

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PUSTAKAWAN PADA UPT PERPUSTAKAAN UNHAS

Jamaluddin, S.Sos., MM.

Pustakawan Madya pada UPT Perpustakaan Universitas Hasanuddin Makassar

jamaluddinkulle@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan: (1) Untuk mengetahui pengaruh frekuensi pemanfaatan layanan perpustakaan terhadap prestasi belajar mahasiswa Universitas Hasanuddin; (2) Untuk mengetahui Pengaruh intensitas pemanfaatan layanan perpustakaan terhadap prestasi belajar mahasiswa Universitas Hasanuddin; (3) untuk mengetahui dan menganalisis manakah faktor-faktor tersebut berpengaruh dominan dan signifikan terhadap prestasi belajar mahasiswa.

Penelitian ini dilaksanakan pada UPT Perpustakaan Universitas Hasanuddin Makassar dengan populasi seluruh mahasiswa Universitas Hasanuddin yang mengunjungi perpustakaan dengan sampel sebanyak 76 orang mahasiswa. Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif untuk menjelaskan data frekuensi pemanfaatan berbagai layanan yang ada di perpustakaan dan prestasi belajar mahasiswa Unhas. Sedangkan Analisis regresi linear sederhana dengan rumus Koefisien Korelasi Product Moment digunakan untuk membuktikan adanya hubungan positif antara pemanfaatan layanan perpustakaan dengan prestasi belajar mahasiswa.

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa dugaan hipotesis Ho ditolak dan Hi diterima yaitu Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pemanfaatan layanan perpustakaan dengan prestasi belajar mahasiswa di Universitas Hasanuddin. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa variabel pelayanan sirkulasi yang paling dominan berpengaruh terhadap prestasi belajar mahasiswa.

Kata kunci: Prestasi Belajar dan Layanan Perpustakaan Pemanfaatan

ABSTRACT

This study aims to: (1) To determine the effect of frequency of use of library services to Hasanuddin University student achievement, (2) To determine the effect of the intensity of use of library services on student achievement Hasanuddin University, (3) to identify and analyze the factors which dominant and significant effect on student achievement.

This study was conducted at the University Library Unit Hasanuddin Makassar with the entire student population of the University of Hasanuddin who visited the library with a sample of 76 students. Analysis of the data used is descriptive analysis to describe the frequency of the use of a variety of data services in the library and student learning achievement Unhas. While a simple linear regression analysis with the Product Moment Correlation Coefficient formula is used to prove the existence of a positive relationship between the use of library services to the achievement of students.

Research results show that the alleged hypothesis Ho is rejected and Hi There welcome the positive and significant relationship between the use of library services to the achievement of students at the University of Hasanuddin. The results also showed that the variables most dominant circulation services affect student achievement.

Keywords : Learning Achievement and Library Service Utilization

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama Perpustakaan adalah kepuasan kerja para pustakawannya, karena pustakawan yang dalam bekerja mereka tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki, maka secara otomatis pustakawan tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja pegawai menurut Hariadja (2002:291) dapat dilihat bahwa pustakawan “tidak hanya sekedar melakukan pekerjaan, tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti melakukan interaksi dengan teman sekerja, atasan, mengikuti aturan-aturan dan lingkungan kerja tertentu yang seringkali tidak memadai atau kurang disukai.”

Menurut Handoko (2000:192), Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individual memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianutnya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin tinggi tingkat kepuasan yang didapat. Demikian pula sebaliknya, semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang tidak sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin rendah tingkat kepuasan yang didapat. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dengan bagaimana para pekerja memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat terlihat dari sikap pustakawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan pekerjaannya.

Semua jenis Perpustakaan sebenarnya membutuhkan suatu sistem kerja yang secara serius memperhatikan hal kepuasan kerja para pustakawannya. Sebagaimana yang dikemukakan Handoko (1995:196) “Pustakawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan pada gilirannya akan menjadi frustasi.”

Aspek – aspek yang dapat membentuk kepuasan kerja pustakawan antara lain: faktor individual (umur, jenis kelamin, sikap pribadi terhadap pekerjaan), faktor hubungan antar pustakawan (hubungan antar pimpinan dan pustakawan, hubungan sosial antara sesama pustakawan, sugesti dari teman sekerja, faktor fisik dan kondisi tempat kerja, emosi dan situasi

kerja) faktor eksternal (keadaan keluarga, rekreasi, pendidikan). Aspek tersebut memberikan motivasi agar kepuasan kerja tercapai bagi pustakawan, dan yang berkewajiban memenuhi tercapainya kepuasan kerja tersebut adalah setiap pimpinan Perpustakaan, karena kepuasan kerja merupakan faktor yang diyakini dapat memotivasi semangat kerja pustakawan agar pustakawan dapat memberikan hasil yang terbaik bagi Perpustakaan sehingga kinerja Perpustakaan dapat ditingkatkan.

Kepuasan kerja dapat tercipta jika variabel-variabel yang mempengaruhi seperti motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi dapat diakomodasikan dengan baik dan diterima oleh semua pustakawan di dalam suatu Perpustakaan.

Hubungan motivasi, gairah kerja dan hasil optimal mempunyai bentuk *linear* dalam arti dengan pemberian motivasi kerja yang baik, maka gairah kerja pustakawan akan meningkat dan hasil kerja akan optimal sesuai dengan standar kinerja perpustakaan yang ditetapkan. Gairah kerja sebagai salah satu bentuk motivasi dapat dilihat antara lain dari tingkat kehadiran pustakawan, tanggung jawab terhadap waktu kerja yang telah ditetapkan. Mangkunegara (2005:101) mengemukakan bahwa terdapat 2 teknik memotivasi kerja pegawai yaitu: (1) Teknik pemenuhan kebutuhan pegawai, artinya bahwa pemenuhan kebutuhan pegawai merupakan fundamen yang mendasari perilaku kerja. (2) Teknik komunikasi persuasif adalah merupakan salah satu teknik memotivasi kerja pegawai yang dilakukan dengan cara mempengaruhi pegawai secara psikologis. Teknik ini dirumuskan dengan istilah “*AIDDAS*” yaitu *Attention* (perhatian), *Interest* (minat), *Desire* (hasrat), *Decision* (keputusan), *Action* (aksi atau tindakan), dan *Satisfaction* (kepuasan).

