

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Obyek Penelitian**

##### **1. Sejarah Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah (BPAD) Daerah**

###### **Istimewa Yogyakarta.**

Awal berdirinya BPAD, perpustakaan pertama kali di Indonesia bernama "Perpustakaan Negara RI" berdiri sejak bulan Januari 1948 atas anjuran Mr. Santosa (waktu itu menjabat Sekjen Kementrian PP dan K) dan Mr. Hendromartono. Sebagai pelaksana ditunjuk R. Patah, yang memulai tugas persiapannya bertempat di kamar samping dari Paviliyun Museum Sono Budoyo di Yogyakarta. Sebagai modal pertama dikumpulkan buku-buku, brosur-brosur, majalah-majalah dan surat kabar, yang terutama berasal dari pemberian hadiah atau sumbangan, antara lain dari Panitia Milik Bangsa Asing (PMBA), Komite Nasional Indonesia (KNI), Dewan Pertanahan Negara, P.F. Dahler, USIS, British Council, Bupati Pacitan dan juga berupa titipan dari Mr. Ali Sastroamidjojo, Rumah Penjara Yogyakarta, Prof. Dr. Poerbotjaroko serta ditambah dengan buku-buku dari pembelian.

ERA KOTA BARU, dalam rangka persiapan ini pada pertengahan tahun 1948 telah dapat dibuka sebuah ruang baca bertempat di Jl. Mahameru dan dibuka tiga kali seminggu di waktu sore dari jam 16.00 - 18.00 WIB dengan dilayani dua orang petugas. Koleksi yang dimiliki lama-kelamaan juga berkembang seiring dengan perkembangan perpustakaan pada masa itu. ERA TUGU KIDUL, setelah mengalami Aksi Militer Belanda ke II, maka dengan modal yang masih ada

Perpustakaan mendapat gedung di Jl. Tugu 66, bekas "*Opendar Keeszaal en Bibliotheek*" buatan Belanda dan mendapat tambahan buku-buku dari OLB. Sejak itulah persiapan-persiapan dilanjutkan dengan penuh ketekunan, di samping penambahan formasi pegawainya. Pada tanggal 17 Oktober 1949 jam 16.30 WIB diresmikanlah kelahiran Perpustakaan Negara dengan nama lengkapnya "PERPUSTAKAAN NEGARA RI" oleh Y.M. Menteri Pendidikan Pengajaran dan Kebudayaan Mr. Sarmidi Mangoensarkoro. Oleh Menteri R. Patah ditunjuk sebagai pengasuh Perpustakaan negara yang telah lama beliau siapkan.

Menurut rencana semula Perpustakaan Negara RI akan dijadikan perpustakaan Induk, sesuai dengan nama dan tempat kedudukannya di Kota Yogyakarta yang pada saat itu menjadi Ibukota Republik Indonesia. Berawal dari sinilah dikembangkan berdirinya perpustakaan-perpustakaan di seluruh pelosok tanah air, mulai dari perpustakaan provinsi hingga pembentukan perpustakaan kabupaten. Setelah terjadinya peleburan Negara Republik Indonesia Serikat menjadi Negara Kesatuan Republik Indonesia tahun 1950 dan Ibukota Republik Indonesia dipindahkan dari Yogyakarta ke Jakarta, maka berubahlah peranan Perpustakaan Negara RI yang pada saat itu direncanakan menjadi induknya perpustakaan-perpustakaan di seluruh tanah air. Perpustakaan Negara di Semarang yang lahir kemudian, tidak mau lagi diasuh oleh Perpustakaan negara RI, tetapi menghendaki langsung dari Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan di Jakarta. Sejak itulah kedudukan Perpustakaan Negara RI di Yogyakarta tidak lagi dipandang sebagai perpustakaan induk, melainkan hanya sebagai Perpustakaan Provinsi. Dengan demikian nama "Perpustakaan Negara RI" tidak sesuai lagi,

maka pada pertengahan tahun 1952 diganti nama "Perpustakaan Negara Departemen Pendidikan dan kebudayaan" Yogyakarta.

ERA MALIOBORO, perpustakaan Negara berkembang terus dari tahun ke tahun, akhirnya pada tanggal 17 Maret 1952 Perpustakaan Negara harus meninggalkan gedung di Jl. Tugu 66 (Sekarang Jl. P. Mangkubumi), karena dipandang sudah tidak representatif lagi dan dipindahkan ke gedung yang lebih besar di Jl. Malioboro 175, yakni bekas toko buku dan penerbitan "Kolf Bunning" hingga saat ini. Kepala perpustakaan R. Patah mendapatkan hak pensiun pada tahun 1958 (wafat pada hari minggu tgl 30 April 1966) dan digantikan oleh Bp. Dajoesman. Pada masa ini perpustakaan mulai mengembangkan dan menggunakan sistem klasifikasi DDC atas anjuran Biro perpustakaan Kementrian PP dan K waktu itu. Sebelumnya koleksi Perpustakaan Negara menggunakan sistem klasifikasi katalogus berupa buku (Sheaf Catalog), seperti yang digunakan di Perpustakaan Museum Sono Budoyo dan Perpustakaan Museum LKI di Jakarta. Pada masa ini perpustakaan mulai berkembang dengan menggunakan klasifikasi DDC secara bertahap. Atas prakarsa Bp. Sukarto Muksan (Wakil Kepala Perpustakaan Negara) dimulailah membuat katalog subjek dengan istilah-istilah bahasa Indonesia dan dibuat pula perluasan DDC tentang Sejarah, Geografi, Bahasa, Sastra Indonesia yang dalam DDC edisi 15 belum diatur dengan sempurna.

