

**PENGARUH PENERIMAAN TUNJANGAN KINERJA  
DAN TUNJANGAN FUNGSIONAL  
TERHADAP KINERJA PUSTAKAWAN  
DI PERPUSTAKAAN INSTITUT SENI INDONESIA SURAKARTA**



*Disusun oleh:*

**Mustofa**

**NIM. 1420011012**

**TESIS**

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

**YOGYAKARTA**

**2017**

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Mustofa  
NIM : **1420011012**  
Program Studi : *Interdisciplinary Islamic Studies*  
Konsentrasi : Ilmu Perpustakaan dan Informasi

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

Yogyakarta, 14 Februari 2017

Penulis



Mustofa

NIM. 1420011012

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
**YOGYAKARTA**

## **PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI**

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Mustofa  
NIM : 1420011012  
Jenjang : Magister  
Program Studi : *Interdisciplinary Islamic Studies*  
Konsentrasi : Ilmu Perpustakaan dan Informasi

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

Yogyakarta, 14 Februari 2017

Saya yang menyatakan,



Mustofa

NIM. 1420011012



KEMENTERIAN AGAMA  
PASCASARJANA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## PENGESAHAN

Tesis berjudul : PENGARUH PENERIMAAN TUNJANGAN  
KINERJA DAN TUNJANGAN FUNGSIONAL  
TERHADAP KINERJA PUSTAKAWAN  
DI PERPUSTAKAAN DI INSTITUT SENI  
INDONESIA SURAKARTA

Nama : Mustofa  
NIM : 1420011012  
Jenjang : Magister (S2)  
Program Studi : *Interdisciplinary Islamic Studies*  
Konsentrasi : Ilmu Perpustakaan dan Informasi  
Tanggal Ujian : 26 Mei 2017

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

Yogyakarta, 26 Mei 2017

Direktur,



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

NIP: 197412071995031002

## PERSETUJUAN TIM PENGUJI UJIAN TESIS

Tesis berjudul : PENGARUH PENERIMAAN TUNJANGAN KINERJA  
DAN TUNJANGAN FUNGSIONAL TERHADAP  
KINERJA PUSTAKAWAN  
di PERPUSTAKAAN INSTITUT SENI INDOENSIA  
SURAKARTA

Nama : Mustofa  
NIM : 1420011012  
Program Studi : *Interdisciplinary Islamic Studies*  
Konsentrasi : Ilmu Perpustakaan dan Informasi

Telah disetujui tim penguji ujian munaqosah

Ketua Sidang Ujian : Ro'fah, MSW., MA., Ph.D.

Pembimbing/Penguji : Dr. Anis Masruri, S.Ag., SIP., M.Si.

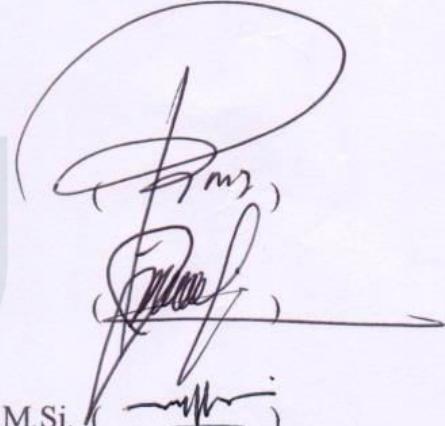
Penguji : Dr. Hj. Sri Rohyanti Z., S.Ag., SIP., M.Si.

Diuji di Yogyakarta pada tanggal 26 Mei 2017

Waktu : 14.00 WIB.

Hasil/Nilai : A-/85,33

Predikat :



## NOTA DINAS PEMBIMBING

Kepada Yth.  
Direktur Program Pascasarjana  
UIN Sunan Kalijaga  
Yogyakarta

*Assalamualaikum, Wr. Wb.*

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap penulisan tesis yang berjudul:

PENGARUH PENERIMAAN TUNJANGAN KINERJA DAN TUNJANGAN  
FUNGSIONAL TERHADAP KINERJA PUSTAKAWAN  
di PERPUSTAKAAN INSTITUT SENI INDOENSIA SURAKARTA

Yang ditulis oleh:

Nama	:	Mustofa
NIM	:	1420011012
Program Studi	:	<i>Interdisciplinary Islamic Studies</i>
Konsentrasi	:	Ilmu Perpustakaan dan Informasi

Saya berpendapat bahwa tesis ini sudah dapat diajukan kepada Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yoğyakarta untuk diajukan dalam rangka memperoleh gelar Magister Ilmu Perpustakan (M.I.P.).

*Wassalamualaikum, Wr. Wb.*

Yogyakarta, ... Februari 2017

Pembimbing

Dr. Anis Masruri, S.Ag., SIP., M.Si.  
NIP. 197109071998031003

## ABSTRAK

Mustofa, 1420011012, Pengaruh penerimaan tunjangan kinerja dan tunjangan fungsional terhadap kinerja pustakawan di Perpustakaan ISI Surakarta, *Tesis Magister*, Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2017.

Tesis ini membahas pengaruh penerimaan tunjangan kinerja dan tunjangan fungsional terhadap kinerja pustakawan di Perpustakaan ISI Surakarta. Tunjangan kinerja dan tunjangan fungsional memiliki peranan penting dalam pencapaian kinerja seorang pustakawan. Penelitian ini bertujuan untuk: 1) Untuk mengetahui bagaimana penerimaan tunjangan kinerja dapat meningkatkan kinerja pustakawan. 2) Untuk mengetahui bagaimana penerimaan tunjangan fungsional dapat meningkatkan kinerja pustakawan. 3) Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh antara penerimaan tunjangan kinerja dan tunjangan fungsional terhadap kinerja pustakawan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pustakawan di Perpustakaan ISI Surakarta. Penelitian ini merupakan penelitian populasi karena jumlah populasinya hanya 14 orang. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Untuk mengetahui lebih dalam kondisi di lapangan digunakan juga observasi nonpartisipatif, wawancara dan dokumentasi. Pengukuran data dalam penelitian ini menggunakan *skala likert*. Uji validitas menggunakan rumus *pearson's product moment* dan uji reliabilitas menggunakan rumus *alpha cronbach*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Penerimaan tunjangan kinerja pada Perpustakaan Institut Seni Indonesia Surakarta adalah baik dengan total nilai rata-rata 3,58. 2) Penerimaan tunjangan fungsional pada Perpustakaan Institut Seni Indonesia Surakarta adalah kurang baik dengan total nilai rata-rata 3,17. 3) Kinerja pustakawan pada Perpustakaan Institut Seni Indonesia Surakarta adalah kurang baik dengan total nilai rata-rata 3,29. 4) Faktor penerimaan tunjangan kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pustakawan di Perpustakaan Institut Seni Indonesia Surakarta. Nilai t hitung yang didapat dari hasil uji adalah sebesar 3,471 dengan *p value* sebesar 0,006 (*p < 0,05*). 5) Hasil pengujian juga didapatkan nilai t hitung sebesar 3,144 dengan *p value* sebesar 0,010 (*p < 0,05*), yang berarti tunjangan fungsional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pustakawan di Perpustakaan Institut Seni Indonesia Surakarta. 6) Secara bersama pemberian tunjangan kinerja dan tunjangan fungsional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pustakawan. Hasil analisis menunjukkan nilai F hitung sebesar 23,213 dan *p value* sebesar 0,000 (*p < 0,05*). Nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) yang didapatkan mencapai 0,787 yang menunjukkan bahwa sebesar 78,7% (tunjangan kinerja dan tunjangan fungsional) berpengaruh terhadap kinerja pustakawan. Dari hasil penelitian ada beberapa indikator yang perlu ditingkatkan, yaitu indikator yang memperoleh skor di bawah rata-rata.

**Kata kunci:** Tunjangan kinerja, tunjangan fungsional, kinerja pustakawan.

## MOTTO

“Pendidikan merupakan perlengkapan paling  
baik untuk hari tua”

Aristoteles

“Jika Kamu Iklas maka Kamu Akan Berhasil”



## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

Karya ini saya persembahkan untuk:

Kedua orang tuaku, dua orang yang selalu mendo'akan terhadap putranya untuk selalu hidup lebih baik, orang yang berada di garis terdepan untuk mengupayakan kebahagiaan penulis, terimakasih tak terhingga untuk Ibu dan Bapak;

Dan

Keluargaku (Nunik Nurhayati, Nisrina, Qoria, Yasmina, Rakfa) yang selalu memberikan semangat.

Serta

SEMUA ORANG yang telah memberikan GEJALA POSITIF kepada penulis.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
YOGYAKARTA

## KATA PENGANTAR

*Alhamdulillah* penulis panjatkan puji syukur kehadirat Allah Swt. yang telah melimpahkan rahmat-Nya sehingga penulis bisa menyelesaikan penyusunan tesis ini. Shalawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad Saw. yang kita figurkan sebagai teladan manusia di seluruh dunia ini. Atas doa dan dukungan dari berbagai pihak, akhirnya penulis bisa menyelesaikan penyusunan tesis dengan judul “Pengaruh penerimaan tunjangan kinerja dan tunjangan fungsional terhadap kinerja pustakawan di Perpustakaan ISI Surakarta” sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Master dalam bidang Ilmu Perpustakaan dan Informasi pada Program Studi *Interdisciplinary Islamic Studies*, PascasarjanaUIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Tentu penulis tidak bisa menyelesasikan penyusunan tesis tersebut sendiri, banyak dukungan baik material maupun moral, oleh karena itu dalam kesempatan kali ini penulis berterimakasih kepada:

1. Prof. Noorhaidi, MA., M.Phil., Ph.D. selaku Direktur Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Ro'fah, BSW., MA., Ph.D. selaku Ketua Program Studi *Interdisciplinary Islamic Studies*, Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Dr. Anis Masruri, S.Ag., SIP., M.Si. selaku Pembimbing merangkap Pengudi yang bersedia meluangkan waktunya dengan penuh kesabaran dan ketekunan untuk membimbing penulis menyelesaikan tesis ini.

4. Ro'fah, BSW., MA., Ph.D. selaku Ketua Sidang dan Dr. Hj. Sri Rohyanti Zulaikha, S.Ag., SIP., M.Si. selaku Pengaji pada ujian tesis yang banyak memberi masukan untuk perbaikan tesis ini.
5. Seluruh Jajaran Guru Besar dan Dosen Program Studi *Interdisciplinary Islamic Studies* Konsentrasi Ilmu Perpustakaan dan Informasi yang telah memberi banyak ilmu dan pengetahuan yang sangat bermanfaat bagi penulis.
6. Ibu dan Bapak (keluarga Muhadi) yang sudah mendukung sepenuh hati dengan segala upaya agar penulis mencapai cita-citanya
7. Nyono S,Sos. selaku Kepala Perpustakaan ISI Surakarta yang telah memeberi izin dan fasilitas untuk melakukan penelitian.
8. Seluruh Jajaran Pustakawan di Perpustakaan ISI Surakarta yang sudah bersedia berpartisipasi untuk mengisi kuesioner dan wawancara untuk keperluan penyelesaian tesis ini.
9. Prof. Sulistyo-Basuki, Ida Fajar Priyanto, Ph.D., Labibah, M.LIS. Para Guru serta Inspirator yang pemikirannya sangat mempengaruhi pola pikir dan sudut pandang penulis.
10. Bapak Sujatno Pertomo selaku Administrator Program Studi *Interdisciplinary Islamic Studies* yang telah banyak membantu mengurus administrasi dan persuratan penulis.
11. Sahabat-sahabat Program Studi IIS Konsentrasi Ilmu Perpustakaan dan Informasi Non-Reguler A Angakatan 2014. Terimakasih atas kebersamaan dan kerjasamanya selama hampir dua tahun ini.

12. Semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu, yang telah memberikan gejala positif kepada penulis serta semua pihak yang telah membantu penulis menyelesaikan tesis ini secara langsung maupun tidak langsung, penulis ucapkan terimakasih.

Semoga kebaikan yang telah diberikan dibalas Allah SWT. Amin. Semoga tesis ini bisa bermanfaat bagi semua kalangan, baik pembaca, instansi terkait, maupun penulis sendiri, amin.

