

**PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PUSTAKAWAN  
DI PERPUSTAKAAN UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA**



OLEH:

ARDI YUS ARYADI

1220010034

**TESIS**

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

**YOGYAKARTA**

**2015**

## PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ardi Yus Aryadi, SIP.  
Nim : 1220010034  
Jenjang : Magister  
Program Studi : *Interdisciplinary Islamic Studies*  
Kosentrasi : Ilmu Perpustakaan dan Informasi

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

Yogyakarta, 31 Desember 2014

Saya yang Menyatakan



Ardi Yus Aryadi  
NIM: 1220010034



KEMENTERIAN AGAMA  
PASCASARJANA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## PENGESAHAN

Tesis berjudul : PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PUSTAKAWAN  
DI PERPUSTAKAAN UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA .  
Nama : Ardi Yus Aryadi, SIP.  
NIM : 1220010034  
Jenjang : Magister  
Program Studi : *Interdisciplinary Islamic Studies*  
Konsentrasi : Ilmu Perpustakaan dan Informasi  
Tanggal Ujian : 08 Januari 2015

telah dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Magister Ilmu Perpustakaan  
(M.IP.)

Yogyakarta, 3 Februari 2015

Direktur,



Prof. Dr. H. Khoiruddin, M.A. ©

NIP. 19641008 199103 1 002

**PERSETUJUAN TIM PENGUJI  
UJIAN TESIS**

Tesis berjudul : PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PUSTAKAWAN  
DI PERPUSTAKAAN UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA  
Nama : Ardi Yus Aryadi, SIP.  
NIM : 1220010034  
Program Studi : *Interdisciplinary Islamic Studies*  
Konsentrasi : Ilmu Perpustakaan dan Informasi

telah disetujui tim penguji ujian munaqosah

Ketua : Ro'fah, BSW., M.A., Ph.D.

Sekretaris : Dr. Nurul Hak, M.Hum.

Pembimbing/Penguji : Dr. Musthofa., M.Si.

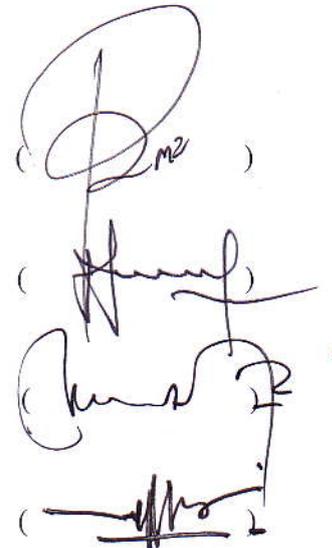
Penguji : Dr. Hj. Sri Rokhyanti Zulaikha, M.Si.

diuji di Yogyakarta pada tanggal 08 Januari 2015

Waktu : 10.00 s.d. 11.00 wib.

Hasil/Nilai : 90/A

Predikat : ~~Dengan Pujian~~/Sangat Memuaskan/Memuaskan



## NOTA DINAS PEMBIMBING

Kepada Yth.  
Direktur Pascasarjana  
UIN Sunan Kalijaga  
Yogyakarta

*Assalamu'alaikum wr.wb.*

Setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap penulisan tesis yang berjudul : PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PUSTAKAWAN DI PERPUSTAKAAN UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA yang ditulis oleh :

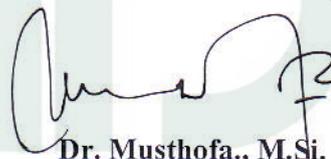
Nama : **Ardi Yus Aryadi, SIP.**  
NIM : 1220010034  
Program : Magister (S2)  
Program Studi : *Interdisciplinary Islamic Studies*  
Konsentrasi : Ilmu Perpustakaan dan Informasi

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

*Wassalamu'alaikum wr.wb.*

Yogyakarta, 31 Desember 2014

Pembimbing,



**Dr. Musthofa., M.Si.**

## MOTTO

“Suci adalah sebagian dari iman. Membaca alhamdulillah dapat memenuhi timbangan-timbangan. “Subhanallah” dan “Alhamdulillah” itu dapat memenuhi semua yang ada diantara langit dan bumi. Sholat itu adalah cahaya, sedekah itu adalah bukti keimanan. Sabar adalah pelita dan Al-quran petunjuk kehidupan”

(HR Muslim)

“Hadapilah setiap tantangan yang menghadang dengan lapang dada, seakan Anda telah tersentuh gairah kemenangan”

(George S. Patton)



**HALAMAN PERSEMBAHAN  
KARYA INI KUPERSEMBAHAN UNTUK :**

- ❖ Ibunda (Suhana) dan Ayahanda (M. Yusuf) sebagai bukti perjuangan mereka demi mewujudkan cita-cita anak-anaknya yang dengan tulus kasih mendoakanku dalam setiap sholat dan sujudnya.
  
- ❖ Kakak-ku Yati Agustini dan adek-adek-ku Dwi Nur Agustini dan Rudi Yus Aryadi, terima kasih untuk semua bantuannya dan semoga kita selalu bisa membuat senyum bangga pada kedua orang tua kita.

## ABSTRAK

Ardi Yus Aryadi (1220010034) “Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pustakawan di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta” Tesis Magister, Program Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga, 2014.

Tujuan penelitian 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 *Kolgomorov Smirnov* (KS) sedangkan uji linieritas menggunakan uji linier *Via Anova*. Hipotesis pertama diuji dengan menggunakan uji *r* (*Koefisien Korelasi*) dengan rumus *Korelasi Product Moment*, sedangkan hipotesis kedua menggunakan uji *F* dan uji regresi berganda.

Hasil penelitian 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* sebesar 0,682 atau 68,2%. Nilai koefisien determinasi *Adjusted R square* ( $R^2$ ) = 0,597 atau 59,2%, berarti 59,2% variasi kinerja di pengaruhi 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.

Kata Kunci: *Kompetensi, kinerja, pustakawan*

## KATA PENGANTAR

Allhamdulillahirobbilalamin Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, karena atas limpahan rahmat, karunia dan rido-Nya telah meringankan langkah studi penulis. Sholawat serta salam semoga selau tercurah kepada junjungan Nabi besar Muhammad SAW beserta keluarga, sahabat dan semua pengikutnya, Amin.

Penulisan tesis ini dapat terselesaikan berkat bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala hormat dan kerendahan hati, pada kesempatan ini penulis mengucapkan rasa terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Musa Asy'ari, selaku rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Prof. Dr. H Khoruddin. MA., selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Ibu Ro'fah, S. Ag., BSW., MA., Ph.D. dan Bapak Dr. Nurul Haq, S.Ag., M.Hum selaku Ketua dan Sekretaris Program Studi *Interdisciplinary Islamic Studies*.
4. Bapak Sujatno yang telah banyak membantu penulis dalam hal administrasi.
5. Bapak Dr. Musthofa, M.Si., selaku dosen pembimbing yang telah memberikan arahan dan bimbingannya kepada penulis, di sela-sela kesibukannya sebagai Wakil Dekan Bidang Akademik dan tenaga pengajar pada Fakultas Dakwah dan Komunikasi.

6. Ibu Dr. Hj. Sri Rohyanti Zulaikha, S.Ag., SIP., M.Si, selaku dosen penguji yang telah memberikan arahan dan masukan kepada penulis, di sela-sela kesibukannya sebagai Ketua Prodi S1 Ilmu Perpustakaan Fakultas Adab dan Ilmu Budaya UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
7. Para Guru Besar dan Dosen Konsentrasi Ilmu Perpustakaan dan Informasi program Studi *Interdisciplinary Islamic Studies* Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
8. Kepala Perpustakaan dan seluruh staff perpustakaan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan izin dan perkenannya bagi penulis untuk melakukan penelitian di perpustakaan.
9. Para Pustakawan, Perpustakaan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga yang sangat banyak berkontribusi bagi penulis, utamanya dalam memberikan informasi-informasi yang berharga terkait tema penelitian.
10. Bapak Yusuf dan Ibu Suhana yang senantiasa mencurahkan kasih sayang yang tulus dan segala dukungan serta do'anya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis. Serta kakak dan adik-adik-ku tersayang terimakasih atas segala bantuan doa dan dukungan baik secara moril maupun materil sehingga tesis ini dapat terselesaikan.
11. Teman-teman seperjuangan angkatan 2012 jurusan Ilmu Perpustakaan dan Informasi Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

12. Kawan-kawan Asrama Calamoa dan seluruh anggota Asrama Calamoa, senantiasa memberi bantuan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini.

13. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu penulisan dalam penyelesaian tesis ini hingga dapat terselesaikan.

Sekali lagi penulis mengucapkan terima kasih atas perhatian dan bantuan semua pihak. Penulis juga menyadari bahwa tesis ini masih banyak kekurangan dan jauh dari kata sempurna, oleh karena itu penulis sangat mengharapkan saran, masukan, koreksi dan kritik yang membangun guna menyempurnakan tesis ini.

Akhirnya penulis berharap dan berdoa semoga karya yang kecil ini mempunyai makna positif bagi kemajuan pengetahuan khususnya di dunia Ilmu Perpustakaan dan Informasi.

Yogyakarta, 31 Desember 2014  
Penulis



Ardi Yus Aryadi  
NIM. 1220010034

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PERNYATAAN KEASLIAN.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN .....	iii
LEMBAR PERSETUJUAN TIM PENGUJI UJIAN TESIS.....	iv
NOTA DINAS PEMBIMBING.....	v
MOTTO .....	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	vii
ABSTRAK .....	viii
KATA PENGANTAR .....	ix
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xvii
DAFTAR GAMBAR .....	xx
DAFTAR GRAFIK.....	xxi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xxiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	6
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	7
E. Kajian Pustaka.....	7
F. Kerangka Teori.....	12
1. Kompetensi.....	12

a.	Pengertian Kompetensi.....	12
b.	Tipe Kompetensi .....	14
c.	Kategori Kompetensi.....	17
d.	Manfaat Kompetensi .....	18
e.	Pustakawan.....	20
f.	Kualifikasi Pendidikan Pustakawan .....	21
g.	Jabatan Fungsional Pustakawan .....	23
h.	Isi Kompetensi Pustakawan .....	24
i.	Komponen Utama Kompetensi Pustakawan .....	27
2.	Kinerja .....	39
a.	Pengertian Kinerja.....	39
b.	Unsur-unsur Penilaian Kinerja .....	41
c.	Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pustakawan .....	45
d.	Kinerja dan Kompetensi Pustakawan.....	49
G.	Hubungan Kompetensi dengan Kinerja Pustakawan .....	51
H.	Hipotesis.....	58
I.	Metode Penelitian.....	59
1.	Jenis Penelitian.....	59
2.	Sumber Data .....	60
3.	Variabel Penelitian .....	60
4.	Definisi Operasional Variabel .....	63
5.	Metode Pengumpul Data .....	67
6.	Uji Validitas dan Reabilitas.....	75

7. Analisis Data .....	80
1. Analisis Deskriptif .....	81
2. Uji Normalitas dan Uji Linieritas .....	81
3. Uji Hipotesis .....	82
J. Sistematika Pembahasan .....	84
<b>BAB II GAMBARAN UMUM.....</b>	<b>86</b>
A. Sejarah Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta .....	86
B. Visi dan Misi Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta .....	90
C. Tujuan dan Fungsi Perpustakaan .....	90
D. Struktur Organisasi .....	92
a. Struktur Organisasi Perpustakaan .....	92
b. Struktur Organisasi Kelompok Pustakawan Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta .....	94
E. Koleksi Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.....	95
F. Layanan Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta .....	100
1. Layanan Informasi Promosi dan Kerjasama.....	101
2. Layanan Referensi dan Serial .....	102
3. Layanan Sirkulasi .....	103
4. Jam Buka Perpustakaan .....	104
5. Layanan Multimedia.....	105
6. Layanan Perservasi dan Repository Digital .....	105
G. Fasilitas Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.....	107

1. MPS dan MPK .....	107
2. Ruang Transit .....	107
3. Carreal Room .....	108
4. Pintu Masuk Elektronik dan Pintu Keluar Elektronik .....	109
5. Hotspot Area .....	110
6. Loker .....	110
H. Tata Tertib Ketentuan Berkunjung Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.....	110
I. Status Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta .....	112
J. Kompetensi Pustakawan di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.....	114
<b>BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>118</b>
A. Gambaran Umum Responden .....	118
1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	118
2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	120
3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	121
4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	123
5. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan Fungsional.....	125
B. Deskripsi Data Penelitian .....	126
a. Kompetensi Pustakawan.....	128
1. Kompetensi Manajemen Informasi .....	128
2. Kompetensi Interpersonal.....	131

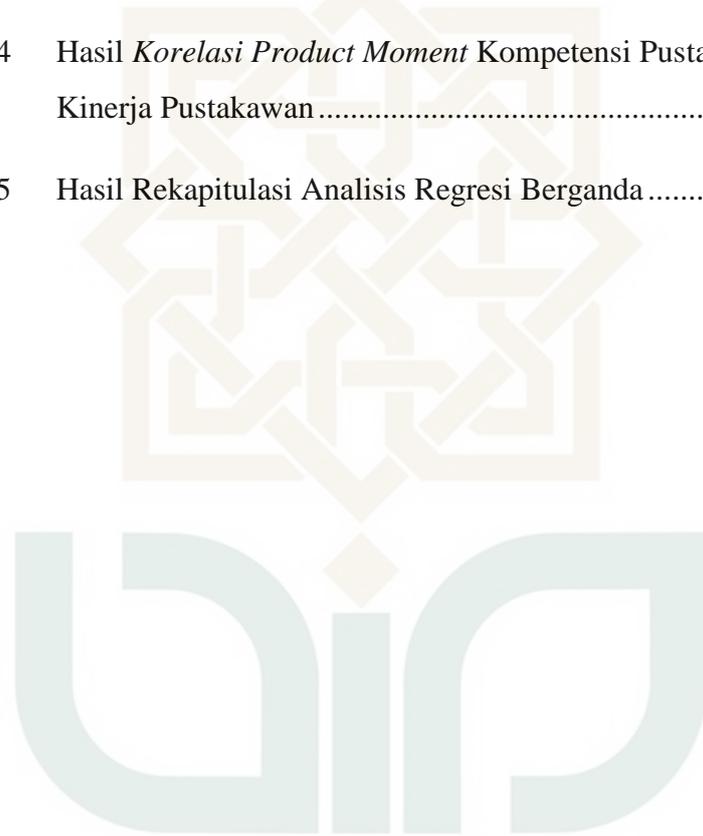
3. Kompetensi Teknologi Informasi.....	134
4. Kompetensi Manajemen.....	136
b. Kinerja Pustakawan.....	140
1. Kesetiaan .....	140
2. Kuantitas Pekerjaan.....	142
3. Kualitas Pekerjaan.....	143
4. Pengetahuan Tentang Pekerjaan.....	145
5. Keaslian Gagasan .....	147
6. Kerjasama.....	149
7. Kesadaran .....	150
8. Disiplin.....	151
9. Personal Qualities.....	152
C. Pembahasan Hasil Uji Normalitas dan Uji Linieritas .....	158
D. Pengujian Hipotesis.....	161
1. Uji Hipotesis Pertama.....	162
2. Uji Hipotesis Kedua .....	163
E. Pembahasan .....	168
<b>BAB IV PENUTUP .....</b>	<b>173</b>
A. Kesimpulan .....	173
B. Saran.....	175
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>177</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>184</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Daftar Pustakawan Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Tahun 2014 .....	4
Tabel 1.2	Kisi-kisi Indikator Variabel Kompetensi Pustakawan .....	70
Tabel 1.3	Kisi-kisi Indikator Variabel Kinerja Pustakawan.....	72
Tabel 1.4	Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi Pustakawan dan Kinerja Pustakawan .....	77
Tabel 1.5	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompetensi dan Kinerja Pustakawan .....	80
Tabel 2.1	<i>Dewey Decimal Classification</i> Umum Di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.....	96
Tabel 2.2	<i>Dewey Decimal Classification</i> Versi Islam-nya Di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta .....	97
Tabel 2.3	Tata Letak Koleksi Sirkulasi Di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.....	104
Tabel 2.4	Jam Layanan Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta ....	104
Tabel 3.1	Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	119
Tabel 3.2	Deskripsi Responden Berdasarkan Usia.....	120
Tabel 3.3	Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan .....	122
Tabel 3.4	Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	124
Tabel 3.5	Deskripsi Responden Berdasarkan Jabatan Fungsional .....	125
Tabel 3.6	Analisis Deskriptif Responden Berdasarkan pada Kompetensi	

	Manajemen Informasi.....	129
Tabel 3.7	Analisis Deskriptif Responden Berdasarkan pada Kompetensi Interpersonal .....	132
Tabel 3.8	Analisis Deskriptif Responden Berdasarkan pada Kompetensi Teknologi Informasi .....	134
Tabel 3.9	Analisis Deskriptif Responden Berdasarkan pada Kompetensi Manajemen .....	136
Tabel 3.10	Distribusi Frekuensi Skor Jawaban Variabel Kompetensi Pustakawan .....	138
Tabel 3.11	Analisis Deskriptif Responden Berdasarkan Kesetiaan .....	140
Tabel 3.12	Analisis Deskriptif Responden Berdasarkan pada Kuantitas Pekerjaan .....	142
Tabel 3.13	Analisis Deskriptif Responden Berdasarkan pada Kualitas Pekerjaan .....	144
Tabel 3.14	Analisis Deskriptif Responden Berdasarkan pada Pengetahuan Tentang Pekerjaan .....	156
Tabel 3.15	Analisis Deskriptif Responden Berdasarkan pada Keaslian Gagasan .....	148
Tabel 3.16	Analisis Deskriptif Responden Berdasarkan pada Kerjasama ....	150
Tabel 3.17	Analisis Deskriptif Responden Berdasarkan pada Kesadaran/ Tanggung jawab .....	151
Tabel 3.18	Analisis Deskriptif Responden Berdasarkan pada Disiplin.....	152
Tabel 3.19	Analisis Deskriptif Responden Berdasarkan pada <i>Personal Qualities</i> .....	153

Tabel 3.20	Distribusi Frekuensi Skor Jawaban Variabel Kinerja Pustakawan .....	155
Tabel 3.21	Nilai Rata-rata Variabel Kompetensi Pustakawan dan Variabel Kinerja Pustakawan .....	157
Tabel 3.22	Hasil Uji Normalitas .....	158
Tabel 3.23	Hasil Uji Linieritas .....	161
Tabel 3.24	Hasil <i>Korelasi Product Moment</i> Kompetensi Pustakawan dan Kinerja Pustakawan .....	162
Tabel 3.25	Hasil Rekapitulasi Analisis Regresi Berganda .....	164



## DAFTAR GAMBAR

Gambar	1.1	<i>The Window Model Theory</i> .....	53
Gambar	1.2	Hubungan Kompetensi dengan Kinerja Pustakawan .....	56
Gambar	1.3	Skema Kerangka Berpikir Hubungan Kompetensi Pustakawan dengan Kinerja Pustakawan .....	58
Gambar	1.4	Hubungan Variabel Independen dan Dependen .....	62
Gambar	3.1	Uji Normalitas Kompetensi Pustakawan .....	159
Gambar	3.2	Uji Normalitas Kinerja Pustakawan .....	160

## DAFTAR GRAFIK

Grafik 1	Grafik Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	119
Grafik 2	Grafik Deskripsi Responden Berdasarkan Usia .....	121
Grafik 3	Grafik Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	122
Grafik 4	Grafik Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	124
Grafik 5	Grafik Deskripsi Responden Berdasarkan Jabatan Fungsional.....	126
Grafik 6	Grafik Jawaban Responden terhadap Sub Variabel Kompetensi Manajemen Informasi .....	130
Grafik 7	Grafik Jawaban Responden terhadap Sub Variabel Kompetensi Interpersonal .....	133
Grafik 8	Grafik Jawaban Responden terhadap Sub Variabel Kompetensi Teknologi Informasi .....	135
Grafik 9	Grafik Jawaban Responden terhadap Sub Variabel Kompetensi Manajemen.....	137
Grafik 10	Jawaban Responden terhadap Variabel Kompetensi Pustakawan .....	139
Grafik 11	Grafik Jawaban Responden Sub Variabel Kesetiaan Pustakawan.	141
Grafik 12	Grafik Jawaban Responden Sub Variabel Kuantitas Pekerjaan ....	143
Grafik 13	Grafik Jawaban Responden Sub Variabel Kualitas Kerja .....	145
Grafik 14	Grafik Jawaban Responden Sub Variabel Pengetahuan Tentang Pekerjaan.....	147
Grafik 15	Grafik Jawaban Responden Sub Variabel Keaslian Gagasan.....	149

Grafik 16	Grafik Jawaban Responden Sub Variabel <i>Personal Qualities</i> .....	154
Grafik 17	Grafik Jawaban Responden Variabel Kinerja Pustakawan .....	156
Grafik 18	Nilai Rata-rata Variabel (X) Kompetensi Pustakawan dan Variabel (Y) Kinerja Pustakawan .....	157



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian .....	184
Lampiran 2	Rekapitulasi Kuesioner Variabel Kompetensi Pustakawan.....	190
Lampiran 3	Rekapitulasi Kuesioner Variabel Kinerja Pustakawan .....	192
Lampiran 4	Uji Validitas Variabel Kompetensi Pustakawan.....	194
Lampiran 5	Uji Validitas Variabel Kinerja Pustakawan .....	200
Lampiran 6	Nilai-nilai Rataan $r$ Product Moment.....	204
Lampiran 7	Hasil Uji Reabilitas Variabel Kompetensi Pustakawan .....	205
Lampiran 8	Hasil Uji Reabilitas Kinerja Pustakawan .....	207
Lampiran 9	Uji Normalitas.....	209
Lampiran 10	Hasil Uji Linier .....	211
Lampiran 11	Hasil Uji Hipotesis Pertama dan Kedua.....	212
Lampiran 12	Surat Kesediaan Menjadi Pembimbing Tesis .....	213
Lampiran 13	Permohonan Izin Penelitian .....	214
Lampiran 14	Surat Lembaran Disposisi Izin Penelitian.....	215
Lampiran 15	Daftar Riwayat Hidup .....	217

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Lahirnya Undang-undang perpustakaan nomor 43 tahun 2007 mendefinisikan bahwa pustakawan adalah seseorang yang memiliki kompetensi yang diperoleh melalui pendidikan dan/atau pelatihan kepustakawanan serta mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk melaksanakan pengelolaan dan pelayanan perpustakaan.<sup>1</sup>

Sulistyo Basuki menyebutkan kompetensi adalah pengetahuan dan keterampilan yang dituntut untuk dimiliki oleh seorang pekerja dalam melaksanakan tugasnya yang sesuai dengan nilai-nilai yang diterapkan oleh satu organisasi dan juga merupakan kemampuan dasar yang memungkinkan seorang pekerja memiliki cara berpikir, bertindak laku, dan membuat generalisasi dalam situasi apapun dan juga dapat menemukan jalan dalam menyelesaikan kesulitan yang berpotensi untuk berlangsung dalam waktu yang relatif lama.<sup>2</sup>

Wicaksono menyebutkan secara umum pustakawan harus memiliki empat jenis kompetensi/skill yaitu: skill manajemen informasi, skill interpersonal, skill teknologi informasi dan skill manajemen. Untuk menjadi seorang pustakawan maka setiap pustakawan harus selalu berupaya meningkatkan kompetensi/skill mereka secara berkelanjutan. Seseorang dapat

---

<sup>1</sup> Undang-Undang Republik Indonesia, *Undang-Undang Republik Indonesia No. 43 Tahun 2007: Tentang Perpustakaan* (Jakarta: Perpustakaan Nasional RI, 2007), hlm. 2.

