

PENGARUH KOMPETENSI, KOMPENSASI, IKLIM ORGANISASI DAN ETOS KERJA PUSTAKAWAN TERHADAP KINERJA PUSTAKAWAN PERPUSTAKAAN PERGURUAN TINGGI DI KOTA BANDAR LAMPUNG

Rd. Erni Fitriani

Magister Ilmu Administrasi, FISIP, Univeristas Lampung

Bambang Utoyo*

Jurusan Administrasi Publik, FISIP, Univeristas Lampung

Nur Effendi

Jurusan Administrasi Bisnis, FISIP, Univeristas Lampung

*korespondensi: bambang.utoyo@fisip.unila.ac.id

Abstract

Generally librarian library public universities in the City of Bandar Lampung proposes to increases functional position of librarian over two years. This indicates that the performance of the librarian still low. The low performance of the librarian thought to be caused by several factors that influence. The purpose of this study are 1) to analyze and review the influence of competency to librarian performance, 2) analyze and review the influence of compensation to librarian performance; 3) analyze and review the influence of organizational climate to librarian performance; 4) analyze and review of the influence of the work ethic to librarian performance; 5) analyze and review of the influence of competence, compensation, organizational climate and work ethic of librarian performance at state college library in Bandar Lampung. The type of this research is to descriptive and verification that describe the variables that the object of research, namely competence, compensation, organizational climate and work ethic to librarians performance and test the truth of a hypothesis through data collection in the field. The method used in this research is quantitative with total sampling technique.

The collection of data through primary data and secondary data, using a Likert scale. Mechanical testing of the instrument through the validity and reliabilty test Data analysis using descriptive analysis and inferential analysis with data processing using SPSS. Hypothesis testing with multiple linear regression test classic assumptions include partial t-test and f-simultaneous test, test the coefficient of determination (R²), the normality test and heterokedatisitas multikorelasi test. The results of this study is partially competence influential is 65.4% to librarian performance, compensation influential is 62.6% to librarian performance, climate organizations influential is 59,4% to librarian performance and work ethic influential is 53% to librarian performance, simultaneously competence, compensation, organizational climate and work ethic take influence are 88,9% to librarian performance of University Library in the city of Bandar Lampung

Keywords: competency, compensation, organizational climate, work ethic, performance librarian

Abstrak

Pada umumnya pustakawan perguruan tinggi negeri di Kota Bandar Lampung mengusulkan kenaikan jabatan fungsional pustakawan lebih dari dua tahun. Ini menunjukkan bahwa kinerja pustakawan tersebut masih rendah. Rendahnya kinerja pustakawan diduga disebabkan oleh beberapa faktor yang mempengaruhinya. Tujuan penelitian ini adalah : 1) menganalisis dan mengkaji pengaruh kompetensi Pustakawan terhadap Kinerja Pustakawan; 2) menganalisis dan mengkaji pengaruh kompensasi Pustakawan terhadap Kinerja Pustakawan; 3) menganalisis dan mengkaji pengaruh iklim

organisasi terhadap Kinerja Pustakawan; 4) menganalisis dan mengkaji pengaruh etos kerja Pustakawan terhadap Kinerja Pustakawan; 5) menganalisis dan mengkaji pengaruh kompetensi, kompensasi, iklim organisasi dan etos kerja Pustakawan terhadap Kinerja Pustakawan; Merupakan penelitian deskriptif dan verifikatif yaitu menggambarkan variabelvariabel yang menjadi objek penelitian, yaitu kompetensi, kompensasi, iklim organisasi, etos kerja dan kinerja pustakawan serta menguji kebenaran suatu hipotesis melalui pengumpulan data di lapangan.