Kepuasan kerja dan Motivasi kerja akan diteliti karena manfaat yang didapat, baik untuk pustakawan maupun untuk Perpustakaan. Bagi pustakawan diteliti mengenai sebab dan sumber kepuasan kerja, serta usaha yang dapat meningkatkan kepuasan kerja pustakawan. Sedangkan bagi Perpustakaan penelitian dilakukan untuk tercapainya tujuan Perpustakaan. Disamping itu akan diteliti apakah motivasi juga berpengaruh terhadap kinerja pustakawan. Pada UPT Perpustakaan Unhas sebagian dari kondisi-kondisi kondusif dalam menjaga motivasi pustakawan itu juga sudah harus jadi perhatian oleh pimpinan perpustakaan. Diantaranya kesempatan dalam seleksi karir untuk jenjang yang lebih tinggi, program *reward* untuk pustakawan berprestasi.

Namun dalam beberapa hal tertentu ternyata juga masih ditemukan kondisi yang kontradiktif, yang bila diamati, juga akan dapat berpotensi menurunkan bahkan mematikan motivasi, misalnya ada perbedaan usia pensiun yang lebih dini bagi pustakawan tingkat terampil dibanding pustakawan tingkat ahli serta penempatan pustakawan yang hanya pada posisi/bagian yang sama dalam waktu yang relatif lama.

Dalam penulisan ini lebih memfokuskan permasalahan pada kondisi yang dialami oleh pustakawan UPT Perpustakaan Unhas, apakah pustakawan merasa puas dengan kondisi gedung kantor, penempatan pustakawan pada bagian atau bidang kerja yang sama untuk rentang waktu yang cukup lama, akankah berpengaruh pada kepuasan kerja dan motivasi dari pustakawan tersebut dalam bekerja, karena pustakawan rentan sekali untuk mengalami kejemuhan akibat pekerjaan monoton yang dijalani.

1.2 Perumusan Masalah

Uraian yang dijabarkan pada latar belakang dan berdasarkan pengamatan serta pengalaman yang dialami, maka penulis mencoba merumuskan permasalahan sebagai berikut : 1) *Apakah Variabel Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pustakawan.* 2) *Diantara dua variabel Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja, variable manakah yang berpengaruh secara dominan terhadap Kinerja Pustakawan pada UPT Perpustakaan Unhas*

1.3 Tujuan Penelitian

- 1) Untuk menjelaskan secara simultan pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pustakawan.
- 2) Untuk mengetahui variabel manakah yang berpengaruh secara dominan diantara dua variabel Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pustakawan pada UPT Perpustakaan Unhas

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang penulis harapkan dari penelitian ini adalah:

- a. Hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam meningkatkan motivasi kerja sehingga dapat mendorong motivasi pustakawan dalam bekerja untuk mendapatkan kinerja yang lebih baik lagi.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan untuk pengembangan dan pembinaan sumber daya manusia.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia mengarah pada kebijakan dan tindakan yang dibutuhkan seseorang (manajer) untuk mengatur atau melaksanakan aspek sumber daya manusia dalam suatu tugas manajemen. Jadi, manajemen sumber daya manusia merupakan manajemen yang menitik-beratkan perhatiannya kepada faktor produksi manusia dengan segala kegiatannya untuk mencapai tujuan perpustakaan. Sumber daya manusia merupakan investasi yang memegang peranan penting bagi Perpustakaan. Tanpa adanya sumber daya manusia, faktor produksi lain tidak dapat dijalankan dengan maksimal untuk mencapai tujuan Perpustakaan. Unsur MSDM adalah manusia. Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan posisi pustakawan, pengembangan pustakawan, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, kompensasi pustakawan dan hubungan ketenagakerjaan yang baik. Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan praktik manajemen yang mempengaruhi secara langsung sumber daya manusianya.

2.2. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungan dengan rekan kerja. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan sesuatu yang penting untuk dimiliki oleh seorang pustakawan, dimana mereka dapat berinteraksi dengan lingkungan kerjanya sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan sesuai dengan tujuan Perpustakaan. Menurut Handoko (2000:193) "Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagaimana para pustakawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

2.3. Motivasi

Robin dan Judge (2008:222), mendefinisikan motivasi sebagai suatu proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Dari definisi tersebut dapat dicermati bahwa motivasi menjadi bagian yang sangat penting yang mendasari individu atau

seseorang dalam melakukan sesuatu atau mencapai tujuan tertentu yang diinginkan.

Motivasi berasal dari kata motive atau bahasa latinnya, yaitu movere, yang berarti "mengerahkan". Liang Gie mendefenisikan dalam bukunya Martoyo (1992) motive atau dorongan adalah suatu dorongan yang menjadi pangkal seseorang melakukan sesuatu atau bekerja. Seseorang yang sangat termotivasi, yaitu orang yang melaksanakan upaya substansial, guna menunjang tujuan-tujuan produksi unit kerjanya, dan organisasi dimana ia bekerja. Seseorang yang tidak termotivasi, hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja

2.4. Kinerja Pustakawan UPT Perpustakaan Unhas

Menurut Handoko (1987 : 135), kinerja adalah ukuran terakhir keberhasilan seorang pustakawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kemampuan pustakawan dalam mencapai kerja yang dapat dipertanggungjawabkan. Kinerja sangat penting untuk mencapai tujuan dan akan mendorong seseorang untuk lebih baik lagi dalam pencapaian tujuan.