<sup>2</sup> Sulistyo Basuki dkk, *Perpustakaan Dan Informasi Dalam Konteks Budaya* (Jakarta: Departemen Ilmu Perpustakaan dan Informasi FIB UI, 2006), hlm. 3.

dinyatakan memiliki kompetensi apabila mereka menguasai pengetahuan dalam bidangnya, memiliki kemampuan dan motivasi tinggi dalam pencapaian kesuksesan.<sup>3</sup>

Kompetensi selalu berhubungan dengan kinerja, karena hubungan kompetensi dengan kinerja sangat erat sekali, hal ini tampak pada hubungan dari keduanya, yaitu sebab 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*).<sup>4</sup>

Karakteristik kompetensi sangat di butuhkan setiap organisasi untuk mencapai tujuan tertentu. Untuk mencapai keberhasilan, diperlukan landasan yang kuat berupa kompetensi. Dengan demikian, kompetensi menjadi sangat berguna untuk membantu organisasi meningkatkan kinerja karyawan (pustakawan).

Perpustakaan adalah organisasi yang di bentuk dengan tujuan sebagai unit informasi yang berfungsi sebagai pusat pengadaan, pengolahan, penyimpanan, pelestarian dan penyebarluasan informasi mempunyai peranan yang penting dalam menunjang kegiatan pengguna perpustakaan. Untuk membangun perpustakaan yang mampu bersinergi dengan pengguna

---

<sup>3</sup> Hendro Wicaksono, “Kompetensi Perpustakaan dan Pustakawan dalam Implementasi Teknologi Informasi Di Perpustakaan”. Visi Pustaka, Vol.6 No.2, Desember 2004, hlm. 7.

<sup>4</sup> Muheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* (Jakarta: Grafindo, 2012), hlm. 10.

perpustakaan, dibutuhkan sumber daya manusia yang dalam hal ini pustakawan.

Pustakawan mempunyai peranan penting untuk menjalankan aktivitas perpustakaan. Untuk menjalankan aktivitas perpustakaan dibutuhkan pustakawan yang berkompeten agar menghasilkan kinerja yang baik dalam menjalankan aktivitas perpustakaan. Kinerja yang baik merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan tersebut merujuk pada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Supriyanto dan Machfudz menyebutkan standar kinerja seseorang dinyatakan baik apabila mencakup kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kedisiplinan, kreativitas dan inovasi, kehadiran, kerjasama tim, bertanggung jawab dan melakukan perencanaan pekerjaan. Gabungan dari variabel-variabel tersebut memungkinkan para pustakawan mengeluarkan segenap potensi dan kompetensi/skill yang dimiliki untuk mendukung keberhasilan kinerja pustakawan.<sup>5</sup>

Perpustakaan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta (UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta) adalah salah satu perpustakaan perguruan tinggi yang mengelola berbagai jenis koleksi dan melayani pengguna serta menerapkan teknologi informasi dalam pelaksanaan pekerjaan. Untuk

---

<sup>5</sup> Sani Ahmad Supriyanto dan Masyhuri Machfudz, *Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia* (Malang: UIN-MALIKI Press, 2010), hlm. 141.

menunjang aktivitas perpustakaan maka dibutuhkan pustakawan yang berkompeten didalamnya.

Dari observasi awal yang dilakukan dapat diketahui bahwa Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta memiliki banyak sekali aktivitas layanan perpustakaan seperti layanan sirkulasi, layanan referensi, terbitan berkala dan lain-lainnya. Selain itu untuk mendukung kegiatan pelayanan Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta juga memiliki jumlah pustakawan yang relatif banyak serta berasal dari berbagai jenjang pendidikan seperti:

**Tabel 1.1**  
**Daftar Pustakawan Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta**  
**Tahun 2014**

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah
1	S1 Ilmu Perpustakaan	4 Orang
2	S1 bidang lain + Pelatihan Perpustakaan	10 Orang
3	S2 Ilmu Perpustakaan	4 Orang
4	S2 bidang lain + Pelatihan Perpustakaan	2 Orang
Jumlah		20 Orang

*Sumber data Pegawai Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga 2014*

Dari data di atas terdapat beragam jenjang pendidikan pustakawan, apakah kompetensi yang dimiliki masing-masing pustakawan berpengaruh terhadap kinerja mereka, karena kompetensi mempunyai hubungan sebab akibat dan signifikan dengan kinerja. Selain pernyataan tersebut ada beberapa hal yang membuat penulis tertarik melakukan penelitian dan mengambil judul pengaruh kompetensi terhadap kinerja di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yaitu:

1. Pertama Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga sudah mendapat sertifikat akreditasi dari Kepala Perpustakaan Nasional Republik Indonesia dengan sertifikat akreditasi kategori “A”. Dengan salah satu kriteria penilaian sumber daya manusia (SDM).<sup>6</sup>
2. Kedua penulis tertarik untuk melakukan penelitian di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga dikarenakan Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta menempati urutan 5914 *world ranking* berdasarkan *webometrics* pada 2014.<sup>7</sup>

Dari hal di atas Priyanto menyebutkan salah satu penilaian dari *webometrics* adalah perpustakaan karena perpustakaan dapat berperan untuk mendukung keinginan Universitas dalam menaikkan peringkatnya di *webometrics*. Untuk itu Pustakawan perlu meningkatkan kompetensinya karena akan membantu peningkatan kinerja perpustakaan dan membantu lembaga induknya terutama perguruan tinggi untuk meningkatkan prestasinya.<sup>8</sup>

Berdasarkan latar belakang di atas penulis ingin mengetahui lebih lanjut bagaimana kompetensi pustakawan dan kinerja pustakawan di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sehingga penulis mengambil

---

<sup>6</sup> Akredasi Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, *Keretiria Sumber Daya Manusia* [https://www.google.co.id/?gws\\_rd=cr&ei=2efU769E5eIuA T64oLA Bg#q=akreditasi+perpustakaan+uin+suka&spell=1](https://www.google.co.id/?gws_rd=cr&ei=2efU769E5eIuA T64oLA Bg#q=akreditasi+perpustakaan+uin+suka&spell=1), diakses tanggal 14 mei 2014.

<sup>7</sup> Webometrics, “*Ranking Web of Universities*” dalam <http://www.webometrics.info/en/search/Rankings/Universitas%20Islam%20Negeri%20Sunan%20Kalijaga%20Yogyakarta%20type%3Amondial>, diakses tanggal 14 mei 2014.

<sup>8</sup> Sugeng Priyanto, “*Peran Perpustakaan dalam Mendukung Universitas Menuju Peringkat Dunia*” dalam <http://sugengpri.blog.undip.ac.id/2010/03/09/peran-perpustakaan-dalam-mendukung-universitas-menuju-peringkat-dunia/>, diakase tanggal 14 mei 2014.

judul "Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pustakawan di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta".

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kompetensi pustakawan dan kinerja pustakawan di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta?
2. Apakah kompetensi pustakawan mempengaruhi kinerja pustakawan di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta?
3. Apakah kompetensi pustakawan yang terdiri dari kompetensi manajemen informasi, kompetensi interpersonal, kompetensi teknologi informasi, dan kompetensi manajemen secara bersama-sama mempengaruhi kinerja pustakawan di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui bagaimana kompetensi pustakawan dan kinerja pustakawan di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Mengetahui apakah kompetensi pustakawan mempengaruhi kinerja pustakawan di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Mengetahui apakah kompetensi pustakawan yang terdiri dari kompetensi manajemen informasi, kompetensi interpersonal,

kompetensi teknologi informasi dan kompetensi manajemen secara bersama-sama mempengaruhi kinerja pustakawan di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian yang berjudul pengaruh kompetensi terhadap kinerja pustakawan di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta ini diharapkan memberikan manfaat antara lain:

1. Secara akademik bagi penulis dapat memperkaya dan mengembangkan ilmu pengetahuan, terutama dalam manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan kompetensi dan kinerja seorang pustakawan di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bagi Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta diharapkan penelitian ini berguna untuk mengetahui kompetensi pustakawan dan kinerja pustakawan dalam rangka peningkatan kualitas layanan kepada pengguna perpustakaan.
3. Bagi kepentingan ilmiah diharapkan bisa menambah khasanah Ilmu Perpustakaan khususnya yang terkait dengan kompetensi pustakawan yang berhubungan dengan kinerja pustakawan.

#### **E. Kajian Pustaka**

Berdasarkan penelitian-penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan topik ini, ditemukan beberapa tulisan yang bisa dijadikan acuan dalam penelitian ini, adapun diantaranya adalah penelitian yang dilakukan oleh

Emmyah, (2009) menulis “Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Politeknik Negeri Ujung Pandang”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Politeknik Negeri Ujung Pandang. Metode penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian survey dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan eksplanatif, yaitu untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesis. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Politeknik Negeri Ujung Pandang yang berjumlah 130 orang. Metode pengambilan sampel adalah *nonprobability sampling* dengan teknik sampling jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Untuk mendapatkan data digunakan angket (kuesioner) sebagai sumber data primer, observasi dan dokumentasi sebagai sumber data sekunder. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan (bersama-sama) kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Politeknik Negeri Ujung Pandang.<sup>9</sup>

Sri Lestari, (2013) menulis “Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pustakawan Pada Perpustakaan Perguruan Tinggi di Yogyakarta (Studi Pada Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta dan Universitas Atma Jaya Yogyakarta)”. Penelitian ini mempermasalahkan hubungan antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja, serta hubungan simultan antara kepuasan kerja dengan kinerja pustakawan. Penelitian bersifat

---

<sup>9</sup> Emmyah, “Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Politeknik Negeri Ujung Pandang” (Makassar: Tesis Jurusan Ilmu Administrasi, Program Magister, Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Lambaga Administrasi Negara, 2009), hlm. vi.

kuantitatif dengan pendekatan *survey*, pengambilan sampel dengan *simple random sampling*, instrumen pengumpul data menggunakan *skala likert*. Uji normalitas menggunakan uji kolmogorov-smirnov (KS), uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan rumus *korelasi product moment*. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa: (1) kepuasan kerja berada pada kategori sedang dengan nilai 3,43 motivasi kerja kategori tinggi dengan nilai 3,84 dan kinerja pustakawan berada pada kategori tinggi dengan nilai 3,97; (2) terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja dengan koefisien korelasi 0,378 dan signifikan 0,007; (3) terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja dengan koefisien korelasi 0,572 dan signifikan 0,000; (4) terdapat hubungan positif dan signifikan secara simultan antara kepuasan kerja dengan kinerja pustakawan dengan koefisien korelasi 0,508 dan signifikan 0,000; (5) terdapat hubungan positif dan signifikan secara simultan antara kepuasan kerja dan motivasi kerja dengan kinerja pustakawan dengan koefisien regresi  $b_1$  sebesar 0,925,  $b_2$  sebesar 0,341 dan nilai konstanta  $a$  sebesar 1,648 dengan tingkat signifikan pada uji F sebesar 0,000 ( $0,000 < 0,005$ ), sehingga persamaan regresinya ( $Y = 1,648 + 0,295 + 0,351$ ). Sedangkan kontribusi model regresinya diketahui dari  $r$  square sebesar 0,426 artinya kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan memberikan kontribusi terhadap kinerja pustakawan sebesar 42,6% adapun sisanya 57,4% dipengaruhi oleh variabel lain.<sup>10</sup>

---

<sup>10</sup> Sri Lestari, “*Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pustakawan pada Perpustakaan Perguruan Tinggi di Yogyakarta (Studi Pada Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta dan Universitas Atma Jaya Yogyakarta)*” (Yogyakarta: Tesis Magister, Program Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga, 2013), hlm. vi.

Litia Arinda, (2013) menulis “Hubungan Kompetensi Pustakawan dan Prestasi Kerja di UPT Perpustakaan Universitas Gadjah Mada Yogyakarta”. Penelitian bertujuan untuk mengetahui bagaimana kompetensi pustakawan, mengetahui bagaimana prestasi kerja pustakawan, serta mengetahui hubungan kompetensi pustakawan dan prestasi kerja. Jenis penelitian kuantitatif, pengambilan sampel dengan cara *purposive sampling*, dengan jumlah sampel 34 responden. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini diantaranya metode observasi, wawancara, dan kuesioner. Metode analisis data dengan teknik analisis *korelasi*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi pustakawan secara umum baik dengan nilai *grand mean* 3,15 dan prestasi kerja secara umum baik dengan nilai *grand mean* 3,17. Selanjutnya ada hubungan yang positif dan signifikan antara kompetensi pustakawan dan prestasi kerja di UPT Perpustakaan Universitas Gadjah Mada Yogyakarta. Dari hasil korelasi dapat diketahui bahwa besaran koefisien korelasi antara variabel kompetensi pustakawan dan prestasi kerja adalah sebesar 0,582. Karena  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel pada taraf signifikan 5% (0,433) dan taraf signifikan 1% (0,549), maka *korelasi* dikatakan signifikan. Dari hasil uji hipotesis menyatakan ada hubungan antara kompetensi pustakawan dan prestasi kerja di UPT Perpustakaan Universitas Gadjah Mada Yogyakarta.<sup>11</sup>

Maria S. Sampe, (2014) menulis “Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai UPT Perpustakaan Universitas Hasanuddin”. Penelitian ini

---

<sup>11</sup> Litia Arinda, “Hubungan Kompetensi Pustakawan dan Prestasi Kerja Di UPT Perpustakaan Universitas Gadjah Mada Yogyakarta” (Yogyakarta: Skripsi Jurusan Ilmu Perpustakaan, Fakultas Adab dan Budaya UIN Sunan Kalijaga, 2013), hlm. ix.

bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis kompetensi yang terdiri dari pengetahuan, keterampilan dan sikap terhadap kinerja pustakawan Universitas Hasanuddin. Untuk mengetahui dan menganalisis kompetensi yang dominan dan berpengaruh terhadap kinerja pustakawan Universitas Hasanuddin. Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan deskriptif kualitatif. Jenis penelitian ini bersifat survey. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner, selanjutnya data dianalisis secara deskriptif dan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil uji secara simultan menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 49,226 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel pengetahuan, keterampilan dan sikap terhadap kinerja pustakawan pada UPT Perpustakaan Universitas Hasanuddin. Hasil uji secara parsial menunjukkan bahwa koefisien variabel pengetahuan sebesar 0,773 dengan nilai t hitung 9,954 dengan signifikan sebesar 0,000 yang menunjukkan bahwa pengetahuan berpengaruh positif, signifikan dan dominan terhadap kinerja pustakawan pada UPT Perpustakaan Universitas Hasanuddin, yang berarti bahwa semakin tinggi tingkat pengetahuan maka semakin tinggi pula wawasan keilmuan pegawai untuk meningkatkan kinerja secara parsial menunjukkan bahwa koefisien keterampilan sebesar 0,252 dengan signifikan sebesar 0,000 yang menunjukkan bahwa keterampilan berpengaruh terhadap kinerja pustakawan pada UPT Perpustakaan Universitas Hasanuddin, yang berarti bahwa semakin tinggi skill yang dimiliki oleh pegawai akan semakin meningkatkan kinerja. Secara parsial menunjukkan bahwa koefisien sikap

pustakawan sebesar 0.107 dengan signifikan sebesar 0,000 yang menunjukkan bahwa sikap berpengaruh terhadap kinerja pustakawan, yang berarti bahwa peningkatan kompetensi akan berpengaruh terhadap sikap/perilaku pegawai yang mengarah pada peningkatan kinerja pustakawan.<sup>12</sup>

Berdasarkan kajian pustaka di atas, penelitian ini memiliki beberapa persamaan dalam hal teori yang digunakan secara umum tentang kompetensi dan kinerja. Akan tetapi penelitian ini berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya. Penelitian ini berusaha untuk menggali pengaruh kompetensi yang di miliki pustakawan terhadap kinerja pustakawan pada perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

## **F. Kerangka Teori**

### **1. Kompetensi**

#### **a. Pengertian Kompetensi**

Kompetensi diartikan sebagai kemampuan, pengetahuan dan keterampilan, sikap, nilai, perilaku, dan karakteristik seseorang yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu dengan tingkat kesuksesan secara optimal.<sup>13</sup> Definisi kompetensi sering dipakai untuk karakteristik-karakteristik yang mendasari individu untuk mencapai kinerja maksimal. Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur paling penting dalam menghadapi persaingan kerja di era globalisasi.

---

<sup>12</sup> Maria S. Sampe, *“Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai UPT Perpustakaan Universitas Hasanuddin”* (Makassar: Tesis Program Pascasarjana Universitas Muslim Indonesia, 2014), hlm. v.

<sup>13</sup> Rachman Hermawan, *Suatu Pendekatan Terhadap Kode Etik Pustakawan Indonesia* (Jakarta: Sagung Seto, 2006), hlm. 174.

Sumber daya manusia yang tidak berkualitas akan tersingkir dan digantikan oleh sumber daya manusia yang lebih berkualitas. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan profesi yang digelutinya. Kompetensi menjadi persyaratan penting bagi suatu profesi karena kompetensi akan memperlihatkan perilaku saat melaksanakan pekerjaan.

Sulistyo Basuki menyebutkan kompetensi adalah pengetahuan dan keterampilan yang dituntut untuk dimiliki oleh seorang pekerja dalam melaksanakan tugasnya yang sesuai dengan nilai-nilai yang diterapkan oleh satu organisasi dan juga merupakan kemampuan dasar yang memungkinkan seorang pekerja memiliki cara berpikir, bertindak laku dan membuat generalisasi dalam situasi apapun dan juga dapat menemukan jalan dalam menyelesaikan kesulitan yang berpotensi untuk berlangsung dalam waktu yang relatif lama.<sup>14</sup> Sedangkan Menurut Sjahrazad kompetensi adalah karakteristik seorang pegawai yang dapat memberikan kontribusi berarti bagi keberhasilan pelaksanaan pekerjaan dan pencapaian kinerja organisasi.<sup>15</sup>

Standar Nasional Perpustakaan Perguruan Tinggi (SNP) disebutkan bahwa kompetensi pustakawan yaitu mereka yang memiliki kompetensi yang diperoleh melalui pendidikan dan/atau pelatihan kepustakawanan serta mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk melaksanakan

---

<sup>14</sup> Sulistyo Basuki dkk, *Perpustakaan dan Informasi Dalam Konteks Budaya* (Jakarta: Departemen Ilmu Perpustakaan dan Informasi FIB UI, 2006), hlm. 3.

<sup>15</sup> Masdar Sjahrazad dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Untuk Pelayanan Publik* (Surabaya: Airlangga University Press, 2009), hlm. 115.

pengelolaan dan pelayanan perpustakaan.<sup>16</sup> Sedangkan dalam Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) Bidang Perpustakaan disebutkan kompetensi adalah kemampuan seseorang yang mencakup pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang dapat terobservasi dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan.<sup>17</sup>

Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan kemampuan serta kecakapan seseorang berkaitan dengan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperoleh melalui pendidikan, untuk melaksanakan tanggung jawabnya yang memungkinkan seseorang bekerja secara efektif untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.

#### **b. Tipe Kompetensi**

Menurut Moehariono mengatakan tipe kompetensi dapat dibagi menjadi dua tipe kompetensi,<sup>18</sup> yaitu sebagai berikut:

##### **1. Kompetensi Individu**

Kompetensi individu dapat dikategorikan atau dikelompokkan menjadi dua, terdiri atas: 1. *Threshold competence* atau dapat disebut kompetensi minimum, yaitu kompetensi dasar yang harus dimiliki

---

<sup>16</sup> Standar Nasional Perpustakaan (SNP), *Standar Nasional Perpustakaan Bidang Perpustakaan Sekolah dan Perpustakaan Perguruan Tinggi* (Jakarta: Perpustakaan Nasional RI, 2011), hlm. 2.

<sup>17</sup> Undang-undang Republik Indonesia, *Undang-Undang Republik Indonesia No 83 Tahun 2012 tentang Penetapan Rancangan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia Sektor Jasa Kemasyarakatan, Sosial Budaya, Hiburan dan Perorangan Lainnya Bidang Perpustakaan Menjadi Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia*. (Jakarta: Perpustakaan Nasional RI, 2012), hlm 2.

<sup>18</sup> Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi...*, hlm. 14.

oleh seseorang, misalnya kemampuan pengetahuan atau keahlian dasar seperti kemampuan membaca dan menulis.<sup>19</sup> Contoh jika seseorang menjadi kepala perpustakaan, minimal harus mempunyai pengetahuan dan keahlian khusus dalam dunia perpustakaan., 2. *Differentiating competence*, yaitu kompetensi yang membedakan seseorang berkinerja tinggi atau berkinerja rendah dengan pustakawan lainnya, misalnya seseorang yang memiliki kompetensi dari pengetahuan dan keterampilan atau keahlian lebih mudah untuk mencapai target organisasi dalam standar kerja.<sup>20</sup>

Secara rinci, Spencer dan Spencer dalam Prihadi mendefinisikan ada lima jenis kompetensi yang harus dimiliki oleh semua individu,<sup>21</sup> yaitu sebagai berikut:

- a. *Task skills*, yaitu keterampilan untuk melaksanakan tugas-tugas rutin sesuai dengan standar di tempat kerja.
- b. *Task management skills*, yaitu keterampilan untuk mengelola serangkaian tugas yang berbeda yang muncul dalam pekerjaan.
- c. *Contingency management skill*, yaitu keterampilan mengambil tindakan yang cepat dan tepat bila timbul suatu masalah dalam pekerjaan.
- d. *Job role environment skill*, yaitu keterampilan untuk bekerjasama serta memelihara kenyamanan lingkungan kerja.

---

<sup>19</sup> *Ibid.*

<sup>20</sup> *Ibid.*, hlm.15.

<sup>21</sup> Syaiful F Prihadi, *Assessment Centre : Identifikasi, Pengukuran dan Pengembangan Kompetensi* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2004), hlm. 92-94.

- e. *Transfer skill*, yaitu keterampilan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja baru.

## 2. Kompetensi Jabatan

Moeheriono mengatakan seseorang agar mendapat kinerja tertinggi secara maksimal seharusnya memiliki kompetensi individu yang harus sesuai atau cocok dengan kompetensi jabatan yang diembannya, hal ini akan mengakibatkan terjadi kecocokan dengan kemampuan yang dimilikinya.<sup>22</sup> Berdasarkan standar kompetensi pada kompetensi jabatan, tercakup dua komponen yang mendasar, yaitu kompetensi utama dan kompetensi pendukung yang rinciannya adalah sebagai berikut:

- a. Kompetensi utama, merupakan kompetensi yang harus dimiliki seseorang berkaitan dengan suatu jabatan atau tugas pekerjaan pada lingkup tertentu. Seperti: akuntabilitas, organisasi pembelajar, menentukan masalah dan memecahkannya.
- b. Kompetensi pendukung, adalah kompetensi yang diperlukan untuk membantu atau mendukung terwujudnya pelaksanaan jabatan tertentu yang terdiri atas komunikasi dan teknologi informasi.

---

<sup>22</sup> Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi...*, hlm. 16.

### c. Kategori Kompetensi

Michael Zwell dalam Wibiwo memberikan lima kategori kompetensi,<sup>23</sup> yang terdiri dari:

- 1) *Task achievement* merupakan kategori kompetensi yang berhubungan dengan kinerja baik. Kompetensi yang berkaitan dengan *task achievement* ditunjukkan oleh orientasi pada hasil, mengelola kinerja, mempengaruhi, inisiatif, inovasi dan keahlian teknis.
- 2) *Relationship* merupakan kategori kompetensi yang berhubungan dengan komunikasi dan bekerja baik dengan orang lain dan memuaskan kebutuhannya. Kompetensi yang berhubungan dengan *relationship* meliputi kerjasama, orientasi pada pelayanan, kepedulian antar pribadi dan penyelesaian konflik.
- 3) *Personal attribute* merupakan kompetensi instrinsik individu dan menghubungkan bagaimana orang berpikir, merasa, belajar dan berkembang. *Personal attribute* merupakan kompetensi yang meliputi: integritas dan kejujuran, pengembangan diri, ketegasan, kualitas keputusan, berpikir analitis dan berpikir konseptual.
- 4) *Managerial* merupakan kompetensi yang secara spesifik berkaitan dengan pengelolaan, pengawasan dan mengembangkan orang lain. Kompetensi *manajerial* berupa: memotivasi, memberdayakan dan mengembangkan orang lain.

