

PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA PUSTAKAWAN UNIVERSITAS GADJAH MADA

THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CLIMATE FOR LIBRARIAN'S PERFORMANCE IN UNIVERSITAS GADJAH MADA

Oleh:
Sri Junandi dan Maryono

ABSTRAK

Perpustakaan perguruan tinggi pada umumnya merupakan organisasi yang besar, dan di dalam strukturnya terdapat pembagian tugas dan delegasi yang jelas. Pustakawan sebagai sumberdaya manusia yang berkompeten untuk menyediakan layanan informasi bagi sivitas dan masyarakat luas, merupakan aset yang paling berharga. Unsur iklim organisasi yang kondusif berperan sangat menentukan keberhasilan meningkatkan kinerja pustakawan, serta mewujudkan visi dan misi organisasi perpustakaan. Tujuan penelitian ini adalah mengidentifikasi pengaruh berbagai faktor iklim organisasi terhadap kinerja pustakawan dan menentukan faktor iklim organisasi yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pustakawan.

Salah satu aspek dari situasi UPU Perpustakaan UGM adalah iklim organisasi, dimana melalui iklim kerja yang kondusif, sejuk dan harmonis dapat meningkatkan kinerja pustakawan. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode survei. Subjek penelitian ini adalah pustakawan UGM, sedang objek penelitian adalah iklim organisasi, dan kinerja pustakawan. Alat dalam penelitian ini berupa kuesioner, yang terdiri 26 pertanyaan dari variabel iklim organisasi dan 20 pertanyaan dari kinerja pustakawan.

Hasil analisis menunjukkan bahwa pengaruh dari setiap indikator variabel iklim organisasi secara simultan atau menyeluruh terhadap variabel kinerja pustakawan. Hasil perhitungan diperoleh bahwa nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,000, oleh karena 10 indikator iklim organisasi secara menyeluruh mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pustakawan. Selain itu terdapat unsur/ indikator-indikator dominan dari variabel organisasi yang mempengaruhi kinerja pustakawan yaitu indikator **imbalan, kesempatan, dan keterlibatan**. Hal ini dibuktikan bahwa nilai probabilitasnya yang signifikan dan lebih kecil dari alpha 5% (0,05). Nilai probabilitas signifikansi dari ke tiga indikator tersebut adalah imbalan sebesar 0,019; kesempatan sebesar 0,001; dan keterlibatan sebesar 0,008.

Kata kunci: iklim organisasi; kinerja pustakawan

ABSTRACT

The university library is a great organization that consists of some division of tasks and a clear delegation. As a competent human resource, librarian is one of the most valuable asset to provide information services for the civitas, and the greater community. The contribution of organizational climate will determine the improvement of librarian's performance. Therefore, it is used to aim the vision and mission of the library. The purpose of this study is to identify the influence of various factors for librarian's performance, and then determine the importance of organization's climate that gives the dominant effects to the librarians.

One aspect of Unit Penunjang Universitas (UPU) situations is the organizational climate. Librarians can improve their performance by doing a conducive, comfortable, and harmonious working climate. This is a quantitative research with survey methods, while the subject is the librarians of UGM, and the object is the organizational climate, and the librarian's performance. The study used a questionnaire tool, which comprised 26 questions for organizational climate variables, and 20 questions to determine the librarian's performance.

The analysis shows, the influence of each indicator of the organizational climate variables simultaneously or to overall variable performance of the librarian. The calculation result shows, the probability of significance valued at 0.000. Therefore, the 10 indicators of overall organizational climate has a significant influence on the performance of librarians. In addition there are elements / indicators of the dominant variables that affect organizational performance indicators, these are librarians rewards, opportunities, and involvement. It is proven, the probability value of significance is smaller than alpha 5% (0.05). The probability value of significance of the three indicators are: 0.019 of rewards; 0.001 of opportunities; and 0.008 of involvement.

Key word: organizational climate, librarian's performance.

PENDAHULUAN

Perpustakaan perguruan tinggi pada umumnya merupakan organisasi yang besar, dan di dalam strukturnya terdapat pembagian tugas dan delegasi yang jelas. Pustakawan sebagai sumberdaya manusia yang berkompeten untuk menyediakan layanan informasi bagi sivitas dan masyarakat luas, merupakan aset yang paling berharga. Unsur iklim organisasi yang kondusif berperan sangat menentukan keberhasilan meningkatkan kinerja pustakawan, serta mewujudkan visi dan misi organisasi perpustakaan. Profesi pustakawan sebagai jabatan fungsional, sistem penilaian prestasi kerjanya telah tersusun dan terukur melalui angka kredit. Di antara pustakawan, terdapat pustakawan yang memiliki tugas pokok lebih untuk mengembangkan profesinya, yaitu pengkajian pengembangan perpustakaan. Mengingat sangat strategisnya peran iklim organisasi perpustakaan perguruan tinggi, maka peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian di bidang tersebut.

Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan topik : Analisis Hubungan Antara Iklim Organisasi dan Kinerja Pustakawan di Lingkungan UPU Perpustakaan UGM.

Tujuan dari penelitian ini adalah:

- 1) Mengidentifikasi pengaruh berbagai faktor iklim organisasi terhadap kinerja pustakawan.
- 2) Menentukan faktor iklim organisasi yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pustakawan.

