

**PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA PUSTAKAWAN
DI PERPUSTAKAAN KOTA YOGYAKARTA**



Oleh:
Rahmat Iqbal, SIP.
1420011004

TESIS

**Diajukan kepada Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga
Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh
Gelar Magister dalam Ilmu Perpustakaan dan Informasi
Program Studi Interdisciplinary Islamic Studies
Konsentrasi Ilmu Perpustakaan dan Informasi**

**YOGYAKARTA
2016**

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rahmat Iqbal, SIP.
NIM : 1420011004
Jenjang : Magister
Program Studi : Interdisciplinary Islamic Studies
Konsentrasi : Ilmu Perpustakaan

Menyatakan bahwa naskah tesis ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Yogyakarta, 13 Juni 2016

Saya yang menyatakan,



Rahmat Iqbal, SIP.

NIM: 1420011004

PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rahmat Iqbal, SIP.
NIM : 1420011004
Jenjang : Magister
Program Studi : Interdisciplinary Islamic Studies
Konsentrasi : Ilmu Perpustakaan

Menyatakan bahwa naskah tesis ini secara keseluruhan benar-benar bebas dari plagiasi. Jika dikemudian hari terbukti melakukan plagiasi, maka saya siap ditindak sesuai ketentuan hukum yang berlaku.

Yogyakarta, 13 Juni 2016

Saya yang menyatakan,



Rahmat Iqbal, SIP.

NIM: 1420011004



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
PASCASARJANA

PENGESAHAN

Tesis berjudul : PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA PUSTAKAWAN DI
PERPUSTAKAAN KOTA YOGYAKARTA.

Nama : Rahmat Iqbal, SIP.

NIM : 1420011004

Prodi : Interdisciplinary Islamic Studies

Konsentrasi : Ilmu Perpustakaan dan Informasi

Tanggal Ujian : 5 Agustus 2016

Telah dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Magister Ilmu
Perpustakaan dan Informasi.

Yogyakarta, 15 Agustus 2016

Direktur,



Prof. Noerhaidi, M.A., M.Phil., Ph.D.

NIP. 19711207 199503 1 002

PERSETUJUAN TIM PENGUJI UJIAN TESIS

Tesis berjudul : PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA PUSTAKAWAN DI
PERPUSTAKAAN KOTA YOGYAKARTA.

Nama : Rahmat Iqbal, SIP.
NIM : 1420011004
Prodi : Interdisciplinary Islamic Studies
Konsentrasi : Ilmu Perpustakaan dan Informasi

Telah disetujui tim penguji ujian munaqosah

Ketua Sidang/Penguji: Ahmad Rafiq, M.A., Ph.D.

Pembimbing/Penguji : Dr. Tafrikhuddin, S.Ag., M.Pd.

Penguji : Dr. Anis Masruri, SIP., M.Si.

Diuji di Yogyakarta pada tanggal

Waktu : 10.00 WIB.

Hasil/Nilai : 80/B+

Predikat : ~~Memuaskan~~/Sangat Memuaskan/Cumlaude*

**Coret yang tidak perlu*

NOTA DINAS PEMBIMBING

Kepada Yth.
Direktur Pascasarjana
UTN Sunan Kalijaga
Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap penulisan tesis yang berjudul:

PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PUSTAKAWAN DI PERPUSTAKAAN KOTA YOGYAKARTA

Yang ditulis oleh:

Nama : Rahmat Iqbal, SIP.
NIM : 1420011004
Jenjang : Magister
Program Studi : Interdisciplinary Islamic Studies
Konsentrasi : Ilmu Perpustakaan dan Informasi

Saya berpendapat bahwa tesis tersebut sudah dapat diajukan kepada Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga untuk diujikan dalam rangka memperoleh gelar Magister Ilmu Perpustakaan.

Wassalmu'alaikum, Wr. Wb.

Yogyakarta, 13 Juni 2016
Pembimbing



Dr. Tafrikhuddin, S.Ag., M.Pd.
NIP. 19730205 199903 1 003

INTISARI

Rahmat Iqbal. 1420011004. Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pustakawan Di Perpustakaan Kota Yogyakarta. Tesis. Program Studi Magister Interdisciplinary Islamic Studies. Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Perpustakaan Kota Yogyakarta merupakan perpustakaan satu-satunya di Yogyakarta yang membuka layanan sampai pukul 24:00, oleh karena itu maka dibutuhkan SDM yang kompeten dan motivasi yang cukup agar pustakawan memberikan kinerja/performa terbaiknya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui untuk mengetahui seberapa pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja pustakawan di Perpustakaan Kota Yogyakarta.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah semua pustakawan di Perpustakaan Kota Yogyakarta. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh yaitu 26 pustakawan. Teknik ini dilakukan jika jumlah populasi relatif sedikit. Metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan observasi dan kuesioner/angket. Untuk menguji keterandalan instrument dilakukan dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Analisis data deskriptif menggunakan rumus mean, dan untuk mengetahui pengaruh antar variabel menggunakan regresi linier sederhana dan regresi linier ganda.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kompetensi pustakawan tinggi dibuktikan dengan skor mean 3,967, motivasi kerja pustakawan tinggi dibuktikan dengan skor mean 4,141, dan kinerja pustakawan tinggi dibuktikan dengan skor mean 4,114. Diketahui juga kompetensi (X1) memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja sebesar 67%, motivasi kerja (X2) memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja sebesar 18,8% dan diketahui juga kedua variabel secara bersama-sama memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja sebesar 67,1%.

Peneliti memberi saran, yaitu: untuk meningkatkan kinerja pustakawan pimpinan disarankan untuk lebih mempertimbangkan pendekatan kompetensi dari pada motivasi kerja, hal tersebut dikarenakan variabel kompetensi memiliki pengaruh yang lebih besar dari pada variabel motivasi kerja.

Kata kunci: Kompetensi, Kompetensi Pustakawan, Motivasi Kerja, dan kinerja Pustakawan.

ABSTRACT

Rahmat Iqbal. 1420011004. The Effect of Competence and Motivation to Librarian Performance in The Library of Yogyakarta. Master Thesis. Master Program of Interdisciplinary Islamic Studies, Library and Information Science Major. Graduate School of UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

The Library of Yogyakarta is the only library in Yogyakarta which is opened until 12.00 PM, so it needs the competent human resources and enough motivations to increase the librarians performance. This study is aim to understand the effect of competence and motivation to librarian performance in The Library of Yogyakarta.

This study is a quantitative research. The populations are all of the librarians at The Library of Yogyakarta, and for the samples are taken from the total of population, they are 26 librarians, this techniques is usually used if the total of population. For the data collecting methods, in this study uses the observation and the questionnaire. Pearson's product moment is used for check the validity and Conbach Alpha is used for check reliability of the questionnaire. There are two types of data analysis: 1) descriptive analysis uses mean; 2) to understand the effect among variables uses simple and multiple liniear regression.

The result of the study indicate that: (1) the librarian competence is high with the average of 3,967; (2) the motivation is high with the average of 4,141; (3) the librarian performance is high with the average of 4,114, (4) there is a significant effect of competence to librarian performance with the coefficient of determination of 67%, (5) there is an effect of motivation to librarian performance with the coefficient of determination of 18,8 %, (6) there is an effect of competence and motivation to librarian performance with the coefficient of determination of 67,1%.

The writer give a suggestion: to increase the librarian performance, head of library should more considers the competence approach than the motivation, because the competence variable gives more effect than motivation variable.

Keyword: Librarian Competence, Motivation, and Librarian Performance.

KATA PENGANTAR

Alhamulillah, puji syukur penulis panjatkan atas ke hadirat Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat serta hidayah-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan tesis yang berjudul “Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pustakawan di Perpustakaan Kota Yogyakarta”.

Tesis ini dapat terselesaikan karena bantuan banyak pihak, oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Noorhaidi M.A., M.Phil., Ph.D. selaku Direktur Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Ro’fah., BSW., M.A., Ph.D. selaku koordinator Program Magister (S2) Program Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta beserta seluruh jajaran Pengajar.
3. Dr. Tafrikhuddin, S.Ag., M.Pd. selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu, tenaga, pikiran, dan saran pada penulis.
4. Ahmad Rafiq, M.A., Ph.D. selaku ketua sidang dan penguji yang telah memberikan banyak masukan sehingga tesis ini menjadi lebih baik.
5. Dr. Anis Masruri, S.Ag., SIP., M.Si. selaku penguji yang telah memberikan banyak masukan sehingga tesis ini menjadi lebih baik.
6. Semua dosen dan Guru Besar di Pascasarjana khususnya dosen Program Studi Interdisciplinary Islamic Studies Konsentrasi Ilmu Perpustakaan dan Informasi yang telah memberikan ilmu dalam perkuliahan.