Yogyakarta, 14 Februari 2017  
Penulis,

**Mustofa**

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
**YOGYAKARTA**

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	i
<b>PERNYATAAN KEASLIAN .....</b>	ii
<b>PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI .....</b>	iii
<b>PENGESAHAN DIREKTUR .....</b>	iv
<b>PERSETUJUAN TIM PENGUJI .....</b>	v
<b>NOTA DINAS PEMBIMBING .....</b>	vi
<b>ABSTRAK .....</b>	vii
<b>MOTTO .....</b>	viii
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN .....</b>	ix
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	x
<b>DAFTAR ISI .....</b>	xiv
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	xvi
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	xx
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	xxi

<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	10
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian .....	10
D. Kajian Pustaka .....	11
E. Kerangka Teori .....	15
F. Hipotesis .....	17
G. Sistematika Pembahasan .....	18
<b>BAB II LANDASAN TEORI .....</b>	20
A. Pengaruh .....	20
B. Penerimaan .....	20
C. Tunjangan Kinerja .....	21
1. Pengertian Tunjangan Kinerja.....	21
2. Penilaian Pretasi Kerja .....	27
a. Sasaran Kerja Pegawai SKP .....	29
b. Perilaku Kerja .....	32
D. Jabatan Fungsional Pustakawan .....	35
1. Jabatan Fungsional pestakawan.....	35
2. Penempatan Pustakawan Berdasarkan Jabatan Fungsional .....	38
3. Tugas Pokok Pustakawan Sesuai jabatan Fungsional.....	40
4. Tunjangan Jabatan Fungsional Pustakawan .....	43

E. Kinerja Pustakawan .....	47
1. Pengertian .....	47
2. Penilaian Kinerja .....	52
3. Evaluasi Kinerja .....	54
4. Pengukuran Kinerja Pustakawan .....	56
a. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	58
b Karakteristik Kinerja Karyawan .....	59
c. Indikator Kinerja Karyawan .....	59
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>64</b>
A. Jenis Penelitian .....	64
B. Jenis Data .....	65
C. Populasi .....	65
D. Variabel Penelitian .....	66
E. Teknik Pengumpulan Data .....	71
F. Uji Instrumen .....	73
1. Uji Validitas .....	73
2. Uji Reliabilitas .....	75
G. Pengukuran Data .....	76
H. Analisis data .....	77
1. Analisis Deskriptif .....	77
2. Uji Prasyarat (Uji Asumsi Klasik) .....	78
a. Uji Normalitas .....	78
b. Uji Multikolinearitas .....	79
c. Uji Heteroskedastisitas .....	79
3. Analisis Regresi Linear Berganda .....	80
4. Koefisien Korelasi Ganda (R) dan Koefesien Determinasi ( $R^2$ ) .....	81
I. Pengujian Hipotesis .....	83
1. Pengujian Secara Bersama-sama (Uji F) .....	83
2. Uji Individual (Uji t) .....	83
J. Waktu dan Tempat Penelitian .....	84
<b>IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>85</b>
A. Gambaran Umum Perpustakaan Institut Seni Indonesia Surakarta ....	85
B. Analisis Dskriptif .....	99
1.Variabel Penerimaan Tunjangan Kinerja .....	99
2.Variabel Penerimaan Tunjangan Fungsional .....	130
3. Variabel Kinerja Pustakawan .....	144
C. Uji Prasyarat (Uji Asumsi Klasik) .....	163
1. Uji Normalitas .....	163
2. Uji Multikolinearitas .....	164
3. Uji Heteroskedastisitas .....	164
D. Analisis Regresi Linear Berganda .....	166

E. Hasil Pengujian Hipotesis .....	168
F. Pembahasan .....	169
1. Analisis Deskriptif Penerimaan Tunjangan Kinerja (X1).....	169
2. Analisis Deskriptif Tunjangan Fungsional (X2) .....	170
3. Analisis Deskriptif Kinerja Pustakawan .....	171
4. Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pustakawan .....	171
5. Pengaruh Tunjangan Fungsional Terhadap Kinerja Pustakawan ....	177
6. Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Tunjangan Fungsional Terhadap Kinerja Pustakawan .....	180
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>185</b>
A.Simpulan .....	185
B.Saran .....	188
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>189</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>195</b>



## DAFTAR TABEL

Tabel 1	Besaran Tunjangan Kinerja Tahun 2016, 7.
Tabel 2	Tunjangan Pustakawan Tahun 2013, 8.
Tabel 3	Besaran Tunjangan Kinerja Tahun 2013, 26.
Tabel 4	Besaran Tunjangan Kinerja Pustakawan Tahun 2015, 26.
Tabel 5	Kenaikan Tunjangan Pustakawan, 46
Tabel 6	Indikator penelitian, 70.
Tabel 7	Hasil Uji Instrumen Penelitian, 75.
Tabel 8	Data Hasil Uji Reliabilitas Instrumen, 76.
Tabel 9	Interpretasi korelasi antar variabel, 82
Tabel 10	Daftar Pegawai Perpustakaan ISI Surakarta, 98.
Tabel 11	Tanggapan Responden Tentang Pernyataan Besaran Jumlah Pekerjaan yang Dilakukan Sesuai dengan Sikap yang Diajukan Setiap Awal Tahun, 100.
Tabel 12	Tanggapan Responden Tentang Pernyataan Pekerjaan yang Dilakukan Sesuai dengan SOP yang Ada di Masing-Masing Unit Kerja, 101.
Tabel 13	Tanggapan Responden Tentang Pernyataan Pekerjaan yang Dibebankan Selalu Sesuai dengan Keahlian, 102.
Tabel 14	Tanggapan Responden Tentang Jenis Kegiatan yang Dikerjakan Berkaitan dengan Perpusdokinfo, 103.
Tabel 15	Tanggapan Responden Tentang Pekerjaan yang Dikerjakan Dapat Diukur Sesuai dengan Juknis yang Ada, 104.
Tabel 16	Tanggapan Responden Tentang Pembuatan Kegiatan Tugas Jabatan dalam Sasaran Kerja Pegawai (SKP) Sesuai Kepangkatan, 105.
Tabel 17	Tanggapan Responden Tentang Pekerjaan yang Dilakukan Sangat Relevan dengan Kebutuhan Pemustaka, 106.
Tabel 18	Tanggapan Responden Tentang Pekerjaan yang Ada di SKP Dapat Dicapai Sesuai dengan Jadwal yang Telah Disusun Setiap Awal Tahun, 107.
Tabel 19	Tanggapan Responden Tentang Pekerjaan yang Dilakukan Selalu Selesai Sesuai dengan Waktu yang Telah Ditentukan, 108.
Tabel 20	Penilaian Responden Terhadap Sub Variabel Sasaran Kerja Pegawai, 109.
Tabel 21	Tanggapan Responden Saya senantiasa mencari sumber informasi yang dibutuhkan pemustaka, 111.
Tabel 22	Tanggapan Responden tentang Saya membantu setiap pemustaka yang datang baik dari dalam lembaga maupun dari luar lembaga, 112.
Tabel 23	Tanggapan Responden tentang Saya senantiasa membantu petugas lain dalam mencari sumber rujukan yang dibutuhkan pemustaka, 113.

- Tabel 24 Tanggapan Responden tentang Dalam memberikan layanan kepada pemustaka saya selalu bekerja sama dengan unit-unit di perpustakaan jurusan, 114.
- Tabel 25 Tanggapan Responden tentang Saya memberikan layanan sesuai dengan bidang pekerjaan yang dibebankan kepada saya, 115.
- Tabel 26 Penilaian Responden Terhadap Sub Variabel Perilaku Kerja Indikator Orientasi Pelayanan, 116.
- Tabel 27 Tanggapan Responden tentang Saya berkomitmen untuk memajukan perpustakaan ISI Surakarta, 117.
- Tabel 28 Tanggapan Responden tentang Saya akan selalu berkarya untuk nama baik lembaga Perpustakaan ISI Surakarta, 118.
- Tabel 29 Tanggapan Responden tentang Saya akan senantiasa bekerja keras di manapun saya di tempatkan dalam lingkungan pekerjaan, 119.
- Tabel 30 Penilaian Responden Terhadap Sub Variabel Perilaku Kerja (komitmen), 120.
- Tabel 31 Tanggapan Responden tentang Saya selalu patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku di ISI Surakarta, 121.
- Tabel 32 Tanggapan Responden tentang Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan SOP yang ada di Perpustakaan ISI Surakarta, 122.
- Tabel 33 Tanggapan Responden tentang Setiap keputusan yang diambil dalam rapat senantiasa saya jalankan, 123.
- Tabel 34 Tanggapan Responden tentang Peraturan (SOP) yang di terapkan di Perpustakaan ISI Surakarta menjadikan pekerjaan menjadi mudah dan terarah, 124.
- Tabel 35 Penilaian Responden Terhadap Sub Variabel perilaku kerja pada indikator disiplin, 125.
- Tabel 36 Tanggapan Responden Tentang Melayani Pemustaka dan Rekan Kerja Sama Pentingnya, 126.
- Tabel 37 Penilaian Responden Terhadap Sub Variabel Perilaku Kerja, 127.
- Tabel 38 Penilaian Responden Terhadap Penerimaan Tunjangan Kinerja, 129.
- Tabel 39 Tanggapan Responden Tentang Jenjang Jabatan Sesuai dengan Tingkat Pendidikan, 131.
- Tabel 40 Tanggapan Responden Tentang Ditempatkan Pada Bidang yang Sesuai dengan Jenjang Jabatan, 132.
- Tabel 41 Tanggapan Responden Tentang Melanjutkan Pendidikan dalam Mendukung Kenaikan Pangkat/Jabatan, 133.
- Tabel 42 Tanggapan Responden Tentang Mengikuti Diklat di Bidang Perpustakaan Guna Menambah Pengetahuan Sesuai dengan Bidang Pekerjaan, 134.
- Tabel 43 Tanggapan Responden Tentang Melakukan Kegiatan Penyuluhan, Publisitas, Pameran di dalam Pemasarakatan Perpustakaan, 135.
- Tabel 44 Tanggapan Responden Tentang Melakukan Kegiatan Pengkajian, Pengembangan Perpustakaan, 136.

- Tabel 45 Tanggapan Responden Tentang Membuat Karya Tulis/ Karya Ilmiah di Bidang Perpustakaan dalam Pengembangan Profesi, 137.
- Tabel 46 Tanggapan Responden Tentang Mengikuti Seminar, Lokakarya di Bidang Kepustakawan dalam Tugas Kepustakawan, 138.
- Tabel 47 Tanggapan Responden Tentang Tunjangan yang Diperoleh Sesuai dengan Jabatan, 139.
- Tabel 48 Tanggapan Responden Tentang Tunjangan yang Diperoleh Sesuai Pekerjaan yang Dilakukan, 140.
- Tabel 49 Tanggapan Responden Tentang Tunjangan yang Diperoleh Dapat Memotivasi dalam Bekerja, 141.
- Tabel 50 Penilaian Responden Terhadap Penerimaan Tunjangan Fungsional, 142.
- Tabel 51 Tanggapan Responden Tentang Sebagai Pustakawan Selalu Setia Menjaga Kesetiaan Terhadap Lembaga Organisasi dan Senantiasa Mamatuhi Peraturan Organisasi, 144.
- Tabel 52 Tanggapan Responden Tentang Senantiasa Menjaga Kesetiaan Terhadap Masyarakat yang Dilayani dan Menjaga Kebenaran Informasi yang Disajikan/ Diberikan, 145.
- Tabel 53 Tanggapan Responden Tentang Selalu Dapat Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Harapan Pimpinan Serta Dilakukan dengan Penuh Rasa Tanggungjawab, 146.
- Tabel 54 Tanggapan Responden Tentang Memiliki Kemampuan Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai dengan Tuntutan dan Harapan yang Telah Ditetapkan Perpustakaan, 147.
- Tabel 55 Tanggapan Responden Tentang Mampu Menyelesaikan Pekerjaan, Serta Berusaha Menyelesaikan Pekerjaan dengan Rapi, Teliti dan Konsisten, 148.
- Tabel 56 Tanggapan Responden Tentang Selalu Mengerjakan Pekerjaan dengan Kedisiplinan dan Kesiapan Hasil Kerja Sesuai dengan Target Waktu yang Ditentukan, 149.
- Tabel 57 Tanggapan Responden Tentang Melakukan Pekerjaan Sesuai dengan Petunjuk dan Alur Kerja Perpustakaan dan Dikerjakan Sesuai dengan Kompetensi /Pengetahuan Tentang Pekerjaan yang Dimiliki, 150.
- Tabel 58 Tanggapan Responden Tentang Memiliki Kompetensi Serta Kecakapan Sesuai Bidang Penempatan Bekerja, 151.
- Tabel 59 Tanggapan Responden Tentang Selalu Mengutamakan Keaslian dari Hasil Kerja yang Dilakukan, 152.
- Tabel 60 Tanggapan Responden Tentang Memiliki Kemampuan Bekerjasama dalam Sebuah Tim dan Mampu Membuat Keputusan yang Berhubungan dengan Pekerjaan, 153.
- Tabel 61 Tanggapan Responden Tentang Memiliki Kesadaran yang Tinggi dalam Menyelesaikan Pekerjaan Serta Dilakukan Secara Konsisten, 154.
- Tabel 62 Tanggapan Responden Tentang Sanggup untuk Mentaati Segala Peraturan Organisasi yang Diberikan Oleh Perpustakaan dan Berusaha Tidak Melanggar Aturan Baik Tertulis Maupun Lisan, 155.