Metode yang digunakan dalam penelitian adalah kuantitatif dengan teknik total sampling. Pengumpulan data melalui data primer dan data sekunder, menggunakan skala Likert. Teknik pengujian instrumen melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis inferensial dengan pengolahan data menggunakan SPSS. Uji hipotesis dengan regresi linear berganda, Uji asumsi klasik meliputi uji t-parsial dan uji fsimultan, uji koefisien determinasi (R^2), uji normalitas, uji heterokedastisitas dan uji multikorelasi. Hasil dari penelitian ini adalah secara parsial kompetensi berpengaruh sebesar 65,4%, terhadap kinerja pustakawan, kompensasi berpengaruh sebesar 62,6% terhadap kinerja pustakawan, iklim organisasi berpengaruh sebesar 59,4% terhadap kinerja pustakawan, dan etos kerja berpengaruh sebesar 53% terhadap kinerja pustakawan dan secara simultan kompetensi, kompensasi, iklim organisasi dan etos kerja berpengaruh sebesar 88,9% terhadap kinerja pustakawan Perpustakaan Perguruan Tinggi Negeri di Kota Bandar Lampung

Kata kunci : kompetensi, kompensasi, iklim organisasi, etos kerja, kinerja Pustakawan

Diterima tanggal : 11 April 2018 | Revisi tanggal : 13 Mei 2018 | Disetujui tanggal : 25 Mei 2018

PENDAHULUAN

Perpustakaan perguruan tinggi merupakan organisasi sektor publik, yang keberadaannya adalah untuk mendukung program Tri Dharma Perguruan Tinggi yaitu pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian pada masyarakat. Tujuan perpustakaan perguruan tinggi adalah untuk memberikan pelayanan prima bagi civitas akademika (publik). Untuk mencapai tujuan tersebut dibutuhkan sumber daya manusia dalam hal ini pustakawan yang kompeten yaitu yang dapat bekerja secara profesional.

Undang-undang Nomor 43 Tahun 2007 tentang Perpustakaan, menyebutkan bahwa pustakawan adalah seseorang yang memiliki kompetensi yang diperoleh melalui pendidikan dan/ atau pelatihan kepustakawanan serta mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk melaksanakan pengelolaan dan pelayanan perpustakaan. Pasal 29, ayat (1) menyebutkan bahwa tenaga perpustakaan terdiri atas pustakawan dan tenaga teknis perpustakaan; dan dipertegas dalam ayat (2) bahwa, Pustakawan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi kualifikasi sesuai

dengan standar nasional perpustakaan. Berdasarkan konsep manajemen perpustakaan, pustakawan adalah sebagai sumber daya dalam perpustakaan diharapkan mampu untuk memanfaatkan dan meningkatkan tenaga sepenuhnya atau seoptimal mungkin untuk meningkatkan produktifitas yang diikuti oleh terciptanya hubungan kerja yang bermutu dengan konotasi yang menyenangkan, penuh tenggang rasa dan saling membangun. Produktifitas meningkat salah satunya adalah kinerja pustakawan yang maksimal.

Jabatan Pustakawan berkaitan erat dengan hasil kerja atau prestasi kerja Pustakawan. Dalam Keputusan Menpan No. 132/ Th.2002 tercermin bahwa jabatan seorang Pustakawan mempengaruhi jumlah angka kredit yang dituntut untuk dipenuhinya.

Artikel menyajikan hasil penelitian mengenai pengaruh pengaruh kompetensi, kompensasi, iklim organisasi dan etos kerja pustakawan terhadap kinerja pustakawan perpustakaan perguruan tinggi di Kota Bandar Lampung.

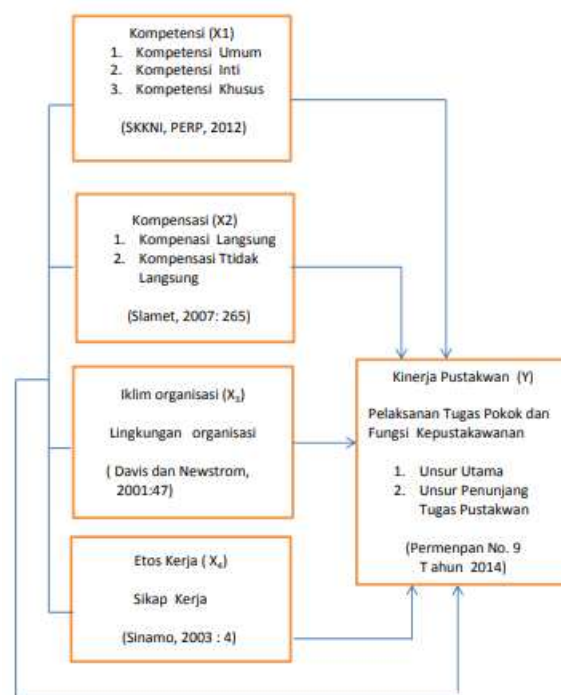
Mangkunegara (2002), menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu : a. Faktor internal, yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya. b. Faktor eksternal Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

