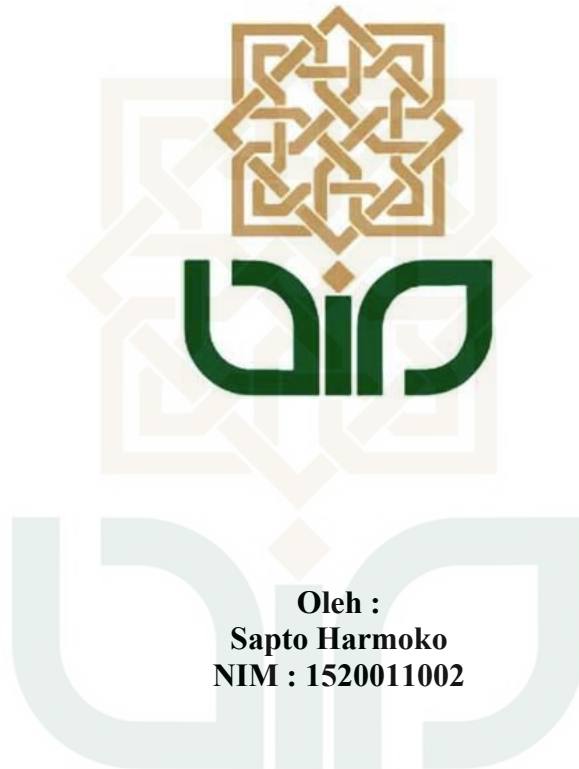


**PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP KINERJA
PUSTAKAWAN DI PERPUSTAKAAN POLITEKNIK KESEHATAN
KEMENTERIAN KESEHATAN YOGYAKARTA**



Oleh :
Sapto Harmoko
NIM : 1520011002

TESIS

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

YOGYAKARTA
2018

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Sapto Harmoko
NIM : 1520011002
Jenjang : Magister
Program Studi : Interdisciplinary Islamic Studies
Konsentrasi : 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, 13 Februari 2018

Saya yang menyatakan,



Sapto Harmoko

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Sapto Harmoko
NIM : 1520011002
Jenjang : Magister
Program Studi : Interdisciplinary Islamic Studies
Konsentrasi : Ilmu Perpustakaan dan Informasi

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

Yogyakarta, 13 Februari 2018

Saya yang menyatakan,


Sapto Harmoko

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
PASCASARJANA

PENGESAHAN

Tesis Berjudul : PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP
KINERJA PUSTAKAWAN DI PERPUSTAKAAN
POLITEKNIK KESEHATAN KEMENTERIAN
KESEHATAN YOGYAKARTA

Nama : Sapto Harmoko
NIM : 1520011002
Jenjang : Magister (S2)
Program Studi : *Interdisciplinary Islamic Studies*
Konsentrasi : Ilmu Perpustakaan dan Informasi
Tanggal Ujian : 23 Februari 2018

Telah dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Master of Arts
(M.A)

Yogyakarta, 27 Februari 2018

Direktur



Prof. Noerhaedi, MA, M.Phil., Ph.D.
NIP 19711207 199503 1 002 &

**PERSETUJUAN TIM PENGUJI
UJIAN TESIS**

Tesis berjudul PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT*
TERHADAP KINERJA PUSTAKAWAN DI
: PERPUSTAKAAN POLITEKNIK KESEHATAN
KEMENTERIAN KESEHATAN YOGYAKARTA

Nama . Sapto Harmoko

NIM : 1520011002

Jenjang . Magister (S2)

Program Studi : *Interdisciplinary Islamic Studies*
Konsentrasi : Ilmu Perpustakaan dan Informasi

Telah disetujui tim penguji ujian munaqosyah

Ketua/Penguji : Dr. Nina Mariani Noor, SS., M.A.

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

Penguji : Dr. Hj. Sri Rokhyanti Zulaikha, S.Ag.,
SS., M.Si

diuji di Yogyakarta pada tanggal 23 Februari 2018

Waktu : 08.00 – 09.00 WIB

Hasil/Nilai : 90 / A-

Predikat Kelulusan : Memuaskan / Sangat Memuaskan / Cum Laude*

* Coret yang tidak perlu

NOTA DINAS PEMBIMBING

Kepada Yth.,
Direktur Program Pascasarjana
UIN Sunan Kalijaga
Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb

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

**PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP KINERJA
PUSTAKAWAN DI PERPUSTAKAAN POLITEKNIK KESEHATAN
KEMENTERIAN KESEHATAN YOGYAKARTA**

Yang ditulis oleh :

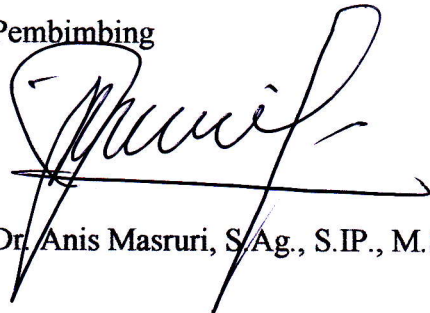
Nama : Sapto Harmoko
NIM : 1520011002
Jenjang : Magister (S2)
Prodi : Interdisciplinary Islamic Studies
Konsentrasi : Ilmu Perpustakaan dan Informasi

Saya berpendapat bahwa tesis tersebut sudah dapat diajukan kepada Program Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga untuk diujikan dalam rangka memperoleh gelar Master of Art (MA).

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 13 Februari 2018

Pembimbing



Dr. Anis Masruri, S.Ag., S.IP., M.Si.

ABSTRAK

Sapto Harmoko. 2018. Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Pustakawan di Perpustakaan Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Yogyakarta. Tesis.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja pustakawan di Perpustakaan Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Yogyakarta. Penelitian ini merupakan penelitian *ex post facto*. Sampel penelitian ini adalah pustakawan di Perpustakaan Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Yogyakarta pada bulan Oktober 2017 yang berjumlah 14 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan angket, dokumentasi dan wawancara. Angket digunakan untuk mengukur variabel *employee engagement* dan kinerja pustakawan, sedangkan dokumentasi untuk mendukung data penelitian. Berdasarkan Analisis Deskriptif Kuantitatif, hasil penelitian yang diperoleh dapat disimpulkan sebagai berikut : (1) Berdasarkan hasil hitung *grand mean*, tingkat *employee engagement* di Perpustakaan Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Yogyakarta adalah sebesar 2,97 atau dalam kategori tinggi, (2) Berdasarkan hasil hitung *grand mean*, tingkat kinerja pustakawan di Perpustakaan Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Yogyakarta adalah sebesar 3,26 atau dalam kategori sangat tinggi, (3) Berdasarkan teknik analisis data yang digunakan adalah uji prasyarat analisis dengan uji normalitas dan uji linieritas serta uji hipotesis dengan regresi sederhana, hasil penelitian menunjukkan bahwa *employee engagement* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pustakawan dan pengaruhnya berada pada kategori sedang yang ditunjukkan dengan persamaan regresi $Y = 0,570X + 27,091$ dengan koefisien regresi (r_{xy}) sebesar 0,572, koefisien determinasi (r^2_{xy}) sebesar 0,327 dan diperoleh t_{hitung} sebesar 2,416 lebih besar dari t_{tabel} ($2,416 > 2,180$). Berdasarkan koefisien determinasi (r^2_{xy}) sebesar 0,327 artinya 32,7 % kinerja pustakawan dipengaruhi oleh *employee engagement* sementara sisanya 67,3 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Penelitian ini merekomendasikan agar Pustakawan Perpustakaan Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Yogyakarta diharapkan meningkatkan indikator penyerapan (*absorption*) yang terdiri dari 6 butir soal yaitu butir soal nomor 13 yaitu responden fokus dan tidak memperdulikan hal lain yang ada disekitarnya, ketika sedang bekerja, mempunyai nilai rata-rata 2,00 tergolong rendah dan butir soal nomor 15 yaitu responden larut dalam pekerjaannya, mempunyai nilai rata-rata 2,29 tergolong rendah. Hasil tersebut membuktikan bahwa *employee engagement* belum optimal.

Kata Kunci : *Employee Engagement*, Kinerja Pustakawan

ABSTRACT

SaptoHarmoko. 2018. Influence of Employee Engagement on Librarian Performance in Polytechnic Library of Health Ministry of Health of Yogyakarta. Thesis.

This study aims to determine the influence of employee engagement on the performance of librarians in the Health Polytechnic Library of the Ministry of Health of Yogyakarta. This research is an ex post facto research. The sample of this research is librarian in Health Polytechnic Library of Health Ministry of Yogyakarta in October 2017 which amounted to 14 people. The data were collected using questionnaires, documentation and interviews. Questionnaires are used to measure employee engagement variables and librarian performance, while documentation to support research data. Based on Quantitative Descriptive Analysis, the results obtained can be summarized as follows: (1) Based on the result of grand mean, employee engagement level in Health Polytechnic Library of Health Ministry of Yogyakarta is equal to 2,97 or in high category, (2) Based on the result of grand mean, the performance level of librarian in Health Polytechnic Library of Health Ministry of Yogyakarta is 3.26 or in very high category, (3) Based on data analysis technique used is prerequisite analysis test with normality test and linerity test and hypothesis test with simple regression, result of research indicate that employee engagement have positive and significant influence to librarian performance and its influence is in medium category which is indicated by regression equation $Y = 0,570X + 27,091$ with regression coefficient (r_{xy}) equal to 0,572, coefficient of determination (r^2_{xy}) equal to 0,327 and t_{count} 2,216 bigger than t_{table} (2,416 > 2,180). Based on the coefficient of determination (r^2_{xy}) of 0.327 means that 32.7% of librarian performance is influenced by employee engagement while the remaining 67.3% is influenced by other variables not examined in this study. This research recommends that Librarian of Health Polytechnic Library of Health Ministry of Yogyakarta is expected to increase absorption indicator which consists of 6 item that is item number 13 that is respondent focus and does not care about other things around, while at work, has average value 2.00 is classified as low and item number 15 is the respondent dissolves in his work, has an average value of 2.29 is low. These results prove that employee engagement is not optimal.

Keywords: Employee Engagement, Librarian Performance

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT, yang telah memberikan rahmat dan segala berkah penulisan tesis ini dapat terealisasi berkat bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala hormat dan kerendahan hati, pada kesempatan ini penulis mengucapkan rasa terima kasih kepada:

1. Prof Drs. KH. Yudian Wahyudi. MA. PhD. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Prof. Noorhaidi, M.A., M.Phil., Ph.D selaku Direktur Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Ibu Ro'fah S.Ag., BSW., M.A., Ph.D selaku Ketua Program Magister Prodi Interdisciplinary Islamic Studies (IIS) Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Dr. Anis Masruri, S.Ag S.IP. M.Si. selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu membimbing, mendukung, dan memberikan arahan hingga terselesaikannya tesis ini.
5. Dr. Nina Mariani Noor. MA selaku Ketua Sidang Munaqasyah yang telah memberikan masukan terhadap penulisan tesis ini.
6. Dr. Hj. Sri Rohyanti Zulaikha, M.Si. selaku dosen penguji yang telah memberikan masukan terhadap penulisan tesis ini.
7. Seluruh Dosen pengajar pada konsentrasi Ilmu Perpustakaan dan Informasi, program Studi *Interdisciplinary Islamic Studies* yang telah berbagi ilmu dan pengalaman kepada peneliti.

8. Seluruh staf karyawan Program Pasca Sarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan bantuan dan kelancaran selama peneliti menempuh pendidikan pada program ini.
9. Pustakawan dan Perpustakaan Pascasarjana dan Perpustakaan Pusat Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, yang telah memberikan layanan informasi kepada penulis.
10. Pustakawan dan Perpustakaan Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Yogyakarta, yang telah membantu penulis dalam melakukan penelitian.
11. Kedua orang tua saya (alm. Bapak Ngatijan dan Ibu Pairah) yang selalu mengingatkan akan bimbingannya untuk selalu beribadah, berdoa, dan belajar mencari ilmu. Istri dan putraku “Astaka Bismaka” yang selalu memberikan semangat dan motivasi yang luar biasa pada penulis.
12. Teman-teman angkatan 2015 Jurusan Ilmu Perpustakaan dan Informasi Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, yang sangat luar biasa. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu dalam penyelesaian tesis ini hingga dapat terselesaikan.

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. Penulis

berharap dan berdoa semoga karya yang sederhana ini bisa bermanfaat bagi
siapapun yang bergelut di dunia perpustakaan dan informasi.