---

<sup>23</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007), hlm. 93.

5) *Leadership* merupakan kompetensi yang berhubungan dengan memimpin organisasi dan orang untuk mencapai maksud, visi dan tujuan organisasi. Kompetensi berkenaan dengan *leadership* meliputi kepemimpinan visioner, berpikir strategis, membangun komitmen organisasional. Wibowo mengatakan strata kompetensi dapat dipilah-pilah menurut stratanya dan dapat dibagi menjadi *core competencies*, *managerial competencies*, dan *functional competencies*.<sup>24</sup>

a. *Core competencies* merupakan kompetensi inti yang dihubungkan dengan strategi organisasi sehingga harus dimiliki oleh semua karyawan dalam organisasi.

b. *Managerial competencies* merupakan kompetensi yang mencerminkan aktivitas manajerial dan kinerja yang diperlukan dalam peran tertentu.

c. *Functional competencies* merupakan kompetensi yang menjelaskan tentang kemampuan peran tertentu yang diperlukan dan biasanya dihubungkan dengan keterampilan profesional atau teknis. Merupakan kemampuan berdasar profesi dibidang teknis tertentu.

#### **d. Manfaat Kompetensi**

Mengacu pada pendapat Rylatt dan Lohan kompetensi memberikan beberapa manfaat kepada karyawan dan organisasi<sup>25</sup> sebagai berikut:

---

<sup>24</sup> *Ibid.*, hlm. 94.

<sup>25</sup> Alastair Rylatt dan Lohan K, *Creating Training Miracles* (Australia: AIM, 1995), hlm. 120.

## 1) Karyawan

Adapun manfaat kompetensi yang dirasakan oleh karyawan sebagai berikut:

- a. Kejelasan relevansi pembelajaran sebelumnya, kemampuan untuk mentransfer keterampilan, nilai dari kualifikasi yang diakui dan potensi pengembangan karir.
- b. Adanya kesempatan bagi pegawai untuk mendapatkan pendidikan dan pelatihan melalui akses sertifikasi nasional berbasis standar yang ada.
- c. Penempatan sasaran sebagai sarana pengembangan karier
- d. Kompetensi yang ada sekarang dan manfaatnya akan dapat memberikan nilai tambah pada pembelajaran dan pertumbuhan.
- e. Pilihan perubahan karir yang lebih jelas untuk berubah pada jabatan baru, seseorang dapat membandingkan kompetensi mereka sekarang dengan kompetensi yang diperlukan untuk jabatan baru. Kompetensi baru yang dibutuhkan mungkin hanya berbeda 10% dari yang telah dimiliki.
- f. Penilaian kinerja yang lebih obyektif dan umpan balik berbasis standar kompetensi yang ditentukan dengan jelas.
- g. Meningkatnya keterampilan dan *marketability* sebagai karyawan.

## 2) Organisasi

Adapun manfaat kompetensi yang dirasakan oleh organisasi sebagai berikut:

- a. Pemetaan yang akurat mengenai kompetensi angkatan kerja yang ada dan yang dibutuhkan.
- b. Meningkatnya efektifitas rekrutmen dengan cara menyesuaikan kompetensi yang diperlukan dalam pekerjaan dengan yang dimiliki pelamar.
- c. Pendidikan dan pelatihan difokuskan pada kesenjangan keterampilan dan persyaratan keterampilan perusahaan yang lebih khusus.
- d. Akses pada pendidikan dan pelatihan yang lebih efektif dari segi biaya berbasis kebutuhan industri dan identifikasi penyedia pendidikan dan pelatihan internal dan eksternal berbasis kompetensi yang diketahui.
- e. Pengambil keputusan dalam organisasi akan lebih percaya diri karena karyawan telah memiliki keterampilan yang akan diperoleh dalam pendidikan dan pelatihan.
- f. Penilaian pada pembelajaran sebelumnya dan penilaian hasil pendidikan dan pelatihan akan lebih reliabel dan konsisten.

**e. Pustakawan**

Menurut Sulisty Basuki, pustakawan adalah orang yang memberikan dan melaksanakan kegiatan perpustakaan dalam usaha pemberian pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan misi yang

diemban oleh badan induknya berdasarkan ilmu perpustakaan, dokumentasi, dan informasi yang diperolehnya melalui pendidikan.<sup>26</sup>

Kode Etik Pustakawan Indonesia dalam Lasa menjelaskan bahwa pustakawan adalah seseorang yang melaksanakan kegiatan perpustakaan dengan jalan memberikan pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan tugas lembaga induknya berdasarkan ilmu perpustakaan, dokumentasi dan informasi yang dimilikinya melalui pendidikan.<sup>27</sup>

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pustakawan ialah orang yang telah menempuh pendidikan ilmu perpustakaan dan bekerja di perpustakaan dan bertanggung jawab dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan fungsi perpustakaan induknya.

#### **f. Kualifikasi Pustakawan Perguruan Tinggi**

Standar Nasional Perpustakaan (SNP) menyebutkan kualifikasi tenaga perpustakaan perguruan tinggi adalah pustakawan minimal strata satu di bidang ilmu perpustakaan dan informasi, terlibat aktif dalam organisasi profesi dibuktikan dengan kartu anggota atau sertifikat. Tenaga teknis perpustakaan dengan pendidikan minimal diploma dua serta memperoleh pelatihan kepustakawan dari lembaga pendidikan dan

---

<sup>26</sup> Sulistyio Basuki, *Pengantar Ilmu Perpustakaan*, Cet. ke-2 (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1993), hlm. 8.

<sup>27</sup> Lasa Hs, *Kamus Kepustakawanan Indonesia* (Yogyakarta: Pustaka Book Publisher, 2009), hlm. 295.

pelatihan yang terakreditasi.<sup>28</sup> Sedangkan Dalam Bab VIII Pasal 29 (1) UU No 43 tahun 2007 menyatakan bahwa tenaga perpustakaan terdiri atas pustakawan dan tenaga teknis perpustakaan. Pustakawan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi kualifikasi sesuai dengan Standar Nasional Perpustakaan. Tenaga teknis perpustakaan sebagaimana dimaksud ayat (1) dapat dirangkap oleh pustakawan sesuai dengan kondisi perpustakaan yang bersangkutan.<sup>29</sup> Kualifikasi pustakawan perguruan tinggi juga harus dikelola oleh tenaga perpustakaan sekurang-kurangnya 2 orang pustakawan dengan perhitungan untuk 500 mahasiswa dibutuhkan 1 orang pustakawan dan 1 orang staf. Untuk setiap tambahan 2000 mahasiswa ditambahkan 1 orang pustakawan.<sup>30</sup>

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kualifikasi pustakawan perguruan tinggi harus memiliki pendidikan S1 Perpustakaan dan tenaga teknis D2 Perpustakaan, serta dalam menjalankan aktivitas perpustakaan untuk 500 mahasiswa dibutuhkan 1 orang pustakawan dan 1 orang staf dan untuk tambahan 2000 mahasiswa ditambah 1 orang pustakawan.

---

<sup>28</sup> Standar Nasional Perpustakaan (SNP), *Standar Nasional Perpustakaan Bidang Perpustakaan Sekolah dan Perpustakaan Perguruan Tinggi* (Jakarta: Perpustakaan Nasional RI, 2011), hlm. 6.

<sup>29</sup> Undang-Undang Republik Indonesia, *Undang-Undang Republik Indonesia No. 43 Tahun 2007: Tentang Perpustakaan...*, hlm. 9.

<sup>30</sup> Standar Nasional Perpustakaan (SNP), *Standar Nasional Perpustakaan Bidang Perpustakaan Sekolah dan Perpustakaan Perguruan Tinggi...*, hlm. 6.

#### **g. Jabatan Fungsional Pustakawan**

Menurut Purwono<sup>31</sup> jabatan fungsional adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seseorang, dalam hal ini pegawai negeri sipil (PNS) dalam suatu satuan organisasi yang dalam pelaksanaan tugasnya didasarkan pada keahlian dan atau keterampilan tertentu serta bersipat mandiri dan untuk kenaikan pangkatnya disyaratkan dengan angka kredit.

Dalam hal jenjang jabatan dan pangkat pustakawan tingkat terampil dari terendah sampai dengan yang tertinggi adalah:

1. Pustakawan Pelaksana dengan jenjang pangkat Pengatur Muda tingkat I golongan ruang II/b, Pengatur golongan ruang II/c, Pengatur tingkat I golongan ruang II/d.
2. Pustakawan Pelaksana Lanjutan dengan jenjang kepangkatan Penata Muda golongan ruang III/a, Penata Muda Tingkat I golongan ruang III/b.
3. Pustakawan Penyelia dengan jenjang kepangkatan Penata golongan ruang III/c dan Penata Tingkat I golongan ruang III/d.<sup>32</sup>

Untuk Pustakawan Tingkat Ahli jenjang jabatan dan kepangkatan dari yang terendah sampai yang tertinggi adalah:

1. Pustakawan Pertama dengan jenjang kepangkatan Penata Muda golongan ruang III/a, Penata Muda Tingkat I golongan ruang III/b.

---

<sup>31</sup> Purwono, *Profesi Pustakawan* (Jakarta: Universitas Terbuka, 2014), hlm. 2.1.

<sup>32</sup> *Ibid.*, hlm. 2.19.

2. Pustakawan Muda dengan jenjang kepangkatan Penata golongan ruang III/c dan Penata Tingkat I golongan ruang III/d.
3. Pustakawan Madya dengan jenjang kepangkatan Pembina golongan ruang IV/a, Pembina Tingkat I golongan IV/b, dan Pembina Utama Muda golongan IV/c.
4. Pustakawan Utama dengan jenjang kepangkatan Pembina Utama Madya golongan ruang IV/d dan Pembina Utama golongan ruang IV/e.<sup>33</sup>

#### **h. Isi Kompetensi Pustakawan**

Dewiyana menyatakan bahwa isi kompetensi dari sebuah kompetensi terdiri dari:

- 1) *Technology Skills and Network Management*, meliputi:
  - a. Mampu menggunakan PC dengan level yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang biasa digunakan sehari-hari.
  - b. Mampu menganalisis jaringan pengguna internal dan eksternal.
  - c. Mampu menjadi *gate-keeper* teknologi informasi dan peralatannya.
  - d. Menguasai penggunaan peralatan *in-house* guna pengumpulan, penyebaran dan berbagi informasi.<sup>34</sup>

---

<sup>33</sup> *Ibid.*, hlm 2.20.

<sup>34</sup> Himma Dewiyana, *Kompetensi dan Kurikulum Perpustakaan: Paradigma Baru dan Dunia Kerja di Era Globalisasi Informasi.*, Vol. 2 No. 1, 2006, hlm. 28.

2) *Media Management Storage and Retrieval*, meliputi:

- a. Pustakawan adalah profesional bidang informasi harus memiliki pengetahuan tentang berbagai jenis sarana penyimpanan dan temu kembali yang baru muncul.
- b. Selalu mengembangkan pengetahuan dan keterampilan untuk mengantisipasi pengembangan dan perubahan bidang industri informasi di masa depan.<sup>35</sup>

3) *Information Skills*, meliputi:

- a. Mempertemukan kebutuhan informasi dengan sumber informasi.
- b. Memiliki keahlian tentang pencarian informasi.
- c. Memiliki keahlian tentang sumber dan isi informasi.
- d. Mampu mengidentifikasi, mengevaluasi dan merekomendasikan sumber informasi.
- e. Menyediakan sarana terbaik untuk akses informasi.
- f. Mampu menggunakan keterampilan tentang pengorganisasian informasi menjadi pengetahuan.<sup>36</sup>

4) *Communication and Customer Care*, meliputi:

- a. Mampu berinteraksi dan bersosialisasi dengan anggota organisasi secara individu, tim atau masyarakat.
- b. Mampu menyampaikan ide secara lisan maupun tertulis dengan jelas.

---

<sup>35</sup> *Ibid.*, hlm. 28.

<sup>36</sup> *Ibid.*, hlm. 29.

- c. Memprioritaskan kebutuhan pelanggan dan mewujudkannya dengan inisiatif yang tinggi.
- d. Memperhatikan keperluan pengguna dengan belajar tentang pemasaran.
- e. Selalu berdialog dengan pengguna informasi dalam memberikan layanan yang bernilai lebih.<sup>37</sup>

5) *Personal Behavior*.

*Personal behavior* dalam isi kompetensi meliputi: proaktif, sabar, responsif, fleksibel, ramah, kreatif, percaya diri, sensitif dan menyenangkan.<sup>38</sup>

Sedangkan *special libraries association (SLA)* dalam Dewiyana merumuskan dua jenis kompetensi abad 21 untuk para pendidik, mahasiswa, praktisi dan pegawai, yaitu:

- 1) Kompetensi professional, yaitu yang terkait dengan pengetahuan pustakawan dibidang sumber-sumber informasi, teknologi, manajemen dan penelitian, serta kemampuan menggunakan pengetahuan tersebut sebagai dasar untuk menyediakan layanan perpustakaan dan informasi.
- 2) Kompetensi individu, yaitu yang menggambarkan satu kesatuan keterampilan, perilaku dan nilai yang dimiliki pustakawan agar dapat bekerja secara efektif, menjadi komunikator yang baik, selalu meningkatkan pengetahuan, dapat memperlihatkan nilai lebihnya,

---

<sup>37</sup> *Ibid.*, hlm. 30.

<sup>38</sup> *Ibid.*

serta dapat bertahan terhadap perubahan dan perkembangan dalam dunia kerjanya.<sup>39</sup>

#### **i. Komponen Utama Kompetensi Pustakawan**

Mengelola sumber daya manusia berdasarkan kompetensi diyakini bisa lebih menjamin keberhasilan mencapai tujuan. Sebagian besar perusahaan memakai kompetensi sebagai dasar dalam memilih orang, mengelola kinerja, pelatihan dan pengembangan serta pemberian kompensasi.

Hutapea dan Thoha mengungkapkan bahwa ada empat komponen utama pembentukan kompetensi yaitu pengetahuan yang dimiliki seseorang, kemampuan, pengalaman, dan perilaku individu.<sup>40</sup> Keempat komponen utama dalam kompetensi dapat dijelaskan lebih rinci sebagai berikut:

##### 1) Pengetahuan

Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki oleh seseorang. Pengetahuan adalah komponen utama kompetensi yang mudah diperoleh dan mudah diidentifikasi. Yunarsih dan Suwatno menyatakan pengetahuan adalah suatu informasi yang dimiliki seseorang khususnya pada bidang spesifik.<sup>41</sup>

---

<sup>39</sup> Himma Dewiyana, *Kompetensi dan Kurikulum Perpustakaan : Paradigma Baru dan Dunia Kerja di Era Globalisasi Informasi...*, hlm. 26.

<sup>40</sup> Parulian Hutapea dan Nurianna Thoha, *Kompetensi Plus : Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2008), hlm. 28.

<sup>41</sup> Tjutju Yunarsih dan Suwatno, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian*, Cet. Ke-1 (Jakarta: Alfabeta, 2008), hlm. 23.

Pengetahuan pustakawan turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, pustakawan yang mempunyai pengetahuan yang cukup akan meningkatkan efisiensi perpustakaan. Namun bagi pustakawan yang belum mempunyai pengetahuan cukup, maka akan bekerja tersendat-sendat. Pemborosan bahan, waktu dan tenaga serta faktor produksi yang lain akan diperbuat oleh pustakawan berpengetahuan kurang.

Maka dari itu, pustakawan yang berpengetahuan kurang harus diperbaiki dan dikembangkan melalui pelatihan sumber daya manusia agar tidak merugikan usaha-usaha pencapaian tujuan organisasi yang sudah ditentukan sebelumnya. Pengetahuan dikategorikan sebagai berikut:

- a. Informasi yang didapatkan dan diletakkan dalam ingatan kita (*deklaratif*).
- b. Bagaimana informasi dikumpulkan dan digunakan ke sesuatu hal yang sudah kita ketahui (*procedural*).
- c. Mengerti tentang *how*, *when* dan *why* informasi tersebut berguna dan dapat digunakan (*strategic*).

## 2) Keterampilan

Faktor yang juga ikut mensukseskan pencapaian tujuan organisasi adalah faktor keterampilan pustakawan. Bagi pustakawan yang mempunyai keterampilan kerja yang baik, maka akan

mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sebaliknya pustakawan yang tidak terampil akan memperlambat tujuan organisasi.

Keterampilan merupakan kemampuan seseorang untuk melakukan suatu aktivitas atau pekerjaan. Yuniarsih dan Suwatno<sup>42</sup>, menyebutkan keterampilan (*skill*) merupakan kemampuan untuk mampu melaksanakan tugas-tugas fisik dan mental.

### 3) Perilaku (Sikap)

Disamping pengetahuan dan keterampilan pustakawan, hal yang perlu diperhatikan adalah sikap perilaku kerja pustakawan. Apabila pustakawan mempunyai sifat yang mendukung pencapaian tujuan organisasi, maka secara otomatis segala tugas yang dibebankan kepadanya akan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Gitosudarmo dan Sudita mengemukakan bahwa perilaku kerja adalah sikap keteraturan perasaan dan pikiran seseorang dan kecenderungan bertindak terhadap aspek lingkungannya.<sup>43</sup>

### 4) Pengalaman Kerja

Pengalaman adalah keseluruhan pelajaran yang diperoleh seseorang dari peristiwa-peristiwa yang dialami dalam perjalanan hidup. Pengalaman yang dapat membentuk kompetensi seseorang misalnya pengalaman yang diperoleh dari bekerja dan berorganisasi. Mengingat pengalaman seseorang memiliki peran yang cukup besar

---

<sup>42</sup> Tjutju Yunarsih dan Suwatno, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori dan Isu Penelitian* (Bandung: Alfabeta, 2008), hlm. 23.

<sup>43</sup> Indriyo Gitosudarmo dan I Nyoman Sudita, *Perilaku Organisasi* (Yogyakarta: BPF, 2008), hlm. 23.

dalam pembentukan kompetensi, maka sudah sewajarnya seorang pemimpin mengetahui latar belakang sumber daya manusianya.

Sedangkan dalam SKKNI Bidang Perpustakaan tipe kompetensi yang harus dimiliki pustakawan meliputi: pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja diwujudkan dalam 3 (tiga) kelompok unit kompetensi,<sup>44</sup> yaitu:

#### 1) Kompetensi Umum

Kompetensi umum adalah kompetensi dasar yang harus dimiliki oleh setiap pustakawan, diperlukan untuk melakukan tugas-tugas perpustakaan, meliputi: 1) Mengoperasikan Komputer Tingkat Dasar, 2) Menyusun Rencana Kerja Perpustakaan, 3) Membuat Laporan Kerja Perpustakaan. Kompetensi umum ini melekat dalam kompetensi inti dan khusus.

#### 2) Kompetensi Inti

Kompetensi inti adalah kompetensi fungsional yang harus dimiliki oleh setiap pustakawan dalam menjalankan tugas-tugas perpustakaan. Kompetensi inti mencakup unit-unit kompetensi yang dibutuhkan untuk mengerjakan tugas-tugas inti dan wajib dikuasai oleh pustakawan. Kompetensi inti meliputi: 1) Melakukan Seleksi Bahan Perpustakaan, 2) Melakukan Pengadaan Bahan Perpustakaan, 3) Melakukan Pengatalogan Deskriptif, 4) Melakukan Pengatalogan Subyek, 5) Melakukan Perawatan Bahan Perpustakaan, 6) Melakukan

---

<sup>44</sup> Undang-undang Republik Indonesia, *Undang-Undang Republik Indonesia No 83 Tahun 2012 tentang Penetapan Rancangan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia Sektor Jasa Kemasyarakatan, Sosial Budaya, Hiburan dan Perorangan Lainnya Bidang Perpustakaan Menjadi Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia...*, hlm. 2.

Layanan Sirkulasi, 7) Melakukan Layanan Referensi, 8) Melakukan Penelusuran Informasi Sederhana, 9) Melakukan Promosi Perpustakaan, 10) Melakukan Kegiatan Literasi Informasi, 11) Memanfaatkan Jaringan Internet untuk Layanan Perpustakaan.<sup>45</sup>

### 3) Kompetensi Khusus

Kompetensi khusus merupakan kompetensi tingkat lanjut yang bersifat spesifik, meliputi: 1) Merancang Tata Ruang dan Perabot Perpustakaan, 2) Melakukan Perbaikan Bahan Perpustakaan, 3) Membuat Literatur Sekunder, 4) Melakukan Penelusuran Informasi Kompleks, 5) Melakukan Kajian Perpustakaan, 6) Membuat Karya Tulis Ilmiah.

### 4) Kompetensi Kunci

Kompetensi kunci adalah sikap kerja yang harus dimiliki pustakawan untuk mencapai kerja yang dipersyaratkan dalam pelaksanaan setiap unit kompetensi (Umum, Inti dan Khusus).<sup>46</sup>

Sedangkan Wicaksono mengatakan bahwa komponen utama kompetensi yang harus dimiliki pustakawan dikelompokkan ke dalam empat jenis kompetensi,<sup>47</sup> yang meliputi:

---

<sup>45</sup> *Ibid.*, hlm. 3.

<sup>46</sup> *Ibid.*

<sup>47</sup> Hendro Wicaksono, "Kompetensi Perpustakaan dan Pustakawan Dalam Implementasi Teknologi Informasi di Perpustakaan". *Visi Pustaka*, Vol. 6 No. 2, Desember 2004, hlm. 7.

## 1) Kompetensi Manajemen Informasi

Yang termasuk dalam kompetensi manajemen informasi dapat dikelompokkan sebagai berikut:

### a. Mencari Informasi yaitu proses mencari informasi yang terbagi

1. Mendefinisikan kebutuhan informasi yaitu: mengidentifikasi kebutuhan pemakai, mengenali beragam jenis penggunaan informasi oleh pemakai, menempatkan informasi yang dibutuhkan dalam suatu kerangka referensi (*who, what, when, where, how, why*), menghubungkan informasi yang dibutuhkan dengan domain pengetahuan, dan mendefinisikan masalah informasi menggunakan beragam kompetensi tanya jawab.
2. Melakukan penelusuran, yaitu: mempunyai kompetensi dasar penelusuran informasi, kemampuan navigasi sistem dan sumberdaya elektronik, dan pengetahuan dasar tentang beragam sumber informasi yang tidak tersedia dalam bentuk elektronik seperti bentuk cetak, orang (*people and colleagues*), dan lain-lain. Mengetahui sumber-sumber informasi baik eksternal maupun internal, mengetahui sumber mana saja yang dapat diandalkan dan memberikan nilai tambah memformulasikan strategi penelusuran. Mensyaratkan pengetahuan yang mendasar dan komprehensif yang sumberdaya informasi yang tepat termasuk strukturnya. Kemampuan tentang suatu subjek juga perlu. Kemampuan lain yang dibutuhkan: mampu

mendiskusikan ide-ide untuk mencari berbagai masukan, memilih alat penelusuran, mengidentifikasi kata kunci, konsep, tajuk subyek, deksriptor dan mengidentifikasi kriteria untuk mengevaluasi sumber informasi.<sup>48</sup>

b. Menggunakan Informasi.