Tahun 1973 Bp. Dajoesman memasuki masa pensiun dan digantikan oleh Bp. St. Kostka Soegeng yang sebelumnya mengasuh Perpustakaan Negara di Singaraja. Sejak itu perpustakaan mulai mengalami perkembangan baik koleksi,

peralatan, gedung, karyawan, layanan masyarakat sampai dengan pembinaan perpustakaan-perpustakaan lainnya, promosi dan bimbingan minat baca. Di bidang pembinaan SDM dilakukan dengan menyelenggarakan penataran-penataran ilmu perpustakaan umum dan perpustakaan sekolah. Mulai tanggal 18 Oktober 1976 Perpustakaan Negara meningkatkan pelayanannya khusus untuk anak-anak dengan membuka "Taman Pustaka Kanak-Kanak" dibuka sore hari untuk menarik minat anak-anak setiap dua minggu sekali diputar film anak-anak.

Sebagai pusat informasi Perpustakaan Negara di Yogyakarta mulai menerbitkan Biografi Daerah sebagai sarana untuk mengetahui karya-karya penerbitan yang ada di DIY dengan biaya dari Proyek pengembangan Perpustakaan Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. Untuk media kegiatan perpustakaan diterbitkan pula Bulletin "SANGKAKALA" yang disebar ke masyarakat untuk edisi yang pertama Nomor 1 bulan Agustus 1975. Sebagai sarana promosi pada tanggal 21 September 1976 dibuat film cerita dengan judul "Peranan Perpustakaan Kepada Masyarakat" dengan sistem pokok pelayanan perpustakaan. ERA TENTARA RAKYAT MATARAM, pada tahun 1978 nama Perpustakaan Negara Yogyakarta diganti menjadi "Perpustakaan Wilayah provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta" berdasarkan Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI No. 0199/o/1978 tanggal 23 Juni 1978. Berdasarkan Keputusan Gubernur Kepala Daerah Istimewa Yogyakarta tanggal 4 Juli 1981 Nomor 136/Hak/KPTS/1981, kepada Perpustakaan Wilayah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta diberikan izin Hak Pakai Tanah pemerintah Daerah Istimewa

Yogyakarta, yang terletak di Badran Kecamatan Jetis Kotamadya Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta. Perpustakaan Wilayah Unit Badran (Jl. Tentara Rakyat Mataram No. 4 Yogyakarta) diresmikan pembukaannya pada tanggal 2 Pebruari 1984 oleh Ibu Prof. Dr. Haryati Soebandio selaku Direktur Jendral Kebudayaan.

Arsip sendiri mempunyai sejarah. Selaras dengan dinamika dalam kehidupan berbangsa dan bernegara serta semakin tingginya kesadaran untuk memposisikan arsip pada tataran yang semestinya, pemerintah DIY berdasarkan peraturan daerah Nomor: 7 tahun 1994 tentang pembentukan kantor arsip daerah propinsi DIY dan peraturan daerah Nomor: 8 tahun 1994 tentang tata kerja KAD membentuk lembaga kearsipan yang bernama Kantor Arsip Daerah (KAD) propinsi DIY. Lembaga ini secara resmi melaksanakan tugas dan fungsi pada tanggal 1 Juli 1994. Kantor arsip daerah propinsi DIY menempati gedung arsip di Jalan Tentara Rakyat Mataram no. 1 Yogyakarta. Gedung ini sebelumnya sebagai tempat penyimpanan arsip inaktif dari sub bagian Inaktif Biro Umum Sekretariat Wilayah Daerah Propinsi DIY.

Penggabungan antara KAD dan badan perpustakaan daerah menjadi BPAD bukan sekedar penyederhanaan struktur tetapi sebagai konsekuensi dilaksanakannya otonomi daerah. Oleh karena itu di era ini ada pengalihan kewenangan dari pemerintah pusat kepada pemerintah daerah, baik propinsi maupun kabupaten/kota madya. Di bidang kearsipan semula KAD hanya memiliki kewenangan menangani arsip inaktif dari lingkungan pemerintah daerah yang meliputi pemerintah propinsi dan kabupaten/kota maka setelah digabung menjadi

BPAD memiliki kewenangan yang semula menjadi kewenangan Arsip Nasional RI (ANRI). Salah satu kewenangan yang diberikan kepada BPAD adalah mengelola arsip statis, baik dari lembaga pemerintah, perusahaan, lembaga swasta, partai politik, maupun perorangan.

Arsip tidak sekedar memiliki nilai administratif akan tetapi arsip merupakan memori kolektif. Arsip juga marwah bagi daerah. Penyimpanan arsip bukan sekedar disimpan untuk disimpan saja. Pelestarian arsip bukan berarti memberikan informasi didalamnya saja. Tetapi sebagai memori ataupun kekayaan budaya, mesti harus dimanfaatkan sebesar-besarnya untuk memanfaatkan masyarakat. Terlebih bagi pembentukan jatidiri bangsa, bagi peradaban, maupun bagi kemajuan bangsa.