Penelitian-penelitian sebelumnya menyimpulkan bahwa kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh faktor-faktor : kompetensi, motivasi, kompensasi, budaya organisasi, iklim organisasi, kepemimpinan. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Davis (2001), kinerja pegawai dipengaruhi oleh kemampuan dan motivasi. Kemampuan (ability), secara psikologis, terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge+ skill). Artinya pimpinan dan pegawai yang memiliki IQ (110 – 120) di atas rata-rata apalagi superior dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan, maka akan lebih mudah tercapainya kinerja yang maksimal.

Motivasi (motivation), adalah suatu sikap (attitude) pimpinan dan pegawai terhadap situasi kerja (situation) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positive (pro) terhadap situasi kerjanya, akan menunjukkan motivasi kerja yang tinggi demikian sebaliknya, jika mereka bersikap negatife (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud antara lain mencakup hubungan kerja, sikap (etos kerja), fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

METODE

Pendekatan yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dan verifikatif. Populasi pada penelitian ini adalah Pustakawan Perpustakaan Perguruan Tinggi Negeri di Kota Bandar Lampung yang berjumlah 24 orang. yang pustakawan yang berasal dari tiga perguruan tinggi negeri (PTN) yaitu: Universitas Lampung (Unila), Institut Agama Islam Negeri (IAIN) dan Politeknik Negeri Lampung (Polinela). Dikarenakan jumlah populasi tidak tidak terlalu banyak, maka seluruh populasi sebagai sampel penelitian, sehingga penelitian ini disebut total sampling.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran
Sumber: Hasi Penelitian, 2016.

- Hipotesis pertama ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja pustakawan. Pengujian hipotesis pertama ini menggunakan uji t, hipotesis statistiknya adalah :
 - H_0 : Tidak ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja pustakawan
 - H_a : Ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja pustakawan
- Hipotesis kedua adalah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja pustakawan. Pengujian hipotesis

pertama ini menggunakan uji t, hipotesis statistiknya adalah:

- H_0 : Tidak ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja pustakawan
 - H_a : Ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja pustakawan
- 3) Hipotesis ketiga adalah ada pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pustakawan. Pengujian hipotesis pertama ini menggunakan uji t, hipotesis statistiknya adalah :
- H_0 : Tidak ada pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pustakawan
 - H_a : Ada pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pustakawan
- 4) Hipotesis keempat pada penelitian ini adalah ada pengaruh etos kerja terhadap kinerja pustakawan. Pengujian hipotesis pertama ini menggunakan uji t, hipotesis statistiknya adalah:
- H_0 : Tidak ada pengaruh etos kerja terhadap kinerja pustakawan
 - H_a : Ada pengaruh etos kerja terhadap kinerja pustakawan
- 5) Hipotesis kelima adalah menggunakan uji F (uji simultan) yaitu uji untuk mengetahui secara bersama-sama kompetensi, kompensasi, iklim organisasi, dan etos kerja. Hipotesis kelima pada penelitian ini adalah sebagai berikut:
- H_0 : Tidak ada pengaruh kompetensi, kompensasi, iklim organisasi, dan etos kerja terhadap kinerja pustakawan
 - H_a : Ada pengaruh kompetensi, kompensasi, iklim organisasi, dan etos kerja terhadap kinerja pustakawan

Teknik pengujian instrument dilakukan, melalui uji coba kuesioner kepada 20 pustakawan Perpustakaan Perguruan Tinggi Swasta di Kota Bandar Lampung. Uji validitas menggunakan uji korelasi product moment dengan bantuan program SPSS.