7. Wahyu Hendratmoko, SE., MM. selaku Kepala Perpustakaan Kota Yogyakarta yang telah memberikan izin tempat kepada penulis untuk melakukan penelitian.
8. Pustakawan Perpustakaan Kota Yogyakarta yang telah bersedia menjadi responden dan membantu peneliti dalam melakukan penelitian.
9. Bapak Sujatno selaku bagian Administrasi Prodi IIS Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang banyak membantu penulis dalam berbagai administrasi perkuliahan.
10. Orang Tuaku ayahanda Darman dan ibunda Rosnidar, serta kakakku Hamzah, serta adikku Assifah dan afif yang selalu memberikan semangat, dukungan, serta do'a kepada penulis.
11. Wagiyah, S.Pd yang telah bersabar untuk menunggu dan tak bosan-bosannya menjadi motivasi penulis.
12. Teman-teman seperjuangan Erlan, Agus, Eric, Annisa, Yuzak, Vita, Yulia, Ayun, Ali, Zaini, Huda, Budi, Fajar, Bagus, Nurul, Mbak Nana, Mbak Emi, Mbak Laili, Mas Catur, Mas Aziz, Mas Ismail dan Bro Suyoto yang telah memberikan semangat, bantuan dan dukungan dalam penulisan tesis ini.
13. Teman-teman IPI angkatan 2014, khususnya kelas B yang tercinta, Pak Yuli, Pak Wardi, Mommy Silvi, Bro Thoriq, Bro Munir, Bro Budi, Bro Aidha, Bro Atin, Bro Emma, Bro Mursid dan Bro Khafid. Yang telah memberikan motivasi, semangat, dorongan dan do'a sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini.

14. Semua pihak yang telah membantu, yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu, terima kasih untuk semuanya.

Penulis sadar bahwa tesis ini masih memiliki banyak kekurangan. Oleh karena itu kritik dan saran diharapkan untuk kesempurnaan tesis ini. Akhirnya penulis berharap semoga tesis ini bermanfaat bagi pembaca.

Yogyakarta, 13 Juni 2016
Penulis,

Rahmat Iqbal, SIP.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN.....	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
PERESTUAN PENGUJI.....	v
NOTA DINAS PEMBIMBING.....	vi
INTISARI	vii
ABSTRACT	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB 1: Pendahuluan.	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan dan Kegunaan	9
D. Kajian Pustaka	10
E. Kerangka Teoritik	15
F. Hipotesis	17
G. Pembahasan	18
BAB II : Landasan Teori.....	20
1. Kompetensi	20
A. Pengertian Kompetensi.....	20
B. Manfaat Kompetensi.	23
C. Standar Kompetensi.	25
D. Kompetensi Pustakawan.....	27
2. Motivasi Kerja	32
A. Pengertian Motivasi.....	32

B. Proses Pola Awal Motivasi.....	38
C. Prinsip-prinsip Motivasi.....	39
D. Motivasi Kerja Pustakawan	48
3. Kinerja	49
A. Pengertian Kinerja.....	49
B. Manajemen Kinerja	49
C. Faktor-faktor Penilaian Kinerja	51
D. Kinerja Pustakawan.....	53
4. Pustakawan	55
A. Jenjang Jabatan Pustakawan.....	55
B. Etika Pustakawan	57
C. Peranan Pustakawan	58
BAB III. Metode Penelitian.....	61
1. Jenis Penelitian	61
2. Populasi dan Sampel	62
3. Metode Pengumpulan Data	62
4. Instrumen Penelitian	64
5. Variabel Penelitian	64
6. Metode Pengukuran Data	66
7. Uji Instrumen	67
A. Uji Validitas Data.....	67
B. Uji Reliabilitas	70
8. Teknik Analisis Data	73
A. Analisis Deskriptif.....	73
B. Analisis Regresi Sederhana	75
9. Uji Asumsi Klasik	77
A. Uji Normalitas	77
B. Multikolieritas	78
C. Heteroskedastisitas	78
D. Autokorelasi	79
10. Uji Hipotesis	79

11. Uji linieritas	80
12. Tempat Penelitian	81
BAB IV Gambaran Umum Dan Pembahasan.....	82
A. Gambaran Umum Perpustakaan Kota Yogyakarta	82
1. Sejarah dan Perkembangan Perpustakaan Kota Yogyakarta	82
2. Lokasi Perpustakaan Kota Yogyakarta	84
3. Visi Dan Misi Perpustakaan Kota Yogyakarta	85
4. Struktur Organisasi	85
5. Keanggotaan	87
6. Jenis Layanan	88
B. Analisis Deskriptif	97
C. Uji Asumsi Klasik	152
a) Uji Normalitas	152
b) Multikolieritas	155
c) Heteroskedastisitas	156
d) Autokorelasi.....	157
D. Analisis Regresi Sederhana	158
E. Analisis Regresi Linier Ganda.....	161
F. Uji Hipotesis	162
BAB V Penutup	168

DAFTAR TABEL

Tabel	1	Daftar Golongan Pustakawan Perpustakaan Kota Yogyakarta, 7.
Tabel	2	Pengaruh Kinerja Individu, Kelompok Terhadap Kinerja Organisasi, 47.
Tabel	3	Variabel dan Indikator, 61-62
Tabel	4	Kisi-kisi Skala Likert, 62
Tabel	5	Hasil Pengujian Validitas Menggunakan SPSS, 66.
Tabel	6	Interpretasi Koefisien Korelasi, 66.
Tabel	7	Saya mampu menggunakan pengetahuan saya untuk memecahkan masalah yang terjadi, 93.
Tabel	8	Saya menyelesaikan masalah berdasarkan pengalaman yang pernah saya alami sebelumnya, 94.
Tabel	9	Saya mengkombinasikan pengetahuan dan pengalaman saya untuk menciptakan sesuatu yang baru dalam pekerjaan saya, 95.
Tabel	10	Jawaban responden terdapat indikator pengetahuan/ knowledge, 95.
Tabel	11	Saya mampu melakukan pekerjaan yang diberikan kepada saya dengan baik, 96.
Tabel	12	Saya mampu melakukan pekerjaan yang diberikan kepada saya dengan akurat, 97
Tabel	13	Saya mampu melakukan pekerjaan yang diberikan kepada saya dengan konsisten, 97.
Tabel	14	Saya mampu melakukan pekerjaan yang diberikan kepada saya dengan efisien mungkin, 98.
Tabel	15	Jawaban responden terhadap indikator keahlian, 99
Tabel	16	Saya mampu melakukan pekerjaan dengan disiplin, 99
Tabel	17	Saya melakukan pekerjaan dengan perasaan gembira, 100.
Tabel	18	Saya melakukan pekerjaan dengan santun, 101.
Tabel	19	Jawaban responden terhadap indikator sikap kerja, 101.
Tabel	20	Saya mampu menjaga pendirian saya ketika bekerja, 102.
Tabel	21	Saya bekerja sesuai dengan minat yang saya miliki, 103
Tabel	22	Saya bekerja sesuai dengan kemampuan yang saya miliki, 103.
Tabel	23	Jawaban responden terhadap indikator keberibaaian, 104.
Tabel	24	Saya mampu mempengaruhi orang lain untuk berperilaku sesuai dengan saya inginkan, 104.
Tabel	25	Saya mampu menerima kritik dan saran dari orang lain, 105
Tabel	26	Jawaban responden terhadap indikator interaksi sosial, 106.
Tabel	27	Jawaban responden terhadap variabel kompetensi, 106.
Tabel	28	Saya berhak mendapatkan penghasilan diatas kebutuhan hidup minimum, 108.
Tabel	29	Saya berhak mendapatkan jaminan kesejahteraan sosial, 108.
Tabel	30	Jawaban responden terhadap indikator fisiologi, 109.
Tabel	31	Saya merasa tenang dalam bekerja karena saya mendapatkan