Yogyakarta, Februari 2018

Penulis

Sapto Harmoko



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	ii
SURAT BEBAS PLAGIASI	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN PERSETUJUAN	v
NOTA DINAS PEMBIMBING	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xx
DAFTAR LAMPIRAN	xxii
BAB I : PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	10
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	10
D. Kajian Pustaka.....	11
E. Kerangka Teoretis.....	16
1. <i>Employee Engagement</i>	16
a. Definisi <i>Employee Engagement</i>	16

b. Aspek <i>Employee Engagement</i>	22
c. Faktor yang Mempengaruhi Terbentuknya <i>Employee Engagement</i>	23
2. Kinerja Pustakawan	36
a. Kinerja	36
b. Pustakawan	43
c. Kinerja Pustakawan	44
d. Penilaian Kinerja Pustakawan.....	46
e. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pustakawan.....	52
f. Indikator Kinerja Pustakawan.....	53
F. Hipotesis Penelitian	58
G. Metode Penelitian.....	59
1. Desain Penelitian.....	60
2. Populasi dan Sampel	61
3. Variabel Penelitian	62
4. Metode dan Teknik Pengumpulan Data.....	68
5. Analisis Data	77
a. Analisis Deskriptif	77
b. Uji Prasyarat Analisis.....	79
c. Uji Hipotesis.....	79
H. Sistematika Pembahasan	83

BAB II : GAMBARAN UMUM POLITEKNIK KESEHATAN

KEMENTERIAN KESEHATAN YOGYAKARTA.....	84
A. Gambaran Umum Politeknik Kesehatan Kementrian Kesehatan Yogyakarta.....	84
1. Sejarah	84
2. Visi dan Misi	87
3. Tujuan pendidikan	88
B. Struktur Organisasi Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Yogyakarta.....	90
C. Perpustakaan Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Yogyakarta..	91
1. Gambaran Umum Perpustakaan.....	91
2. Visi dan Misi Perpustakaan.....	92
3. Tujuan	93
4. Struktur Organisasi dan Layanan	93
5. Koleksi	94
BAB III : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	96
A. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	96
1. Hasil Uji Validitas.....	96
2. Hasil Uji Reliabilitas.....	96
B. Analisis Deskriptif	102
1. <i>Employee Engagement</i>	102
a. Semangat (<i>Vigor</i>).....	103

b. Dedikasi (<i>Dedication</i>).....	110
c. Penyerapan (<i>Absorption</i>).....	116
2. Kinerja Pustakawan	125
a. Kualitas.....	125
b. Kuantitas.....	132
c. Pelaksanaan Tugas.....	138
d. Tanggung Jawab.....	144
C. Uji Hipotesis	149
1. Uji Prasyarat Analisis.....	149
a. Uji Normalitas Data.....	150
b. Uji Linearitas.....	150
2. Uji Hipotesis.....	151
a. Koefisien Regresi (r).....	152
b. Koefisien Determinasi (r^2).....	153
c. Pengujian Signifikasi dengan Uji t.....	153
d. Persamaan Garis Regresi.....	153
D. Pembahasan.....	154
BAB IV : PENUTUP	163
A. Kesimpulan.....	163
B. Saran	164

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1	Kajian Pustaka, 15.
Tabel 2	Sub Variabel Kinerja Pustakawan Melalui Kualitas, 55.
Tabel 3	Sub Variabel Kinerja Pustakawan Melalui Kuantitas, 56.
Tabel 4	Sub Variabel Kinerja Pustakawan Melalui Pelaksanaan Tugas, 57.
Tabel 5	Sub Variabel Kinerja Pustakawan Tanggung Jawab, 58.
Tabel 6	Variabel dan Indikator Penelitian, 67.
Tabel 7	Alternatif Jawaban dan Bobot Penelitian, 71.
Tabel 8	Kisi-kisi Instrumen Kuesioner, 73.
Tabel 9	Pedoman Memberikan Interpretasi pada Koefisien Korelasi, 75.
Tabel 10	Tabel Interpretasi <i>Grand Mean</i> , 78.
Tabel 11	Jumlah Koleksi Perpustakaan Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Yogyakarta, 95.
Tabel 12	Hasil Uji Validitas Instrumen, 98.
Tabel 13	Pedoman Memberikan Interpretasi pada Koefisien Korelasi, 101.
Tabel 14	Hasil Uji Reliabilitas Instrumen, 101.
Tabel 15	Responden dalam bekerja, merasa penuh semangat, 103.
Tabel 16	Responden dalam menjalankan tugas, merasa bertenaga, 104.
Tabel 17	Responden ketika bangun di pagi hari, merasa seolah ingin segera mengerjakan pekerjaan di kantor, 105.
Tabel 18	Responden mampu terus bekerja di luar jam kerja(lembur) pada suatu waktu, 106.

- Tabel 19 Responden sangat gembira ketika sedang bekerja, 107.
- Tabel 20 Responden selalu tekun bekerja, bahkan saat sesuatu tidak berjalan dengan baik, 108.
- Tabel 21 *Employee Engagement* dengan indikator semangat (*Vigor*), 109.
- Tabel 22 Responden merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan penuh arti dan tujuan, 110.
- Tabel 23 Responden sangat antusias pada pekerjaan, 111.
- Tabel 24 Pekerjaan responden menginspirasi, 112.
- Tabel 25 Responden bangga dengan pekerjaan yang dilakukan, 113.
- Tabel 26 Bagi responden, pekerjaannya adalah pekerjaan yang menantang, 114.
- Tabel 27 *Employee Engagement* dengan indikator dedikasi (*dedication*), 115.
- Tabel 28 Responden merasa waktu berlalu cepat ketika sedang bekerja, 116.
- Tabel 29 Responden fokus dan tidak memperdulikan hal lain yang ada di sekitarnya, ketika sedang bekerja, 117.
- Tabel 30 Responden merasa senang saat bekerja secara insentif, 118.
- Tabel 31 Responden larut dalam pekerjaannya, 119.
- Tabel 32 Responden saat bekerja, terbawa dengan pekerjaannya, 120.
- Tabel 33 Responden secara mental, sangat tangguh dalam bekerja, 121.
- Tabel 34 *Employee engagement* dengan indikator penyerapan (*absorption*), 122.
- Tabel 35 Tingkat *employee engagement* di Perpustakaan Politeknik kesehatan Kementerian Kesehatan Yogyakarta, 123.
- Tabel 36 Responden bekerja sesuai dengan standar mutu Perpustakaan Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Yogyakarta, 125.

- Tabel 37 Responden mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan dalam waktu yang telah ditentukan, 126.
- Tabel 38 Responden meneliti kembali tugasnya, sebelum dikumpulkan dan dilanjutkan ke unit lain, 127.
- Tabel 39 Responden dalam bekerja sudah sesuai dengan keterampilan yang dimiliki, 128.
- Tabel 40 Responden merasa puas dengan hasil kerja yang dicapai, 129.
- Tabel 41 Kinerja Pustakawan Dengan Indikator Kualitas, 130.
- Tabel 42 Responden hadir tepat waktu di tempat kerja, 132.
- Tabel 43 Responden mentaati peraturan yang berlaku di Perpustakaan Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Yogyakarta, 133.
- Tabel 44 Dalam bekerja responden berusaha mencapai hasil kerja melebihi standar kerja yang sudah ditetapkan, 134.
- Tabel 45 Saya menjalankan target kerja yang ditetapkan organisasi penuh dengan perhitungan, 135.
- Tabel 46 Kinerja Pustakawan dengan indikator kuantitas, 136.
- Tabel 47 Dengan keahlian yang responden miliki, responden dapat meminimalisir kesalahan dalam bekerja, 138.
- Tabel 48 Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya lebih menguasai bidang tugas yang saya kerjakan, 139.
- Tabel 49 Responden sadar akan tugas dan tanggap dalam memberikan solusi terhadap permasalahan di Perpustakaan Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Yogyakarta, 140.

- Tabel 50 Responden berpikir kreatif untuk menjalankan program kerja di Perpustakaan Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Yogyakarta,141.
- Tabel 51 Kinerja Pustakawan dengan Pelaksanaan Tugas, 142.
- Tabel 52 Responden bertanggung jawab dengan pekerjaan masing-masing yang telah ditetapkan,144.
- Tabel 53 Responden merasa bertanggung jawab atas peralatan (fasilitas) yang telah digunakan, 145.
- Tabel 54 Kinerja Pustakawan dengan Indikator Tanggung jawab, 146.
- Tabel 55 Tingkat Kinerja Pustakawan di Perpustakaan Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Yogyakarta, 148.
- Tabel 56 Hasil Uji Normalitas, 150.
- Tabel 57 Hasil Uji Linearitas, 151.
- Tabel 58 Ringkasan Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana ($X - Y$), 152.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR GAMBAR

- Gambar 1 *Employee engagement value chain*, 26.
- Gambar 2 Hubungan variabel *Independen-Dependen*, 66.
- Gambar 3 Struktur Organisasi Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Yogyakarta, 91.
- Gambar 4 Struktur Organisasi Mikro Perpustakaan Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Yogyakarta, 94.
- Gambar 5 Diagram batang *Employee engagement* dengan indikator semangat (*vigor*), 109.
- Gambar 6 Diagram batang *Employee engagement* dengan indikator dedikasi (*dedication*), 115.
- Gambar 7 Diagram batang *Employee engagement* dengan indikator penyerapan (*absorption*), 122.
- Gambar 8 Diagram batang *mean* tiap sub variabel tingkat *employee engagement* di Perpustakaan Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Yogyakarta, 124.
- Gambar 9 Diagram batang kinerja pustakawan dengan indikator kualitas, 131.
- Gambar 10 Diagram batang kinerja pustakawan dengan indikator kuantitas, 137.
- Gambar 11 Diagram batang kinerja pustakawan dengan pelaksanaan tugas, 143.
- Gambar 12 Diagram batang kinerja pustakawan Kinerja dengan Tanggung jawab, 147.
- Gambar 13 Diagram batang tingkat kinerja pustakawan di Perpustakaan Politeknik Kesehatan Kemenkes Yogyakarta, 148.
- Gambar 14 Diagram batang *mean* tiap indikator variabel tingkat *employee engagement* di Perpustakaan Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Yogyakarta, 155.

Gambar 15 Diagram batang *mean* tiap indikator variabel tingkat *employee engagement* di
Perpustakaan Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Yogyakarta, 159.



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuesioner, 171.
- Lampiran 2 Uji Coba Instrumen Penelitian *Employee Engagement*, 175.
- Lampiran 3 Uji Coba Instrumen Penelitian Kinerja Pustakawan, 176.
- Lampiran 4 Hasil Uji Validitas Instrumen, 177.
- Lampiran 5 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen *Employee Engagement* dan Kinerja Pustakawan, 178.
- Lampiran 6 Instrumen Penelitian *Employee Engagement*, 182.
- Lampiran 7 Instrumen Penelitian Kinerja Pustakawan, 183.
- Lampiran 8 Tabulasi Data Induk, 184.
- Lampiran 9 Uji Normalitas Shapiro Wilk, 185.
- Lampiran 10 Uji Prasyarat Analisis, 186.
- Lampiran 11 Hasil Uji Hipotesis, 190.
- Lampiran 12 Tabel r , 191.
- Lampiran 13 t Tabel, 196.
- Lampiran 14 Tabel of F-Statistics $P=0,05$, 197.
- Lampiran 15 Permohonan Ijin Penelitian, 198.
- Lampiran 16 Persetujuan Ijin Penelitian, 199.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perpustakaan merupakan organisasi dinamis yang selalu meningkatkan produktifitasnya serta mempertahankan hal yang menjadi keunggulan kompetitif mereka. Dalam menghadapi perkembangan perpustakaan yang sangat pesat di era globalisasi informasi saat ini, perpustakaan harus mempertahankan aset-aset yang dimilikinya agar mampu menghadapi perkembangan perpustakaan saat ini. Salah satu aset yang harus diperhatikan adalah sumberdaya manusia.

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya aset perpustakaan yang bernafas atau hidup disamping aset-aset lain yang tidak bernafas atau bersifat kebendaan seperti gedung, komputer, buku, peralatan kantor, persediaan barang dan sebagainya. Keunikan aset sumber daya manusia ini mengisyaratkan pengelolaan yang berbeda dengan aset lain, sebab aset ini memiliki pikiran, perasaan dan perilaku, sehingga jika dikelola dengan baik mampu memberikan sumbangan bagi kemajuan perpustakaan secara aktif.

Keberadaan perkembangan perpustakaan tidak dapat dipisahkan dari pustakawan. Menurut undang-undang nomor 43 tahun 2007, 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.¹ Pustakawan merupakan sumber daya yang penting dalam perpustakaan, karena merupakan tulang punggung dari seluruh sistem kerja dalam pengelolaan dan pelayanan di perpustakaan.

Pustakawan memiliki peran yang strategis dalam pengembangan suatu perpustakaan. Sebab sumber daya manusia memiliki beberapa kelebihan dari sumber daya lainnya (koleksi, anggaran, sarana dan prasarana, dan lainnya). Kelebihan-kelebihan sumber daya manusia itu seperti yang diuraikan berikut :

1. Sumber daya manusia dapat menggerakkan sumber daya lain, sumber daya manusia adalah sumber daya yang bergerak, dapat mempengaruhi sumber daya lain, bahkan mampu menggerakkan sumber daya lainnya.
2. Sumber daya manusia dapat dikembangkan dan ditingkatkan terus menerus. Sumber daya manusia merupakan makhluk hidup yang bisa dikembangkan terus-menerus secara berjenjang dan berkelanjutan, pengembangan yang optimal sesuai kemampuan masing-masing akan memiliki dampak yang signifikan terhadap pengembangan perpustakaan. Dengan ilmu, pengetahuan, dan kompetensi kepustakawanan itu, sumber daya manusia akan mampu mengembangkan kinerja perpustakaan. Tentunya juga harus didukung oleh manajemen yang memadai.
3. Memiliki kriteria tertentu. Sumber daya manusia yang dibutuhkan perpustakaan dapat dipilih dan diseleksi melalui berbagai kriteria yang sesuai, misalnya tentang pendidikan, pengalaman, jenis kelamin, dan ketrampilan

¹Republik Indonesia, *Undang-undang no 43 tahun 2007 tentang perpustakaan* (Jakarta : Perpustakaan Nasional RI, 2007), 21.

tertentu. Penentuan kriteria ini sangat menentukan gerak dan langkah organisasi (perpustakaan) dalam mencapai tujuan perpustakaan.

4. Memiliki potensi untuk menciptakan keunggulan komparatif. Dengan sumber daya manusia yang andal akan dapat diraih keunggulan perpustakaan secara totalitas. Keunggulan inilah yang merupakan daya saing perpustakaan di era kompetitif ini.²

Kelebihan-kelebihan di atas merupakan jembatan untuk mencapai tujuan dari organisasi perpustakaan. Sebab tujuan dari organisasi perpustakaan meliputi rencana, target kerja dan pencapaian kinerja.

Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi yang dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi serta mengetahui dampak yang positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.³ Kinerja pustakawan pada dasarnya adalah apa yang dilakukan pustakawan sehingga mempengaruhi seberapa banyak kontribusi mereka kepada perpustakaan atau instansi termasuk kualitas pelayanan yang disajikan. Supriyanto dan Machfudz menyebutkan standar kinerja seseorang dinyatakan apabila mencakup kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kedisiplinan, kreatifitas dan inovasi, kehadiran, kerjasama tim, bertanggung jawab dan melakukan perencanaan pekerjaan. Gabungan dari variabel-variabel tersebut memungkinkan para

²Lasa HS, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perpustakaan* (Yogyakarta : Penerbit Ombak, 2017), 76.

