

BAB I

PENDAHULUAN

I.1. Latar Belakang

Kinerja dinilai menjadi aspek penting untuk menunjukkan pencapaian keberhasilan suatu organisasi. Hasil kinerja dapat mencerminkan sebuah organisasi, tidak hanya itu capaian kinerja juga dapat digunakan untuk mencapai visi dan misi dalam sebuah organisasi. Organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas guna mencapai tujuan organisasi tersebut dengan harapan kinerja yang dihasilkan dapat optimal. Kinerja yang dihasilkan oleh pegawai dapat memberikan penilaian untuk organisasi itu sendiri. Keberhasilan sebuah instansi bergantung dengan kinerja, terlebih yang didukung oleh komitmen yang tertanam serta motivasi yang dimiliki oleh sumber daya manusia dalam instansi tersebut. Komitmen yang dimiliki sumber daya manusia bisa berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan, sebab dengan adanya komitmen yang kuat akan berdampak pada meningkatnya produktivitas dan kualitas kerja (Anggriani, 2014) .

Mengukur kinerja sebuah organisasi dapat dikatakan sebagai salah satu upaya untuk mengetahui seberapa capaian organisasi selama ini. Namun masih terdapat kinerja yang belum optimal yang dijumpai dalam sebuah organisasi, salah satunya yaitu organisasi perpustakaan dimana kita ketahui bahwa perpustakaan merupakan organisasi *non profit*. Seperti pada penelitian yang diteliti oleh Radhiani tentang kompetensi personal pustakawan terhadap penggunaan layanan referensi di BAPERSIP Aceh. Penelitian tersebut menggunakan 30 responden untuk menilai pegawai perpustakaan, dan 40% responden menilai bahwa pustakawan kurang peduli kepada pemustaka, serta pustakawan juga tidak bisa menjawab atau memberikan solusi atas keluhan dari pemustaka. Susunan koleksi di BAPERSIP Aceh dirasa juga masih buruk oleh pemustaka.

Terdapat penelitian lain yang hasilnya menunjukkan bahwa terdapat kinerja yang masih kurang maksimal, seperti halnya pada penelitian yang dilakukan di Dinas kearsipan dan perpustakaan Kabupaten Purworejo. Penelitian tersebut mengatakan bahwa kinerja pustakawan saat menangani pengaduan pemustaka dinilai membutuhkan waktu yang cukup lama. Menurut lampiran wawancara dengan responden, membutuhkan waktu lebih dari empat hari untuk mengurus kartu tanda anggota. Penelitian yang dilakukan di perpustakaan Balai Pemuda Surabaya (Nurhamzah, 2016) juga menggambarkan kinerja yang dinilai tidak sesuai dengan indikator kinerja, dari penilaian skor 1-10, *modern equipment* di perpustakaan balai pemuda dinilai buruk dengan skor 3,87. Hal tersebut menunjukkan bahwa perpustakaan tersebut tidak dilengkapi dengan peralatan teknologi yang canggih untuk mempermudah akses terhadap informasi di perpustakaan

Fenomena tersebut terjadi bisa disebabkan oleh beberapa factor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, seperti konsep yang dikemukakan oleh Mahmudi (2005) yang mengatakan bahwa kinerja dapat dipengaruhi oleh factor personal, factor kepemimpinan, factor tim dan factor sistem. Factor personal meliputi kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, pengetahuan dan komitmen yang dimiliki setiap pegawai. Sehingga kinerja yang dihasilkan oleh pustakawan dapat memberikan penilaian untuk perpustakaan itu sendiri. Untuk itu, pustakawan menjadi asset penting dan berharga yang dimiliki perpustakaan untuk mencapai *goals* yang diinginkan. Keberhasilan sebuah instansi bergantung dengan kinerja terlebih yang didukung oleh komitmen organisasi dan motivasi yang tertanam serta motivasi yang dimiliki oleh sumber daya manusia dalam instansi tersebut.

Komitmen organisasi dibutuhkan oleh seluruh sumber daya manusia agar mereka selalu memihak pada organisasinya serta memelihara keanggotaannya (Robbins, 2000). Komitmen organisasi yang dimiliki tiap pegawai dapat menentukan bagaimana arah dari organisasi yang dinaunginya. Dalam perpustakaan sendiri, komitmen organisasi diperlukan agar pegawai tetap memelihara keanggotaannya

sebagai bagian dari perpustakaan. Komitmen dalam organisasi diperlukan karena dapat menjadi salah satu indikator penilaian kinerja sumber daya manusia. Anggota organisasi yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi terhadap profesinya bisa memberikan hasil kinerja optimal, sehingga hasil yang didapatkan bisa mencapai dan menjalankan visi dan misi organisasi. Namun sebaliknya, jika dalam diri anggota organisasi tidak memiliki komitmen yang dapat dipegang, maka kinerja yang dihasilkan juga tidak akan bisa maksimal serta menyebabkan adanya kemungkinan pegawai akan keluar dari tempat kerja. Hal tersebut dapat diperkuat dengan pernyataan dari penelitian terdahulu yang berjudul *Employees' organizational commitment: its negative aspects for organizations* (Genevičiūtė Janonienė & Endriulaitienė, 2014) yang mengatakan bahwa komitmen organisasi karyawan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Maka dapat diartikan bahwa *human resource* yang didukung dengan komitmen tinggi akan cenderung lebih bisa mencapai tujuan dan nilai-nilai organisasi, dengan mau memberikan usaha lebih kepada organisasi dan berupaya memberikan manfaat kepada organisasi.

Penelitian tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Rajagukguk pada tahun 2016 yang terkait dengan peran komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai di kantor PT Challenger Tangerang. Berdasarkan hasil penelitian tersebut komitmen organisasi berpengaruh sebesar 77% terhadap kinerja karyawan dan kinerja yang dihasilkan juga dalam presentase yang tinggi. Dengan demikian komitmen organisasi yang baik akan berdampak pada kinerja pegawai yang baik pula. Pustakawan sebagai pegawai yang memiliki tanggung jawab untuk mengelola seluk beluk yang ada dalam perpustakaan dari pengadaan koleksi hingga memberikan pelayanan terhadap pemustaka. Untuk membantu mengawasi tanggung jawab yang dipegang oleh seluruh anggota organisasi, maka terdapat SOP (*standart operasional procedure*) yang ditetapkan dalam perpustakaan dan SOP tersebut untuk dijalankan oleh seluruh sumber daya manusia yang ada dalam perpustakaan. Tidak hanya SOP, menanamkan komitmen organisasi juga perlu untuk menumbuhkan *sense of*

belonging terhadap perpustakaan agar pegawai yang berkerja pada lingkup perpustakaan memiliki rasa keberpihakan terhadap perpustakaan apapun keadaan yang terjadi.