		Jaminan keamanan, 109.
Tabel	32	Saya merasa tenang dalam bekerja karena saya mendapatkan jaminan keselamatan kerja,110
Tabel	33	Jawaban responden indicator keamanan dan keselamatan,111.
Tabel	34	Saya merasa perlu untuk berinteraksi dengan orang lain ketika bekerja, 111.
Tabel	35	Saya merasa perlu mendapatkan penerimaan dari lingkungan kerja saya, 112
Tabel	36	Saya merasa perlu mendapatkan rasa cinta dari lingkungan kerja saya, 113.
Tabel	37	Jawaban responden indicator rasa cinta, 114
Tabel	38	Saya merasa perlu mendapatkan pengakuan dari lingkungan kerja saya,114
Tabel	39	Saya merasa perlu mendapatkan penghormatan dari lingkungan kerja saya, 115
Tabel	40	Saya merasa perlu mendapatkan apresiasi dari pimpinan atas kinerja saya, 116.
Tabel	41	Jawaban responden indicator penghargaan, 116.
Tabel	42	Saya berhak mendapatkan pembinaan karier sesuai dengan tuntutan pengembangan kualitas, 117.
Tabel	43	Saya berhak mendapatkan kesempatan untuk menggunakan sarana, prasarana, fasilitas perpustakaan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas, 118.
Tabel	44	Pemimpin memberikan kebebasan kepada pustakawan untuk berkreaitifitas, 119.
Tabel	45	Jawaban responden terhadap indicator aktualisasi diri, 119-120.
Tabel	46	Jawaban responden terhadap variabel motivasi kerja, 120.
Tabel	47	Saya mampu bekerja sesuai dengan tugas yang diberikan kepada saya, 121.
Tabel	48	Saya mampu bekerja sesuai dengan standar waktu yang ditentukan, 122.
Tabel	49	Jawaban responden terhadap indicator hasil kerja, 123.
Tabel	50	Semua pekerja yang saya kerjakan sesuai dengan Standar Operasional Prosedur yang telah ditentukan, 123
Tabel	51	Semua pekerjaan saya kerjakan sesuai dengan intruksi yang diberikan oleh atasan, 124.
Tabel	52	Jawaban responden terhadap indicator keterampilan kerja,124-125.
Tabel	53	Saya mengetahui prosedur kerja yang ditugaskan kepada saya,125.
Tabel	54	Saya mengetahui system kerja yang ditugaskan kepada saya, 126.
Tabel	55	Jawaban responden terhadap indicator Pengetahuan jabatan, 126.
Tabel	56	Saya mampu mengambil keputusan dalam melaksanakan pekerjaan saya, 127.
Tabel	57	Saya bertanggung jawab atas keputusan yang telah saya

		buat,128.
Tabel	58	Jawaban responden terhadap indicator pengambilan keputusan, 128.
Tabel	59	Saya mampu memotivasi orang lain untuk mencapai tujuan yang diharapkan,129.
Tabel	60	Saya mampu mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan yang diharapkan, 130.
Tabel	61	Jawaban responden terhadap indicator kepemimpinan, 130.
Tabel	62	Saya memiliki kemampuan bekerja sama dengan rekan kerja, 131.
Tabel	63	Saya mampu bekerja dalam tim, 131.
Tabel	64	Jawaban responden indicator kerjasama, 132.
Tabel	65	Saya berpartisipasi aktif terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab bersama, 133.
Tabel	66	Jawaban responden terhadap indicator tanggung jawab, 133.
Tabel	67	Saya tertib dalam melaksanakan setiap pekerjaan, 134.
Tabel	68	Saya tepat waktu dalam melaksanakan pekerjaan, 134.
Tabel	69	Jawaban responden terhadap indicator disiplin, 135.
Tabel	70	Saya mampu memberikan gagasan baru untuk meningkatkan kualitas layanan perpustakaan, 135.
Tabel	71	Saya mampu merumuskan terobosan baru untuk menyelesaikan permasalahan yang terjadi diperpustakaan, 136.
Tabel	72	Jawaban responden terhadap indicator inisiatif, 137.
Tabel	73	Saya mampu menyampaikan pesan secara tertulis kepada orang lain dengan tata bahasa yang baik, 137.
Tabel	74	Saya mampu menyampaikan pesan secara lisan kepada orang lain dengan tata bahasa yang baik, 138.
Tabel	75	Jawaban responen terhadap indicator komunikasi, 139.
Tabel	76	Saya mampu menganalisa kebutuhan pemustaka, 139.
Tabel	77	Saya mampu memberikan pelayanan prima kepada pemustaka, 140.
Tabel	78	Saya bersedia menerima complain dari pemustaka atas layanan Yang saya berikan, 141.
Tabel	79	Jawaban responen terhadap indicator melayani, 141.
Tabel	80	Saya mampu menunjukkan rasa hormat kepada pemustaka, 142.
Tabel	81	Saya mampu menunjukkan rasa hormat kepada sesama pustakawan, 143.
Tabel	82	Saya mampu menunjukkan rasa hormat kepada pimpinan saya, 143.
Tabel	83	Jawaban responden terhadap indicator sikap, 144.
Tabel	84	Jawaban responden terhadap variabel kinerja, 145.

DAFTAR GAMBAR

Gambar	1	Pola awal motivasi, 37
Gambar	2	Hirarki Kebutuhan Manusia, 42.
Gambar	3	Struktur Organisasi ARPUSDA, 82.
Gambar	4	Nilai kompetensi Pustakawan di Perpustakaan Kota Yogyakarta, 107
Gambar	5	Nilai motivasi kerja di Perpustakaan Kota Yogyakarta, 121
Gambar	6	Nilai kinerja Pustakawan di perpustakaan Kota Yogyakarta, 146.
Gambar	7	Histogram dependent variabel kinerja, 148.
Gambar	8	Observed Cum Pro, 149
Gambar	9	Scatterplot, 151

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuesioner, 173
- Lampiran 2 Tabulasi Data Variabel Kompetensi, 178.
- Lampiran 3 Tabulasi Data Variabel Motivasi Kerja, 179.
- Lampiran 4 Tabulasi Data Variabel Kinerja, 180
- Lampiran 5 Hasil Uji Multikolinieritas, 181
- Lampiran 6 Hasil Uji Linieritas, 182.
- Lampiran 7 Daftar Riwayat Hidup, 183.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perpustakaan yang merupakan pusat sumber daya informasi menjadi tulang punggung gerak majunya suatu institusi, terutama institusi pendidikan, tempat tuntutan untuk adaptasi terhadap perkembangan informasi sangat tinggi. hal ini dikarenakan pengguna (*user*) dominan dari kalangan akademisi yang kebutuhannya terhadap informasi begitu kuat sehingga mau tidak mau perpustakaan harus pula berpikir untuk berupaya mengembangkan diri guna memenuhi kebutuhan pengguna(*user*).¹ Jadi dapat dikatakan bahwasanya peran Perpustakaan dalam penyebaran informasi sangatlah penting, karena perpustakaan dapat dikatakan sebagai pusat berkumpulnya berbagai informasi guna memenuhi kebutuhan pemustaka yang haus akan informasi yang diinginkan. Peran Perpustakaan dalam dunia pendidikan juga sangat penting, karena Perpustakaan bagaikan guru kedua.

Salah satu komponen yang terpenting didalam Perpustakaan adalah pustakawan. Komponen ini sangat diperlukan untuk memberikan pelayanan (jasa) kepada pengguna Perpustakaan sampai mampu memberikan tingkat kepuasan terhadap masyarakat yang dilayani. Pelayanannya sudah barang tentu bertingkat sesuai dengan kebutuhan/keperluan yang dilayani. peralatan yang dipergunakan

¹ Wiji Suwarno, *Ilmu Perpustakaan Dan Kode Etik Pustakawan*, (Yogyakarta:Ar-Ruzz Media Group,2010), hlm. 15.

pun bertingkat mulai dari manual sampai dengan digital, paling tidak para pustakawan mampu mentransfernya². Artinya pustakawan merupakan sebuah komponen yang terpenting didalam dunia perpustakaan, karena pustakawan merupakan sebuah penjual jasa (pelayanan) yang memiliki satu tujuan yaitu memberi kepuasan kepada pemustaka akan sebuah informasi yang di inginkan, dan pustakawan juga diharuskan pandai dalam mentransferkan informasi yang dimilikinya kepada pemustaka, supaya tidak ada kata beda persepsi didalam sebuah transfer informasi.

Menurut keputusan MENPAN Nomor : 132/KEP/M.PAN/12/2002.pasal 1 ayat 1, mengatakan pustakawan yaitu pegawai negeri sipil yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melakukan kegiatan kepustakawanan pada unit-unit perpustakaan, dokumentasi dan informasi, instansi pemerintahan atau unit-unit lainnya. Sedangkan, menurut UU 43 tahun 2007 mengatakan pustakawan adalah seseorang yang memiliki kompetensi yang diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan kepustakawanan serta mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk melaksanakan pengolahan dan pelayanan perpustakaan.