Badan Perustakaan dan Arsip Daerah (BPAD) DIY terbentuk berdasarkan peraturan Daerah DIY Nomor 7 tahun 2008 tentang Organisasi dan Tatakerja Inspektorat, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Lembaga Teknis Daerah dan satuan Polisi Pamong Praja Daerah Istimewa Yogyakarta. Berdasarkan Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 45 tahun 2008, Badan Perustakaan dan Arsip Daerah DIY bertugas melaksanakan kebijakan daerah dibidang perpustakaan dan kearsipan. Untuk melaksanakan tugas tersebut BPAD DIY mempunyai fungsi antara lain menyelenggarakan pelayanan perpustakaan.

Perpustakaan juga merupakan institusi pengelolaan koleksi 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. Jogja Library Center sebagai salah satu unit layanan

perpustakaan dari badan perpustakaan dan Arsip Daerah DIY keberadaanya sangat membantu para pelajar, mahasiswa maupun masyarakat umum berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 7 tahun 2008 yang memiliki kewenangan dalam menyusun dan melaksanakan kebijakan daerah di bidang perpustakaan dan kearsipan. Jogja Library Center difungsikan sebagai sara belajar para pelajar, mahasiswa maupun masyarakat yang membutuhkan informasi dan ilmu pengetahuan secara cepat, tepat untuk meningkatkan wawasannya.

Dengan terpenuhinya kebutuhan masyarakat akan informasi bahan pustaka secara tepat, tempat dan profesional diharapkan dapat membangun manusia yang berakhlak mulia, kreatif, inovatif, berwawasan untuk menjadikan manusia cerdas, terampil, bertanggung jawab, berkepribadian untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

## **2. Visi dan Misi**

### Visi BPAD

Terwujudnya sistem informasi terpadu perpustakaan dan arsip menuju Menuju masyarakat pembelajar (*Learning Society*) di Provinsi DIY.

### Misi BPAD

1. Mewujudkan efektifitas pelaksanaan fungsi dan tugas organisasi.
2. Mewujudkan pengelolaan dan pemanfaatan perpustakaan dan arsip secara optimal.
3. Mewujudkan perpustakaan dan arsip sebagai khasanah budaya daerah.

4. Meningkatkan peran perpustakaan menjadi rumah belajar bagi masyarakat untuk meningkatkan kecerdasan dan daya saing.
5. Mengembangkan jaringan perpustakaan dan kearsipan berbasis teknologi informasi.
6. Menjadi motivator dan fasilitator pemberdayaan perpustakaan dan kearsipan masyarakat serta pemantapan kerjasama dengan lembaga masyarakat.

### **3. Tujuan**

1. Tercapainya efektifitas pelaksanaan fungsi dan tugas lembaga.
2. Tercapainya pengelolaan dan pemanfaatan perpustakaan untuk menumbuhkan minat dan budaya membaca.
3. Tercapainya pengelolaan arsip yang optimal untuk meningkatkan fungsi arsip serta kualitas layanan kearsipan.
4. Terwujudnya koleksi perpustakaan dan khasanah arsip sebagai citra budaya daerah.
5. Tercapainya peningkatan peran perpustakaan menjadi rumah belajar bagi masyarakat untuk meningkatkan kecerdasan dan daya saing.
6. Terselenggaranya jaringan sampai dengan Kabupaten/Kota dalam rangka mendukung terwujudnya jaringan informasi perpustakaan dan kearsipan nasional.



7. Terwujudnya peran serta masyarakat untuk memberdayakan perpustakaan dan kearsipan.
8. Tercapainya kerjasama dengan lembaga masyarakat.

#### **4. Karakteristik Responden**

Penyebaran koesioner penelitian di BPAD dilaksanakan pada hari Jum'at, 08 Januari 2016. Di mana penyebaran koesioner ini dilaksanakan ditiga perwakilan BPAD, yang mana penyebaran koesionernya yang pertama di BPAD Pusat yang berada dilokasi di Jl. Tentara Rakyat Mataram no. 29 Yogyakarta. Kedua penyebarannya dilaksanakan di BPAD perwakilan yang lokasinya di Jl. Tentara Rakyat Mataram no. 04 Yogyakarta. Untuk penyebaran yang ketiga di perwakilan BPAD Jogja Library Centre dilaksanakan pada hari Senin 11 Januari 2016, lokasinya di Jln. Faridan M Noto No. 21 Yokyakarta, dikarenakan hari Sabtu pegawai BPAD libur, dan akan masuk kerja lagi di hari Senin.