TINJAUAN PUSTAKA Iklim Organisasi

Owens (1987:168) mendefinisikan iklim organisasi: "*Organizational climate is the study of perceptions that individual have of various aspects of environment in the organization*". Bahwa iklim organisasi adalah studi tentang persepsi yang dimiliki tiap individu terhadap berbagai aspek lingkungan dalam organisasi. Sementara itu Muhyiddin dkk (2007:7) mendefinisikan iklim organisasi sebagai suasana kerja yang diciptakan oleh hubungan antar pribadi yang berlaku dalam suatu organisasi. Hubungan tersebut terjadi melalui beberapa komponen tertentu yang menciptakan interaksi antar unsur yang terkait. Davis (1987:120) juga menjelaskan konsep iklim organisasi: "*organization climate is the human environment within which an organization's employees do their work*". Bahwa iklim organisasi adalah lingkungan manusia di dalam suatu organisasi yang di dalamnya

terdapat para karyawan yang mengerjakan tugas-tugasnya". Tiap organisasi memiliki budaya, tradisi, dan cara bertindak yang secara keseluruhan mendasari iklimnya. Iklim dapat mempengaruhi motivasi, kepuasan dan ataupun kinerja. Dari beberapa definisi tersebut, bisa dikatakan bahwa iklim organisasi adalah persepsi yang muncul dalam diri tiap individu, tentang berbagai aspek lingkungan di dalam organisasi, menimbulkan suasana kerja tertentu dan berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai.

Luthans (2005:110) menerangkan bahwa budaya organisasi merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Dalam kaitannya dengan budaya organisasi, Luthans (2005:110-111) menjelaskan bahwa iklim organisasi merupakan salah satu dari enam karakteristik penting dari budaya organisasi. Karakteristik-karakteristik tersebut di antaranya adalah: *observed behavioral regularities* (penggunaan bahasa, terminology dan ritual-ritual yang sama yang berhubungan dengan rasa hormat dan cara bertindak), norma (standar perilaku, pedoman yang boleh dan tidak dilakukan, dll), *dominant values* (value utama yang dianjurkan dan diharapkan misalnya kualitas dan efisiensi yang tinggi), *philosophy* (keyakinan or-

ganisasi tentang bagaimana para karyawan atau para pelanggan diperlakukan), *rules* (pedoman pasti yang berhubungan dengan kemajuan atau cara berhubungan yang baik dalam organisasi), dan *organization climate* (yaitu suatu "feeling" yang menyeluruh yang dibawa oleh physical layout, cara para anggota organisasi berinteraksi, dan cara para anggota memperlakukan dirinya menghadapi pelanggan dan pihak luar).

Menurut Houssser (1977:21) dalam Muhyiddin dkk.(2007:7) komponen iklim organisasi meliputi beberapa unsur:

1. Praktek Pengambilan keputusan (*decision making practices*),

Berkenaan dengan bagaimana keputusan itu dibuat, apakah melibatkan semua aspek, sumberdaya yang ada dalam organisasi.

2. Arus Komunikasi (*communication flow*)

Suatu arus informasi yang bersifat ke atas, ke bawah dan ke samping

3. Kondisi kerja yang mendorong (*motivational condition*)

Berkenaan dengan hubungan kerja dan kondisi kerja dalam suatu organisasi

4. Penghargaan sumberdaya manusia (*human resources primacy*)

Menyangkut upaya peningkatan kualitas pegawai dalam organisasi.

5. Pengaruh bawahan (*lower level influence*)

Merupakan pengaruh yang muncul dari faktor bawahan.

6. Penyediaan teknologi (*technological readiness*)

Berkenaan dengan penyediaan teknologi yang sesuai dengan kondisi kerja.

Sementara itu Davis (1987:123) menyebutkan adanya 10 unsur yang berkontribusi terhadap terbentuknya iklim organisasi yang nyaman:

1. *Quality of leadership*
2. *Amount of trust*
3. *Communication, upward and downward*
4. *Feeling of useful work*
5. *Responsibility*
6. *Fair rewards*
7. *Reasonable job pressures*
8. *Opportunity*
9. *Reasonable controls, structure,*

- and bureaucracy
10. *Employee involvement; participation*

Beberapa instrumen telah dikembangkan untuk pengukuran iklim organisasi, biasanya mengukur sejumlah unsur iklim, memberikan skor numerik, dan kemudian menginterpretasikan skor tersebut. Selanjutnya, Davis (1987:124) juga menyebutkan bahwa beberapa peneliti telah mengembangkan survey yang mencakup berbagai unsur. Para peneliti tersebut di antaranya: Litwin dan Stringer yang membuat survey terdiri dari 9 unsur, yaitu: *structure, responsibility, reward, risk, warmth, support, standards, conflict* dan *identify*. Kemudian Likert, yang membuat survey mencakup 7 unsur, yaitu: *leadership process, motivational forces, communication, interaction-influence process, decision making, goal setting* dan *control*.

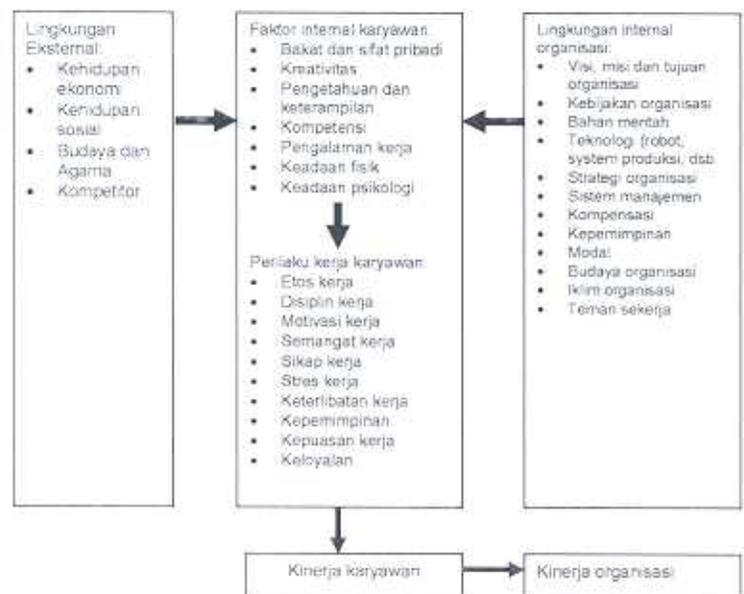
Kinerja Pustakawan

Wirawan (2009:5), menjelaskan bahwa konsep kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padannya dalam bahasa Inggris adalah *performance*. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Sementara itu Tika (2006:121) mendefinisikan kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan / kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Unsur-unsur yang terdapat dalam kinerja