Menurut Rakornas Diklat Perpustakaan 2014 mengenai Kompetensi dan Profesionalisme Tenaga Perpustakaan di Jakarta. Kepala Perpustakaan Nasional Sri Sularsih mengatakan dalam meningkatkan kompetensi dan profesionalisme sumber daya manusia (SDM) bisa diperoleh melalui dua cara, yaitu yang pertama dengan meningkatkan kompetensi sumber daya manusianya dan yang kedua

² ibid, Wiji Suwarno, *Ilmu perpustakaan.....*, hlm 88

dengan meningkatkan mutu dan ketersediaan lembaga pendidikan dengan pelatihan (diklat).³ Jadi cara meningkatkan sebuah kompetensi pustakawan dengan cara meningkatkan SDM yang dimiliki oleh perpustakaan, cara meningkatkan SDM perpustakaan dapat dikatakan cukup mudah baik dengan memberikan sebuah pelatihan ataupun diklat dan lembaga ataupun perpustakaan juga memiliki ambil adil dalam mewujudkan kompetensi pustakawan yang cemerlang dan terampil, karena tanpa peran sebuah lembaga perpustakaan atau pemimpin perpustakaan pustakawan akan mengalami kesulitan dalam meningkatkan kompetensi, skill atau keterampilan yang dimiliki.

Setiap manusia menginginkan semua pekerjaan yang dilakukannya berhasil dengan memuaskan, demikian pula yang diinginkan oleh setiap pimpinan lembaga perpustakaan, pimpinan organisasi atau pimpinan perusahaan. Agar semua pekerjaannya mencapai hasil yang memuaskan, diperlukan kemampuan yang tinggi atau keahlian bagi yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keahlian yang dimiliki oleh setiap orang itu bisa disebut sebagai kompetensi. Seperti yang dikatakan As Huruby yang dikutip oleh Khamidalwi *Competence* atau kompetensi dengan "*Being able to do something will*."⁴

Motivasi dapat dinyatakan sebagai akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya. Karena itu terdapat perbedaan dalam kekuatan motivasi yang ditunjukkan dengan orang-orang lain yang menghadapi yang sama. bahkan seseorang akan menunjukkan dorongan tertentu dalam menghadapi situasi

³ Warta "Media Informasi Dan Komunikasi Perpustakaan Nasional RI, Volume XIX no. 4, tahun 2014 (Jakarta: PEPUSNAS, 2014), hlm. 7.

⁴ Khamidalwi, "Pengaruh Kompetensi Kepeguruan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Swasta Dikabupaten Cilacap", Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga, Yogyakarta: 2005, hlm. 57.

yang berbeda dan dalam waktu yang berlainan pula. mengingat motivasi merupakan teramat penting karena jika dikaitkan dengan kehidupan organisasional, yang menjadi sasaran utama pemberian motivasi oleh para manajer kepada bawahannya adalah peningkatan prestasi kerja para bawahan yang bersangkutan dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi.

Dengan demikian kompetensi pustakawan merupakan sebuah jembatan dalam menjadi sebuah kata profesional, karena sebuah profesional merupakan hasil akhir yang didapatkan oleh pustakawan setelah terwujudnya kinerja yang maksimal dan keterampilan atau skill yang dimiliki. Dan guna mempermudah perwujudan tersebut tak lepas dari peran pemimpin perpustakaan dalam memberikan stimulasi atau motivasi kepada setiap pustakawan dalam menjalankan kinerjanya guna menjadikan pekerjaan tersebut menjadi maksimal. Perpustakaan Kota Yogyakarta merupakan sebuah wadah dari penjual jasa informasi (pustakawan) dan didalamnya setiap pustakawan berlomba dalam meningkatkan kompetensi yang dimilikinya guna mewujudkan kepuasan kepada pemustaka.

Kompetensi selalu dihubungkan dengan kinerja, karena hubungan kompetensi dengan kinerja dapat dibilang sangat erat sekali, hal ini terlihat pada hubungan keduanya, yaitu seperti sebab dan akibat. Karena hubungan antara kompetensi karyawan dengan kinerja adalah sangat erat dan penting sekali relevansinya, bahkan pustakawan apabila ingin meningkatkan kinerjanya

seharusnya mempunyai kompetensi yang sesuai dengan tugas pekerjaannya (*the right man the right job*)⁵

Dari beberapa teori diatas dapat disimpulkan bahwa kompetensi dan motivasi memiliki satu kesatuan yang sama dalam dunia pekerjaan, kompetensi merupakan kemampuan atau pengetahuan yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam meraih kesuksesan dan kinerja yang baik dalam tujuan organisasi. Dalam meraih kinerja yang baik karyawan juga tak luput dari peran motivasi yang memberikan rangsangan, stimulus atau dorongan supaya karyawan tersebut dalam melakukan pekerjaan dengan giat dan tekun. Jadi secara tidak langsung kompetensi dan motivasi merupakan komponen yang saling berhubungan dalam meraih kinerja yang baik dan sukses.

Perpustakaan Kota Yogyakarta yang terletak di jalan Suroto No.9 Yogyakarta, berdiri diatas tanah seluas 1.200 m persegi. Gedung dua lantai ini diharapkan menjadi sumber belajar masyarakat yang dalam pelayanannya tidak hanya menyediakan bahan pustaka sesuai dengan kebutuhan namun juga berbagai kegiatan yang bermuara pada pengembangan budaya literasi masyarakat. Dengan melihat perkembangan teknologi dan dinamika masyarakat Yogyakarta yang heterogen Perpustakaan Kota Yogyakarta senantiasa berupaya untuk mengembangkan program-program peningkatan budaya literasi dan meningkatkan mutu layanan. Berangkat dari konsep perpustakaan yang dinamis (*The Dynamic Library*), Perpustakaan Kota Yogyakarta senantiasa berbenah untuk mengoptimalkan perannya dalam mengembangkan fungsi penelitian, pendidikan,

⁵ Mueheriono, “*Pengukuran Kinerja Bersasis Kompetensi*”(Jakarta:Grafindo, 2012), hlm. 10.

pelestarian, informasi dan rekreasi, sekaligus berupaya untuk dapat melayani dengan prima dan mengembangkan serta meningkatkan literasi masyarakat.

Dari observasi awal yang peneliti lakukan dapat diketahui Perpustakaan Kota Yogyakarta memiliki banyak sekali aktivitas layanan perpustakaan. Seperti Layanan Sirkulasi, Layanan Referensi, Layanan Bank Buku, Layanan Audio Visual, Layanan Perpustakaan Keliling, layanan TAMARA, layanan ruang diskusi (DIANA), Layanan Internet, Layanan *Delivery* Peminjaman (JAMILA), Layanan Interaksi Pemustaka Dan Pustakawan (SISKA), Layanan Perpustakaan Digital, Layanan Alternative Perpustakaan (PUSPITA) dan Layanan Internet Keliling (MONIKA). Dalam waktu pembukaan layanan, Perpustakaan cukup dikatakan luar biasanya, berikut ini jam layanan di Perpustakaan Kota Yogyakarta:

Senin : 15:30 - 20:00

Selasa – Kamis : 08:00 – 20:00

Jum'at – Minggu : 09:00 – 20:00

Dilanjutkan Tamara : 20:00 - 00:00 / setiap harinya

Selain itu, untuk mendukung kegiatan Pelayanan Perpustakaan Kota Yogyakarta juga memiliki pustakawan yang dapat dikatakan cukup serta berasal dari berbagai golongan.

Golongan / Status	Pendidikan	Pengalaman Kerja	Jumlah
Pustakawan	S2	2009-2015	1 Orang
Pustakawan	S1	2013-2015	17 Orang
Pustakawan	D3	2009-2015	7 Orang
Pustakawan	SLTA	2006-2015	1 Orang
Jumlah			26 Orang

Sumber data pegawai Perpustakaan Kota Yogyakarta 2015.

Tabel 1.

Daftar Golongan Pustakawan Perpustakaan Kota Yogyakarta

Data peneliti dapatkan dari tata usaha (TU) pada saat observasi pertama, jadi menurut data diatas terdapat beragam golongan pustakawan, pendidikan, dan lama pengalaman kerja. Oleh karena itu apakah kompetensi yang dimiliki oleh masing-masing pustakawan memiliki pengaruh terhadap kinerja, karena melihat banyaknya pelayanan yang harus dilaksanakan secara profesional dan beraneka ragamnya jenjang pendidikan pustakawan Perpustakaan Kota Yogyakarta dan padatnya jam layanan maka pustakawan memerlukan sebuah motivasi guna mendukung supaya kinerja tersebut menjadi optimal. Banyaknya layanan dan padatnya jam kerja di Perpustakaan Kota Yogyakarta berdampak pada kualitas pemberian layanan dan berujung pada permasalahan kepada pemustaka, banyak pemustaka yang mengeluh akan lamanya kinerja pustakawan dalam memberikan pelayanan sirkulasi, kurangnya simpati dan empati pustakawan terhadap pemustaka dalam pencarian koleksi, keramahan ketika transaksi yang diberikan masih minim, ketidak pastian buku yang direques, dan banyaknya ketidak kesesuaian antara koleksi di OPAC dan di rak. Data ini peneliti dapatkan dari

kotak kritik dan saran yang disediakan oleh Perpustakaan dan terkadang juga respon tidak puas menjadi dominan dalam penilaian yang dilakukan oleh pemustaka.