- Tabel 63 Tanggapan Responden Tentang Memiliki Kecakapan dalam Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai dengan Kompetensi Serta Mampu Menggunakan Waktu dengan Efisien dalam Melaksanakan Segala Tugas yang Diberikan, 156.
- Tabel 64 Tanggapan Responden Tentang Sebagai Pustakawan Memiliki Kepribadian yang Ramah, 157.
- Tabel 65 Tanggapan Responden Tentang Tentang Pernyataan Tidak Menunda Pekerjaan yang Sudah Menjadi Tugas Sehingga Outputnya Akan Selesai dengan Tepat Waktu, 158.
- Tabel 66 Tanggapan Responden Tentang Menggunakan Fasilitas yang Ada untuk Mendukung Pekerjaan yang Diberikan, 159.
- Tabel 67 Tanggapan Responden Tentang Melakukan Pekerjaan dengan Kemampuan dan Kompetensi yang Dimiliki, 160.
- Tabel 68 Penilaian Responden Terhadap Kinerja Pustakawan, 161.
- Tabel 69 Hasil Uji Normalitas, 163.
- Tabel 70 Hasil Uji Multikolinearitas, 164.
- Tabel 71 Hasil Uji Regresi Linear Berganda, 166.



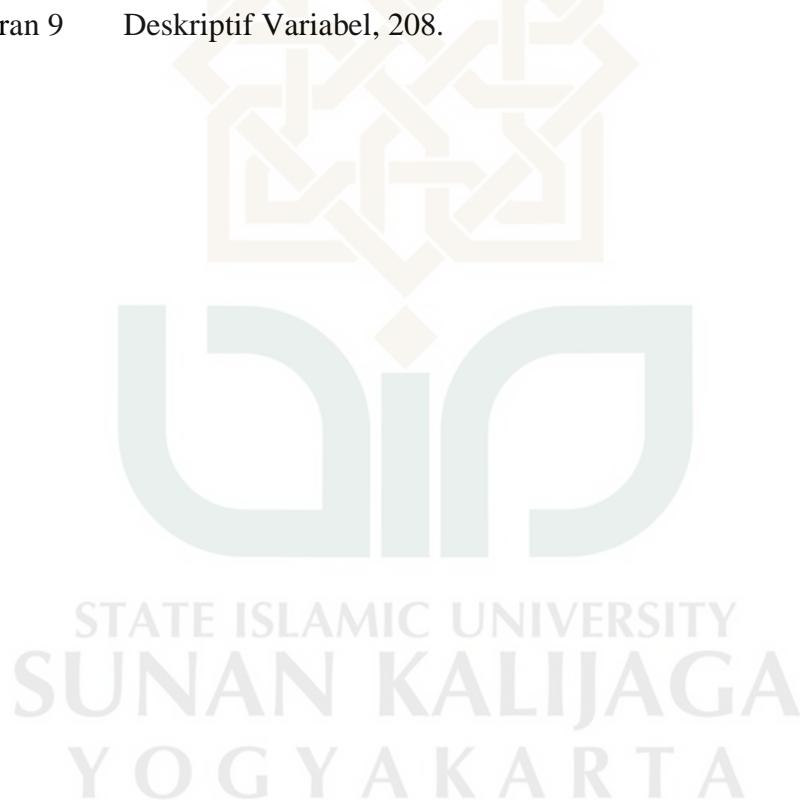
## DAFTAR GAMBAR

- |           |   |
|-----------|---|
| Gambar 1  | Kerangka Teori, 17.   |
| Gambar 2  | Struktur Organisasi Perpustakaan ISI Surakarta, 99.   |
| Gambar 3  | Gambar 3. Grafik Sasaran Kerja Pegawai, 110.  |
| Gambar 4  | Grafik Penilaian Responden Terhadap Sub Variabel Perilaku Kerja Indikator Orientasi Pelayanan, 117. |
| Gambar 5  | Grafik Penilaian Responden Terhadap Sub Variabel Perilaku Kerja (komitmen), 121.                    |
| Gambar 6  | Grafik Penilaian Responden Terhadap Sub Variabel perilaku kerja pada indikator disiplin, 126.       |
| Gambar 7  | Grafik Penilaian Responden Terhadap Sub variabel Perilaku Kerja, 128.                               |
| Gambar 8  | Grafik Penilaian Responden Terhadap Penerimaan Tunjangan Kinerja, 130.                              |
| Gambar 9  | Grafik Penilaian Responden Terhadap Penerimaan Tunjangan Fungsional                                 |
| Gambar 10 | Grafik Penilaian Responden Terhadap Kinerja Pustakawan, 162.  |
| Gambar 11 | Diagram Pencar ( <i>Scatter Plot</i> ) Uji Heteroskedastisitas, 165.                                |



## **DAFTAR LAMPIRAN**

- |            |  |
|------------|--|
| Lampiran 1 | Jadwal Penelitian, 195.                      |
| Lampiran 2 | Daftar Riwayat Hidup, 196.                   |
| Lampiran 3 | Kuesioner Tesis, 198.                        |
| Lampiran 4 | Hasil Tabulasi Jawaban Responden, 202        |
| Lampiran 5 | Uji Normalitas Npae Tests, 204.              |
| Lampiran 6 | Uji Heteroskedastisitas Charts, 205.         |
| Lampiran 7 | Uji Multikolinearitas Regression, 206.       |
| Lampiran 8 | Uji Regresi Linear Berganda Regression, 207. |
| Lampiran 9 | Deskriptif Variabel, 208.                    |





## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Sejak perpustakaan didirikan, pustakawan selalu berusaha melakukan yang terbaik, meskipun kadang yang terbaik menurut pustakawan tidak selalu yang terbaik bagi para pemustakanya. Perpustakaan selalu berusaha menjaga dan merawat koleksinya dengan baik. Selain itu, perpustakaan juga selalu berusaha menjaga agar pemustakanya dapat belajar dengan tenang, sehingga petugas perpustakaan di masa lalu selalu menjaga ketenangan di dalam perpustakaan meskipun untuk hal itu mereka harus melarang orang berbicara agak keras.<sup>1</sup>

Satu sorotan tajam yang biasa dikemukakan pemustaka ketika mengunjungi perpustakaan adalah wajah pustakawan. Meski era sekarang telah diadakan sejumlah seminar, workshop, pelatihan dan lain-lain yang tujuannya mengembangkan profesionalisme pustakawan, ternyata masih seringkali dijumpai keluhan pemustaka terhadap sikap yang “tidak bersahabat” antara pustakawan dengan pemustaka. Wajah pustakawan yang dingin, tanpa senyum ketika berinteraksi dengan pemustaka masih menjadi perbincangan yang seru bagi para pemustaka.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Ida Fajar Priyanto, Inovasi pustakawan dalam pengelolaan dan penyebarluasan pengetahuan digital online di lingkungan perguruan tinggi, *Disampaikan di Seminar Nasional Perpustakaan, kerjasama antara Politeknik Kesehatan Semarang dan Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia (FPPTI) Jawa Tengah 4 November 2014*, 1.

<sup>2</sup> Wiji Suwarno, Diskursus Budaya Organisasi Kepustakawan. *Librarria: Jurnal Ilmu Perpustakaan dan Informasi*, Vol. 3, No.1, Tahun 2014, 84.

Dapat dikatakan bahwa pada dasarnya perpustakaan dalam hal ini, pustakawannya selalu berusaha menggali berbagai hal yang terkait dengan sumber-sumber informasi, layanan, dan strategi memuaskan dan menyenangkan para pemustakanya. Berbagai perkembangan dalam dunia publikasi cetak telah diikuti dan dicari inovasi yang terkait dengan jenis koleksi tersebut. Demikian halnya dengan koleksi digital maupun online, pustakawan terus berusaha memberikan layanan yang terbaik. Tidak kalah penting adalah kenyamanan dalam memanfaatkan perpustakaan maupun sumber daya informasi yang dimilikinya.<sup>3</sup>

Rendahnya tingkat kinerja pegawai dapat dilihat dari rendahnya tingkat kehadiran di tempat kerja yang diakibatkan oleh kurangnya disiplin pegawai serta penggunaan waktu secara tidak efektif dan efisien dalam melaksanakan pekerjaan merupakan fenomena-fenomena yang sering ditemukan pada organisasi pelayanan publik. Rendahnya kinerja juga dapat disebabkan oleh aspek-aspek teknis dalam budaya atau sistem kerja yang kurang mendukung, seperti tidak jelasnya tugas pokok dan fungsi dari seorang pegawai, beban kerja yang tinggi (dapat disebabkan karena kurangnya jumlah pegawai, volume kerja yang tinggi, dan lain-lain), dan kurang sepadannya imbalan jasa terhadap volume pekerjaan yang tinggi. Dalam hal ini *engagement* pegawai menjadi sangat penting untuk mendorong tingkat kinerja pegawai sehingga semakin tinggi kearah yang diharapkan. Kondisi tersebut harus diciptakan, diusahakan, dan terus dipelihara, karena

---

<sup>3</sup> Ida Fajar Priyanto, Inovasi pustakawan ... 2.

akan berpengaruh terhadap usaha pencapaian visi organisasi melalui pelaksanaan serangkaian misinya.<sup>4</sup>

Menurut Rivai<sup>5</sup> "Upah adalah sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi". Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, upah dapat berubah-ubah. Upah dapat digunakan sebagai alat untuk memotivasi karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja mereka dan merangsang karyawan untuk berperan aktif dalam peran pencapaian tujuan perusahaan. Selain itu upah merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Tuntutan peningkatan kualitas kinerja pustakawan berdasarkan sistem karier dan prestasi kerja dengan prinsip memberikan penghargaan dan sanksi telah diamanatkan dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-pokok kepegawaian, dan ketentuan pelaksanaannya diatur dalam Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: 132/KEP/M.PAN/12/2002 tentang jabatan fungsional pustakawan dan angka kreditnya. Tuntutan tersebut diharapkan akan

---

<sup>4</sup> Rohayati, *Pengaruh Kepemimpinan Kredibel Terhadap Employee Engagement Dan Implikasinya Terhadap Kinerja Pegawai Universitas* Universitas Pendidikan Indonesia, Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia, 2014, dalam [http://repository.upi.edu/5953/4/T\\_MMB\\_1103425\\_Chapter1.pdf](http://repository.upi.edu/5953/4/T_MMB_1103425_Chapter1.pdf). diakses pada tanggal 27 Oktober 2016.

<sup>5</sup> Rivai Veithzal, *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik*. (Jakarta : PT. Grafindo Persada, 2005), 375.

menghasilkan pustakawan yang berkualitas, profesional, bertanggung jawab, jujur dan lebih mampu serta akuntabel dalam pemberian pelayanan publik. Dengan kata lain, setiap Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang menyandang jabatan fungsional pustakawan, diharapkan ke depan adalah pustakawan yang lebih profesional dalam melaksanakan tugasnya, sehingga dapat mewujudkan kinerja yang berkualitas sebagaimana diharapkan.<sup>6</sup>

Kualitas kinerja pustakawan yang baik akan berdampak pada citra perpustakaan dan pustakawan itu sendiri. Kualitas kinerja pustakawan juga dapat membawa perubahan pada manajemen organisasi, karena pada prinsipnya kinerja pustakawan dapat diukur dalam membangun perubahan organisasi. Manajemen organsasi akan berdampak pada peningkatan kualitas pelayanan dan bisa juga berdampak pada meningkatnya penilaian akreditasi pada perpustakaan. Menurut Nyono<sup>7</sup> bahwa akreditasi perpustakaan ISI Surakarta mendapatkan nilai B, akreditasi itu didapatkan sekitar tahun 1998 ketika kepala perpustakaan masih dijabat oleh ibu Sulistyowati. Setelah mendapatkan akreditasi tersebut perpustakaan belum melakukan perpanjangan akreditasi untuk meningkatkan standar penilaian.

Dalam setiap bidang pekerjaan di instansi pemerintah jabatan fungsional sudah pasti ada. Jabatan fungsional ini ada supaya para pegawai

---

<sup>6</sup> Gatot Subrata, *Upaya Pengembangan Kinerja Pustakawan Perguruan Tinggi di Era Globalisasi Informasi*, dalam <http://digilib.um.ac.id/images/stories/pustakawan/kargto/Upaya%20Pengembangan%20Kinerja%20Pustakawan.pdf> diakses pada tanggal 5 januari 2016.