terdiri dari: hasil-hasil fungsi pekerjaan; faktor-faktor yang berpengaruh terhadap prestasi karyawan / pegawai seperti: motivasi, kecakapan, persepsi peranan dan sebagainya; pencapaian tujuan organisasi, dan periode waktu tertentu. Fungsi pekerjaan yang dimaksud adalah pelaksanaan hasil pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok yang menjadi wewenang dan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap hasil pekerjaan atau prestasi kerja seseorang atau kelompok terdiri faktor intern dan ekstern. Faktor intern terdiri dari kecerdasan, keterampilan, kestabilan emosi, motivasi, persepsi peran, kondisi keluarga, kondisi fisik, karakteristik kelompok kerja dsb. Faktor ekstern terdiri dari peraturan ketenaga kerjaan, keinginan pelanggan, pesaing, nilai-nilai sosial, serikat buruh, kondisi ekonomi, perubahan lokasi kerja dan kondisi pasar. Pelaksanaan hasil pekerjaan atau prestasi kerja tersebut diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi dalam jangka waktu tertentu.

Kinerja pegawai merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor, seperti yang disebutkan oleh Wirawan (2009:6), dan digambarkan dalam bagan 1. Faktor-faktor tersebut adalah faktor lingkungan internal organisasi, faktor internal pegawai dan faktor lingkungan eksternal.

Diagram 1
Pengaruh lingkungan internal dan eksternal terhadap perilaku kerja pegawai



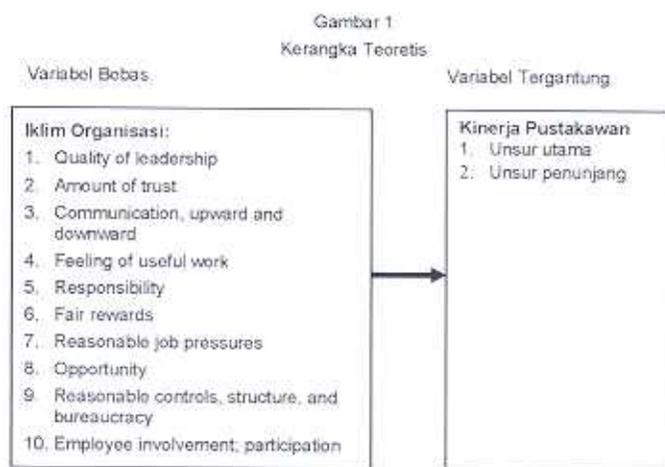
Selanjutnya Wirawan (2009:5) menjelaskan bahwa yang dimaksud pekerjaan adalah aktivitas menyelesaikan sesuatu atau membuat sesuatu yang hanya memerlukan tenaga dan keterampilan tertentu seperti yang dilakukan oleh pekerja kasar atau *blue collar worker*. Profesi adalah pekerjaan yang untuk menyelesaikannya memerlukan penguasaan dan penerapan teori ilmu pengetahuan yang dipelajari dari lembaga pendidikan tinggi seperti yang dilakukan oleh profesional atau *white collar worker*, contohnya: dokter, dosen, guru, hakim, jaksa, akuntan serta pustakawan. Suatu pekerjaan atau profesi mempunyai sejumlah fungsi atau indikator yang dapat digunakan untuk mengukur hasil pekerjaan tersebut.

Dalam hal profesi pustakawan, pemerintah melalui Juknis Jabatan Fungsional Pustakawan Nomor 2 tahun 2008 telah menetapkan beberapa ketentuan. Pustakawan adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melakukan kegiatan kepastakawanan. Kepustakawanan adalah ilmu dan atau profesi di bidang perpustakaan. Pustakawan tingkat ahli adalah pustakawan yang memiliki dasar pendidikan untuk pengangkatan pertama kali serendah-rendahnya sarjana strata 1 (S1) perpustakaan atau sarjana bidang lain yang disetarakan. Dalam pelaksanaan tugasnya pustakawan didasarkan pada keahlian dan atau ketrampilan tertentu serta bersifat mandiri dan untuk kenaikan pangkatnya disyaratkan dengan angka kredit. Angka kredit adalah angka yang diberikan berdasarkan penilaian prestasi yang telah dicapai oleh pustakawan dalam mengerjakan butir kegiatan yang digunakan sebagai salah satu syarat untuk pengangkatan dan kenaikan jabatan dan atau pangkat.

Unsur kegiatan pustakawan yang dinilai terdiri unsur utama dan unsur penunjang. Unsur utama meliputi: pendidikan, pengorganisasian dan pendayagunaan koleksi bahan pustaka / sumber informasi, pemasyarakatan perpustakaan, pengkajian pengembangan perpustakaan, serta pengembangan profesi. Unsur penunjang terdiri dari: Mengajar, melatih, membimbing mahasiswa dalam penyusunan skripsi/tesis/disertasi yang berkai-

tan dengan perpustakaan, memberikan konsultasi teknis sarana dan prasarana perpustakaan, mengikuti seminar/lokakarya/pertemuan sejenisnya di bidang kepastakawanan, menjadi anggota organisasi profesi kepastakawanan, melakukan lomba kepastakawanan, memperoleh penghargaan tanda jasa, memperoleh gelar keserjanaan lainnya, menyunting risalah pertemuan ilmiah, dan peran serta dalam tim penilai jabatan pustakawan. Tugas pokok pustakawan adalah tugas kepastakawanan yang wajib dilakukan oleh setiap pustakawan sesuai jenjang jabatannya, dan untuk pustakawan meliputi: pengorganisasian dan pendayagunaan koleksi bahan pustaka/sumber informasi, pemasyarakatan perpustakaan, dan pengkajian pengembangan perpustakaan.