Ada enam dimensi dalam menilai kinerja pustakawan, yaitu :

1. Kualitas (*Quality*)

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

2. Kuantitas (*Quantity*)

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

3. Ketepatan Waktu (*Timeliness*)

Dengan *timeliness* yang merupakan suatu tingkatan yang menunjukkan bahwa suatu pekerjaan dapat terselesaikan lebih cepat dari

waktu yang telah ditentukan maka kinerja pustakawan tersebut sudah baik

4. Keefektifan Biaya (*Cost Effectiveness*)

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

5. Perlu Pengawasan (*Need for Supervision*)

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

6. Hubungan Rekan Sekerja (*Interpersonal Impact*)

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

2.5 Hubungan Kepuasan Kerja, Motivasi dan Kinerja

2.5.1 Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja

Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja lebih tepat disebut "mitos manajemen" dan sulit untuk menetapkan ke arah mana hubungan sebab akibat di antara keduanya. Namun dari berbagai penelitian ditemukan bukti bahwa organisasi yang memiliki pustakawan yang lebih puas cenderung lebih efektif dibandingkan organisasi yang memiliki pustakawan yang kurang puas. Robbins (2007).

2.5.2 Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Listianto dan Setiaji (2007) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pustakawan. Selain itu juga penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo dan Wahyuddin (2003) mendukung penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pustakawan. Dalam penelitian ini juga menyatakan motivasi merupakan faktor dominan yang mempengaruhi kinerja pustakawan. Dari penelitian terdahulu, hubungan antara motivasi dan kinerja berbanding lurus, artinya bahwa semakin tinggi motivasi pustakawan dalam bekerja maka kinerja yang dihasilkan juga tinggi.

2.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Dewi Ma'rifah (2006) Pengaruh Motivasi kerja dan budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pekerja Sosial Pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Sosial Propinsi Jawa Timur hasil penelitiannya Mengemukakan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pustakawan

Tony Listianto dan Bambang Setiaji (2007) Judul penelitiannya Pengaruh Motivasi, Kepuasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pustakawan Studi Kasus di Lingkungsn Pegawai Kantor PDAM Kota Surakarta Hasil Penelitiannya adalah Motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pustakawan.

2.7 Kerangka Pemikiran

Pekerjaan yang dilakukan pada dunia Perpustakaan merupakan salah satu pekerjaan atau aktivitas yang selalu dilakukan secara berulang. Pustakawan dihadapkan pada rutinitas yang sama dari hari ke hari. Pada kondisi pekerjaan seperti ini pustakawan sangat rentan terhadap kejemuhan yang menyebabkan tidak adanya kepuasan dalam bekerja, selain itu faktor kepuasan financial, kepuasan fisik, kepuasan sosial dan kepuasan psikologi juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Kurang atau hilangnya motivasi kerja juga berpengaruh terhadap kinerja. Pustakawan merupakan aset perpustakaan yang sangat berharga dan apabila dikelola dengan baik akan menghasilkan keuntungan bagi perpustakaan yaitu tercapainya semua tujuan yang telah ditetapkan. Sebagai salah satu perpustakaan yang mempunyai koleksi bahan pustaka yang besar tentu akan amat sangat disayangkan jika Perpustakaan Unhas tidak

dapat mengelola salah satu asetnya yang berharga yaitu pustakawan yang dimiliki saat ini dengan baik. Perpustakaan Unhas harus jeli melihat hal-hal yang bisa menimbulkan kepuasan kerja pustakawan, membuat pustakawan termotivasi dalam bekerja dan kinerja Perpustakaan meningkat seiring meningkatnya motivasi dan kepuasan pustakawan.

Oleh sebab itu perlu dikaji dan diteliti apa sesungguhnya yang mempengaruhi hasil kerja atau kinerja pustakawan baik secara simultan maupun dominan, diantaranya melalui kepuasan kerja pustakawan dan motivasi kerja pustakawan.

III. METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Objek Penelitian

Lokasi penelitian yang akan diteliti adalah UPT Perpustakaan Unhas, sedangkan objek yang akan diteliti adalah menganalisa bagaimana pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pustakawan pada UPT Perpustakaan Unhas.

3.2 Populasi Dan Sampel

Populasi menurut Sugiyono (1999:72) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pustakawan pada UPT Perpustakaan Unhas yang berjumlah 46 orang, yang terdiri atas Laki-laki 25 orang dan Perempuan 21 orang.

Pemilihan sampel untuk penelitian ini dilakukan secara *Purposive Sampling* yaitu populasi yang dijadikan sampel adalah populasi yang memenuhi kriteria tertentu dengan tujuan agar sampel yang diambil bisa lebih representatif dengan kriteria yang telah ditentukan. Dimana sampel dalam penelitian ini adalah pustakawan pada UPT Perpustakaan Unhas yang berjumlah 35 orang. Pertimbangan tersebut antara lain: 1. Pustakawan yang dijadikan sebagai responden merupakan pustakawan UPT Perpustakaan Unhas. 2. Pustakawan yang dijadikan responden adalah pustakawan dengan masa kerja lebih dari 10 tahun.

3.3 Variabel Penelitian

Di dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu :

1. Variabel Bebas (*Independent Variabel*)

Variabel ini sering juga disebut variabel stimulus, predictor. Variabel bebas/X adalah

variabel yang menjadi sebab perubahan yang akan menjelaskan atau mempengaruhi secara positif maupun negatif variabel tidak bebas di dalam pola hubungannya. Yang menjadi variabel bebas dalam penelitian berupa :

X1 = Kepuasan Kerja

X2 = Motivasi Kerja

2. Variabel Terikat (*Dependent Variabel*)

Variabel terikat / Y adalah variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel terikatnya :

Y = Kinerja Pustakawan

3.4 Defenisi Operasional Variabel

Untuk menghindari pengertian yang berbeda dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini, maka perlu dibuat batasan atau defenisi dari masing-masing variabel sebagai berikut :

a. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungan dengan rekan kerja. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan sesuatu yang penting untuk dimiliki oleh seorang pustakawan, dimana mereka dapat berinteraksi dengan lingkungan kerjanya sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan sesuai dengan tujuan Perpustakaan. Menurut Handoko (2000:193) "Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagaimana para pustakawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

b. Motivasi

Motive atau dorongan adalah suatu dorongan yang menjadi pangkal seseorang melakukan sesuatu atau bekerja. Seseorang yang sangat termotivasi, yaitu orang yang melaksanakan upaya substansial, guna menunjang tujuan-tujuan produksi unit kerjanya, dan organisasi dimana ia bekerja.