Pengukuran reliabilitas pada penelitian ini dengan melakukan uji Cronbach Alpha. Dasar pengambilan keputusan yaitu

kuesioner sudah dinyatakan reliabel karena nilai Cronbach Alpha pada masing-masing variabel $> 0,7$, jika $0,7$ maka variabel reliabel. Hasil uji reliabilitas < nilai Cronbach Alpha instrument sebesar $0,9$ sehingga instrument ini dianggap reliabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pustakawan

Berdasarkan hasil analisis diperoleh simpulan bahwa kompetensi merupakan salah faktor yang dapat menentukan kinerja pustakawan. Hal ini didukung oleh hasil analisis secara statistik diperoleh nilai $t_{hitung} = 6,450$ dengan nilai signifikansi $(0,01)$. Nilai signifikansi ini $(0,000) < \alpha 0,000$ dan $t_{tabel} 2,51$ ($< 0,01$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja pustakawan pada tingkat kepercayaan 99%.

Pengaruh kompetensi terhadap kinerja adalah positif, hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi pada variabel kompetensi adalah $0,634$, artinya jika kompetensi ditingkatkan 1 unit maka akan meningkatkan kinerja pustakawan $0,634$ %. Selain itu, kompetensi secara parsial memberikan kontribusi cukup tinggi terhadap pencapaian kinerja pustakawan. Hal ini terlihat dari besarnya koefisien determinasi (R^2) yaitu $0,654$ artinya kompetensi memberikan kontribusi $65,4\%$ terhadap kinerja pustakawan.

Kompetensi adalah pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh seorang pekerja/ pustakawan dalam melaksanakan tugasnya yang sesuai dengan nilai-nilai yang diterapkan oleh satu organisasi. Kompetensi juga merupakan kemampuan dasar yang memungkinkan seseorang pekerja yang memiliki cara berfikir, bertingkah laku dan membuat generalisasi dalam situasi apapun dan juga dapat menemukan jalan dalam menyelesaikan kesulitan yang berpotensi yang berlangsung dalam waktu yang relatif lama.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan kompetensi sangat erat kaitannya dengan pengetahuan dan keterampilan seseorang. Kompetensi inilah

yang pada akhirnya mendukung kinerja pegawai dalam hal ini termasuk pustakawan. Lebih khusus lagi bagi pustakawan, kompetensi menjadi sangat penting dalam rangka meningkatkan kinerjanya. Pustakawan memiliki tiga kompetensi yang dapat menunjang kinerjanya yaitu kompetensi umum, inti, dan khusus. Ketiga kompetensi ini sangat menentukan kinerja pustakawan. Artinya semakin tinggi kompetensi pustakawan, semakin tinggi kinerjanya.

Penelitian lain yang mendukung pentingnya kompetensi adalah penelitian yang dilakukan oleh Mulyono (2012) dalam Indrajaya, Dia menemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kesesuaian kompetensi dengan kinerja. Lebih lanjut Widodo dan Haryanto (2010) dalam penelitiannya menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja, berarti apabila kompetensi semakin ditingkatkan maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Hasil penelitian berikutnya yang dilakukan Ismail and Abidin (2010) menunjukkan bahwa kompetensi pekerja mempunyai berpengaruh terhadap kinerja secara signifikan. Hal ini ternyata terbukti pada pada penelitian ini. Hasil analisis diperoleh pengaruh positif kompetensi pustakawan terhadap kinerja pustakawan. Pengaruh positif artinya adalah semakin baik kompetensi pustakawan semakin baik kinerjanya.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pustakawan

Berdasarkan hasil analisis secara statistik menunjukkan bahwa ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja pustakawan. Hal ini didukung oleh hasil analisis secara statistik diperoleh nilai $t_{hitung} = 6,062$ dengan nilai signifikansi $0,000$ dan $0,01$. Nilai signifikansi ini ($0,000$) $<$ $t_{tabel} 2,51$ ($<$ $0,01$ atau $t_{hitung} >$ t_{tabel} , artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja pustakawan pada tingkat kepercayaan 99%.

Hasil analisis juga diperoleh kompensasi memiliki pengaruh kompensasi terhadap

kinerja adalah positif, hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi pada variabel kompetensi adalah 1,735, artinya jika kompetensi ditingkatkan 1 unit, maka akan meningkatkan kinerja pustakawan 0,579%.

Kompensasi juga memberikan kontribusi cukup tinggi terhadap pencapaian kinerja pustakawan. Hal ini terlihat dari besarnya koefisien determinasi (R^2) yaitu 0,626 artinya kompensasi memberikan kontribusi 62,6% terhadap kinerja pustakawan. Adanya pengaruh ini menunjukkan kompensasi adalah salah satu faktor yang dapat menentukan kinerja seorang pustakawan.