Kerangka Teoretis



Iklim organisasi terdiri dari 10 variabel (kualitas kepemimpinan, saling percaya, komunikasi 2 arah, perasaan bermanfaat, tanggung jawab, imbalan, tekanan jabatan, kesempatan, birokrasi, dan keterlibatan/partisipasi), dan berpengaruh terhadap kinerja pustakawan (unsur utama dan unsur penunjang).

Penelitian Terdahulu

Penelitian tentang pengaruh iklim organisasi pernah dilakukan pada pustakawan oleh Muhyiddin dkk.(1999), yaitu terhadap aspek motivasi kerja pustakawan yang bertugas di Kotamadya Pontianak. Motivasi kerja pustakawan

SMU Negeri Kotamadya Pontianak dinilai masih rendah, tercermin dari penyelesaian pekerjaan teknis yang masih terbakikan. Keinginan mereka untuk meningkatkan karir juga masih sangat rendah, terbukti dari kurang diminatinya pendidikan formal, kecuali hanya yang bersifat insidental seperti seminar dan penataran. Rendahnya motivasi pustakawan tersebut dipengaruhi oleh penciptaan iklim organisasi yang tidak kondusif, terbukti dari tidak dilibatkannya pustakawan dalam pengambilan keputusan, arus komunikasi yang tidak berjalan sempurna, lemahnya dukungan dari pihak atasan, dan terbatasnya penyediaan sarana pendukung kelancaran kerja pustakawan di Perpustakaan.

Sari (2007), melakukan penelitian korelasi untuk mengetahui hubungan antara iklim organisasi (dimensi ekologi, dimensi sistem sosial, dan dimensi budaya) dengan unjuk kerja dosen dalam

mengajar di IKIP Budi Utomo Malang. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat signifikan, dan bahwa masing-masing dimensi iklim organisasi memberikan kontribusi yang berbeda-beda terhadap unjuk kerja dosen dalam mengajar. Dimensi iklim organisasi sebagai variabel bebas, dan unjuk kerja dosen dalam mengajar sebagai variabel terikat, didapat urutan dimensi budaya memberi kontribusi terbesar, disusul dimensi ekologi dan dimensi sistem sosial. Penelitian ini memiliki objek yang sama yaitu iklim organisasi, subjek yang digunakan adalah para dosen IKIP Budi Utomo Malang, berjenis survei dan analisis dilakukan secara deskriptif, korelasi parsial dan regresi ganda.

Sebuah penelitian terapan pernah dilakukan oleh Risetiawan (2002), untuk mengidentifikasi dan menguji pengaruh iklim organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Blera. Hasil penelitian ini menunjukkan tingginya motivasi dan kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh iklim organisasi

yang kondusif, dan bahwa variable iklim organisasi yang kondusif berkontribusi lebih besar dibandingkan variable motivasi berprestasi. Penelitian ini memiliki objek yang sama, yaitu iklim organisasi ditambah motivasi, subjek yang digunakan adalah karyawan PDAM Kabupaten Blora. Variabel bebasnya adalah iklim organisasi dan motivasi berprestasi, serta variabel terikatnya adalah kinerja karyawan. Data primer diperoleh dengan wawancara, observasi dan survey menggunakan kuesioner. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi dan korelasi parsial.

Penelitian ini berbeda dengan penelitian terdahulu, meskipun terdapat kesamaan dalam hal objek, yaitu iklim organisasi. Sari (2007) dalam penelitiannya menggunakan subjek para dosen IKIP Budi Utomo Malang, akan tetapi penelitian ini subjek yang digunakan adalah pustakawan di lingkungan UPU Perpustakaan UGM. Demikian juga tempat, waktu, serta kuesioner yang digunakan berbeda dengan penelitian terdahulu. Penelitian ini ditujukan untuk mengetahui hubungan antara iklim organisasi dengan kinerja pustakawan, dan seberapa signifikan hubungan tersebut. Penelitian ini akan mengungkap korelasi antara kedua variabel tersebut dan seberapa penting dan berharga iklim yang kondusif tersebut.

Pengumpulan data primer dilakukan dengan survey melalui kuesioner yang diusahakan cukup komprehensif dan disesuaikan dengan kondisi profesi pustakawan, dan selanjutnya dilakukan analisis korelasi.

METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian dalam penelitian ini yaitu variabel bebasnya adalah iklim organisasi dan variabel terikat / tergantungnya adalah kinerja pustakawan.

Penelitian ini menguji pengaruh variabel iklim organisasi terhadap variabel kinerja pustakawan. Penelitian dilakukan di UPU Perpustakaan UGM Unit 1, 2 dan 3, serta beberapa perpustakaan fakultas di lingkungan UGM. Pengambilan data penelitian dilaksanakan pada bulan Juli sampai September 2011. Subjek dalam penelitian ini adalah pustakawan Universitas Gadjah

Mada, sedang objek penelitian dalam penelitian ini iklim organisasi, dan kinerja pustakawan.

Data yang diperlukan untuk mengukur variabel bebas dalam penelitian ini menggunakan metode skala. Skala yang digunakan adalah mengukur persepsi pustakawan terhadap iklim organisasi dan pengaruhnya terhadap kinerja pustakawan Universitas Gadjah Mada.

Penelitian ini menggunakan alat penelitian berupa kuesioner. Kuesioner adalah alat pengumpul data yang berupa daftar pertanyaan atau pernyataan tertulis yang dijawab sesuai dengan keadaan subjek. Kuesioner dapat dijawab dengan berbagai cara, antara lain melalui wawancara tatap muka, atau pos. Daftar pertanyaan ini akan diisi sendiri atau dijawab langsung oleh responden. Pengisian kuesioner pada penelitian ini diisi sendiri oleh responden.

