

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI PERPUSTAKAAN DAERAH MALUKU UTARA (STUDI KASUS)

Rohani Katili

Pegawai Perpustakaan Kota Tidore

Abdullah W. Jabid

Fakultas Ekonomi Universitas Khairun Ternate

Jl.Kampus II Gambesi Kota Ternate Selatan Tlp : 0921-3121854 Kode Pos 97719

Nurlaila

Fakultas Ekonomi Universitas Khairun Ternate

Jl.Kampus II Gambesi Kota Ternate Selatan Tlp : 0921-3121854 Kode Pos 97719

Abstract : *simultaneous from education variable and training, work satisfaction, comitment, and work culture, to performance employee in Laibrary North Maluku Province.Data collecting Technique that used by using technique kuesioner was be next tested pass by validity test and reliabilitas. Sampling in research this is the employee in 4 laibrary in Propinsi North province that is 75 responders. Analysis is conducted by using double reggression analysis.*

Research Result indicates that education variable and training, work satisfaction, comitment, and work culture in simultaneous have an effect on significant to employee performance, nevertheless in partial that have significant influence to employees performance that is variable of work satisfaction, and work culture, whereas education variable and training, and comitment in significant has no influence to performance labour laibrary in North Maluku Province.

Keywords: *Education and training, Work satisfaction, comitment, work culture, employee performance.*

PENDAHULUAN

Berdasarkan Undang-undang tentang Otonomi daerah No 32 tahun 2004, maka Pemerintah daerah Provinsi Maluku Utara berupaya untuk lebih meningkatkan kualitas sumber daya aparatur disegala bidang karena peran sumber daya manusia pada masa kini akan menjadi penentu bagi keberhasilan pembangunan. Selain itu sumber daya manusia merupakan penggerak utama dan dapat dianggap sebagai kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan dan sasarannya.

Persoalannya berkaitan dengan upaya membangun dan mengembangkan kinerja pustakawan ke arah yang lebih baik adalah terkait dengan berbagai kendala

atau hambatan yang dihadapinya, seperti pembinaan yang belum memadai, terbatasnya pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki di bidang pusdokinfo, terbatasnya kemampuan dalam penguasaan bahasa asing terutama bahasa Inggris, dan faktor-faktor psikologis, sehingga menyebabkan kinerja pustakawan belum maksimal. Fungsi pustakawan sebagai profesi yang menangani perpustakaan belum berjalan maksimal sesuai dengan tugas-tugas yang diberikan atasannya. Salah satu indikator kinerja pustakawan yang menurun adalah masih kurangnya minat kunjungan ke perpustakaan seperti pada tahun 2011 ada sebanyak 457 orang perpustakaan di Propinsi Maluku Utara sedangkan di Kota Ternate untuk Tahun 2011 sebanyak 7.182

pengujung, hal ini menunjukkan bahwa belum maksimalnya pelayanan pustakawan dalam menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik.

Salah satu faktor yang bisa menyebabkan kurangnya prestasi kerja pustakawan Daerah adalah sulitnya memperoleh angka kredit, sehingga masih sedikit ditemui pustakawan yang naik pangkat dalam rentang waktu 4 hingga 6 tahun. Mirwansyah (1999:10-11) menyatakan bahwa secara umum perpustakaan belum memiliki sumber daya manusia yang baik dan memadai. Hal ini sesuai kenyataan menunjukkan sebagian besar perpustakaan masih kurang memiliki karyawan yang berlatar belakang pendidikan perpustakaan, dokumentasi dan informasi. Rata-rata pendidikan pustakawan daerah masih berpendidikan Diploma dan SMU. Disamping itu tidak proporsional dalam menempatkan tenaga pustakawan (profesional) antar bidang/unit kegiatan, seperti bidang sirkulasi dengan bidang pengolahan dan bidang administrasi. Pada bidang layanan banyak ditemukan tenaga yang kurang profesional atau non pustakawan, berpendidikan rendah serta kurang memiliki wawasan.

Selain faktor di atas, khususnya pada perpustakaan perguruan tinggi koleksi bahan pustaka yang dimiliki sebagian besar bahasa asing (bahasa Inggris) yang meliputi berbagai disiplin ilmu, dan penggunaannya (pemakai) terdiri dari berbagai karakteristik baik latar belakang pendidikan, sosial budaya maupun kepentingannya. Berkenaan dengan berbagai kendala tersebut, maka untuk menjadi pustakawan yang benar-benar ahli atau profesional dalam bidang perpustakaan, diperlukan peningkatan kualitas diri dari pustakawan yang bersangkutan, misalnya mengikuti pendidikan lanjutan dan pelatihan, sehingga dapat memberikan pelayanan kepada pemakai secara berkualitas. Pustakawan yang profesional selain memiliki pengetahuan dan keterampilan yang luas di bidangnya, juga harus mampu mengembangkan kinerjanya ke arah yang lebih baik.

Perpustakaan daerah diselenggarakan oleh pemerintah provinsi, pemerintah kabupaten/kota, kecamatan dan desa serta

dapat juga diselenggarakan oleh masyarakat. Tujuan didirikan perpustakaan daerah adalah menyediakan koleksi yang dapat mendukung pelestarian hasil budaya daerah dan memfasilitasi terwujudnya masyarakat pembelajaran sepanjang hayat. Perpustakaan daerah yang ada dibawah pemerintah Provinsi Maluku Utara terdiri atas 6 perpustakaan daerah diwilayah Kabupaten, 2 perpustakaan daerah diwilayah Kota dan 1 perpustakaan daerah di wilayah Provinsi.

Perlu dilakukan analisa kinerja pegawai perpustakaan daerah di Provinsi Maluku Utara, disebabkan karena analisis kinerja pegawai dapat menunjukkan informasi tentang tingkat pencapaian hasil suatu instansi yang dihubungkan dengan visi dan misi yang diemban oleh insatansi sehingga dapat diketahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional yang diambil. Penelitian ini mengambil sampel dari empat perpustakaan daerah di Maluku Utara yang dianggap cukup mewakili kinerja pegawai perpustakaan daerah di Maluku Utara yaitu: (1) Kantor Perpustakaan Daerah Kota Tidore Kepulauan. (2) Kantor Arsip dan Perpustakaan Daerah Kota Ternate. (3) Kantor Perpustakaan Arsip dan Dokumentasi Kabupaten Halmahera Tengah. (4) Badan Kears

Kinerja pegawai perpustakaan harus menjadi perhatian khusus bagi pemerintah Provinsi Maluku Utara. Dalam undang-undang Nomor 43 tahun 2007 tentang perpustakaan, bahwa untuk menjalankan fungsinya maka perpustakaan harus dikelola oleh tenaga perpustakaan yang sesuai dengan standar Nasional yang mencakup kualifikasi pendidikan, kompetensi dan sertifikasi.