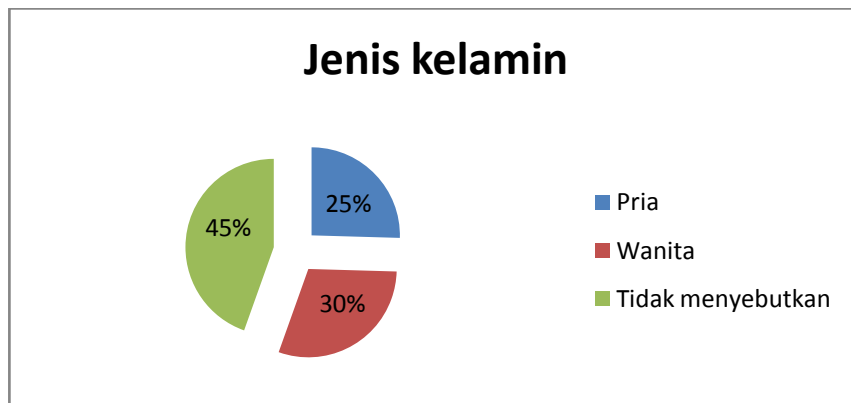
Jumlah penyebaran kuesioner di kantor BPAD DIY Pusat adalah sebanyak 43 kuesioner dan penyebaran kedua perwakilan BPAD berjumlah 43 dan penyebaran koesioner yang ketiga berjumlah 44 total keseluruhan penyebarannya adalah berjumlah 130 koesioner. Setelah koesioner disebar di BPAD dan ditunggu selama waktu dua minggu, dan penyebaran koesioner pada hari Senin 25 Januari 2016 ditiga perwakilan BPAD, yang pertama di BPAD Pusat penyebaran koesioner yang kembali berjumlah 37 koesioner dan tidak kembali berjumlah 6 koesioner. Penyebaran koesioner kedua di BPAD perwakilan kembali berjumlah 35

koesioner dan tidak kembali berjumlah 8 koesioner. Ketiga penyebaran terakhir di BPAD, penyebaran koesioner yang kembali berjumlah 36 koesioner dan yang tidak kembali berjumlah 8 koesioner. Jadi jumlah keseluruhan koesioner yang kembali setelah penyebaran di tiga BPAD Yogyakarta adalah berjumlah 110 dari 130 penyebaran koesioner. Karakteristik responden yang diteliti adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.1.**  
Karakteristik Responden

<b>Karakteristik Responden</b>	<b>Keterangan</b>	<b>Total Responden</b>	<b>Presentase</b>
<b>Jenis Kelamin</b>	Pria	28	25,45 %
	Wanita	33	30 %
	Tidak Menyebutkan	49	44,55%
	Total	110	100 %
<b>Usia</b>	20– 30 tahun	4	3,64 %
	31– 40 tahun	8	7,27 %
	41 – 50 tahun	4	3,64 %
	51 – 60 tahun	11	10 %
	Tidak Menyebutkan	83	75,45%
	Total	110	100 %
<b>Pendidikan Terakhir</b>	SMA	12	10,90 %
	D3	5	4,55 %
	Strata 1 (S1)	14	12,72 %
	Strata 2 (S2)	3	2,72 %
	Tidak Menyebutkan	76	69,09 %
	Total	110	100 %
<b>Status Kepegawaian</b>	PNS	26	23,64 %
	Tidak Menyebutkan	84	76,36 %
	Total	110	100 %

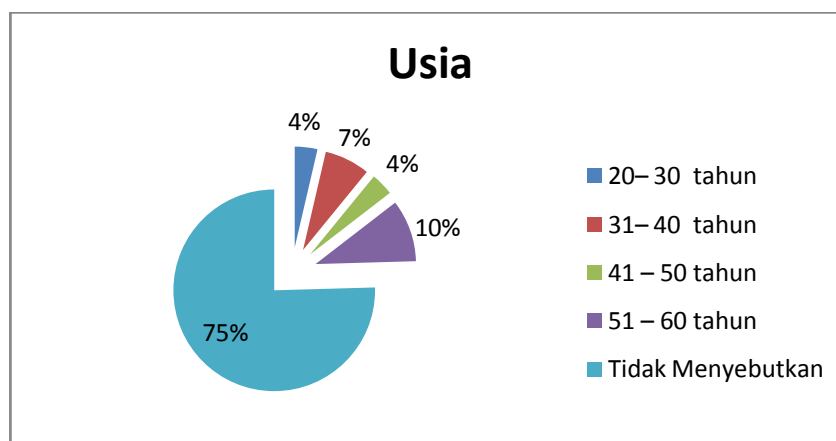
Sumber: lampiran 3 tentang karakteristik responden



Sumber: lampiran 3 tentang karakteristik responden

**Gambar 4.1.**  
Jenis Kelamin

Berdasarkan gambar 4.1. dapat dijelaskan bahwa karakteristik 110 responden menurut jenis kelamin Pria dan Wanita serta tidak menyebutkan dalam responden, maka dapat disimpulkan lebih banyak tidak menyebutkan nama di responden sebanyak 45%, sedangkan wanita hanya 30% dan pria hanya 25%.

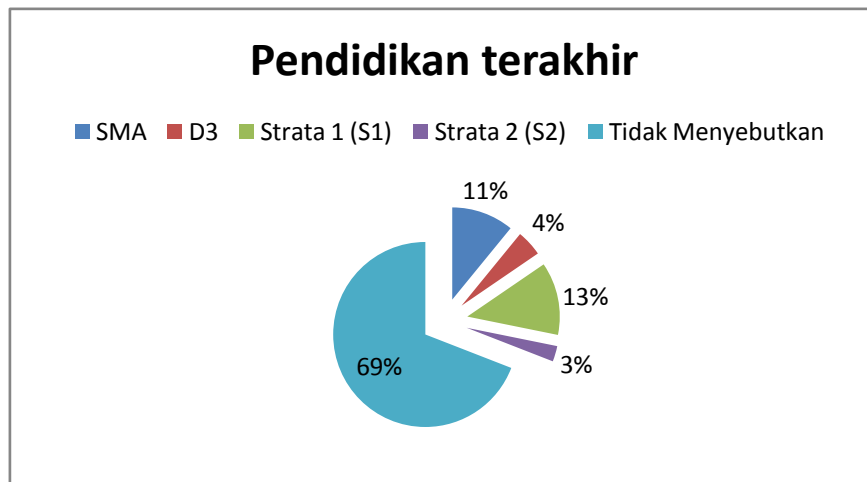


Sumber: lampiran 3 tentang karakteristik responden

**Gambar 4.2.**  
Usia

Berdasarkan gambar 4.2. dapat dijelaskan bahwa karakteristik 110 responden menurut jenis usia serta tidak menyebutkan dalam responden,