Rasa keberpihakan tersebut dapat tumbuh di setiap individu dengan menanamkan rasa komitmen organisasi. Rasa cinta yang tumbuh untuk organisasinya akan menghasilkan kinerja yang memuaskan dan dapat membantu pencapaian tujuan organisasi serta memberikan kepuasan terhadap *users*. Terlebih pada organisasi yang bergerak pada bidang jasa, kinerja akan menjadi penilaian utama. *Product* dalam bentuk jasa sangat susah dinilai kepuasannya, berbeda dengan bentuk barang yang memiliki bentuk fisik yang dapat dinilai dengan kasat mata. Namun, dalam *product* jasa dapat diukur baik atau buruknya dari kualitas jasa serta kinerja yang ditunjukkan. Sehingga sangat penting memiliki sebuah komitmen organisasi untuk menjalankan pekerjaan khususnya organisasi yang bergerak dalam bidang jasa. Dalam penelitian sebelumnya yang berjudul “pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai pada perpustakaan ITS Surabaya” oleh Andika Reza T.M menghasilkan data yang menyebutkan bahwa berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan hasil penelitian tersebut mengatakan komitmen afektif, normative dan berkelanjutan berpengaruh pada kinerja pegawai perpustakaan ITS dengan kekuatan hubungan yang rendah antara ketiga komitmen itu. Namun sebaliknya, pada hasil penelitian *Employeees’ organizational commitment : its negative aspects for organizations*, dari ketiga jenis komitmen, komitmen afektif memiliki hasil yang tinggi yaitu 4,45 dan dapat memberikan kinerja yang optimal.

Penelitian sebelumnya yang diteliti oleh Shafazawana, Mohamed Tharikh,dkk. Menghasilkan data sebesar 26,9% ternyata memberikan pengaruh dari komitmen kerja terhadap *behavior* pegawai. Sehingga dapat diartikan bahwa komitmen bisa mempengaruhi perilaku yang dihasilkan oleh pegawai. Penelitian lainnya yaitu “*The Role of Organisational Commitment in the Improvement of Employees’ Performance at a Business Companies An Empirical Study at Sonelgaz*”

Company – Distribution Directorate Rifi – Béchar” (Benziane ,2017) menyimpulkan bahwa komitmen organisasional merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan menunjukkan nilai keseluruhan sebesar 27,1 %. Maka dari hasil tersebut dapat diartikan bahwa tingginya komitmen organisasi karyawan perusahaan Sonegal sangat berpengaruh dengan tingginya kinerja yang dihasilkan. Tidak hanya itu penelitian dengan judul *Komitmen Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas KOPPERINDAG dan UMKM Kabupaten Dharmasraya*(Oktavi E&Amar S, 2014) menghasilkan hasil penelitian yang mengatakan bahwa komitmen kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai Dinas Kopperindag UMKM Kabupaten Dharmasraya. Semakin tinggi komitmen kerja yang dimiliki oleh pegawai tentunya akan meningkatkan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari. Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan memberikan kinerja yang tinggi pula untuk organisasinya. Dengan cara seperti itu akan membantu pencapaian tujuan organisasi sesuai dengan yang diinginkan.

Kurangnya komitmen terhadap profesi atau organisasinya dapat diminimalisir dengan cara pemberian motivasi kepada pegawai tersebut. Motivasi dapat dijadikan daya penggerak untuk menciptakan kesenangan untuk pegawai karena dengan pemberian motivasi pegawai akan merasa diperhatikan dan didukung agar bersemangat untuk berkerja. Sehingga kesetiaan dan semangat pegawai akan tercipta kembali. Motivasi diperlukan dalam mempraktekan pekerjaan. Motivasi juga memiliki peranan dalam menghasilkan kinerja yang baik, untuk itu perlunya dorongan yang kuat dari organisasi ataupun dari pimpinan-pimpinan di perpustakaan agar memberikan dorongan baik secara materil atau non meteril. Pernyataan tersebut didukung dengan hasil penelitian yang mengatakan diantara tujuh faktor yang diuji, faktor atasan merupakan factor yang paling memberikan pengaruh dalam motivasi kerja(Thuy & Nhung, 2019). Berdasarkan data dari penelitian tersebut pengaruh pimpinan mendapatkan skor paling tinggi yaitu 35,2% dari tujuh factor yang diuji. Pimpinan yang dapat menjaga hubungan baik dengan bawahannya dan juga peduli

dan bersikap baik dinilai cukup memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawainya. Motivasi yang diberikan dapat memacu pustakawan agar memberikan kinerja yang optimal sehingga akan berdampak positif untuk perpustakaan. Penelitian mengenai motivasi pernah dilakukan oleh Aristarkus D.R dengan judul pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada bank Indonesia institute, dimana hasil penelitian mengatakan ada pengaruh korelasi signifikan positif dengan hubungan yang kuat antara pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di bank Indonesia institute(Rumpak, 2014).

Terdapat pula penelitian yang mendukung penelitian sebelumnya, seperti penelitian yang dilakukan oleh Lamptey R.B dkk pada tahun 2013. Penelitian tersebut meneliti bagaimana factor intrinsic dan ekstrinsik berpengaruh pada motivasi yang akan berdampak pada kinerja pustakawan di Ghana. Hasil yang didapatkan sebesar 47,5% responden(pustakawan) menunjukkan bahwa tingkat motivasi mempengaruhi kinerja mereka secara positif. Motivasi dapat memberikan efek untuk efektivitas personal petugas perpustakaan dalam menjalankan perkerjaannya. Hal tersebut didukung oleh penelitian dengan judul *The Effect Of Motivation And JobPerformance On Library Personnel Effectiveness In University Libraries In Nigeria* yang diteliti oleh Dina dan Olowosokw pada tahun 2018 dimana hasil penelitian tersebut mengatakan bahwa motivasi yang diberikan berupa reward, mengadakan pelatihan,*transformational and facilitative leadership* dapat memberikan pengaruh secara nyata terhadap pegawai. Sebanyak 81,6% responden dalam penelitian tersebut mengatakan bahwa motivasi dapat memberikan perngaruh terhadap efektivitas kerja personal pegawai perpustakaan di Nigeria, sehingga kinerja yang dihasilkan juga akan optimal.

Penelitian yang berhubungan dengan komitmen organisasi berpengaruh pada kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel intervening sudah pernah diteliti sebelumnya. Seperti halnya yang telah diteliti oleh Mohamad Tambrin dkk(2018) dengan judul pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan UPT Crew

KA Surabaya kota DAOP VIII melalui motivasi sebagai variabel intervening. Hasil penelitian yaitu komitmen organisasai berpengaruh positif sebesar 38,5% terhadap kinerja, komitmen organisasi berpengaruh positif sebesar 78,7% kepada motivasi, motivasi berpengaruh positif sebesar 49% terhadap kinerja karyawan dan komitmen organisasi berpengaruh positif sebesar 38,6% terhadap kinerja melalui motivasi.

Dalam penelitian ini kinerja pustakawan dapat dilihat dari berbagai factor, salah satunya bagaimana pelayanan yang diberikan ke pemustaka dan pengelola koleksi perpustakaan. Berdasarkan indicator *library resource* dalam penelitian terdahulu perpustakaan umum kota surabaya belum bisa memenuhi indicator kinerja sebab fenomena yang terjadi di perpustakaan umum kota surabaya adalah koleksi yang miliki tidak sesuai dengan tata letak rak yang sesuai aturan, serta tidak adanya teknologi yang mendukung untuk pencarian informasi di era modern. Berdasarkan observasi yang dilakukan penulis di Perpustakaan Umum Kota Surabaya masih ditemui beberapa permasalahan mengenai kinerja di lingkungan perpustakaan, seperti halnya rasa kepekaan yang kurang terhadap lingkungannya yang mengakibatkan pelayanan prima tidak tercapai dan juga ada pustakawan tidak bisa memberikan solusi saat ada pemustaka yang mengalami kesulitan saat mencari informasi. Sangatlah disayangkan jika terjadi hal seperti itu. Tidak hanya kepekaan yang kurang, tingkat kreatifitas dan inovasi masih rendah sehingga dampaknya adalah pustakawan tersebut enggan melakukan sebuah inovasi untuk perpustakaan dan cenderung stagnan.