<sup>7</sup> Nyono, Kepala Perpustakaan ISI Surakarta periode 2014-sekarang . Wawancara pada hari Jum'at, tanggal 20 Nopember 2015.

negeri sipil dapat meningkatkan kariernya sesuai dengan prestasi dan potensinya. Pemerintah berupaya memberikan motivasi dan kinerja yang baik.

Kegiatan kepustakawan sudah diatur dalam Peraturan Kepala Perpustakaan Nasional Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2008 tentang “Petunjuk Teknis Jabatan Fungsional Pustakawan dan Angka Kreditnya” (2011). Kegiatan kepustakawan per jenjang jabatan dalam aturan ini menjadi acuan pustakawan dalam menjalankan tugas. Unsur yang ada meliputi; pengorganisasian dan pendayagunaan koleksi bahan pustaka/sumber rujukan, pemasyarakatan perpustakaan, dokumentasi dan informasi, pengembangan profesi, pengkajian, dan penunjang kegiatan. Selama ini pustakawan di lingkungan ISI Surakarta lebih banyak terpaku pada unsur pengorganisasian dan pendayagunaan koleksi bahan pustaka/sumber informasi walaupun memiliki nilai angka kredit kecil.

Unsur ini memuat butir-butir kegiatan teknis harian yang harus dijalankan pustakawan. Sedangkan unsur lain, yaitu; pemasyarakatan perpustakaan, dokumentasi dan informasi, pengembangan profesi, dan pengkajian masih jarang dilakukan pustakawan walaupun unsur-unsur ini mempunyai bobot nilai angka kredit yang lebih tinggi. Butir-butir kegiatan yang termasuk dalam unsur pengembangan profesi dan pengkajian mempunyai nilai angka kredit tinggi, unsur kegiatannya berkaitan erat dengan masalah membaca dan menulis. Sehingga publikasi penelitian yang dihasilkan oleh para pustakawan di Perpustakaan ISI Surakarta hampir tidak

ada, hal itu disebabkan masih minimnya kompetensi dalam hal penelitian dan penulisan. Faktor lain juga karena belum dilibatkannya pustakawan dalam penelitian dalam hal ini kepercayaan LPPM terhadap pustakawan masih rendah. Sehingga penelitian-penelitian yang ada sejauh ini hanya didominasi dari kalangan dosen saja.

Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 107 Tahun 2013 tentang tunjangan kinerja bagi pegawai di lingkungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan menambah pendapatan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dilingkungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, tak terkecuali bagi pustakawan. Peraturan menteri ini mengatur bahwa PNS, termasuk pustakawan akan memperoleh tambahan penghasilan setiap bulan berdasarkan kelas jabatan yang disandang.

Pegawai di Lingkungan Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi, termasuk di dalamnya pustakawan boleh berlega hati, pasalnya tunjangan kinerja per Januari 2016 mengalami kenaikan. Sementara Kementerian/Lembaga lain besaran tunjangan kinerja sudah disesuaikan tahun 2015, Kemenristekdikti baru terlaksana pada tahun ini.

**TUNJANGAN KINERJA PEGAWAI DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN  
RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI**

No	KELAS JABATAN	TUNJANGAN KINERJA PER KELAS JABATAN
1	2	3
1.	17	Rp22.842.000,00
2.	16	Rp17.413.000,00
3.	15	Rp12.518.000,00
4.	14	Rp 9.600.000,00
5.	13	Rp 7.293.000,00
6.	12	Rp 6.045.000,00
7.	11	Rp 4.519.000,00
8.	10	Rp 3.952.000,00
9.	9	Rp 3.348.000,00
10.	8	Rp 2.927.000,00
11.	7	Rp 2.616.000,00
12.	6	Rp 2.399.000,00
13.	5	Rp 2.199.000,00
14.	4	Rp 2.082.000,00
15.	3	Rp 1.972.000,00
16.	2	Rp 1.867.000,00
17.	1	Rp 1.766.000,00

Tabel 1. Besaran Tunjangan Kinerja

Sumber: Perpres No 32 Tahun 2016 – Tunjangan Kinerja Kemenristekdikti

Selain mendapatkan tunjangan kinerja, seorang pustakawan juga mendapatkan Tunjangan Jabatan Fungsional Pustakawan, berdasarkan Perpres Nomor 71 Tahun 2013.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
**YOGYAKARTA**

No	Jabatan Fungsional	Jabatan	Besarnya Tunjangan
1	Pustakawan Ahli	Pustakawan Utama Pustakawan Madya Pustakawan Muda Pustakawan Pertama	Rp 1.300.000; Rp 1.100.000; Rp 800.000; Rp 520.000;
2	Pustakawan Terampil	Pustakawan Penyelia Pustakawan Pelaksana Lanjutan Pustakawan Pelaksana	Rp 700.000; Rp 420.000; Rp 350.000;

Tabel 2. Tunjangan Pustakawan:  
Sumber : Peraturan Presiden Nomor 71 Tahun 2013

Dari tabel 1 dan tabel 2 bisa dikatakan bahwa seorang pustakawan selain memperoleh gaji setiap bulan, mereka juga mendapat tunjangan kinerja dan tunjangan fungsional yang jumlahnya lumayan besar. Asumsinya setelah pustakawan menerima kedua tunjangan tersebut maka komitmen serta kinerja pustakawan akan meningkat lebih baik.

Keberhasilan perpustakaan sangat ditentukan oleh kualitas kinerja yang diberikan, sedangkan peningkatan kinerja pustakawan salah satunya di dasari pada penerimaan upah / finansial. Motif finansial ini secara langsung akan memberikan motivasi kepada pustakawan. Penerimaan tunjangan kinerja dan tunjangan fungsional ternyata tidak sepenuhnya membuat kinerja pustakawan di ISI Surakarta lebih baik, hal ini terlihat dari beberapa keluhan mahasiswa yang merasa pelayanan kurang memuaskan. Mereka terkadang mendapati ruangan kosong saat jam kerja, kehadiran dikantor tidak tepat

waktu, pulang kantor lebih awal, pada saat jam kerja banyak yang melalaikan tugas seperti bermain game, chatting, mengobrol, kreativitas kerja kurang, tidak ada inisiatif dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tugas-tugas sering tertunda penyelesaiannya.

Menurut Joko Setiono<sup>8</sup> tunjangan kinerja dan kenaikan fungsional pustakawan yang sudah diterima, secara umum kedua hal tersebut sangat membantu para pustakawan. Utamanya dalam hal perimbangan pendapatan dengan laju inflasi, artinya pustakawan tetap dapat berada dalam level aman atas pengeluaran biaya hidup dan pendapatannya. Pustakawan diharapkan mampu menumbuhkan dan menghasilkan kinerja optimal. Faktor imbalan yang meningkat diharapkan mampu mendorong prestasi kerja yang lebih tinggi. Imbalan dapat berupa “penghargaan” terhadap hasil kerja maupun berupa finansial.

Penelitian ini hanya akan menganalisis pengaruh antara penerimaan tunjangan kinerja dan tunjangan fungsional terhadap kinerja pustakawan. Tunjangan kinerja dan tunjangan fungsional bagi pustakawan membawa konsekuensi tersendiri terhadap peningkatan kinerja di Perpustakaan ISI Surakarta. Hal inilah yang melatarbelakangi penulis menentukan judul penelitian “Pengaruh penerimaan tunjangan kinerja dan tunjangan fungsional terhadap kinerja pustakawan” di Perpustakaan ISI Surakarta.

---

<sup>8</sup> Joko Setiyono, Kepala Perpustakaan ISI Surakarta periode 2011-2014. Wawancara pada hari Seni, tanggal 5 Oktober 2015.

## B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dibuat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah penerimaan tunjangan kinerja pustakawan di perpustakaan Institut Seni Indonesia (ISI) Surakarta?
2. Bagaimanakah penerimaan tunjangan fungsional pustakawan di perpustakaan Institut Seni Indonesia (ISI) Surakarta?
3. Seberapa baik kinerja pustakawan di perpustakaan Institut Seni Indonesia (ISI) Surakarta?
4. Adakah pengaruh penerimaan tunjangan kinerja terhadap kinerja pustakawan di perpustakaan Institut Seni Indonesia (ISI) Surakarta?
5. Adakah pengaruh penerimaan tunjangan fungsional terhadap kinerja pustakawan di perpustakaan Institut Seni Indonesia (ISI) Surakarta?
6. Adakah pengaruh penerimaan tunjangan kinerja dan tunjangan fungsional secara bersama-sama terhadap kinerja pustakawan di perpustakaan Institut Seni Indonesia (ISI) Surakarta?

## C. Tujuan Dan Kegunaan Penelitian

### 1. Tujuan

- a. Untuk mengetahui bagaimana penerimaan tunjangan kinerja dapat meningkatkan kinerja pustakawan.
- b. Untuk mengetahui bagaimana penerimaan tunjangan fungsional dapat meningkatkan kinerja pustakawan

- b. Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh antara penerimaan tunjangan kinerja dan tunjangan fungsional terhadap kinerja pustakawan.

## **2. Kegunaan**

- a. Menambah wawasan dan pengetahuan penulis tentang pengaruh antara penerimaan tunjangan kinerja dan tunjangan fungsional (imbalan finansial) terhadap kinerja pustakawan.
- b. Sebagai masukan pimpinan unit untuk menumbuhkan kinerja di perpustakaan dalam menghadapi perubahan tuntutan kerja diera teknologi informasi dan komunikasi
- c. Sebagai masukan pimpinan unit untuk menumbuhkan pemahaman yang lebih dalam mengenai implementasi Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 107 Tahun 2013 tentang Tunjangan Kinerja bagi pegawai di lingkungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan
- d. Sebagai bahan acuan untuk penelitian lebih lanjut tentang masalah kepustakawan di Indonesia

## **D. Kajian Pustaka**

Topik penelitian yang berhubungan dengan penghasilan menarik untuk diangkat karena terkait langsung dengan kesejahteraan seseorang yang secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi psikologis pustakawan. Penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penghasilan

pustakawan ditulis oleh Ismulyana<sup>9</sup> yang berjudul “Pengaruh Tunjangan Fungsional Pustakawan dan Batas Usia PensiuN Yang Lebih Tinggi Terhadap Motivasi Petugas Perpustakaan di Lingkungan UGM untuk Menjadi Pustakawan”. Penelitian ini menggunakan metode survei dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini merupakan penelitian korelasional dengan hubungan antar variabel. Rumus yang digunakan menggunakan regresi ganda, korelasi ganda dan uji F. Teknik pengumpulan data dengan angket, wawancara, observasi, dan dokumentasi. Kesimpulan penelitian ini menyebutkan bahwa terdapat pengaruh signifikan positif antara tunjangan fungsional pustakawan dan batas usia pensiuN yang lebih tinggi terhadap motivasi untuk menjadi pustakawan.

Bandono<sup>10</sup> mengadakan penelitian berjudul “Persepsi Staf tentang Pengaruh Pemberdayaan Sumber Daya Manusia, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Prestasi Kerja Sumber Daya Manusia pada Perpustakaan Institut Seni Indonesia Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan analisis regresi ganda, untuk menguji signifikansinya menggunakan uji F dengan tingkat kepercayaan 95%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel sumber daya manusia (SDM) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Secara bersama-sama variabel pemberdayaan SDM, kompensasi, dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Dari penelitian ini didapat

---

<sup>9</sup> Ismulyana. “Pengaruh Tunjangan Fungsional Pustakawan dan Batas Usia PensiuN yang Lebih Tinggi terhadap Motivasi Petugas Perpustakaan di Lingkungan UGM untuk Menjadi Pustakawan.” *Berkala Ilmu Perpustakaan dan Informasi*, Volume VI, Nomor 2 (2010): 1-7.

<sup>10</sup> Bandono. “Persepsi Staf tentang pengaruh pemberdayaan Sumber daya manusia, dalam *Berkala Ilmu Perpustakaan dan Informasi* Volume VI Nomor 1, 2010.

bahwa variabel pemberdayaan SDM, kompensasi, dan lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh sebesar 76.3% terhadap prestasi kerja SDM di UPT Perpustakaan ISI Yogyakarta.

Siti Khomiyah<sup>11</sup>, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh tunjangan jabatan fungsional terhadap Kinerja Pustakawan di UPT Perpustakaan Sebelas Maret Surakarta. Metode yang digunakan yaitu dengan kuantitatif dan menggunakan sampel jenuh, sehingga keseluruhan pustakawan yang berjumlah 14 orang dilibatkan dalam sampel tersebut. Metode dan teknik yang digunakan dalam pengumpulan data yaitu dengan kuesioner, dokumentasi dan wawancara. Analisis data menggunakan *mean* dan *grand mean* dan analisis korelasi *product moment*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh tunjangan jabatan fungsional terhadap kinerja pustakawan di Perpustakaan Universitas Sebelas Maret Surakarta sudah baik. Berdasarkan hasil analisis korelasi *pearson product moment* dapat diketahui bahwa ada pengaruh antara tunjangan jabatan fungsional terhadap kinerja pustakawan di Perpustakaan Universitas Sebelas Maret Surakarta, dan besarnya pengaruh sebesar 0,672 atau kategori cukup tinggi.