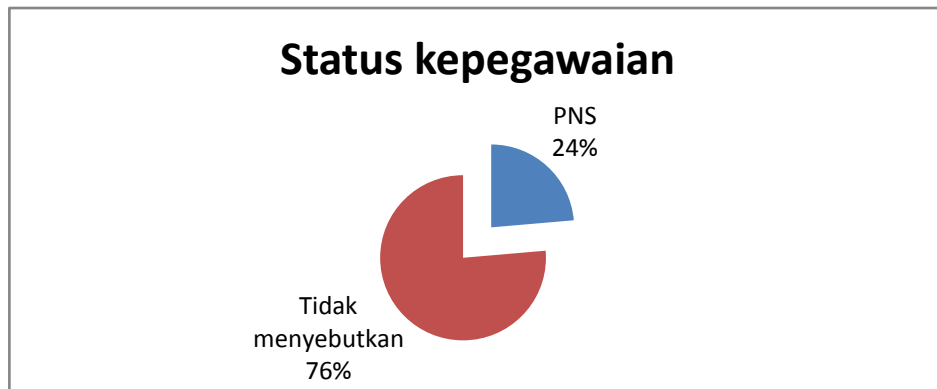
maka dapat disimpulkan lebih banyak tidak menyebutkan nama di responden sebanyak 75%, sedangkan umur 20-30 hanya 4%, untuk umur 31-40 hanya 7%, umur 41-50 hanya 4% dan umur 51-60 hanya 10%.



Sumber: lampiran 3 tentang karakteristik responden

**Gambar 4.3.**  
Pendidikan Terakhir

Berdasarkan gambar 4.3. dapat dijelaskan bahwa karakteristik 110 responden menurut pendidikan terakhir serta tidak menyebutkan dalam responden, maka dapat disimpulkan lebih banyak tidak menyebutkan pendidikan di responden sebanyak 69%, sedangkan SMA hanya 11%, untuk D3 hanya 4%, S1 hanya 13% dan S2 hanya 3%.



Sumber: lampiran 3 tentang karakteristik responden

**Gambar 4.1.**  
Status Pegawai

Berdasarkan pada gambar 4.2. dapat dijelaskan bahwa karakteristik 110 responden menurut status pegawai serta tidak menyebutkan dalam responden, maka dapat disimpulkan lebih banyak tidak menyebutkan status pegawai di responden sebanyak 76%, sedangkan yang menyebutkan hanya 24 .

## A. Uji Kualitas Instrumen

### 1. Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi *Product Moment*. Item pertanyaan dinyatakan valid apabila dari hasil uji diperoleh nilai korelasi antara skor butir dengan skor total signifikan pada tingkat 5%.

Tabel 4.1.  
Uji Validitas Variabel Kepuasan kerja

Variabel	Butir	R	Sig	Keterangan
Kepuasan kerja (X1)	1	0,436	0,000	Valid
	2	0,348	0,000	Valid
	3	0,537	0,000	Valid
	4	0,476	0,000	Valid
	5	0,550	0,000	Valid
	6	0,438	0,000	Valid
	7	0,541	0,000	Valid
	8	0,515	0,000	Valid
	9	0,465	0,000	Valid
	10	0,508	0,000	Valid
-	-	-	-	-
-	-	-	-	-

Sumber: lampiran 4 tentang uji Kualitas Instrumen

Tabel 4.1 daftar pernyataan untuk kinerja karyawan terdiri dari 20 daftar item pernyataan yang mewakili variabel yang diujikan. Hasil uji validitas di atas menunjukkan bahwa 20 indikator pertanyaan yang dinyatakan valid dengan nilai signifikan p dibawah  $< 0,05$ .

**Tabel 4.2.**  
Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi

Variabel	Butir	R	Sig	Keterangan
Komitmen organisasi (Y1)	1	0,488	0,000	Valid
	2	0,537	0,000	Valid
	3	0,595	0,000	Valid
	4	0,634	0,000	Valid
	5	0,490	0,000	Valid
	6	0,530	0,000	Valid
	7	0,708	0,000	Valid
	8	0,674	0,000	Valid
	9	0,742	0,000	Valid
	10	0,730	0,000	Valid
-	-	-	-	-
-	-	-	-	-

Sumber: lampiran 4 tentang uji Kualitas Instrumen

Tabel 4.2 daftar pernyataan untuk komitmen organisasi terdiri dari 18 daftar item pernyataan yang mewakili variabel yang diujikan. Hasil uji validitas di atas menunjukkan bahwa 18 indikator pertanyaan dinyatakan valid dengan nilai signifikan p dibawah  $< 0,05$ .