Dari fenomena yang telah dijelaskan diatas, penulis merasa tertarik untuk meneliti kejadian tersebut. Karena fenomena tersebut dapat menjadi penghambat kemajuan perpustakaan apabila sumber daya di dalamnya memiliki komitmen organisasi yang kurang serta pemberian motivasi yang tidak sesuai dari perpustakaan. Hasil dari penelitian ini nantinya bisa dijadikan bahan evaluasi untuk meningkatkan sumber daya manusia dalam organisasi tersebut. Penelitian yang berhubungan mengenai komitmen terhadap kinerja sudah banyak diteliti oleh peneliti sebelumnya. Penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya, yang membedakan yaitu

kebanyakan penelitian ini dilakukan di organisasi profit dan seringkali dilakukan dalam bidang ekonomi seperti pada bank dan juga perusahaan, namun dalam penelitian ini peneliti mencoba untuk meneliti perpustakaan yang termasuk dalam kategori organisasi non-profit yaitu perpustakaan. Dalam penelitian sebelumnya yang dilakukan di perpustakaan hanya menggunakan variable komitmen organisasi saja, namun dalam penelitian ini penulis menambahkan variable Z yaitu variable tentang motivasi.

Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ini di perpustakaan umum kota Surabaya sebab Perpustakaan ini terletak di kota Surabaya, dimana kota Surabaya merupakan satu-satunya kota di Indonesia yang memberikan perhatian lebih terhadap hadirnya perpustakaan di tengah masyarakat. Tidak hanya itu, perpustakaan umum tersebut berada dalam lingkup pemerintah kota Surabaya, sehingga para pegawai dituntut menghasilkan pelayanan public yang optimal. Dengan adanya hal tersebut, peneliti ingin mengetahui sejauh mana komitmen organisasi terhadap kinerja yang di berikan oleh pustakawan di lokasi penelitian tersebut. Tidak hanya itu, peneliti juga ingin mengetahui pengaruh dari motivasi kerja pegawai perpustakaan umum di kota Surabaya. pegawai di lingkup pemerintahan kota Surabaya

Perpustakaan kota Surabaya sendiri memiliki banyak program yang bertujuan meningkatkan motivasi pegawai dalam berkerja. Diantaranya yaitu adanya tunjangan kesejahteraan, kenaikan jabatan, pelayanan kepuasan karyawan dan studi banding. Adanya program seperti itu bertujuan untuk meningkatkan motivasi pegawai agar bisa berkerja lebih giat lagi. Terdapat pula program untuk meningkatkan komitmen organisasi pegawai diantaranya pelatihan dan pengembangan perpustakaan dan teknologi informasi. Namun kinerja perpustakaan kota Surabaya dalam empat sampai lima tahun ini mengalami kemunduran. Jarang mendapatkan penghargaan ataupun juara nasional, secara tidak langsung perpustakaan mengalami penurunan kinerja. Perlombaan tersebut juga erat kaitannya dengan penilaian kinerja pegawai perpustakaan. Beda halnya dengan tahun tahun sebelumnya, seperti saat tahun 2013

lalu, perpustakaan kota Surabaya mendapatkan juara terbaik lomba perpustakaan kabupaten/kota dan tahun 2014 perpustakaan Surabaya mendapatkan penghargaan MGD's di bidang sosial, terlebih terdapat penelitian yang menggambarkan bahwa masih belum optimalnya kinerja yang dihasilkan di perpustakaan umum Surabaya khususnya di perpustakaan Balai Pemuda(Nurhamzah,2016).

Mengingat pentingnya peranan komitmen organisasi dan juga motivasi kerja terhadap kinerja yang dihasilkan di perpustakaan umum di kota Surabaya, maka penulis merasa tertarik untuk meneliti permasalahan tersebut. Peneliti akan melakukan penelitian ilmiah dengan judul "Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Perpustakaan Umum Kota Surabaya dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening"

I.2. Rumusan Masalah:

- I.2.1. Apakah komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Perpustakaan umum di Kota Surabaya ?
- I.2.2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pegawai Perpustakaan umum di Kota Surabaya ?
- I.2.3. Apakah motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Perpustakaan umum di Kota Surabaya ?
- I.2.4. Apakah komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Perpustakaan umum di Kota Surabaya melalui motivasi sebagai variabel intervening?

I.3. Tujuan

Berdasarkan rumusan masalah yang telah ditulis diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

- I.3.1. Untuk mengetahui pengaruh dari komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai perpustakaan Umum Kota Surabaya.
- I.3.2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap motivasi pegawai Perpustakaan umum di Kota Surabaya.
- I.3.3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Perpustakaan umum di Kota Surabaya.
- I.3.4. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Perpustakaan umum di Kota Surabaya melalui motivasi sebagai variabel intervening.

I.4. Manfaat penelitian

I.4.1. Manfaat Akademisi

I.4.1.1. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmiah serta memperkaya khazanah keilmuan khususnya untuk Ilmu Informasi dan Perpustakaan.

I.4.1.2. Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat dan gambaran betapa pentingnya sebuah organisasi menerapkan komitmen organisasi serta memberikan motivasi terhadap pegawainya.

I.4.2. Manfaat Praktis

I.4.2.1. Hasil penelitian ini bisa dijadikan bahan evaluasi untuk Instansi perpustakaan umum kota Surabaya agar dapat meningkatkan komitmen organisasi dan motivasi kerja.

I.4.2.2. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan bagi pegawai perpustakaan umum kota Surabaya agar lebih semangat untuk meningkatkan profesionalitasnya.

I.5. Tinjauan Pustaka

1.5.1. Komitmen organisasi

1.5.1.1. Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi memiliki hubungan yang kuat terhadap hasil pencapaian kinerja pegawai, sebab pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi pada organisasinya cenderung akan lebih giat berkerja dan cenderung rela berkorban tanpa pamrih untuk mencapai visi organisasi . Menurut Mathis dan Jackson pada Sopiah (2008) definisi untuk komitmen organisasi yaitu *is the degree to which empolyees believe in and accept organizational goals and desire to remain with the organization*. Dari pernyataan tersebut dapat didefinisikan seberapa tingkatan kepercayaan pegawai dan bagaimana karyawan dapat menerima tujuan dari organisasinya sehingga berdampak pada seberapa besar keinginan pegawai tersebut untuk tetap berada pada organisasinya atau tidak pada organisasinya. Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki (2004) dalam sopiah(2008) mengatakan bahwa komitmen organisasi merupakan sebuah sikap yang dapat menggambarkan bahwa seseorang khususnya pegawai yang berkerja di tempat tersebut dapat mengenal organisasi serta tujuan-tujuan yang ingin dicapai organisasi tersebut. Mowday pada Sopiah (2008),mendefinisikan komitmen organisasi diartikan sama dengan komitmen kerja, yaitu dimensi perilaku penting yang berguna untuk menilai kecenderungan seseorang bertahan terhadap keanggotaan dalam organisasinya. Sehingga dapat disimpulkan komitmen organisasi adalah keberpihakan atau rasa ingin seorang pegawai untuk tetap berada dalam keanggotaan organisasi dan bersedia berusaha lebih untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Menurut Linclon dalam sopiah (2008) komitmen organisasi dapat mencakup beberapa hal, seperti kebanggan anggota, *loyalitas* dan keberpihakan anggota pada organisasi. Meyer dan Allen(1991) mengemukakan ada 3 komponen dalam komitmen organisasi, yaitu:

1. *Affective commitment*

Komponen ini terjadi dimana kondisi karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi, sebab terdapat ikatan emosional di dalamnya. Sehingga pegawai yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan berupaya menghasilkan capaian kerja yang baik untuk organisasi karena mereka menginginkan tetap berada di tempat itu.