Tabel 1
Nomor tiap-tiap Skala Pengukuran Iklim Organisasi

No.	Faktor-faktor	Nomor kuesioner	Jumlah
1	Kualitas kepemimpinan	3, 5, 6	3
2	Saling percaya	23	1
3	Komunikasi dua arah	21, 26	2
4	Perasaan bermanfaat	2, 11, 19	3
5	Tanggung jawab	8, 17	2
6	Imbalan	9, 12, 15, 18	4
7	Tekanan Jabatan	4, 22	2
8	Kesempatan	1, 10, 14, 25	4
9	Birokrasi	7, 13, 16, 24	4
10	Keterlibatan / Partisipasi	20	1
Jumlah			26

Tabel 2
Nomor tiap-tiap Skala Pengukuran Kinerja Pustakawan

No.	Faktor-faktor	Nomor kuesioner	Jumlah
1	Unsur Utama	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12	12
2	Unsur Penunjang	13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20	8
Jumlah			20

Validitas dan Reliabilitas

Validitas yang digunakan adalah validitas isi (*content validity*). Untuk mengukur validitas isi digunakan metode internal konsistensi yaitu mengukur besarnya korelasi antara tiap butir dengan semua butir pertanyaan menggunakan rumus korelasi *Product Moment* dan uji signifikansi dengan uji-t. Suatu butir pertanyaan ditentukan oleh besarnya harga r hitung pada alfa = 0,05. Jika r hitung > rtabel maka butir pertanyaan dinyatakan valid atau sah.

Penelitian ini menggunakan data responden sebanyak 52 orang dan alpha sebesar 5% (0,05), maka diperoleh nilai r tabel sebesar 0,266. Berdasarkan uji-t yang telah dilakukan didapatkan bahwa nilai r hitung berkisar antara 0,313 s/d 0,938, semua nilai r hitung produk moment jauh lebih besar dari 0,266. Dengan demikian instrumen pengukuran setiap pertanyaan dari variabel iklim organisasi dan variable kinerja pustakawan yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi **criteria validitas** (valid semua).

Menurut Semiawan : "Reliabilitas menunjukkan pada ketetapan (konsistensi) dari nilai yang diperoleh sekelompok individu dalam kesempatan yang berbeda dengan tes yang sama ataupun yang itemnya ekuivalen".

Apabila diperoleh reliabilitas instrumen tinggi, maka kemungkinan kesalahan data yang di-

kumpulkan rendah, akurasi dan stabilitas data berarti tinggi untuk mengukur reliabilitas instrumen penelitian digunakan rumus Alpha Cronbach. Koefisien reliabilitas yang diperoleh berpedoman pada klasifikasi Gaiford sebagai berikut :

- $r > 0,8$ = sangat kuat
- $0,5 < r < 0,8$ = kuat
- $0,4 < r < 0,6$ = sedang.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang telah dilakukan diperoleh nilai cronbach alpha hitung sebesar 0,969 dan mendekati nilai 1, maka dapat dikatakan bahwa instrumen keseluruhan variabel yang digunakan mempunyai reliabilitas yang tinggi (sangat reliable).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Hasil Penelitian

Hasil olah data menggunakan program SPSS kemudian diuji dengan uji korelasi person, uji regresi berganda, dan uji varian dengan menggunakan metode enter.

Uji Korelasi Person

Korelasi Pearson merupakan salah satu ukuran korelasi yang digunakan untuk mengukur kekuatan dan arah hubungan linier dari dua variabel. Dua variabel dikatakan berkorelasi apabila perubahan salah satu variabel disertai dengan perubahan variabel lainnya, baik dalam arah yang sama ataupun arah yang sebaliknya.

Korelasi digunakan juga untuk

melihat derajat asosiasi hubungan dari variabel independen dengan dependen, atau dari variabel dependen dengan independen. Suatu nilai korelasi dikatakan bermakna adalah apabila mencapai nilai 0,50. Apabila mencapai lebih dari 0,50 dan mendekati 1, maka korelasi dinyatakan tinggi atau sangat tinggi.

Sedangkan signifikansi mencerminkan keamatan atau kekuatan korelasi. Korelasi yang tinggi belum tentu signifikan. Korelasi yang rendah juga bisa jadi signifikan. Menurut kriteria signifikansi korelasi adalah apabila nilai probabilitas signifikansinya lebih kecil dari alpha 5% (0,05). Apabila lebih besar dari 5% (0,05) maka dinyatakan tidak signifikan. Berdasarkan hasil uji korelasi pearson yang diperoleh, semua nilai korelasi dari kinerja pustakawan dengan setiap indikator iklim organisasi adalah bertanda positif (tidak ada yang negatif) dan signifikan karena nilai probabilitasnya lebih kecil dari alpha 5% (0,05). Sehingga dapat dikatakan bahwa hubungan kinerja pustakawan dengan ke 10 indikator iklim organisasi adalah positif dan signifikan (kuat).

Rincian mengenai nilai korelasi dari kinerja pustakawan dengan setiap indikator iklim organisasi adalah sebagai berikut :

1. Korelasi kinerja pustakawan dengan kepemimpinan sebesar 0,742
2. Korelasi kinerja pustakawan dengan saling percaya sebesar 0,733
3. Korelasi kinerja pustakawan den

4. Korelasi kinerja pustakawan dengan perasaan bermanfaat sebesar 0,743
5. Korelasi kinerja pustakawan dengan tanggung jawab sebesar 0,711
6. Korelasi kinerja pustakawan dengan imbalan sebesar 0,799
7. Korelasi kinerja pustakawan dengan tekanan jabatan 0,747
8. Korelasi kinerja pustakawan dengan kesempatan sebesar 0,790
9. Korelasi kinerja pustakawan dengan birokrasi sebesar 0,735
10. Korelasi kinerja pustakawan dengan keterlibatan sebesar 0,558

Semua nilai korelasi dari kinerja pustakawan dengan setiap indikator iklim organisasi di atas 0,70, kecuali nilai korelasi kinerja pustakawan dengan indikator keterlibatan sebesar 0,558.