Adanya pengaruh kompensasi terhadap kinerja pustakawan lebih disebabkan karena kompensasi dapat meningkatkan motivasi dalam produktivitas atau mencapai tingkat kinerja yang tinggi oleh Schuler dan Jackson (1999), artinya kompensasi menciptakan motivasi yang tinggi pada pustakawan.

Motivasi adalah faktor pendorong seseorang untuk mencapai tujuan kerja yang dalam hal ini adalah kinerja yang tinggi. Selain itu, kompensasi juga dapat menciptakan ikatan kerjasama antara pimpinan dan bawahan (Hasibuan, 2001). Bentuk ikatan ini akan berdampak baik bagi kinerja pustakawan, karena adanya kepastian imbalan terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Pustakawan akan selalu bekerja dengan semangat yang tinggi karena adanya kepastian kompensasi yang diberikan oleh atasannya. Pemberian kompensasi biasanya didasarkan pada adanya kinerja pustakawan yang baik, Hal ini akan menjadi perhatian khusus bagi pustakawan yang lain untuk berusaha meningkatkan kinerjanya, Adanya pengaruh kompensasi terhadap

Kinerja pustakawan dapat juga ditinjau dari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pustakawan. Terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja pustakawan yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Menurut Wirawan (2009) kompensasi adalah salah satu faktor internal perusahaan yang dapat mempengaruhi kinerja pustakawan. Wirawan mengatakan jika kompensasi baik, maka kinerja pustakawan akan meningkat.

Menurut Handoko (2005) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas untuk kerja mereka. Selanjutnya Aritonang (2005) mengatakan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada instansi.

Berdasarkan pengertian di atas menunjukkan bahwa kompensasi hal yang sangat penting bagi pegawai. Hal ini disebabkan kompensasi merupakan wujud penghargaan atas segala kerja yang telah dilakukan oleh karyawan. Dengan demikian pemberian kompensasi yang baik akan memacu pegawai untuk bekerja dengan baik. Dengan kata lain semakin baik kompensasi semakin baik kinerja pegawai.

Hal ini menunjukkan kompensasi berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian yang mendukung tentang adanya pengaruh kompensasi terhadap kinerja adalah penelitian Sanjaya dan Indrawati (2014). Hasil penelitiannya menemukan adanya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Muljani (2002) menyatakan bahwa kompensasi yang diberikan berdasarkan keterampilan karyawan dapat memuaskan karyawan, hal ini menyebabkan karyawan akan semakin meningkatkan kinerjanya agar mendapatkan kompensasi yang semakin tinggi.

Selain itu, penelitian ini didukung oleh teori yang dipaparkan oleh Ardana, dkk. (2012) kompensasi adalah balas jasa yang diterima karyawan atas hasil kerjanya. Kompensasi yang diberikan diharapkan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya di dalam perusahaan.

Teori lain yang mendukung adalah teori yang dipaparkan oleh Suwatno dan Priansa, (2011) yang menyatakan bahwa kompensasi akan diberikan oleh perusahaan kepada karyawan untuk membalas jasa atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan kepada perusahaan. Berdasarkan uraian di atas, maka semakin jelas bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pustakawan, artinya semakin tinggi

kompensasi semakin tinggi kinerja pustakawan.

Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pustakawan

Hasil analisis data pada penelitian ini diperoleh simpulan iklim organisasi berpengaruh signifikan kinerja pustakawan. Adanya pengaruh ini menunjukkan bahwa iklim organisasi merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan kinerja pustakawan.

Adanya pengaruh ini terlihat dari hasil analisis secara statistik menunjukkan bahwa ada pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pustakawan. Hal ini didukung oleh hasil analisis secara statistik diperoleh nilai $t_{hitung} = 5,673$ dengan $t_{tabel} = 0,01$. Nilai signifikansi ini ($0,000 < \alpha < 0,01$) atau $t_{hitung} > t_{tabel}$, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan ada pengaruh iklim kerja terhadap kinerja pustakawan pada tingkat kepercayaan 99%.