2. *Continuance Commitment*

Akan muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji serta keuntungan-keuntungan lainnya yang dapat diperoleh, atau bisa karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain.

3. *Normative Commitment*

Komitmen ini akan timbul dari nilai yang berasal dalam diri karyawan. Karyawan akan bertahan menjadi anggota organisasi karena ada kesadaran yang timbul bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan oleh setiap anggota organisasi

Sedangkan Kanter pada Sopiah (2008) mengemukakan ada 3 bentuk komitmen organisasional, yaitu :

1. Komitmen berkesinambungan

Komitmen yang berhubungan dengan *loyalitas* anggota dalam melangsungkan kegiatan keorganisasian dan menghasilkan anggota yang mau berkorban pada organisasi tersebut.

2. Komitmen terpadu

Komitmen yang terbentuk karena adanya hubungan sosial yang kuat antar anggota organisasi. Hal tersebut dapat terjadi karena karyawan percaya bahwa

norma-norma yang dianut organisasi merupakan norma yang dapat memberikan manfaat.

3. Komitmen terkontrol

Merupakan komitmen anggota pada norma organisasi yang memberikan perilaku kearah yang diinginkannya. Ini terjadi karena karyawan percaya bahwa norma yang berkembang dalam organisasi tersebut sesuai dan mampu memberikan sumbangan terhadap perilaku yang diinginkannya.

1.5.1.2. Faktor Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi bagi pegawai dapat dipengaruhi oleh sejumlah faktor - faktor, menurut David pada Sopiah (2008) berpendapat terdapat terdapat empat faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi yang dimiliki oleh pegawai, antara lain sebagai berikut:

1. Faktor Personal

Faktor ini berasal dari dalam individu karyawan sendiri, seperti halnya usia, jenis kelamin, kepribadian dan lain sebagainya.

2. Faktor karakteristik pekerjaan

Faktor karakteristik pekerjaan berasal dari bentuk pekerjaan yang ditekuni, sehingga akan berkaitan dengan beberapa hal seperti tantangan pekerjaan, tingkat kesulitan yang ditemui dalam pekerjaan, konflik peran yang timbul dan lain lain.

3. Karakteristik Struktur

Faktor ini berkaitan dengan bagaimana struktur dari organisasi tersebut, misalnya besar kecilnya organisasi, struktur sentralisasi atau

desentralisasi organisasi serta tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.

4. Pengalaman kerja

Pengalaman kerja yang dimiliki oleh setiap karyawan berbeda sehingga dapat berdampak pada komitmen organisasi. Karyawan yang baru berkerja atau masi minim pengalaman berkerja tentu saja tingkat komitmen organisasi yang dimiliki berbeda dengan karyawan yang sudah memiliki pengalaman kerja yang banyak

1.5.2. Motivasi

Motivasi adalah sesuatu tindakan yang dapat memberikan dorongan atau pemicu seseorang untuk melakukan kegiatan tertentu. Teori motivasi banyak dikemukakan oleh para ahli diantaranya yaitu: teori kebutuhan hirarki yang dikemukakan oleh Abraham H Maslow dalam buku teori motivasi dan aplikasinya (Siagian, 2004), dimana manusia berkerja didasarkan oleh lima hirarki kebutuhan yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan “esteem” dan kebutuhan aktualisasi diri. David McClelland mengemukakan teori tiga kebutuhan. Menurut McClelland dalam Siagian (2004), seseorang memiliki tiga jenis kebutuhan yaitu *need for achievement (nAch)*, *need for power (nPo)* dan *need for affiliation (nAff)*. Selain itu terdapat teori Hygiene yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg.

Teori hygiene merupakan teori motivasi yang berkembang berdasarkan keyakinan Herzberg bahwa ada hubungan yang mendasar antara pegawai dengan pekerjaannya, dimana dengan adanya sikap tersebut dapat memungkinkan keberhasilan atau kegagalan pegawai terhadap menjalankan kewajibannya dalam organisasi. Frederick Herzberg pada Siagian (2004) menjelaskan teori dua factor motivasi yaitu factor yang membuat orang puas

dan factor yang membuat orang tidak puas atau lebih dikenal dengan teori *Hygiene Theory*.

Teori tersebut menjelaskan bahwa factor intrinsik yang telah didapat cenderung memberikan kepuasan kerja terhadap pegawai. Factor intrinsic lebih cenderung lebih memberi manfaat yang bersifat pribadi untuk pegawai. Namun sebaliknya, faktor eksternal seringkali menjadi factor ketidakpuasan pegawai dalam berkerja, hal tersebut seringkali dikaitkan dengan kebijakan yang diterapkan dalam organisasi, hubungan sosial yang terjalin dengan karyawan lain, kondisi lingkungan kerja dan supervisi oleh para manajer. Faktor ekasternal cenderung lebih ke arah kegiatan yang memberikan dorongan atau semangat kerja yang diberikan melalui lingkungan kerja. Herzberg juga menjelaskan bahwa factor instrinsik tidak akan membawa kepuasan kerja apabila factor eksterinsik kurang terpenuhi.

1.5.2.1. Factor yang mempengaruhi motivasi

Dalam teori hygiene Frederick Herzberg pada Siagian(2004), faktor intrinsic berperan dalam mendorong seseorang berkerja dan memberikan kepuasan kerja sehingga membuat orang berkerja secara optimal, hal tersebut antara lain terdiri dari :

1. Keberhasilan

Setiap pegawai memiliki tanggung jawab yang berbeda tiap pegawai, pegawai yang berhasil menyelesaikan tugasnya dengan tepat dan baik berhak mendapatkan sanjungan dari pimpinan. Pimpinan harus menyatakan keberhasilan atas apa yang telah dikerjakan oleh pegawainya. Dengan tindakan yang diberikan pimpinan terhadap pegawainya, dapat memberikan energy positif pegawai sehingga dapat memberikan kinerja yang

optimal lagi. Secara tidak langsung hal tersebut dapat memberikan motivasi kepada karyawan guna memberi dorongan untuk lebih giat berkerja.

2. Pengakuan

Setelah pegawai berhasil dalam menjalankan tugasnya, maka pimpinan berhak mengapresiasi pencapaian tersebut dengan memberikan bentuk pengakuan dari pimpinan. Pengakuan yang diberikan dapat berupa reward, hadiah atau penghargaan terhadap pegawai yang berhasil menyelesaikan tugasnya dengan baik. Dengan memberikan pengakuan tersebut dapat memberikan semangat kepada pegawai dan juga dapat memacu pegawai lain agar berkerja lebih giat.

3. The work it self

Pimpinan organisasi memberikan keyakinan dan pengarahan terhadap anggotanya bahwa pekerjaan yang dilakukan memiliki kepentingan, sehingga karyawan dapat memahami dan percaya diri dengan pekerjaan yang dia lakukan. Tidak hanya itu, organisasi juga harus bisa membangun suasana yang menyenangkan dan menghindari hal-hal yang membuat pegawai bosan ditempat kerjanya sehingga karyawan akan merasa nyaman dengan pekerjaannya.

4. Tanggung Jawab

Organisasi membebaskan pegawai untuk melakukan hal apapun tanpa melanggar kebijakan yang berlaku di organisasi. Hal tersebut dilakukan guna karyawan dapat mengelola dan menyelesaikan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab.