c. Kinerja

Hasil pekerjaan pustakawan akan baik dan sesuai dengan target yang ditetapkan jika pustakawan merasa aman dan nyaman dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan. Menurut Handoko (1987 : 135)

kinerja adalah ukuran terakhir keberhasilan seorang pustakawan dalam melaksanakan pekerjaannya, misalnya mengolah bahan pustaka atau memberikan pelayanan peminjaman bahan pustaka.

d. Motivasi berkala

Motivasi berkala merupakan pemberian motivasi atau dorongan kepada pustakawan di dalam organisasi perpustakaan secara berkala, pada dasarnya semua pustakawan membutuhkan perhatian, *feedback* di dalam bekerja yang biasanya diberikan dalam sesi *coaching*. Sebaiknya motivasi diberikan terus-menerus (meskipun seorang pustakawan sudah bekerja dengan sangat baik sekalipun). Ini adalah salah satu bentuk usaha untuk memperkuat kinerja pustakawan kepada Perpustakaan

e. Target

Target adalah sasaran (batas ketentuan dsb) yang telah ditetapkan untuk dicapai.

f. Lingkungan kerja

Menurut Nitisemito (2001) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pustakawan dan dapat mempengaruhi pustakawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

g. Quality

Menurut Bernardin dan Russel (1993:382) Quality yaitu tingkatan dimana proses atau penyesuaian pada cara yang ideal di dalam melakukan aktifitas atau memenuhi aktifitas yang sesuai harapan.

h. Quantity

Menurut Bernardin dan Russel (1993:382) Quantity yaitu jumlah yang dihasilkan, diwujudkan melalui nilai jasa atau layanan, jumlah unit layanan, jumlah dari siklus aktifitas yang telah diselesaikan.

i. Timeliness

Menurut Bernardin dan Russel (1993:382) Timeliness yaitu tingkatan dimana aktifitas telah diselesaikan dengan waktu yang lebih cepat dari waktu yang ditentukan dan memaksimalkan waktu yang ada untuk aktifitas lain.

k. Interpersonal Impact

Menurut Bernardin dan Russel (1993:382) Interpersonal Impact yaitu tingkatan dimana seorang pustakawan merasa percaya diri, punya keinginan yang baik dan bekerja sama diantara rekan kerja.

l. Cost effectiveness

Menurut Bernardin dan Russel (1993:382) *Cost effectiveness* yaitu tingkatan dimana penggunaan Sumber Daya Perpustakaan berupa manusia, Keuangan, dan Teknologi dimaksimalkan untuk mendapatkan hasil yang tertinggi atau penggunaan kerugian dari tiap unit.

Untuk keperluan analisis ini, penulis mengumpulkan dan mengolah data yang diperoleh dari kuisioner dengan cara memberikan bobot penilaian dari setiap pernyataan. Berdasarkan Skala Likert adapun skor jawaban sangat tidak setuju, diberi skor 1 hingga Jawaban sangat setuju, diberi skor 5.

3.6 Data yang Digunakan

Dalam penulisan ini penulis hanya menggunakan data berupa data primer, yang datanya penulis peroleh melalui penelitian langsung terhadap objek yang diteliti dengan cara melakukan wawancara kepada pihak – pihak yang terlibat dengan masalah yang sedang dibahas serta memberikan kuisioner kepada pustakawan yang sesuai dengan penelitian yang dilakukan.

3.7 Metode Pengumpulan Data

a. Studi Kepustakaan(*Library Research*)

Yaitu dengan cara mempelajari buku-buku, berbagai literature, artikel, serta bahan-bahan tulisan yang mempunyai hubungan dengan masalah yang dibahas.

b. Riset Lapangan

Yaitu dengan meneliti langsung objek yang diteliti dengan cara melakukan wawancara kepada pihak-pihak yang terlibat dengan masalah yang sedang dibahas serta memberikan kuisioner kepada pustakawan.

3.8 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah disusun benar-benar mampu mengukur apa yang harus diukur (objek penelitian). Pengujian validitas tiap butir pertanyaan digunakan analisis item, yaitu mengorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan

jumlah tiap skor butir (*corrected item total correlation*) yang penyelesaiannya dilakukan dengan menggunakan program SPSS 18.0.

b. Uji Reliabilitas (*Test of Reliability*)

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data pada dasarnya menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan kestabilan atau konsistensi alat tersebut dalam mengungkapkan gejala-gejala tertentu dari sekelompok individu, walaupun dilakukan pada waktu yang berbeda. Uji reliabilitas dilakukan terhadap pertanyaan yang telah valid. Rumus yang dipakai adalah untuk menguji reliabilitas dalam penelitian adalah *Cronbach's Alpha* yang penyelesaiannya dilakukan dengan membandingkan antara r_{alpha} dan r_{tabel} .

3.9 Metode Analisis

a. Analisis kualitatif

yaitu suatu analisis di mana data yang diperoleh mengenai objek penelitian yang merupakan data kualitatif dianalisis berdasarkan perbandingan antara teori dari literature dengan kenyataan yang diperoleh penulis selama penelitian dilakukan. Dengan metode penelitian yaitu deskriptif untuk melihat / menggambarkan bagaimana kepuasan kerja dan motivasi kerja dalam upaya mewujudkan kinerja pustakawan pada Perpustakaan dengan membandingkan keadaan yang sebenarnya terjadi.

b. Analisis kuantitatif

yaitu dengan melakukan pengolahan data dengan menggunakan rumus:

1) Analisa Regresi Berganda

Yaitu untuk mengukur seberapa jauh pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja pustakawan, dengan analisa yang digunakan analisa regresi linear berganda dengan menggunakan aplikasi SPSS 18.0

2) Analisa Korelasi

Korelasi itu berarti hubungan, begitu pula analisis korelasi yaitu suatu analisis yang digunakan untuk melihat hubungan antara dua variabel. Nugroho (2005), uji korelasi tidak membedakan jenis variabel (tidak ada variabel dependent maupun independent).

Digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara kepuasan kerja dan motivasi kerja dengan kinerja pustakawan yang bisa ditentukan dengan klasifikasi koefisien korelasi.