³Putri Rahmawati, *Analisis Kinerja Pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2012* (Depok : Program Magister Ilmu Kesehatan Masyarakat Fakultas Kesehatan Masyarakat, 2012), 1.

pustakawan mengeluarkan segenap potensi dan kompetensi/ skill yang dimiliki untuk mendukung keberhasilan kinerja pustakawan.⁴

Employee engagement merupakan salah satu cara untuk membuat pustakawan memiliki loyalitas yang tinggi, seperti pendapat Macey dan Schneider yang menyatakan bahwa *employee engagement* membuat karyawan memiliki loyalitas yang lebih tinggi sehingga mengurangi keinginan untuk meninggalkan pekerjaan secara sukarela.⁵

Employee engagement atau rasa keterikatan karyawan terhadap pekerjaan atau organisasinya adalah hal yang sangat penting bagi organisasi perpustakaan dan menjadi faktor penentu di balik tinggi rendahnya kinerja suatu perpustakaan.⁶ Menurut Marcer, *Employee engagement* sendiri merupakan keadaan psikologi di mana pustakawan merasa berkepentingan dalam keberhasilan perpustakaan dan termotivasi untuk meningkatkan kinerja ketingkat yang melebihi *job requirement* yang diminta.⁷ Lebih lanjut, Marcer menyatakan *employee engagement* dianggap sebagai sesuatu yang dapat memberikan perubahan pada individu, tim, dan perpustakaan.⁸

Employee engagement secara teoritis dipengaruhi oleh banyak faktor, baik faktor yang berasal dari individu pustakawan maupun faktor lingkungan atau

⁴Sani Ahmad Supriyanto dan Masyuri Machfudz, *Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia* (Malang: UIN-MALIKI Press, 2010), 141.

⁵William H. Macey, Benjamin Schneider, Karen M. Barbera and Scott A. Young, *Employee Engagement: Tools for Analysis, Practice, and Competitive Advantage* (Chichester : Wiley-Blackwell. 2009), 16.

⁶Triple Creek Report, "Mentoring and Engagement Sustaining Organizational Success", dalam http://www.3creek.com/research/Employee_Engagement.pdf , diakses tanggal 11 Desember 2016.

⁷Macey, Schneider, Barbera and Young, *Employee Engagement: Tools for Analysis, Practice, and Competitive Advantage*, 16

⁸*Ibid*, 16

manajemen perpustakaan. Penelitian empiris yang pernah dilakukan oleh May, Gilson dan Harter, menunjukkan bahwa *employee engagement* dipengaruhi oleh perasaan bermakna, perasaan aman, dan ketersediaan dukungan.⁹ Sedangkan menurut Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez-Roma and Bakker, A. B. menjelaskan tentang 3 aspek pembentuk *employee engagement* yaitu semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penyerapan (*absorption*).¹⁰

Perpustakaan Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Yogyakarta merupakan perpustakaan berada di lingkungan Politeknik Kesehatan Kementerian kesehatan RI Yogyakarta, dan dalam pembinaan berada di bawah naungan Perpustakaan PPSDM Kementerian Kesehatan RI. Dari observasi awal yang dilakukan peneliti, diketahui bahwa Perpustakaan Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Yogyakarta memiliki banyak aktivitas layanan perpustakaan, misal layanan sirkulasi, layanan referensi, layanan terbitan berkala, layanan *database online*, layanan internet dan pojok it dan lain-lainya. Guna mendukung kegiatan pelayanan dan pengelolaan Perpustakaan Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Yogyakarta juga memiliki pustakawan sebanyak 14 orang.

Berdasarkan laporan tahunan Perpustakaan tahun 2016 dan tahun 2017 Perpustakaan ini merupakan salah satu perpustakaan yang sering dikunjungi

⁹Douglas R May, Richard L. Gilson, dan Lynn M. Harter, "The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work". *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol.77, Issue 1 (March 2004), 11-37, dalam <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1348/096317904322915892/pdf>. diakses tanggal 20 April 2016

¹⁰Wilmar B. Schaufeli, Marisa Salanova, Vicente González-Roma and Arnold B. Bakker "The measurement of engagement and burnout and: a confirmative analytic approach", *Journal of Happiness Studies*, No. 3, (2002), 71-92.

mahasiswa terbukti dengan jumlah kunjungan pada bulan Januari sampai dengan Desember 2016, rata-rata perhari mencapai 1511 orang, dan pada Januari sampai dengan Desember 2017 rata-rata per hari mencapai 1750,08 orang, yang terus datang berkunjung memanfaatkan jasa perpustakaan¹¹, di lihat dalam jam layanan yang menarik di perpustakaan Politeknik Kesehatan Kemenkes Yogyakarta adalah pada jam istirahat tetap melayani. Selain dilihat dari pelayanannya Perpustakaan Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Yogyakarta mempunyai beberapa prestasi diantaranya :

1. Memperoleh Juara I, Pemilihan Perpustakaan Terbaik Di lingkungan Departemen Kesehatan RI Tahun 2009.
2. Mendapatkan Sertifikasi ISO 9001:2008 pada 12 Maret 2012.
3. Memperoleh Juara III, Pemilihan Perpustakaan Terbaik Di lingkungan Kementerian Kesehatan Tahun 2016.
4. Memperoleh Juara III, Perlombaan Pustakawan Berprestasi Tingkat Nasional, dalam Rangka Hari Kesehatan Nasional pada Tahun 2017.

Pustakawan sebagai sumber daya manusia (SDM) perpustakaan merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan organisasi. Organisasi perpustakaan harus dapat mengelola pustakawan dengan baik karena akan berdampak pada efektivitas kerja organisasi perpustakaan. Perpustakaan Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Yogyakarta merupakan perpustakaan perguruan tinggi negeri yang bernaung dibawah Kementerian

¹¹Perpustakaan Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Yogyakarta, *Laporan Tahunan Perpustakaan Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan RI Yogyakarta Tahun 2017* (Yogyakarta : Perpustakaan Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan RI Yogyakarta, 2017).

Kesehatan. Pustakawan di perpustakaan ini merupakan bagian dari organisasi yang memiliki peranan dalam menentukan pencapaian tujuan organisasi dan institusi. Tujuan perpustakaan dapat terwujud apabila seluruh pustakawan akan selalu berusaha berkontribusi secara positif bagi perpustakaan. Pustakawan yang erat dengan pekerjaan yang diharapkan dan berusaha memperbaiki kinerjanya. Pustakawan yang berkinerja tinggi akan ditandai dengan kepuasan pustakawan terhadap layanan pustakawan.

Peningkatan kualitas kinerja pustakawan sudah berdasarkan sistem karir dan prestasi kerja dengan prinsip memberikan penghargaan dan sanksi, hal ini tertuang dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil¹² dan ketentuan pelaksanaannya diatur dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2014 tentang jabatan fungsional pustakawan dan angka kreditnya¹³, memberikan tuntutan kepada pustakawan agar dapat mewujudkan kinerja yang berkualitas, profesional, bertanggung jawab, jujur dan lebih mampu serta akuntabel dalam memberikan pelayanan kepada publik.

Berdasarkan observasi awal peneliti menemukan beberapa permasalahan yang perlu diperhatikan di perpustakaan Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Yogyakarta terkait dengan *employee engagement*, permasalahan tersebut adalah berkaitan dengan kinerja pustakawan di perpustakaan Politeknik

¹²Republik Indonesia, *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil*.

¹³Republik Indonesia, *Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2014 tentang jabatan fungsional pustakawan dan angka kreditnya*.

Kesehatan Kementerian Kesehatan Yogyakarta masih belum berjalan secara optimal. Hal tersebut dapat terlihat dari segi kualitas masih ada beberapa pegawai yang belum memiliki kemampuan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya, kemudian pustakawan Perpustakaan Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Yogyakarta belum mencukupi dalam segi kuantitas yaitu masih memerlukan tambahan pustakawan untuk menambah pegawai di setiap bagian. Antusiasme belajar pustakawan juga perlu ditingkatkan, terutama dalam hal teknologi informasi. Permasalahan selanjutnya program kerja perpustakaan yang kurang jelas, sehingga berbelok dari sasaran yang telah ditetapkan, hal ini menyebabkan *employee engagement* menurun dan kinerja tidak maksimal.

Kondisi tersebut belum menunjukkan tingkat *employee engagement* pustakawan. Pustakawan dapat dikatakan memiliki tingkat *engagement* yang tinggi apabila pustakawan memiliki kinerja yang baik, mengeluarkan ide-ide terbaik dan memiliki komitmen yang tulus demi mencapai tujuan organisasi. Macey mendefinisikan *engagement* sebagai kesadaran dan kesediaan individu untuk memfokuskan energi, inisiatif, kemampuan adaptasi, serta menunjukkan usaha keras dan gigih untuk mencapai tujuan organisasi. Schaufeli mendefinisikan *employee engagement* sebagai keadaan motivasional positif yang mengandung karakteristik *vigor* (tingkat energi yang tinggi dan terdapat kemauan untuk menginvestasikan tenaga dan presistensi), *dedication* (keterlibatan kuat ditandai antusiasme dan rasa bangga serta inspirasi), dan *absorption* (keadaan totalitas karyawan sehingga sulit memisahkan diri pustakawan dari pekerjaannya)

Perpustakaan Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Yogyakarta perlu melakukan pengukuran *employee engagement* sebagai bagian dari sistem perencanaan dan pengelolaan SDM sebagai upaya peningkatan produktivitas kerja pustakawan agar berkontribusi positif di perpustakaan dan institusi. Hal ini perlu dilakukan karena peningkatan efektivitas dan efisiensi suatu organisasi untuk berkontribusi secara positif dalam menyikapi perubahan. Dengan pengelolaan pustakawan melalui peningkatan *employee engagement* diharapkan dapat mendorong pustakawan agar memiliki kinerja yang lebih baik, dengan mengeluarkan ide-ide terbaik dan berkomitmen tulus demi kemajuan perpustakaan.

Melihat fakta-fakta di atas peneliti tertarik untuk melihat bagaimana *employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja pustakawan saat bekerja di Perpustakaan Poltekkes Kemenkes Yogyakarta. Penelitian ini berusaha memberikan kontribusi pengetahuan dengan mengeksplorasi hubungan *employee engagement* dengan kinerja pustakawan. Kontribusi penelitian ini dapat dilihat dari dua perspektif teoritis dan praktis. Dari perspektif teoritis, telah mengembangkan teori berdasarkan empiris untuk mengukur *employee engagement*. Dari perspektif praktis, dapat digunakan untuk mengukur tingkat *employee engagement*, sehingga hasil penelitian ini dapat menjadi acuan dalam meningkatkan kinerja pustakawan. Dalam penelitian ini peneliti hanya membatasi pada masalah *employee engagement* dalam kaitannya dengan kinerja pustakawan di Perpustakaan Politeknik Kesehatan Kemenkes Yogyakarta, yang merupakan mata rantai terakhir dari seluruh proses pengolahan informasi, dan memerlukan

proses yang cukup panjang dalam pelaksanaannya, sehingga perlu didukung oleh pustakawan-pustakawan yang memiliki *employee engagement* yang tinggi, yang memungkinkan penyelesaian pekerjaan dengan baik.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan di atas maka permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah tingkat *employee engagement* di Perpustakaan Politeknik Kesehatan Kemenkes Yogyakarta?
2. Bagaimanakah tingkat kinerja pustakawan di Perpustakaan Politeknik Kesehatan Kemenkes Yogyakarta?
3. Adakah pengaruh yang positif antara *employee engagement* dan kinerja pustakawan di Perpustakaan Politeknik Kesehatan Kemenkes Yogyakarta?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai melalui penelitian ini sebagai berikut :

- a. Mengetahui tingkat *employee engagement* di Perpustakaan Politeknik Kesehatan Kemenkes Yogyakarta.
- b. Mengetahui tingkat kinerja pustakawan di Perpustakaan Politeknik Kesehatan Kemenkes Yogyakarta.
- c. Mengetahui pengaruh yang positif antara *employee engagement* dan kinerja pustakawan di Perpustakaan Politeknik Kesehatan Kemenkes Yogyakarta.

2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya ilmu sekaligus digunakan sebagai bahan referensi untuk penelitian lain, terutama di bidang perpustakaan, khususnya dalam hal *employee engagement*.

b. Manfaat Praktis

1) Bagi Subjek Penelitian

Penelitian diharapkan dapat membantu pustakawan untuk lebih mengetahui pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja pustakawan di Perpustakaan Politeknik Kesehatan Kemenkes Yogyakarta.

2) Bagi Perpustakaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai sumber data untuk melakukan intervensi pustakawan dalam rangka membentuk *employee engagement* dan meningkatkan kinerjanya.

D. Kajian Pustaka

Penelitian mengenai *employee engagement* sebagai kajian pemakai telah dilakukan. Akan tetapi peneliti berkeyakinan bahwa penelitian pada topik ini belum pernah dilakukan di Perpustakaan Politeknik Kesehatan Kemenkes Yogyakarta. Terdapat empat penelitian terdahulu yang berkaitan dengan *employee*

engagement yang dijadikan kajian pustaka dalam penelitian ini, keempat penelitian tersebut yaitu penelitian yang dilakukan :

Penelitian pertama dilakukan oleh Nabilah Ramadhan dan Jafar Sembiring pada tahun 2014. Penelitian ini berjudul “Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan di Human Capital Center PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk”. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode deskriptif dan jalur (*path analysis*). Teknik sampling yang digunakan adalah sensus/total sampling dengan keseluruhan sample berjumlah 74 orang karyawan HCC Telkom. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui tingkat *employee engagement* terhadap kinerja karyawan di HCC Telkom. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan total pengaruh 76.6 %.¹⁴

Penelitian kedua dilakukan oleh Paul Maku Gichohi pada tahun 2014. Penelitian ini dengan judul “*The Role of Employee Engagement in Revitalizing Creativity and Innovation at the Workplace : A Survey of Selected Libraries in Meru County – Kenya*”. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, pengumpulan data dengan kuesioner dan wawancara semi terstruktur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *employee engagement* mempengaruhi kreatifitas dan inovasi di perpustakaan¹⁵.

¹⁴Nabilah Ramadhan dan Jafar Sembiring, “Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan di Human Capital Center PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk”, *Jurnal Manajemen Indonesia* Vol.14 No.1 (2014), 47-58, dalam <http://journals.telkomuniversity.ac.id/ijm/article/view/351/248> , diakses tanggal 7 April 2017.