Hasil analisis juga diperoleh kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pustakawan, hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi pada variabel kompetensi adalah 0,244, artinya jika iklim ditingkatkan 1 unit, maka akan meningkatkan kinerja pustakawan 0.244%. Kompensasi juga memberikan kontribusi cukup tinggi terhadap pencapaian kinerja pustakawan. Hal ini terlihat dari besarnya koefisien determinasi (R^2) yaitu 0,594 artinya iklim kerja memberikan kontribusi 59,4% terhadap kinerja pustakawan.

Adanya pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja organisasi terhadap kinerja pustakawan disebabkan iklim organisasi yang baik memiliki dimensi yang mampu mendorong tercapainya kinerja yang baik. Dimensi tersebut pertama dimensi struktur, pada dimensi ini menggambarkan adanya struktur yang jelas yang dijabarkan dalam pembagian tanggung jawab yang jelas pula. Hal ini akan mendorong pustakawan bekerja lebih fokus dan terarah.

Kedua, dimensi standar, pada dimensi ini dalam organisasi harus adanya standar jelas dalam pengukuran kinerja. Standar ini akan menjadi acuan pustakawan untuk

mencapai target kerja. Selain itu, standar juga menjadi tolok ukur organisasi untuk melihat keberhasilan anggotanya.

Ketiga dimensi tanggung jawab, pada dimensi pustakawan mampu memimpin dirinya (adanya tanggung jawab) untuk menyelesaikan setiap tugas yang diberikan kepadanya. Jika setiap pustakawan memiliki rasa tanggung jawab, maka akan sangat menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Keempat, dimensi penghargaan. Penghargaan sangat penting dalam meningkatkan motivasi pustakawan dalam bekerja, dan pada umumnya seseorang yang memiliki motivasi tinggi cenderung memiliki kinerja yang tinggi pula.

Kelima, dimensi dukungan. Iklim organisasi tercipta dengan baik apabila adanya saling dukung baik dari pimpinan maupun rekan kerja lainnya. Terciptanya suasana kerja yang baik dengan adanya kerjasama yang baik berdampak nyaman pustakawan dalam bekerja, sehingga dapat meningkatkan capaian kerja yang telah ditetapkan.

Keenam, dimensi komitmen. Komitmen merupakan rasa bangga terhadap keberadaannya pada organisasi, sehingga menyebabkan adanya loyalitas terhadap organisasi. Loyalitas yang tinggi ini akan menghadirkan tanggung jawab kerja yang tinggi. Dampaknya mendorong kinerja yang baik pula.

Selain itu keenam dimensi di atas, iklim organisasi juga dipengaruhi oleh pimpinan, tingkah laku karyawan, tingkah laku kelompok karyawan, dan lingkungan eksternal Beiby, Riefa (2012). Pimpinan berpengaruh pada iklim organisasi berhubungan dengan hal seperti aturan-aturan, kebijakan-kebijakan, dan prosedur-prosedur organisasi terutama masalah-masalah yang berhubungan dengan masalah personalia, distribusi imbalan, gaya komunikasi, cara-cara yang digunakan untuk memotivasi, teknik-teknik dan tindakan pendisiplinan, interaksi antara manajemen dan kelompok, interaksi antar kelompok, perhatian pada permasalahan yang dimiliki karyawan dari waktu ke waktu, serta kebutuhan akan kepuasan dan kesejahteraan

karyawan. Jika pimpinan mampu mengatur hal-hal tersebut dengan baik, maka akan tercipta iklim organisasi yang baik yang pada akhirnya berdampak pada kinerja karyawan.

Tingkah laku karyawan berkaitan dengan interaksi karyawan baik dengan atas dengan teman sejawatnya. Pada umumnya jika interaksi berjalan dengan baik, maka berdampak pada suasana kerja yang baik. Tingkah laku kelompok kerja berkaitan dengan interaksi dalam kelompok-kelompok kerja. Interaksi ini penting, karena pada umumnya pada kelompok kerja berhubungan langsung dengan pencapaian target kerja yang dibebankan pada kelompok kerja tersebut. Suasana kelompok kerja yang baik sudah tentu akan membantu karyawan meningkatkan kinerjanya.