5. Pengembangan Karir

Pegawai yang selalu mengerjakan tugasnya dengan baik dan penuh tanggung jawab, seringkali diberikan kesempatan untuk menambah skill nya baik dengan di ikutkan pelatihan, diklat ataupun disekolahkan lagi oleh organisasi. Tahap pengembangan karir ini dapat memberikan dampak yang baik untuk organisasi dan pegawai itu sendiri. Organisasi nantinya akan memiliki pegawai yang berkompeten dan dapat meningkatkan kinerja, pegawai nantinya dapat memiliki kesempatan untuk kenaikan jabatan atau mendapat fasilitas lebih dari sebelumnya.

Factor diatas merupakan factor yang dapat mempengaruhi pegawai terhadap kinerja yang dihasilkan. Namun ada factor hygiene atau factor yang menimbulkan rasa tidak puas yang terdiri dari kebijakan yang diterapkan dalam organisasi, Interpersonal supervision, pelaksanaan kebijakan, kondisi lingkungan kerja, gaji dan supervisi oleh para manajer.

1. Kebijakan Organisasi

Kebijakan organisasi umumnya diterapkan untuk mengatur dan membatasi karyawan agar tidak melakukan pekerjaan diluar prosedur. Organisasi berperan untuk mengetahui kebijakan apa saja yang dapat diterapkan dalam organisasi tersebut, agar dapat direalisasikan oleh seluruh anggota organisasi. Adanya kebijakan tepat dan dapat diterapkan ditempat kerja akan memudahkan pegawai dalam berkerja.

2. Interpersonal Supervision

Manusia sebagai makhluk sosial, dimana pun pasti melakukan interaksi dengan orang lain. Interaksi di lingkungan kerja dapat memberikan pengaruh terhadap pegawai yang berada ditempat tersebut. Hubungan interpersonal yang terjalin yaitu antara pegawai dengan pimpinan organisasi. Bagaimana pegawai dapat menjalin hubungan baik dengan pimpinannya dan pimpinan dapat mengayomi pegawainya serta memiliki kecapakan kontekstual sehingga

pimpinan dapat memahami masalah di organisasi. Sehingga pimpinan dapat mengambil tindakan yang dapat merealisasikan tujuan organisasi tersebut.

3. Pelaksanaan Kebijakan

Organisasi telah menetapkan kebijakan untuk mengatur segala aspek yang ada di lingkungan organisasi. Pelaksanaan organisasi menilai sejauh mana anggota organisasi dapat menjalankan kebijakan tersebut.

4. Kondisi lingkungan

Lingkungan kerja memberikan efek terhadap kinerja yang dihasilkan pegawai, sebab kondisi lingkungan kerja dapat memberi energy untuk pegawai. Herzberg mengatakan kondisi lingkungan kerja yang baik dapat menghasilkan prestasi tinggi melalui konsentrasi pada kebutuhan yang berkaitan dengan kebutuhan pribadi.

5. Wage (gaji)

Organisasi berkewajiban untuk memberikan gaji yang sesuai dengan hasil yang dicapai oleh karyawan tersebut dan juga posisi jabatan pegawai melalui berbagai pertimbangan, agar pegawai juga merasa puas dengan hasil kerjanya.

1.5.3. Kinerja

Kinerja dapat diartikan sebagai hasil dari pencapaian pegawai dalam menjalankan tugasnya, sehingga kinerja menjadi salah satu aspek penting aspek penting dalam organisasi karena dengan melihat kinerja yang dihasilkan oleh anggota organisasi maka dapat dilihat pula bagaimana penilaian terhadap organisasi tersebut. Penilaian tersebut dapat dilihat apakah anggota organisasi telah mencapai atau belum mencapai visi misi organisasi. Menurut Stoner dalam Tika (2010) mengatakan bahwa kinerja merupakan fungsi dari motivasi, kecakapan, dan persepsi peranan. Prawiro Sutoro dalam Tika (2010) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat

dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Bernadin dan Russel dalam Tika (2010) mendefinisikan kinerja sebagai pencatatan hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Tika (2010) mendefinisikan kinerja merupakan sebagai hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang/kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh beberapa factor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu. Dari keempat definisi diatas dapat disimpulkan bahwa unsur-unsur yang terdapat dalam kinerja, yaitu: hasil fungsi pekerjaan, pencapaian tujuan dalam organisasi serta dalam kurun waktu tertentu.

Sedangkan Rue dan Byar dalam Uha(2013) mendefinisikan bahwa kinerja sebagai tingkatan pencapaian hasil. Suntoro dalam Uha(2013) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar aturan dan sesuai dengan moral dan etika. Menurut Bernardin dan Russel(2003) mengatakan terdapat 6 dimensi yang dapat mengukur suatu kinerja, anatar lain yaitu terdapat *quality, quantity, timeliness, cost- effectiveness, need for supervision, dan interpersonal impact*.

Bernardin dan Russel(2003) mengemukakan terdapat 6 dimensi yang dapat mengukur kinerja, yaitu :

1. *Quality*, berkaitan dengan bagaimana hasil proses apakah mendekati ideal dalam memenuhi maksud atau tujuan yang diinginkan.
2. *Quantity*, berkaitan dengan jumlah yang dihasilkan dari suatu proses.
3. *Timeliness*, berkaitan dengan seberapa waktu yang digunakan untuk menyelesaikan aktivitas dengan mempertimbangkan output lain, sehingga masih ada sisa waktu untuk dapat mengerjakan kegiatan lain.

4. *Cost-Effectiveness*, berkaitan dengan tingkatan sejauh mana penggunaan sumber-sumber organisasi(manusia, uang, material dan teknologi) dalam mendapatkan hasil atau pengurangan pemborosan dalam tiap penggunaan sumber organisasi.
5. *Need For Supervision*, berkaitan sejauh mana sikap anggota organisasi dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugasnya tanpa adanya pengawasan dari pimpinan organisasi.
6. *Interpersonal Impact*, berkaitan dengan bagaimana karyawan dapat menjaga harga diri, nama baik dan kerjasama yang terjalin diantara sesama pekerja.

1.5.4. Hubungan Komitmen Organisasi terhadap kinerja pegawai

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Pramudika(2018) dengan judul “komitmen pengaruh organisasional terhadap kinerja pegawai di perpustakaan ITS Surabaya” penelitian tersebut menjelaskan bahwa komitmen organisasi memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di perpustakaan ITS Surabaya. Dimana komitmen afektif, berkelanjutan dan normative memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di perpustakaan ITS Surabaya. Penelitian lainnya yaitu penelitian yang dilakukan Rouchman Benziane pada tahun 2017 dengan judul “*The Role of Organisational Commitment in the Improvement of Employees’ Performance at a Business Companies An Empirical Study at Sonelgaz Company – Distribution Directorate Rifi – Béchar*” mengatakan komitmen organisasional merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dari hasil tersebut dapat diartikan bahwa tingginya komitmen organisasi karyawan perusahaan Sonelgaz sangat berpengaruh dengan tingginya kinerja yang dihasilkan.