Menggunakan informasi adalah proses menggunakan informasi terbagi lagi dalam:

1. Evaluasi informasi yang didapat. Yaitu: menentukan otoritatif, kebaruan, dan kehandalan, relevansi, kualitas.
2. Menilai informasi yang didapat. Yaitu: melihat secara cepat ide utama dan kata kunci, membedakan antara fakta, opini, propaganda, sudut pandang dan bias, melihat kesalahan dalam logika. Akan lebih baik bila pustakawan juga punya kompetensi dalam melakukan *framing analysis* yang akan sangat berguna melihat beragam sudut pandang media.
3. Mengintegrasikan informasi dari berbagai sumber berbeda. Yaitu: klasifikasi informasi, mengenali hubungan antar konsep, mengidentifikasi konflik dan kesamaan berbagai sumber.
4. Memilah informasi yaitu kemampuan memilah dan membuang informasi yang dianggap tidak perlu.
5. Interpretasi informasi yaitu meringkas dan identifikasi detail informasi yang relevan, organisasi dan analisa informasi,

---

<sup>48</sup> *Ibid.*, hlm. 8.

membandingkan dengan sumber permasalahan yang ingin dipecahkan dan menggambar sebuah kesimpulan atau konklusi.<sup>49</sup>

#### c. Membuat/Menciptakan Informasi

Membuat/menciptakan informasi adalah *output* dari pembuatan informasi yaitu produk yang bisa membantu pemakai dalam mengambil keputusan. Format yang digunakan bisa beragam tergantung preferensi pemakai. Dalam membuat informasi, kompetensi yang penting adalah: Kemas Ulang Informasi (*Information Repackaging*). Dalam melakukan kemas ulang informasi, hal-hal penting yang harus diperhatikan:

- Menentukan tujuan kemas ulang informasi.
- Menentukan isi yang dianggap penting (*key content*).
- Memilih format yang tepat (tertulis, oral, visual) tergantung audiens dan tujuan.
- Mengerti implikasi legal dari suatu proses kemas ulang informasi.
- Menyediakan panduan, dokumentasi dan referensi.<sup>50</sup>

#### d. Organisasi Informasi

Organisasi informasi adalah salah satu misi pustakawan adalah pemakai memanfaatkan informasi. Beberapa kemampuan

---

<sup>49</sup> *Ibid.*, hlm. 10.

<sup>50</sup> *Ibid.*

yang membantu pustakawan agar pemakai mudah dalam mencari dan menggunakan informasi adalah:

- Melakukan abstraksi (*abstracting*). Kemampuan untuk menulis ringkasan sesuatu yang membuat pembaca bisa menangkap dengan jelas relevansi dan pentingnya informasi yang ingin disampaikan.
- Melakukan peng-indeks-an (*indexing*). Menggunakan sistem klasifikasi atau taksonomi (tesaurus, tajuk subyek) yang ada.
- Melakukan retensi, *review* termasuk pemberian informasi versi (*versioning system*).<sup>51</sup>

e. Berbagi/Penyebaran Informasi.

Berbagi/penyebaran informasi seorang pustakawan harus memiliki kemampuan seperti:

- Kemampuan menyampaikan dan mempromosikan (*marketing*) ide-ide secara jelas dalam berbagai bentuk (tertulis, oral, presentasi).
- Mendengar dan mengevaluasi opini dan informasi dari orang lain.
- Menggunakan berbagai perangkat teknologi informasi yang punya unsur interaktifitas tinggi seperti portal yang memudahkan berbagi informasi.

---

<sup>51</sup> *Ibid.*, hlm. 11.

- Memfasilitasi berbagai bentuk forum berbagi informasi (*sharing knowledge forum*) antar pemakai.<sup>52</sup>

## 2) Kompetensi Interpersonal

Kemampuan personal pustakawan yang berguna dalam berhubungan dengan pengguna dan sesama rekan kerja:

- a. Kemampuan berkomunikasi dengan efektif dan bisa mempengaruhi orang lain. Mampu memberikan presentasi dengan jelas, komunikasi tertulis, dengan ejaan, struktur dan isi yang jelas. Berkomunikasi dengan interaktif dan mampu memberikan pandangan dari beragam perspektif.
- b. Kemampuan mendengar, mampu mendengarkan dan mendiskusikan pendapat orang lain dari beragam sudut pandang dan bisa mendapatkan ide dari pendapat orang lain. Serta mampu memberikan komentar yang konstruktif.
- c. Mampu memberikan *feedback* yang baik bagi beragam situasi yang dihadapi orang lain.
- d. Mampu mengatasi konflik dengan memberikan respon yang tepat dalam beragam situasi. Bisa memberikan alasan bila tidak setuju terhadap sesuatu, memahami posisi dan kepentingan dalam sebuah konflik dan bisa menghasil *win-win solutions*.
- e. Menggunakan mekanisme formal dan informal dalam menjaga hubungan baik dengan sesama staf maupun pemakai perpustakaan.

---

<sup>52</sup> *Ibid.*

Seperti membuat *focus group discussion*, kuesioner, dan analisa komplain.

- f. Mampu membangun tim dan memotivasi orang lain, seperti: menghargai kontribusi individu.
- g. Kemampuan untuk belajar mandiri (*self-learning skill*).
- h. Mau melakukan suatu inisiatif tanpa harus disuruh (*self-initiation*).
- i. Kemampuan untuk bekerjasama dalam sebuah tim.
- j. Cerdas dan mampu melakukan sesuatu dengan fokus.
- k. Punya jiwa *entrepreneurship* komunikasi tertulis, dengan ejaan, struktur dan isi yang jelas. Berkomunikasi dengan interaktif dan mampu memberikan pandangan dari beragam perspektif.<sup>53</sup>

### 3) Kompetensi Teknologi Informasi

Kompetensi teknologi informasi adalah kemampuan untuk menggunakan berbagai perangkat teknologi informasi untuk membantu semua proses kerja. Beberapa kemampuan teknologi informasi yang diperlukan:

- a. Database dan manajemen database.
- b. *Data warehousing*.
- c. Penerbitan elektronik.
- d. Perangkat keras.
- e. Arsitektur informasi.
- f. Sumber informasi elektronik.

---

<sup>53</sup> *Ibid.*, hlm. 13.

- g. Integrasi informasi.
  - h. Desain intranet/ extranet
  - i. Aplikasi perangkat lunak.
  - j. Pemrograman.
  - k. *Workflow*/ alur kerja.
  - l. Pemrosesan teks (*text processing*).
  - m. Metadata.<sup>54</sup>
- 4) Kompetensi Manajemen
- Kompetensi manajemen yang harus dimiliki seorang pustakawan yaitu:
- a. Administrasi, mampu membuat sistem administrasi yang baik bagi berbagai kegiatan yang dilakukan di perpustakaan.
  - b. Memahami proses kegiatan sebuah perpustakaan dan kegiatan lain yang terkait dengan perpustakaan.
  - c. Manajemen perubahan, mampu mengatur berbagai kemungkinan yang bisa timbul dari suatu perubahan.
  - d. Melakukan koordinasi dengan bagian lain yang terkait.
  - e. Kepemimpinan, mempunyai karakter kepemimpinan yang menonjol.
  - f. Pengukuran, mampu melakukan pengukuran terhadap kinerja dan dampaknya terhadap layanan perpustakaan.

---

<sup>54</sup> *Ibid.*, hlm. 14.

- g. Manajemen proyek, mampu memimpin dan mengatur sebuah proyek.
- h. *Relationship management*, mampu menjaga hubungan baik dengan sesama pustakawan dan pemakai perpustakaan.
- i. *Team building*, mampu membangun sebuah tim kerja yang kompak dan bisa mencapai tujuan yang telah ditentukan.
- j. Manajemen waktu.
- k. Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, mampu menganalisa kemampuan yang dibutuhkan dan memberikan pelatihan yang diperlukan. Mampu melakukan perencanaan-perencanaan strategis dan implementasinya.<sup>55</sup>

Dalam penelitian ini penulis akan meneliti kompetensi individu pustakawan berdasarkan pendapat Wicaksono<sup>56</sup>. Adapun indikator yang ingin diketahui dari kompetensi individu pustakawan dalam penelitian, dapat dilihat pada: [definisi operasional variabel kompetensi pustakawan halaman 69 dan tabel kisi-kisi variabel kompetensi pustakawan halaman 70].

## 2. Kinerja

### a. Pengertian Kinerja

Kinerja atau sering disebut unjuk kerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai

---

<sup>55</sup> *Ibid.*, hlm. 15.

<sup>56</sup> Hendro Wicaksono, “*Kompetensi Perpustakaan dan Pustakawaan dalam Implementasi Teknologi Informasi Di Perpustakaan*”. *Visit Pustaka*, Vol. 6 No. 2, Desember 2004.

dengan perannya dalam organisasi.<sup>57</sup> Hasibuan mengatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu. Kerja adalah gabungan dari empat faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, peran dan tingkat motivasi seorang karyawan, serta besarnya penghasilan yang mereka terima. Semakin tinggi keempat faktor di atas, maka semakin besarlah kinerja yang dihasilkan.<sup>58</sup>

Mangkunegara menyebutkan kinerja/prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>59</sup> Sedangkan Munasef mengemukakan bahwa Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dibebankan kepadanya. Pada umumnya kinerja seseorang dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan kesungguhan".<sup>60</sup>

Dari pendapat di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang mengacu pada kecakapan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh

---

<sup>57</sup> Marikot Tua Efendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, 2002), hlm. 195.

<sup>58</sup> Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Haji Masagung, 1991), hlm, 105.

<sup>59</sup> A A Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2000), hlm. 67.

<sup>60</sup> Munasef, *Manajemen Kepemimpinan di Indonesia* (Jakarta: Gunung Agung, 1986), hlm. 16.

seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

#### **b. Unsur-unsur Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja bisa disebut sebagai proses yang sangat penting dalam usaha memelihara dan meningkatkan efektifitas perusahaan. Hal ini disebabkan bahwa penilaian kinerja merupakan prasyarat untuk melakukan proses lainnya dalam manajemen sumber daya manusia. Adapun unsur-unsur yang perlu dinilai dalam penilaian prestasi kerja adalah:

##### 1) Hasil Kerja

Hasil kerja adalah kuantitas dan kualitas hasil kerja yang berhasil dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan target atau sasaran kerja individu pegawai dalam jabatan.

##### 2) Kemampuan

Kemampuan yang dimiliki seorang pegawai untuk menyakinkan orang lain (pegawai lain) sehingga dapat diarahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas pokok.

##### 3) Keterampilan Kerja

Keterampilan kerja adalah penguasaan terhadap teknis pelaksanaan tugas dengan menggunakan alat atau pedoman buku atau tugas-tugas praktis administrasi.

##### 4) Kerjasama

Kemampuan seorang pegawai untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang

telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan berhasil guna yang besar untuk perusahaan.

#### 5) Disiplin

Sikap menghormati, menghargai patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

#### 6) Peningkatan Potensi

Kesediaan dan kemampuan pegawai untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang lebih berat dari pada yang dilaksanakannya.

Sedangkan Hasibuan<sup>61</sup> unsur-unsur penilaian kinerja karyawan dikatakan baik dapat dinilai dari beberapa hal yaitu:

##### 1) Kesetiaan

Kesetiaan adalah tekad dan kesanggupan mentaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Tekad dan kesanggupan tersebut harus dibuktikan dengan sikap dan perilaku pegawai yang bersangkutan dalam kegiatannya sehari-hari serta dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

---

<sup>61</sup> Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi, Cetakan Ke-6* (Jakarta: PT.Bumi Aksara, 2002), hlm. 56.

Kesetian karyawan terhadap organisasi sangat berhubungan dengan pengabdianya.

## 2) Prestasi Kerja

Kinerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Pada umumnya prestasi kerja seseorang karyawan dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan kesungguhan karyawan dalam bekerja.

## 3) Kedisiplinan

Kesanggupan karyawan untuk mentaati segala ketentuan, peraturan organisasi yang diberikan oleh yang berwenang serta kesanggupan untuk tidak melanggar aturan baik tertulis maupun lisan.

## 4) Kreativitas

Kemampuan karyawan dalam mengembangkan dan mengeluarkan potensi atau ide-ide yang ada dalam menyelesaikan sesuatu pekerjaan ataupun permasalahan dalam suatu organisasi.

## 5) Kerjasama

Kemampuan seorang pegawai untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan berhasil guna yang sebesar-besarnya.

6) Kecakapan

Keterampilan karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya dilihat dari pelaksanaan kerjanya sesuai dengan hasil yang dicapai.

7) Tanggung jawab

Kesanggupan seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani memikul resiko atas keputusan yang diambilnya atau tindakan yang dilakukan serta penanggungjawaban fasilitas yang ada.

Gomes dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia<sup>62</sup> maka kinerja dapat diukur melalui indikator-indikator sebagai berikut:

- 1) Kuantitas kerja dalam suatu periode yang ditentukan (*quantity of work*)
- 2) Kualitas kerja berdasarkan syarat kesesuaian dan kesiapannya (*quality of work*)
- 3) Pengetahuan tentang pekerjaan (*job knowledge*)
- 4) Keaslian gagasan yang muncul dan tindakan untuk menyelesaikan permasalahan (*creativity*)
- 5) Kesetiaan bekerja sama dengan orang lain (*cooperation*)

---

<sup>62</sup> Faustino Cordoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Penerbit Andi, 2002), hlm. 142.

- 6) Kesadaran dan kepercayaan dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja (*dependability*)
- 7) Semangat dalam melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawab (*initiative*)
- 8) Kepribadian, kepemimpinan, keramah-tamahan dan integritas pribadi (*personal qualities*)

Dalam penelitian kinerja pustakawan penulis menggunakan indikator gabungan dari teori Hasibuan<sup>63</sup> dan teori Gomes<sup>64</sup>, adapun indikator yang digunakan dalam penelitian kinerja pustakawan dapat dilihat pada: [definisi oprasional variabel kinerja pustakawan halaman 71 dan tabel kisi-kisi variabel kinerja pustakawan halaman 72].

### c. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pustakawan

Proses kinerja organisasi dipengaruhi oleh banyak faktor terutama terjadinya integrasi dari faktor-faktor pengetahuan, sumber daya bukan manusia, posisi strategis, proses sumber daya manusia yang struktur.<sup>65</sup>

Faktor pengetahuan meliputi masalah-masalah teknis, administratif, proses kemanusiaan dan sistem. Sumber daya non manusia meliputi peralatan, pabrik, lingkungan kerja, teknologi, kapital dan dana yang dipergunakan. Posisi strategis meliputi masalah bisnis atau pasar, kebijakan sosial, sumber daya manusia, dan perubahan lingkungan. Proses kemanusiaan terdiri dari masalah nilai, sikap, norma, dan interaksi.

---

<sup>63</sup> Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, hlm. 56.

<sup>64</sup> Faustino Cordoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia...* hlm. 142.

<sup>65</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: Rajawali Press, 2010), hlm. 98-99.

Sementara itu, struktur mencakup masalah organisasi, sistem manajemen, sistem informasi dan fleksibilitas.

Menurut Keith Davis dalam Mangkunegara<sup>66</sup>, adapun faktor utama yang mempengaruhi kinerja individu yakni kemampuan (*ability*) dan motivasi kerja (*motivation*) individu tersebut. Kemampuan individual tergantung dari tingkat pengetahuan (*knowledge*) yang dimiliki, latar belakang pendidikan dan keterampilan (*skill*) yang dikuasai. Sedangkan motivasi kerja individual tergantung sikap (*attitude*) sebagai motivasi dasar dan lingkungan yang mempengaruhi motivasi tersebut.

#### 1) Faktor Kemampuan (*Ability*)

Kemampuan (*ability*) merupakan kecakapan seseorang (kecerdasan dan keterampilan) dalam memecahkan persoalan. Gibson berpendapat bahwa, “kemampuan adalah sifat bawaan lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang menyelesaikan pekerjaannya”<sup>67</sup>. Berdasarkan pengertian ini maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan atau *ability* seseorang tidak lain adalah kompetensi atau potensi yang dimiliki oleh seseorang untuk melakukan dan menyelesaikan suatu pekerjaan.

#### 2) Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi selalu berhubungan dengan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan agar mereka mau bekerja keras

---

<sup>66</sup> A A Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*, Cet. ke-1 (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2007), hlm. 13.

<sup>67</sup> James L Gibson, *Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur Proses*, Terjemahan Djieban Wahid (Jakarta: PT Erlangga, 2007), hlm. 11.

dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan organisasi. Pada dasarnya organisasi bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Menurut Armstrong dan Baron<sup>68</sup>, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

- 1) *Personal factors*, yang ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.
- 2) *Leadership factor*, yang ditunjukkan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
- 3) *Team factors*, yang ditunjukkan oleh adanya kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
- 4) *System factors*, yang ditunjukkan adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
- 5) *Contextual factors*, yang ditunjukkan dari tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Sedangkan Simanjuntak<sup>69</sup> kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan pada tiga kelompok yaitu:

---

<sup>68</sup> Micheal Armstrong dan Angelo Baron, *Performace Management* (London: Institut of Personnel and Developme, 1999), hlm. 16.

<sup>69</sup> Payaman J. Simanjuntak, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja* (Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI, 2005), hlm. 10.

### 1) Kompetensi Individu

Kompetensi individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompetensi setiap orang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan dalam dua golongan yaitu:

- a. Kemampuan dan keterampilan kerja, kemampuan dan keterampilan kerja setiap orang dipengaruhi oleh kebugaran fisik dan kesehatan jiwa individu yang bersangkutan, pendidikan, akumulasi pelatihan, dan pengalaman kerjanya.
- b. Motivasi dan etos kerja sangat penting mendorong semangat kerja. Motivasi dan etos kerja dipengaruhi oleh latar belakang keluarga, lingkungan masyarakat, budaya dan nilai-nilai agama yang dianutnya. Seseorang yang melihat pekerjaan sebagai beban dan keterpaksaan untuk memperoleh uang akan mempunyai kinerja yang rendah. Sebaliknya seseorang yang memandang pekerjaan sebagai kebutuhan, pengabdian, tantangan dan prestasi akan menghasilkan kinerja yang tinggi.

### 2) Dukungan Organisasi

Kinerja setiap orang juga tergantung dari dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, pemilihan teknologi, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja. Pengorganisasian dimaksudkan untuk memberi kejelasan bagi setiap unit kerja dan setiap orang tentang

sasaran yang harus dicapai dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai sasaran tersebut.

### 3) Dukungan Manajemen

Kinerja perusahaan dan kinerja setiap orang sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen atau pimpinan, baik dengan membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerja, demikian juga dengan menumbuhkan motivasi dan memobilisasi seluruh karyawan untuk bekerja secara optimal.<sup>70</sup>

#### **d. Kinerja dan Kompetensi Pustakawan**

Menurut Undang-undang Perpustakaan, yang di sebut dengan pustakawan adalah seseorang yang memiliki kompetensi yang diperoleh melalui pendidikan dan/atau pelatihan kepustakawanan serta mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk melaksanakan pengelolaan dan pelayanan perpustakaan.<sup>71</sup>

Sedangkan menurut Suwarno menyebutkan bahwa seorang pustakawan adalah orang yang benar-benar mengerti ilmu perpustakaan, setidaknya pernah mendapat pelatihan tentang kepustakawanan yang kemudian diberi tugas dan tanggung jawab oleh lembaga yang merekrut

---

<sup>70</sup> *Ibid.*, hlm. 11.

<sup>71</sup> Undang-undang Republik Indonesia, *Undang-undang Republik Indonesia No. 43 Tahun 2007: Tentang Perpustakaan...*, hlm. 2.

(berwenang) untuk bekerja di perpustakaan sesuai dengan kualifikasi ilmu yang di miliki.<sup>72</sup>

Kinerja pustakawan seperti yang di sebutkan dalam Kode Etik Pustakawan Indonesia diuraikan tentang kode etik yang harus dipahami oleh setiap pustakawan. Kode etik ini sebagai panduan kinerja semua pustakawan dalam melaksanakan tugasnya di bidang kepastakawanan. Dalam melaksanakan tugasnya, ada beberapa sikap dasar yang harus dimiliki oleh setiap pustakawan sebagai pedoman dalam bertingkah laku yang harus di patuhi.<sup>73</sup> Adapun sikap dasar bagi seorang pustakawan yaitu:

- 1) Berupaya melaksanakan tugas sesuai dengan harapan masyarakat pada umumnya dan kebutuhan pengguna perpustakaan pada khususnya.
- 2) Berupaya mempertahankan keunggulan kompetensi setinggi mungkin dan berkewajiban mengikuti perkembangannya.
- 3) Berupaya membedakan pandangan atau sikap hidup pribadi dan tugas profesi.
- 4) Menjamin bahwa tindakan dan keputusannya berdasarkan pada pertimbangan profesional.
- 5) Tidak menyalahgunakan posisinya dengan mengambil keuntungan kecuali atas jasa profesi.
- 6) Bersikap sopan dan bijaksana dalam melayani masyarakat, baik dalam ucapan maupun tindakan.

---

<sup>72</sup> Wiji Suwarno, *Ilmu Perpustakaan dan Kode Etik Pustakawan*. (Yogyakarta: Ar Ruzz Media, 2010), hlm. 92.

<sup>73</sup> *Kode Etik Pustakawan Indonesia Pasal 3, dalam Undang-undang Perpustakaan Nomor 45 Tahun 2007* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2007), hlm. 81.

## G. Hubungan Kompetensi dengan Kinerja Pustakawan

Manajemen kinerja didasarkan kepada kesepakatan tentang sasaran persyaratan pengetahuan, keahlian dan kompetensi serta rencana kerja dan pengembangan. Manajemen kinerja mencakup pengkajian ulang terhadap kinerja secara berkesinambungan dan dilakukan secara bersama berdasarkan kesepakatan mengenai sasaran, persyaratan pengetahuan, keahlian dan kompetensi serta rencana kerja dan pengembangan, serta pengimplementasian rencana-rencana peningkatan dan pengembangan lebih lanjut. Jadi kompetensi merupakan syarat penting dalam menunjang kinerja yang baik.

Kompetensi adalah apa yang dibawa oleh seseorang ke dalam pekerjaannya dalam bentuk jenis dan tingkatan perilaku yang berbeda. Hal ini harus dibedakan dari atribut tertentu (pengetahuan, keahlian, dan kepiawaian) yang dibutuhkan untuk melaksanakan berbagai tugas yang berhubungan dengan suatu pekerjaan.

Sriwidodo dan Haryanto mengatakan kinerja dan keefektifan pegawai dalam melaksanakan tugas sangat ditentukan oleh kompetensi yang disyaratkan oleh bidang pekerjaan. Melalui kompetensi yang semakin memadai seseorang akan lebih menguasai dan mampu menerapkan secara praktek semua tugas pekerjaan sesuai dengan *job description* yang ditetapkan.<sup>74</sup>

---

<sup>74</sup> Untung Sriwidodo dan Agus Budhi Haryanto, *Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi dan Kesejahteraan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Vol.4, No. 1 Juni 2010, hlm. 54.

Kompetensi pegawai yang semakin tinggi dapat diukur dari semakin bertambahnya pengetahuan dan keterampilan serta semakin berkembangnya perandai/sifat dan konsep diri yang semakin baik. Sedangkan ciri-ciri pegawai dengan kompetensi tinggi dapat dilihat dari beberapa indikator yaitu mampu menjalankan tugas sesuai standar pekerjaan, memiliki pengetahuan yang luas, mampu menyelesaikan tugas dengan cepat, tepat dan benar, mampu menyusun laporan dengan akurat dan sistematis, memiliki kemampuan menguasai emosinya dengan baik.<sup>75</sup>

Donald dalam Sampe<sup>76</sup> menyatakan kompetensi adalah akses pengembangan diri yang pada dasarnya adalah pengenalan tentang kompetensi sumber daya manusia dengan memperkenalkan teori “*Window*” atau lazim disebut teori “*Jendela*” bahwa setiap pengembangan diri yang dimiliki manusia diamati atau dilihat dari empat sisi yang berbentuk jendela yaitu pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), keahlian (*expert*) dan sikap (*attitude*), lebih jelasnya ditunjukkan gambar berikut:

---

<sup>75</sup> *Ibid.*

<sup>76</sup> Maria S. Sampe, “Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai UPT Perpustakaan Universitas Hasanuddin” ...,hlm. 11.