Lingkungan eksternal berhubungan dengan lingkungan lingkungan di luar organisasi, seperti kebijakan-kebijakan pemerintah. Adanya pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja sejalan dengan hasil penelitian Dwi Hendro Aji Pranolo (2014) yang menemukan iklim organisasi dan etos kerja baik secara parsial maupun simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan marketing PT Asuransi Jiwasraya (Persero) Bandar Lampung.

Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Pustakawan

Hasil analisis diperoleh simpulan bahwa etos kerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja pustakawan. Adanya pengaruh ini terlihat dari hasil analisis secara statistik menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja pustakawan. Hal ini didukung oleh hasil analisis secara statistik $0,01) \alpha$ diperoleh nilai thitung = 4,981 dengan nilai signifikansi 0,000 dan ttabel 2,51 (Nilai signifikansi ini $(0,000) < 0,01$ atau thitung $> ttabel$, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan ada pengaruh etos kerja terhadap kinerja pustakawan pada tingkat kepercayaan 99%.

Hasil analisis juga diperoleh kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pustakawan, hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi pada variabel kompetensi adalah 0,582, artinya jika iklim ditingkatkan

1 unit, maka akan meningkatkan kinerja pustakawan 0,582%. Kompensasi juga memberikan kontribusi cukup tinggi terhadap pencapaian kinerja pustakawan. Hal ini terlihat dari besarnya koefisien determinasi (R^2) yaitu 0,530 artinya iklim kerja memberikan kontribusi 53% terhadap kinerja pustakawan.

Etos kerja merupakan arti sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu termasuk pekerjaan. Etos kerja juga merupakan pandangan bagaimana melakukan kegiatan yang bertujuan mendapatkan hasil atau mencapai kesuksesan. Dengan demikian sangat wajar apabila etos kerja mempengaruhi kinerja, karena etos kerja berkaitan erat dengan tujuan dengan kesuksesan. Adanya pengaruh etos kerja terhadap kinerja disebabkan seseorang yang memiliki etos kerja yang tinggi cenderung mengoptimalkan kemampuannya terhadap pekerjaan yang sedang dilakukannya. Hal ini sudah tentu akan berdampak pada pencapaian hasil kerja yang optimal. Seseorang yang memiliki etos kerja memiliki pandangan positif terhadap pekerjaan.

Seperti yang dikemukakan oleh Pelly dalam Purwaningsih (2012) yang mengatakan etos kerja adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja. Nilai budaya kerja yang sudah tertanam pada seseorang memiliki dampak positif terhadap kinerja orang tersebut.

Pengaruh Kompetensi Pustakawan , Kompensasi, Iklim Organisasi, dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pustakawan

Selain secara parsial kompetensi, kompensasi, iklim organisasi, dan etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pustakawan, ternyata hasil analisis secara simultan (bersama-sama) menemukan kompetensi, kompensasi, iklim organisasi, dan etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Adanya pengaruh secara bersama-sama ini terlihat dari hasil analisis regresi berganda diperoleh nilai F, adalah 38,019 dengan nilai signifikansi 0,000, Nilai signifikansi ini ($0,000 < 0,01$, atau F

hitung $\alpha > F$ tabel artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan ada pengaruh kompetensi pustakawan, kompensasi, iklim organisasi, dan etos kerja terhadap kinerja pustakawan pada tingkat kepercayaan 99%.

Hasil analisis juga diperoleh besarnya kontribusi secara bersama-sama kompetensi pustakawan, kompensasi, iklim organisasi, dan etos kerja terhadap kinerja pustakawan adalah 88,9%. Hal ini ditunjukkan besarnya koefisien determinasi (R^2) yaitu 0,889.

Adanya pengaruh secara bersama-sama kompetensi, kompensasi, iklim organisasi, dan etos kerja terhadap kinerja pustakawan berarti upaya meningkatkan kinerja pustakawan harus memperhatikan keempat faktor tersebut. Pentingnya memperhatikan keempat faktor tersebut, karena 88,9% kinerja pustakawan ditentukan oleh kompetensi, kompensasi, iklim organisasi, dan etos kerja. Hal ini menunjukkan keempat faktor ini adalah faktor yang dominan dalam mempengaruhi kinerja pustakawan. Untuk itu, peningkatan kompetensi, kompensasi, iklim organisasi dan etos kerja harus terus dilakukan, sehingga kinerja kompensasi, iklim kerja, etos kerja harus terus dilakukan, sehingga kinerja pustakawan juga dapat meningkat.