1.5.5. Hubungan Motivasi terhadap kinerja pegawai

Motivasi bisa menjadi factor pendorong pegawai dalam menjalankan tugas-tugasnya. Motivasi tinggi yang diberikan kepada pegawai akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Terpenuhinya semua kebutuhan karyawan akan membuat karyawan

merasa nyaman dan senang hati menyelesaikan kewajibannya. Kondisi lingkungan, peranan pimpinan, fasilitas yang diberikan dan tunjangan merupakan beberapa dorongan yang dapat mejadikan pegawai merasa terpacu untuk terus berkerja. Seperti pada penelitian yang dilakukan oleh Dina dan Olowosokow dengan judul “*The Effect Of Motivation And JobPerformance On Library Personnel Effectiveness In University Libraries In Nigeria*” penelitian tersebut mengatakan bahwa motivasi yang diberikan dapat memberikan pengaruh terhadap efektivitas kerja personal pegawai perpustakaan di Nigeria, sehingga kinerja yang dihasilkan juga akan optimal. Penelitian yang dilakukan oleh Thuy & Nhung pada tahun 2019, bahwa pimpinan memberikan pengaruh motivasi yang tinggi terhadap kinerja karyawannya. Pimpinan yang memiliki relasi baik terhadap pegawainya bisa membuat pegawai merasa nyaman berkerja di organisasi tersebut.

1.5.6. Hubungan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel intervening.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Mohamad Tambrin dkk(2018) dengan judul pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan UPT Crew KA Surabaya kota DAOP VIII melalui motivasi sebagai variabel intervening. Hasil penelitian yaitu komitmen organisasai berpengaruh positif sebesar 38,5% terhadap kinerja, komitmen organisasi berpengaruh positif sebesar 78,7% kepada motivasi, motivasi berpengaruh positif sebesar 49% terhadap kinerja karyawan dan komitmen organisasi berpengaruh positif sebesar 38,6% terhadap kinerja.

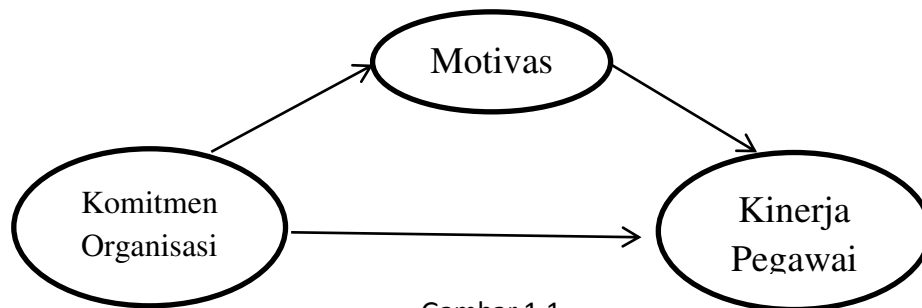
1.5.7. Pegawai

Pegawai adalah orang pribadi yang bekerja pada pemberi kerja, baik secara pegawai tetap atau tidak, berdasarkan kesepakatan kerja baik tertulis maupun tidak tertulis, untuk melaksanakan suatu pekerjaan dalam jabatan atau kegiatan tertentu yang ditetapkan oleh pemberi kerja (Robbins, 2006).

1.6. Perumusan hipotesis penelitian

1.6.1. Kerangka Berpikir

Kerangka berfikir yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 1.1.

Kerangka Berfikir

1.6.2. Hipotesis

Berdasarkan dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian yang didukung dengan konsep-konsep dan teori yang sesuai, maka hipotesis dari penelitian ini yaitu:

- H0 Bahwa tidak ada pengaruh komitmen organisasi secara signifikan terhadap kinerja pegawai di perpustakaan umum kota Surabaya.
- H1 Bahwa ada pengaruh komitmen organisasi secara signifikan terhadap kinerja pegawai di perpustakaan umum kota Surabaya.
- H0 Bahwa tidak ada pengaruh komitmen organisasi secara signifikan terhadap motivasi pegawai di perpustakaan umum kota Surabaya.
- H2 Bahwa ada pengaruh komitmen organisasi secara signifikan terhadap motivasi pegawai di perpustakaan umum kota Surabaya.
- H0 Bahwa tidak ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai perpustakaan umum kota Surabaya.

- H3 Bahwa ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai perpustakaan umum kota surabaya.
- H0 Bahwa tidak ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai perpustakaan umum kota Surabaya dengan motivasi sebagai variable intervening.
- H4 Bahwa ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai perpustakaan umum kota Surabaya dengan motivasi sebagai variable intervening.

1.7. DEFINISI KONSEPTUAL

1.7.1. Kinerja

Kinerja memiliki 6 dimensi yaitu sebagai berikut : kualitas, kuantitas, tepat waktu, *cost-effectiveness*, *need supervisin* dan dampak interpersonal. Dimensi tersebut digunakan untuk mengukur sejauh mana kinerja yng dilakukan oleh karyawan tersebut apakah sesuai atau perlu adanya perbaikan.

1.7.2. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi terdiri dari tiga komponen diantaranya yaitu :

1. Komitmen Afektif adalah bentuk komitmen yang melibatkan perasaan atau emosional pegawai dalam melaksanakan tugasnya dalam organisasi tersebut.
2. Komitmen Berkelanjutan adalah bentuk komitmen pegawai yang melibatkan besaran gaji yang diterima, tidak menemukan pekerjaan lain dan mendapatkan keuntungan lainnya sehingga membuat anggota tersebut bertahan dalam organisasi.
3. Komitmen Normatif adalah komitmen yang berasal dari munculnya kesadaran sebagai anggota dari sebuah organisasi, sehingga sebagai

anggota organisasi harus berkomitmen atau tetap berada pada pihak organisasinya.

1.7.3. Motivasi

Motivasi merupakan daya penggerak atau pendorong yang digunakan oleh pegawai perpustakaan untuk melakukan suatu hal. Motivasi bisa berasal dari 2 faktor, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik individu. Factor intrinsik merupakan factor yang dapat memberikan kepuasan sendiri yang dirasakan karyawan. Seperti halnya dimana pegawai tersebut dapat mengembangkan karirnya dalam organisasi khususnya perpustakaan. Dengan adanya pengembangan karir sehingga dapat berdampak pada meningkatnya jabatan yang dimiliki. Selain itu karyawan akan memiliki tanggung jawab yang tinggi akan tugas – tugasnya dan juga keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi. Sedangkan factor ekstrinsik atau factor hygiene adalah factor yang menyebabkan karyawan tidak puas dalam berkerja. Seperti halnya factor dari hubungan sosial antara pegawai organisasi tersebut, peranan manajer organisasi, kondisi lingkungan organisasi dan juga gaji yang didapatkan.

1.7.4. Pegawai

Menurut Robbins (2006) Pegawai adalah orang pribadi yang bekerja pada pemberi kerja, baik secara pegawai tetap atau tidak, berdasarkan kesepakatan kerja yang ditentukan guna melaksanakan pekerjaan dalam jabatan ataupun kegiatan tertentu yang ditetapkan oleh pemberi kerja.