**Gambar 1.1**  
***The Window Model Theory***



Sumber : Donald dalam Sampe<sup>77</sup>

Teori jendela di atas disebut dengan teori **KSEA** (*Knowledge, Skill, Expert, Attitude*). Fokus atau inti teori jendela ini disebut adalah kompetensi sumber daya manusia. Setiap individu sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan ditunjang dengan keterampilan merupakan sumber daya manusia yang handal. Sumber daya manusia yang memiliki keterampilan ditunjang dengan keahlian pada bidang tugas yang ditekuni sebagai sumber daya manusia yang kapabilitas. Sumber daya manusia yang memiliki keahlian dituntut untuk mampu bersikap profesional akan menjadi sumber daya manusia yang memiliki kompetensi yang handal dan mandiri.

Dari uraian pengertian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kompetensi yaitu sifat dasar yang dimiliki atau bagian kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan sebagai dorongan untuk

<sup>77</sup> *Ibid.*

mempunyai prestasi dan keinginan berusaha agar melaksanakan tugas dengan efektif. Dengan kata lain, kompetensi adalah penguasaan terhadap seperangkat pengetahuan, keterampilan, nilai-nilai dan sikap yang mengarah kepada hasil kerja atau kinerja.

Kompetensi dengan kinerja mempunyai hubungan sangat erat, hal ini tampak pada hubungan dari keduanya, yaitu sebab akibat. Karena hubungan antara kompetensi (pustakawan) dengan kinerja adalah sangat erat dan penting sekali, relevansinya dan akurat, bahkan mereka (pustakawan) apabila ingin meningkatkan kinerjanya seharusnya mempunyai kompetensi/skill yang sesuai dengan tugas pekerjaannya (*the right man the right job*).<sup>78</sup>

Kompetensi merupakan sesuatu yang harus dimiliki pustakawan. Secara rinci menurut teori Wicaksono<sup>79</sup> dan teori Mecheal Zwell dalam Wibowo<sup>80</sup> menyebutkan dimensi kompetensi berdasarkan kategori yang harus dimiliki pustakawan yang akan berpengaruh terhadap kinerja, yaitu sebagai berikut:

- a. Kompetensi Manajemen Informasi, kemampuan pustakawan dalam mengorganisir informasi dan menyediakan kepada pengguna perpustakaan. Secara umum kompetensi ini disebut sebagai *task achievement* yang merupakan kategori kompetensi yang berhubungan dengan kinerja baik. Kompetensi yang berkaitan dengan *task*

---

<sup>78</sup> Muheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* (Jakarta: Grafindo, 2012), hlm. 10.

<sup>79</sup> Hendro Wicaksono, "Kompetensi Perpustakaan dan Pustakawan dalam Implementasi Teknologi Informasi Di Perpustakaan". *Visit Pustaka*, Vol. 6 No. 2, Desember 2004, hlm. 7.

<sup>80</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007), hlm. 93.

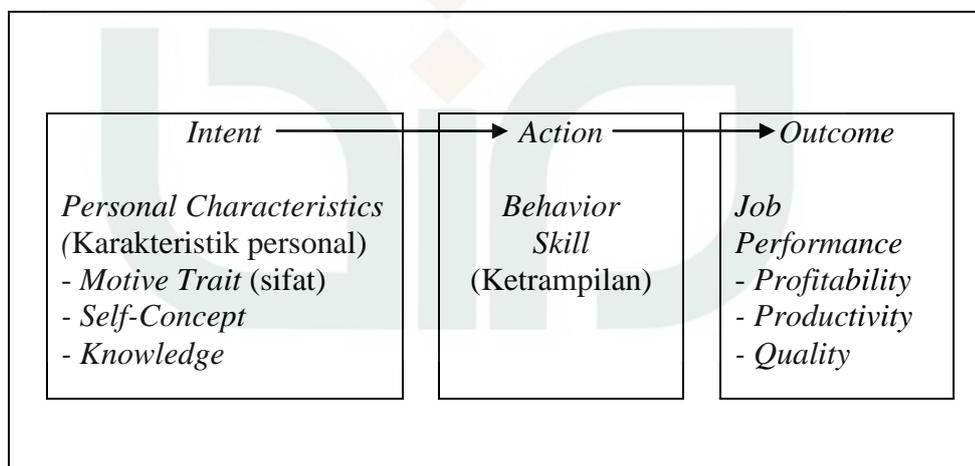
*achievement* ditunjukkan pada orientasi hasil, mengelola kinerja, mempengaruhi, inisiatif, inovasi dan keahlian teknis/ gagasan.

- b. Kompetensi Interpersonal, kemampuan interpersonal pustakawan adalah kemampuan yang berhubungan dengan kemampuan berkomunikasi dengan pengguna, berhubungan baik dengan pengguna dan sesama rekan kerja. Secara umum kompetensi/skill ini disebut sebagai *relationship* yang merupakan kategori kompetensi yang berhubungan dengan cara berkomunikasi dan bekerja dengan baik kepada orang lain dan memuaskan kebutuhannya. Kompetensi *relationship* berhubungan dengan kerjasama, orientasi pada pelayanan, kepedulian antar pribadi, dan penyelesaian konflik.
- c. Kompetensi Teknologi Informasi, kemampuan pustakawan untuk menggunakan berbagai perangkat teknologi informasi untuk membantu semua proses kerja. Secara umum kompetensi/skill ini disebut sebagai *Transfer skill*, yaitu keterampilan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja baru.
- d. Kompetensi Manajemen, kemampuan pustakawan dalam melakukan kegiatan manajemen administrasi didalam perpustakaan atau keterampilan untuk melaksanakan tugas-tugas rutin sesuai dengan standar di tempat kerja. Secara umum kompetensi/skill ini disebut sebagai *task achievement* merupakan kategori kompetensi yang berhubungan dengan kinerja baik. Kompetensi *task achievement*

ditunjukkan pada orientasi hasil, mengelola kinerja, mempengaruhi, inisiatif, inovasi dan keahlian teknis/ gagasan.

Kompetensi dapat dihubungkan dengan kinerja dalam sebuah model aliran sebab akibat yang menunjukkan pada pengetahuan, keterampilan dan konsep diri, yang kemudian memperbaiki kinerja. Kompetensi mencakup pada niat, tindakan dan hasil akhir misalnya, meningkatkan kualitas kerja untuk berprestasi, diperlukan keinginan kuat untuk berbuat lebih baik dari pada ukuran baku yang berlaku serta mencapai hasil maksimal, menunjukkan kemungkinan adanya perilaku meningkatkan kompetensi/skill, penentuan tujuan, bertanggung jawab atas hasil akhir dan pengambilan resiko yang diperhitungkan.

**Gambar 1.2**  
**Hubungan Kompetensi dengan Kinerja**



Sumber : Spencer & Spencer dalam Palan, 2007<sup>81</sup>.

Lebih lanjut menurut Spencer and Spencer dalam Dharma karakteristik pribadi yang mencakup perangai, konsep dan pengetahuan

<sup>81</sup> R. Palan, *Competency Management Teknik Mengimplementasikan Manajemen SDM Berbasis Kompetensi untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi*. Penerjemah: Octa Melia Jalal (Jakarta: PPM Indonesia, 2007)

memprediksi tindakan-tindakan perilaku keterampilan, yang pada gilirannya akan memprediksi prestasi kerja/kinerja<sup>82</sup>. Selanjutnya jika kita lihat arah pada gambar tersebut bahwa bagi organisasi yang tidak memilih, mengembangkan dan menciptakan motivasi kompetensi untuk karyawannya, jangan berharap terjadi perbaikan dan produktivitas, profitabilitas dan kualitas terhadap suatu produk dan jasa.

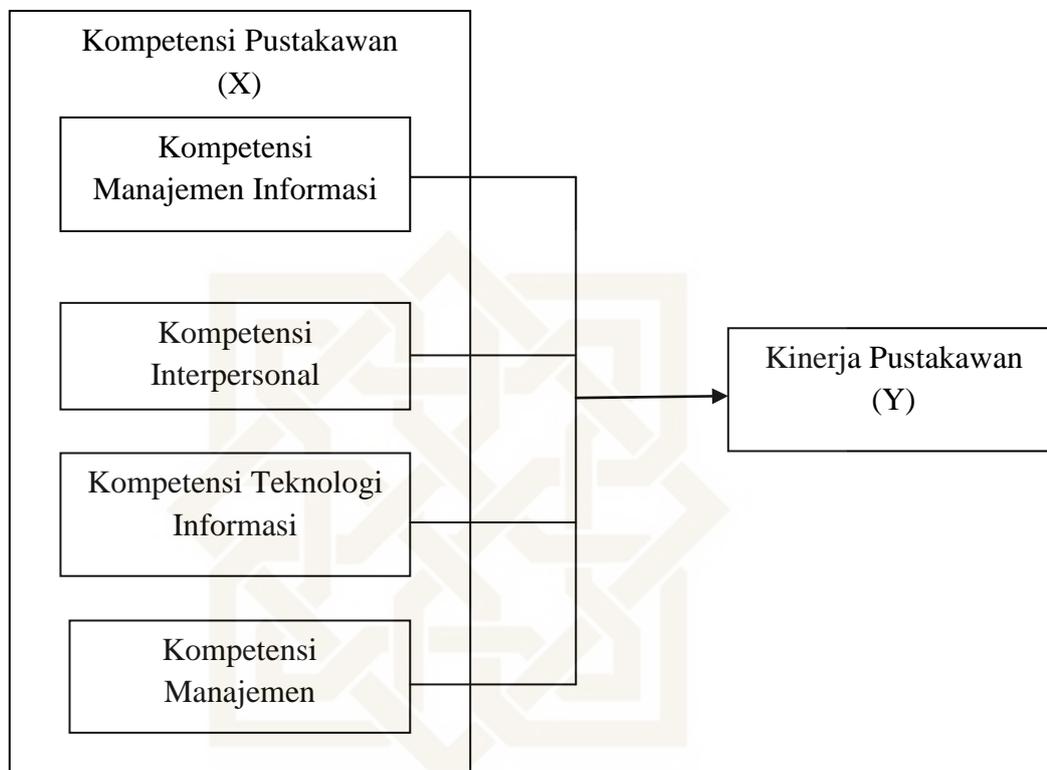
Dari dua gambar hubungan kompetensi di atas terlihat bahwa pengetahuan dan keterampilan merupakan input utama karakteristik personal kompetensi yang perlu dikembangkan untuk meningkatkan kinerja Pustakawan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin tinggi tingkat kompetensi/*skill* yang dimiliki sumber daya manusia dalam perpustakaan maka akan semakin baik kinerja yang dihasilkan. Sebaliknya apabila suatu perpustakaan memiliki kompetensi/*skill* sumber daya manusia yang kurang mendukung maka akan menghambat tujuan dari perpustakaan.

Dengan melihat hubungan kompetensi dan kinerja yang saling berhubungan, maka penulis membuat kerangka berpikir dalam penelitian sebagai berikut:

---

<sup>82</sup> Surya Dharma, *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*. (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2005), hlm. 41.

**Gambar 1.3**  
**Skema Kerangka Berpikir Hubungan Kompetensi**  
**dengan Kinerja Pustakawan**



Sumber: Adaptasi teori Wicaksono (2004)<sup>83</sup> dan teori Spencer & Spencer dalam Palan (2007)<sup>84</sup>.

## H. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah peneliti, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.<sup>85</sup>

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, adapun hipotesis yang diajukan dalam penulisan tesis ini adalah sebagai berikut:

<sup>83</sup> Hendro Wicaksono, "Kompetensi Perpustakaan dan Pustakawan dalam Implementasi Teknologi Informasi Di Perpustakaan". *Visi Pustaka*, Vol. 6 No. 2, Desember 2004.

<sup>84</sup> R. Palan, *Competency Management Teknik Mengimplementasikan Manajemen SDM Berbasis Kompetensi untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi*. Penerjemah: Octa Melia Jalal. (Jakarta: PPM Indonesia, 2007)

<sup>85</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2011), hlm. 64.

1. Kompetensi pustakawan mempengaruhi kinerja pustakawan di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Kompetensi pustakawan yang terdiri dari kompetensi manajemen informasi, kompetensi interpersonal, kompetensi teknologi informasi dan kompetensi manajemen secara bersama-sama mempengaruhi kinerja pustakawan di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

## **I. Metode Penelitian**

Penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah yang dilakukan untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.<sup>86</sup> Cara ilmiah berarti kegiatan itu dilandasi oleh metode keilmuan. Dengan cara ilmiah diharapkan data yang didapatkan adalah data yang obyektif, valid dan reliabel. Agar penelitian ini mampu mencapai tujuannya dengan tepat dan mengacu pada standar keilmiah sebuah karya akademisi, maka penulis menyusun serangkaian metode sebagai acuan dalam melaksanakan penelitian. Berikut uraian yang berkaitan dengan jenis penelitian, sumber data, variabel penelitian, definisi operasional variabel, metode pengumpulan data, dan analisis data.

### **1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian adalah semua proses yang diperlukan selama perencanaan dan pelaksanaan penelitian. Jenis penelitian yang digunakan dalam penulisan tesis ini adalah penelitian lapangan (*field research*) yang bersifat kuantitatif. Adapun pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini

---

<sup>86</sup> *Ibid.*, hlm 2.

adalah pendekatan survey. Jenis penelitian ini dipilih karena untuk melihat seberapa besar pengaruh antara kompetensi pustakawan dan kinerja pustakawan di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

## 2. Sumber Data

Sumber data yang dimaksud dalam penelitian ini adalah seluruh informasi yang digunakan atau dirujuk dalam penelitian. Sumber data dalam penelitian ini adalah pustakawan di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, selain itu digunakan juga buku, skripsi, tesis dan dokumen yang mengandung data yang relevan dengan penelitian kompetensi dan kinerja.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.<sup>87</sup> Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh anggota kelompok pustakawan di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang berjumlah 20 pustakawan.

## 3. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu sifat atau nilai dari orang yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.<sup>88</sup> Variabel dalam penelitian adalah variabel independen dan variabel dependent.

---

<sup>87</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi, Edisi Revisi* (Bandung: Alfabeta. 2006), hlm. 90.

<sup>88</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D...*, hlm. 39.

### 1) Variabel Independen

Variabel independen sering disebut variabel *stimulus*, *predictor*, dan *antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat).<sup>89</sup> Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kompetensi pustakawan di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

### 2) Variabel Dependen

Variabel dependen atau variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.<sup>90</sup> Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja pustakawan di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

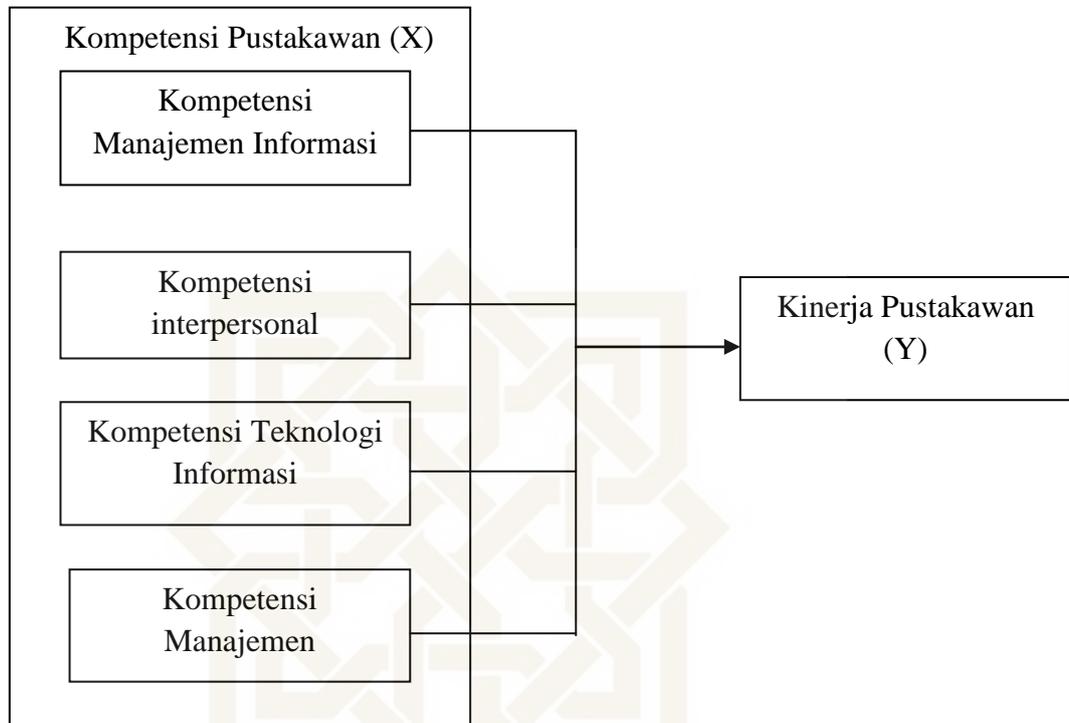
Adapun hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen adalah seperti terlihat dalam gambar berikut: diagram hubungan antara variabel independen dan variabel dependen yaitu sebagai berikut:

---

<sup>89</sup> *Ibid.*

<sup>90</sup> *Ibid.*, hlm. 85.

**Gambar 1.4**  
**Hubungan Variabel Independen dan Dependen**



Sumber: Adaptasi teori Wicaksono (2004)<sup>91</sup> dan teori Spencer & Spencer dalam Palan (2007).<sup>92</sup>

Keterangan:

X = Kompetensi Pustakawan di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Y = Kinerja Pustakawan di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

<sup>91</sup> Hendro Wicaksono, "Kompetensi Perpustakaan dan Pustakawan Dalam Implementasi Teknologi Informasi Di Perpustakaan". *Visi Pustaka*, Vol. 6 No. 2, Desember 2014.

<sup>92</sup> R. Palan, *Competency Management Teknik Mengimplementasikan Manajemen SDM Berbasis Kompetensi untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi*. Penerjemah: Octa Melia Jalal. (Jakarta: PPM Indonesia, 2007)

#### 4. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan definisi yang diberikan kepada variabel dengan cara memberikan arti atau menspesifikasikan kegiatan atau memberi operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut.<sup>93</sup> Definisi operasional juga digunakan agar tidak menimbulkan penafsiran ganda, dengan memberikan batasan terhadap variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian.

Agar penelitian ini dapat dipahami oleh berbagai pihak dan ada kesamaan pengertian, maka penulis akan menjelaskan definisi operasional dari masing-masing variabel dan sekaligus menjelaskan atau membuat indikator-indikator dari masing-masing variabel yang memungkinkan penulis mengumpulkan data secara relevan sehingga dari masing-masing variabel tersebut lebih terarah dan sesuai dengan metode pengukuran yang telah direncanakan.

Adapun definisi operasional masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

a) Kompetensi Pustakawan

Kompetensi adalah kemampuan seseorang yang mencakup pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang dapat terobservasi dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas sesuai dengan

---

<sup>93</sup> Khusnan Iskandar, “*Pengaruh Motivasi Kerja dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Atas (SMA) UII Yogyakarta*” (Yogyakarta: Tesis Magister, Program Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga, 2011), hlm. 65.

standar kinerja yang ditetapkan.<sup>94</sup> Adapun sub variabel dan indikator kompetensi pustakawan dalam penelitian ini menggunakan teori Wicaksono<sup>95</sup> meliputi:

### 1. Kompetensi Manajemen Informasi

Kompetensi manajemen informasi adalah keterampilan pustakawan dalam mengelola sumber-sumber informasi yang terdapat di perpustakaan meliputi:

- a. Mencari informasi.
- b. Menggunakan informasi.
- c. Membuat/menciptakan informasi.
- d. Organisasi informasi.
- e. Berbagi/ penyebaran informasi.

### 2. Kompetensi interpersonal

Kompetensi interpersonal yaitu kompetensi yang berguna dalam berhubungan dengan pengguna perpustakaan dan sesama rekan kerja. Adapun indikator kompetensi interpersonal dari 11 komponen di persempit menjadi 6 komponen dikarenakan berapa komponen seperti: 1. Mampu membangun tim, bekerja sama dan memotivasi., 2. Kemampuan untuk belajar mandiri dan

---

<sup>94</sup> Undang-undang Republik Indonesia, *Undang-Undang Republik Indonesia No 83 Tahun 2012 tentang Penetapan Rancangan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia Sektor Jasa Kemasyarakatan, Sosial Budaya, Hiburan dan Perorangan lainnya Bidang Perpustakaan Menjadi Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia ...*, hlm. 2.

<sup>95</sup> Hendro Wicaksono, “*Kompetensi Perpustakaan dan Pustakawaan dalam Implementasi Teknologi Informasi di Perpustakaan*”. Visit Pustaka, Vol. 6 No. 2, Desember 2004.

berinisiatif. Semua dijadikan dalam satu pernyataan kuesioner, dikarenakan komponen-komponen tersebut merupakan satu kesatuan dan saling berhubungan serta untuk mempermudah dalam pembuatan kuesioner. Dengan demikian kompetensi interpersonal meliputi:

- a. Kemampuan berkomunikasi.
  - b. Kemampuan mendengar.
  - c. Mampu memberikan *feedback*.
  - d. Mampu mengatasi konflik.
  - e. Mampu membangun tim, bekerja sama dan memotivasi.
  - f. Kemampuan untuk belajar mandiri dan berinisiatif.
3. Kompetensi Teknologi Informasi

Kompetensi teknologi informasi adalah keterampilan untuk menggunakan berbagai perangkat teknologi informasi untuk membantu semua proses pekerjaan. Adapun kompetensi teknologi informasi yang terdiri dari 13 komponen di persempit menjadi 5 komponen dikarenakan berapa komponen seperti: 1. Penerbitan elektronik dan arsitektur informasi., 2. Sumber informasi elektronik, integrasi informasi., 3. Aplikasi perangkat lunak, pemrograman, metadata. Semua dijadikan dalam satu pernyataan kuesioner, dikarenakan komponen-komponen tersebut merupakan satu kesatuan dan saling berhubungan serta untuk mempermudah

dalam pembuatan kuesioner. Dengan demikian kompetensi teknologi informasi meliputi:

- a. Database dan manajemen database.
- b. Penerbitan elektronik, arsitektur elektronik.
- c. Perangkat keras.
- d. Sumber informasi elektronik, integrasi informasi.
- e. Aplikasi perangkat lunak, pemrograman, metadata.

#### 4. Kompetensi Manajemen

Adapun kompetensi manajemen yang terdiri dari 11 komponen di persempit menjadi 4 komponen dikarenakan berapa komponen seperti: 1. Manajemen perubahan dan proses., 2. Melakukan kordinasi dan menilai., 3. Manajemen proyek, *team building* dan manajemen waktu. Semua dijadikan dalam satu pernyataan kuesioner, dikarenakan komponen-komponen tersebut merupakan satu kesatuan dan saling berhubungan serta untuk mempermudah dalam pembuatan kuesioner. Dengan demikian kompetensi manajemen meliputi:

- a. Administrasi.
- b. Manajemen perubahan dan proses.
- c. Melakukan kordinasi dan menilai.
- d. Manajemen proyek dan *team building* serta manajemen waktu.