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh kompetensi, kompensasi, iklim organisasi dan etos kerja pustakawan terhadap kinerja pustakawan Perpustakaan Perguruan Tinggi Negeri di Kota Bandar Lampung, maka simpulan penelitian ini adalah:

- a) Secara parsial kompetensi berpengaruh sebesar 65,4% terhadap kinerja pustakawan. Kompetensi sangat erat kaitannya dengan pengetahuan dan keterampilan. Seseorang pustakawan dituntut memiliki tiga kompetensi yang dapat menunjang kinerjanya yaitu kompetensi umum, inti, dan khusus. Ketiga kompetensi ini sangat menentukan kinerja pustakawan. Artinya semakin tinggi kompetensi pustakawan maka akan semakin tinggi kinerjanya.

- b) Secara parsial kompensasi berpengaruh sebesar 62,6% terhadap kinerja pustakawan. Kompensasi merupakan salah satu faktor yang dapat menentukan kinerja seorang pustakawan, disebabkan karena kompensasi dapat meningkatkan motivasi pustakawan dalam produktivitas atau pencapaian tingkat kinerja yang tinggi
- c) Secara parsial iklim organisasi berpengaruh sebesar 59,4% terhadap kinerja pustakawan. Hal ini disebabkan iklim organisasi yang baik memiliki dimensi yang mampu mendorong tercapainya kinerja yang baik.
- d) Secara parsial etos kerja berpengaruh sebesar 53% terhadap kinerja pustakawan. Hal ini disebabkan pustakawan yang memiliki etos kerja yang tinggi cenderung memaksimalkan kemampuannya dalam melaksanakan kegiatan kepustakawanan dan sudah tentu akan berdampak pada pencapaian hasil kerja yang optimal.
- e) Secara simultan kompetensi, kompensasi, iklim organisasi dan etos kerja pustakawan berpengaruh sebesar 88,9% terhadap kinerja pustakawan. Adanya pengaruh secara simultan kompetensi, kompensasi, iklim organisasi, dan etos kerja terhadap kinerja pustakawan berarti upaya meningkatkan kinerja pustakawan harus memperhatikan keempat faktor tersebut. Hal ini menunjukkan keempat faktor tersebut merupakan faktor yang dominan dalam mempengaruhi kinerja pustakawan. Untuk itu, peningkatan kompetensi, kompensasi, iklim organisasi dan etos kerja harus terus dilakukan, sehingga kinerja pustakawan juga dapat meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Aritonang, K.T. (2005). "Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Guru Dan Kinerja Guru SMP Kristen BPK PENABUR". *Jurnal Pendidikan Penabur*. No 4. Th IV. Jakarta.
- Beiby, R. (2012). "Analisis Iklim Organisasi Di Cv. Pranata" diakses pada <http://errorcha.blogspot.com/2012/05/ma>

kalah-analisis-iklim-organisasidi-cv.html (diakses tanggal 23 Maret 2016)

- Davis, K. & Newstrom, J.W. (2001). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Erlangga.
- Handoko, T.H. (2005). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, M. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunagara, A.P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Muljani, N. (2002). "Kompensasi sebagai Motivator untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan". *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* Vo. 4., No. 2, september 2002, 208-122.
- Pranolo, D.H.A. (2014). *Pengaruh Iklim Organisasi dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Marketing PT Asuransi Jiwasraya (Persero)*. Bandar Lampung. Skripsi tidak diterbitkan.
- Purwaningsih, A. (2012). "Profesi Kependidikan". Diakses pada <http://www.scribd.com/doc/93873997/M-P-ETOS-KERJA> (diakses tanggal 21 Maret 2016)
- Widodo, S., Haryanto, H., & Haryanto, B. (2010). "Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi dan kesejahteraan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan". *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*. (4) : 1 hal. : 47-57
- Suwatno, & Priansa, D. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Wirawan, (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat
- Undang-undang Nomor 43 Tahun 2007 tentang Perpustakaan
- Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor : 132/KEP/M.PAN/12/2002. Tentang Jabatan Fungsional Pustakawan dan Angka Kreditnya.