Dari data pegawai perpustakaan di Provinsi Maluku Utara rata-rata masih berpendidikan SMA dan Diploma, hanya pada Badan Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Maluku Utara saja yang terlihat bahwa pegawai perpustakaan cukup di dominasi dengan latar belakang pendidikan Sarjana. Selain itu masih minimnya pegawai perpustakaan dengan latar belakang pendidikan dibidang perpustakaan (pustakawan) dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan sebab perpustakaan

mebutuhkan tenaga-tenaga khusus (pustakawan) dalam mengolah koleksi. Ada suatu pendapat yang mengatakan bahwa Perpustakaan adalah pustakawan.

Pendapat diatas mengandung pengertian bahwa perpustakaan bukan lagi hanya merupakan tempat atau aspek fisik saja, tetapi lebih merupakan segenap aktivitas yang dimotori oleh pustakawannya. Maju mundurnya perpustakaan tidak lagi tergantung pada besar kecilnya gedung dan koleksi yang dimilikinya, akan tetapi tergantung pada kualitas sumber daya manusia atau pegawai perpustakaan (Labovitz, dalam Masruri, 2002: 4). Dengan demikian, pustakawan merupakan salah satu sumber daya yang menggerakkan sumber daya lain dalam organisasi perpustakaan yang memungkinkan perpustakaan dapat berperan secara optimal didalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya (Perpusnas, 2002: 1).

Oleh karena itu penelitian ini ditujukan untuk menganalisis kinerja pegawai perpustakaan daerah di Provinsi Maluku Utara yang dilihat dari faktor pendidikan dan pelatihan, kepuasan kerja, komitmen pegawai, dan budaya kerja. Hal ini dilakukan agar dapat mendorong peningkatan efektifitas kinerja pegawai di perpustakaan daerah dalam menghadapi era informasi saat ini.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan dalam latar belakang, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah faktor pendidikan dan pelatihan, kepuasan kerja, komitmen pegawai dan budaya kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Perpustakaan Daerah di Provinsi Maluku Utara?
2. Apakah faktor pendidikan dan pelatihan, kepuasan kerja, komitmen pegawai dan budaya kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Perpustakaan Daerah di Provinsi Maluku Utara?

TINJAUAN PUSTAKA

Pustakawan

Pustakawan adalah aparatur pemerintah atau abdi negara dan pelayanan masyarakat. Sehubungan hal ini untuk dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara baik dengan kinerja yang berkualitas maka setiap pustakawan senantiasa perlu meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan pengembangan diri seiring dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi informasi yang semakin pesat. Menurut UU perpustakaan nomor 43 tahun 2007, menyatakan bahwa Perpustakaan dan Kearsipan daerah merupakan salah satu unit organisasi yang berada dalam lingkup pemerintah daerah.

Kinerja Pegawai

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2005:67). Gomes (2003:135) memberi batasan mengenai performansi sebagai *the record of outcomes produced on a specified job function or activity during a specified time periode* (catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama suatu periode waktu tertentu).

Tujuan evaluasi kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari SDM organisasi. Secara lebih spesifik, tujuan dari evaluasi kinerja sebagaimana dikemukakan dalam Mangkunegara (2005:10-11) adalah:

1. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja;
2. Mencatat dan mengakui seorang karyawan- sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu;
3. Memberikan peluang kepada karyawan

untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karir atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang;

4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya;

Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diktat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan merupakan suatu kegiatan pengembangan sumber daya manusia yang dimaksudkan untuk memperbaiki kemampuan personal karyawan dengan cara meningkatkan pengetahuan dan keterampilan. Dalam organisasi apapun, pendidikan yang mempunyai nilai sentral yang sangat strategis, karena hasil yang diperoleh mempunyai manfaat jangka panjang.

Jadi pendidikan adalah usaha untuk memberikan dan meningkatkan kemampuan peserta didik dalam sikap dan nilai, pengetahuan, kecerdasan, dan ketrampilan di dalam lingkungan hidupnya, sehingga ia akan lebih mampu untuk menghadapi tantangan di dalam lingkungannya sepanjang hayat.

Kepuasan Kerja

Salah satu gejala yang paling meyakinkan dari rusaknya kondisi dalam suatu organisasi adalah rendahnya kepuasan kerja (*job satisfaction*). Dalam bentuknya yang lebih sinis gejala itu bersembunyi dibelakang pemogokan liar, pelambanan kerja, mangkir, dan pergantian karyawan. Gejala itu mungkin juga merupakan bagian dari keluhan, rendahnya prestasi, rendahnya kualitas produk, penerimaan yang dilakukan pegawai, masalah disipliner, dan sebagai kesulitan lain.

Komitmen

Pengertian komitmen merujuk pada kesetiaan dan loyalitas. Komitmen didefinisikan sebagai kekuatan relatif dari identifikasi dan keterlibatan individu kepada organisasi tertentu.

Menurut Colquitt *et al* (2009:67) komitmen organisasi didefinisikan sebagai hasrat yang dimiliki oleh pegawai untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen organisasi mempengaruhi seorang pegawai untuk tetap menjadi anggota organisasi atau meninggalkan organisasi untuk mencari pekerjaan di tempat lain”.

Berdasarkan pengertian di atas dapat ditarik sebuah pernyataan bahwa, komitmen organisasi adalah hasrat yang dimiliki oleh pegawai untuk tetap bertahan di suatu organisasi yang ditunjukkan dengan rasa kepercayaan, keterlibatan dalam organisasi dan loyal terhadap organisasi.

Budaya Kerja

Dalam konteks pemberdayaan sumber daya manusia, agar menghasilkan karyawan yang profesional dengan integritas yang tinggi, diperlukan adanya acuan baku yang diberlakukan oleh suatu perusahaan. Acuan baku tersebut adalah budaya organisasi yang secara sistematis menuntun para karyawan untuk meningkatkan komitmen kerjanya bagi perusahaan.

Budaya organisasi pada umumnya merupakan pernyataan filosofis, dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat para karyawan karena dapat diformulasikan secara formal dalam berbagai peraturan dan ketentuan perusahaan. Dengan membakukan budaya organisasi, sebagai suatu acuan bagi ketentuan dan peraturan yang berlaku, maka para pemimpin dan karyawan secara tidak langsung akan terikat sehingga dapat membentuk sikap dan perilaku sesuai dengan visi dan misi serta strategi perusahaan.