## b) Kinerja Pustakawan

Kinerja pustakawan adalah hasil yang dicapai oleh pustakawan dalam melaksanakan tugas kepastakawanan berdasarkan tugas dan tanggungjawabnya sebagai pustakawan yang telah ditetapkan oleh perpustakaan dan organisasi profesi. Hasibuan mengatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas dengan baik.<sup>96</sup>

Adapun indikator kinerja pustakawan dalam penelitian ini menggunakan teori gabungan Gomes<sup>97</sup> dan teori Hasibuan<sup>98</sup> meliputi:

- a. Kesetiaan pada organisasi.
- b. Kuantitas kerja.
- c. Kualitas kerja.
- d. Pengetahuan tentang pekerjaan.
- e. Keaslian gagasan/ kreativitas.
- f. Kerjasama.
- g. Kesadaran dan tanggungjawab.
- h. Disiplin.
- i. *Personal qualities*.

## 5. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang akan penulis lakukan dalam penelitian ini, sebagai berikut:

---

<sup>96</sup> Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Haji Masagung, 1991), hlm, 105.

<sup>97</sup> Faustino Cordoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia...* hlm. 142.

<sup>98</sup> Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi, Cetakan ke-6* (Jakarta: PT.Bumi Aksara, 2002), hlm. 56.

a. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan/ pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.<sup>99</sup>

Adapun kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang berisi daftar pernyataan yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan. Kuesioner disebarkan kepada responden untuk mengetahui kompetensi pustakawan dan kinerja pustakawan di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis angket tertutup yaitu jawaban yang sudah disediakan sehingga responden tinggal memilih.<sup>100</sup>

Untuk masing-masing pernyataan dalam kuesioner akan dijawab langsung oleh pustakawan dengan menggunakan pendekatan metode penelitian diri sendiri *self performance appraisal/ self assessment* (SPA). SPA adalah penelitian yang dilakukan oleh karyawan sendiri dengan harapan karyawan tersebut dapat lebih mengenal kekuatan-kekuatan dan keterbatasan-keterbatasan sehingga mampu mengidentifikasi aspek-aspek perilaku kerja dan penilaian tentang kinerja dan kompetensi mereka saat ini yang perlu di perbaiki pada

---

<sup>99</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D...*, hlm. 142.

<sup>100</sup> Hadi Sutrisno, *Metodologi Research 2* (Yogyakarta: Yayasan Penerbit Fakultas Psikologi UGM, 1994), hlm. 161.

masa yang akan datang.<sup>101</sup> Adapun penjelasan kuesioner yang akan digunakan untuk setiap variabel sebagai berikut:

#### 1) Kompetensi Pustakawan

Kompetensi adalah kemampuan seseorang pustakawan yang mencakup pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang dapat terobservasi dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan.<sup>102</sup>

Dalam kuesioner variabel kompetensi pustakawan, kuesioner yang digunakan adalah mengadopsi dari penelitian terdahulu yang telah dilakukan sebelumnya dan disesuaikan dengan obyek yang diteliti.<sup>103</sup> Hal ini dilakukan dengan alasan bahwa instrumen tersebut telah diuji oleh sebuah penelitian yang menunjukkan bahwa secara bersama-sama kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada obyek penelitian. Adapun hasil penelitian yang dilakukan Arinda menyebutkan bahwa uji validitas menempati rata-rata 0,468-0,793 untuk uji reabilitas variabel kompetensi didapat hasil uji 0,928.<sup>104</sup>

Adapun indikator untuk kuesioner variabel kompetensi pustakawan yang dikelompokkan dalam empat jenis kompetensi dapat

---

<sup>101</sup> Vaithazal Rivai dan Basri, *Profermace Appraisal* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2005), hlm. 373.

<sup>102</sup> Undang-undang Republik Indonesia, *Undang-Undang Republik Indonesia No 83 tahun 2012 tentang Penetapan Rancangan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia Sektor Jasa Kemasyarakatan, Sosial Budaya, Hiburan dan Perorangan lainnya Bidang Perpustakaan Menjadi Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia...*, hlm. 2.

<sup>103</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi* (Bandung: Alfabeta, 1994), hlm. 207.

<sup>104</sup> Litia Arinda, "Hubungan Kompetensi Pustakawan dan Perstasi Kerja di UPT Perpustakaan Universitas Gadjah Mada Yogyakarta" ..., hlm. 59.

dilihat pada tabel 1.2 yang selanjutnya akan dibuat pernyataan yang akan dicantumkan pada lembar kuesioner penelitian.

**Tabel 1.2**  
**Kisi-kisi Indikator Variabel Kompetensi Pustakawan (X)**

No	Variabel	Sub Variabel	Indikator Pernyataan	No Pernyataan	Jumlah Pernyataan		
1	Variabel X Kompetensi Pustakawan Di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta	1. Kompetensi Manajemen Informasi	1. Mencari informasi	1,2,3	3		
			2. Menggunakan informasi	4	1		
			3. Membuat/menciptakan informasi	5	1		
			4. Organisasi informasi	6	1		
			5. Berbagi/penyebaran informasi	7	1		
		Jumlah Pernyataan Kompetensi Manajemen Informasi					7
		2. Kompetensi Interpersonal	1. Kemampuan berkomunikasi	8	1		
			2. Kemampuan mendengar	9	1		
			3. Memberikan <i>feedback</i>	10	1		
			4. Mampu mengatasi konflik	11	1		
			5. Mampu manbangun tim dan memotivasi tim	12	1		
			6. Belajar mandiri	13	1		
		Jumlah Pernyataan Kompetensi Interpersonal					6
3. Kompetensi Teknologi Informasi	1. Desain database dan manajemen database	14	1				
	2. Penerbitan elektronik	15	1				
	3. Perangkat keras	16	1				

		4. Sumber informasi elektronik, integrasi informasi	17	1
		5. Aplikasi perangkat lunak, pemrograman, metadata.	18	1
Jumlah Pernyataan Kompetensi Teknologi Informasi				5
4. Kompetensi Manajemen	1. Administrasi		19	1
	2. Manajemen perpustakaan		20	1
	3. Memahami proses kegiatan dan kemampuan melakukan koordinasi		21	1
	4. Manajemen proyek dan <i>team building</i> serta manajemen waktu		22	1
Jumlah Pernyataan Kompetensi Manajemen				4
Jumlah pernyataan untuk Kompetensi Pustakawan				22

Sumber: Wicaksono (2004) *Kompetensi Perpustakaan dan Pustakawan Dalam Implementasi Teknologi Informasi Di Perpustakaan.*

## 2) Kinerja Pustakawan

Kinerja pustakawan adalah hasil yang dicapai oleh pustakawan dalam melaksanakan tugas kepustakawanan berdasarkan tugas dan tanggungjawabnya sebagai pustakawan yang telah ditetapkan oleh perpustakaan dan organisasi profesi. Hasibuan

mengatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas dengan baik.<sup>105</sup>

Dalam kuesioner untuk variabel kinerja pustakawan, kuesioner yang digunakan juga mengadopsi dari penelitian terdahulu, dan disesuaikan dengan obyek yang diteliti.<sup>106</sup> Hal ini dilakukan dengan alasan bahwa instrumen tersebut telah diuji oleh sebuah penelitian yang menunjukkan bahwa secara bersama-sama kinerja berpengaruh signifikan terhadap kompetensi pada obyek penelitian. Adapun hasil uji kuesioner, dilihat dari uji validitas didapat rata-rata nilai 0,567-0,814 dan hasil reabilitas kuesioner 0,933.

Adapun indikator untuk kuesioner variabel kinerja pustakawan dapat dilihat pada tabel 1.3 yang selanjutnya akan dibuat pernyataan yang akan dicantumkan pada lembar kuesioner penelitian.

**Tabel 1.3**  
**Kisi-kisi Indikator Variabel Kinerja Pustakawan (Y)**

No	Indikator	Sub Variabel	Indikator Pernyataan	No Pernyataan	Jumlah Pernyataan
1	Variabel Y Kinerja Pustakawan di Perpustakaan UIN Sunan	1. Kesetiaan	1. Kesetiaan terhadap organisasi/ lembaga	23	1
			2. Kesetiaan terhadap masyarakat yang dilayani	24	1

<sup>105</sup> Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, hlm, 105.

<sup>106</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi...*, hlm. 207.

Kalijaga Yogyakarta	Jumlah Pernyataan Kesetiaan			2
	2. Kuantitas kerja ( <i>quantity of work</i> )	1. Jumlah penyelesaian pekerjaan	25	1
		2. Target penyelesaian pekerjaan	26	1
	Jumlah Pernyataan Kuantitas Kerja			2
	3. Kualitas kerja ( <i>quality of work</i> )	1. Kesesuaian hasil kerja	27	1
		2. Kesiapannya hasil kerja sesuai dengan waktu	28	1
	Jumlah Pernyataan Kualitas Kerja			2
	4. Pengetahuan tentang pekerjaan/kecakapan ( <i>job knowledge</i> )	1. Pengetahuan tentang pekerjaan	29	1
		2. Memiliki kecakapan sesuai bidang penempatan kerja	30	1
	Jumlah Pernyataan Pengetahuan Tentang Pekerjaan			2
	5. Keaslian gagasan kreativitas ( <i>creativity</i> )	1. Keaslian dari hasil kerja yang dilakukan	31	1
		2. Memiliki kreativitas	32	1
	Jumlah Pernyataan Keaslian Gagasan			2
	6. Kerjasama ( <i>cooperation</i> )	1. Kemampuan dalam bekerjasama dalam sebuah tim	33	1
Jumlah Pernyataan Kerjasama			1	
7. Kesadaran/ tanggungjawab ( <i>dependability</i> )	1. Memiliki kesadaran dan kepercayaan dalam hal kehadiran	34	1	

		dan penyelesaian kerja		
	Jumlah Pernyataan Kesadaran/tanggungjawab			1
	8. Disiplin	1. Kedisiplinan dalam mentaati peraturan organisasi	35	1
	Jumlah Pernyataan Disiplin			1
	9. <i>Personal qualities</i>	1. Kecakapan karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya sesuai dengan kompetensinya	36	3
		2. Memiliki jiwa kepemimpinan	37	
		3. Ramah	38	
	Jumlah Pernyataan <i>Personal Qualities</i>			3
	Jumlah Pernyataan untuk Kinerja Pustakawan			16

Sumber: Teori Gomes (2002) *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Teori Hasibuan (2002) Manajemen Sumber Daya Manusia.*

Setelah dibuat indikator variabel antara kompetensi pustakawan (X) dan kinerja pustakawan (Y), secara keseluruhan terdapat 38 pernyataan yang terdiri dari, 22 pernyataan variabel kompetensi pustakawan dan 16 pernyataan variabel kinerja pustakawan. Adapun tahap-tahap yang dilakukan dalam penyusunan kuesioner adalah sebagai berikut:

- Melakukan penyusunan kisi-kisi atau indikator-indikator untuk variabel kompetensi pustakawan dan kinerja pustakawan.

- Menyusun item-item berdasarkan indikator-indikator variabel.
- Uji angket dengan menggunakan uji validitas dan reabilitas.

b. Dokumentasi

Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data yang diperoleh dari sumber yang berupa catatan, transkrip, buku, majalah, notulen rapat, prasasti, agenda yang tertulis, tercetak atau terekam.<sup>107</sup> Metode ini dilakukan penulis guna untuk memperoleh data tentang personalia, sejarah, dan sebagainya.

## 6. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji instrumen penelitian dengan menggunakan analisis validitas dan reliabilitas, yakni suatu alat ukur yang digunakan untuk mengetahui valid atau reliabelnya item-item pertanyaan/ pernyataan yang terangkum dalam kuesioner dengan ketentuan sebagai berikut:

a. Uji Validitas

Pengujian validitas pada penelitian ini, nantinya akan menggunakan alat bantu komputer yaitu program *SPSS versi 16 for windows*. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada koesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk menguji validitas kuesioner digunakan rumus *korelasi product moment* dengan rumus yaitu:

---

<sup>107</sup> Sugiyono, *Metode penelitian, Pendekatan Kuantitatif dan R & D* (Bandung: Alfabeta, 2009), hlm. 140.

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

Keterangan:

$r_{xy}$  = Koefisiensi korelasi antara skor butir dengan skor total.

$n$  = Jumlah subyek uji coba.

$\sum x$  = Jumlah skor perbutir.

$\sum x^2$  = Jumlah skor butir kuadrat.

$\sum y$  = Jumlah skor total.

$\sum y^2$  = Jumlah skor total kuadrat.

$\sum xy$  = Jumlah perkalian skor butir dengan skor total. <sup>108</sup>

Dengan kriteria perhitungan, jika nilai  $R_{hitung} >$  dari nilai  $R_{tabel}$ , butir pernyataan tersebut valid, tetapi jika  $R_{hitung} <$  dari nilai  $R_{tabel}$ , maka butir pernyataan tersebut tidak valid untuk melakukan uji validitas pada kuesioner.

Berdasarkan variabel pengaruh kompetensi terhadap kinerja pustakawan, yang dikembangkan menjadi 38 butir pernyataan yang terdiri dari variabel X dan Y. Variabel X (kompetensi pustakawan) terdapat 22 butir pernyataan dan variabel Y (kinerja pustakawan) terdapat 16 butir pernyataan yang kemudian diujikan 20 responden.

---

<sup>108</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta:Renika Cipta), hlm. 170.

Untuk mengetahui dari masing-masing variabel tersebut secara keseluruhan pada tiap butir-butir pernyataan yang diajukan valid. Dengan cara mengkorelasikan nilai  $R_{hitung}$  dengan  $R_{tabel}$ . Dengan kriteria untuk taraf signifikan yang digunakan 5% dengan nilai  $N=20$  sehingga  $df$  (*degree of freedom*) =  $N-2$  jadi  $df = 20-2= 18$  dan didapatkan r-tabel (0,468).

**Tabel 1.4**  
**Hasil Olah Data Uji Validitas Variabel (X) Kompetensi**  
**Pustakawan dan Variabel (Y) Kinerja Pustakawan**

No	Pernyataan	$R_{hitung}$	$R_{tabel}$	Keterangan
<b>Variabel (X) Kompetensi Pustakawan</b>				
1	P_1	0,511	0,468	Valid
2	P_2	0,663	0,468	Valid
3	P_3	0,597	0,468	Valid
4	P_4	0,605	0,468	Valid
5	P_5	0,582	0,468	Valid
6	P_6	0,713	0,468	Valid
7	P_7	0,775	0,468	Valid
8	P_8	0,661	0,468	Valid
9	P_9	0,865	0,468	Valid
10	P_10	0,652	0,468	Valid
11	P_11	0,786	0,468	Valid
12	P_12	0,563	0,468	Valid
13	P_13	0,629	0,468	Valid
14	P_14	0,505	0,468	Valid
15	P_15	0,820	0,468	Valid
16	P_16	0,679	0,468	Valid
17	P_17	0,667	0,468	Valid
18	P_18	0,646	0,468	Valid

19	P_19	0,612	0,468	Valid
20	P_20	0,756	0,468	Valid
21	P_21	0,767	0,468	Valid
22	P_22	0,612	0,468	Valid
<b>Variabel (Y) Kinerja Pustakawan</b>				
23	P_23	0,844	0,468	Valid
24	P_24	0,820	0,468	Valid
25	P_25	0,789	0,468	Valid
26	P_26	0,841	0,468	Valid
27	P_27	0,769	0,468	Valid
28	P_28	0,784	0,468	Valid
29	P_29	0,835	0,468	Valid
30	P_30	0,835	0,468	Valid
31	P_31	0,820	0,468	Valid
32	P_32	0,587	0,468	Valid
33	P_33	0,520	0,468	Valid
34	P_34	0,727	0,468	Valid
35	P_35	0,736	0,468	Valid
36	P_36	0,843	0,468	Valid
37	P_37	0,484	0,468	Valid
38	P_38	0,605	0,468	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2014

Berdasarkan pada tabel dapat dilihat dari 22 butir pernyataan untuk variabel kompetensi pustakawan dan 16 butir pernyataan untuk variabel kinerja pustakawan seluruhnya valid, karena nilai pada tabel  $R_{hitung}$  menunjukkan bahwa setiap butir soal tersebut memiliki  $R_{hitung} > R_{tabel}$  (0,468) sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap butir

pernyataan dalam kuesioner secara keseluruhan valid dan dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga.<sup>109</sup> Dalam melakukan uji reliabilitas peneliti menggunakan alat ukur dengan teknik *Alpha Cronbach* dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ \left[ \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right] \right]$$

Keterangan:

$r_{11}$  : Reabilitas instrumen.

$K$  : Banyaknya butir pertanyaan/pernyataan.

$\sum \sigma_b^2$  : Jumlah Varian butir.

$\sigma_1^2$  : Varian total.

Untuk keputusan reliabilitas tidaknya kuesioner dinyatakan apabila diperoleh nilai  $R_{hitung} >$  dari nilai  $R_{tabel}$  dengan taraf signifikan 5% maka butir pernyataan tersebut reliabel. Sedangkan untuk memudahkan dalam menghitung penulis menggunakan alat bantu

<sup>109</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek...*, hlm. 221.



Jawaban Tidak Setuju                      diberi bobot 2

Jawaban Sangat Tidak Setuju              diberi bobot 1

Adapun metode analisis data yang digunakan dalam penelitian yaitu sebagai berikut:

1) Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah suatu analisis yang dilakukan untuk memberikan gambaran secara umum terhadap obyek yang diteliti melalui data sampel atau populasi yang diteliti, khususnya mengenai kompetensi dan kinerja.

2) Uji Normalitas dan Uji Linieritas

Teknik pengujian normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Kolgomorov Smirnov* (KS). Hasil perhitungan dikonsultasikan jika nilai *Asymp Sig (2 tailed)* lebih besar dari 0,05 maka sebaran data berdistribusi normal. Untuk mendukung hasil uji normalitas ini dilakukan dengan melihat gambar *Normal Probalbility (P-P) plot*.

Sedangkan uji linieritas digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen mempunyai hubungan linier atau tidak dengan variabel dependen. Untuk menentukan apakah masing-masing variabel mempunyai hubungan linier atau tidak dengan variabel dependen dapat dilihat pada uji linieritas *Via Anova* dari nilai-nilai variabel independen dan dependen dalam hasil uji liner *Via Anova*.

Untuk menghitung uji normalitas dan uji linieritas penulis menggunakan alat bantu program *SPSS versi 16 for windows*.

### 3) Uji Hipotesis

Menurut Harlyan pengujian hipotesis adalah suatu prosedur yang akan menghasilkan suatu keputusan, yaitu keputusan menerima atau menolak hipotesis tersebut.<sup>110</sup> Dalam pengujian hipotesis digunakan uji R (*Koefisien Korelasi*) dan Uji F, dilakukan dengan cara sebagai berikut:

#### a. Uji r (*Koefisien Korelasi*) untuk Pengujian Hipotesis Pertama.

Uji ini untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebasnya secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  pada derajat kesalahan 5% dalam arti ( $\alpha = 0.05$ ). Apabila nilai  $F_{hitung} >$  dari nilai  $F_{tabel}$ , maka berarti variabel bebasnya secara bersama-sama memberikan pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikat atau hipotesis pertama sehingga dapat diterima.

#### b. Uji F dan Regresi Berganda untuk Pengujian Hipotesis Kedua.

Uji ini adalah untuk mengetahui apakah pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat apakah bermakna atau tidak. Pengujian dilakukan dengan membandingkan antara nilai  $t_{hitung}$  masing-masing variabel

---

<sup>110</sup> Ika Ledhyane Harlyan. *Statistik (MAM 4137)*..., 2012.

bebas dengan nilai  $t_{tabel}$  dengan derajat kesalahan 5% dalam arti ( $\alpha = 0.05$ ). Apabila nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka variabel bebasnya memberikan pengaruh bermakna terhadap variabel terikat.

Analisis regresi berganda yaitu suatu analisis yang menguji/ mencari besarnya pengaruh secara parsial antara kompetensi manajemen informasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja pustakawan (Y), kompetensi interpersonal ( $X_2$ ) terhadap kinerja pustakawan (Y), kompetensi teknologi informasi ( $X_3$ ) terhadap kinerja pustakawan (Y), kompetensi manajemen ( $X_4$ ) terhadap kinerja pustakawan (Y), serta analisis secara simultan maka akan digunakan analisis regresi linear berganda dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + e$$

Keterangan:

Y : = Kinerja pegawai.

$X_1$  : = Kompetensi manajemen informasi.

$X_2$  : = Kompetensi interpersonal.

$X_3$  : = Kompetensi teknologi informasi.

$X_4$  : = Kompetensi manajemen.

$b_0$  = Konstanta (intercept).

$b_1, b_2, b_3$  dan  $b_4$  = Koefisien regresi.

$e$  = Standar error (faktor kesalahan).<sup>111</sup>

Untuk menghitung analisis regresi berganda penulis menggunakan alat bantu program *SPSS versi 16 for windows*.

## J. Sistematika Pembahasan

Secara keseluruhan sistematika pembahasan dalam penulisan tesis ini terdiri dari bagian awal, bagian utama dan bagian akhir. Bagian awal terdiri dari bagian halaman judul, pernyataan keaslian, lembar pengesahan, lembar persetujuan tim penguji ujian tesis, nota dinas pembimbing, motto, persembahan, abstrak, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar, grafik dan daftar lampiran.

**Bab 1 :** Pendahuluan berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat, kajian pustaka, kerangka teori, metode penelitian, jenis penelitian, sumber data, variabel penelitian, definisi operasional variabel, metode pengumpulan data, uji validitas dan reabilitas, analisis data dan sistematika pembahasan.

**Bab II :** Gambaran umum, meliputi sejarah perpustakaan, visi dan misi perpustakaan, tujuan dan fungsi perpustakaan, struktur organisasi, koleksi perpustakaan, layanan perpustakaan, fasilitas perpustakaan tata tertib perpustakaan, status perpustakaan dan kompetensi pustakawan.

---

<sup>111</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi Edisi Revisi* (Bandung: Alfabeta, 2006), hlm. 243.

- Bab III :** Hasil penelitian dan pembahasan, meliputi gambaran umum responden, deskripsi data penelitian, pembahasan hasil uji normalitas dan uji linieritas serta pengujian hipotesis.
- Bab IV :** Penutup



## **BAB IV**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Pada bab ini akan disimpulkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh kompetensi pustakawan terhadap kinerja pustakawan di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Berdasarkan uraian dan penjelasan yang dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi pustakawan di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta berdasarkan nilai dari keseluruhan indikator yang dihitung dengan rumus *grand mean* yaitu sebesar 2,92 termasuk kedalam kategori baik. Meskipun kompetensi pustakawan di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta termasuk kedalam kategori baik untuk kompetensi teknologi informasi masih tergolong cukup rendah yaitu 2,72 jika dibandingkan dengan kompetensi yang lainnya. Sedangkan kinerja pustakawan di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta berdasarkan nilai dari keseluruhan indikator yang dihitung dengan rumus *grand mean* 3,08 termasuk kedalam kategori baik. Meskipun kinerja pustakawan di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta termasuk kedalam kategori baik, untuk indikator *personal qualitie* masih tergolong cukup rendah yaitu 2,80 jika dibandingkan dengan indikator yang lainnya.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja pustakawan di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Hal

ini dibuktikan oleh hasil penghitungan dengan nilai koefisien sebesar 0,780 maka  $R_{hitung} > R_{tabel}$  pada taraf signifikan 5% (0,468) maupun pada taraf signifikan 1% (0,590) dengan taraf signifikan sebesar 0,000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pustakawan dan memiliki nilai positif, artinya semakin tinggi kompetensi yang dimiliki pustakawan maka semakin tinggi pula kinerja pustakawan.