Kita telah mengetahui dari teori diatas bahwasannya kompetensi memiliki hubungan erat dengan kinerja dan begitu pula halnya dengan motivasi. Kenapa peneliti mengabungkan antara kompetensi dan motivasi, karena kompetensi saja tidak cukup untuk menunjang kinerja seorang karyawan, seorang karyawan juga membutuhkan motivasi atau dorongan supaya menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Berdasarkan latar belakang diatas peneliti ingin mengetahui lebih dalam bagaimana Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja pustakawan terhadap kinerja pustakawan di Perpustakaan Kota Yogyakarta. Peneliti mengambil judul” Pengaruh Kompetensi dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Pustakawan di Perpustakaan Kota Yogyakarta”.

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang diatas, maka dalam proposal penelitian ini dapat dirumuskan beberapa pertanyaan:

1. Bagaimana kompetensi pustakawandi Perpustakaan Kota Yogyakarta?
2. Bagaimana motivasi kerja pustakawan di Perpustakaan Kota Yogyakarta?
3. Bagaimana kinerja pustakawan di Perpustakaan Kota Yogyakarta?
4. Adakah pengaruh kompetensi terhadap kinerja pustakawan di Perpustakaan Kota Yogyakarta?

5. Adakah pengaruh motivasi kerja pustakawan terhadap kinerja pustakawan di Perpustakaan Kota Yogyakarta?

6. Adakah pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja pustakawan di Perpustakaan Kota Yogyakarta?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan

- a. Untuk mengetahui seberapa baik kompetensi pustakawan di Perpustakaan Kota Yogyakarta.
- b. Untuk mengetahui seberapa baik motivasi kerja pustakawan di Perpustakaan Kota Yogyakarta.
- c. Untuk mengetahui seberapa baik kinerja pustakawan di Perpustakaan Kota Yogyakarta.
- d. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi pustakawan terhadap kinerja pustakawan di Perpustakaan Kota Yogyakarta.
- e. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja pustakawan terhadap kinerja pustakawan di Perpustakaan Kota Yogyakarta.
- f. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan motivasi kerja pustakawan terhadap kinerja pustakawan di Perpustakaan Kota Yogyakarta.

2. Kegunaan.

- a. Sebagai bahan evaluasi pustakawan untuk meningkatkan kualitas kompetensi yang dimiliki oleh Pustakawan Kota Yogyakarta.

- b. Sebagai bahan evaluasi Kepala Perpustakaan dalam memberikan stimulus atau motivasi kerja guna meningkatkan kompetensi Pustakawan Kota Yogyakarta.

D. Kajian Pustaka.

Beberapa literatur terdahulu mengenai pengaruh kompetensi pustakawan dan motivasi kerja pustakawan terhadap kinerja pustakawan. Dibawah ini adalah beberapa literatur yang hampir memiliki kesamaan dengan penelitian ini:

Penelitian yang pertama dilakukan oleh Ardi Yus Aryadi dengan judul penelitian : Pengaruh Kompetensi Pustakawan Terhadap Kinerja Pustakawan DiPerpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Penelitian ini didapat dari Tesis. Peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana kompetensi pustakawan dan kinerja pustakawan serta untuk menguji hipotesis mengenai kompetensi pustakawan apakah mempengaruhi kinerja pustakawan dan kompetensi pustakawan yang terdiri dari kompetensi manajemen informasi, kompetensi interpersonal, kompetensi teknologi informasi dan kompetensi manajemen. Apakah secara bersama mempengaruhi kinerja pustakawan di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*Field Research*) yang bersifat kuantitatif pendekatan yang digunakan adalah pendekatan survey. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 20 pustakawan. Instrumen pengumpulan data adalah seperangkat

angket yang menggunakan skala *Likert* dan pengisian angket oleh pustakawan menggunakan metode penilaian diri sendiri *Self Performance Appraisal (SPA)*. Uji normalitas menggunakan uji *Kolgomorow Smirnov (KS)* sedangkan uji linieritas menggunakan uji *linier Via Anova*. Hipotesis pertama diuji dengan menggunakan Uji *r (Koefisien Korelasi)* dengan menggunakan rumus *Korelasi Product Moment*, sedangkan hipotesis kedua menggunakan uji *F* dan uji *regresi berganda*. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa: 1) kompetensi pustakawan berada pada kategori baik dengan nilai rata-rata 2,92. Kinerja pustakawan berada pada kategori baik dengan nilai rata-rata 3,08. 2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja yaitu dengan hasil korelasi sebesar 0,780 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. 3) Secara bersama keempat kompetensi mempengaruhi kinerja pustakawan : kompetensi manajemen informasi nilai koefisien 0,138 dengan signifikan 0,725, Kompetensi interpersonal nilai koefisien 1, 886 dengan signifikan 0,025, kompetensi teknologi informasi nilai koefisien 0,197 dengan signifikan 0,673, kompetensi manajemen nilai koefisien 0,125 dengan signifikan 0,826. Besar pengaruh keempat kompetensi terhadap kinerja dilihat dari nilai koefisien determinasi (R^2) atau *R square* 0,682 atau 68,2 %. Nilai koefisien determinasi adjusted *R square* (R^2)= 0,597 atau 59,2%, berarti 59,2% variasi kinerja dipengaruhi oleh keempat kompetensi (kompetensi manajemen informasi, kompetensi interpersonal, kompetensi teknologi informasi dan kompetensi

manajemen). Sedangkan sisanya sebesar 40,8% (100%-59,2%) merupakan pengaruh dari faktor lain di luar faktor yang diteliti.⁶

Penelitian kedua dilakukan oleh Yuli Suwati dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Hijau Samarinda. Penelitian ini didapat dari E-jurnal. Peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Hijau Samarinda serta mencari variabel mana yang berpengaruh. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Adapun teknik pengumpulan data serta informasi yang dilakukan yaitu dengan cara penelitian lapangan (*Field Research*). Dalam pengambilan data menggunakan teknik observasi, kuesioner dan Dokumen. Dalam populasi dan sampel di penelitian ini populasi seluruh karyawan PT. Tunas Hijau Samarinda sejumlah 130 dan menggunakan rumus Slovin atau Taro Yamane. Setelah melakukan pencarian sampel maka ditemukan dalam jumlah populasi dan tingkat kesalahan 10% dan kepercayaan 90% dan hasil sampelnya berjumlah 57 Responden. Dalam melakukan pengujian validitas penelitian ini menggunakan *Pearson Product Moment*. Dalam melakukan pengujian reliabilitas penelitian ini menggunakan Alpha Cronbach 0,60. Didalam penelitian ini menggunakan dua variabel kompensasi (X1) dan motivasi (X2). Berdasarkan hasil perhitungan diatas dapat diterangkan pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen kinerja

⁶ Ardy Yus Aryadi "Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pustakawan di Perpustakaan Kota Yogyakarta Uin Sunan Kalijaga Yogyakarta" Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga, 2014, hlm.12.

karyawan PT. Tunas Hijau Samarinda sebagai berikut : Variabel Kompensasi (X1) Nilai thitung menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X1) sebesar 3,133 nilai *standart koefisien beta* 0,403 bila dibandingkan dengan nilai ttabel maka thitung $3,133 > 1,672$, H_0 ditolak dan H_a diterima artinya variabel kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda (Y) dibuktikan dengan α sebesar $0,003 < 0,05$. Variabel Motivasi Kerja (X2) Nilai thitung menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X2) sebesar 0,722 nilai *standart koefisien beta* 0,93 bila dibandingkan dengan nilai ttabel maka thitung $0,722 < 1,672$ H_0 diterima dan H_a ditolak artinya variabel motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Hijau Samarinda (Y) dibuktikan dengan α sebesar $0,473 > 0,05$.⁷

Penelitian ketiga dilakukan oleh Khamid Alwy dengan judul Pengaruh Kompetensi Keguruan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Swasta Di Kabupaten Cilacap. Penelitian ini didapat dari jurnal. Peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian ini bertujuan mengetahui; 1) Pengaruh kompetensi keguruan terhadap kinerja guru. 2) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru. 3) Pengaruh kompetensi keguruan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru, serta 4) Pengaruh yang lebih besar antara kompetensi keguruan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif.