Samiyati<sup>12</sup> Penelitian ini merupakan penelitian korelasional yang menguji hubungan antara variabel bebas (X) yaitu penerimaan tunjangan kinerja, dan variabel terikat (Y) yaitu inovasi kerja pustakawan di UPT

---

<sup>11</sup> Siti Khoyimah, Pengaruh Tunjangan Jabatan Fungsional Terhadap kinerja Pustakawan di Perpustakaan Universitas Sebelas Maret Surakarta, *Skripsi* (Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga, 2013).

<sup>12</sup> Samiyati, Analisis Hubungan Antara Penerimaan Tunjangan Kinerja dengan Inovasi Kerja Pustakawan : Studi kasus di UPT Perpustakaan ISI , *Laporan Penelitian* (Yogyakarta: Perpustakaan ISI Yogyakarta , 2014).

Perpustakaan Institut Seni Indonesia (ISI) Yogyakarta. Tujuan penelitian adalah untuk apakah penerimaan tunjangan kinerja akan meningkatkan inovasi kerja pustakawan, dan untuk mengetahui kedekatan hubungan antara penerimaan tunjangan kinerja dengan inovasi kerja pustakawan. Sampel diambil dengan sampel jenuh, yaitu dengan mengambil seluruh populasi yang ada. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis korelasi dan analisis regresi sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerimaan tunjangan kinerja dapat meningkatkan inovasi kerja pustakawan di UPT Perpustakaan ISI Yogyakarta. Penerimaan tunjangan kinerja memberikan pengaruh sebesar 56,9% terhadap inovasi kerja pustakawan, sedangkan sisanya sebesar 33,1% dipengaruhi oleh faktor lain.

Dari pemaparan kajian pustaka di atas, penelitian yang berjudul “Pengaruh penerimaan tunjangan kinerja dan tunjangan fungsional terhadap kinerja pustakawan” di Perpustakaan ISI Surakarta ini berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya. Perbedaan itu tidak hanya terletak pada tempat dan obyek penelitiannya, melainkan berbeda juga pada aspek variabel terikat yang akan digunakan dalam penelitian, yaitu tunjangan kinerja dan tunjangan fungsional pustakawan.

## E. Kerangka Teori

Kinerja pustakawan merupakan hal penting dalam upaya pencapaian tujuan perpustakaan. Menurut Sudaryono, kinerja adalah segala hal yang kita kerjakan atau kita lakukan agar berhasil dalam mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan.<sup>13</sup> Kinerja pegawai dapat diketahui dengan melakukan penilaian kinerja melalui beberapa unsur antara lain: kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa.<sup>14</sup>

Upah yang diberikan kepada pegawai merupakan salah satu faktor dalam upaya meningkatkan kinerja. Pustakawan saat ini memperoleh upah selain gaji yang selanjutnya disebut tunjangan kinerja. Menurut Gitosudarmo<sup>15</sup> dan Sudita “diyakini bahwa imbalan akan memotivasi prestasi, mengurangi perputaran tenaga kerja, mengurangi kemangkiran,... Oleh karenanya imbalan dapat dipakai sebagai dorongan atau motivasi pada suatu perilaku dan prestasi...”

Peraturan Menteri Nomor 107 Tahun 2013 pasal 1 ayat 3 mendefinikan bahwa tunjangan kinerja adalah penghasilan selain gaji yang diberikan kepada pegawai yang aktif berdasarkan kompetensi dan kinerja. Menurut Muslimin “Tunjangan kinerja akan memotivasi kinerja, menambah kesejahteraan, dan meningkatkan kedisiplinan aparatur. Konsekuensinya, pegawai dituntut untuk menyertakan bukti atas kinerjanya sehingga

---

<sup>13</sup> Sudaryono, *Budaya & Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Lentera Ilmu Cendekia, 2014), 64.

<sup>14</sup> B. Siswanto Sastrohadiwiryo, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administratif dan Operasional*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), 235-236

<sup>15</sup> Indriyo Gitosudarmo dan I Nyoman Sudita, 1997. *Perilaku Organisasi Edisi Pertama*. (Yogyakarta: BPFE), 234.

membutuhkan perubahan perilaku kerja pada diri pegawai. Pegawai yang tidak bersedia berubah maka ia akan tersingkir dengan sendirinya.”<sup>16</sup>

Upah bagi sebagian pustakawan merupakan kata kunci. Termasuk di dalamnya yaitu tunjangan jabatan fungsional. Bagi sebuah perpustakaan pemerintah, menyusun struktur dan tingkat upah yang layak dan adil, merupakan kebijakan pemerintah. Besar kecilnya tunjangan jabatan fungsional telah ditentukan oleh MENPAN. Namun jika terdapat kelebihan, hal ini merupakan kebijakan dari pemerintah daerah setempat. Besarnya tunjangan jabatan fungsional ditentukan berdasarkan tingkatan jabatan fungsional dan bobot pekerjaan yang akan ditangani oleh pustakawan.

Menurut Pandjojo dan Husnan<sup>17</sup> tunjangan merupakan suatu pemberian sebagai imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah akan dilakukan, yang berfungsi sebagai jaminan hidup yang layak bagi kemanusiaan dan produksi, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut perjanjian, undang-undang, dan dibayarkan atas dasar waktu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja.

Menurut Peraturan Presiden Nomor 71 Tahun 2013 tentang Kenaikan Tunjangan Pustakawan,<sup>18</sup> dalam pasal 1 yang dimaksud dengan Tunjangan Jabatan Fungsional Pustakawan, yang selanjutnya disebut dengan tunjangan Pustakawan adalah tunjangan jabatan fungsional yang diberikan kepada

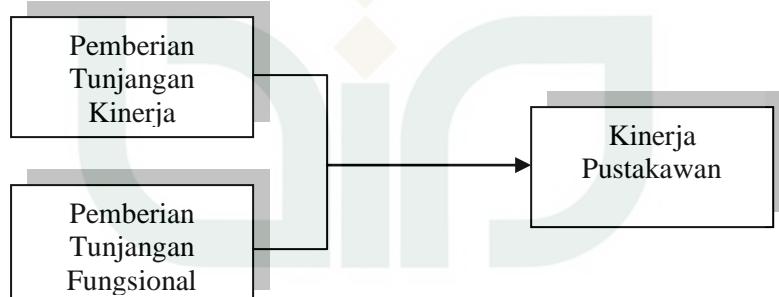
<sup>16</sup> <http://bdksurabaya.kemenag.go.id/index.php/57-berita/289-tunjangan-kinerja,-pemecut-kinerja-dan-kedisiplinan-aparatur.html>, diakses pada hari Rabu, tanggal 25 Nopember 2015.

<sup>17</sup> Heidjaraahman Ranu Pandjojo dan Suad Husnan. *Manajemen Personalia*. (Yogyakarta: BPFE UGM, 1990), 137.

<sup>18</sup> Peraturan Presiden Nomor. 71 Tahun 2013 tentang *Kenaikan Tunjangan Pustakawan*, 3.

Pegawai Negeri Sipil yang diangkat dan ditugaskan secara penuh dalam Jabatan Fungsional Pustakawan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Dalam pasal 2 disebutkan bahwa kepada Pegawai Negeri Sipil yang diangkat dan ditugaskan secara penuh dalam Jabatan Fungsional Pustakawan, diberikan tunjangan Pustakawan setiap bulan. Pemberian Tunjangan Pustakawan ini dalam rangka meningkatkan mutu, prestasi, produksifitas kerja, dan pengabdian Pegawai Negeri Sipil.

Dari pemaparan di atas dapat dimungkinkan adanya pengaruh dari Penerimaan tunjangan kinerja dan tunjangan fungsional terhadap kinerja seorang pustakawan. Hal tersebut dapat digambarkan seperti gambar di bawah ini.



Gambar 1. Kerangka teori

## F. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. (Ha): Ada pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja pustakawan di Perpustakaan Institut Seni Indonesia (ISI) Surakarta.
- (Ho): Tidak ada pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja pustakawan di Perpustakaan Institut Seni Indonesia (ISI) Surakarta.

2. (Ha): Ada pengaruh tunjangan fungsional terhadap kinerja pustakawan di Perpustakaan Institut Seni Indonesia (ISI) Surakarta.  
(Ho): Tidak ada pengaruh tunjangan fungsional terhadap kinerja pustakawan di Perpustakaan Institut Seni Indonesia (ISI) Surakarta.
3. (Ha): Ada pengaruh penerimaan tunjangan kinerja dan tunjangan fungsional secara bersama-sama terhadap kinerja pustakawan di Perpustakaan Institut Seni Indonesia (ISI) Surakarta.  
(Ho): Tidak Ada pengaruh penerimaan tunjangan kinerja dan tunjangan fungsional secara bersama-sama terhadap kinerja pustakawan di Perpustakaan Institut Seni Indonesia (ISI) Surakarta.

## **H. Sistematika Pembahasan**

Penelitian ini akan dibagi menjadi beberapa bab dan sub bab, antara lain sebagai berikut :

BAB I. Pada bab pertama ini berisi tentang suatu pendahuluan yang meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, kajian pustaka, hipotesis dan sistematika pembahasan.

BAB II. Membahas tentang kajian pustaka dan landasan teori yang berkaitan dengan penelitian. Yaitu tentang Tunjangan Kinerja, Tunjangan Fungsional Pustakawan, Kinerja Pustakawan.

BAB III. Dalam bab ketiga ini peneliti akan membahas tentang metodologi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini. Yaitu jenis penelitian, jenis data, populasi, variabel penelitian, teknik pengumpulan data,

uji instrumen, pengukuran data, analisis data, pengujian hipotesis, waktu dan tempat penelitian.

BAB IV. Berisi tentang Gambaran Umum Perpustakaan Institut Seni Indonesia Surakarta dan pembahasan dari hasil penelitian yang dilakukan, yaitu pengaruh penerimaan tunjangan kinerja dan tunjangan fungsional terhadap kinerja pustakawan.

BAB V. Merupakan penutup yang berisi tentang simpulan dan saran.



## BAB V

### PENUTUP

#### A. Simpulan

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

1. Penilaian responden terhadap penerimaan tunjangan kinerja berdasarkan nilai rata-rata secara keseluruhan (*grand mean*) tersebut maka dapat disimpulkan bahwa variabel penerimaan tunjangan kinerja pada Perpustakaan Institut Seni Indonesia Surakarta adalah baik dengan total nilai rata-rata 3,58. Indikator penilaian dari penerimaan tunjangan kinerja yang paling tinggi adalah orientasi pelayanan dengan rata-rata skor mencapai 4,25. Hal ini menunjukkan adanya keinginan pustakawan di Perpustakaan ISI Surakarta untuk membantu dan melayani kebutuhan para pelanggan, baik itu pelanggan dari internal maupun eksternal serta pelayanan pada tingkat individu maupun tingkat organisasi. Penilaian indikator yang memiliki nilai rata-rata paling rendah adalah indikator dapat dicapai dan kerjasama. Hal ini mengindikasikan perlu adanya peningkatan kinerja pustakawan mengenai pekerjaan yang ada di SKP dapat dicapai sesuai dengan jadwal yang telah disusun, serta peningkatan pemustaka dan rekan kerja sama pentingnya.
2. Penilaian responden terhadap penerimaan tunjangan fungsional berdasarkan nilai rata-rata secara keseluruhan (*grand mean*) tersebut maka dapat disimpulkan bahwa variabel penerimaan tunjangan fungsional pada Perpustakaan Institut Seni Indonesia Surakarta adalah kurang baik dengan total nilai rata-rata 3,17. Terlihat

bahwa indikator penilaian dari penerimaan tunjangan fungsional yang paling tinggi adalah tunjangan jabatan fungsional pada pernyataan tunjangan yang diperoleh dapat memotivasi dalam bekerja dengan rata-rata skor mencapai 3,46. Item pertanyaan ini menunjukkan adanya tunjangan yang diperoleh dapat memotivasi dalam bekerja dari pustakawan pada Perpustakaan Institut Seni Indonesia Surakarta. Penilaian indikator yang memiliki nilai rata-rata paling rendah adalah tugas pokok pustakawan sesuai dengan jabatan fungsional pada pernyataan “mengikuti seminar, lokakarya di bidang kepustakawan di dalam tugas kepustakawan”. Hal ini mengindikasikan masih perlu adanya peningkatan dan pembenahan pada pustakawan di Perpustakaan Institut Seni Indonesia Surakarta dalam hal mengikuti seminar, lokakarya di bidang kepustakawan di dalam tugas kepustakawan.