3. Secara bersama keempat kompetensi mempengaruhi kinerja pustakawan
  - 1) Kompetensi manajemen informasi dengan hasil nilai koefisien sebesar 0,138 dengan nilai signifikan sebesar 0,725.,
  - 2) Kompetensi interpersonal dengan nilai koefisien sebesar 1,886 dengan nilai signifikan sebesar 0,025.,
  - 3). Kompetensi teknologi informasi dengan nilai koefisien sebesar 0,197 dengan nilai signifikan sebesar 0,673.,
  - 4) Kompetensi manajemen dengan nilai koefisien sebesar 0,125 dengan nilai signifikan sebesar 0,826.Adapun nilai koefisien determinasi besar pengaruh kompetensi terhadap kinerja dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) atau  $R_{square}$  sebesar 0,682 atau 68,2%. Berdasarkan nilai koefisien determinasi *Adjusted R square* ( $R^2$ ) = 0,597 atau 59,2%, berarti 59,2% variasi kinerja pustakawan di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta dapat dijelaskan di pengaruhi 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.

## B. Saran

Sehubungan dengan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan dengan judul pengaruh kompetensi terhadap kinerja pustakawan, maka penulis memberikan saran kepada pihak perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai berikut:

1. Berdasarkan pada sub variabel kompetensi teknologi informasi yang masih tergolong rendah dengan nilai rata-rata 2,72 maka perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta memerlukan sebuah wacana tambahan dalam peningkatan kompetensi pustakawan. Peningkatan kompetensi pustakawan dalam pengenalan teknologi informasi berhubungan dengan desain *database*, penerbitan elektronik dan aplikasi perangkat lunak perpustakaan serta memberikan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi. Sedangkan untuk kinerja sub variabel *personal qualitie* tergolong rendah dengan nilai rata-rata 2,80 untuk itu pustakawan bisa mengikuti pelatihan *personal qualitie* (seperti pelatihan kepemimpinan dan pelatihan kepribadian).
2. Bagi pihak perpustakaan, dengan hasil penelitian yang menunjukkan ada hubungan positif dan signifikan antara kompetensi dan kinerja pustakawan. Serta di ketahui bahwa kinerja pustakawan di pengaruhi keempat kompetensi yang meliputi: kompetensi manajemen informasi, kompetensi interpersonal, kompetensi teknologi informasi dan kompetensi manajemen, maka perpustakaan dapat melakukan upaya

peningkatan kompetensi pustakawan agar kinerja pustakawan menjadi lebih baik guna menjalankan fungsi perpustakaan dengan baik.

3. Bagi pembaca diperlukan penelitian lebih lanjut untuk melihat kompetensi apa saja yang mempengaruhi kinerja pustakawan. Seperti hasil analisis ditemukan 40,8% kinerja pustakawan di pengaruhi faktor dari luar kompetensi yang diteliti.



## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Renika Cipta.
- \_\_\_\_\_ 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Renika Cipta.
- Arinda, Litia. 2013. “*Hubungan kompetensi Pustakawan dan prestasi kerja di UPT Perpustakaan Universitas Gadjah Mada Yogyakarta*”. Yogyakarta: Skripsi Jurusan Ilmu Perpustakaan, Fakultas Adab dan Budaya UIN Sunan Kalijaga.
- Armstrong, Micheal dan Angelo Baron. 1999. *Performance Management*. London: Institute of Personnel and Development.
- Akreditasi Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, *Keretiria Sumber Daya Manusia* [https://www.google.co.id/?gws\\_rd=cr&ei=2efU769E5eIuAT64oLA Bg#q=akreditasi+perpustakaan+uin+suka&spell=1](https://www.google.co.id/?gws_rd=cr&ei=2efU769E5eIuAT64oLA Bg#q=akreditasi+perpustakaan+uin+suka&spell=1), (diakses tanggal 14 mei 2014, pukul 20.00).
- Astuti, Sri. Dkk. 2010. *Guide Book Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta*. Cet. ke-4. Yogyakarta: Perpustakaan UIN Sunan Kalijga.
- Basuki, Sulistyo. 1993. *Pengantar Ilmu Perpustakaan*. Cet. ke-2. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Basuki, Sulistyo. dkk. 2006. *Perpustakaan Dan Informasi Dalam Konteks Budaya*. Jakarta: Departemen Ilmu Perpustakaan dan Informasi FIB UI.
- Dewiyana, Himma. 2006. *Kompetensi dan Kurikulum Perpustakaan: Paradigma Baru dan Dunia Kerja di Era Globalisasi Informasi. Vol 2 No.1* <http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/15752/1/pus-jun2006%20%283%29.pdf> (diunduh pada tanggal 11 februari 2013, pukul 11:34 WIB).

- Dharma, Surya. 2005. *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Emmyah. 2009. *Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Politeknik Negeri Ujung Pandang*. Makassar: Tesis Jurusan Ilmu Administrasi, Program Magister, Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Lembaga Administrasi Negara. <http://fridaus.org/docs/tesis/tesisemmyah.pdf> (diunduh pada tanggal 14 mei 2014, pukul 11.00 WIB).
- Fasilitas MPS &MPK Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga, <http://www.lib.uin-suka.ac.id/fasilitas/mps-mpk-dan-counter-station.html>, (diakses tanggal 26 juni 2014, pukul 20.10).
- Gibson, James L., et.al. 2007. *Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur, Proses*, Terjemahan Djieban Wahid. Jakarta: PT Erlangga.
- Gitosudarmo, Indriyo dan I Nyoman Sudita. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: BPFE, 2008.
- Gomes, Faustino Cordoso. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi, 2002.
- Harlyan, Ledhyane Ika. 2012. *Statistik (MAM 4137)*. <http://ledhyane.lecture.ub.ac.id/files/2012/11/PENGUJIANHIPOTESIS.pdf> (diunduh pada tanggal 11 Maret 2013, pukul 11.00 WIB).
- Hasibuan, Malayu. 1991. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Haji Masagung.
- \_\_\_\_\_. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, Cet. ke-6. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Hariandja, Marikot Tua efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.

- Hermawan, Rachman. 2006. *Suatu Pendekatan Terhadap Kode Etik Pustakawan Indonesia*. Jakarta: Sagung Seto.
- Heru, Bambang. dkk. 2010. *Guide Book Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta*. Cet. ke-2. Yogyakarta: Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga.
- Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha. 2008. *Kompetensi Plus*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Iskandar, Khusnan. 2011. “*Pengaruh Motivasi Kerja dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Atas (SMA) UII Yogyakarta*”. Yogyakarta: Tesis Magister, Program Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga.
- Jam Layanan Perpustakaan UIN Sunan Kalijag, <http://www.lib.uin-suka.ac.id/pengumuman/237-layanan-malam-dan-hari-sabtu-ditiadakan-sementara.html>, (diakses tanggal 26 juni 2014, pukul 20.00 WIB).
- Ketentuan Kunjungan Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga, <http://www.lib.uin-suka.ac.id/ketentuan-kunjungan.html>, (diakses tanggal 26 juni 2014, pukul 20.30 WIB).
- Kode Etik Pustakawan Indonesia. 2007. *Undang-undang Perpustakaan Nomor 45 Tahun 2007*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Lasa Hs. 2009. *Kamus Kepustakawanan Indonesia*. Yogyakarta: Pustaka Book Publisher.
- Lestari, Sri. 2013 “*Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pustakawan pada Perpustakaan perguruan tinggi di Yogyakarta (Studi pada Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta dan Universitas Atma Jaya Yogyakarta)*”. Yogyakarta: Tesis Magister, Program Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga.
- Mangkunegara, A A Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.

- \_\_\_\_\_. 2007. *Evaluasi Kinerja SDM*. Cet. ke-1. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Moehariono. 2009. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- \_\_\_\_\_. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Munasef. 1986. *Manajemen Kepemimpinan di Indonesia*. Jakarta: Gunung Agung.
- Palan, R. 2007. *Competency Management Teknik Mengimplementasikan Manajemen SDM Berbasis Kompetensi untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi*. Penerjemah: Octa Melia Jalal. Jakarta: Penerbit PPM.
- Prihadi, Syaiful F. 2004. *Assessment Centre: Identifikasi, Pengukuran dan Pengembangan Kompetensi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Priyanto, Sugeng. *Peran Perpustakaan dalam Mendukung Universitas Menuju Peringkat Dunia*". <http://sugengpri.blog.undip.ac.id/2010/03/09/peran-perpustakaan-dalam-mendukung-universitas-menuju-peringkat-dunia/>, (diakses tanggal 14 mei 2014, pukul 08.00 WIB).
- Purwono, 2014. *Profesi Pustakawan*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Qulyubi, Syihabuddin. Dkk. 2003. *Dasar-Dasar Ilmu Perpustakaan dan Informasi*. Cet. ke-1. Yogyakarta: Jurusan IPI Fak. Adab UIN Sunan Kalijaga.
- Rivai, Veithzal dan Basri. 2005. *Proformance Appraisal*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rylatt, Alastair, dan Lohan K. 1995, *Creating Training Miracles Australia*: AIM.

- Sampe, Maria S. 2014. "*Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pustakawan Universitas Hasanuddin*". Makassar: Tesis Magister, Program Pascasarjana Universitas Muslim Indonesia. <http://repository.unhas.ac.id/handle/123456789/8574?show=full> (diunduh pada tanggal 14 juni 2014, pukul 11.30 WIB).
- Sejarah Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga, <http://uinsuka.ac.id/index.php/page/unit/1> (diakses tanggal 20 juni 2014, pukul 20,00 WIB).
- Simamora, Bilson. 2004. *Panduan Riset Prilaku Konsumen*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- Sjahrazad Masdar dkk. 2009. *Manajemen Sumber daya Manusia Berbasis Kompetensi Untuk Pelayanan Publik*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Sriwidodo, Untung dan Agus Budhi Haryanto. 2010. *Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan*. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia* Vol.4, No. 1 Juni 2010, hal. 47-57 <http://download.portalgaruda.org/article.php?article=114987&val=5260> (diunduh pada tanggal 14 mei 2014, pukul 08.00 WIB)
- Struktur Organisasi Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga, <http://www.lib.uinsuka.ac.id/profil/struktur-organisasi.html>, (diakses tanggal 20 juni 2014 pukul 20.10 WIB).
- Standar Nasional Perpustakaan (SNP). 2011. *Standar Nasional Perpustakaan Bidang Perpustakaan Sekolah dan Perpustakaan Perguruan Tinggi*. Jakarta: Perpustakaan Nasional RI.

- Sugiyono. 1994. *Metode penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2006. *Metode penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_, 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supriyanto, Ahmad Sani dan Masyhuri Machfudz. 2010. *Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN-MALIKI Press.
- Sutarno NS. 2003. *Perpustakaan dan Masyarakat*, Cet. ke-1. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia.
- Sutrisno, Hadi. 1994. *Metodologi Research 2*. Yogyakarta: Yayasan Penerbit Fakultas Psikologi UGM.
- Suwarno, Wiji. 2013. *Ilmu Perpustakaan dan Kode Etik Pustakawan* Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Undang-Undang Republik Indonesia. 2007. *Undang-Undang Republik Indonesia No 43 tahun 2007: Tentang Perpustakaan*.
- Undang-undang Republik Indonesia, 2012. *Undang-Undang Republik Indonesia No 83 Tahun 2012 tentang Penetapan Rancangan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia Sektor Jasa Kemasyarakatan, Sosial Budaya, Hiburan dan Perorangan lainnya Bidang Perpustakaan Menjadi Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia*. (Jakarta: Perpustakaan Nasional RI.
- Visi dan Misi Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga, <http://www.lib.uinsuka.ac.id/profil/visi-dan-misi.html>, (diakses tanggal 20 juni 2014, pukul 19.00).

- Webometrics, “*Ranking Web of Universities*”  
<http://www.webometrics.info/en/search/Rankings/Universitas%20Islam%20Negeri%20Sunan%20Kalijaga%20Yogyakarta%20type%3Amundial>  
(diakses pada tanggal 14 mei 2014, pukul 08.00 WIB).
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- \_\_\_\_\_. 2010. *Manajemen Kerja*. Jakarta: Rajawali Press.
- Wicaksono, Hendro. 2004. “*Kompetensi Perpustakaan Dan Pustakawan Dalam implementasi teknologi Informasi Di Perpustakaan*”. Visi Pustaka Vol.6 No.2 Desember 2004 <http://digilib.undip.ac.id/index.php/component/content/article/38-lain/artikel/59-kompetensi-perpustakaan-dan-pustakawan-dalam-implementasi-teknologi-informasi-di-perpustakaan>  
(diunduh pada tanggal 14 Februari 2013, pukul 10:03 WIB).
- Winardi. 2009. “*Pengaruh Fasilitas Perpustakaan Terhadap Kinerja Pustakawan di perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta*”. Yogyakarta: Skripsi Jurusan Ilmu Perpustakaan, Fakultas Adab dan Budaya UIN Sunan Kalijaga.
- Yunarsih, Tjutju dan Suwatno. 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Yunus, Muhamat. 1995. *Sejarah Pendidikan Islam di Indonesia*. Cet. ke-4. Jakarta: Mutiara Sumber Wijaya.

LAMPIRAN

مرفوع

## LAMPIRAN 1

### KUESIONER (ANGKET) PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PUSTAKAWAN DI PERPUSTAKAAN UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA

#### IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama Lengkap :
2. Jenis Kelamin :
3. Umur :
4. Jabatan Fungsional Pustakawan :
5. Unit Kerja Di Perpustakaan :
6. Masa Kerja :
7. Pendidikan Terakhir :

#### PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER (ANGKET)

1. Bacalah dengan teliti setiap pernyataan dan berikan jawaban yang paling sesuai dengan keadaan dan pendapat saudara.
2. Berilah tanda centang (✓) pada pilihan jawaban yang anda kehendaki pada jawaban yang telah tersedia pada pilihan.

#### KETERANGAN JAWABAN

SS	S	TS	STS
Sangat Setuju	Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju

**A. Variabel X (Kompetensi Pustakawan)**

PERNYATAAN UNTUK VARIABEL KOMPETENSI  
PUSTAKAWAN DI PERPUSTAKAAN UIN SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
	<b>Kompetensi Manajemen Informasi</b>				
1	Untuk menjadi pustakawan yang berkompeten, maka dibutuhkan kemampuan untuk mendefinisikan kebutuhan informasi dan mengenali beragam jenis penggunaan informasi oleh pemustaka.				
2	Saya memiliki kemampuan untuk melakukan penelusuran informasi dari beragam informasi yang tersedia, baik sumber elektronik, cetak dan lainnya.				
3	Saya mengetahui sumber-sumber informasi baik internal maupun eksternal serta memiliki strategi penelusuran dengan mengidentifikasi kata kunci, konsep, tajuk subjek, dan mengidentifikasi kriteria untuk mengevaluasi sumber informasi.				
4	Saya memiliki kemampuan untuk mengintegrasikan informasi dari berbagai sumber yang berbeda serta memilah informasi yang relevan dan membuang informasi yang tidak relevan.				
5	Dalam membuat/menciptakan serta mengemas ulang informasi, saya selalu memperhatikan tujuan dari kemas ulang informasi berdasarkan isi informasi yang terkandung didalamnya.				
6	Dalam mengorganisasi informasi saya memiliki kemampuan dalam membuat abstrak, <i>indexing</i> dengan menggunakan sistem klasifikasi (thesaurus/tajuk subjek).				
7	Saya memiliki kemampuan untuk menyampaikan, mempromosikan ide-ide secara jelas dalam berbagai				

	bentuk, baik menggunakan perangkat teknologi informasi atau mendiskusikan informasi dengan pengguna perpustakaan dalam melaksanakan penyebaran informasi.				
	<b>Kompetensi Interpersonal</b>				
8	Saya memiliki kemampuan berkomunikasi efektif serta mampu memberikan presentasi dengan jelas dalam bentuk komunikasi tertulis dan ejaan.				
9	Saya selalu mendengarkan, mendiskusikan masukan dan memberi komentar dari berbagai sudut pandang dari setiap pertanyaan yang diajukan pengguna perpustakaan.				
10	Saya selalu memberikan <i>feedback</i> terhadap berbagai permasalahan yang dihadapi pengguna perpustakaan.				
11	Dalam mengatasi konflik dengan pengguna perpustakaan dan sesama rekan kerja saya akan berperilaku sopan serta selalu menggunakan pendekatan secara formal dan informal.				
12	Saya dapat membangun sebuah tim, bekerja sama serta memotivasi rekan kerja yang ada dalam tim.				
13	Saya memiliki inisiatif untuk melakukan pembelajaran secara mandiri.				
	<b>Kompetensi Teknologi Informasi</b>				
14	Saya memiliki pengetahuan mengenai desain database dan manajemen database.				
15	Saya memiliki pengetahuan dalam mendigitalisasikan koleksi cetak menjadi koleksi digital, serta mampu mengirim dan mengambil informasi dari internet.				
16	Saya mengetahui berbagai perangkat keras, fitur-fitur maupun aplikasi yang digunakan dalam otomasi perpustakaan.				
17	Saya mengetahui cara mengintegrasikan informasi yang				

	terdapat di perpustakaan.				
18	Saya selalu mempelajari aplikasi perangkat lunak dan pemrograman untuk menunjang keterampilan saya tentang sistem teknologi informasi di perpustakaan.				
<b>Kompetensi Manajemen</b>					
19	Saya memiliki kemampuan dalam membuat sistem administrasi yang baik dari berbagai jenis kegiatan di perpustakaan.				
20	Saya memiliki kemampuan dalam memanajemen setiap kegiatan perpustakaan serta kegiatan lain yang terkait dengan perpustakaan.				
21	Saya memiliki kemampuan mengkoordinasikan masing-masing sub-bagian yang ada di perpustakaan dan memiliki kemampuan menilai serta mengetahui dampaknya bagi perpustakaan.				
22	Saya memiliki kemampuan dalam menangani sebuah proyek dan membangun tim yang kuat untuk mencapai target dari yang ditentukan.				

### B. Variabel Y (Kinerja Pustakawan)

PERNYATAAN UNTUK VARIABEL KINERJA  
PUSTAKAWAN DI PERPUSTAKAAN UIN SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
<b>Kesetiaan</b>					
21	Sebagai pustakawan saya selalu menjaga kesetiaan terhadap lembaga organisasi dan senantiasa mematuhi peraturan organisasi.				
22	Saya senantiasa menjaga kesetiaan terhadap masyarakat				

	yang dilayani dan menjaga kebenaran informasi yang disajikan/diberikan.				
<b>Kuantitas Pekerjaan</b>					
23	Saya selalu dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai harapan pimpinan serta dilakukan dengan penuh rasa tanggung jawab.				
24	Saya memiliki kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tuntutan dan harapan yang telah ditetapkan perpustakaan.				
<b>Kualitas Kerja</b>					
25	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan, serta berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan rapi, teliti dan konsisten.				
26	Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan disiplin dan kesiapan hasil kerja sesuai dengan target waktu yang ditentukan.				
<b>Pengetahuan Tentang Pekerjaan</b>					
27	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan petunjuk dan alur kerja perpustakaan dan dikerjakan sesuai dengan kompetensi/pengetahuan tentang pekerjaan yang saya miliki.				
28	Saya memiliki kompetensi serta kecakapan sesuai bidang penempatan saya bekerja.				
<b>Keaslian Gagasan</b>					
29	Saya selalu mengutamakan keaslian dari hasil kerja yang saya lakukan.				
30	Saya selalu mempunyai/memiliki kreativitas yang tinggi dan mampu menghasilkan ide, solusi yang inovasi dalam menyelesaikan sesuatu pekerjaan ataupun permasalahan dalam suatu organisasi.				

<b>Kerjasama</b>					
31	Saya memiliki kemampuan bekerjasama dalam sebuah tim dan mampu membuat keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan.				
<b>Kesadaran/ tanggungjawab</b>					
32	Saya memiliki kesadaran yang tinggi dalam penyelesaian pekerjaan serta di lakukan secara konsisten.				
<b>Disiplin</b>					
33	Saya sanggup untuk mentaati segala peraturan organisasi yang diberikan oleh perpustakaan dan berusaha tidak melanggar aturan baik tertulis maupun lisan.				
<b>Personal Qualities</b>					
34	Saya memiliki kecakapan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kompetensi serta mampu menggunakan waktu dengan efisien dalam melaksanakan segala tugas yang diberikan kepada saya.				
35	Sebagai seorang pustakawaan saya memiliki jiwa seorang pemimpin.				
36	Sebagai seorang pustakawaan saya memiliki keperibadian yang ramah.				

**LAMPIRAN 2**

**REKAPITULASI ANGKET PENELITIAN  
VARIABEL (X) KOMPETENSI PUSTAKAWAN  
DI PERPUSTAKAAN UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA**

P_1	P_2	P_3	P_4	P_5	P_6	P_7	P_8	P_9	P_10	P_11	P_12	P_13	P_14	P_15	P_16	P_17	P_18	P_19	P_20	P_21	P_22	JLM
3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	66
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	65
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	67
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	66
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	67
4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	65
4	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	61
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	3	3	3	3	3	4	3	79
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	62
4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	64
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	56
4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	61
4	3	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	67

2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	51
2	2	2	2	4	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	58
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	60
3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	73
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66
3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	61



**LAMPIRAN 3**

**REKAPITULASI ANGKET PENELITIAN  
VARIABEL (Y) KINERJA PUSTAKAWAN  
DI PERPUSTAKAAN UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA**

<b>P_23</b>	<b>P_24</b>	<b>P_25</b>	<b>P_26</b>	<b>P_27</b>	<b>P_28</b>	<b>P_29</b>	<b>P_30</b>	<b>P_31</b>	<b>P_32</b>	<b>P_33</b>	<b>P_34</b>	<b>P_35</b>	<b>P_36</b>	<b>P_37</b>	<b>P_38</b>	<b>Jumlah</b>
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	3	60
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	54
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	50
3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	44
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	47
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	46
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	45
2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	41
3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	2	3	3	2	2	44
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64

3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	44
4	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	4	3	3	3	52
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	50



**LAMPIRAN 4**

**HASIL OLAH DATA UJI VALIDITAS VARIABEL (X) KOMPETENSI PUSTAKAWAN**

	P_1	P_2	P_3	P_4	P_5	P_6	P_7	P_8	P_9	P_10	P_11	P_12	P_13	P_14	P_15	P_16	P_17	P_18	P_19	P_20	P_21	P_22	Jumlah
P_1 Pearson Correlation	1	.205	.205	.308	.000	.459*	.697**	.674**	.380	.205	.302	.138	.035	.136	.452*	.190	.290	-.021	.384	.484*	.532*	.384	.511*
P_1 Sig. (2-tailed)		.387	.387	.187	1.000	.042	.001	.001	.098	.387	.196	.563	.885	.566	.045	.424	.215	.931	.094	.031	.016	.094	.021
P_1 N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P_2 Pearson Correlation	.205	1	.712**	.772**	.343	.557*	.503*	.379	.564**	.424	.537*	.619**	.564**	.179	.735**	.350	.319	.391	.033	.214	.173	.033	.663**
P_2 Sig. (2-tailed)	.387		.000	.000	.139	.011	.024	.099	.010	.062	.015	.004	.010	.450	.000	.130	.171	.088	.889	.365	.465	.889	.001
P_2 N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P_3 Pearson Correlation	.205	.712**	1	.929**	.343	.693**	.673**	.569**	.370	.281	.537*	.465*	.175	.051	.594**	.350	.319	.274	-.133	.214	.173	-.133	.597**
P_3 Sig. (2-tailed)	.387	.000		.000	.139	.001	.001	.009	.109	.231	.015	.039	.460	.830	.006	.130	.171	.242	.576	.365	.465	.576	.005
P_3 N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P_4 Pearson Correlation	.308	.772**	.929**	1	.322	.773**	.728**	.623**	.383	.142	.557*	.509*	.170	-.028	.681**	.267	.211	.217	-.109	.256	.207	-.109	.605**
P_4 Sig. (2-tailed)	.187	.000	.000		.167	.000	.000	.003	.095	.551	.011	.022	.473	.907	.001	.255	.372	.357	.647	.277	.381	.647	.005