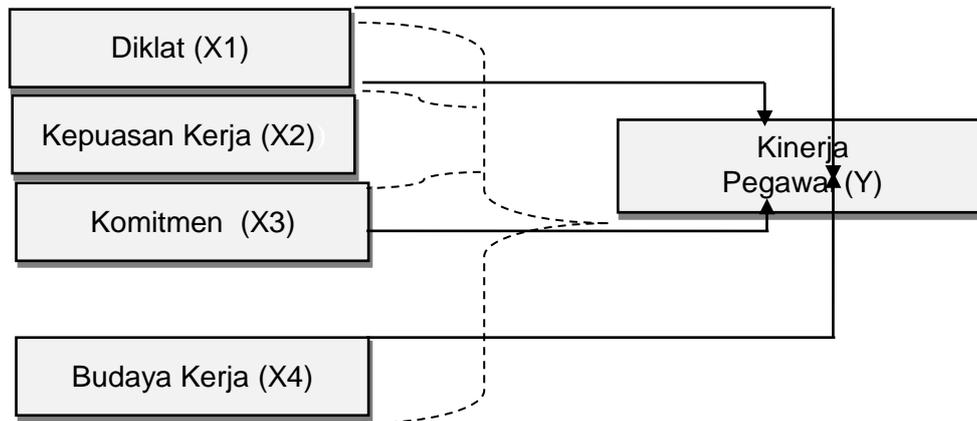
(Sutrisno, 2010:10). Budaya kerja adalah cara kerja sehari-hari yang bermutu dan selalu mendasari nilai-nilai yang penuh makna, sehingga menjadi motivasi, memberi inspirasi untuk senantiasa bekerja

lebih baik, dan memuaskan bagi masyarakat yang dilayani.

Kerangka Konseptual

Untuk mempermudah penelitian dan mempertegas batasan-batasan masalah yang akan diteliti dalam

menentukan arah dan sasaran yang tepat dari objek penelitian serta menjaga agar tidak terjadi penyimpangan arah dan pembiasan dari masalah yang sebenarnya, maka peneliti menetapkan kerangka pemikiran yang akan dijadikan acuan dalam melakukan penelitian ,yaitu :



Keterangan :

- > Pengaruh secara simultan
- - - - -> Pengaruh secara parsial

Gambar 1. Kerangka Konsep

Hipotesis

Sesuai dengan perumusan masalah dan tujuan penelitian serta kerangka konseptual di atas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. Pendidikan dan pelatihan, kepuasan kerja, komitmen pegawai dan budaya kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Perpustakaan Daerah di Propinsi Maluku Utara
2. Pendidikan dan pelatihan, kepuasan kerja, komitmen pegawai dan budaya kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Perpustakaan Daerah di Propinsi Maluku Utara

METODE PENELITIAN

Perpustakaan daerah di Provinsi Maluku Utara merupakan organisasi yang perkembangannya cukup signifikan beberapa tahun belakangan ini. Khususnya pada empat perpustakaan tersebut yaitu Kantor Perpustakaan Daerah Kota Tidore Kepulauan, Kantor Arsip dan Perpustakaan

Daerah Kota Ternate, Kantor Perpustakaan Arsip dan Dokumentasi Kabupaten Halmahera Tengah serta Badan Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Maluku Utara. Hal ini dapat dilihat dari keikutsertaan ke empat perpustakaan daerah tersebut dalam mengikuti berbagai ajang seleksi perlombaan tingkat nasional dibidang perpustakaan. Selain itu antusias masyarakat untuk mengunjungi perpustakaan daerah akhir-akhir ini semakin besar, oleh sebab itu kinerja pegawai perpustakaan harus lebih maksimal agar dapat menyesuaikan dengan tuntutan kebutuhan masyarakat penggunanya.

Belum adanya penelitian tentang kinerja pegawai perpustakaan daerah di Provinsi Maluku Utara, sehingga penelitian ini dilakukan untuk dapat memberikan sumbangsi saran bagi pemerintah khususnya dalam hal pengadaan formasi pegawai yang sesuai dengan kebutuhan di perpustakaan.

Populasi Dan Sampel

Dalam penelitian ini teknik *sampling* yang digunakan adalah *random sampling*,

karena memiliki daftar seluruh anggota populasi (kerangka sampel). Untuk dapat mewakili populasi penelitian, sampel yang digunakan akan menggunakan rumus perhitungan Yamane:

$$n = \frac{N}{N(d)^2 + 1}$$

Keterangan :

- n : jumlah sampel yang di cari
- N : jumlah populasi
- d : nilai presisi yang ditetapkan 5%

maka jumlah sampel yang diperoleh sebagai berikut:

$$n = \frac{91}{91(0,05)^2 + 1}$$

$$N = \frac{91}{1,2275}$$

$$n = 74 \approx 75 \text{ responden}$$

Dari perhitungan di atas didapatkan 75 responden. Setelah itu dilakukan *propotional random sampling* dengan perincian sebagai berikut:

Tabel 1. Data Populasi dan Sampel Tahun 2011

No	Nama Perpustakaan	Populasi	Sampel
1	Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Kota Tidore Kepulauan	16 orang	13 orang
2	Perpustakaan Arsip dan Dokumentasi Kabupaten Halmahera Tengah	14 orang	12 orang
3	Kantor Arsip dan Perpustakaan Daerah Kota Ternate	29 orang	23 orang
4	Badan Kersipan dan Perpustakaan Provinsi Maluku Utara	32 orang	27 orang
		91 orang	75 orang

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data hasil kuesioner. Kuesioner yang dibagikan kepada 75 responden terdiri atas 40 pertanyaan untuk

variabel-variabel tersebut terdiri atas lima variabel bebas, yakni pendidikan dan pelatihan, kepuasan kerja, komitmen pegawai, dan budaya kerja, serta satu variabel terikat yaitu kinerja pegawai.

Tabel 2. Karakteristik Responden

No.	Karakteristik	Kelompok	Jumlah	Persentase
1.	Jenis Kelamin	a. Laki-laki	25	33
		b. Perempuan	50	67
2.	Usia	a. 20 – 29	20	27
		b. 30 – 39	35	47
		c. 40 – 49	15	15
		d. ≥ 50	5	5
3.	Pendidikan	a. SLTA	26	35
		b. D1 – D3	34	45
		c. S1	15	20
		d. S2	0	0
4.	Masa Kerja	a. 1 – 5	30	40
		b. 6 – 10	25	33
		c. 11 – 15	10	13
		d. 16 – 20	9	12
		e. ≥ 21	1	1
5.	Gaji	a. ≤ 1.000.000	0	0
		b. 1.000.000 –	12	16

Tabel 2. Lanjutan

No.	Karakteristik	Kelompok	Jumlah	Persentase
		1.500.000		
		c. 1.500.000 – 2.000.000	19	25
		d. 2.000.000 – 2.500.000	34	45
		e. \geq 2.500.000	10	13

Sumber: Data diolah

Analisis Deskripsi Variabel-variabel Penelitian

Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) (X_1)

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Pada Variabel Diklat (X_1)