¹⁵Paul Maku Gichoh Mr, “The Role of Employee Engagement in Revitalizing Creativity and Innovation at the Workplace : A Survey of Selected Libraries in Meru County – Kenya”, *Library Philosophy and Practice* No.9 (2014). dalam <http://digitalcommons.unl.edu/libphilprac>, diakses tanggal 8 April 2016.

Penelitian ketiga dilakukan oleh Lutfi Rachman pada tahun 2016. Penelitian ini dengan judul “Pengaruh *Employee Engagement* terhadap kepuasan Kerja dan *Turnover Intention* Perawat (Studi pada Rumah Sakit Wawa Husada Kepanjen Malang)”. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional*. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner. Tujuan penelitian adalah mengetahui *employee engagement* terhadap kepuasan kerja (*job satisfaction*) dan *turnover invention* perawat di RS Wawa Husada. Hasil penelitian tersebut. Kepuasan kerja memiliki berpengaruh terhadap *turnover intention* perawat di RS Wawa Husada Kepanjen. Hasil penelitian juga menunjukkan ada pengaruh tidak langsung *employee engagement* terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja.¹⁶

Penelitian keempat dilakukan oleh Princes Grace Lewiuci dan Ronny H. Mustamu pada tahun 2016. Penelitian ini berjudul “Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Keluarga Produsen Senapan Angin”. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif eksplanatif. Teknik penentuan sampel (*sampling*) menggunakan teknik sensus sehingga semua anggota populasi dijadikan sampel. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *employee engagement* yang terbagi menjadi 3 dimensi yaitu semangat (*vigor*),

¹⁶Lutfi Rachman, “Pengaruh *Employee Engagement* terhadap kepuasan Kerja dan Turnover Intention Perawat (Studi pada Rumah Sakit Wawa Husada Kepanjen Malang)”, *Jurnal Aplikasi Manajemen (JAM)* Vol.14 No.2 (2016), 322-333, dalam <http://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/view/893/805>, diakses tanggal 5 Februari 2017.

dedikasi (*dedication*) dan penyerapan (*absorption*) terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Keluarga produsen Senapan Angin¹⁷.

Penelitian keempat ini memiliki kesamaan dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu pada jenis penelitian, metode pengumpulan data yang akan dipergunakan dan pada teori *employee engagement* menggunakan teori dari schaufeli yang terdiri atas semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*) dan penyerapan (*absorption*). Akan tetapi terdapat perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan di mana pada penelitian yang akan dilakukan menggunakan paradigma penelitian sederhana hanya terdiri atas dua variabel yaitu satu variabel independen (X) dan satu variabel dependen (Y) dengan rumusan masalah deskriptif ada dua dan rumusan masalah asosiasif ada satu. Pada penelitian keempat menggunakan paradigma ganda dengan tiga variabel independen dan satu variabel dependen, dengan rumusan masalah deskriptif ada 4 dan rumusan masalah asosiasif ada 1.

Salah satu hal yang paling penting harus dilakukan dalam sebuah penelitian adalah melihat dan membandingkan dengan penelitian terdahulu, hal ini dikaji oleh peneliti sendiri sehingga tidak adanya penelitian yang membahas kajian yang sama. Dalam hal ini, peneliti akan mengkaji beberapa penelitian terdahulu yang mempunyai kemiripan dalam objeknya.

¹⁷Princes Grace Lewiuci dan Ronny H. Mustamu, "Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Keluarga Produsen Senapan Angin", *AGORA* Vol. 4, No. 2 (2016), 101-107, dalam <http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/4738/4348>, diakses tanggal 12 April 2017.

Kriteria	Penelitian Pertama (Nabilah Ramadhan dan Jafar Sembiring)	Penelitian Kedua (Paul Maku Gichohi)	Penelitian Ketiga (Lutfi Rachman)	Penelitian keempat (Princes Grace Lewiuci dan Ronny H. Mustamu)
1. Jenis Penelitian	Kuantitatif	Kuantitatif	Kuantitatif dengan pendekatan <i>cross sectional</i>	Kuantitatif
2. Metode Pengumpulan data	Kuesioner	kuesioner dan wawancara semi terstruktur	Kuesioner	Kuesioner
3. Subyek Penelitian	Karyawan	Pustakawan	Perawat	Karyawan
4. Tujuan Penelitian	Mengetahui tingkat <i>employee engagement</i> terhadap kinerja karyawan di HCC Telkom tbk.	Membangun bukti empiris <i>employee engagement</i> mempengaruhi tingkat kreativitas dan inovasi dalam perpustakaan.	Mengetahui <i>employee engagement</i> terhadap kepuasan kerja (<i>job satisfaction</i>) dan <i>turnover intention</i> perawat di RS Wava Husada	Mengetahui apakah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara <i>employee engagement</i> yang terbagi menjadi 3 dimensi yaitu <i>vigor</i> , <i>dedication</i> dan <i>absorption</i> terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Keluarga produsen Senapan Angin

Tabel 1
Kajian Pustaka

Berdasarkan keempat kajian pustaka diatas, penelitian ini memiliki beberapa persamaan dalam hal teori yang digunakan secara umum mengenai

pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja pustakawan di Perpustakaan Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Yogyakarta, akan tetapi penelitian ini berbeda dibandingkan dengan keempat penelitian di atas. Penelitian ini berusaha menggali pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja pustakawan pada perpustakaan Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Yogyakarta.

E. Kerangka Teoretis

1. *Employee Engagement*

a. Definisi *Employee Engagement*

Employee engagement pertama kali didefinisikan oleh Khan yaitu sebagai upaya dari anggota organisasi untuk mengikatkan diri mereka dengan perannya di pekerjaan. Dengan kondisi ini, orang akan melibatkan dan mengekspresikan dirinya secara fisik, secara kognitif dan secara emosional selama ia sedang memainkan peran kerjanya. Aspek kognitif dalam *employee engagement* melibatkan perasaan karyawan terhadap ketiga hal di atas, apakah karyawan bersikap positif atau negatif terhadap organisasi dan para pemimpinnya. Aspek fisik melibatkan seberapa banyak energi fisik yang didayagunakan oleh karyawan dalam menyelesaikan tugasnya.¹⁸

Employee engagement memperlihatkan seberapa besar karyawan mengidentifikasi diri dengan pekerjaannya dan secara emosional komit terhadap pekerjaannya, dan memiliki kemampuan sumber daya untuk melakukan pekerjaannya. Macey, Schneider, Barbera dan Young mendefinisikan dalam kalimat ini:

¹⁸Zinta S. Byrne. *Understanding Employee Engagement: Theory, Research, and Practice* (New York : Routledge. 2015), 13.

“*Engagement* adalah perasaan dari setiap individu yang mempunyai tujuan dan energi yang fokus yang memunculkan inisiatif pribadi, kemampuan beradaptasi, usaha, dan ketekunan yang diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi”.¹⁹

Engagement seperti energi yang dapat menghasilkan peningkatan *outcomes* yang dramatik, yang memiliki kandungan energi psikhis dan *behavioral*. Energi psikhis adalah apa yang karyawan hayati atau alami, sedangkan energi *behavioral* adalah apa yang ditampilkan yang terlihat oleh orang lain. Energi psikhis membangun gambaran yang kuat sehingga karyawan lebih fokus terhadap tugas dan lebih sedikit energi yang digunakan untuk orang lain. Ini bisa terjadi jika karyawan memiliki sasaran dan goal yang jelas yang ingin dicapai, jika karyawan memiliki *urgency* untuk menyelesaikan, maka karyawan memusatkan *effort* yang kuat untuk mencapainya. Makna kata ‘asik’ sepertinya merupakan kata yang tepat untuk menggambarkan keadaan ketika kita memfokuskan pada suatu pekerjaan sehingga lebih banyak energi kita curahkan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Dengan adanya energi psikhis karyawan digambarkan sebagai :

- 1) *Describe the feelings of enthusiasm, focus, and being energized.* Dalam bekerja karyawan menggunakan perasaan antusiasme, fokus dan tidak merasa lelah dalam bekerja, tetapi justru menyenangkan.
- 2) *Tell me how absorbed you feel in your work.* Merasa menyenangkan saat bekerja sampai lupa waktu, karena sangat melebur dengan pekerjaan.

¹⁹Macey, Schneider, Barbera and Young, *Employee Engagement, Tools for Analysis, Practice, and Competitive Advantage*, 7.

3) *So, are you saying you are more focused? "Good question. I feel fully absorbed and aware of my place in relationship to my co-workers and what they and the organization are trying to do"*. Dalam hal ini karyawan merasa menyenangkan dalam bekerja tetapi tetap menyadari posisi diri dalam kaitannya dengan rekan kerja dan apa yang organisasi inginkan.²⁰

Sebagai *energy behavioral, engagement* dapat dilihat oleh orang lain dalam bentuk perilaku yang merupakan hasil dari perasaan antusiasme tersebut. Karyawan yang *engaged* akan terlihat sebagai berikut²¹ :

- 1) Karyawan akan berpikir secara proaktif, mereka mengantisipasi peluang untuk melakukan tindakan dan secara aktual melakukan tindakan dengan cara yang sesuai atau selaras dengan tujuan organisasi.
- 2) Karyawan akan meluaskan pemikiran mereka mengenai apa yang perlu dilakukan sehubungan dengan terjadinya perubahan tuntutan pekerjaan dan meluaskan peran agar sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang baru ini. Karyawan tidak terpaku pada pekerjaannya sebagaimana tercantum pada *job description*, tetapi mereka fokus terhadap tujuan yang ingin mereka capai secara konsisten dengan keberhasilan organisasi. Jadi karyawan bisa melakukan sesuatu yang baru yang diperlukan dan tidak memasalahkan apakah itu merupakan bagian dari pekerjaannya.
- 3) Karyawan secara aktif menemukan cara untuk memperkaya *skills* mereka, yang konsisten dengan peran mereka dalam organisasi dan misi organisasi. Artinya mereka mengembangkan diri tidak hanya untuk kepentingan

²⁰*Ibid*,5.

²¹*Ibid*,6.

mereka sendiri tetapi mereka mengembangkan diri untuk dapat memberikan kontribusi yang lebih efektif kepada organisasi. Dalam hal ini mereka tidak mengorbankan diri tetapi mereka lebih mengembangkan relasi antara karyawan dan pemberi pekerjaan, dan tidak hanya sekedar ‘menerima’ atau ‘mendapatkan’; tetapi bersedia ‘memberi’.

4) *Employee persist*, karyawan yang konsisten berjuang bahkan ketika mereka menghadapi hambatan, ketika segala sesuatu menjadi tidak mudah, tidak sebagaimana yang direncanakan atau menghadapi situasi yang ambigu. Dalam hal ini eksekutif tidak butuh untuk mengingatkan, mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaannya akan tetapi mereka mengerjakannya tepat pada waktunya.

5) *They will adapt to change*, mereka akan beradaptasi terhadap perubahan. Artinya mereka akan beradaptasi ketika situasi membutuhkannya.

Employee engagement juga didefinisikan sebagai suatu sikap positif yang dianut oleh karyawan terhadap organisasi beserta sistem nilai yang ada didalamnya.²² Hal tersebut jika diterapkan di perpustakaan, maka seorang pustakawan dengan *engagement* yang tinggi akan memiliki kepedulian dan memahami konteks tugas dan bekerjasama dengan rekannya untuk memperbaiki kinerja dalam tim kerjanya demi keuntungan perpustakaan. Sementara itu Gallup Organisation melihat seorang karyawan dengan ‘rasa

²²Dilys Robinson, Sarah Perryman and Sue Hayday, *The drivers of employee engagement*, (Brighton : Institute of Employment Studies, 2004), ix.

terikat' yang tinggi adalah seseorang yang secara psikologis berkomitmen terhadap tugas dan perannya.²³

Berkaitan dengan *employee engagement* ini, Gallup, dalam survey Q12 nya, membagi karyawan menjadi tiga kategori dengan ciri-ciri sebagai berikut²⁴ :

- 1) Karyawan yang 'terikat' (*engaged employees*), mereka bekerja dengan bersemangat dan merasakan hubungan yang dalam dengan perusahaan mereka. Di dalam organisasi perpustakaan, pustakawan umumnya menjadi bagian dari lahirnya ide-ide inovatif yang memajukan perpustakaan.
- 2) Karyawan yang 'tidak terikat' (*non-engaged employees*), secara praktis mereka tidak lagi memikirkan kemajuan perusahaan. Mereka seperti orang tidur sambil berjalan. Mereka melewatkan waktu mereka untuk bekerja, tetapi tidak cukup memberikan energi atau semangat dalam pekerjaannya.
- 3) Karyawan yang 'lepas' (*actively disengaged employees*), mereka bukan hanya tidak puas dengan tempat kerjanya, mereka bahkan secara terbuka menampakkan ketidak-puasannya di tempat kerja. Setiap hari mereka seolah menumpang atau bahkan menggerogoti apa yang dihasilkan oleh rekan-rekan kerjanya.

²³Gallup Organisation, "Building a Stronger Workplace : Managers Workbook", The Gallup Organisation, dalam www.gallup.com, diakses tanggal 8 April 2016.

²⁴Steve Crabtree, "Engagement Keeps the Doctor Away", *Bussiness Journal* (13 January 2005). dalam <http://www.gallup.com/businessjournal/14500/engagement-keeps-doctor-away.aspx>, diakses tanggal 1 Desember 2016.

Employee engagement merupakan konsep yang masih baru dan sedang banyak diperbincangkan oleh para peneliti.²⁵ Tantangan yang dihadapi oleh para peneliti saat ini adalah belum adanya kesepakatan mengenai definisi *employee engagement* secara universal. Definisi *employee engagement* dari Schaufeli dan Baker, menyatakan *employee engagement* sebagai kondisi positif dan pemenuhan karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan, dikarakteristikan oleh adanya giat (*vigor*), dedikasi (*dedication*) dan penyerapan (*absorption*).²⁶

Berdasarkan definisi di atas, jika diterapkan pada kepustakawanan peneliti menyimpulkan bahwa *employee engagement* adalah suatu keadaan individu pustakawan yang merupakan antusiasme dalam bekerja yang melibatkan diri secara psikologis baik secara fisik, kognitif, maupun emosional yang mengarahkan energinya, sehingga akan memberikan usaha terbaiknya selaras dengan prioritas strategik organisasi, serta merasa sulit untuk melepaskan diri dan pekerjaan yang di karakteristikan oleh giat (*vigor*), dedikasi (*dedication*) dan penyerapan (*absorption*).

Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori *employee engagement* menurut Schaufeli, Bakker dan Rhenen²⁷ dengan menekankan

²⁵Sandeep Kular, et.al, "Employee Engagement : A Literature Review", dalam <http://Eprints.kingston.ac.uk>, diakses tanggal 1 Desember 2016.

²⁶Wilmar B. Schaufeli, Arnold B. Bakker dan Willem Van Rhenen. "How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement, and sickness absenteeism". *Journal of Organization Behavior*, Vol. 30, Issue 7 (2009), dalam http://www.tepou.co.nz/assets/images/content/training_funding/tools-for_learning/files/article_arnold_bakker_189.pdf, diakses tanggal 22 April 2016.

²⁷Wilmar B. Schaufeli And Arnold B. Bakker, "Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study", *Journal of Organizational Behavior*, 25, 2004. 293-315. dalam <http://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/209.pdf>, diakses tanggal 22 April 2016.

adanya semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*) dan penyerapan (*absorption*) dalam pemahaman mengenai *engagement*. Teori ini dipilih karena telah mencakup pengertian yang komprehensif dan mudah dipahami.

b. Aspek *Employee Engagement*

Menurut Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez-Roma and Bakker, A. B. menjelaskan tentang 3 aspek pembentuk *employee engagement* yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Ketiga aspek ini merupakan konsep yang paling dikenal dan sering digunakan di beberapa penelitian untuk mengukur tingkat *engagement* karyawan²⁸ :

1) Semangat (*Vigor*)

Semangat dikarakteristikan dengan tingginya level energi dan resiliensi mental saat bekerja, kesungguhan dalam bekerja, kemauan untuk memberi upaya dalam bekerja, kegigihan dan ketekunan dalam menghadapi kesulitan.

2) Dedikasi (*Dedication*)

Dedikasi dikarakteristikan dengan adanya perasaan signifikan, pengorbanan tenaga dan pikiran, rasa penuh makna, antusiasme, inspirasi, kebanggaan dan tantangan.

²⁸Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma dan Bakker. "The measurement of engagement and burnout and: a confirmative analytic approach", 71-92.

3) Penyerapan (*Absorption*)

Penyerapan dikarakteristikan dengan konsentrasi penuh dan kesenangan bekerja dalam bekerja, serius, dan menikmati pekerjaan di mana waktu berjalan cepat dan individu sulit melepas diri dari pekerjaannya.

c. Faktor yang Mempengaruhi Terbentuknya *Employee Engagement*

Sesungguhnya banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya *employee engagement* pustakawan ditempat kerjanya. Saks dan Mislach et.al. menyebutkan tiga faktor lingkungan penting yang berhubungan dengan *engagement*, yaitu : 1) Hubungan, 2) *Work-life balance* dan 3) Nilai. Akan tetapi Khan menyimpulkan bahwa konstruk yang penting untuk memahami kondisi *engagement* atau *disengagement* dari seorang karyawan ditempat kerja terdiri atas: 1) Rasa bermakna, 2) Keamanan / rasa aman dan 3) Ketersediaan dukungan di tempat kerja.

- 1) Perasaan bermakna didefinisikan oleh Khan sebagai perasaan berguna, berharga dan relevan. Kebermaknaan tersebut dapat memberikan pengembalian investasi terhadap usaha dan energi pustakawan.
- 2) Keamanan / rasa aman didefinisikan sebagai kemampuan untuk menampilkan diri sendiri “tanpa rasa takut atau konsekuensi negatif terhadap citra diri, status, atau karir. Rasa aman juga berarti bahwa seorang pustakawan tidak perlu meninggalkan aspek yang dirasakannya sebagai aspek penting bagi dirinya sendiri di rumah. Apa pun yang ia percaya, apapun yang penting baginya, dapat secara bebas dinyatakan ditempat kerja.

Kahn menemukan bahwa pekerjaan yang aman adalah pekerjaan yang dapat diprediksi, jelas, dan terbuka untuk nilai-nilai dan keyakinan pustakawan.

- 3) Ketersediaan dukungan didefinisikan sebagai “rasa memiliki sumber daya fisik, emosional, dan psikologis yang diperlukan”.²⁹

Molinaro dan Weiss menyatakan beberapa faktor yang mempengaruhi terbentuknya *employee engagement*, antara lain³⁰ :

- 1) Menjadi bagian dari organisasi yang baik

Karyawan mengetahui bahwa mereka menjadi bagian dari sebuah organisasi yang baik. Hal ini dapat berarti organisasi sukses secara finansial, menjadi pemimpin dalam bidangnya, atau organisasi yang memiliki visi ambisius, tujuan utama dan strategi bisnis yang baik.

- 2) Bekerja untuk pemimpin yang dikagumi

Organisasi yang memiliki hubungan kuat dengan pemimpin yang dikagumi akan membentuk kondisi *engagement* yang tinggi.

- 3) Memiliki hubungan kerja positif dengan rekan kerja

Karyawan yang memiliki hubungan positif dengan rekan kerjanya akan bersemangat dalam bekerja.

²⁹William A Kahn, “Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work”, *Academy of Management Journal*, Vol.33 No.4 (1990), 692-724, dalam [https://engagementresearch.wikispaces.com/file/view/Kahn+\(1990\)_Psychological+conditions+of+personal+engagement+and+disengagement+at+work.pdf](https://engagementresearch.wikispaces.com/file/view/Kahn+(1990)_Psychological+conditions+of+personal+engagement+and+disengagement+at+work.pdf), diakses tanggal 23 Desember 2016.

³⁰David Weiss and Vince Molinaro, “Integrated Leadership Development”, *Industrial and Commercial Training*, Vol.38, Issue.1 (January 2006), 3-11. dalam <http://www.slideshare.net/Hammaduddin/integrated-approach-to-leadership>, diakses tanggal 23 Desember 2016.

4) Mengerjakan Pekerjaan bermakna

Pekerjaan bermakna sering diartikan sebagai bekerja yang menghasilkan perbedaan atau dampak pada organisasi. Pustakawan sering ingin melihat bagaimana pekerjaannya berdampak pada visi dan misi strategi organisasi. Pustakawan juga ingin mengetahui apakah klien organisasi merasa tersentuh dengan pekerjaan mereka.

5) Pengakuan dan apresiasi

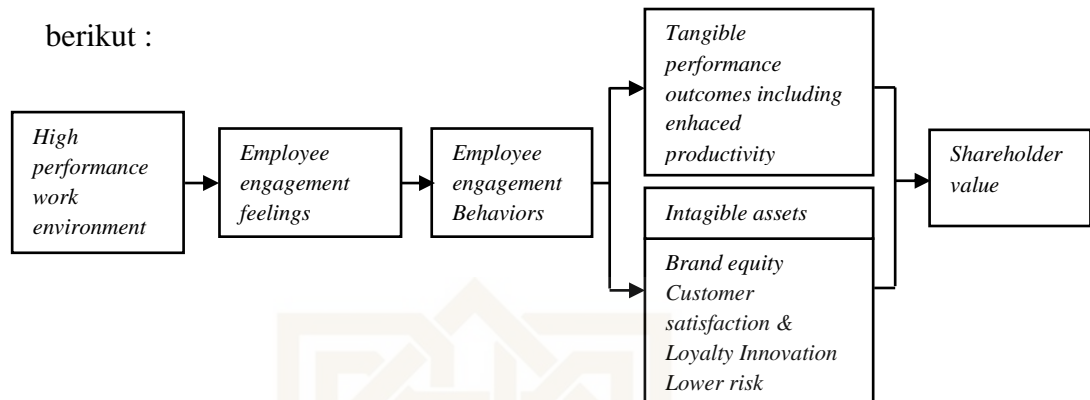
Pengakuan adalah salah satu pendorong utama *employee engagement*. Pengakuan dapat berupa hadiah uang atau kompensasi, namun dapat juga berupa apresiasi dan timbal balik langsung dari atasan.

6) Menjalani kehidupan seimbang

Organisasi yang memiliki budaya keseimbangan nilai dan membantu pustakawan mencapai keseimbangan hidup akan menghasilkan *employee engagement*. Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan tidak berarti bahwa pustakawan tidak loyal, namun hal ini berarti pustakawan menjalani kehidupan secara menyeluruh, tidak hanya berpusat pada pekerjaan.

Secara konseptual *engagement* digambarkan sebagai dalam sebagai

berikut :



Gambar 1
Employee engagement value chain³¹

Berdasarkan model di atas, *High performance work environment* merupakan *Antecedents* dari *engagement*, yaitu lingkungan kerja yang memberi fasilitas, kemudahan-kemudahan, dan kesempatan karyawan untuk *engaged*.

Menurut model di atas, *engagement* memiliki 2 faset yaitu psikologis dan behavioral. Faset psikologi berkaitan dengan apa yang karyawan fokus, intense, antusias. Sedangkan faset behavioral, berkaitan dengan dengan apa yang karyawan lakukan sehingga mereka terlihat *persistent* (konsisten berjuang), *adaptable*, dan *proaktif*.

Seperti terlihat pada skema, bahwa *engagement* memberikan dampak bagi *outcomes* yang *tangible* dan *intangible*. *Outcomes* yang *tangibles* berupa meningkatnya *performance*; sedangkan *outcomes* yang *intangibles* bisa berbentuk loyalitas pelanggan, *intellectual capital*, dan *brand image*. *Engagement* juga berperan dalam menurunkan resiko perusahaan. Hal ini bisa terjadi karena

³¹Macey, Schneider, Barbera, and Young, *Employee Engagement: Tools for Analysis, Practice, and Competitive Advantage*, 8.

karyawan lebih berdedikasi untuk menciptakan nilai lebih bagi organisasi, lebih konsisten dalam interaksinya dengan pelanggan dan *stakeholder* lain, dan lebih tidak berkeinginan untuk keluar dari pekerjaan.

Berikut ini merupakan pemaparan pada setiap skema³² :

1) Kinerja tinggi dalam lingkungan kerja (*High Performance Work Environment*)

Terdapat empat faktor kunci yang merupakan empat prinsip dasar dari *engagement*, yaitu a) Karyawan memiliki kapasitas untuk *engage*, b) Karyawan memiliki alasan atau motivasi untuk *engage*, c) Karyawan memiliki kebebasan untuk *engage*, dan d) Karyawan mengetahui bagaimana untuk *engage*.

a) Kapasitas untuk *engage*.

Karyawan dapat *engaged* jika mereka memiliki motivasi autonomi dan kompetensi. Dalam hal ini, organisasi memberi kontribusi dan fasilitasi tenaga dengan memberikan informasi yang karyawan butuhkan agar dapat melaksanakan tugasnya dengan berhasil, juga memberikan kesempatan untuk belajar dan memberikan *feedback* sehingga para karyawan dapat mengembangkan rasa percaya diri, juga memberi dukungan kepada karyawan untuk memperbaharui level personal tenaganya melalui keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan personal. Dengan demikian, prinsip pertama dari *engagement* adalah *Engagement* membutuhkan lingkungan kerja yang tidak hanya

³²*Ibid*, 10.

menuntut lebih, tetapi terdapat peluang untuk berbagi informasi, memberikan kesempatan belajar, dan menjaga keseimbangan pada kehidupan personal karyawan, dengan menciptakan dasar-dasar pemeliharaan tenaga dan inisiatif personal.

b) Motivasi untuk *engage*.

Pekerjaan yang sangat menarik secara intrinsik, akan menstimulasi *engagement*. Pekerjaan yang menarik secara instrinsik adalah pekerjaan dirancang menantang, bermakna, dan memberikan peluang untuk pengambilan keputusan dan otonomi dalam hal apa yang akan dilakukan dan bagaimana melakukannya. Tujuan yang sulit juga menciptakan tenaga bagi karyawan, dan hasil penelitian memperlihatkan secara jelas bahwa tujuan semacam ini meningkatkan penyelesaian pekerjaan. Motivasi untuk *engage* juga muncul dari perlakuan yang memperlihatkan respek, penghargaan, dan berdasarkan perlakuan ini karyawan akan membalas perlakuan yang memperlihatkan, respek, penghargaan, dan berdasarkan perlakuan ini karyawan akan membalas perlakuan ini dengan *engagement*. Dengan demikian prinsip yang kedua dari *engagement* adalah *Engagement* terjadi ketika 1) Karyawan memiliki pekerjaan yang menarik (bagi mereka) dan sesuai dengan *value* mereka, dan 2) karyawan diperlakukan dengan cara yang memperkuat munculnya kecenderungan bahwa mereka akan membalas kebaikan.

c) Kebebasan untuk *engage*

Perilaku inisiatif dan proaktif akan dilakukan oleh karyawan, jika mereka merasa aman melakukannya dalam arti tindakan ini didukung (oleh pimpinan dan organisasi) dan tidak berakibat dikenainya *punishment* atas tindakannya tersebut. Adanya peluang untuk melakukan tindakan inisiatif dan proaktif ini dapat menjadi sumber *engagement*. Tidak masuk akal untuk mengharapkan munculnya perilaku adaptif dan proaktif jika mereka tidak merasa aman melakukannya tanpa dukungan dari pimpinan dan organisasi. Bagaimana mereka mengetahuinya? Mereka mengetahuinya ketika mereka merasa diperlakukan dengan adil, dan perasaan diperlakukan adil oleh organisasi, selanjutnya membangun rasa aman, sehingga prinsip yang ketiga adalah *Engagement* terjadi ketika seseorang merasa aman untuk melakukan tindakan atas inisiatifnya sendiri, kosekuensinya, *trust* penting terutama pada kondisi-kondisi *adversity*, *ambiguity*, dan kebutuhan (organisasi atau pekerjaan) untuk berubah, tepatnya ketika kebutuhan akan adanya *engagement* karyawan menjadi penting.

d) Fokus pada strategi *engagement*

Bentuk *engagement* yang dimiliki karyawan sebaiknya adalah spesifik bagi strategi dan sumber keunggulan kompetitif yang ditentukan organisasi. Misalnya jika kita memilih untuk menjadi terdepan dalam inovasi produk, maka karyawan yang dibutuhkan adalah yang *engage* dalam inovasi. Jika kita menginginkan untuk menjadi terdepan dalam

kualitas pelayanan, maka kita membutuhkan karyawan yang *engage* dalam *service delivery excellence*. *Engagement* bermanfaat jika karyawan melihat keterkaitan langsung antara apa yang harus mereka lakukan dan manfaat *outcome* bagi organisasi. Secara ringkas dapat dikatakan bahwa *engagement* terjadi jika ada keselarasan antara goal individu dengan goal organisasi. Pada situasi di mana belum terjadi keselarasan maka membangun budaya yang tepat dan secara kontinu memonitor dan memperkuat budaya pada berbagai level organisasi menjadi andalan. Membangun budaya bukan hal mudah, membutuhkan perhatian yang besar terhadap *human capital issues* mulai dari siapa yang dipekerjakan dan bagaimana caranya, bagaimana mereka dilatih; sehingga prinsip yang ke empat adalah *Engagement strategic* terjadi ketika orang / karyawan mengetahui prioritas strategi organisasi dan mengapa, dan kapan organisasi selaras dalam proses & praktiknya (yaitu budaya) dengan pencapaian tujuannya.