N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P_5 Pearson Correlation	.000	.343	.343	.322	1	.462*	.406	.258	.662**	.343	.577**	.422	.397	.174	.385	.518*	.353	.437	.226	.397	.536*	.226	.582**	
P_5 Sig. (2-tailed)	1.000	.139	.139	.167		.040	.076	.272	.001	.139	.008	.064	.083	.463	.094	.019	.127	.054	.337	.083	.015	.337	.007	
P_5 N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P_6 Pearson Correlation	.459*	.557*	.693**	.773**	.462*	1	.821**	.716**	.588**	.285	.587**	.439	.220	.024	.614**	.201	.238	.254	.251	.514*	.565**	.251	.713**	
P_6 Sig. (2-tailed)	.042	.011	.001	.000	.040		.000	.000	.006	.223	.006	.053	.350	.920	.004	.395	.313	.281	.285	.020	.009	.285	.000	
P_6 N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P_7 Pearson Correlation	.697**	.503*	.673**	.728**	.406	.821**	1	.899**	.669**	.332	.637**	.367	.208	.212	.704**	.415	.378	.187	.237	.484*	.579**	.237	.773**	
P_7 Sig. (2-tailed)	.001	.024	.001	.000	.076	.000		.000	.001	.152	.003	.111	.380	.369	.001	.069	.101	.430	.315	.031	.008	.315	.000	
P_7 N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P_8 Pearson Correlation	.674**	.379	.569**	.623**	.258	.716**	.899**	1	.513*	.190	.373	.204	.000	.337	.559*	.402	.391	.154	.219	.513*	.415	.219	.661**	
P_8 Sig. (2-tailed)	.001	.099	.009	.003	.272	.000	.000		.021	.423	.106	.388	1.000	.146	.010	.079	.088	.517	.353	.021	.069	.353	.002	
P_8 N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P_9 Pearson Correlation	.380	.564**	.370	.383	.662**	.588**	.669**	.513*	1	.759**	.688**	.419	.737**	.484*	.650**	.536*	.461*	.584**	.540*	.579**	.682**	.540*	.865**	



P_14	Pearson Correlation	.136	.179	.051	-.028	.174	.024	.212	.337	.484*	.435	.201	.000	.484*	1	.302	.487*	.501*	.540*	.503*	.380	.308	.503*	.505*
	Sig. (2-tailed)	.566	.450	.830	.907	.463	.920	.369	.146	.031	.055	.395	1.000	.031		.196	.029	.025	.014	.024	.098	.187	.024	.023
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P_15	Pearson Correlation	.452*	.735**	.594**	.681**	.385	.614**	.704**	.559*	.650**	.311	.667**	.609**	.459*	.302	1	.569**	.495*	.413	.360	.497*	.557*	.360	.820**
	Sig. (2-tailed)	.045	.000	.006	.001	.094	.004	.001	.010	.002	.182	.001	.004	.042	.196		.009	.026	.070	.119	.026	.011	.119	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P_16	Pearson Correlation	.190	.350	.350	.267	.518*	.201	.415	.402	.536*	.350	.479*	.492*	.330	.487*	.569**	1	.800**	.606**	.317	.494*	.400	.317	.679**
	Sig. (2-tailed)	.424	.130	.130	.255	.019	.395	.069	.079	.015	.130	.033	.028	.156	.029	.009		.000	.005	.173	.027	.080	.173	.001
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P_17	Pearson Correlation	.290	.319	.319	.211	.353	.238	.378	.391	.461*	.467*	.379	.319	.261	.501*	.495*	.800**	1	.595**	.411	.541*	.438	.411	.667**
	Sig. (2-tailed)	.215	.171	.171	.372	.127	.313	.101	.088	.041	.038	.100	.170	.267	.025	.026	.000		.006	.072	.014	.053	.072	.001
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P_18	Pearson Correlation	-.021	.391	.274	.217	.437	.254	.187	.154	.584**	.625**	.390	.126	.584**	.540*	.413	.606**	.595**	1	.486*	.521*	.422	.486*	.646**
	Sig. (2-tailed)	.931	.088	.242	.357	.054	.281	.430	.517	.007	.003	.089	.597	.007	.014	.070	.005	.006		.030	.018	.064	.030	.002

N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P_19 Pearson Correlation	.384	.033	-.133	-.109	.226	.251	.237	.219	.540*	.532*	.458*	.179	.540*	.503*	.360	.317	.411	.486*	1	.810**	.838**	1.000*	.612**	
Sig. (2-tailed)	.094	.889	.576	.647	.337	.285	.315	.353	.014	.016	.042	.450	.014	.024	.119	.173	.072	.030		.000	.000	.000	.004	
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P_20 Pearson Correlation	.484*	.214	.214	.256	.397	.514*	.484*	.513*	.579**	.409	.459*	.419	.316	.380	.497*	.494*	.541*	.521*	.810**	1	.809**	.810**	.756**	
Sig. (2-tailed)	.031	.365	.365	.277	.083	.020	.031	.021	.007	.074	.042	.066	.175	.098	.026	.027	.014	.018	.000		.000	.000	.000	
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P_21 Pearson Correlation	.532*	.173	.173	.207	.536*	.565**	.579**	.415	.682**	.488*	.681**	.339	.469*	.308	.557*	.400	.438	.422	.838**	.809**	1	.838**	.767**	
Sig. (2-tailed)	.016	.465	.465	.381	.015	.009	.008	.069	.001	.029	.001	.144	.037	.187	.011	.080	.053	.064	.000	.000		.000	.000	
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P_22 Pearson Correlation	.384	.033	-.133	-.109	.226	.251	.237	.219	.540*	.532*	.458*	.179	.540*	.503*	.360	.317	.411	.486*	1.000*	.810**	.838**	1	.612**	
Sig. (2-tailed)	.094	.889	.576	.647	.337	.285	.315	.353	.014	.016	.042	.450	.014	.024	.119	.173	.072	.030	.000	.000	.000		.004	
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Jumla h Pearson Correlation	.511*	.663**	.597**	.605**	.582**	.713**	.773**	.661**	.865**	.652**	.786**	.563**	.629**	.505*	.820**	.679**	.667**	.646**	.612**	.756**	.767**	.612**	1	

Sig. (2-tailed)	.021	.001	.005	.005	.007	.000	.000	.002	.000	.002	.000	.010	.003	.023	.000	.001	.001	.002	.004	.000	.000	.004	
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

\*. Correlation is significant at the 0.05 level  
(2-tailed).

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level  
(2-tailed).



**LAMPIRAN 5**

**HASIL OLAH DATA UJI VALIDITAS VARIABEL (Y) KINERJA PUSTAKAWAN**

	P_1	P_2	P_3	P_4	P_5	P_6	P_7	P_8	P_9	P_10	P_11	P_12	P_13	P_14	P_15	P_16	Jumlah	
P_1	Pearson Correlation	1	.891**	.649**	.811**	.505*	.601**	.749**	.749**	.891**	.319	.303	.601**	.699**	.778**	.216	.342	.844**
	Sig. (2-tailed)		.000	.002	.000	.023	.005	.000	.000	.000	.171	.195	.005	.001	.000	.361	.140	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P_2	Pearson Correlation	.891**	1	.746**	.704**	.586**	.704**	.840**	.840**	1.000**	.157	.289	.704**	.539*	.586**	.129	.233	.820**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.001	.007	.001	.000	.000	.000	.508	.217	.001	.014	.007	.589	.323	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P_3	Pearson Correlation	.649**	.746**	1	.899**	.866**	.669**	.867**	.867**	.746**	.313	.397	.438	.360	.567**	.157	.107	.789**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000		.000	.000	.001	.000	.000	.000	.180	.083	.053	.119	.009	.508	.654	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P_4	Pearson Correlation	.811**	.704**	.899**	1	.772**	.596**	.802**	.802**	.704**	.453*	.406	.394	.552*	.772**	.241	.234	.841**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000		.000	.006	.000	.000	.001	.045	.076	.086	.012	.000	.305	.320	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P_5	Pearson Correlation	.505*	.586**	.866**	.772**	1	.510*	.675**	.675**	.586**	.314	.526*	.510*	.460*	.661**	.313	.304	.769**
	Sig. (2-tailed)	.023	.007	.000	.000		.022	.001	.001	.007	.178	.017	.022	.041	.002	.180	.193	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P_6	Pearson Correlation	.601**	.704**	.669**	.596**	.510*	1	.802**	.802**	.704**	.664**	.174	.596**	.355	.510*	.241	.422	.784**
	Sig. (2-tailed)	.005	.001	.001	.006	.022		.000	.000	.001	.001	.463	.006	.125	.022	.305	.064	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P_7	Pearson Correlation	.749**	.840**	.867**	.802**	.675**	.802**	1	1.000**	.840**	.426	.404	.521*	.384	.675**	.048	.196	.835**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	.000		.000	.000	.061	.077	.019	.094	.001	.841	.408	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P_8	Pearson Correlation	.749**	.840**	.867**	.802**	.675**	.802**	1.000**	1	.840**	.426	.404	.521*	.384	.675**	.048	.196	.835**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000		.000	.061	.077	.019	.094	.001	.841	.408	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P_9	Pearson Correlation	.891**	1.000**	.746**	.704**	.586**	.704**	.840**	.840**	1	.157	.289	.704**	.539*	.586**	.129	.233	.820**



P_14	Pearson Correlation	.778**	.586**	.567**	.772**	.661**	.510*	.675**	.675**	.586**	.587**	.526*	.510*	.715**	1	.313	.546*	.843**
	Sig. (2-tailed)	.000	.007	.009	.000	.002	.022	.001	.001	.007	.007	.017	.022	.000		.180	.013	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P_15	Pearson Correlation	.216	.129	.157	.241	.313	.241	.048	.048	.129	.503*	.198	.414	.437	.313	1	.800**	.484*
	Sig. (2-tailed)	.361	.589	.508	.305	.180	.305	.841	.841	.589	.024	.403	.070	.054	.180		.000	.030
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P_16	Pearson Correlation	.342	.233	.107	.234	.304	.422	.196	.196	.233	.635**	.269	.609**	.549*	.546*	.800**	1	.605**
	Sig. (2-tailed)	.140	.323	.654	.320	.193	.064	.408	.408	.323	.003	.251	.004	.012	.013	.000		.005
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Jumlah	Pearson Correlation	.844**	.820**	.789**	.841**	.769**	.784**	.835**	.835**	.820**	.587**	.520*	.727**	.736**	.843**	.484*	.605**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.006	.019	.000	.000	.000	.030	.005	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 6

NILAI-NILAI  $r$  PRODUCT MOMENT

N	Tarf Signifikan		N	Tarf Signifikan		N	Tarf Signifikan	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
3	0,997	0,999	27	0,381	0,487	55	0,266	0,345
4	0,950	0,990	28	<b>0,374</b>	0,478	60	0,254	0,330
5	0,878	0,959	29	0,367	0,470	65	0,244	0,317
6	0,811	0,917	30	0,361	0,463	70	0,235	0,306
7	0,754	0,874	31	0,355	0,456	75	0,227	0,296
8	0,707	0,834	32	0,349	0,449	80	0,220	0,286
9	0,666	0,798	33	0,344	0,442	85	0,213	0,278
10	0,632	0,765	34	0,339	0,436	90	0,207	0,270
11	0,602	0,735	35	0,334	0,430	95	0,202	0,263
12	0,576	0,708	36	0,329	0,424	100	0,195	0,256
13	0,553	0,684	37	0,325	0,418	125	0,176	0,230
14	0,532	0,661	38	0,320	0,413	150	0,159	0,210
15	0,514	0,641	39	0,316	0,408	175	0,148	0,194
16	0,497	0,623	40	0,312	0,403	200	0,138	0,181
17	0,482	0,606	41	0,308	0,398	300	0,113	0,148
18	0,468	0,590	42	0,304	0,393	400	0,098	0,128
19	0,456	0,575	43	0,301	0,389	500	0,088	0,115
20	0,444	0,561	44	0,297	0,384	600	0,080	0,105
21	0,433	0,549	45	0,294	0,380	700	0,074	0,097
22	0,423	0,537	46	0,291	0,376	800	0,070	0,091
23	0,413	0,526	47	0,288	0,372	900	0,065	0,086
24	0,404	0,515	48	0,284	0,368	1000	0,062	0,081
25	0,396	0,505	49	0,281	0,364			
26	0,388	0,496	50	0,279	0,361			

Sumber: Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

## LAMPIRAN 7

### HASIL UJI REABILITAS VARIABEL (X) KOMPETENSI PUSTAKAWAN

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	20	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.935	22

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P_1	61.75	58.724	.444	.935
P_2	62.10	57.779	.617	.932
P_3	62.10	58.411	.545	.933
P_4	62.05	58.787	.558	.933
P_5	61.90	59.884	.543	.933
P_6	62.25	56.934	.670	.931
P_7	62.10	57.779	.745	.930
P_8	62.15	59.187	.626	.932
P_9	62.05	57.839	.850	.929
P_10	62.10	57.884	.605	.932
P_11	62.05	60.050	.770	.931
P_12	62.15	59.082	.512	.933

P_13	62.05	59.524	.593	.932
P_14	62.55	58.787	.438	.935
P_15	62.35	56.134	.792	.928
P_16	62.45	57.945	.638	.931
P_17	62.30	57.905	.623	.932
P_18	62.50	56.684	.586	.933
P_19	62.35	58.976	.569	.932
P_20	62.25	58.618	.730	.930
P_21	62.25	57.355	.736	.930
P_22	62.35	58.976	.569	.932



## LAMPIRAN 8

### HASIL UJI REABILITAS VARIABEL (Y) KINERJA PUSTAKAWAN

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	20	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.939	16

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P_1	45.70	25.063	.814	.932
P_2	45.65	25.818	.793	.933
P_3	45.75	25.671	.755	.933
P_4	45.80	24.905	.810	.932
P_5	45.80	26.168	.736	.934
P_6	45.80	25.221	.743	.933
P_7	45.70	26.116	.812	.933
P_8	45.70	26.116	.812	.933
P_9	45.65	25.818	.793	.933
P_10	46.00	26.421	.523	.939
P_11	45.60	26.989	.456	.940

P_12	45.80	25.537	.677	.935
P_13	45.65	25.397	.687	.935
P_14	45.80	25.853	.820	.932
P_15	46.25	26.513	.393	.944
P_16	46.10	25.989	.535	.939

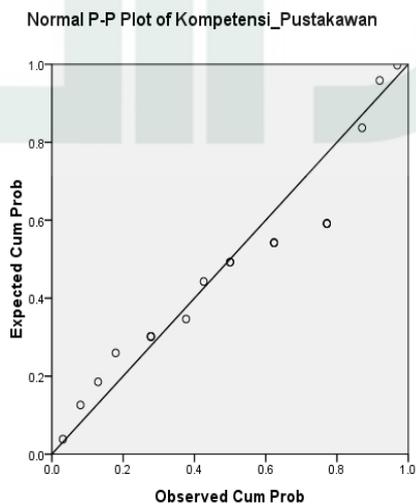


**LAMPIRAN 9**

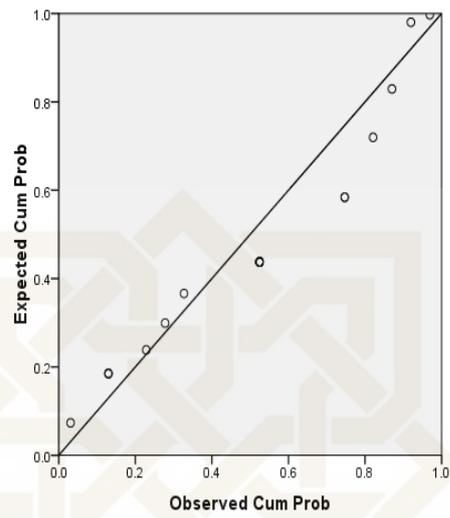
**UJI NORMALITAS  
ONE-SAMPLE KOLMOGOROV-SIMIRNOV TEST**

		Kompetensi	Kinerja_Pustakawan	Unstandardized Predicted Value	Unstandardized Residual
N		20	20	20	20
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	65.15	48.85	65.150000	.000000
	Std. Deviation	7.989	5.412	6.22811088	5.00290474
Most Extreme Differences	Absolute	.258	.262	.262	.134
	Positive	.258	.262	.262	.064
	Negative	-.110	-.135	-.135	-.134
Kolmogorov-Smirnov Z		1.156	1.173	1.173	.601
Asymp. Sig. (2-tailed)		.138	.127	.127	.863

**UJI NORMALITAS P-P PLOT KOMPETENSI PUSTAKAWAN  
DAN KINERJA PUSTAKAWAN**



Normal P-P Plot of Kinerja\_Pustakawan



**LAMPIRAN 10**

**HASIL UJI LINIER**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kompetensi * Kinerja_ Pustakawan	Between Groups	(Combined)	1167.955	10	116.795	23.571	.000
		Linearity	736.998	1	736.998	148.737	.000
		Deviation from Linearity	430.957	9	47.884	9.664	.001
	Within Groups		44.595	9	4.955		
Total			1212.550	19			

**LAMPIRAN 11**

**HASIL UJI HIPOTESIS PERTAMA DAN KEDUA**

**HIPOTESIS PERTAMA  
KORELASI PRODUCT MOMENT KOMPETENSI PUSTAKAWAN  
DAN KINERJA PUSTAKAWAN**

		Kompetensi_Pustakawan	Kinerja_Pustakawan
Kompetensi_Pustakawan	Pearson Correlation	1	.780**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	20	20
Kinerja_Pustakawan	Pearson Correlation	.780**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	20	20

**HASIL ANALISIS BERGANDA  
HIPOTESIS KEDUA**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.988	7.108		1.405	.180		
	X1	.138	.384	.079	.359	.725	.437	2.287
	X2	1.886	.755	.726	2.497	.025	.251	3.992
	X3	.197	.458	.092	.430	.673	.465	2.150
	X4	.125	.557	-.044	-.224	.826	.537	1.861

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	9.988	7.108		1.405	.180		
	X1	.138	.384	.079	.359	.725	.437	2.287
	X2	1.886	.755	.726	2.497	.025	.251	3.992
	X3	.197	.458	.092	.430	.673	.465	2.150
	X4	.125	.557	-.044	-.224	.826	.537	1.861

constanta	: 9,988
R	: 0,826
R Square	: 0,682
Adjusted R Squara	: 0,597
F Hitung	: 8,051
Siknifikasi F	: 0,001
Std. Eror	: 7,108



Nomor : UIN.02/PPs/PP.00.9/2801/2014  
Lamp. : 1 (satu) lembar  
Perihal : **Kesediaan Menjadi Pembimbing Tesis.**

Yogyakarta, 3 Maret 2014

Kepada Yth. :  
**Dr. Musthofa, S.Ag., M.Si.**  
di- Tempat

*Assalamu'alaikum wr. wb.*

Direktur Program Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu untuk bertindak sebagai Pembimbing Tesis yang berjudul: **PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PUSTAKAWAN DI PERPUSTAKAAN UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA**, tesis tersebut akan dikerjakan oleh:

Nama : Ardi Yus Aryadi  
NIM : 1220010034  
Program Studi : *Interdisciplinary Islamic Studies*  
Konsentrasi : Ilmu Perpustakaan dan Informasi  
Semester : IV (empat)  
Tahun Akademik : 2012/2013

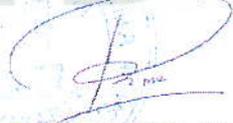
Kami sangat mengharap surat jawaban/ Pernyataan bersedia atau tidak bersedia dari Bapak/Ibu dengan mengisi Formulir terlampir dan dikirimkan kembali kepada kami secepatnya.

Apabila Bapak/Ibu tidak bersedia, kami mohon proposal/usulan penelitian terlampir dikirimkan kembali ke sekretariat Program Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Demikianlah surat keterangan ini dibuat agar dapat digunakan sebagaimana mestinya.

*Wassalamu'alaikum wr. wb.*

An. Direktur  
Ketua Program Studi  
*Interdisciplinary Islamic Studies,*

  
**Ro'fah, MSW. M.A., Ph.D.**  
NIP. 19721124 200112 2 002

Tembusan :

1. Direktur (sebagai laporan) ;
2. Mahasiswa Sdr. Ardi Yus Aryadi ;
3. Arsip.



Nomor : UIN.02/PPs/PP.00.9/2034/2014  
Lamp. : 1 (satu) eksemplar  
Hal. : **Permohonan Ijin Penelitian**

Yogyakarta, 6 Juni 2014

Kepada Yth. :  
Direktur  
Perpustakaan  
UIN Sunan Kalijaga  
Di Yogyakarta

*Assalamu'alaikum wr.wb.*

Dengan hormat disampaikan bahwa dalam rangka menyelesaikan studi Program Magister (S2) bagi mahasiswa Program Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, dengan ini kami mohon Bapak berkenan memberikan ijin penelitian kepada :

Nama : Ardi Yus Aryadi  
Nomor Induk : 1220010034  
Jenjang : Magister (S2)  
Semester : IV (empat)  
Program Studi : *Interdisciplinary Islamic Studies*  
Konsentrasi : Ilmu Perpustakaan dan Informasi  
Tahun Akademik : 2012/2013  
Judul Tesis : **PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PUSTAKAWAN DI PERPUSTAKAAN UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA**

Dibawah bimbingan: Dr. Musthofa, S.Ag., M.Si.

Demikian atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum wr.wb.*

a.n. Direktur,  
Sekretaris Program Studi  
*Interdisciplinary Islamic Studies,*



**Hak, M.Hum.**

00117 199903 01 001

Tembusan:

1. Direktur Program Pascasarjana (sebagai laporan);
2. Sdr. Ardi Yus Aryadi;
3. Arsip.

LEMBAR DISPOSISI

Tanggal/Nomor : 6 Juni 2014 / UM.02/PPS/PP.009/2014/2014.  
Asal : Sekretariat Prodi ULS FKSA CVR SWS  
Isi ringkas : Permohonan izin penelitian  
Diterima tanggal : 26 Juni 2014

Tanggal Penyelesaian : 28 Juni 2014

Isi Disposisi

Diteruskan kepada :

1. Kepala
2. Kasub.Bag
3. Wakapus
4. Kobid .....
5. Kour .....
6. ....

Kembag

Dibales bahwa foto mengenai permohonan  
izin tersebut dan berada di bawah  
pengawasan fetus kelompok  
pustakawan.

 30/6/2014

27 JUNI 2014

F. AGUNG

TL

30 JUNI 2014

Sesudah digunakan harap segera dikembalikan

Kepada : .....

Tanggal : .....

Kepada Bpk / Ibu Pustakawan !  
ybs harap dilayani

rlc 27/6/2014  
rlc

## LAMPIRAN 15

### DAFTAR RIWAYAT HIDUP

#### DATA PRIBADI

Nama Lengkap : Ardi Yus Aryadi  
Tempat, Tanggal Lahir : Tanjung Pandan, 24 Januari 1989  
Alamat : Jl. DM Gersik Badau II Rt 011 Rw 003, Desa  
Badau, Kecamatan Badau, Propinsi Bangka  
Belitung.  
Jenis Kelamin : Laki-laki  
Agama : Islam  
HP : 081929615206  
Email : [ardiyusaryadi@yahoo.co.id](mailto:ardiyusaryadi@yahoo.co.id)  
Nama Orang Tua:  
Ayah : M. Yusuf  
Ibu : Suhana

#### LATAR BELAKANG PENDIDIKAN

1996 – 2002 : SD Negeri 2 Badau, Kab. Belitung, Propinsi Bangka Belitung.  
2002 – 2005 : SMP Negeri 1 Badau, Kab. Belitung, Propinsi Bangka Belitung.  
2005 – 2008 : SMA Negeri 2 Tanjung Pandan, Kab. Belitung, Propinsi Bangka  
Belitung.  
2008 – 2012 : UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta  
Fakultas : Adab dan Ilmu Budaya  
Jurusan : Ilmu Perpustakaan  
Lulus : 30 Mei 2012