Item-Item	Skor										Total		Rata-rata
	1		2		3		4		5		f	%	
	F	%	F	%	f	%	f	%	f	%			
$X_{1.1}$	-	-	1	1.3	2	2.7	54	72	18	24	75	100	4,19
$X_{1.2}$	-	-	-	-	2	2.7	53	70.7	20	26.7	75	100	4,24
$X_{1.3}$	2	2.7	-	-	2	2.7	51	68	20	26.7	75	100	4,16
$X_{1.4}$	-	-	-	-	6	8	49	65.3	20	26.7	75	100	4,19
$X_{1.5}$	-	-	1	1.3	1	1.3	50	66.7	23	30.7	75	100	4,27
$X_{1.6}$	-	-	1	1.3	4	5.3	50	66.7	20	26.7	75	100	4,19
$X_{1.7}$	2	2.7	1	1.3	3	4	53	70.7	16	21.3	75	100	4,07
$X_{1.8}$	-	-	-	-	6	8	55	73.3	14	18.7	75	100	4,11
Rata-rata frekuensi untuk $X_1 = 4,18$													

Sumber: Lampiran 2

Kepuasan Kerja (X_2)

Variabel kepuasan kerja terbagi atas 6 item, berikut adalah tabel distribusi jawaban responden pada variabel tersebut. Nilai rata-rata jawaban pada kedelapan item pertanyaan tentang variabel kepuasan

kerja sebesar 4,14. Dengan berpegang pada rentang yang digunakan, maka dapat disimpulkan bahwa secara umum variabel kepuasan kerja menurut responden yang ada dalam penelitian ini berada dalam kategori baik.

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Pada Variabel Kepuasan Kerja (X_2)

Item-Item	Skor										Total		Rata-rata
	1		2		3		4		5		f	%	
	F	%	f	%	f	%	f	%	F	%			
$X_{2.1}$	-	-	2	2.7	8	10.7	45	60	20	26.7	75	100	4,11
$X_{2.2}$	-	-	-	-	1	1.3	54	72	20	26.7	75	100	4,25
$X_{2.3}$	-	-	-	-	4	5.3	50	66.7	21	28	75	100	4,23
$X_{2.4}$	-	-	2	2.7	7	9.3	49	65.3	17	22.7	75	100	4,08
$X_{2.5}$	-	-	1	1.3	9	12	51	68	14	18.7	75	100	4,04
$X_{2.6}$	-	-	-	-	6	8	54	72	15	20	75	100	4,12
Rata-rata frekuensi untuk $X_2 = 4,14$													

Sumber: Lampiran 2

Komitmen Pegawai (X₃)

Varibel komitmen pegawai terbagi atas 8 item, berikut adalah tabel distribusi jawaban responden pada variabel tersebut. Nilai rata-rata jawaban pada kedelapan item pertanyaan tentang variabel komitmen

sebesar 4,16. Dengan berpegang pada rentang yang digunakan, maka dapat disimpulkan bahwa secara umum variabel komitmen menurut responden yang ada dalam penelitian ini berada dalam kategori baik.

Tabel 5. Distribusi Frekuensi Pada Variabel Komitmen Pegawai (X₃)

Item-Item	Skor										Total		Rata-rata
	1		2		3		4		5		f	%	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%			
X _{3.1}	-	-	-	-	8	10.7	48	64	19	25.3	75	100	4,15
X _{3.2}	-	-	-	-	6	8	53	70.7	16	21.3	75	100	4,13
X _{3.3}	-	-	1	1.3	6	8	49	65.3	19	25.3	75	100	4,15
X _{3.4}	-	-	-	-	8	10.7	46	61.3	21	28	75	100	4,17
X _{3.5}	-	-	1	1.3	5	6.7	54	72	15	20	75	100	4,11
X _{3.6}	-	-	-	-	3	4	56	74.7	16	21.3	75	100	4,17
X _{3.7}	-	-	-	-	5	6.7	50	66.7	20	26.7	75	100	4,20
X _{3.8}	-	-	-	-	3	4	55	73.3	17	22.7	75	100	4,19
Rata-rata frekuensi untuk X ₃ = 4,16													

Sumber: Lampiran 2

Budaya Kerja (X₄)

Varibel budaya kerja terbagi atas 9 item, berikut adalah tabel distribusi jawaban responden pada variabel tersebut. Nilai rata-rata jawaban pada kesebelas item pertanyaan tentang variabel budaya

kerja sebesar 4,18. Dengan berpegang pada rentang yang digunakan, maka dapat disimpulkan bahwa secara umum variabel budaya kerja menurut responden yang ada dalam penelitian ini berada dalam kategori baik.

Tabel 6. Distribusi Frekuensi Pada Variabel Budaya Kerja (X₄)

Item-Item	Skor										Total		Rata-rata
	1		2		3		4		5		f	%	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%			
X _{4.1}	-	-	2	2.7	4	5.3	49	65.3	20	26.7	75	100	4,16
X _{4.2}	-	-	-	-	5	6.7	46	61.3	24	32	75	100	4,25
X _{4.3}	-	-	1	1.3	7	9.3	41	54.7	26	34.7	75	100	4,23
X _{4.4}	-	-	-	-	5	6.7	54	72	16	21.3	75	100	4,15
X _{4.5}	-	-	-	-	7	9.3	49	65.3	19	25.3	75	100	4,16
X _{4.6}	-	-	-	-	5	6.7	54	72	16	21.3	75	100	4,15
X _{4.7}	-	-	1	1.3	9	12	38	50.7	27	36	75	100	4,21
X _{4.8}	-	-	-	-	11	14.7	42	56	22	29.3	75	100	4,15
X _{4.9}	-	-	3	4	8	10.7	37	49.3	27	36	75	100	4,17
Rata-rata frekuensi untuk X ₄ = 4,18													

Sumber: Lampiran 2

Kinerja Pegawai (Y)

Varibel kinerja pegawai terbagi atas 8 item, berikut adalah tabel distribusi jawaban responden pada variabel tersebut. Nilai rata-rata jawaban pada kedelapan item pertanyaan tentang variabel kinerja

pegawai sebesar 4,16. Dengan berpegang pada rentang yang digunakan, maka dapat disimpulkan bahwa secara umum variabel kinerja pegawai menurut responden yang ada dalam penelitian ini berada dalam kategori baik.