3) Uji T –test

Uji statistik T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variable penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat.

4) Uji F

Uji F digunakan untuk menentukan apakah secara serentak variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen dengan baik atau apakah variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen secara bersama-sama.

5) Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi R² digunakan untuk mengetahui berapa persen *Variasi Variabel Dependent* dapat dijelaskan oleh variasi variabel independent.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari pernyataan pada kuesioner yang telah diajukan kepada responden diperoleh berbagai macam tanggapan terhadap variabel kepuasan kerja, motivasi kerja dan kinerja pustakawan. Berbagai tanggapan dari responden tersebut dapat disajikan sebagai berikut :

5.2.1 Variabel Kepuasan Kerja (X1)

Berdasarkan data yang diperoleh dari pustakawan melalui kuesioner yang telah ditentukan, diperoleh deskripsi data mengenai kepuasan kerja secara umum sebagai berikut :

Variabel kepuasan kerja (X1) diukur dengan menggunakan 16 buah pertanyaan, dan 4 diantaranya tidak valid, yaitu item pernyataan no 1, 6, 9, dan 16 dan untuk itu keempat item tersebut dihapus / dikeluarkan. Pemberian skor dilakukan dengan menggunakan skala Likert dengan interval skor 1 sampai dengan 5. Pada variabel kepuasan kerja (X1) yang menunjukkan sangat menentukan mengenai kepuasan kerja terhadap kinerja pustakawan terdapat pada pertanyaan nomor 14 dengan rata-rata tertinggi sebesar 3,97 tentang merasa memiliki kesempatan yang lebih luas untuk mengikuti program pelatihan dan

pengembangan yang memberikan pengaruh terhadap kinerja pustakawan lebih banyak dibandingkan dengan pertanyaan lainnya dan yang menentukan kinerja pustakawan paling sedikit pada kepuasan kerja terdapat pada pertanyaan nomor 2 tentang merasa tidak puas dengan tugas yang diberikan oleh Perpustakaan kepada pustakawan dengan rata-rata terendah sebesar 2,66 dimana ini tidak puas dengan tugas yang diberikan oleh Perpustakaan bukanlah hal yang utama mempengaruhi kinerja pustakawan pada kepuasan kerja.

5.2.2 Variabel Motivasi Kerja (X2)

Berdasarkan data yang diperoleh dari pustakawan melalui kuesioner yang telah ditentukan, diperoleh deskripsi data mengenai motivasi kerja secara umum sebagai berikut :

Variabel motivasi kerja (X2) diukur dengan menggunakan 13 buah pertanyaan. Pemberian skor dilakukan dengan menggunakan skala Likert dengan interval skor 1 sampai dengan 5. Pada variabel motivasi kerja (X2) yang menunjukkan sangat menentukan mengenai motivasi kerja terhadap kinerja pustakawan terdapat pada pertanyaan nomor 3 dengan rata-rata tertinggi sebesar 4,00 tentang pemberian penghargaan bagi pustakawan yang berprestasi akan memberikan motivasi kerja pustakawan memberikan pengaruh terhadap kinerja pustakawan lebih banyak dibandingkan dengan pertanyaan lainnya, dan yang menentukan kinerja pustakawan paling sedikit pada motivasi kerja terdapat pada pertanyaan no 9 tentang sarana pendukung dan peralatan pekerjaan saya sangat memadai dengan rata-rata terendah sebesar 3,34 dimana ini menjelaskan sarana pendukung dan peralatan pekerjaan sangat memadai bukanlah hal yang utama mempengaruhi kinerja pustakawan pada motivasi kerja.

Tabel 5.6 Distribusi Frekuensi Skor Jawaban Variabel Kepuasan Kerja

NO	Pertanyaan Kepuasan Kerja	Alternatif Jawaban					Rata Rata
		SS	S	N	TS	STS	
1	Saya merasa lebih puas terhadap kemampuan saya dalam menyelesaikan pekerjaan						
2	Saya merasa tidak puas dengan tugas yang diberikan oleh Perpustakaan kepada saya	1	4	13	16	1	2,66
3	Saya merasa tidak puas dengan gaji yang saya terima jika dibandingkan dengan banyaknya pekerjaan	3	4	13	14	1	2,83
4	Tingkat kebersamaan diantara rekan kerja lebih memuaskan saya	6	15	9	4	1	3,60
5	Saya merasa lebih puas dengan kemandirian untuk mengambil keputusan dalam pekerjaan saya	2	19	11	3	0	3,57
6	Saya merasa lebih puas karena dapat menggunakan metode saya sendiri dalam bekerja						
7	Saya merasa lebih puas dengan kondisi lingkungan saya	4	14	9	7	1	3,37
8	Saya merasa lebih tidak puas atas hasil evaluasi pelayanan yang saya berikan kepada nasabah	0	10	17	6	2	3,00
9	Saya merasa puas karena melakukan sesuatu yang tidak bertentangan dengan nilai-nilai yang saya anut						
10	Saya merasa lebih tidak puas karena tidak mampu berbuat banyak bagi Perpustakaan ini	2	19	7	5	2	3,40
11	Saya merasa lebih puas terhadap penghargaan karena saya melaksanakan tugas dengan baik	7	17	8	3	0	3,80
12	Saya merasa lebih puas dengan cara Perpustakaan menjalankan kebijakan yang berlaku	2	18	12	2	1	3,51
13	Saya merasa tidak puas karena kehilangan rekan kerja yang terkena PHK	2	12	16	4	1	3,29
14	Saya merasa memiliki kesempatan yang lebih luas untuk mengikuti program pelatihan dan pengembangan	8	19	7	1	0	3,97
15	Saya merasa lebih puas dengan cara pimpinan saya dalam menangani masalah yang dihadapi pustakawannya	2	10	17	5	1	3,20
16	Saya merasa lebih tidak puas dengan kemampuan atasan saya dalam mengambil keputusan						