3. Penilaian responden terhadap kinerja pustakawan adalah sebesar  $55,85 / 17 = 3,29$ , termasuk ke dalam interval kategori kurang baik. Dengan demikian, dari nilai rata-rata secara keseluruhan (*grand mean*) tersebut di atas maka hal ini mengindikasikan bahwa kinerja pustakawan pada Perpustakaan Institut Seni Indonesia Surakarta adalah kurang baik dengan total nilai rata-rata 3,29. Indikator penilaian yang paling tinggi adalah keaslian gagasan/kreativitas dan disiplin dengan rata-rata skor mencapai 3,54. Hal ini mengindikasikan bahwa pustakawan di Perpustakaan Institut Seni Indonesia Surakarta telah memiliki kemampuan yang baik dalam hal selalu mengutamakan keaslian dari hasil kerja yang telah dilakukan, serta dalam hal kesanggupan untuk mentaati segala peraturan organisasi yang diberikan oleh perpustakaan dan berusaha tidak melanggar aturan baik tertulis maupun lisan. Penilaian indikator yang memiliki nilai rata-rata

paling rendah adalah *personal qualities* pada pernyataan “saya memiliki kecakapan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kompetensi”. Hal ini mengindikasikan masih perlu adanya peningkatan dan pembenahan pada pustakawan di Perpustakaan Institut Seni Indonesia Surakarta dalam hal kecakapan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kompetensi.

4. Faktor penerimaan tunjangan kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pustakawan di Perpustakaan Institut Seni Indonesia Surakarta. Nilai *t* hitung yang didapat dari hasil uji adalah sebesar 3,471 dengan *p value* sebesar 0,006 ( $p < 0,05$ ). Hal ini berarti bahwa adanya perubahan dalam penerimaan tunjangan kinerja akan berdampak pada perubahan kinerja pustawakan. Semakin baik penerimaan tunjangan kinerja, maka akan meningkatkan kinerja pustakawan.
5. Hasil pengujian juga didapatkan nilai *t* hitung sebesar 3,144 dengan *p value* sebesar 0,010 ( $p < 0,05$ ), yang berarti tunjangan fungsional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pustakawan di Perpustakaan Institut Seni Indonesia Surakarta. Hal ini berarti bahwa adanya perubahan dalam penerimaan tunjangan fungsional akan berdampak pada perubahan kinerja pustawakan. Semakin baik penerimaan tunjangan fungsional, maka akan meningkatkan kinerja pustakawan.
6. Secara bersama pemberian tunjangan kinerja dan tunjangan fungsional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pustakawan, Hasil analisis menunjukkan nilai *F* hitung sebesar 23,213 dan *p value* sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ). Nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) yang didapatkan mencapai 0,787 yang menunjukkan bahwa sebesar 78,7% (tunjangan kinerja dan tunjangan fungsional) berpengaruh terhadap kinerja pustakawan. Hal ini dapat diartikan bahwa 21,3%

kinerja pustakawan dipengaruhi oleh faktor – faktor diluar penerimaan tunjangan kinerja dan tunjangan fungsional yang tidak diteliti.

## B. Saran

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

1. Pustakawan di Perpustakaan Institut Seni Indonesia Surakarta hendaknya meningkatkan kerjasama sesama pustakawan dan merancang pekerjaan yang ada di SKP sehingga dapat dicapai sesuai dengan jadwal, di mana hal tersebut memiliki nilai yang paling rendah dalam indikator penerimaan tunjangan kinerja, yaitu 2,92.
2. Pustakawan di Perpustakaan Institut Seni Indonesia Surakarta hendaknya lebih intens dalam mengikuti mengikuti seminar, lokakarya di bidang kepustakawan di mana hal tersebut memiliki nilai yang paling rendah dalam indikator penerimaan tunjangan pustakawan, yaitu 2,54.
3. Pustakawan di Perpustakaan Institut Seni Indonesia Surakarta hendaknya meningkatkan kinerjanya terutama di bidang personal qualities, terutama kecakapan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kompetensi, di mana hal tersebut memiliki nilai yang paling rendah dalam indikator kinerja pustakawan yaitu 2,92.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, Mischael, 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Sofyan dan Haryanto*, Jakarta : PT. Elex Media Komputindo, 1999.
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta : Rineka Cipta, 2002.
- Bandono. "Persepsi Staf tentang pengaruh pemberdayaan Sumber daya manusia, dalam *Berkala Ilmu Perpustakaan dan Informasi* Volume VI Nomor 1, 2010.
- Dhumialdji, *Perjanjian Kerja*, Jakarta: Sinar Grafika, 2005.
- Gomes, Faustino Cordoso. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi, 2002.
- Hadi, Soetrisno. *Metodologi Research*, Yogyakarta ; yayasan Penerbitan Psikologi UGM, 1987.
- Hariandja, Marikot Tua efendi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, 2002.
- Hasan, M. Iqbal. 2002. *Pokok pokok materi metodologi penelitian dan Aplikasi*. Jakarta ; Ghilia Indonesia.
- Hasibuan, Malayu SP. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2002.
- Hermandono, *Pembinaan dan Pengembangan Tenaga Perpustakaan*, Jakarta: Perpustakaan Nasional RI, 1999.
- Ismulyana. "Pengaruh Tunjangan Fungsional Pustakawan dan Batas Usia Pensiu yang Lebih Tinggi terhadap Motivasi Petugas Perpustakaan di Lingkungan UGM untuk Menjadi Pustakawan." *Berkala Ilmu Perpustakaan dan Informasi*, Volume VI, Nomor 2 (2010): 1-7.
- Junaidi, Purnawan. *Pengantar Analisis Data*. Jakarta: Rineka Cipta, 1995.
- Keputusan MENPAN nomor 132/KEPM.PAN/12/2002 tentang Jabatan Fungsional dan Angka Kredit, dalam [www.pustakawan.pnri.go.id](http://www.pustakawan.pnri.go.id) tanggal 16 Nopember 2015
- Khoerunikmah (2007) dengan judul "Pengaruh Tunjangan Jabatan Fungsional Pustakawan Terhadap Prestasi Kerja Pustakawan pada Badan Perpustakaan Daerah DIY" *Skripsi*. Yogakarta: Jurusan Ilmu Perpustakaan dan Informasi Fak. Adab UIN Sunan Kalijaga, 2007.

Khomiyah, Siti. pengaruh tunjangan jabatan fungsional terhadap kinerja pustakawan di Perpustakaan Universitas Sebelas Maret Surakarta, *Skripsi* Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga, 2013.

Koencorongrat. 1983. *Metode penelitian masyarakat*, Jakarta ; PT Gramedia.

Lasa Hs. *Kamus Istilah Perpustakaan*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 1998.

Lasa Hs. *Manajemen Perpustakaan*, Yogyakarta: Gama Media, 2005.

LasaHs. *Kamus Kepustakawan Indonesia*, Yogyakarta: Pustaka Book Publisher, 2009.

Luthans, F. *Organizational Behavior*, New York: McGraw-hill, 2005.

Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002.

Martoyo, Susilo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE, 1992.

Mathis, R.L. & J.H. Jackson. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat, 2006.

Moekiyat, *Kamus Manajemen*, Bandung: Mandar maju, 1990.

Moekijat. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Manajemen Kepegawaian)*. Bandung: Mandar Maju, 2000.

Mudjarat Kuncoro. *Metode Penelitian: Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi* Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN, 2011.

Nurlaila, *Manajemen Sumber Daya Manusia I*, Penerbit LepKhair, 2010.

Pandjojo, Heidjarahtman Ranu dan Suad Husnan. *Manajemen Personalia*, Yogyakarta: BPFE UGM, 1990.

Perpustakaan Nasional RI, *Peraturan Kepala Perpustakaan Nasional Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2015 tentang Petunjuk teknis jabatan fungsional pustakawan dan angka kreditnya*, Jakarta : Perpustakaan Nasional RI 2015. 172-173.

Peraturan Presiden Nomor. 71 Tahun 2013 tentang *Kenaikan Tunjangan Pustakawan*.

Perpustakaan Nasional RI, *Jabatan Fungsional Pustakawan dan Angka Kreditnya*, Jakarta: Perpustakaan Nasional RI, 2003.

Poerwadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 1983.

Prawirosentono, Suryadi. *Kebijakan Kinerja Karyawan*, Yogyakarta: BPFE, 1999.

Priyanto, Ida F. Inovasi pustakawan dalam pengelolaan dan penyebaran pengetahuan digital online di lingkungan perguruan tinggi, *Disampaikan di Seminar Nasional Perpustakaan, kerjasamaantara Politeknik Kesehatan Semarang dan Forum PerpustakaanPerguruan Tinggi Indonesia (FPPTI) Jawa Tengah 4 November 2015.*

Qalyubi, Syihabbuddin dkk. *Dasar-Dasar Ilmu Perpustakaan danInformasi*, Yogyakarta: Jurusan Ilmu Perpustakaan dan Informasi Fak. Adab UIN Sunan Kalijaga, 2003.

Rivai, Vethzal & Basri. 2005. *Peformance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2005.

Robbins, Stephen P., *Perilaku Organisasi*, PT Indeks, Jakarta ; Kelompok Gramedia, 2006.

Samiyati, Analisis Hubungan Antara Penerimaan Tunjangan Kinerja dengan Inovasi Kerja Pustakawan : Studi kasus di UPT Perpustakaan ISI , *Laporan Penelitian* Yogyakarta: Perpustakaan ISI Yogyakarta , 2014.

Sarwono, Jonathan. *Analisis Jalur untuk Riset Bisnis dengan SPSS*. Yogyakarta : Andi, 2007.

Simamora. Bilson. *Panduan Riset Perilaku Konsumen*, Jakarta : Gramedia Pustaka Utama, 2004.

Simamora, Henri. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 1999.

Sobri, Halim. “Pembinaan Karir Pustakawan dalam Jabatan Fungsional” dalam JKDDM XX. (1), hlm. 35-40.

Sugiarto, dkk. *Teknik Samplin*, Jakarta : Obor Indonesia, 2003.

Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2009.

Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi (Mixed Methods), Penelitian tindakan (Action Research), Penelitian evaluasi*, Bandung: Alfabeta, 2013.

Sugiyono. *Statistika Untuk Penelitian*, Bandung : Alfabeta, 2005.

Sumaryanto, F. Totok. *Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif : dalam penelitian pendidikan seni*, Semarang: Univ. Negeri Semarang, 2007.

Supomo, Imam. *Hukum Perburuan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta: Jambatan, 199).

Supriyanto, Achmad Sani dan Masyhuri Machfudz,. *Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*, Malang: UIN-Maliki Press, 2010.

Surachman, Winarno. *Dasar dan Teknik Research*, Bandung ; Tarsito, 1975.

Sutarno. HS *Perpustakaan dan Masyarakat*. Jakarta: Sagung Seto, 2006.

Suwardi."Peran Pustakawan dalam Manajemen Pengetahuan di Era Digital untuk Meningkatkan Kualitas Akademik Civitas Akademika FE UII." *Unilib: Jurnal Perpustakaan, Volume 3, Nomor 1 (2012)*, hlm. 58-74.

Suwarno, Wiji. Diskursus Budaya Organisasi Kepustakawan. *Librarria: Jurnal Ilmu Perpustakaan dan Informasi, Vol. 3, No.1, Tahun 2014*, hlm. 84.

Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. (Jakarta: Balai Pustaka, 2001).

Thompson, Jacobs. *The Service Quality in Performance*. Prentice Hall: Ohio University Press, 2003.

Uswah, Lilik kurniawati. Pengaruh Kepemimpinan dalam Optimalisasi Kinerja Perpustakaan, dalam *Librarria: Jurnal Ilmu Perpustakaan dan Informasi* Vol.3, No.1 tahun 2014, hlm. 73-81.

Wendell, Laura, *Perpustakaan Untuk Kita Semua*, Jakarta: Coca Cola Foundation, 2001.

Wirawan. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian* Jakarta: Salemba Empat, 2009.

Wito, Studi Eksploratif Kinerja Pustakawan di Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama se-Kota Madya Yogyakarta. *Skripsi*. Yogayakarta: Jur. Administrasi Pendidikan Fak. Ilmu Pendidikan Univ. Negeri Yogyakarta, 1999.