Tabel 7. Distribusi Frekuensi Pada Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Item-Item	Skor										Total		Rata-rata
	1		2		3		4		5		f	%	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%			
Y ₁	-	-	1	1.3	9	12	39	52	26	34.7	75	100	4,20
Y ₂	-	-	-	-	13	17.3	36	48	26	34.7	75	100	4,17
Y ₃	-	-	1	1.3	15	20	33	44	26	34.7	75	100	4,12
Y ₄	-	-	3	4	10	13.3	40	53.3	22	29.3	75	100	4,08
Y ₅	-	-	-	-	11	14.7	42	56	22	29.3	75	100	4,15
Y ₆	-	-	-	-	13	17.3	41	54.7	21	28	75	100	4,11
Y ₇	-	-	-	-	7	9.3	40	53.3	28	37.3	75	100	4,28
Y ₈	-	-	1	1.3	11	14.7	39	52	24	32	75	100	4,15
Rata-rata frekuensi untuk Y = 4,16													

Sumber: Lampiran 2

Hasil Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

Uji Validitas

Tabel 8. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Item Pertanyaan	Koefisien Korelasi	Ket.	Koefisien Reliabilitas	Ket.
Pendidikan dan Pelatihan (X1)	X1.1	0.879	<i>Valid</i>	0.893	<i>Reliabel</i>
	X1.2	0.754	<i>Valid</i>		
	X1.3	0.805	<i>Valid</i>		
	X1.4	0.861	<i>Valid</i>		
	X1.5	0.824	<i>Valid</i>		
	X1.6	0.916	<i>Valid</i>		
	X1.7	0.600	<i>Valid</i>		
	X1.8	0.487	<i>Valid</i>		
Kepuasan Kerja (X2)	X2.1	0.803	<i>Valid</i>	0.809	<i>Reliabel</i>
	X2.2	0.674	<i>Valid</i>		
	X2.3	0.798	<i>Valid</i>		
	X2.4	0.853	<i>Valid</i>		
	X2.5	0.614	<i>Valid</i>		
	X2.6	0.537	<i>Valid</i>		
Komitmen (X3)	X3.1	0.599	<i>Valid</i>	0.762	<i>Reliabel</i>
	X3.2	0.686	<i>Valid</i>		
	X3.3	0.585	<i>Valid</i>		
	X3.4	0.571	<i>Valid</i>		
	X3.5	0.608	<i>Valid</i>		
	X3.6	0.574	<i>Valid</i>		
	X3.7	0.652	<i>Valid</i>		
	X3.8	0.654	<i>Valid</i>		
Budaya Kerja (X4)	X4.1	0.504	<i>Valid</i>	0.728	<i>Reliabel</i>
	X4.2	0.485	<i>Valid</i>		
	X4.3	0.314	<i>Valid</i>		
	X4.4	0.467	<i>Valid</i>		
	X4.5	0.556	<i>Valid</i>		
	X4.6	0.483	<i>Valid</i>		
	X4.7	0.714	<i>Valid</i>		
	X4.8	0.707	<i>Valid</i>		

Tabel 8. lanjutan

Variabel	Item Pertanyaan	Koefisien Korelasi	Ket.	Koefisien Reliabilitas	Ket.
	X4.9	0.771	Valid		
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0.843	Valid	0.928	Reliabel
	Y2	0.845	Valid		
	Y3	0.761	Valid		
	Y4	0.875	Valid		
	Y5	0.780	Valid		
	Y6	0.780	Valid		
	Y7	0.798	Valid		
	Y8	0.856	Valid		

Sumber: Lampiran 3 dan 4

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu indeks yang menunjukkan sejauhmana suatu alat pengukuran (instrumen) dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Pedoman dari Ghozali (2005) dalam Rismawati (2008), pemberian interpretasi terhadap reliabilitas (ri) pada umumnya digunakan patokan sebagai berikut : 1) Reliabilitas (ri) uji coba sama dengan atau lebih dari 0,60 berarti hasil uji coba tesnya memiliki reliabilitas tinggi; 2) Reliabilitas (ri) uji coba kurang dari 0,60 berarti hasil uji coba tesnya memiliki reliabilitas kurang (*unreliable*).

Berdasarkan hasil perhitungan reliabilitas pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel peran kepemimpinan, pendidikan, budaya kerja, kompensasi, lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai mempunyai kehandalan yang dapat diterima dengan tingkat kehandalan berkisar antara 0,728 - 0,928.

Hasil Analisis Regresi Berganda

Hasil analisis pengaruh variabel independen yaitu pendidikan dan pelatihan,

kepuasan kerja, komitmen, budaya kerja terhadap kinerja pegawai Perpustakaan Daerah di Propinsi Maluku Utara adalah sebagai berikut:

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi pada tabel 4.9 dibawah ini, dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = - 15,830 + 0,185X_1 + 0,309X_2 - 0,050X_3 + 0,981X_4 + e$$

Dimana:

- Y = Kinerja Pegawai
- β_0 = Konstanta
- X_1 = Pendidikan dan Pelatihan
- X_2 = Kepuasan Kerja
- X_3 = Komitmen Pegawai
- X_4 = Budaya Kerja
- e = Kesalahan pengganggu (*error*)

Persamaan ini dapat diinterpretasikan bahwa perubahan kinerja pegawai (Y) akan dipengaruhi oleh variabel pendidikan dan pelatihan (X_1), kepuasan kerja (X_2), komitmen (X_3), dan budaya kerja (X_4).

Tabel 9. Hasil Perhitungan Regresi

Variabel	Unstandardized Coefficient (β)	T_{hitung}	Sig.	Keterangan
Pendidikan & Pelatihan (X_1)	0,185	1,790	0,078	Tidak signifikan
Kepuasan Kerja (X_2)	0,309	2,102	0,039	Signifikan
Komitmen Pegawai (X_3)	- 0,050	- 0,359	0,721	Tidak signifikan
Budaya Kerja (X_4)	0,981	7,789	0,000	signifikan
Constanta	- 15,830			
T_{tabel}	= 2,015	Sig F	= 0,000	
R	= 0,837	F_{tabel}	= 2,25	

Tabel 9. lanjutan

Variabel	Unstandardized Coeficient (β)	T _{hitung}	Sig.	Keterangan
R Square	= 0,701	Adjusted R		= 0,684
F hitung	= 41,034	Square		

Sumber: Lampiran 5

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai R sebesar 0,837 yang berarti korelasi berganda antara variabel pendidikan dan pelatihan (X_1), kepuasan kerja (X_2), komitmen (X_3), dan budaya kerja (X_4). terhadap variabel kinerja pegawai (Y) adalah kuat karena mempunyai nilai lebih dari 0,05.

Selanjutnya koefisien determinan R Square (R^2) adalah sebesar 0,701, menunjukkan bahwa 70,1% variasi perubahan variabel dependen yaitu kinerja pegawai bisa dijelaskan oleh variasi perubahan keenam variabel independen, yaitu pendidikan dan pelatihan (X_1), kepuasan kerja (X_2), komitmen (X_3), dan budaya kerja (X_4), sedangkan sisanya 29,9% dijelaskan oleh sebab-sebab lain di luar model.

Pengujian Hipotesis

Uji F

Dari hasil perhitungan diperoleh F_{hitung} sebesar 41,034, sedangkan F_{tabel} (2,25) pada $\alpha = 5\%$ sebesar 2,25. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simpultan (bersama-sama) variabel pendidikan dan pelatihan (X_1), kepuasan kerja (X_2), komitmen (X_3), dan budaya kerja (X_4) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada perpustakaan daerah di Propinsi Maluku Utara.