Sumber : data primer yang diolah

Tabel 5.7 Distribusi Frekuensi Skor Jawaban Variabel Motivasi Kerja

NO	Pertanyaan Motivasi Kerja	Alternatif Jawaban					Rata Rata
		SS	S	N	TS	STS	
1	Dalam menyelesaikan masalah atasan saya selalu bertindak bijaksana	3	12	15	5	-	3,37
2	Hubungan kerja antara atasan dan bawahan baik dan tidak kaku sehingga ada rasa saling memiliki	4	16	12	3	-	3,60
3	Pemberian penghargaan bagi pustakawan yang berprestasi akan memberikan motivasi kerja pustakawan	10	15	10	-	-	4,00
4	Argumentasi yang disampaikan oleh bawahan akan dinilai positif oleh atasan	4	14	15	2	-	3,57
5	Perpustakaan memberikan pelatihan-pelatihan kepada pustakawan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan	9	16	10	-	-	3,97
6	Perpustakaan sangat peduli dengan kesejahteraan pustakawannya	6	18	11	-	-	3,86
7	Atasan saya selalu memberikan pujian kepada saya apabila saya menjalankan tugas pekerjaan dengan memuaskan	1	14	19	1	-	3,43
8	Situasi lingkungan kerja saya baik dan menyenangkan	5	19	10	1	-	3,80
9	Sarana pendukung dan peralatan pekerjaan saya sangat memadai	3	11	17	3	1	3,34
10	Rekan kerja selalu siap memberikan bantuan jika ada kesulitan dalam melakukan pekerjaan	7	18	9	1	-	3,89
11	Saya merasa nyaman terhadap pengawasan dari atasan	2	15	12	6	-	3,37
12	Faktor absensi sangat memotivasi saya untuk melakukan pekerjaan	1	17	13	4	-	3,43
13	Saya selalu ingin mengetahui bagaimana mencapai kemajuan ketika melakukan tugas-tugas pekerjaan	8	17	10	-	-	3,94

Sumber : data primer yang diolah

5.2.3 Variabel Kinerja Pustakawan (Y)

Berdasarkan data yang diperoleh dari pustakawan melalui kuesioner yang telah ditentukan, diperoleh deskripsi data mengenai kinerja pustakawan secara umum sebagai berikut:

Tabel 5.8 Distribusi Frekuensi Skor Jawaban Variabel Kinerja Pustakawan

NO	Pertanyaan	Alternatif Jawaban					Rata Rata
		SS	S	KS	TS	STS	
1	Saya selalu berusaha agar pekerjaan selesai sesuai targetnya	15	14	6	-	-	4,26
2	Saya menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab sehingga pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan job description	16	15	4	-	-	4,34
3	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktunya, agar saya dapat mengerjakan tugas berikutnya	13	15	7	-	-	4,17
4	Hasil pekerjaan Saya sangat menentukan kelangsungan hidup kantor, oleh sebab itu saya selalu memperhatikan kualitasnya	7	18	10	-	-	3,91

Sumber : data primer yang diolah

Variabel kinerja pustakawan (X3) diukur dengan menggunakan 4 buah pertanyaan, pemberian skor dilakukan dengan menggunakan skala Likert dengan interval skor 1 sampai dengan 5. Pada variabel kinerja pustakawan (X3) yang menunjukkan sangat menentukan mengenai kinerja pustakawan terdapat pada pertanyaan nomor 2 dengan rata-rata tertinggi sebesar 4.34 tentang menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab sehingga pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan job description yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan motivasi kerja lebih banyak dibandingkan dengan pertanyaan lainnya, dan yang dipengaruhi paling sedikit oleh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pustakawan terdapat pada pertanyaan no 4 tentang hasil pekerjaan sangat menentukan kelangsungan hidup kantor, oleh sebab itu selalu memperhatikan kualitasnya dengan rata-rata terendah sebesar 3,91 dimana ini menjelaskan pekerjaan sangat menentukan kelangsungan hidup kantor oleh sebab itu selalu memperhatikan kualitasnya bukanlah hal yang utama mempengaruhi kinerja pustakawan yang

dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan motivasi kerja.

5.3 Deskriptif Statistik

Deskriptif statistik pada penelitian ini didasarkan pada jawaban responden yang berjumlah 35 orang yang bertujuan untuk melihat gambaran umum dari data yang digunakan dalam penelitian ini. Hasil perhitungan statistik penelitian untuk tiap-tiap variabel dapat dijelaskan dalam tabel berikut ini :

Dari *output* SPSS 18.00 pada tabel di atas dapat kita lihat bahwa dari jumlah responden sebanyak 35 responden, disimpulkan Variabel kinerja pustakawan (Y) memiliki nilai minimum 3,00, nilai maksimum sebesar 5,00, dengan rata-rata sebesar 4,1714, dan memiliki standar deviasi sebesar 0,06323. Untuk Variabel kepuasan kerja (X1) memiliki nilai minimum dan maksimum masing-masingnya 3,00 dan 4,13, dengan rata-rata sebesar 3,4160 dan standar deviasi 0,25439. Untuk Variabel motivasi kerja (X2) memiliki nilai minimum 2,00 dan maksimum 4,00, rata-rata sebesar 3,2000 dengan standar deviasi 0,22072

Tabel 5.9 Descriptive Statistics

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja Pustakawan (y)	35	3.00	5.00	4.1714	.06323
Kepuasan Kerja (x1)	35	3.00	4.13	3.4160	.25439
Motivasi Kerja (x2)	35	2.00	4.00	3.2000	.22072
Valid N (listwise)	35				

Sumber : data primer diolah

5.5 Pembahasan Hasil Analisa Regresi Linear Berganda

Untuk melihat pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pustakawan, maka digunakan analisa regresi linear berganda. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan

bantuan program SPSS 18.0 dapat dilihat rangkuman hasil empiris penelitian sebagai berikut :

Tabel 5.13 Rangkuman Hasil Empiris Penelitian

Variabel Bebas	Koefisien Regresi	Konstanta
Kepuasan Kerja (X1)	0,094	8,161
Motivasi Kerja (X2)	0,116	

Sumber : data primer yang diolah

Dari data di atas dapat dibuat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

$$Y = 8.161 + 0.94 x_1 + 0.116 x_2$$

Dimana :