Oleh karena nilai korelasi yang diperoleh lebih besar 0,50, maka korelasi kinerja pustakawan dengan setiap indikator iklim organisasi adalah bermakna (tinggi). Dengan kata lain memang terdapat korelasi yang tinggi dari kinerja pustakawan dengan setiap indikator variabel iklim organisasi.

Uji Regresi Berganda

Regresi digunakan untuk melihat pengaruh dari setiap variabel independen terhadap dependen, dalam hal ini regresi digunakan untuk melihat pengaruh

Tabel 3
Model Summary Regresi

Model Summaryb										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.889a	.791	.740	.216972950	.791	15.497	10	41	.000	2.120

a. Predictors: (Constant), Keterlibatan, Kesempatan, Tanggung_Jawab, Birokrasi, Saling_Percaya, Komunikasi, Imbalan, Perasaan_Bermanfaat, Tekanan_Jabatan, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Pustakawan

dari setiap indikator budaya organisasi terhadap kinerja pustakawan.

Di dalam regresi dapat dilihat pengaruh secara simultan atau menyeluruh (Uji F) dari semua variabel indikator iklim organisasi terhadap kinerja pustakawan. Selain itu juga dapat dilihat pengaruh secara parsial atau individual (Uji t) dari setiap variabel indikator iklim organisasi terhadap kinerja pustakawan.

Dalam uji regresi berganda ini, model yang digunakan adalah model ENTER, yaitu semua indikator iklim organisasi dimasukkan dalam analisis untuk melihat pengaruhnya terhadap kinerja pustakawan.

Pada tabel 3 di atas terdapat dua hal yang penting untuk dibahas, yaitu nilai R atau korelasi menyeluruh atau korelasi berganda dan Nilai R square atau koefisien determinasi. Nilai R merupakan korelasi menyeluruh dari semua variabel yang digunakan dalam penelitian. Suatu nilai korelasi menyeluruh dikatakan bermakna adalah apabila mencapai nilai 0,50. Apabila lebih dari 0,50 dan mendekati nilai 1, maka korelasi menyeluruh dianggap tinggi atau sangat tinggi.

Nilai R square atau koefisien determinasi menggambarkan kontribusi atau variasi yang mampu diberikan oleh variabel independen terhadap dependen dalam persentase (%). Nilai R pada penelitian ini sebesar 0,889, nilai ini lebih besar dari 0,50 dan mendekati nilai 1. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa korelasi menyeluruh dari semua variabel yang digunakan adalah tinggi. Hal ini juga sesuai dengan hasil uji korelasi pearson sebelumnya yang juga menyatakan korelasi yang tinggi.

Nilai R square sebesar 0,791, menunjukkan kontribusi atau variasi yang mampu diberikan oleh ke 10 indikator iklim organisasi terhadap kinerja pustakawan sebesar 79,1%, sisanya sebesar 20,9% dijelaskan oleh variabel lain di luar ke 10 variabel indikator iklim organisasi. Jadi masih terdapat variabel lain di luar iklim organisasi tersebut yang juga berpengaruh terhadap kinerja pustakawan dan tidak digunakan dalam model regresi.

Uji Analisis Varian

Tabel 4
ANOVA Regresi

ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	7.296	10	.730	15.497	.000a
	Residual	1.930	41	.047		
	Total	9.226	51			

a. Predictors: (Constant), Keterlibatan, Kesempatan, Tanggung_Jawab, Birokrasi, Saling_Percaya, Komunikasi, Imbalan, Perasaan_Bermanfaat, Tekanan_Jabatan, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Pustakawan

Tabel 4 di atas menunjukkan bahwa pengaruh dari setiap indikator variabel iklim organisasi secara simultan atau menyeluruh terhadap variabel kinerja pustakawan. Dikatakan signifikan adalah apabila nilai F hitung lebih besar dari F tabel atau probabilitas signifikansi lebih kecil dari alpha 5% (0,05).

Hasil perhitungan seperti tersebut pada tabel 4 terlihat bahwa nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,000. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa ke 10 indikator iklim organisasi secara menyeluruh mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pustakawan.

Adapun untuk koefisien koefisien regresinya secara parsial ditunjukkan pada tabel 5.

Tabel 5 di atas menunjukkan bahwa pengaruh dari setiap indikator variabel iklim organisasi terhadap kinerja pustakawan. Dengan kata lain, hasil perhitungan di atas digunakan untuk melihat pengaruh dari 10 indikator variabel iklim organisasi secara parsial atau individual terhadap variabel kinerja pustakawan.

Hasil penelitian dikatakan signifikan adalah apabila nilai t hitung lebih besar dari t tabel, atau probabilitas signifikansi lebih kecil dari alpha 5% (0,05).