Uji t

Hasil uji t menunjukkan bahwa empat variabel independen yaitu kepuasan kerja (X_2), dan budaya kerja (X_4) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen kinerja pegawai (Y). Hal ini dapat dilihat dari masing-masing variabel mempunyai nilai signifikansi $t <$ dari 0,05. Sedangkan dua variabel lainnya yaitu pendidikan dan pelatihan (X_1) dan komitmen (X_3) secara signifikan tidak mempunyai pengaruh

terhadap variabel dependen kinerja pegawai (Y). Hal ini dapat dilihat dari masing-masing variabel mempunyai nilai signifikansi $t >$ dari 0,05. Secara rinci dapat dijelaskan sebagai berikut.

Variabel pendidikan dan pelatihan (X_1) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 1,790. Hasil perhitungan nilai statistik uji t yang diperoleh menunjukkan t_{hitung} untuk variabel independen pendidikan dan pelatihan (X_1) lebih kecil dari nilai t_{tabel} ($1,790 < 2,015$), maka hipotesis yang menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) ditolak. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan (X_1) secara signifikan tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini juga diperkuat dengan nilai $p-value < 5\%$ ($0,078 > 0,05$). Artinya kesalahan untuk mengatakan ada pengaruh dari pendidikan dan pelatihan (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) lebih besar dari tingkat kesalahan yang dapat diterima sebesar 5%.

Hasil analisis regresi berganda diperoleh nilai koefisien regresi variabel pendidikan dan pelatihan (X_1) sebesar 0,185 menunjukkan setiap kenaikan satu satuan skor variabel pendidikan dan pelatihan (X_1), maka skor kinerja pegawai akan naik sebesar 0,185 dengan asumsi variabel independen yang lain dianggap konstan atau tidak berubah.

Variabel kepuasan kerja (X_2) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,102. Hasil perhitungan nilai statistik uji t yang diperoleh menunjukkan t_{hitung} untuk variabel independen kepuasan kerja (X_2) lebih besar dari nilai t_{tabel} ($2,102 > 2,015$), maka dapat dikemukakan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa kepuasan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) diterima. Hal ini juga diperkuat dengan nilai $p-value < 5\%$ ($0,039 < 0,05$). Artinya kesalahan untuk mengatakan ada pengaruh dari kepuasan kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) lebih kecil

dari tingkat kesalahan yang dapat diterima sebesar 5%.

Hasil analisis regresi berganda diperoleh nilai koefisien regresi variabel kepuasan kerja (X_2) sebesar 0,309 menunjukkan setiap kenaikan satu satuan skor variabel kepuasan kerja (X_2), maka skor kinerja pegawai akan naik sebesar 0,309 dengan asumsi variabel independen yang lain dianggap konstan atau tidak berubah.

Variabel komitmen (X_3) memiliki nilai t_{hitung} sebesar - 0,359. Hasil perhitungan nilai statistik uji t yang diperoleh menunjukkan t_{hitung} untuk variabel independen komitmen (X_3) lebih kecil dan minus dari nilai t_{tabel} ($-0,359 < 2,015$), maka dapat dikemukakan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa komitmen (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) ditolak. Hal ini juga diperkuat dengan nilai $p-value > 5\%$ ($0,721 > 0,05$). Artinya kesalahan untuk mengatakan ada pengaruh dari komitmen (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) lebih besar dari tingkat kesalahan yang dapat diterima sebesar 5%.

Hasil analisis regresi berganda diperoleh nilai koefisien regresi variabel komitmen (X_3) sebesar -0,050 menunjukkan setiap kenaikan satu satuan skor variabel komitmen (X_3), maka skor kinerja pegawai akan turun sebesar -0,050 dengan asumsi variabel independen yang lain dianggap konstan atau tidak berubah.

Variabel budaya kerja (X_4) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 7,789. Hasil perhitungan nilai statistik uji t yang diperoleh menunjukkan t_{hitung} untuk variabel independen budaya kerja (X_4) lebih besar dari nilai t_{tabel} ($7,789 > 2,015$), maka dapat dikemukakan hipotesis bahwa budaya kerja (X_4) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) diterima. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa budaya kerja (X_4) secara signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini juga diperkuat dengan nilai $p-value < 5\%$ ($0,000 < 0,05$).

Hasil analisis regresi berganda diperoleh nilai koefisien regresi variabel budaya kerja (X_4) sebesar 0,114 menunjukkan setiap kenaikan satu satuan skor variabel budaya kerja (X_4), maka akan mempengaruhi kinerja pegawai dengan

peningkatan skor sebesar 0,114 dengan asumsi variabel independen yang lain dianggap konstan atau tidak berubah.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Penjelasan hasil penelitian yang telah dikemukakan di atas digunakan untuk menjawab hipotesis yang diajukan. Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel pendidikan dan pelatihan, kepuasan kerja, komitmen dan budaya kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai perpustakaan daerah di Propinsi Maluku Utara. Hasil ini bisa dilihat dari nilai R Square (R^2) adalah sebesar 0,701 yang berarti bahwa keberhasilan pencapaian kinerja pegawai Perpustakaan Daerah Di Propinsi Maluku Utara dipengaruhi oleh variabel pendidikan dan pelatihan, kepuasan kerja, komitmen dan budaya kerja secara bersama-sama sebesar 70,1%, sedangkan sisanya sebesar 29,9% dijelaskan oleh sebab-sebab lain di luar model ini.

Secara parsial variabel kepuasan kerja, dan budaya kerja berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai perpustakaan daerah di Propinsi Maluku Utara, sedangkan untuk variabel pendidikan dan pelatihan serta komitmen secara signifikan tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai perpustakaan daerah di Propinsi Maluku Utara.

Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai

Variabel pendidikan dan pelatihan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (sig. t 0,078 > 0,05, $\beta = 0,185$). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pendidikan dan pelatihan berada pada kategori baik walaupun secara statistik tidak signifikan pada α 5%. Kondisi faktual tersebut ditunjukkan oleh distribusi frekuensi tanggapan responden yang menggambarkan bahwa pendidikan dan pelatihan yang dimiliki pegawai perpustakaan daerah di Propinsi Maluku Utara sudah berada pada level yang baik. Hal ini berarti bahwa dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, maka pihak

manajemen perpustakaan daerah di Propinsi Maluku Utara harus lebih mendorong pegawainya untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan yang mengarah pada kapasitas bidang keahlian perpustakaan.