⁷ Yuli Suwati, "Pengaruh Kompetensi dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda" Ilmu Administrasi Bisnis, Volume 1 Nomor 1, 2013, hlm.45

Populasi yang digunakan adalah seluruh guru madrasah aliyah swasta di kabupaten cilacap yang memenuhi standar kualifikasi sebanyak 139 guru, sedangkan populasi terjangkau (sampel) sebanyak 40 orang. Sampel diambil menggunakan teknik *Proportionul Random Sampling*. Instrumen penelitian untuk mengumpulkan data digunakan kuesioner dengan menggunakan skala *likert*. Teknik analisis data menggunakan analisis korelasi product moment dan skala regresi berganda dengan tarafsignifikasi 1 % dan 5%. Hasil penelitian dapat dikemukakan sebagai berikut: Pertama, terdapat pengaruh positif kompetensi keguruan (X1) terhadap kinerja guru (Y) dengan koefisien korelasi sebesar 0,712, lebih besar dari tarafsignifikasi 5% = 0,312 dan taraf signifikasi 1% = 0,403. Kedua, terdapat pengaruh positif motivasi kerja (X2) terhadap kinerja guru (Y) dengan koefisien korelasi 0,447, lebih besar dari taraf signifikasi 5% maupun 1%. Ketiga, terdapat pengaruh positif kompetensi keguruan (X1) dan motivasi kerja (X2) secara bersama-sama terhadap kinerja guru (Y) dengan koefisien korelasi 0,948, lebih besar dari tarafsignifikasi 5% maupun 1%. Keempat, Pengaruh kompetensi keguruan (X1) dengan lebih besar pengaruhnya terhadap kinerja guru (Y) daripada motivasi kerja (X2) dengan hasil persamaan garis regresi $0,5221 X_1 > 0,489 X_2$.⁸

Dari ketiga penelitian di atas, penelitian ini memiliki beberapa persamaan dalam teori yang digunakan secara umum tentang kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja. Akan tetapi penelitian ini berbeda

⁸Khamidalwi, : *Pengaruh Kompetensi Kepeguruan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Swasta Di Kabupaten Cilacap*”, Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2005, hlm.5

dengan penelitian-penelitian sebelumnya. Penelitian ini berusaha untuk menggali pengaruh kompetensi yang dimiliki pustakawan dan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pustakawan di Perpustakaan Kota Yogyakarta.

E. Kerangka Teoristik

Pustakawan merupakan sosok yang menjadi pemegang kendali dalam dunia Perpustakaan, layaknya sebagai nahkoda yang mengendarai sebuah kapal, pustakawan merupakan kapten. Jadi maju atau baiknya perpustakaan tergantung dengan pustakawannya. Maka perlu halnya Perpustakaan memiliki kapten yang memiliki kompetensi dalam bidang ilmu perpustakaan supaya Perpustakaan tidak kehilangan arah ataupun karam di tengah samudrah. Kompetensi⁹ dapat dimaknai sebagai kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan, sikap, nilai perilaku serta karakteristik pustakawan yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan secara optimal.

Selain sebuah kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang pustakawan, motivasi kerja pun harus diberikan, karena antara kompetensi dan motivasi meraka saling melengkapi dan saling membutuhkan, karena kalau kompetensi hanya berada di wilayah jasmani seperti kemampuan, pengetahuan dan lain-lain, akan tetapi motivasi itu berada dikawasan rohani seperti halnya yang katakan oleh Sondang motivasi memiliki tiga komponen

⁹Rachman hermawan, "*Etika Kepustakawanan, Suatu Pendekatan Terhadap Kode Etik Pustakawan Indonesia*"(Jakarta: Sagung Seto, 2010),hlm.174.

diantaranya kebutuhan, dorongan dan tujuan¹⁰. Kebutuhan merupakan segi dari sebuah motivasi, timbul dalam diri seseorang apabila ia merasa adanya kekurangan dalam dirinya. Bahasa sederhananya apabila seseorang merasakan lapar, maka akan timbul kebutuhan untuk menghilangkan rasa lapar tersebut. Dorongan, dorongan dapat bersumber dari dalam diri seseorang dan dapat pula bersumber dari luar diri orang tersebut. Yang terakhir yaitu tujuan, tujuan merupakan segala sesuatu yang menghilangkan kebutuhan dan mengurangi dorongan. Dengan perkataan lain, mencapai tujuan berarti mengembalikan keseimbangan dalam diri seseorang, baik yang bersifat fisiologis maupun bersifat psikologis.

Kompetensi dan motivasi merupakan ujung tombak dalam sebuah organisasi, kompetensi baik akan tetapi motivasi rendah maka kinerja pustakawan pun akan menjadi miring, kompetensi rendah akan tetapi motivasi kerja baik maka ketidak setabilan yang akan terjadi. Peran pemimpin sebagai nahkoda sangat diperlukan dalam Perpustakaan untuk Manajemen, seperti yang dikatakan oleh Malayu S.P Hasibuan¹¹ manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan.

Jadi dari landasan diatas kita biasa mencoba menyimpulkan bahwa pemanfaatan sumber daya manusia dapat dikategorikan sebagai kompetensi

¹⁰Sondang P.Siagian,"Teori Motivasi dan Aplikasinya"(Jakarta:Bina aksara, 1989),hlm. 142,143

¹¹Drs.H. Malayu S.P. Hasibuan,"Organisasi dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas"(Jakarta:PT Bumi Aksana,2007), hlm. 2.

karena kompetensi identik dengan pengetahuan, keterampilan dan lain-lain, untuk sumber-sumber lainnya merupakan sebuah motivasi yang pemimpin berikan kepada pustakawan, karena motivasi merupakan sebuah stimulus atau rangsangan untuk menciptakan sebuah kesempurnaan dalam diri, supaya tercapai sebuah tujuan yang efektif dan efisien dalam kinerja.

Dari penjelasan di atas dapat dimungkinkan adanya pengaruh dari kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja pustakawan.

F. Hipotesis

Dalam penelitian ini, penelitian menentukan hipotesis sebagai berikut :

1. Hipotesis Alternatif (Ha) : Terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja pustakawan di Perpustakaan Kota Yogyakarta .

Hipotesis Nol (Ho) : Tidak terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja pustakawan di Perpustakaan Kota Yogyakarta.

2. Hipotesis Alternatif (Ha) : Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pustakawan di Perpustakaan Kota Yogyakarta.

Hipotesis Nol (Ho) : Tidak terdapat Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pustakawan di Perpustakaan Kota Yogyakarta.

3. Hipotesis Alternatif (Ha) : Terdapat pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja pustakawan di Perpustakaan Kota Yogyakarta.

Hipotesis Nol (Ho) : Tidak terdapat pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pustakawan di Perpustakaan Kota Yogyakarta.

G. Pembahasan

Sistematika pembahasan dalam proposal penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut :

Bagian pertama terdiri dari : Pendahuluan pada bab ini berisikan: Latar belakang masalah, Rumusan masalah, Tujuan dan kegunaan penelitian, dan Hipotesis.

Bagian kedua terdiri dari : Kajian Pustaka dan Kerangka Teoritik. Pada bab ini berisikan Kajian pustaka yang berisikan uraian mengenai hasil-hasil penelitian terdahulu yang sejenis, kerangka teoritik memaparkan konsep-konsep yang akan dijadikan paradigma berpikir yang mendukung penelitian, atau bisa disebut dengan dasar penelitian. Yaitu sebuah konsep-konsep yang dipaparkan oleh seorang pakar yang berkaitan dengan preservasi pengetahuan yang terdapat dalam koleksi.

Bagian ketiga Metode Penelitian, pada bab ini berisikan Jenis penelitian, Populasi dan sampel, Metode pengumpulan data, Instrumen penelitian, Variabel penelitian, Metode pengukuran data, Uji validitas, Uji reliabilitas, Teknik analisis data dan Tempat dan Waktu penelitian.

Bagian keempat gambaran umum dan pembahasan. Pada bab ini berisikan gambaran umum tempat penelitian serta hasil yang diperoleh dalam melakukan penelitian yang telah dilakukan, mulai dari data yang diperoleh, proses analisis data dan pembahasan.

