinerja pustakawan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Serdang Bedagai. Dengan peningkatan iklim organisasi dan motivasi kerja secara optimal, maka akan meningkatkan kinerja pustakawan sesuai besarnya pengaruh dari kedua faktor tersebut, tanpa mengesampingkan faktor lain yang belum diteliti dan berpengaruh. Iklim organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pustakawan dengan koefisien sebesar 0,247 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,50$ sedangkan motivasi kerja terhadap kinerja pustakawan dengan koefisien sebesar 0,533 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,50$.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh A. Dale Timpel (Anwar Prabu Mangkunegara 2015) mengatakan bahwa faktor kinerja pustakawan terdiri faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yang dihubungkan kondisi seseorang misalnya, bertanggung jawab kepada seorang pegawai untuk melakukan kinerja yang tinggi. Faktor eksternal yaitu faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang berasal dari lingkungan seperti, lingkungan kerja dan motivasi kerja. Kinerja ditentukan oleh tujuan yang hendak dicapai melalui kegiatan iklim organisasi seperti bertanggung jawab sebagai penentu arah untuk mencapai tujuan dalam melakukannya diperlukan motivasi kerja. Teori para ahli tersebut memperkuat hasil penelitian yaitu terdapat hubungan positif dan signifikan antara iklim organisasi dan kedisiplinan secara bersama-sama dengan kinerja pustakawan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Serdang Bedagai.

Berdasarkan penjelasan diatas, disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara iklim organisasi dan motivasi kerja dengan kinerja pustakawan. Hal ini menunjukkan terwujudnya iklim organisasi yang efektif dan optimal akan tercipta kinerja pegawai yang semakin optimal. Diikuti dengan semakin efektif dan optimalnya

pemberian kedisiplinan kepada pegawai akan semakin efektif dan optimal sehingga berdampak pada kinerja pustakawan yang tinggi.