Y = kinerja pustakawan

a = konstanta

b₁, b₂ = koefisien regresi

x₁ = Kepuasan Kerja

x₂ = Motivasi Kerja

Dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa :

- Konstanta sebesar 8.161 menyatakan bahwa jika ada kepuasan kerja (x₁), dan Motivasi kerja (x₂) maka kinerja pustakawan Pada UPT Perpustakaan Unhas adalah sebesar 8.161.
- Koefisien regresi kepuasan kerja (x₁) sebesar 0.094 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda positif) 1 point kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja pustakawan Pada UPT Perpustakaan Unhas sebesar 0.094 dengan anggapan motivasi kerja (x₂) tetap.
- Koefisien regresi motivasi kerja (x₂) sebesar 0.116 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda positif) 1 point motivasi kerja akan meningkatkan kinerja pustakawan Pada UPT Perpustakaan Unhas sebesar 0.116 dengan anggapan kepuasan kerja (x₁) tetap. Dimana pada penelitian ini ternyata variabel motivasi kerja (X₂) yang merupakan variabel yang paling dominan / besar pengaruhnya terhadap kinerja pustakawan Pada UPT Perpustakaan Unhas, selanjutnya dipengaruhi oleh kepuasan kerja (X₁), dimana untuk menentukan mana yang paling dominan diurutkan sampai yang terkecil dilihat dari nilai koefisien regresi yang dimiliki masing-masing variabel.

Jadi Koefisien regresi yang bertanda positif (+) menandakan arah hubungan yang searah, sedangkan apabila koefisien regresi bertanda negatif (-) menunjukkan arah hubungan yang berbanding terbalik antara variable independen (X) dengan variabel dependent (Y).

5.6 Pengujian Hipotesis

5.6.1 Uji Parsial Dengan T- Test

Uji statistik T pada dasarnya digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Dimana pada penelitian ini untuk melihat pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja

pustakawan Pada UPT Perpustakaan Unhas secara parsial / individual.

Tabel 5.14 Hasil Pegujian Hipotesis Untuk Uji Parsial Dengan T- Test

Variabel Bebas	T-Hitung	Probabilitas	Ket.
Kepuasan Kerja (X1)	3.452	0.001	Signifikan
Motivasi Kerja (X2)	5.632	0.000	Signifikan
T table = 2.037			

Sumber : data primer yang diolah

Dengan menggunakan t-test, diperoleh nilai t hitung variabel X1 kepuasan kerja sebesar 3.452 sedangkan t tabel pada taraf kepercayaan 95% (signifikansi 5% atau 0,05) dan derajat bebas (df) = N-k-1 = 35-2-1 = 47 dimana N = jumlah sampel, dan k = jumlah variabel independen adalah sebesar 2.037 dengan demikian T hitung = 3.452 > T tabel = 2.037 dan nilai signifikansi sebesar 0,001 (sig < 0,05).

Berdasarkan analisis di atas disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pustakawan Pada UPT Perpustakaan Unhas sehingga hipotesis nol (H₀) ditolak dan H_a diterima, sehingga hipotesis ini telah teruji secara empiris. Sedangkan, untuk variabel X2 motivasi kerja diperoleh nilai t hitung sebesar 5.632 sedangkan t tabel adalah sebesar 2.037 dengan demikian T hitung = 5.632 > T tabel = 2.037 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 (sig < 0,05). Berdasarkan analisis di atas disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pustakawan Pada UPT Perpustakaan Unhas sehingga hipotesis nol (H₀) ditolak dan H_a diterima, sehingga hipotesis ini telah teruji secara empiris.

5.6.2 Uji Simultan Dengan F-Test (Anova^b)

Uji F untuk menentukan apakah secara serentak /bersama-sama variabel independent mampu menjelaskan variabel dependen dengan baik atau apakah variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Pada tabel Anova dapat dilihat pengaruh variable independent kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap variabel dependen kinerja pustakawan pada UPT Perpustakaan Unhas secara

simultan/bersama. Dimana setelah dilakukan penganalisaan dengan SPSS 18.0 maka didapat

output sebagai berikut:

Tabel 5.15 Hasil Pegujian Hipotesis Untuk Uji Simultan Dengan F- Test

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regresision	23.161	2	11.580	26.118	.000 ^a
	Residual	20.839	32	.443		
	Total	44.000	34			

a. Predictors: (Constant), motivasi kerja (x2), kepuasan kerja (x1)

b. Dependent Variable: kinerja pustakawan (y)

Sumber : data primer yang diolah

Uji signifikansi simultan / bersama-sama (uji statistik F) menghasilkan nilai F hitung sebesar 26.118. Pada derajat bebas 1 (df1) = jumlah variabel – 1 = 3-1 = 2, dan derajat bebas 2 (df2) = n-k-1 = 35-2-1= 32, dimana n = jumlah sampel, k = jumlah variabel independent, nilai f tabel pada taraf kepercayaan signifikansi 0,05 adalah 3.32 dengan demikian F hitung = 26.118 > F tabel = 3.32 dengan tingkat signifikansi 0,000. karena probabilitasnya signifikansi jauh lebih kecil dari sig < 0,05, maka model regresi dapat dipergunakan untuk memprediksi kinerja pustakawan pada UPT Perpustakaan Unhas atau dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja (x1), dan motivasi kerja (x2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pustakawan pada UPT Perpustakaan Unhas.

5.6.3 Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Korelasi itu berarti hubungan, begitu pula analisis korelasi yaitu suatu analisis yang digunakan untuk melihat hubungan antara dua variabel. Nugroho (2005), uji korelasi tidak membedakan jenis variabel (tidak ada variable dependent maupun independent). Nilai korelasi dapat dikelompokkan dalam Nugroho, (2005) sebagai berikut : 0,41 s/d 0,70 korelasi keeratan kuat, 0,71 s/d 0,90 sangat kuat dan 0,91 s/d 0,99 sangat kuat sekali dan jika 1 berarti sempurna, pada hasil penelitian ditemukan bahwa hubungan antara kepuasan kerja dan motivasi kerja dengan kinerja pustakawan pada UPT Perpustakaan Unhas adalah sangat kuat sebesar ($r = 0,726$).