Bagian kelima penutup, pada bab ini berisikan kesimpulan dari analisis data yang telah dilakukan dan saran yang direkomendasikan berdasarkan dari hasil penelitian tersebut.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan maka terdapat beberapa kesimpulan, yaitu:

1. Kompetensi pustakawan pada Perpustakaan Kota Yogyakarta adalah tinggi dengan total nilai rata-rata 3,967. Dalam variabel kompetensi pustakawan nilai paling tinggi adalah 4,102 yang di tunjukkan oleh indicator pengetahuan atau knowledge, dimana hal tersebut ditunjukkan dengan banyaknya layanan-layanan baru diperpustakaan dan ditambahnya waktu layanan dengan tujuan supaya dapat memecahkan masalah dan memberi kepuasan akan informasi yang dibutuhkan, dan indicator terendah adalah interaksi social dengan nilai 3,653, hal tersebut karenakurang percaya dirinya pustakawan kepada pemustaka dan kurang diterapkannya hasil pelatihan yang diberikan terhadap layanan.
2. Motivasi kerja pustakawan pada Perpustakaan Kota Yogyakarta adalah tinggi dengan total nilai rata-rata 4,141. Dalam variabel motivasi kerja nilai paling tinggi adalah 4,288 yang di tunjukkan oleh indicator fisologis, dimana hal tersebut di tunjukkan adanya pembayaran upah (gaji) setandar upah minimum daerah kota (UMK) dan diberikannya kesempatan kepada pustakawan untuk melakukan pengembangan kualitas (karier) dan pustakawan di beri

sarana dan prasarana guna menunjang kelancaran tugas sebagai pustakawan, dan indikator terendah adalah keamanan dan keselamatan dengan nilai 3,999 hal tersebut karena kecilnya gedung perpustakaan berdampak minimnya ruangan (privasi) yang di miliki oleh setiap pustakawan dan kurang ketegasannya perpustakaan terhadap pihak-pihak mengenai jaminan keselamatan kerja (BPJS ketenagakerja)

3. Kinerja pustakawan pada Perpustakaan Kota Yogyakarta adalah tinggi dengan total nilai rata-rata 3,979. Dalam variabel kinerja pustakawan nilai paling tinggi adalah 4,213 yang di tunjukkan oleh indikator keterampilan kerja, dan indikator terendah adalah inisiatif dengan nilai 3,499. Di mana hal tersebut berkaitan dengan penambahan unit layanan di perpustakaan.
4. Ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja pustakawandi Perpustakaan Kota Yogyakarta. Variabel kompetensi memberikan sumbangan terhadap kinerjapustakawan sebesar 67,0%.
5. Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pustakawandi Perpustakaan Kota Yogyakarta. Variabel motivasi kerja memberikan sumbangan terhadap kinerjapustakawan sebesar 18,8%.
6. Ada pengaruh kompetensi dan motivasi kerja secara bersama terhadap kinerja pustakawan di Perpustakaan Kota Yogyakarta. Kompetensi dan motivasi kerja secara bersama-sama

memberikan sumbangan terhadap kinerja pustakawan sebesar 67,1%.

B. Saran

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah peneliti lakukan maka peneliti memberi saran, yaitu: untuk meningkatkan kinerja pustakawan pimpinan disarankan untuk lebih mempertimbangkan pendekatan kompetensi dari pada motivasi kerja, hal tersebut dikarenakan variabel kompetensi memiliki pengaruh yang lebih besar dengan nilai 67% dari pada variabel motivasi kerja dengan nilai 18,8%.

DAFTAR PUSTAKA

- Basuki, Sulisyo, "Perpustakaan Dan Informasi Dalam Konteks Budaya", Jakarta: Departemen Ilmu Perpustakaan Dan Informasi FIB UI, 2006.
- Hermawan, Rachman, "Etika Kepustakawanan, Suatu Pendekatan Terhadap Kode Etik Pustakawan Indonesia", Jakarta: Sagung Seto, 2010.
- Iskandar. "Metode Penelitian Pendidikan dan Sosial (Kuantitatif dan Kualitatif)". Jakarta: Gaung Persada Press (GP Press), 2009
- IPI, "Peran IPI Dalam Meningkatkan Kompetensi Pustakawan Menuju Sertifikasi", Jakarta: CV Sagung Seto, 2013
- Malayu S.P, Drs.H. "Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktifitas", Jakarta: Bumi Aksara, 2007.
- Manullang, "Manajemen Personal", Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2011.
- Mueheriono, "Pengukuran Kinerja Bersasis Kompetensi", Jakarta: Grafindo, 2012.
- Ridwan, "Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian", Bandung: Alfabeta, 2013.
- Sondang. Prof. Dr., "Teori Motivasi dan Aplikasinya", Jakarta: Bina Aksara, 1989.
- Suwarno, Wiji, "Ilmu Perpustakaan Dan Kode Etik Pustakawan", Yogyakarta: Ar-Ruzz Media Group, 2010.
- Suparmin, Drs., "Motivasi Dan Etos Kerja", Biro Kepegawaian Sekjen Depag, 2003.
- Sugiyono, "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D", Bandung: Alfabeta, 2012.
- Sugiyono, "Statistika Untuk Penelitian", Bandung: Alfabeta, 2010.
- Sumanto. "Metodologi Penelitian Sosial Dan Pendidikan: Aplikasi Metode Kuantitatif Dan Statistika Dalam Penelitian". Yogyakarta: Andi Offset, 1995.
- Suharsimi arikunto, "Prosedur Penelitian", Jakarta: Rineka Cipta, 2010.
- Usmara, Dra. A., "Motivasi Kerja, Proses, Teori Dan Praktik", Yogyakarta: Amara books, 2006.

Wiratna sujarweni ,”*Belajar Mudah SPSS Untuk Penelitian, Skripsi,Tesis Desertasi Dan Umum*”, Yogyakarta: Global Media Informasi, 2007

Widyoko, Eko Putra,”*Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian*” Yogyakarta:Pustaka Pelajar, 2012.

ARTIKEL

Alwi, Khamid,;”*Pengaruh Kompetensi Kepeguruan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Swasta Dikabupaten Cilacap*”,Tesis,pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta,2005

Ambarwati, Sri, *Kompetensi Pustakawan Dalam Memberikan Layanan Prima Di Badan Perpustakaan Dan Arsip Diy*, (<https://ambarwsri.wordpress.com/2013/11/23/kompetensi-pustakawan-dalam-memberikan-layanan-prima-di-badan-perpustakaan-dan-arsip-diy/>) Diakses Hari Senin tanggal 5-10-2015,Pukul 19:45

Aryadi, Ardy Yus”*Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pustakawan di Perpustakaan Kota Yogyakarta Uin Sunan Kalijaga Yogyakarta*”.Tesis, Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga, 2014

Dewiyan, Himma,,”*Kompetensi dan Kurikulum Perpustakaan: Paradigma Baru dan Dunia Kerja di Era Globalisasi Informasi*”,Pustaha: Jurnal Studi Perpustakaan dan Informasi Vol.2, No 1, Juni 2006,

Suwati,Yuli, “*Pengaruh Kompetensi dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda*”, Jurnal, Ilmu Administrasi Bisnis,Volume 1 Nomor 1, 2013.

Warta”*Media Informasi Dan Komunikasi Perpustakaan Nasional RI*, Volume XIX no 4 tahun 2014.

UNDANG-UNDANG

Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: 132/KEP/M.PAN/12/2002 Tentang Jabatan Fungsional Pustakawan dan Angka Kreditnya.

Peraturan Pemerintahan Republik Indonesia no 24 tahun 2014 tentang melaksanakan UU nomor 43 tahun 2007 tentang perpustakaan.

Undang-undang Republik Indonesia,Undang-Undang Republik Indonesia No 43 tahun 2007: Tentang Perputakaan, Jakarta:Perpustakaan Nasional RI, 2007.

Lampiran 1.

KUESIONER

Penelitian Tentang :

Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pustakawan

Di Perpustakaan Daerah Kota Yogyakarta

Bersama ini, saya Rahmat Iqbal mahasiswa S2 jurusan Ilmu Perpustakaan dan Informasi memohon kesediaan bapak/ibu/sdr/sdri untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang bapak/ibu berikan merupakan bantuan yang sangat berarti bagi saya dalam menyelesaikan penelitian ini. Atas bantuan dan perhatian bapak/ibu, saya ucapkan terima kasih:

No. Responden : _____ (Diisi oleh peneliti)

Tanggal/Bulan/Tahun : ____/____/____

Petunjuk Pengisian : Jawablah pertanyaan atau pernyataan berikut ini dengan mengisi jawaban pada titik-titik yang telah disediakan atau dengan member tanda cek (√) pada kotak pilihan jawaban yang telah disediakan. Jawablah pertanyaan-pertanyaan tersebut dengan sejujurnya. Kuesioner ini hanya dipergunakan untuk bahan penelitian semata.

I. Identitas Responden :

1. Jenis Kelamin : Laki-laki/Perempuan

2. Umur : Tahun

3. Pendidikan Terakhir :

☐ SLTA

☐ D3

☐ Sarjana

☐ Pascasarjana (S2, S3)

4. Jabatan saat ini :

☐ PNS

☐ Non PNS

II. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pertanyaan ini dengan jujur dan benar.
2. Bacalah terlebih dahulu pertanyaan dengan cermat sebelum anda memulai untuk menjawabnya.
3. Pilihlah salah satu jawaban yang tersedia dengan memberi tanda (√) pada salah satu jawaban yang anda anggap paling benar.