Ke empat prinsip di atas mengarahkan pada kontrak psikologis antara individu dengan organisasi. Jika *value* yang ditawarkan dapat memenuhi kebutuhan karyawan, maka ini menjadi landasan bagi karyawan untuk memberikan tingkat *performance* yang tinggi sesuai dengan interpretasi mereka atas kontrak yang dimaksud. *Engagement* dalam sudut pandang ini merupakan resiprokasi atas apa yang perusahaan sudah berikan. Jadi jika perusahaan memberikan peluang untuk berkembang, jenis pekerjaan yang tepat, pengawasan yang adil dan pada tempatnya, level imbalan dan

security (rasa aman) yang wajar, maka *engagement* akan mengikuti, karena pada dasarnya manusia percaya pada resiprokasi.

2) *Employee Engagement Feelings*

Terdapat empat komponen penting sehingga karyawan merasa *engaged* (*feeling engaged*), yaitu : a) *Feeling of Urgency*, b) *Feeling of being focused*, c) *Feeling on intensity*, d) *Feeling of enthusiasm*. Kombinasi dari ke empat elemen yang membuat konsep *engagement* berbeda dari konsep yang berkaitan dengan kepuasan kerja dan komitmen.

a) *Feeling of urgency*

Urgency adalah *goal-directed energy* dan determinasi, jadi ini bukan semata-mata energy yang terarah. Merupakan agen dan komponen kritis yang dikenal dengan '*psycological capital*'. Energi ini merupakan determinasi yang tertuju untuk mencapai goal tertentu yang jelas. Lebih mudah dipahami jika menggunakan representasi kalimat seperti “saya harus melakukannya” dan “saya tidak akan berhenti melakukannya”.

b) *Feeling of being focus*

Karyawan yang *engaged* merasa fokus dalam pekerjaan mereka, mereka merasa asik dengan apa yang mereka kerjakan dan tidak mudah terdistraksi oleh pemikiran-pemikiran diluar pekerjaan, atau hal-hal yang tidak penting. Distraksi ini bisa bisa berbentuk ngobrol ditempat minum, diskusi tentang akan makan siang di mana, pemikiran tentang cuaca diluar dan sebagainya.

Karakteristik karyawan yang *engaged* adalah fokus mereka ‘konsisten’ terhadap pekerjaannya dan tugas yang sedang dihadapi. Bentuk fokus yang lain adalah ‘asik’ dalam pekerjaan. Penghayatan ini mengakibatkan atau tercermin melalui lupa waktu atau merasa waktu berjalan begitu cepat. Mereka sangat sulit untuk beranjak dari pekerjaannya dan lebih cenderung bertahan di pekerjaan yang sedang dikerjakannya.

c) *Feeling onintensity*

Fokus saja tidak cukup untuk seseorang menjadi *engaged*. Misalnya terganggunya konsentrasi disebabkan intensitas dari fokus kita kurang kuat. Ini didorong sebagian oleh tuntutan pekerjaan dari level *skill* karyawan. Kalau *skill* kita berada pada level yang setara dengan tuntutan pekerjaan, maka kita akan mencurahkan perhatian dan energi kepada tugas agar berhasil. Sebaliknya jika level *skill* kita melampaui tuntutan pekerjaan kita, maka kita akan cepat merasa bosan dan perhatian energi bisa terarah ke hal lain sehingga intensitas kita kurang kuat atau lemah.

d) *Feeling of enthusiasm*

Enthusiasm adalah *psychological state* yang mendekati perasaan bahagia dan energi. Merupakan *emotional state* yang merujuk pada ‘*positive affect*’, dan mengarah pada kesadaran yang kuat atau *positive well-being*. Ketika kita membayangkan karyawan yang *enthusiastic*, maka kita membayangkan karyawan yang aktif melibatkan diri dan bukan yang pasif. Jika kita tanya mengapa mereka melakukan seperti yang sedang

mereka lakukan, maka mereka akan menjawab bahwa mereka antusias atas apa yang mereka kerjakan. Mereka merasa ‘hidup’, mereka juga memiliki ‘*passion*’. *Passion* ini bukan berdasarkan energi dan fokus, tetapi lebih ke elemen *engagement* yang berbeda.

3) *Engagement Behavior*

Semakin kuat *feel of engagement* semakin memungkinkan seseorang karyawan akan memperlihatkan perilaku *engage*. Perilaku ini muncul sebagai akibat lebih banyak energi dan *effort* yang dikeluarkan dalam bekerja, terhadap organisasi, pelanggan atau stakeholder diluar organisasi.³³ Pada bagian ini perilaku ini *engagement* dilihat dari seberapa banyak pekerjaan dilakukan, bagaimana pekerjaan dilakukan dan apa saja yang dikerjakan. Karyawan yang *engaged* secara *behavior* akan memperlihatkan : a) *Gigih* (*Persistent*), b) Merespon secara proaktif terhadap ancaman dan tantangan, c) Memperluas peran mereka dalam pekerjaan, dan d) Siap (sedia) terhadap perubahan.

a) *Gigih* (*Persistent*)

Persistent adalah perilaku yang memperlihatkan dipertahankannya upaya untuk secara konsisten berjuang dari waktu ke waktu dalam menyelesaikan tugas. Misal, pustakawan bekerja lebih keras, untuk durasi waktu yang lebih panjang tanpa istirahat, selama hari atau minggu kerja. *Persistent* juga dapat dilihat dalam bentuk meningkatnya usaha ketika

³³*Ibid*, 27.

menghadapi kesulitan, pantang menyerah dan mampu bertahan ketika menghadapi hambatan.

b) Proaktif

Ciri karyawan yang *engage* adalah mereka proaktif dan bukan reaktif atau bahkan lebih buruk lagi, pasif. Proaktif berarti mengambil tindakan secara dini sejak diperlukan, misal ketika melakukan perawatan pada buku sejak tanda awal buku rusak, tanpa menunggu kepala perpustakaan memerintahkan perbaikan, pustakawan langsung melakukan tugas perawatan, sehingga buku yang dilayankan tidak sampai rusak parah.

Pustakawan yang *engage* tidak hanya mengambil tindakan segera setelah jelas tujuannya, tetapi karyawan juga lebih mengenali atau mengantisipasi kebutuhan serta kesempatan. Sementara pilihan untuk mengambil tindakan mungkin sebagian besar dipengaruhi oleh motivasi dan kesempatan untuk mengambil tindakan yang merupakan contoh bagaimana karyawan melakukan pendekatan terhadap pekerjaan mereka. Dengan kata lain, karyawan yang *engage* memiliki rasa kesadaran dan kewaspadaan yang meningkat. Mereka secara konsisten telah “menjaga” dan proaktif menemukan kepentingan terbaik tim mereka, pemustaka dan perpustakaan. Proaktif berarti bahwa karyawan memulai perubahan dan bukan reaktif, dan memandangnya sebagai “tanggung jawab manajemen”.

c) Perluasan Peran (*Role Expansion*)

Karyawan yang *engaged* cenderung melihat peran mereka secara meluas seperti membantu rekan kerja dalam menyelesaikan tugas atau

memperbaiki kesalahan yang dibuat orang lain. Perluasan peran bisa juga merupakan perubahan terhadap suatu peran. Kadang-kadang manajer dapat mendelegasikan tingkat peningkatan tanggung jawab atau luasnya tugas kepada karyawan sehingga kompetensi karyawan menjadi lebih nyata, atau hal tersebut sebagai tuntutan atas perubahan tim. Karakteristik yang penting adalah kemauan karyawan untuk menerima definisi yang berbeda dari satu peran. Definisi tersebut dapat terjadi karena inisiatif dari manajemen atau mungkin dari dalam diri karyawan dimulai. Karyawan yang *engage* secara psikologis lebih bersedia untuk memperluas peran mereka. Peran ekspansi memiliki konsekuensi positif bagi organisasi, termasuk tenaga kerja menjadi lebih fleksibel.

d) Penyesuaian (*Adaptability*)

Pada saat organisasi melakukan perubahan dan inovasi, kebutuhan akan perilaku adaptif di organisasi tersebut menjadi semakin meningkat. Seorang karyawan yang adaptif akan membantu perusahaan mengantisipasi dan merespon dengan lebih cepat dan berhasil, dengan biaya yang murah, di kondisi lingkungan yang kompetitif. Karyawan yang adaptif mungkin lebih cenderung mengembangkan ketrampilan baru sesuai tuntutan perubahan pekerjaan. Selain itu, sementara banyak perubahan dalam skala besar membutuhkan pelatihan formal untuk memfasilitasi pengembangan ketrampilan; karyawan yang adaptif dapat menyesuaikan dengan perubahan tanpa memerlukan pelatihan formal, sehingga menghemat waktu dan dana. Karyawan yang adaptif juga membantu meminimalkan sejauh mana

manajemen harus menginvestasikan waktu dan uang untuk “memperjuangkan” usaha perubahannya yang memungkinkan perusahaan untuk tetap memenangkan kompetisi mereka.

Persistence, proaktif, perluasan peran dan kemampuan beradaptasi adalah semua aspek perilaku *engagement*. *Engagement* tidak hanya kinerja karyawan, yang dalam agregatnya meningkatkan *performance* di atas atau melampaui harapan (sesuai standar).

2. Kinerja Pustakawan

a. Kinerja

Perpustakaan dalam mencapai tujuannya harus melalui serangkaian kegiatan yang dijalankan oleh sekelompok orang dalam organisasi tersebut. Keberhasilan suatu perpustakaan membutuhkan profesionalisme dalam bidang perpustakaan, di mana suatu pekerjaan di perpustakaan yang mensyaratkan latar belakang atau keahlian di bidang perpustakaan, dokumentasi dan informasi. Profesionalisme membutuhkan kinerja yang profesional yang akan memberikan jasa yang optimal kepada pemakai di perpustakaan³⁴.

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman

³⁴Purwono, *Profesi Pustakawan Menghadap Tantangan Perubahan* (Yogyakarta : Graha Ilmu, 2013), vi.

dan kesungguhan serta waktu.³⁵ *Performance* atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses³⁶. Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan.³⁷

Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan³⁸. Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.³⁹

Menurut Mahsun⁴⁰, kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ program/ kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategy planning* suatu organisasi. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.⁴¹

Sedangkan Mathis dan Jackson menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja

³⁵ Malayu P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi* (Jakarta : Bumi Aksara. 2006), 94.

³⁶ Nurlaila, *Manajemen Sumber Daya Manusia I* (Ternate : LepKhair. 2010), 71.

³⁷ Fred Luthans, *Organizational Behavior* (New York: McGraw-hill.2005), 165.

³⁸ Gary Dessler, *Manajemen Sumberdaya Manusia* (Jakarta: PT. Perhalindo, 2000), 41.

³⁹ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung : Remaja Rosdakarya, 2002), 22.

⁴⁰ Mohamad Mahsun, *Pengukuran Kinerja Sektor Publik* (Yogyakarta: BPFE, 2006), 25.

⁴¹ Vethzal Rivai dan Basri. *Peformance Appraisal : Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2005), 50.

perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.⁴²

Kinerja merupakan hasil kerja dari tingkah laku.⁴³ Pengertian kinerja ini mengaitkan antara hasil kerja dengan tingkah laku. Sebagai tingkah laku, kinerja merupakan aktivitas manusia yang diarahkan pada pelaksanaan tugas organisasi yang dibebankan kepadanya. Pendapat lain dikemukakan oleh Tika⁴⁴, kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja dari individu atau kelompok yang merupakan bagian dari tingkah laku untuk menjalankan tugas mencapai tujuan organisasi. Kinerja merupakan bahan dasar penilaian atas tercapai atau tidak tujuan organisasi.

1) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Prawirosentono menyatakan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja⁴⁵, antara lain :

a) Efektifitas dan efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang

⁴²Robert L. Mathis, John H. Jackson dan Sean R. Valentine, *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*, terj. Dian Angelia (Jakarta: Salemba Empat, 2006), 65.

⁴³Mischael Armstrong, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, terj. Sofyan dan Haryanto (Jakarta : PT.Elex Media Komputindo, 1999), 15.

⁴⁴Moh. Pabandu Tika, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2010), 121.

⁴⁵Suryadi Prawirosentono, *Kebijakan Kinerja Karyawan* (Yogyakarta: BPFE, 1999), 27.

tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien.

b) Otoritas (wewenang)

Otoritas menurut adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya. Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut.

c) Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi di mana dia bekerja.

d) Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Menurut Sters dalam Suharto dan Cahyono⁴⁶ faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

⁴⁶Suharto dan Cahyono, Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah. *Jurnal Riset dan Bisnis Indonesia*, Vol.1, No.1 (2005).

- a) Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.
- b) Kejelasan dan penerimaan atau penjelasan peran seorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
- c) Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.⁴⁷

Sedangkan McCormick dan Tiffin dalam Suharto dan Cahyono menjelaskan bahwa terdapat dua variabel yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu:

- a) Variabel individu

Variabel individu terdiri dari pengalaman, pendidikan, jenis kelamin, umur, motivasi, keadaan fisik, kepribadian dan sikap.