### Sumber Internet

Ernawati, Endang. *Kompetensi, komitmen, dan Intrapreneurship Pustakawan Dalam mengelola Perpustakaan di Indonesia*, dalam [http://www.google.co.id/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0ahUK\\_Ewiost7C5arJAhUOkY4KHexkDtsQFggaMAA&url=http%3A%2F%2Fjournal.ipb.ac.id%2Findex.php%2Fjpi%2Farticle%2FviewFile%2F2242%2F1263&usg=AFQjCNGid0aw7j\\_HiWAgQRpwfePzb4J1KA&bvm=bv.108194040,d.c2E](http://www.google.co.id/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0ahUK_Ewiost7C5arJAhUOkY4KHexkDtsQFggaMAA&url=http%3A%2F%2Fjournal.ipb.ac.id%2Findex.php%2Fjpi%2Farticle%2FviewFile%2F2242%2F1263&usg=AFQjCNGid0aw7j_HiWAgQRpwfePzb4J1KA&bvm=bv.108194040,d.c2E), diakses pada hari Kamis, tanggal 26 Nopember 2015.

Hariani, *Mengapa Memilih Menjadi Pustakawan*, dalam <https://haryaniku.wordpress.com/tag/jabatan-fungsional-pustakawan/> diakses pada tanggal 27 Mei 2017.

Miftah, Muhammad. Optimalisasi Kinerja Pustakawan Dalam Meningkatkan Visitasi Pemustaka. *LIBRARIA* , Vol. 4, No. 2, Desember 2016, 315 – 332. Diakses dalam journal.stainkudus.ac.id/index.php/Libraria/article/download/1757/pdf pada tanggal 29 Mei 2017

Puspitasari, Dwi Nurina. Pengaruh Gaya Komunikasi Pimpinan Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Di Perpustakaan Institut Teknologi Bandung. *Jurnal Kajian & Peprustakaan*, Vol. 3 / No. 2 Desember 2015, 205-220. Diakses dalam <http://jurnal.unpad.ac.id/jkip/article/view/9996/4719> tanggal 29 Mei 2017.

Rizal, Yose. *Fungsional Pustakawan dan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)*, dalam <http://pustaka.unand.ac.id/index.php/107-fungsional-pustakawan-dan-sasaran-kerja-pegawai-skp>, diakses pada hari Senin, tanggal 23 Nopember 2015.

Rahardian, Aditya. Analisis pengaruh orientasi pelayanan (service orientation) terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi di industri perhotelan, dalam <http://lib.ui.ac.id/bo/uibo/detail.jsp?id=123149&lokasi=lokal>, diakses pada hari Rabu, tanggal 25 Nopember 2015.

Rohayati, *Pengaruh Kepemimpinan Kredibel Terhadap Employee Engagement Dan Implikasinya Terhadap Kinerja Pegawai Universitas Pendidikan Indonesia*, Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia, 2014, dalam [http://repository.upi.edu/5953/4/T\\_MMB\\_1103425\\_Chapter1.pdf](http://repository.upi.edu/5953/4/T_MMB_1103425_Chapter1.pdf). diakses pada tanggal 27 Oktober 2016.

Subrata, Gatot. Upaya Pengembangan Kinerja Pustakawan Perguruan Tinggi di Era Globalisasi Informasi, dalam <http://digilib.um.ac.id/images/stories/pustakawan/kargto/Upaya%20Pengembangan%20Kinerja%20Pustakawan.pdf> diakses pada tanggal 5 januari 2016.

Supramono, Agus dalam <http://penalaran-unm.org/artikel/penelitian/444-regresi-berganda.html>, diakses pada hari Jum'at, tanggal 11 Oktober 2015.

<http://kbbi.web.id/terima>, diakses pada tanggal 19 November 2015.

<http://bbpp-batangkaluku.com/bbpp/index.php/artikel/artikel-umum/105-pengaruh-tunjangan-kinerja-terhadap-kinerja-karyawan>, diakses pada hari Senin, tanggal 23 Nopember 2015.

<http://bdksurabaya.kemenag.go.id/index.php/57-berita/289-tunjangan-kinerja,-pemecut-kinerja-dan-kedisiplinan-aparatur.html> diakses pada hari Rabu, tanggal 25 Nopember 2015.

<https://swamandiri.wordpress.com/2012/01/07/pp-nomor-46-tahun-2011-tentang-penilaian-prestasi-kerja-pegawai-negeri-sipil/> diakses pada hari Kamis, tanggal 19 Nopember 2015.

<http://indosdm.com/kamus-kompetensi-orientasi-pelayanan-pelanggan-customer-service-orientation> diakses tanggal 19 Nopember 2015.

<http://kbbi.web.id/integritas>, diakses pada hari Rabu, tanggal 25 Nopember 2015.

Integritas Pustakawan Dalam Mengembangkan Layanan Perpustakaan, dalam <http://www.triniharyanti.id/2013/11/integritas-pustakawan-dalam.html> diakses pada hari Rabu, tanggal 25 Nopember 2015.

<http://kbbi.web.id/disiplin>, dikases pada hari Rabu, tanggal 25 Nopember 2015.

<http://www.pengertianahli.com/2014/07/pengertian-disiplin-apa-itu-disiplin.html>, dikases pada hari Rabu, tanggal 25 Nopember 2015.

<http://www.kamusbesar.com/53088/kerja-sama>, dikases pada hari Rabu, tanggal 25 Nopember 2015.

<http://www.duniapelajar.com/2014/07/29/pengertian-kerjasama-menurut-para-ahli/> dikases pada hari Rabu, tanggal 25 Nopember 2015.

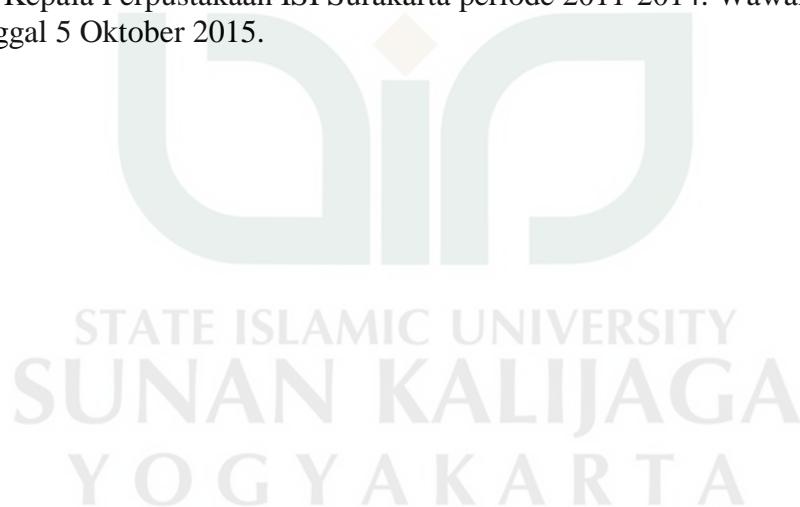
<http://kbbi.web.id/pimpin>, dikases pada hari Rabu, tanggal 25 Nopember 2015.

<http://perilakuorganisasi.com/definisi-kepemimpinan.html>, dikases pada hari Rabu, tanggal 25 Nopember 2015.

### **Wawancara**

Nyono, S.Sos. Kepala Perpustakaan ISI Surakarta periode 2014-sekarang . Wawancara pada hari Jum'at, tanggal 20 Nopember 2015.

Joko Setiyono, Kepala Perpustakaan ISI Surakarta periode 2011-2014. Wawancara pada hari Seni, tanggal 5 Oktober 2015.



**Lampiran 1. Jadwal Penelitian**

**JADWAL PENELITIAN**

No.	Nama Kegiatan	September 2016		Oktober 2016				November 2016				Desember 2016				Januari 2017				Mei 2017	
		III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV		IV
1.	Penyusunan proposal (BAB I)																				
2.	Pembuatan instrumen penelitian (kuesioner)																				
3.	Seminar proposal																				
4.	Penyebaran kuesioner untuk uji validitas dan realibilitas																				
5.	Uji validitas dan realibilitas																				
6.	Pengumpulan data penelitian																				
7.	Analisis data																				
8.	Interpretasi hasil analisis data																				
9.	Penyempurnaan tesis (BAB II, III, dan IV)																				
10.	Munaqasyah																				

Tabel Jadwal Penelitian

**Lampiran 2. Daftar Riwayat Hidup**

**DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

**A. Identitas Diri**

Nama	:	Mustofa
Tempat/Tgl. Lahir	:	Bantul, 06 April 1980
Pekerjaan	:	PNS (Pustakawan) di ISI Surakarta
Alamat Rumah	:	Kertonatan, RT 04/RW 02, Kartasura, Sukoharjo, Jawa Tengah (56266).
Alamat Kantor	:	Perpustakaan ISI Surakarta, Jl. Ki Hadjar Dewantara, No. 19 Kentingan Jebres Surakarta.
Email	:	mmustofa81@gmail.com muztofa81@yahoo.com

**B. Riwayat Pendidikan**

Pendidikan Formal

- a. MI Saman, lulus tahun 1993
- b. MTsN Gondowulung Bantul, lulus tahun 1996.
- c. SMU Muh. 4 Yogyakarta, lulus tahun 1999.
- d. D-3 Ilmu Perpustakaan dan Informasi Islam, lulus Tahun 2003
- e. S-1 Ilmu Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga, lulus tahun 2010.

**C. Riwayat Pekerjaan**

1. Staf di bagian Pengadaan dan Pelestarian Bahan Pustaka tahun 2005 - 2009.
2. Staf di bagian Sirkulasi tahun 2009 – 2011
3. Pustakawan di Pascasarjana ISI Surakarta tahun 2011 – 2014.
4. Staf di bagian Pengolahan Bahan Pustaka

**D. Prestasi/Penghargaan**

1. Juara 3 Lomba Pustakawan Berprestasi Tingkat Institut Seni Indonesia (ISI) Surakarta. (2015).
2. Juara 1 Lomba Pustakawan Berprestasi Tingkat Institut Seni Indonesia (ISI) Surakarta. (2015).

**E. Pengalaman Organisasi**

1. Sekretaris Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Seni (2014-2016).

**F. Minat Keilmuan**

1. *Psikologi* ;
2. *Information Behavior*;
3. *Knowledge Management*;

Surakarta, 1 Februari 2017

(Mustofa)

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
YOGYAKARTA

### Lampiran 3. Kuesioner

## KUESIONER TESIS

### PENGARUH PENERIMAAN TUNJANGAN KINERJA DAN TUNJANGAN FUNGSIONAL TERHADAP KINERJA PUSTAKAWAN DI PERPUSTAKAAN INSTITUT SENI INDONESIA SURAKARTA

*Assalamualaikum, Wr. Wb.*

Yang bertanda tangan di bawah ini adalah Mustofa (Mahasiswa Pascasarjana (S2) Ilmu Perpustakaan dan Informasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta). Bermaksud mengadakan uji validitas dan realibilitas dalam penelitian dengan judul: "Pengaruh Penerimaan Tunjangan Kinerja dan Tunjangan Fungsional Terhadap Kinerja Pustakawan di Perpustakaan Institut Seni Indonesia Surakarta". Saya mengharap kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan pendapat terhadap pernyataan di bawah ini. Terimakasih atas kesediaan dan partisipasinya.

#### A. IDENTITAS RESPONDEN

Nama	:
Pendidikan Terakhir	:
Pangkat/ Golongan Ruang	:
Jabatan Fungsional Pustakawan	:
Lama bekerja di perpustakaan	:

#### B. PETUNJUK ANGKET

Mohon bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu untuk menjawab seluruh pertanyaan yang ada.