1.8. DEFINISI OPERASIONAL

1.8.1. Komitmen Organisasi

A. Komitmen afektif

Terdapat indicator untuk mengukur komponen komitmen afektif, antara lain:

1. Rasa bangga terhadap perpustakaan
2. Keinginan pada perpustakaan
3. Rasa keterikatan terhadap perpustakaan
4. Keharmonisan yang muncul

B. Komitmen berkelanjutan

Indikator untuk mengukur komponen berkelanjutan, antara lain :

1. Tingkat jabatan pada saat di perpustakaan
2. Pendapatan yang diterima
3. Konsekuensi berada di perpustakaan
4. Pengalaman pada saat berkerja

C. Komitmen Normatif

Indikator untuk mengukur komponen normatif, antara lain :

1. Kewajiban sebagai pegawai perpustakaan
2. Pandangan positif terhadap organisasi
3. Kesadaran menjalankan perkerjaan

1.8.2.Motivasi

Factor Intrinsik

A. Pengembangan Karir

Indikator-indikatornya yaitu:

1. Memilih pengembangan karir

2. Belajar keahlian baru

B. Prestasi

Indikator-indikatornya yaitu :

1. Pengakuan prestasi

2. Kontribusi terhadap perpustakaan

C. Pengakuan yang didapat

Indikator-indikatornya yaitu :

1. Merasa dihargai

2. Pengakuan atasan

D. Pertumbuhan

Indikator-indikatornya yaitu :

1. Bangga berada di perpustakaan

2. Tumbuh dan berkembang di perpustakaan

E. Kerja itu sendiri

Indikator-indikatornya yaitu :

1. Merasa tertarik dengan pekerjaan

Factor Ekstrinsik

A. Kebijakan Organisasi

Indikatornya adalah

1. Penerapan system yang baik

2. Kebijakan yang berpihak terhadap pegawai

B. Hubungan dengan rekan kerja

Indikatornya adalah

1. Hubungan pertemanan yang terjalin

2. Sikap rekan kerja

C. Gaji

Indikatornya adalah

1. Uang yang didapat

D. Kondisi kerja

Indikatornya adalah

1. Merasa aman di tempat kerja

2. Kondisi fisik tempat kerja

E. Hubungan dengan atasan

Indikatornya adalah

1. Sikap atasan dalam organisasi

1.8.3.Kinerja

Meyer dan Allen(1991) mengemukakan terdapat 6 dimensi yang dapat mengukur kinerja, dimana dari enam dimensi tersebut dapat indikator yang dapat mengukur kinerja pegawai perpustakaan, antara lain *quality, quantity, timeliness, cost- effectiveness, need for supervision, dan interpersonal impact.*

1. *Quality*

Indicator – indikator yang dapat mengukur dimensi kualitas yaitu :

a.Mengerjakan pekerjaan untuk mendapatkan hasil

b.Proses untuk mencapai tujuan

2. *Quantitas*

Indikator yang dapat mengukur dimensi kuantitas yaitu:

a.Menyelesaikan pekerjaan yang diberikan

b.Pencapaian target

3. *Timeliness*

Indikator yang dapat mengukur dimensi Timeliness yaitu:

a.Pekerjaan selesai tepat waktu

b.Tersedia waktu untuk kegiatan lain

4. *Cost-effectiveness*

Indikator yang dapat mengukur dimensi Cost-effectiveness yaitu:

- a. Melakukan kegiatan secara efektif
- b. Penggunaan sumber organisasi secara maksimal

5. *Need for supervision*

Indikator yang dapat mengukur dimensi *need for supervision* yaitu:

- a. Melaksanakan pekerjaan
- b. Berkerja tanpa diawasi

6. *Interpersonal impact*

Indikator yang dapat mengukur dimensi *Interpersonal impact* yaitu:

- a. Memelihara harga diri
- b. Kerjasama dengan rekan kerja
- c. Terjalin hubungan antar rekan kerja, atasan maupun bawahan

1.9. Metode penelitian

1.9.1. Tipe penelitian

Berdasarkan dari tujuan penelitian yang telah dijelaskan diatas, maka penelitian ini menggunakan tipe penelitian eksplanatif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian eksplanatif merupakan penelitian yang menguji pengaruh variable X terhadap variable Y dengan variabel Z sebagai variabel intervening sehingga hasil dari penelitian ini nantinya akan mengetahui apakah ada pengaruh diantara variable X, Y dan Z. Dalam penelitian ini akan menguji pengaruh variabel komitmen organisasi (X), kinerja pegawai (Y) dan motivasi (Z).

1.9.2. Lokasi penelitian

Lokasi yang digunakan untuk melakukan penelitian ini yaitu di perpustakaan umum kota Surabaya yang terletak di dua tempat berbeda dan di kantor pusat yang berada di gedung Siola lantai 4. Lokasi pertama berada di daerah Rungkut tepatnya di jalan Rungkut Asri Tengah Surabaya, lokasi kedua di Perpustakaan umum kota Surabaya yang berada di Balai Pemuda serta di dinas perpustakaan dan kearsipan kota Surabaya yang ada di gedung siola lantai 4. Peneliti memilih

tempat tersebut karena ditempat penelitian tersebut sangat mendukung topik permasalahan yang diangkat penulis.

Dari variable motivasi, di perpustakaan umum kota Surabaya sendiri telah banyak menyelenggarakan kegiatan dan program yang bertujuan untuk meningkatkan motivasi peawainya. Lalu untuk variable komitmen organisasi, di perpustakaan umum kota Surabaya telah melakukan banyak upaya untuk menumbuhkan komitmen organisasi pegawainya, namun beberapa tahun belakangan ini perpustakaan umum kota Surabaya sudah jarang mendapatkan kejuaraan ataupun penghargaan. Padahal, kota Surabaya merupakan kota satu-satunya di Indonesia yang memberikan perhatian lebih terhadap hadirnya perpustakaan di tengah- tengah masyarakat. Berbeda dengan tahun sebelumnya, dimana perpustakaan Surabaya selalu mendapatkan kejuaraan bahkan sempat mendapatkan predikat perpustakaan terbaik nasional ditahun 2015. Namun perpustakaan Surabaya dalam beberapa tahun ini sudah jarang mendapatkan kejuaraan. Dimana kejuaraan yang di maksud memiliki kriteria mengenai penilaian kinerja pegawai. Dengan melihat fenomena tersebut, secara tidak langsung dapat disimpulkan adanya penurunan prestasi. Sehingga peneliti ingin mengetahui dan meneliti bagaimana kondisi komitmen organisasi pegawai di perpustakaan umum kota Surabaya saat ini. Sehingga hasil dari penelitian ini nantinya dapat bermanfaat bagi kemajuan instansi perpustakaan tersebut.

1.9.3. Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari berbagai subjek dan objek yang memiliki karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti yang kemudian dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono,2010). Dalam pembahasan ini yang termasuk populasi adalah total keseluruhan pegawai dalam lingkup Dinas kearsipan dan perpustakaan kota Surabaya sebanyak kurang lebih 435 pegawai. Dengan rincian pegawai sebanyak 35 pegawai berkerja di bidang

kearsipan, 32 pegawai berkerja di bidang perpustakaan umum dan 368 pegawai berkerja di TBM (Taman Baca Masyarakat) yang tersebar di 1200 titik TBM.

1.9.4. Teknik pengambilan sampel penelitian

Sampel penelitian harus bersifat representatfi, karena apa yang didapat dari hasil sampel akan mewakili karakteristik populasi. Menurut sugiyono(2008) sampel merupakan bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, yang mana merupakan bagian dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dengan memahami sampel penelitian nantinya peneliti akan mampu menarik hasil kesimpulan dan dapat digeneralisasikan terhadap populasi penelitian yang dilakukan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di perpustakaan Umum Kota Surabaya yang berjumlah 32 orang. Perpustakaan umum kota surabaya sendiri berada di 3 lokasi, yaitu di jalan Rungkut Asri dan Balai Pemuda serta di kantor dinas perpustakaan dan kearsipan kota Surabaya yang berlokasi di gedung Siola lantai 4. Penelitian ini mengambil sampel pegawai yang berkerja di perpustakaan umum kota Surabaya sebanyak 32 orang atau menggunakan Purposive sampling. Teknik tersebut digunakan, sebab terdapat kriteria yang ditentukan yaitu hanya pegawai yang berkerja di Perpustakaan umum kota Surabaya yang berada di 3 lokasi yang telah dijelaskan sebelumnya

1.9.5. Metode pengumpulan data

Instrument atau alat yang digunakan dalam pengumpulan data penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang didapatkan langsung dari sumber informasi yang ada di lokasi penelitian atau bisa diartikan pengumpulan data yang dilakukan secara langsung. Penelitian ini mengambil data dengan cara menyebarkan kuesioner dan wawancara sederhana dengan pertanyaan yang masih

berkaitan mengenai topik penelitian kepada 32 pegawai di perpustakaan umum kota Surabaya.