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien

Tabel 5
Koefisien koefisien Hasil Perhitungan Analisis Regresi Berganda
Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error				Beta	Zero-order	Partial
1 (Constant)	-.124	.299		-.417	.679			
Kepemimpinan	-.146	.253	-.239	-.579	.566	.742	-.090	-.041
Saling_Percaya	-.107	.128	-.170	-.836	.408	.733	-.129	-.060
Komunikasi	-.048	.136	-.074	-.352	.726	.755	-.055	-.025
Perasaan_Bermanfaat	-.038	.239	-.060	-.159	.875	.743	-.025	-.011
Tanggung_Jawab	.046	.243	.076	.191	.849	.711	.030	.014
Imbalan	.552	.225	.846	2.447	.019	.799	.357	.175
Tekanan_Jabatan	-.142	.252	-.223	-.566	.575	.747	-.088	-.040
Kesempatan	.484	.139	.451	3.470	.001	.790	.476	.248
Birokrasi	.184	.148	.293	1.245	.220	.735	.191	.089
Keterlibatan	.152	.054	.237	2.781	.008	.558	.399	.199

a. Dependent Variable: Kinerja Pustakawan

tersebut di atas, variabel yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pustakawan terdapat pada indikator **imbalan, kesempatan, dan keterlibatan**. Hal ini dibuktikan bahwa nilai probabilitasnya yang signifikan dan lebih kecil dari alpha 5% (0,05). Nilai probabilitas signifikansi dari ke tiga indikator tersebut adalah imbalan sebesar 0,019; kesempatan sebesar 0,001; dan keterlibatan sebesar 0,008.

Ketiga indikator yang signifikan ini juga bertanda positif terhadap kinerja pustakawan. Artinya ketiga indikator ini hubungannya adalah positif terhadap kinerja pustakawan dan tujuh indikator lainnya yaitu kepemimpinan, saling percaya, komunikasi, perasaan bermanfaat, tanggungjawab, tekanan jabatan dan birokrasi dinyatakan tidak signifikan mempengaruhi kinerja pustakawan, karena probabilitas signifikansinya lebih besar dari alpha 5% (0,05).

Maka hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat tiga indikator yaitu variabel imbalan, kesempatan dan keterlibatan yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pustakawan.

Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hipotesis yang telah ditetapkan dalam tujuan penelitian, peneliti bermaksud mengungkap adanya hubungan pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pustakawan yaitu:

- a. **H1:** Diduga iklim Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pustakawan

Hasil perhitungan uji korelasi person menunjukkan bahwa semua nilai korelasi dari kinerja pustakawan dengan setiap indikator iklim organisasi di atas 0,70, kecuali nilai korelasi kinerja pustakawan dengan indikator keterlibatan sebesar 0,558.

Oleh karena nilai korelasi yang diperoleh dalam hasil penelitian ini lebih besar 0,50, maka korelasi kinerja pustakawan dengan setiap indikator iklim organisasi adalah bermakna (tinggi). Dengan kata lain memang terdapat korelasi yang tinggi dari kinerja pustakawan dengan setiap indikator variabel iklim organisasi.

Hasil perhitungan uji regresi berganda mendapatkan nilai R pada penelitian ini sebesar 0,889, nilai ini lebih besar dari 0,50 dan mendekati nilai 1. Oleh karena itu peneliti menyimpulkan bahwa korelasi menyeluruh dari semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini tinggi.

Dengan demikian hasil penelitian ini dapat membuktikan hipotesis pertama bahwa Iklim Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pustakawan.

- b. **H2:** Diduga kuat terdapat unsur iklim organisasi yang dominan atau terutama berpengaruh terhadap Kinerja Pustakawan

Iklim organisasi yang kondusif berpengaruh dan meningkatkan kinerja pustakawan, dan terdapat unsur atau indikator iklim organisasi yang dominan berpengaruh kuat terhadap kinerja pustakawan.

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien yang telah diuraikan di atas, terbukti variabel yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pustakawan adalah pada indikator **imbalan, kesempatan, dan keterlibatan**. Hal ini dibuktikan bahwa nilai probabilitas signifikansi dari ke tiga indikator tersebut adalah imbalan sebesar 0,019, kesempatan sebesar 0,001, dan keterlibatan sebesar 0,008.

Ketiga indikator tersebut juga bertanda positif terhadap kinerja pustakawan, tujuh indikator lainnya yaitu kepemimpinan, saling percaya, komunikasi, perasaan bermanfaat, tanggungjawab, tekanan jabatan dan birokrasi dinyatakan tidak signifikan mempengaruhi kinerja pustakawan, karena probabilitas signifikansinya lebih besar dari alpha 5% (0,05).

Maka hasil penelitian ini dapat membuktikan hipotesis unsur atau indikator iklim organisasi yang berpengaruh kuat terhadap kinerja pustakawan yaitu **imbalan, kesempatan dan keterlibatan** yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pustakawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan

pembahasan di atas maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara keseluruhan iklim organisasi pada UPU Perpustakaan Universitas Gadjah Mada mempengaruhi secara signifikan kinerja pustakawan. Hal ini ditunjukkan hasil perhitungan uji regresi berganda mendapatkan nilai R sebesar 0,889, nilai ini lebih besar dari 0,50 dan mendekati nilai 1. Maka hasil penelitian ini disimpulkan bahwa korelasi menyeluruh dari semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini tinggi.

2. Penelitian ini menunjukkan adanya unsur atau indikator dominan dari iklim organisasi yang mempengaruhi kinerja pustakawan yaitu imbalan, kesempatan dan keterlibatan. Hal ini dibuktikan dari hasil perhitungan koefisien bahwa nilai probabilitas signifikansi dari ke tiga indikator tersebut adalah imbalan sebesar 0,019, kesempatan sebesar 0,001, dan keterlibatan sebesar 0,008.

3. Penelitian ini menunjukkan adanya variabel yang mempengaruhi kinerja pustakawan selain iklim organisasi. Hal ini dibuktikan dari hasil perhitungan nilai R square sebesar 0,791, menunjukkan kontribusi atau variasi yang mampu diberikan oleh ke 10 indikator iklim organisasi terhadap kinerja pustakawan sebesar 79,1%, sisanya sebesar 20,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar ke 10 variabel indikator iklim organisasi. Jadi masih terdapat variabel lain di luar iklim organisasi yang juga berpengaruh terhadap kinerja pustakawan dan tidak digunakan dalam penelitian ini, misalnya motivasi, stres, fasilitas, perilaku sejawat, kompensasi, konflik, dan sebagainya.