Tabel 5.16 Hasil Pengujian Untuk Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the estimate	R Square Change	Change Statistics			
						F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.726 ^a	.526	.506	.66587	.526	26.118	2	32	.000

a. Predictors: (Constant), motivasi kerja (x2), kepuasan kerja (x1)

b. Dependent Variable: kinerja pustakawan (y)

Sumber : data primer yang diolah

Koefisien determinasi atau angka R square adalah sebesar 0,526. Nugroho (2005), menyatakan untuk regresi linear berganda sebaiknya menggunakan R square yang sudah disesuaikan atau tertulis Adjusted R square, karena disesuaikan dengan jumlah variabel independen yang digunakan, dimana jika variable independent 1 (satu) maka menggunakan R square dan jika telah melebihi 1 (satu) menggunakan adjusted R square. Adjusted R square adalah sebesar 0,506 hal ini berarti 50.6% dari variasi variabel dependent kinerja pustakawan pada UPT Perpustakaan Unhas yang dapat dijelaskan oleh variabel independent kepuasan kerja dan motivasi kerja sedangkan sisanya sebesar 0,494 atau 49.4% (1- 0,506 atau 100% - 50.6%) dijelaskan oleh Variabel-variabel lain diluar variabel yang ada. Tetapi nilai variabel lain ini kecil yaitu sebesar 49.4%. Nilai R Square berkisar pada angka 0 sampai 1, dengan catatan semakin kecil angka R square, semakin lemah hubungan kedua variabel (begitu juga sebaliknya).

VI. PENUTUP

1.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan penjelasan yang telah dikemukakan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pustakawan pada UPT Perpustakaan Unhas.
2. Secara bersama-sama kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pustakawan pada UPT Perpustakaan Unhas.
3. Variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja koefisien regresi bertanda positif (+) menandakan hubungan yang searah, dengan kata lain kepuasan kerja dan motivasi kerja akan meningkatkan kinerja pustakawan pada UPT Perpustakaan Unhas.
4. Korelasi / hubungan antara kepuasan kerja dan motivasi kerja dengan kinerja pustakawan UPT Perpustakaan Unhas adalah sangat kuat.

6.2 Saran – Saran

Untuk mencapai tujuan UPT Perpustakaan Unhas terhadap kinerja pustakawannya ada beberapa saran yang ingin disampaikan sebagai berikut:

1. Disarankan kepada Perpustakaan untuk selalu memberikan peluang berupa kenaikan gaji, memfasilitasi pustakawan untuk mempererat hubungan sesama rekan kerja, menciptakan lingkungan kerja yang relatif lebih nyaman bagi pustakawannya, mengembangkan keterampilan dan kemampuan pada pustakawannya agar pustakawan lebih meningkatkan kinerjanya dan menguntungkan bagi Perpustakaan.
2. Disarankan kepada Perpustakaan untuk selalu memperhatikan absensi pustakawannya, meningkatkan pemberian pelatihan, mempertahankan kesejahteraan yang baik, melakukan motivasi secara berkala, dan memberikan kesempatan yang lebih luas untuk promosi pada pustakawannya agar pustakawan lebih meningkatkan kinerjanya dan menguntungkan bagi Perpustakaan.
3. Untuk penelitian di masa yang akan datang sebaiknya memperluas variabel dan pengukuran variabel penelitian sehingga dapat lebih meningkatkan kinerja pustakawan pada UPT Perpustakaan Unhas.
4. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat mengkaji lebih dalam tentang kepuasan kerja dan motivasi kerja yang pada penelitian ini berpengaruh terhadap kinerja pustakawan pada UPT Perpustakaan Unhas agar diperoleh gambaran yang lebih lengkap lagi sehingga diharapkan hasil penelitian yang akan datang lebih sempurna dari penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Alex Nitisoemito. 1982. *Manajemen Personalia Ghalia*, Indonesia, UGM. Yogyakarta.
- [2] Dessler, Gary, 1999. *Manajemen Personalia*. Erlangga : Jakarta.
- [3] Donely, Ivan Cevhic, Gibson 1989. *Organisasi Prilaku struktur, proses*. jilid 2. PT. Bina Rupa Aksara. Jakarta.
- [4] Fillipo, Edwin B 1987. *Manajemen Personalia* (Terjemahan Moh Masud) Edisi ke-IV. Erlangga : Jakarta.
- [5] Hany, T. Handoko 1994. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE: Yogyakarta
- [6] Manulang Dra, Tahun 1975. “*Pengantar Ekonomi Perpustakaan*” penerbit Ghalia Medan, Jakarta, Yogyakarta.

- [7] Martoyo, Susilo 1992. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFF Yogyakarta
- [8] Robbin, Stephen,P Judge, *Prilaku Organisasi* Edisi 12. Salemba 4: Jakarta.
- [9] Robbin, Stephen, 1999. *Prinsip-Prinsip Prilaku Organisasi*, Edisi Ke Lima. Erlangga: Jakarta.
- [10] Red R. david, 2005. *Manajemen Strategi* Edisi 10. Salemba 4 : Jakarta.
- [11] Simamora, 1995, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- [12] Soeprihanto, John. 1988. *Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan dan Pengembangan Pustakawan*. BPFE UGM. Yogyakarta.
- [13] Sule, E. 2002. "Keterkaitan antara kepuasan kerja Pustakawan dan Kepuasan Pelanggan dengan Kinerja Perpustakaan" dalam jurnal akuntansi dan manajemen vol.2, no.2, STIE YKPN, Yogyakarta.
- [14] Tony Listianto dan Bambang Setiaji 2007. *Pengaruh Motivasi, Kepuasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pustakawan (Studi Kasus di Lingkungan Pegawai Kantor PDAM Kota Surakarta)*. <http://www.damandiri.or.id>.
- [15] Wahyuddin. M. Dan Narimo. 2005. *Faktor-faktor Penentu Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kaanganyar: Pendekatan LPM dan Multinomial Logistik Model*. Jurnal BENEFIT. Vol.(, No. 1, Fakultas Ekonomi,UMS Surakarta