2. Data Sekunder

- a. Studi Pustaka, peneliti akan mengambil data data yang masih berhubungan dengan konsep da teori yang digunakan dalam penelitian ini dan akan dilakukan dengan cara membaca jurnal, karya tulis ilmiah dan juga buku-buku terkait.
- b. Observasi, pengumpulan data dengan cara pengamatan secara langsung di perpustakaan umum kota Surabaya.

1.10. Teknik pengolahan data

1.10.1. Teknik pengolahan data

Setelah data terkumpul dari kuesioner di lokasi penelitian, tahap selanjutnya yaitu mengolah dan menganalisis data yang didapat. Penelitian ini melakukan pengolahan data sebagai berikut:

1. Editing

Editing merupakan langkah awal dalam proses pengolahan data. Setelah kuesioner di isi oleh responden, peneliti akan memeriksa tiap lembar kuesioner tersebut untuk mengetahui ada atau tidaknya kesalahan dalam pengisian kuesioer. Apabila terdapat kesalahan dalam pengisian maka responden harus mengisi kembali kuesioner baru. Tujuan langkah editing yaitu untuk meminimalisir adanya kesalahan data yang nantinya akan berdampak pada hasil akhir penelitian.

2. Koding

Koding adalah kegiatan mengolah data kuesioner yang dimasukkan atau di kelompok- kelompokan berdasarkan kategori tertentu dengan pemberian identitas pada agar mudah dianalisa

3. Data entry dan Tabulasi

Data Entry merupakan kegiatan memasukkan data yang telah di koding kedalam program computer, penelitian ini menggunakan SPSS. Sehingga nantinya peneliti akan mudah mendapatkan hasil dari data kuesioner responden. Data nantinya akan dimasukan pada table-tabel yang telah diberi identitas. Hal ini dilakukan agar peneliti tidak merasa kesulitan dalam menganalisis data.

1.10.2. Alat ukur variable

Pertanyaan kuesioner yang berasal dari indikator yang telah ditulis pada Metode penelitian akan diukur dengan alat ukur Skala likert. Skala likert adalah suatu cara untuk melihat perpsepsi orang, pendapat seorang atau kelompok dalam fenomena sosial Skor pada kuesioner akan berupa jawaban skala 1-5 dengan artian point 1 mewakili jawaban sangat tidak setuju, point 2 mewakili jawaban tidak setuju, point 3 mewakili jawaban netral, point 4 mewakili jawaban setuju dan point 5 mewakili jawaban sangat setuju.

Tabel 1.1. Skala Likert

Kode	Jawaban
1	Sangat tidak setuju
2	Tidak setuju
3	Netral
4	Setuju
5	Sangat setuju

Untuk mengetahui kategori jawaban responden termasuk dalam kategori tinggi, sedang atau rendah maka diperlukan untuk menghitung intervalnya dengan cara sevagai berikut :

$$I = \frac{R}{K}$$

I = interval

R = range (skala tertinggi – skala terendah)

K = jumlah kelas

$$I = \frac{R}{K} = \frac{5-1}{5} = 0.8$$

Dari hasil hitung diketahui nilai interval 0.8 dan jumlah kelas 5 berikut table kategori pada setiap jawaban

Tabel 1.2. Pengkatagorian Skala

Skala	Kategori
4.21 – 5.00	Sangat tinggi
3.41 – 4.20	Tinggi
2.61 – 3.40	Cukup
1.81 – 2.60	Rendah
1.00 – 1.80	Sangat rendah

1.10.3. Teknik analisis data

1.10.3.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui layak tidaknya daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variable. Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang peneliti ukur. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan kuesioner mampu mengungkapkan suatu yang akan di ukur oleh kuisisioner. Uji validitas baiknya diukur pada setiap butir pertanyaan yang terdapat di kuesioner. Hasil dari r hitung nantinya dibandingkan dengan r table. Jika r hitung > r tabel maka hasilnya valid. Uji validitas menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

1.10.3.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan salah satu alat ukur untuk menguji konsistensi responden dalam menjawab pertanyaan yang disusun dalam bentuk kuisioner. Reliabilitas ditentukan dengan koefisien *Cronbach Alpha*. Jika nilai Alpha $\alpha > 0,60$ maka hasilnya reliabel, dengan rumus sebagai berikut:

$$r \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum S_i}{S_t} \right]$$

r = koefisien Cronchbach alfa

k = jumlah item

$\sum S_i$ = jumlah varian skor tiap item

S_t = total varian

1.10.3.3. Uji Asumsi Klasik

A Uji Asumsi Multikolinearitas

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan ada korelasi antara variable bebas (X). Untuk menguji ada tidaknya multikolineritas dalam model regresi yaitu dengan melihat nilai *tolerance* dan lawanya serta dengan VIF (*variance inflation factor*). Dasar pengambilan tidak adanya multikolinearitas antara variable dalam model regresi dengan melihat apakah nilai *tolerance* $> 0,1$ atau sama dengan nilai VIF < 10 .

A. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi tidak terjadi ketidaksamaan variance dari residual penagamatan. Model regresi yang baik yaitu terjadi homoskedastisitas dan tidak terjadi heteroskedastisitas, hal tersebut dapat di lihat aada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot*

1.10.3.4. *Path Analysis* (analisis jalur)

Analisis jalur adalah suatu teknik untuk menganalisis suatu hubungan sebab akibat yang terjadi dalam regresi berganda jika ada variabel bebasnya mempengaruhi secara langsung maupun secara tidak langsung. Model tersebut dinyatakan dalam model persamaan, sehingga model persamaan dari penelitian ini adalah :

$$Z = P_{zx} \cdot X + e_1 \dots \dots \dots (1)$$

$$Y = P_{yx} \cdot X + P_{yz} + e_2 \dots \dots \dots (2)$$

Keterangan :

X = komitmen organisasi

Y = kinerja pegawai

Z = motivasi

P_{zx} = pengaruh X ke Z

P_{yx} = pengaruh X ke Y

P_{yz} = pengaruh Z ke Y

E_1, e_2 = pengaruh variabel lain

1.10.3.5. Pembuktian Hipotesis

A. Uji T

Pembuktian hipotesis merupakan prosedur untuk mengetahui keputusan secara parsial untuk menerima atau menolak hipotesis. Alat uji untuk membuktikan hipotesis yaitu dengan uji T dengan membandingkan uji tabel dengan uji T hitung. Apabila $T_{hitung} > T_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 dan H_2 diterima. Jika $T_{hitung} < T_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 dan H_2 ditolak.

B. Uji F

uji ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh pengaruh terhadap variable bebas secara bersama – sama terhadap variable terikat. Uji dilakukan dengan cara membandingkan f_{hitung} dengan f_{tabel} , apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Jika nilai signifikansi $f < 0,05$ maka dikatakan variabel X secara stimulant berpengaruh signifikan terhadap variable Y