Saran

Berdasarkan hasil dan kesimpulan penelitian ini, maka disampaikan saran atau rekomendasi sebagai berikut:

Bersambung ke halaman 33

Peter, 1991: 434). Gallery : 1. Serambi, 2. Balkon, 3. Galeri (seni) (Kamus Saku. 2008, 72).

Pengertian perpustakaan, pustakawan dan kepustakawanan suatu rangkaian kata seperti ini tak dapat dipisahkan, karena saling terkait. Menurut UU No. 43 Tahun 2007, perpustakaan adalah insitusi pengelola karya tulis, karya cetak dan atau karya rekam secara profesional dengan sistem yang baku guna memenuhi kebutuhan pendidikan, penelitian, pelestarian, informasi dan rekreasi para pemustaka.

Pustakawan ialah orang yang memberikan dan melaksanakan kegiatan perpustakaan dalam usaha pemberian layanan kepada masyarakat sesuai dengan visi dan misi lembaga induknya (Sulistiyó Basuki, 1993 : 8).

Kepustakawanan (Librarianship) adalah penerapan pengetahuan (dalam hal ini ilmu perpustakaan) hal pengadaan, penggunaan serta pendayagunaan buku (dalam arti luas) di perpustakaan serta jasa perpustakaan (Sulistiyó Basuki, 1993 : 6). Menurut Lasa Hs. (2009 : 155) ke-pustakawanan (Librarianship) adalah ilmu dan/atau profesi di bidang perpustakaan, dokumentasi, dan informasi.

Dari dua pengertian tersebut dapat diartikan bahwa galeri ke-pustakawanan yaitu serambi atau ruangan pameran tentang segala sesuatu (benda, alat) yang terkait dengan ilmu dan/atau profesi di bidang perpustakaan, dokumentasi, dan informasi.

Pada galeri ke-pustakawanan nantinya akan di pamerkan diantaranya :

1. **Ruang pameran :**

- a. Sejarah perkembangan perpustakaan di Indonesia;
- b. Pedoman – pedoman perpustakaan : bentuk buku – buku, bentuk Teknologi informasi;
- c. Proses pengolahan bahan pustaka : manual, teknologi;
- d. Alat - alat/benda – benda pengolahan bahan pustaka : manual, teknologi;
- e. Proses pelestarian bahan pustaka : manual, teknologi;
- f. Alat - alat/benda – benda pelestarian bahan pustaka :

manual, teknologi;

- g. Koleksi – koleksi : manuskrip, karya cetak, karya rekam, mikrofilm, film.
- h. Alat baca : alat baca mikro : mikroreader, mikroreader printer, OHP.
- i. Dan lain – lain.

2. **Ruang Konsultasi**

Kepustakawanan

Ruang ini merupakan tempat untuk pemustaka, pengunjung, pustakawan, petugas perpustakaan berkonsultasi tentang segala permasalahan tentang perpustakaan.

3. **Konter Buku**

Ruang ini digunakan untuk memberi kesempatan kepada para penerbit yang di Yogyakarta sebagai ruang pameran dan penjualan buku – buku. Selain itu tempat ini dapat juga digunakan sebagai ruang pameran dan penjualan produk – produk kerajinan khas Yogyakarta. Untuk pelaksanaan konter ini dapat bekerjasama dengan penerbit – penerbit dan para pengajin yang ada di Yogyakarta.

PENUTUP

Dari galeri ini dapat diketahui bagaimana pendahulu kita dalam mengelola sebuah perpustakaan dari yang paling sederhana hingga saat ini dengan perangkat teknologi informasi. Keberadaan galeri ke-pustakawanan nantinya diharapkan dapat menjadi sumber belajar bagi semua pengunjung perpustakaan. Bagi pustakawan galeri ini dapat sebagai wahana penguatan inspirasi serta ide-ide baru di bidang ke-pustakawanan. Selanjutnya semoga nantinya keberadaan galeri ke-pustakawanan ini dapat terwujud. Amin.

DAFTAR PUSTAKA

- Kamus Saku : Inggris – Indonesia, Indonesia – Inggris. Jakarta Gramedia Pustaka Utama, 2008.
Lasa Hs. Kamus Kepustakawanan Indonesia. Yogyakarta : Pustaka Book Publisher

, 2009.

Salim, Peter. Kamus Bahasa Indonesia Kontemporer. Jakarta : Modern English Press

, 1991. Ed.1.

Sulistiyó Basuki. Pengantar Ilmu Perpustakaan. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama, 1993.

*) *Dra. Atmi Satwati, Pustawan BPAD Prov. DIY*

**Sambungan dari hal 31
PENGARUH IKLIM....**

1. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kinerja pustakawan sangat dipengaruhi oleh iklim organisasi yang baik dan kondusif, maka pihak manajemen UPU Perpustakaan UGM dapat menjembatani penciptaan suatu lingkungan kerja yang sejuk, harmonis, sehingga iklim organisasi dapat diciptakan dengan baik.

2. Berdasarkan hasil penelitian juga diketahui bahwa indikator-indikator dominan iklim organisasi yang mempengaruhi kinerja pustakawan yaitu imbalan, kesempatan dan keterlibatan, maka pihak :

a. Direktorat Sumber Daya Manusia UGM dapat menyusun insentif kerja tenaga pustakawan tersendiri, dibedakan dengan tenaga administrasi yang lain, sebagaimana berlaku saat ini.

b. Manajemen UPU Perpustakaan UGM dapat memberi kesempatan, masukan dan peran pustakawan dalam pengambilan keputusan hal-hal terkait dengan ke-pustakawanan.