- b) Variabel situasional

Variabel situasional menyangkut dua faktor :

- Faktor sosial dari organisasi, meliputi : kebijakan, jenis latihan dan pengalaman, sistem upah serta lingkungan sosial.
- Faktor fisik dan pekerjaan, meliputi: metode kerja, pengaturan dan kondisi, perlengkapan kerja, pengaturan ruang kerja, kebisingan, penyinaran dan temperatur.⁴⁸

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis yang diterjemahkan oleh Anwar Prabu Mangkunegara⁴⁹, yaitu :

⁴⁷ Asri Laksmi Riani, *Budaya Organisasi* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2011), 100.

⁴⁸ *Ibid*, 101.

a) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan nyata (*knowledge and skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Menurut Mathis, terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain adalah :

- a) Kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan tersebut, seperti bakat, minat dan faktor kepribadian.
- b) Tingkat usaha yang dicurahkan seperti etika kerja, kehadiran, motivasi dan rancangan tugas.
- c) Dukungan organisasi, seperti pendidikan dan pelatihan, pengembangan, peralatan dan teknologi, standar kerja, manajemen dan rekan kerja.⁵⁰

⁴⁹Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, 68.

⁵⁰Mathis, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 13.

Menurut Purwono, Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pustakawan, disamping pendidikan, juga penempatan, rotasi kerja, iklim dan situasi kerja serta sistem manajemen. Pendidikan tinggi belum menjamin kinerja yang baik jika situasi/ sistem manajemen perpustakaan tidak memberikan kesempatan pada pustakawan untuk berkarya dalam upaya mengembangkan kariernya. Yang tidak kalah penting adalah motivasi pustakawan dalam menghadapi tantangan dan menjadikannya sebagai peluang, dan tentu saja kesadaran para pustakawan akan menjadi pembelajar sepanjang hayat.⁵¹

Berdasarkan pendapat para ahli di atas tentang faktor-faktor kinerja, maka disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu prestasi kerja yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Kinerja dapat ditingkatkan sesuai dengan kemampuan dan sesuai dengan bidang pekerjaan.

2) Karakteristik Kinerja

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut⁵²:

- 1) Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- 2) Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
- 3) Memiliki tujuan yang realistis.
- 4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
- 5) Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.

⁵¹Purwono, *Profesi Pustakawan Menghadap Tantangan Perubahan*, vii.

⁵²Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, 68.

- 6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

b. Pustakawan

Menurut UU 43 tahun 2007 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.⁵³ Pustakawan adalah orang yang bekerja di perpustakaan atau lembaga sejenisnya dan memiliki pendidikan secara formal dalam bidang ilmu perpustakaan, dokumentasi dan informasi.⁵⁴

Menurut Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2014 tentang Jabatan Fungsional Pustakawan dan Angka Kreditnya pustakawan adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak untuk melaksanakan kegiatan kepustakawanan.

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 (berwenang) untuk bekerja di perpustakaan sesuai dengan kualifikasi ilmu yang dimiliki.⁵⁵

⁵³Republik Indonesia, *Undang-undang no 43 tahun 2007 tentang perpustakaan*, 21

⁵⁴Syihabuddin Qalyubi, dkk, *Dasar-dasar ilmu perpustakaan dan Informasi*, (Yogyakarta: Jurusan Ilmu Perpustakaan dan Informasi Fakultas Adab dan Ilmu Budaya UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2007), 4.

⁵⁵Wiji Suwarno, *Ilmu Perpustakaan dan Kode Etik Pustakawan*. (Yogyakarta: Ar Ruzz Media, 2010), 92 .

Sehingga dapat diketahui bahwa pustakawan adalah orang yang mempunyai kompetensi khusus di bidang perpustakaan yang diperoleh melalui pendidikan dan atau melalui pelatihan kepustakawanan, sehingga mampu mengelola perpustakaan dengan baik dan bertanggung jawab.

c. Kinerja Pustakawan

Kinerja pustakawan menurut 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 kepustakawanan. Dalam melaksanakan tugasnya, ada beberapa sikap dasar yang harus dimiliki oleh setiap pustakawan sebagai pedoman dalam bertindak laku yang harus dipatuhi.⁵⁶ Berikut sikap dasar yang harus dimiliki 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.

⁵⁶Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 43 tahun 2007 tentang Perpustakaan : Dilengkapi AD/ART dan Kode Etik Ikatan Pustakawan Indonesia* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2007), 81.

- 5) Tidak menyalahkan posisinya dengan mengambil keuntungan kecuali atas jasa profesi.
- 6) Bersikap sopan dan bijaksana dalam melayani masyarakat, baik dalam ucapan maupun tindakan.

Kinerja pustakawan merupakan kinerja yang dilakukan pustakawan dalam rangka mengelola perpustakaan sesuai tujuan organisasi yang tertuang dalam rencana strategis suatu organisasi perpustakaan. Dalam penelitian ini yang dimaksud pustakawan adalah seluruh pegawai yang bekerja di Perpustakaan Poltekkes Kemenkes Yogyakarta.

Dalam membangun teori tentang kinerja pustakawan, peneliti berusaha memasukan tiga sumber antara lain Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil, Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2014 Tentang Jabatan Fungsional Pustakawan dan Angka Kreditnya, berdasarkan teori dari Mangkunegara. Hal tersebut peneliti lakukan berdasarkan hasil wawancara kepada pihak Perpustakaan Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Yogyakarta bahwa penilaian kinerja pustakawan berdasarkan pada peraturan diatas. Peneliti juga menggunakan teori dari Mangkunegara, Teori ini dipilih karena telah mencakup pengertian yang komprehensif dan mudah dipahami.

d. Penilaian Kinerja Pustakawan

Penilaian kinerja merupakan penilaian kerja pustakawan yang secara formal dilaksanakan dan disesuaikan dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh instansi. Mangkunegara⁵⁷ menyatakan, penilaian kinerja adalah penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi. Disamping itu, juga untuk menentukan kebutuhan pelatihan kerja secara tepat, memberikan tanggung jawab yang sesuai kepada pustakawan sehingga dapat melaksanakan pekerjaan yang lebih baik di masa mendatang dan sebagai dasar untuk menentukan kebijakan dalam hal promosi jabatan atau penentuan imbalan.

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 tentang penilaian prestasi kerja pegawai negeri sipil menyatakan, penilaian prestasi kerja pegawai negeri sipil adalah suatu proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh pejabat penilai terhadap sasaran kerja pegawai dan perilaku pegawai negeri sipil⁵⁸. Pada pasal 4 disebutkan Penilaian prestasi kerja PNS terdiri dari unsur : SKP dan perilaku kerja⁵⁹, penilaian SKP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi aspek :

- 1) Kuantitas

Kuantitas adalah ukuran jumlah atau banyaknya hasil kerja yang dicapai.

- 2) Kualitas

Kualitas adalah ukuran mutu setiap hasil kerja yang dicapai.

⁵⁷Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, 10.

⁵⁸Republik Indonesia, *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011*, 5.

⁵⁹ *Ibid*, 4.

3) Waktu

Waktu adalah ukuran lamanya proses setiap hasil kerja yang dicapai.

4) Biaya

Biaya adalah besaran jumlah anggaran yang digunakan setiap hasil kerja.

Pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 Bab III Perilaku Kerja Pasal 12 (1), menyebutkan bahwa penilaian perilaku kerja sebagaimana disebutkan dalam pasal 4 huruf b meliputi aspek orientasi, antara lain⁶⁰:

1) Orientasi Pelayanan

Orientasi pelayanan adalah sikap dan perilaku kerja Pegawai Negeri Sipil dalam memberikan pelayanan terbaik kepada yang dilayani meliputi masyarakat, atasan, rekan sekerja, unit kerja terkait dan atau instansi lain.

2) Integritas

Integritas adalah kemampuan untuk bertindak sesuai dengan nilai, norma dan etika dalam organisasi.

3) Komitmen

Komitmen adalah kemauan dan kemampuan untuk menyelaraskan sikap dan tindakan Pegawai Negeri Sipil untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan mengutamakan kepentingan dinas dari pada kepentingan diri sendiri, seseorang dan atau golongan.

⁶⁰ *Ibid*, 6.

4) Disiplin

Disiplin adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

5) Kerjasama

Kerjasama adalah kemauan dan kemampuan Pegawai Negeri Sipil untuk bekerjasama dengan rekan sekerja, atasan, bawahan dalam unit kerjanya serta instansi lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan tanggung jawab yang ditentukan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

6) Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan dan kemauan Pegawai Negeri Sipil untuk memotivasi dan mempengaruhi bawahan atau orang lain yang berkaitan dengan bidang tugasnya demi tercapainya tujuan organisasi.

Sedangkan menurut Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2014 tentang Jabatan Fungsional dan Angka Kreditnya pada Pasal 13 ayat 1, 2 dan 3 disebutkan bahwa unsur kegiatan yang dinilai dalam pemberian angka kredit, terdiri dari dua unsur, yaitu unsur utama dan unsur penunjang⁶¹.

⁶¹Republik Indonesia, *Peraturan Menteri Pandayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2014*, 25.

Unsur utama terdiri dari pendidikan, pengelolaan perpustakaan, pelayanan perpustakaan, pengembangan sistem kepastakawanan dan pengembangan profesi.

1) Pendidikan

Pendidikan sekolah dan memperoleh ijazah/gelar.

2) Pengelolaan perpustakaan, meliputi :

- a) Perencanaan penyelenggaraan kegiatan perpustakaan.
- b) Monitoring dan evaluasi penyelenggaraan kegiatan perpustakaan.

3) Pelayanan perpustakaan, meliputi :

- a) Pelayanan teknis dan
- b) Pelayanan pemustaka.

4) Pengembangan sistem kepastakawanan, meliputi:

- a) Pengkajian kepastakawanan.
- b) Pengembangan kepastakawanan.
- c) Penganalisisan/ pengkritisian karya kepastakawanan; dan
- d) Penelaahan pengembangan sistem kepastakawanan.

5) Pengembangan profesi, meliputi:

- a) Pembuatan karya tulis/ karya ilmiah di bidang kepastakawanan.
- b) Penerjemahan/ penyaduran buku dan bahan-bahan lain bidang kepastakawanan; dan
- c) Penyusunan buku pedoman/ ketentuan pelaksanaan/ ketentuan teknis di bidang kepastakawanan.

Unsur penunjang merupakan kegiatan yang mendukung pelaksanaan tugas pustakawan sebagaimana dimaksud dalam pasal 8 huruf f

6) Penunjang tugas pustakawan, meliputi;

- a) Pengajar/ pelatih pada diklat fungsional/ teknis di bidang kepastakawanan.
- b) Peran serta dalam seminar/ lokakarya/ konferensi di bidang kepastakawanan;
- c) Keanggotaan dalam organisasi profesi.
- d) Keanggotaan dalam tim penilai.
- e) Perolehan penghargaan/ tanda jasa; dan
- f) Perolehan gelar/ ijazah kesarjanaan lainnya.

Penilaian kinerja pustakawan sangat penting dalam meningkatkan kinerja suatu perpustakaan, pada dasarnya penilaian kinerja pustakawan membutuhkan beberapa aspek. Menurut Mangkunegara⁶², aspek tersebut antara lain :

1) Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan, biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, ketrampilan, dan keberhasilan.

2) Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja adalah banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada.

⁶²Mangkunegaran, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung : Remaja Rosda Karya, 2009), 75.

3) Pelaksanaan Tugas

Pelaksanaan tugas adalah Seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan. yang terdiri dari komponen kehandalan dalam menyelesaikan tugas dan pengetahuan tentang pekerjaan, selain itu setiap karyawan harus bekerja sesuai dengan tugas, fungsi dan peran, keahlian dan kompetensi masing-masing untuk mencapai visi, misi dan program kerja organisasi yang telah ditetapkan.

4) Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaan, pekerjaannya, sarana dan prasarana yang digunakan serta perilaku kerjanya.

Berdasarkan beberapa penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja pustakawan dapat diukur melalui beberapa aspek aspek yang tertuang dalam Mangkunegara⁶³, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011,⁶⁴ Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2014⁶⁵ yaitu kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, Pelaksanaan Tugas dan tanggung jawab.

⁶³Mangkunegaran, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 75.

⁶⁴Republik Indonesia, *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011*, 5.

⁶⁵Republik Indonesia, *Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2014*, 25.

e. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pustakawan

Ada dua faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis yang diterjemahkan oleh Mangunegara⁶⁶, yaitu :

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pustakawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan nyata (*knowledge and skill*), artinya pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pustakawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pustakawan dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pustakawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Menurut Mahmudi,⁶⁷ faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

a) Faktor Personal

Faktor personal meliputi pengetahuan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.

⁶⁶*Ibid*, 68.

⁶⁷Mahmudi, *Manajemen Kinerja Sektor Publik, Edisi 1* (Yogyakarta: UPP AMP YKPN, 2005), 21.

b) Faktor Kepemimpinan

Faktor kepemimpinan meliputi, kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan pimpinan.

c) Faktor Team

Faktor team meliputi, kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan kerja satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim dan kekompakan anggota tim.

d) Faktor sistem

Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja, atau instruktur yang diberikan organisasi, proses organisasi dan kultur kerja dalam organisasi.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli di atas tentang faktor-faktor kinerja yang mempengaruhi, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pustakawan adalah suatu prestasi yang dicapai sesuai dengan keahlian, semangat kerja, dan kerjasama tim sesuai standar kerja untuk mencapai tujuan perpustakaan.

f. Indikator Kinerja Pustakawan

Menurut Moeheriono, indikator kinerja terbagi menjadi dua definisi yaitu sebagai berikut :

- 1) Indikator kinerja adalah nilai atau karakteristik tertentu yang digunakan untuk mengukur out put atau outcome suatu kegiatan.

- 2) Indikator kinerja adalah alat ukur yang dipergunakan untuk menentukan derajat keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan.

Menurut Agus Dharma,⁶⁸ hampir semua tingkat keberhasilan pengukuran kinerja yang dicapai pegawai mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

- 1) Kuantitas, berkaitan dengan jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai.
- 2) Kualitas, berkait dengan mutu yang dihasilkan baik berupa kerapian kerja dan ketelitian kerja atau tingkat kesalahan yang dilakukan pegawai.
- 3) Ketepatan waktu, yaitu sesuai apa tidak dengan waktu yang direncanakan.