**Tabel 4.3.**  
Uji Validitas Variabel Kinerja

Variabel	Butir	R	Sig	Keterangan
Kinerja (Y2)	1	0,551	0,000	Valid
	2	0,489	0,000	Valid
	3	0,554	0,000	Valid
	4	0,454	0,000	Valid
	5	0,494	0,000	Valid
	6	0,440	0,000	Valid
	7	0,265	0,005	Valid
	8	0,362	0,000	Valid
	9	0,519	0,000	Valid
	10	0,520	0,000	Valid
	-	-	-	-
	-	-	-	-

Sumber: lampiran 4 tentang uji Kualitas Instrumen

Tabel 4.3 Daftar pernyataan untuk kinerja karyawan terdiri dari 31 daftar item pernyataan yang mewakili setiap variabel yang diujikan. Hasil uji validitas di atas menunjukkan bahwa 31 indikator pertanyaan yang dinyatakan valid dengan nilai signifikan p dibawah  $< 0,05$ .

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *Cronbach's Alpha*, suatu instrumen dikatakan reliabel atau andal apabila nilai koefisien *Cronbach's Alpha* sama dengan atau lebih besar dari 0,6. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 4.4 berikut:

Tabel 4.4.  
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kepuasan kerja	0,794	Reliabel
Komitmen organisasi	0,886	Reliabel
Kinerja	0,864	Reliabel

Sumber: lampiran 4 tentang uji Kualitas Instrumen

Hasil pengujian reliabilitas pada Tabel 4.4 menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel kepuasan kerja sebesar 0,794; komitmen sebesar 0,886 dan kinerja sebesar 0,864 masing-masing lebih besar dari 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan instrument yang dipakai adalah handal.

## B. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif hasil penyebaran kuesioner yang meliputi *mean*, standar deviasi, nilai minimal dan maksimal masing-masing variabel penelitian disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.5.  
Statistik Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

Item Pertanyaan	N	Minimum	Maximum	Mean	Standar deviasi
Kepuasan1	110	3	5	4,21	0,543
Kepuasan 2	110	2	5	3,93	0,537
Kepuasan3	110	2	5	3,77	0,569
Kepuasan4	110	3	5	4,19	0,670
Kepuasan5	110	2	5	3,93	0,586
Kepuasan6	110	2	5	3,81	0,533
-	-	-	-	-	-
Rata-Rata	110	3,00	4,65	3,91	0,288

Sumber: lampiran 4 tentang statistik deskriptif

Tabel 4.5 menunjukan variabel kepuasan kerja menunjukkan jumlah rata-rata (3,91) dengan skor minimum diangka 1 dan maksimum ada diangka 5. Hal



ini menunjukkan bahwa secara umum pegawai BPAD memiliki kepuasan kerja yang tinggi.

Tabel 4.6.  
Statistik Deskriptif Variabel Komitmen Organisasi

Item Pertanyaan	N	Minimum	Maximum	Mean	Standar deviasi
Komitmen1	110	2	5	3,90	0,590
Komitmen 2	110	2	5	3,97	0,840
Komitmen 3	110	2	5	4,02	0,835
Komitmen4	110	3	5	4,18	0,680
Komitmen5	110	3	5	4,19	0,567
-	-	-	-	-	-
Rata-Rata	110	2,67	4,72	3,87	0,428

Sumber: lampiran 4 tentang statistik deskriptif

Tabel 4.7 menunjukkan variabel komitmen organisasi menunjukkan jumlah rata-rata (3,87) dengan skor minimum diangka 1 dan maksimum ada diangka 5, hal ini menunjukkan kepuasan kerja yang dimiliki pegawai BPAD sudah baik dan tinggi.

Tabel 4.7.  
Statistik Deskriptif Variabel Kinerja

Item Pertanyaan	N	Minimum	Maximum	Mean	Standar deviasi
Kinerja1	110	3	5	3,92	0,509
Kinerja 2	110	2	5	3,73	0,648
Kinerja3	110	2	5	3,67	0,665
Kinerja 4	110	2	5	3,91	0,643
Kinerja5	110	3	5	3,98	0,590
Kinerja6	110	3	5	3,90	0,649
Kinerja7	110	2	5	3,60	0,594
Kinerja8	110	3	5	4,00	0,488
-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-
Rata-Rata	110	3,00	4,81	3,98	0,269

Sumber: lampiran 4 tentang statistik deskriptif

Tabel 4.8 menunjukkan variabel kinerja karyawan menunjukkan jumlah rata-rata (3,98) dengan skor minimum diangka 1 dan maksimum ada diangka 5, hal ini menunjukkan kepuasan kerja yang dimiliki pegawai BPAD sudah baik dan tinggi.

## C. Uji Hipotesis dan Analisis Data

### 1. Pengujian Hipotesis 1

Pengujian hipotesis 1 menggunakan analisis regresi sederhana untuk menguji pengaruh kepuasan kerja ( $X_1$ ) terhadap komitmen organisasi ( $X_2$ ).