Berilah tanda (√) pada kolom yang paling sesuai dengan pilihan Anda.

Setiap responden diharapkan memilih hanya 1 jawaban.

Keterangan Skor Penilaian :

5 = Sangat Setuju (SS)

4 = Setuju (S)

3 = Netral (N)

2 = Tidak Setuju (TS)

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

Kompetensi						
Pengetahuan /Knowledge						
No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya mampu menggunakan pengetahuan saya untuk memecahkan masalah yang terjadi.					
2	Saya menyelesaikan masalah berdasarkan pengalaman yang pernah saya alami sebelumnya.					
3	Saya mengkombinasikan pengetahuan dan pengalaman saya untuk menciptakan sesuatu yang baru dalam pekerjaan saya.					
Keahlian						
4	Saya mampu melakukan pekerjaan yang diberikan kepada saya dengan baik.					
5	Saya mampu melakukan pekerjaan yang diberikan kepada saya dengan akurat.					
6	Saya mampu melakukan pekerjaan yang diberikan kepada saya dengan konsisten.					
7	Saya mampu melakukan pekerjaan yang diberikan kepada saya dengan waktu seefisien mungkin.					
Sikap Kerja						
8	Saya mampu melakukan pekerjaan dengan					

26	Saya berhak mendapatkan pembinaan karier sesuai dengan tuntutan pengembangan kualitas.					
27	Saya berhak mendapatkan kesempatan untuk menggunakan sarana, prasarana, fasilitas perpustakaan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas.					
28	Pemimpin memberikan kebebasan kepada pustakawan untuk berkreatifitas.					
Kinerja						
Hasil Kerja						
29	Saya mampu bekerja sesuai dengan tugas yang diberikan kepada saya.					
30	Saya mampu bekerja sesuai dengan Standar waktu yang ditentukan.					
Keterampilan Kerja						
31	Semua pekerjaan saya kerjakan sesuai dengan Standar Operasional Prosedur yang telah ditetapkan.					
32	Semua pekerjaan saya kerjakan sesuai dengan instruksi yang diberikan oleh atasan					
Pengetahuan Jabatan						
33	Saya mengetahui prosedur kerja yang ditugaskan kepada saya.					
34	Saya mengetahui sistem kerja yang ditugaskan kepada saya.					
Pengambilan Keputusan						
35	Saya mampu mengambil keputusan dalam melaksanakan pekerjaan saya.					
36	Saya bertanggung jawab atas keputusan yang telah saya buat.					
Kepemimpinan						
37	Saya mampu memotivasi orang lain untuk mencapai tujuan yang diharapkan.					
38	Saya mampu mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan yang diharapkan.					
Kerjasama						
39	Saya memiliki kemampuan bekerja sama dengan rekan kerja.					
40	Saya mampu bekerja dalam TIM.					
Tanggung Jawab						
41	Saya berpartisipasi aktif terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab bersama.					
Disiplin						
42	Saya tertib dalam melaksanakan setiap pekerjaan.					

43	Saya tepat waktu dalam melaksanakan pekerjaan.					
Inisiatif						
44	Saya mampu memberikan gagasan baru untuk meningkatkan kualitas layanan perpustakaan.					
45	Saya mampu merumuskan terobosan baru untuk menyelesaikan permasalahan yang terjadi di perpustakaan					
Komunikasi						
46	Saya mampu menyampaikan pesan secara tertulis kepada orang lain dengan tata bahasa yang baik.					
47	Saya mampu menyampaikan pesan secara lisan kepada orang lain dengan tata bahasa yang baik.					
Melayani						
48	Saya mampu menganalisa kebutuhan pemustaka.					
49	Saya mampu memberikan pelayanan prima kepada pemustaka					
50	Saya bersedia menerima complain dari pemustaka atas layanan yang saya berikan.					
Sikap						
51	Saya mampu menunjukkan rasa hormat kepada pemustaka..					
52	Saya mampu menunjukkan rasa hormat kepada sesama pustakawan.					
53	Saya mampu menunjukkan rasa hormat kepada pimpinan saya.					

TABULASI DATA HASIL UJI INSTRUMENT VARIABEL KOMPETENSI

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Jumlah
1	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	57
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	2	4	58
6	4	4	3	5	4	4	5	4	4	4	5	3	5	4	2	60
7	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62
8	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	55
9	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	56
10	4	5	3	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	3	65
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	74
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	59
14	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	61
15	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	58
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	58
17	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	58
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	59
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	62
20	5	4	4	4	4	3	4	4	3	5	4	4	5	2	4	59
21	5	5	3	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	2	5	65
22	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	58
23	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	57
24	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	56
25	4	4	5	4	3	3	4	3	5	4	3	4	4	4	3	57
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60

**TABULASI DATA HASIL UJI INSTRUMENT VARIABEL MOTIVASI
KERJA**

16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	Jumlah
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	51
4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	51
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	50
4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	49
3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	50
2	4	2	4	4	5	4	5	5	5	4	4	3	51
4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50
4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	49
4	4	4	4	4	5	2	3	3	3	4	4	5	49
5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	58
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	57
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	53
5	5	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	51
5	5	4	4	5	5	5	4	4	3	4	5	4	57
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	5	4	5	53
5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	58
5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	58
5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	61
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	50
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	51
5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	62
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	53
5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	59

TABULASI DATA HASIL UJI INSTRUMENT VARIABEL KINERJA

29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	jumlah
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	96
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	97
4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	5	2	3	5	4	4	4	4	4	4	96
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	102
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	97
3	5	5	5	4	4	4	3	5	5	5	4	5	5	4	3	3	4	5	5	5	5	5	4	5	110
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	103
4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	95
4	4	5	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	95
5	5	5	4	5	5	4	5	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	111
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	123
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	100
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	95
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	98
4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	92
4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	97
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	95
4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	103
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	102
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	99
5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	4	4	5	5	2	2	4	4	4	5	5	5	5	5	109
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	95
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	3	4	4	4	4	4	94
4	4	4	4	4	4	3	5	2	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	95
5	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	97
3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	88

Hasil Uji Multikolineritas Menggunakan SPSS

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	8.107	13.867		.585	.564		
kompetensi	1.591	.274	.845	5.811	.000	.677	1.478
motivasi	-.074	.231	-.046	-.320	.752	.677	1.478

a. Dependent Variable: kinerja

Lampiran ke 6
Hasil Uji Linieritas Menggunakan SPSS.

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kinerja * kompetensi	(Combined)		1002.987	10	100.299	4.835	.003
	Between Groups	Linearity	880.112	1	880.112	42.426	.000
		Deviation from Linearity	122.876	9	13.653	.658	.733
	Within Groups		311.167	15	20.744		
	Total		1314.154	25			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kinerja * motivasikerja	(Combined)		928.771	10	92.877	3.615	.013
	Between Groups	Linearity	247.504	1	247.504	9.633	.007
		Deviation from Linearity	681.266	9	75.696	2.946	.031
	Within Groups		385.383	15	25.692		
	Total		1314.154	25			

Lampiran 7. Daftar Riwayat Hidup

A. Identitas Diri

Nama : Rahmat Iqbal, SIP.
Tempat/Tgl. Lahir : Martapura, 15 Januari 1990
Pekerjaan : Mahasiswa
Alamat Rumah : Jl. Gotong Royong RT 001 RW 004, Terukis Rahayu, Pasar
Martapura, Oku Timur, Sumatra Selatan.
Alamat Kantor : Jl. Marsda Adi Sucipto, Yogyakarta, DIY (55221)
Nama Ibu : Rosnidar
Nama Ayah : Darman
Email : rahmat.iqbal27@yahoo.com
Nomor HP : 085743485185

B. Riwayat Pendidikan

1. SD Negeri 10 Martapura, Lulus tahun 2003
2. MTS Negeri Martapura, Lulus tahun 2005
3. MA Ibnul Qoyyim, Lulus tahun 2009
4. S-1 Ilmu Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga, Lulus tahun 2013
5. S-2 Ilmu Perpustakaan dan Informasi, Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga, Lulus tahun 2016

C. Pengalaman Organisasi

Anggota KAMMI UIN Sunan Kalijaga

D. Minat Keilmuan

Ilmu Perpustakaan dan Informasi

E. Karya Tulis

1. Rahmat Iqbal, "Evaluasi Pemanfaatan Internet Oleh Pemustaka Di UPT Perpustakaan Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta", *Skripsi*, Yogyakarta: Fakultas Adab dan Ilmu Budaya UIN Sunan Kalijaga, 2013.
2. Rahmat Iqbal, "Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pustakawan di Perpustakaan Kota Yogyakarta", *Thesis*, Yogyakarta: Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga, 2013.

Yogyakarta, 13 Juni 2016

(Rahmat Iqbal, SIP.)