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis secara parsial variabel pendidikan dan pelatihan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada perpustakaan daerah di Propinsi Maluku Utara. Hal ini secara empirik tidak konsisten dengan hasil penelitian sebelumnya, yaitu: 1) Utari (2010) yang menyatakan bahwa pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; 2) Rusmiyati (2011) yang menyatakan bahwa pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Variabel kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ($\text{sig. } t \text{ } 0,009 < 0,05, \beta = 0,295$). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berada pada kategori baik. Kondisi faktual tersebut ditunjukkan oleh distribusi frekuensi tanggapan responden yang menggambarkan bahwa kepuasan kerja yang dimiliki pegawai perpustakaan daerah di Propinsi Maluku Utara berada dalam level baik. Hal ini berarti bahwa dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, maka pihak manajemen Perpustakaan Daerah Di Propinsi Maluku Utara harus mengelola kepuasan kerja pegawai dengan baik untuk meningkatkan kinerja pegawainya. Demikian pula dengan kinerja pegawai, dimana hasil analisis deskriptif diketahui bahwa kinerja pegawai juga berada pada kategori baik. Artinya hasil penelitian pada perpustakaan daerah di Maluku Utara menunjukkan bahwa kinerja pegawai yang dibentuk oleh pengetahuan tentang pekerjaan kualitas kerja dan produktivitas dapat memberikan dampak yang berarti terhadap kepuasan kerja pegawai. Oleh karena itu, pihak manajemen perpustakaan daerah di Propinsi Maluku Utara dapat merumuskan kebijakan-kebijakan atau strategi yang dapat mendorong pegawai untuk dapat

mengikuti pendidikan yang lebih tinggi, karena dengan pendidikan yang tinggi akan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Sehubungan dengan hasil analisis data dan pengujian hipotesis statistik dapat dipahami bahwa ketika kondisi kepuasan dan ketidakpuasan kerja tersebut selanjutnya menjadi umpan balik yang akan mempengaruhi kinerja diwaktu yang akan datang, jadi hubungan kepuasan kerja dan kinerja pegawai menjadi suatu sistem yang berkelanjutan. Hasil penelitian ini di dukung oleh teori Handoko (1988:194-195) yang menyatakan bahwa apakah ada hubungan antara kinerja yang tinggi dan kepuasan kerja tinggi? Bila ada, bagaimana hubungan tersebut? Secara historis, sering dianggap bahwa para karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja akan melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik. Hasil penelitian ini juga didukung dari pendapat Schwab dan Cumming (1970), Vroom (1964) dalam Denny (2006) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah salah satu jenis afek pencapaian yang penting. Secara intuitif, bisa diperkirakan bahwa level kinerja yang lebih tinggi akan menghasilkan kepuasan yang lebih tinggi.

Gambaran di atas menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada perpustakaan daerah di Propinsi Maluku Utara sudah dapat dijelaskan (dipengaruhi) oleh kepuasan kerja, dimana berdasarkan hasil pengujian secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, dan hasil analisis deskriptif diperoleh bahwa kepuasan kerja di perpustakaan daerah di Propinsi Maluku Utara berada pada level yang optimal atau level kepuasan kerja yang dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis secara parsial variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada perpustakaan daerah di Propinsi Maluku Utara. Hal ini secara empirik konsisten dengan penelitian sebelumnya, yaitu: 1) Suparman (2007) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai

Variabel komitmen berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (sig. t 0,721 > 0,05, β = -0,050). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel komitmen berada kategori baik. Kondisi faktual tersebut ditunjukkan oleh distribusi frekuensi tanggapan responden yang menggambarkan bahwa komitmen yang dipegang oleh pegawai perpustakaan daerah di Propinsi Maluku Utara berada dalam level atau kategori baik. Hal ini berarti bahwa dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, maka pihak manajemen perpustakaan daerah di Propinsi Maluku Utara harus memperhatikan komitmen pegawai agar berada pada titik yang optimal atau moderat terutama menyangkut item pertanyaan yang dijawab responden yaitu pegawai tidak membanggakan kepada orang lain bahwa organisasi tempatnya bekerja adalah organisasi yang bagus. Oleh karena itu, pihak pemimpin perpustakaan daerah di Propinsi Maluku Utara dapat merumuskan kebijakan-kebijakan atau strategi yang dapat membantu meningkatkan komitmen, karena dengan komitmen yang baik akan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Sehubungan dengan hasil analisis data dan pengujian hipotesis statistik dapat dipahami bahwa ketika komitmen meningkat akan menghasilkan peningkatan kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan teori komitmen yang dikemukakan oleh Mathis dan Jackson (2001) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut. Sedangkan Steers dalam (Yuwaliatin, 2006) mengatakan bahwa komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi, keterlibatan, dan loyalitas yang dinyatakan oleh seorang karyawan terhadap organisasinya.

Gambaran di atas menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada perpustakaan daerah di Propinsi Maluku Utara tidak dapat dijelaskan (dipengaruhi) oleh komitmen, dimana berdasarkan hasil pengujian secara parsial terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan komitmen

terhadap kinerja pegawai, namun dilihat dari hasil analisis deskriptif diperoleh bahwa tingkat komitmen pegawai pada perpustakaan daerah di Propinsi Maluku Utara berada pada level yang optimal atau level komitmen yang dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai, sehingga pihak manajemen perpustakaan daerah di Propinsi Maluku Utara perlu memperhatikan beberapa indikator yang memberikan sumbangan yang kurang baik terhadap tingkat komitmen pegawai, diantaranya adalah indikator bangga menjadi bagian dari organisasi dan membanggakan organisasi kepada orang lain.

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis secara parsial variabel tingkat komitmen pegawai mempunyai pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada perpustakaan daerah di Propinsi Maluku Utara. Hal ini secara empirik tidak konsisten dengan penelitian sebelumnya, yakni penelitiannya Suparman (2007), Sri Yani (2005), dan Torang (2005) dengan hasil penelitiannya bahwa komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Variabel budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (sig. t 0,000 < 0,05, β = 0,981). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel budaya kerja berada kategori baik. Kondisi faktual tersebut ditunjukkan oleh distribusi frekuensi tanggapan responden yang menggambarkan bahwa budaya kerja yang dirasakan pegawai perpustakaan daerah di Propinsi Maluku Utara berada dalam level atau kategori baik. Hal ini berarti bahwa dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, maka pihak manajemen perpustakaan daerah di Propinsi Maluku Utara harus mengelola budaya kerja agar berada pada titik yang optimal atau moderat. Demikian pula dengan kinerja pegawai, dimana hasil analisis deskriptif diketahui bahwa kinerja pegawai juga berada pada kategori baik namun peningkatan intensitas budaya kerja akan menghasilkan peningkatan kinerja pegawai pada masa-masa yang akan datang. Oleh

karena itu, pihak manajemen perpustakaan daerah di Propinsi Maluku Utara dapat merumuskan kebijakan-kebijakan atau strategi yang dapat membantu meningkatkan budaya kerja, karena dengan budaya kerja yang baik akan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Salah satu yang dapat dilakukan oleh pihak manajemen adalah membuat pegawai mematuhi peraturan-peraturan organisasi dan melakukan pengawasan langsung dari atasan terhadap pegawai dalam pelaksanaan pekerjaan.