#### a. Uji t (t test)

Uji t dilakukan untuk menguji hipotesis kepuasan kerja, yaitu mengetahui signifikansi pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Hasil pengujian t test disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.8.  
Pengaruh Kepuasan Kerja  
terhadap Komitmen Organisasi

Variabel Penjelas	t stat	Sig	Keterangan
Kepuasan kerja ( $X_1$ )	8,274	0,000	Signifikan

Sumber: lampiran 6 tentang uji hipotesis dan analisis data

Hasil pengujian pada Tabel 4.10 diperoleh nilai signifikansi variabel kepuasan kerja ( $X_1$ ) sebesar  $0,000 < \alpha (0,05)$ , artinya kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Hipotesis 1 diterima.

Tabel 4.9.  
Koefisien Regresi Pengaruh Kepuasan Kerja  
terhadap Komitmen Organisasi

Variabel Penjelas	<i>Standardized Coefficients</i>
Kepuasan kerja ( $X_1$ )	0,623

Sumber: lampiran 6 tentang uji hipotesis dan analisis data

Variabel kepemimpinan situasional memiliki koefisien arah positif sebesar 0,623, sehingga semakin tinggi kepuasan kerja maka komitmen organisasi juga akan semakin tinggi.

b. Analisis Koefisien Determinasi

Hasil perhitungan koefisien determinasi dengan bantuan program SPSS 15.0 disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.10.  
Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) Pengaruh Kepuasan Kerja  
terhadap Komitmen Organisasi

	Model
	1
R	0,623
R square	0,388
Adjusted R square	0,382
Std Error of the estimate	0,33663

Sumber: lampiran 6 tentang uji hipotesis dan analisis data

Nilai *R square* sebesar 0,382 menunjukkan variabel kepuasan kerja mampu menjelaskan variasi komitmen organisasi sebesar 38,2%. Sedangkan sisanya sebesar 61,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model.

## 2. Pengujian Hipotesis 2 dan 3

Uji hipotesis 2 dan 3 dalam penelitian ini digunakan analisis regresi berganda untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel kepuasan kerja ( $X_1$ ) dan komitmen organisasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

### a. Uji t (t test)

Uji t dilakukan untuk menguji hipotesis kepuasan kerja dan komitmen organisasi, yaitu mengetahui signifikansi pengaruh variabel-variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian t test disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.11.  
Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi  
terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Penjelas	t stat	Sig	Keterangan
Kepuasan kerja ( $X_1$ )	5,401	0,000	Signifikan
Komitmen organisasi ( $X_2$ )	4,089	0,000	Signifikan

Sumber: lampiran 6 tentang uji hipotesis dan analisis data

Hasil pengujian pada Tabel 4.13 diperoleh nilai signifikansi variabel kepuasan kerja ( $X_1$ ) sebesar  $0,000 < \alpha (0,05)$ , artinya kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis 2 diterima.

Nilai signifikansi variabel komitmen organisasi ( $X_2$ ) sebesar  $0,000 < \alpha (0,05)$ , artinya komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis 3 diterima.

Tabel 4.12.  
Koefisien Regresi Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Penjelas	<i>Standardized Coefficients</i>
Kepuasan kerja ( $X_1$ )	0,458
Komitmen organisasi ( $X_2$ )	0,347

Sumber: lampiran 6 tentang uji hipotesis dan analisis data

Variabel kepuasan kerja memiliki koefisien arah positif sebesar 0,458, sehingga semakin tinggi kepuasan kerja maka kinerja karyawan juga akan semakin tinggi. Variabel komitmen organisasi memiliki koefisien arah positif sebesar 0,347, sehingga semakin tinggi komitmen organisasi maka kinerja karyawan juga akan semakin tinggi.

b. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (*Adjusted R square*) berguna untuk mengukur kemampuan model dalam menerangkan variabel *dependent*. Hasil perhitungan koefisien determinasi dengan bantuan program SPSS 15.0 disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.13.  
Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

	Model
	1
R	0,727
R square	0,529
Adjusted R square	0,520
Std Error of the estimate	0,18642

Sumber: lampiran 6 tentang uji hipotesis dan analisis data

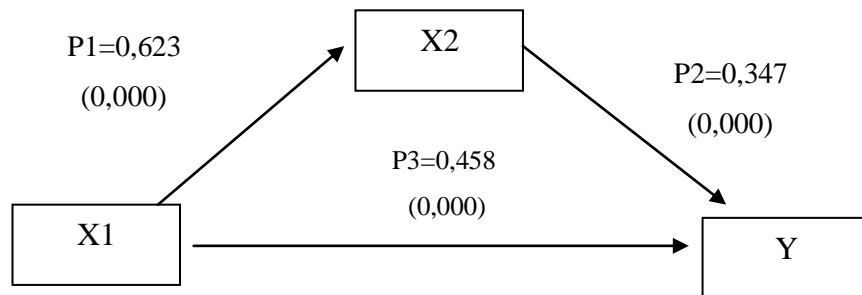
Nilai *adjusted R square* sebesar 0,520 menunjukkan variabel-variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi mampu menjelaskan

variasi kinerja karyawan sebesar 52%. Sedangkan sisanya sebesar 48% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model.

### 3. Pengujian Hipotesis 4

Pengujian hipotesis 4 menggunakan analisis jalur (*path analisis*) untuk menguji pengaruh kepuasan kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) melalui komitmen organisasi ( $X_2$ ) sebagai variabel *intervening*.