1. Beri tanda (✓) pada kolom yang anda pilih sesuai keadaan yang sebenarnya.
2. Ada lima alternatif jawaban yang dipilih, yaitu:

- 5 = Sangat Setuju (SS)
- 4 = Setuju (S)
- 3 = Tidak Tahu (TT)
- 2 = Kurang Setuju (KS)
- 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

NO.	PERTANYAAN	JAWABAN				
		SS	S	TT	KS	STS
		5	4	3	2	1
A	PENERIMAAN TUNJANGAN KINERJA					
	<b>Sasaran Kerja Pegawai (SKP)</b>					
1	Besaran jumlah pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan SKP yang saya ajukan setiap awal tahun.					
2	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan SOP yang ada di masing-masing unit kerja.					
3	Pekerjaan yang dibebankan kepada saya selalu sesuai dengan keahlian saya.					
4	Jenis kegiatan yang saya kerjakan berkaitan dengan perpusdokinfo.					
5	Saya membuat kegiatan tugas jabatan dalam sasaran kerja pegawai (SKP) sesuai kepangkatan saya saja					
6	Pekerjaan yang saya kerjakan dapat diukur sesuai dengan juknis yang ada.					
7	Pekerjaan yang saya lakukan sangat relevan dengan kebutuhan pemustaka					
8	Pekerjaan yang ada di SKP dapat dicapai sesuai dengan jadwal yang telah saya susun.					
9	Pekerjaan yang saya lakukan selalu selesai sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.					
	<b>Perilaku Kerja</b>					
10	Saya senantiasa mencari sumber informasi yang pemustaka butuhkan					
11	Saya membantu setiap pemustaka yang datang baik dari dalam lembaga maupun dari luar lembaga					
12	Saya senantiasa membantu petugas lain dalam mencari sumber rujukan yang dibutuhkan pemustaka					
13	Dalam memberikan layanan kepada pemustaka saya selalu bekerja sama dengan unit-unit di perpustakaan jurusan					
14	Saya memberikan layanan sesuai dengan bidang pekerjaan yang dibebankan kepada saya					
15	Saya berkomitmen untuk memajukan perpustakaan ISI Surakarta					
16	Saya akan selalu berkarya untuk nama baik lembaga Perpustakaan ISI Surakarta					
17	Saya akan senantiasa bekerja keras di manapun saya di tempatkan dalam lingkungan pekerjaan					
18	Saya selalu patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku di ISI Surakarta					
19	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan SOP yang ada di Perpustakaan ISI Surakarta					
20	Setiap keputusan yang diambil dalam rapat senantiasa					

	saya jalankan				
21	Peraturan (SOP) yang di terapkan di Perpustakaan ISI Surakarta menjadikan pekerjaan menjadi mudah dan terarah				
22	Melayani Pemustaka dan Rekan Kerja Sama Pentingnya				
B	<b>TUNJANGAN FUNGSIONAL</b>				
	<b>Penempatan pustakawan berdasarkan jabatan fungsional</b>				
23	Jenjang jabatan saya sesuai dengan tingkat pendidikan				
24	Saya di tempatkan pada bidang yang sesuai dengan jenjang jabatan				
	<b>Tugas Pokok pustakawan sesuai dengan jabatan fungsional</b>				
25	Saya melanjutkan pendidikan dalam mendukung kenaikan pangkat/jabatan				
26	Saya mengikuti diklat di bidang perpustakaan guna menambah pengetahuan sesuai dengan bidang pekerjaan				
27	Saya melakukan kegiatan penyuluhan, publisitas, pameran di dalam pemasyarakatan perpustakaan.				
28	Saya melakukan kegiatan pengkajian, pengembangan perpustakaan				
29	Saya membuat karya tulis / karya ilmiah di bidang perpustakaan dalam pengembangan profesi				
30	Saya mengikuti seminar, lokakarya di bidang kepustakawan di dalam tugas kepustakawan				
	<b>Tunjangan Jabatan Fungsional</b>				
31	Tunjangan yang saya peroleh sesuai dengan jabatan				
32	Tunjangan yang saya peroleh sesuai pekerjaan yang dilakukan				
33	Tunjangan yang saya peroleh dapat memotivasi dalam bekerja				
B.	<b>KINERJA PUSTAKAWAN</b>				
	<b>Kesetiaan</b>				
34	Sebagai pustakawan saya selalu setia terhadap lembaga organisasi dan senantiasa mamatuhi peraturan organisasi				
35	Saya senantiasa menjaga kesetiaan terhadap masyarakat yang dilayani dan menjaga kebenaran informasi yang disajikan/diberikan.				
	<b>Kuantitas kerja</b>				
36	Saya selalu dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai harapan pimpinan serta dilakukan dengan penuh rasa tanggungjawab				
37	Saya memiliki kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tuntutan dan harapan yang telah ditetapkan perpustakaan.				
	<b>Kualitas kerja</b>				

38	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan, serta berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan rapi, teliti dan konsisten				
39	Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan kedisiplinan dan kesiapan hasil kerja sesuai dengan target waktu yang ditentukan				
	<b>Pengetahuan tentang pekerjaan</b>				
40	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan petunjuk dan alur kerja perpustakaan dan dikerjakan sesuai dengan kempetensi /pengetahuan tentang pekerjaan yang saya miliki				
41	Saya memiliki kompetensi serta kecakapan sesuai bidang penempatan saya bekerja				
	<b>Keaslian gagasan / kreativitas</b>				
42	Saya selalu mengutamakan keaslian dari hasil kerja yang saya lakukan				
	<b>Kerjasama</b>				
43	Saya memiliki kemampuan bekerjasama dalam sebuah tim				
	<b>Tanggungjawab</b>				
44	Saya memiliki kesadaran yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan serta dilakukan secara konsisten.				
	<b>Disiplin</b>				
45	Saya sanggup untuk mentaati segala peraturan organisasi yang diberikan oleh perpustakaan dan berusaha tidak melanggar aturan baik tertulis maupun lisan				
	<b>Personal qualities</b>				
46	Saya memiliki kecakapan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kompetensi				
47	Sebagai pustakawan saya memiliki kepribadian yang ramah				
	<b>Ketepatan waktu</b>				
48	Saya tidak menunda pekerjaan yang sudah menjadi tugas sehingga outputnya akan selesai dengan tepat waktu.				
	<b>Efektivitas</b>				
49	Saya menggunakan fasilitas yang ada untuk mendukung pekerjaan yang diberikan kepada saya.				
	<b>Kemandirian.</b>				
50	Saya melakukan pekerjaan dengan kemampuan dan kompetensi yang saya miliki.				

-----Matur Nuwun-----

**Lampiran 4. Hasil Tabulasi Jawaban Responden**

**HASIL TABULASI JAWABAN RESPONDEN**  
**PENGARUH PENERIMAAN TUNJANGAN KINERJA DAN TUNJANGAN FUNGSIONAL**  
**TERHADAP KINERJA PUSTAKAWAN**  
**DI PERPUSTAKAAN INSTITUT SENI INDONESIA**  
**SURAKARTA**

NO	KARAKTERISTIK RESPONDEN		PENERIMAAN TUNJANGAN KINERJA																							
			Sasaran Kinerja Pegawai									Perilaku Kerja														
	Nama	Lama Kerja	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Skor	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	Skor
1	Sri Hartini	35	3	4	3	3	4	4	4	3	4	32	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	3	57
2	M. Chrisdiana Sri Utami	30	4	4	4	4	4	3	3	3	4	33	4	4	5	5	5	5	2	4	2	2	4	5	4	51
3	Wahyu Karminah	16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	51
4	Joko Setiyono	15	5	4	4	4	5	3	4	2	3	34	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	2	53
5	Sundari Juni Astutik	23	3	3	2	2	2	3	3	2	3	23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	62
6	B. Heni Budiwati	28	4	5	4	3	4	4	4	3	3	34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
7	Eko Sulistyo	10	3	1	4	2	4	4	3	2	4	27	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	2	46
8	Sartini	14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	4	4	4	4	4	3	3	4	2	2	4	4	3	45
9	Erni Tri Mulyani	30	3	2	3	3	3	2	3	3	3	25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	50
10	R. Lalan Fuandara	11	3	3	4	4	4	3	4	4	4	33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	64
11	M. Ali Nurhasan Islamy	10	3	3	2	2	2	3	3	2	3	23	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	48	
12	Ika Laksmiwati	16	4	4	5	4	3	4	5	4	4	37	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	46
13	Agus Junaedi, Dip.Lib.		4	4	4	3	4	4	4	3	3	33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	51

YOGYAKARTA

TUNJANGAN FUNGSIONAL												KINERJA PUSTAKAWAN																		
23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	Skor	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	Skor	
4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	35	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	56	
5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	52	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	62	
4	3	4	3	3	2	2	2	2	4	4	33	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	54	
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	47	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	70	
3	2	2	2	2	2	3	1	3	3	3	26	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	44	
3	3	3	4	4	3	4	1	2	4	3	34	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	65	
2	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	39	4	4	3	3	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	4	4	2	4	60
3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	31	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	2	2	48	
3	1	3	3	2	3	3	2	3	1	3	27	1	3	2	2	3	3	3	3	3	2	1	3	2	3	3	3	3	43	
2	3	4	4	3	4	3	3	4	3	2	35	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	60	
3	2	2	2	2	2	3	1	3	3	3	26	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	44	
3	2	4	3	2	3	3	4	3	3	4	34	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	57	
3	3	3	4	4	3	4	1	2	4	3	34	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	63	

YOGYAKARTA

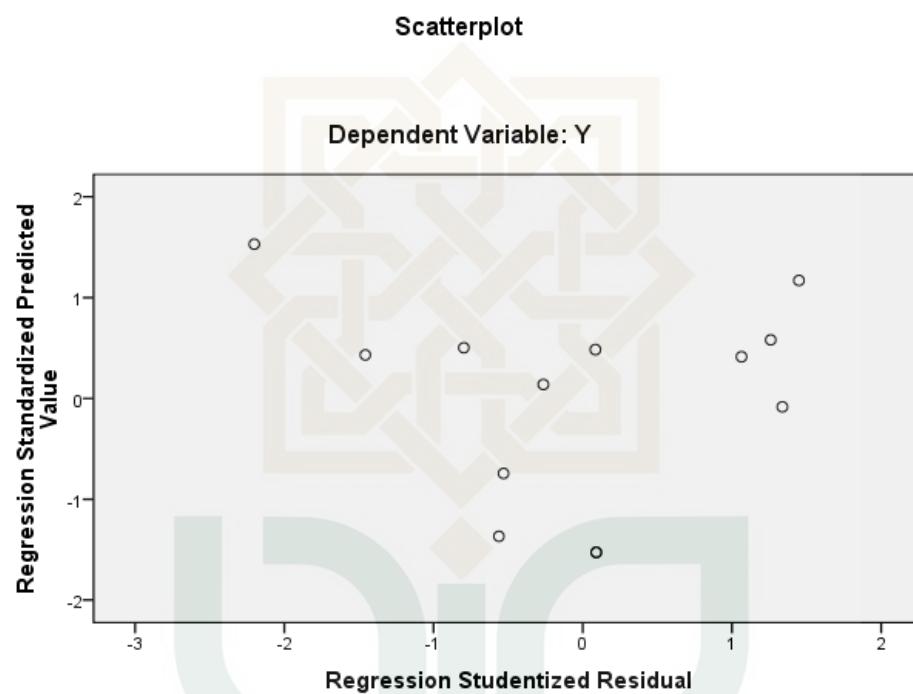
## Lampiran 5.

### **Uji Normalitas NPar Tests**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X1	X2	Y
N		13	13	13
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	3.3446	3.1669	3.2854
	Std. Deviation	.53911	.69458	.51518
Most Extreme Differences	Absolute	.234	.262	.144
	Positive	.143	.262	.142
	Negative	-.234	-.123	-.144
Kolmogorov-Smirnov Z		.843	.944	.519
Asymp. Sig. (2-tailed)		.476	.335	.950

a. Test distribution is Normal.

**Lampiran 6.****Uji Heteroskedastisitas  
Charts**

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
YOGYAKARTA

## Lampiran 7.

### Uji Multikolinearitas Regression

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 <sup>a</sup>		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.907 <sup>a</sup>	.823	.787	.23758

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.620	2	1.310	23.213	.000 <sup>a</sup>
	Residual	.564	10	.056		
	Total	3.185	12			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	.388	.443	.876	.402		
	X1	.520	.150	.544	3.471	.006	.721
	X2	.366	.116	.493	3.144	.010	.721
							1.387

a. Dependent Variable: Y

## Lampiran 8.

### Uji Regresi Linear Berganda Regression

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Tunj. Fungsional, Tunj. Kinerja <sup>a</sup>		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.907 <sup>a</sup>	.823	.787	.23758

a. Predictors: (Constant), Tunj. Fungsional, Tunj. Kinerja

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.620	2	1.310	23.213	.000 <sup>a</sup>
	Residual	.564	10	.056		
	Total	3.185	12			

a. Predictors: (Constant), Tunj. Fungsional, Tunj. Kinerja

b. Dependent Variable: Kinerja

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.388	.443		.876	.402
	Tunj. Kinerja	.520	.150	.544	3.471	.006
	Tunj. Fungsional	.366	.116	.493	3.144	.010

a. Dependent Variable: Kinerja

### Lampiran 9.

#### Deskriptif Variabel Frequency Table

Tunj. Kinerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Baik	2	15.4	15.4	15.4
	Kurang Baik	3	23.1	23.1	38.5
	Baik	8	61.5	61.5	100.0
	Total	13	100.0	100.0	

Tunj. Fungsional

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Baik	3	23.1	23.1	23.1
	Kurang Baik	7	53.8	53.8	76.9
	Baik	1	7.7	7.7	84.6
	Sangat Baik	2	15.4	15.4	100.0
	Total	13	100.0	100.0	

Kinerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Baik	3	23.1	23.1	23.1
	Kurang Baik	4	30.8	30.8	53.8
	Baik	6	46.2	46.2	100.0
	Total	13	100.0	100.0	

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
YOGYAKARTA