Sehubungan dengan hasil analisis data dan pengujian hipotesis statistik dapat dipahami bahwa ketika intensitas budaya kerja meningkat akan menghasilkan peningkatan kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan teori budaya kerja yang dikemukakan oleh Supriyadi dan Guno (Prasetya, 2001:21) budaya kerja memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan juga perilaku sumber daya manusia yang ada agar dapat meningkatkan produktivitas kerja untuk menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang.

Gambaran di atas menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada perpustakaan daerah di Propinsi Maluku Utara sudah dapat dijelaskan (dipengaruhi) oleh budaya kerja, dimana berdasarkan hasil pengujian secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya kerja terhadap kinerja pegawai, dan hasil analisis deskriptif diperoleh bahwa tingkat budaya kerja pada perpustakaan daerah di Propinsi Maluku Utara berada pada level yang optimal atau level budaya kerja yang dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai, namun demikian pihak manajemen perpustakaan daerah di Propinsi Maluku Utara perlu memperhatikan beberapa indikator yang memberikan sumbangan yang dominan terhadap budaya kerja, yaitu indikator *structure*.

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis secara parsial variabel budaya kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada perpustakaan daerah di Propinsi Maluku Utara. Hal ini secara empirik konsisten dengan penelitian sebelumnya, yaitu: 1) Elinofia (2009) yang menyatakan bahwa budaya kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; 2) Utari (2010) yang menyatakan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis antar variabel pendidikan dan pelatihan (X_1), kepuasan kerja (X_2), komitmen (X_3), dan budaya kerja (X_4), terhadap kinerja pegawai (Y), maka kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Variabel pendidikan dan pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada perpustakaan daerah di Propinsi Maluku Utara. Hal tersebut menunjukkan bahwa rendahnya tingkat pendidikan dan pelatihan pegawai pada perpustakaan daerah di Propinsi Maluku Utara mengakibatkan menurunnya kinerja pegawai.
2. Variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada perpustakaan daerah di Propinsi Maluku Utara. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada perpustakaan daerah di Propinsi Maluku Utara dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja.
3. Variabel komitmen secara signifikan tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai pada perpustakaan daerah di Propinsi Maluku Utara. Hal tersebut menunjukkan bahwa komitmen yang pegawai pegang terhadap organisasi secara signifikan tidak dapat memberikan kontribusi dalam peningkatan kinerja pegawai
4. Variabel budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada perpustakaan daerah di Propinsi Maluku Utara. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada perpustakaan daerah di Propinsi Maluku Utara dapat dipengaruhi oleh budaya kerja.
5. Penelitian ini menghasilkan temuan yang mendukung hipotesis bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan variabel pendidikan

dan pelatihan (X_1), kepuasan kerja (X_2), komitmen (X_3), dan budaya kerja (X_4), terhadap kinerja pegawai pada perpustakaan daerah di Propinsi Maluku Utara.

Saran

Saran-saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Pimpinan Perpustakaan daerah di Propinsi Maluku Utara perlu segera mengagendakan program pendidikan dan pelatihan lanjutan bagi pegawai untuk waktu yang akan datang, mengingat banyak pegawai yang masih tingkat pendidikannya masih setara SMU dan Akademi/Diploma dengan tujuan untuk mengembangkan karier pegawai dan meningkatkan kinerja.
2. Berikan tanggung jawab dan keleluasaan kepada pegawai untuk melaksanakan pekerjaannya serta berikan hukuman dengan tingkat kesalahan yang dibuat oleh bawahan sesuai dengan aturan yang berlaku dan memberikan penghargaan bagi yang mempunyai kinerja yang baik, maka lebih besar kemungkinan merasa puas serta akan menjadikan inspirasi baginya dalam peningkatan kinerja.
3. Salah satu yang dapat dilakukan oleh pihak manajemen Perpustakaan daerah di Propinsi Maluku Utara adalah menanamkan rasa bangga menjadi bagian organisasi. Pimpinan harus mampu membangun pribadi pegawai mengenai kebanggaan menjadi bagian organisasi dengan cara meyakinkan bahwa PNS adalah abdi negara dan masyarakat, serta mensyukuri telah menjadi PNS, sementara banyak orang lain yang berkeinginan masuk.
4. Penelitian ini menggunakan 4 (empat) variabel prediktor dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Beberapa kalangan berpendapat bahwa kinerja pegawai tidak semata-mata dipengaruhi oleh keempat variabel prediktor tersebut. Bagi peneliti lain yang tertarik untuk mengkaji tema yang sama di masa

yang akan datang, perlu mempertimbangkan untuk memasukkan dan mengkaji variabel lain di luar keempat variabel prediktor tersebut. Misalnya kompetensi, penghargaan, disiplin kerja dan lain-lain. Variabel-variabel dimaksud dimungkinkan pula mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Colquitt, LePine, Wesson, (2009) *Organizational Behavior Improving Performance and Commitment in The Workplace*, Mc Graw Hill International Edition
- Elinofia, (2009) Pengaruh Motivasi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Akademi Keperawatan Provinsi Bengkulu. Tesis, Universitas Bengkulu, Bengkulu.
- Ghozali, Imam. (2005). Aplikasi *AnalisisMultivariate* Dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, Hani, (1988) Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia. Badan Penerbit Fakultas Ekonomi, Edisi Kedua, Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, (2005) *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama, Bandung.
- Mathis, Robert L dan Jackson, John H, (2001) *Manajemen Sumberdaya Manusia*,” Buku 1, Salemba Empat Jakarta.
- Moeljono, Djokosantoso, (2005) *Cultured : Budaya Organisasi Dalam Tantangan*. PT Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Rusmiyati, Elli, (2011). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kebersihan DKI Jakarta Timur. *Jurnal Ekonomi Manajemen*

- Universitas Gunadarma, Nopember
- Suparman, (2007) Analisis Pengaruh Peran Kepemimpinan, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Sukamara di Propinsi Kalimantan Tengah). Tesis, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Sutrisno Edy, (2010) Budaya Organisasi, Edisi Pertama, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Utari, Sri Diyah, (2010) Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Motivasi Serta Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia Sumatera Utara. Tesis, Universitas Sumatera Utara, Medan.
- Yuwalliatin, Sitty (2006) Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Komitmen Terhadap Kinerja Serta Pengaruhnya Terhadap Keunggulan Kompetitif Dosen Unissula Semarang. EKOBIS Vol. 7 No. 2, Juni, h. 241-256.