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada Tabel 4.9, Tabel 4.10, Tabel 4.12 dan Tabel 4.13 diperoleh gambar analisis jalur sebagai berikut:



Sumber: lampiran 6 tentang uji hipotesis dan analisis data

GAMBAR 4.1. Analisis Jalur

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa besarnya koefisien pengaruh  $X_1$  terhadap  $X_2$  adalah 0,623 dan secara statistic signifikan  $p(0,000) < 0,05$ . Koefisien  $X_2$  terhadap  $Y$  sebesar 0,347 dan secara statistic signifikan  $p(0,000) < 0,05$ . Besarnya koefisien pengaruh tidak langsung adalah sebesar  $0,623 \times 0,347 = 0,216$  dan koefisien  $p_1$  dan  $p_2$  signifikan, berarti kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara tidak langsung ketika komitmen organisasi menjadi variabel *intervening*. Hipotesis 4 diterima.

#### **D. Pembahasan**

Hasil pengujian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini secara ringkas ditunjukkan pada tabel 4.8, 4.9, 4.10, 4.11, 4.12, 4.13 berikut penjelasan selengkapnya:

Hipotesis kesatu ( $H_1$ ), hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi Hipotesis pertama ( $H_1$ ) berbunyi: “kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi” Berdasarkan hasil pengujian diperoleh bahwa variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel komitmen organisasi. Hal ini berarti hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini terdukung dan sekaligus juga mendukung hasil penelitian terdahulu yang diteliti oleh Jadogan Sijabat (2011) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja mempunyai hubungan yang positif terhadap komitmen organisasi. Dengan demikian semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh para pegawai maka akan semakin tinggi komitmen yang dimiliki oleh pegawai. Oleh karena pengaruhnya signifikan, maka variabel komitmen organisasi menjadi variabel yang penting untuk dipertimbangkan oleh instansi dalam meningkatkan kepuasan kerja yang dimiliki oleh pegawai Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah (BPAD) D.I.Yogyakarta.

Menurut (Yukl, 2002 dalam Husaini 2008) Kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan. Seorang pegawai dalam satu

organisasi akan merasa puas dengan pekerjaan, jika dia telah menyelesaikan tugas yang diemban yang diberikan oleh atasannya kepada dirinya dan kemudian telah menyelesaikannya dengan perasaan senang maka akan timbul perasaan komitmen dalam dirinya dan akan tetap tinggal dan menjalani karirnya di organisasi. Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja secara umum merupakan sikap terhadap pekerjaan yang didasarkan pada evaluasi terhadap aspek-aspek yang berbeda bagi pekerja. Sikap seseorang terhadap pekerjaannya tersebut menggambarkan pengalaman-pengalaman menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam pekerjaannya dan harapan-harapan mengenai pengalaman mendatang Savirandha (2010).

Hipotesis kedua (H<sub>2</sub>), Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi dapat membuat karyawan atau anggota organisasi mengorbankan jiwa, raga, waktu, pikiran dan materi demi kesuksesan pencapaian tujuan organisasi. Jika seorang pegawai yang sudah memiliki tingkat loyalitas tinggi terhadap institusi atau organisasi di tempat ia bekerja, serta pegawai yang sudah merasa menjadi bagian dari organisasi tersebut maka pegawai tersebut bekerja akan lebih maksimal, misalkan dalam melaksanakan tugas dengan cepat tepat dan penuh kerapian sehingga dampaknya kinerja pegawai akan meningkat. Hal tersebut didukung penelitian Frans Nelly dkk (2013), Agus Ali Suharto (2012) dan Suprana (2012) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi secara positif berpengaruh terhadap kinerja karyawan.



Hipotesis ketiga ( $H_3$ ) berbunyi: Kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi. Jika karyawan puas dengan pekerjaannya, rekan kerja, dan atasannya, dan kepuasan kerja keseluruhannya, mereka lebih komitmen pada organisasi, sehingga dengan sendirinya karyawan akan berupaya meningkatkan produktivitasnya. Hasil penelitian ini sesuai dengan Samad (2005) dalam Gede Dana Pramatha, I Wayan Gede Supratha, dan I Gede Riana, yang mengungkapkan bahwa komitmen dan kepuasan kerja terkait dengan kinerja pekerjaan yang meningkat. Oleh karena itu pengaruhnya tidak signifikan, maka variabel kepuasan kerja menjadi variabel yang penting untuk dipertimbangkan oleh instansi dalam meningkatkan kondisi ditempat kerja, agar lingkungan kerja baik sarana maupun prasarana tetap terjaga agar pegawai dapat merasakan kenyamanan dalam menjalankan tugasnya dan supaya tetap terjaga kepuasan kerja yang dirasakan oleh para pegawai Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah (BPAD) D.I.Yogyakarta. Sebab pegawai yang merasa puas dengan pekerjaan yang diberikan dan dapat menyelesaikannya dengan senang hati maka akan mengurangi niat pegawai untuk meninggalkan pekerjaan ataupun organisasi.

Hipotesis 4, hubungan antara kepuasan kerja, komitmen organisasi sebagai variabel intervening kinerja karyawan berpengaruh signifikan. Hal ini ditunjukkan dari hasil membandingkan pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung variabel kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Dengan demikian semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan pegawai dan

dimediasi oleh komitmen organisasi dan pegawai telah mempunyai komitmen terhadap organisasi maka akan semakin meningkat tingkat kinerja karyawan di organisasi lain.