Oleh karena itu untuk mengetahui kinerja pustakawan di Perpustakaan Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Yogyakarta menggunakan suatu alat ukur. Pada penelitian ini menggunakan empat indikator kinerja sebagaimana dikemukakan Mangkunegara yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab, teori ini dipilih karena telah mencakup pengertian yang komprehensif dan mudah dipahami. Oleh karena model indikator kinerja dari Mangkunegara terlalu umum maka pada penelitian ini juga menggunakan beberapa pendapat lain guna melengkapi terhadap kinerja pustakawan.

a. Kualitas

Kualitas dapat diartikan mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan, biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, ketrampilan, dan keberhasilan.

⁶⁸ Agus Dharma, *Manajemen Supervisi* (Jakarta : Rajawali Press, 2004), 24.

Mengacu pada pendapat yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2009)⁶⁹, PP RI No.46 Tahun 2011⁷⁰ dan MENPAN No. 9 Tahun 2014,⁷¹ maka yang termasuk dalam sub variabel Kinerja Pustakawan sebagaimana dijelaskan pada tabel 2.

Mangkunegara (2009)	PP RI No.46 Tahun 2011	MENPAN No. 9 Tahun 2014	Yang dipergunakan dalam penelitian
<ul style="list-style-type: none"> • Ketepatan, • Ketelitian, • Ketrampilan, • Keberhasilan. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ukuran / standar mutu setiap hasil kerja. 	-	<ul style="list-style-type: none"> • Ukuran/ standar mutu, • Ketepatan, • Ketelitian, • Ketrampilan, • Keberhasilan.

Tabel 2
Sub Variabel Kinerja Pustakawan Melalui Kualitas

Berdasarkan pendapat-pendapat yang disampaikan oleh Mangkunegara (2009) , PP RI No.46 Tahun 2011 dan MENPAN No.9 Tahun 2014 maka yang akan dipergunakan dalam penelitian ini pada kualitas kinerja pustakawan yakni sebagai berikut: (1) Ukuran/ standar mutu, (2) ketepatan, (3) ketelitian, (4) pelaksanaan tugas, (5) Keberhasilan hasil kerja.

b. Kuantitas

Kuantitas dapat diartikan segala sesuatu yang dapat dihitung berkaitan dengan hasil kerja atau output.

⁶⁹ Anwar Prabu Mangunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 75.

⁷⁰ Republik Indonesia, *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011*.

⁷¹ Republik Indonesia, *Peraturan Menteri Pandayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2014*.

Mengacu pada pendapat yang dikemukakan oleh Mangkunegara,⁷² PP RI No.46 Tahun 2011⁷³ dan MENPAN No. 9 Tahun 2014⁷⁴, maka yang termasuk dalam sub variabel Kinerja Pustakawan sebagaimana dijelaskan pada tabel 3.

Mangkunegara (2009)	PP RI No.46 Tahun 2011	MENPAN Nomor 9 Tahun 2014	Yang dipergunakan dalam penelitian
Banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada	Jumlah atau banyaknya hasil kerja yang dicapai	-	Kuantitas kinerja pustakawan adalah banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu yang ada

Tabel 3
Sub Variabel Kinerja Pustakawan Melalui Kuantitas.

Berdasarkan pendapat-pendapat yang disampaikan oleh Mangkunegara (2009), PP RI No.46 Tahun 2011 dan MENPAN No.9 Tahun 2014 maka yang akan dipergunakan dalam penelitian ini pada kualitas kinerja pustakawan yakni sebagai berikut: banyaknya hasil kerja yang sesuai dengan waktu kerja.

c. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas merupakan seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan. yang terdiri dari komponen kehandalan dalam menyelesaikan tugas dan

⁷² Anwar Prabu Mangunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 75.

⁷³ Republik Indonesia, *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011*.

⁷⁴ Republik Indonesia, *Peraturan Menteri Pandayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2014*.

pengetahuan tentang pekerjaan, selain itu setiap karyawan harus bekerja sesuai dengan tugas, fungsi dan peran, keahlian dan kompetensi masing-masing untuk mencapai visi, misi dan program kerja organisasi yang telah ditetapkan.

Mengacu pada pendapat yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2009),⁷⁵ PP RI No.46 Tahun 2011⁷⁶ dan MENPAN No. 9 Tahun 2014,⁷⁷ maka yang termasuk dalam sub variabel Kinerja Pustakawan sebagaimana dijelaskan pada tabel 4.

Mangkunegara (2009)	PP RI No.46 Tahun 2011	MENPAN Nomor 9 Tahun 2014	Yang dipergunakan dalam penelitian
<ul style="list-style-type: none"> • Akurat atau tidak ada kesalahan • Pengetahuan tentang pekerjaan. • Bekerja sesuai dengan tugas, fungsi dan peran, program kerja organisasi 	-	<ul style="list-style-type: none"> • Pendidikan 	<ul style="list-style-type: none"> • Akurat atau tidak ada kesalahan • Pengetahuan tentang pekerjaan (pendidikan). • Bekerja sesuai dengan tugas, fungsi dan peran, program kerja organisasi

Tabel 4
Sub Variabel Kinerja Pustakawan Melalui Pelaksanaan Tugas

Berdasarkan pendapat - pendapat yang disampaikan Mangkunegara (2009), PP RI No.46 Tahun 2011, dan MENPAN Nomor 9 Tahun 2014 maka yang akan dipergunakan dalam penelitian ini pada tanggung jawab kinerja pustakawan yakni sebagai berikut: Akurat atau tidak ada kesalahan,

⁷⁵ Anwar Prabu Mangunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 75

⁷⁶ Republik Indonesia, *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011*.

⁷⁷ Republik Indonesia, *Peraturan Menteri Pandayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2014*.

Pengetahuan tentang pekerjaan (pendidikan), Bekerja sesuai dengan tugas, fungsi dan peran, program kerja.

d. Tanggung jawab

Mangkunegara (2009)	PP RI No.46 Tahun 2011	MENPAN Nomor 9 Tahun 2014	Yang dipergunakan dalam penelitian
kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaan, pekerjaannya, sarana dan prasarana yang digunakan	-	-	<ul style="list-style-type: none"> • Tanggung jawabkan kebijaksanaan pekerjaannya. • Tanggung jawab menggunakan sarana prasarana.

Tabel 5
Sub Variabel Kinerja Pustakawan Tanggung Jawab.

Berdasarkan pendapat - pendapat yang disampaikan Mangkunegara (2009), PP RI No.46 Tahun 2011, dan MENPAN Nomor 9 Tahun 2014 maka yang akan dipergunakan dalam penelitian ini pada tanggung jawab kinerja pustakawan yakni sebagai berikut: 1) Tanggung jawabkan kebijaksanaan pekerjaannya, 2) Tanggung jawab menggunakan sarana dan prasarana.

F. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap perumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk

kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik.⁷⁸

Hipotesis penelitian dalam penelitian ini bahwa ”Pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja pustakawan di Perpustakaan Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Yogyakarta”. Kemudian untuk mengetahui pengaruh antara variabel X dan Y maka dilakukan uji hipotesis nol yaitu :

Ho : $\rho = 0$, artinya *employee engagement* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pustakawan di Perpustakaan Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Yogyakarta.

Ho : $\rho \neq 0$, artinya *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pustakawan di Perpustakaan Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Yogyakarta.

G. Metode Penelitian

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Berdasarkan hal tersebut terdapat empat kata kunci yang perlu diperhatikan yaitu, cara ilmiah, data, tujuan dan kegunaan. Cara ilmiah berarti kegiatan penelitian itu didasarkan pada ciri-ciri keilmuan, yaitu rasional, empiris, dan sistematis. Rasional berarti kegiatan penelitian itu dilakukan dengan cara-cara yang

⁷⁸Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, (Bandung : Alfabeta, 2011), 64.

masuk akal, sehingga terjangkau oleh penalaran manusia. Empiris berarti cara-cara yang dilakukan itu dapat diamati oleh indera manusia, sehingga orang lain dapat mengamati dan mengetahui cara-cara yang digunakan. Sistematis artinya, proses yang digunakan dalam penelitian itu menggunakan langkah-langkah tertentu yang bersifat logis.⁷⁹

1. Desain Penelitian

Penelitian yang akan dilakukan bersifat *ex post facto* dengan pendekatan kuantitatif, yaitu semua informasi diwujudkan dalam bentuk angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, penampilan hasilnya dan analisisnya berdasarkan analisis statistik. Penelitian ini bertujuan menggambarkan keadaan atau fenomena yang terjadi di lapangan. Penelitian ini dimaksudkan untuk menguji hipotesis yang telah dilakukan dengan cara mencari besarnya variabel bebas terhadap variabel terikat. Tahap-tahap penelitian pada penelitian ini adalah sebagai berikut⁸⁰:

- a) Memilih masalah.
- b) Studi pendahuluan

Studi pendahuluan untuk mencari informasi yang diperlukan oleh peneliti agar masalahnya menjadi lebih jelas kedudukannya.

- c) Merumuskan masalah
- d) Merumuskan anggapan dasar, merumuskan hipotesis.

⁷⁹*Ibid*, 2.

⁸⁰Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta : Rineka Cipta, 2010), 61.

- e) Memilih pendekatan, merupakan metode atau cara mengadakan penelitian dan sangat menentukan apa variabel atau objek penelitian yang ditetapkan serta menentukan subjek penelitian atau sumber di mana paneliti akan memperoleh data.
- f) Menentukan variabel dan sumber data
- g) Menentukan dan menyusun instrumen
- h) Mengumpulkan data.
- i) Analisis data.
- j) Menarik kesimpulan.
- k) Menulis laporan.

2. Populasi Dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.⁸¹ Populasi dalam penelitian ini adalah Pustakawan Perpustakaan Poltekkes Kemenkes Yogyakarta yang berjumlah 14 orang.

Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.⁸² Teknik sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel.⁸³ Teknik sampling yang digunakan adalah sensus atau sampling jenuh. Menurut Hair et.al., sensus menginvestigasi semua elemen

⁸¹*Ibid*,80.

⁸²*Ibid*,81.

⁸³*Ibid*,81.

dalam populasi⁸⁴. Sejalan dengan itu, Sugiyono menyatakan bahwa sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, teknik ini digunakan bila jumlah populasi relatif kecil.⁸⁵ Pustakawan Perpustakaan Poltekkes Kemenkes Yogyakarta 14 orang sehingga jumlah kuesioner yang disebar sebanyak 14 orang.

3. Variabel Penelitian

Variabel penelitian dalam penelitian ini adalah segala sesuatu sebagai objek penelitian yang ditetapkan dan dipelajari sehingga memperoleh informasi untuk menarik kesimpulan. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

a. Variabel bebas (*Independens*)

Variabel *independen*, menurut Hair et.al, adalah sebuah karakteristik yang terukur yang mempengaruhi atau menjelaskan variabel *dependen*.⁸⁶ Variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (*dependent*). Dalam penelitian ini terdapat satu variabel bebas yaitu *employee engagement* (X). Dari satu variabel bebas *employee engagement* tersebut terdapat tiga sub variabel yaitu :

1) Semangat (*vigor*)

Semangat dikarakteristikan dengan tingginya level energi dan resiliensi mental saat bekerja, kesungguhan dalam bekerja, kemauan

⁸⁴Joseph F. Hair, William C. Black, Barry J. Babin and Rolph E. Anderson, *Multivariat Data Analysis* (New Jersey: Pearson Prentice Hall, 2010), 164.

⁸⁵Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, 85.

⁸⁶Hair, Black, Babin dan Anderson, *Multivariat Data Analysis*, 134.

untuk memberi upaya dalam bekerja, kegigihan dan ketekunan dalam menghadapi kesulitan.⁸⁷ Indikator-indikator yang terdapat pada sub variabel tersebut adalah :

- a) Kesungguhan dalam bekerja,
- b) Kemauan memberi upaya dalam bekerja,
- c) Kegigihan dan
- d) Ketekunan dalam menghadapi kesulitan.

2) Dedikasi (*dedication*)

Dedikasi dikarakteristikan dengan adanya perasaan signifikan, pengorbanan tenaga dan pikiran, rasa penuh makna, antusiasme, inspirasi, kebanggaan dan tantangan. Indikator-indikator yang terdapat pada sub variabel tersebut adalah :

- a) Perasaan signifikan,
- b) Pengorbanan tenaga dan pikiran,
- c) Rasa penuh makna,
- d) Antusiasme,
- e) Inspirasi
- f) Kebanggaan
- g) Tantangan

3) Penyerapan (*adsorption*).

Penyerapan dikarakteristikan dengan konsentrasi penuh dan kesenangan dalam bekerja, serius, dan menikmati pekerjaan di mana

⁸⁷ *Ibid.*,

waktu berjalan cepat dan individu sulit melepaskan diri dari pekerjaan.

Indikator-indikator yang terdapat pada sub variabel tersebut adalah :

- a) Konsentrasi penuh dan kesenangan dalam bekerja,
- b) Serius, dan
- c) Menikmati pekerjaan di mana waktu berjalan cepat dan individu sulit melepaskan diri dari pekerjaan.

b. Variabel Terikat (*Dependent*)

Sementara variabel *dependent* adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas atau variabel *independen*.⁸⁸ Variabel Terikat (*Dependent*) yaitu variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja pustakawan (Y). Dari satu variabel terikat kinerja pustakawan tersebut terdapat empat sub variabel yaitu :

- 1) Kualitas kerja, yang dimaksud kualitas kerja adalah mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan, biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, ketrampilan, dan keberhasilan.

Indikator-indikator yang terdapat pada sub variabel tersebut adalah :

- a) Ketepatan
- b) Ketelitian,
- c) Ketrampilan
- d) Keberhasilan

⁸⁸Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, 39.

- 2) Kuantitas, yaitu segala sesuatu yang dihitung berkaitan dengan hasil kerja atau output. Meliputi : kesesuaian jumlah output yang dihasilkan dengan target kerja, kehadiran, ketepatan waktu dalam menjalankan tugas, dan ketepatan dalam jam kerja,

Indikator-indikator yang terdapat pada sub variabel tersebut adalah :

- a) Kesesuaian jumlah output yang dihasilkan dengan target kerja,
 - b) Kehadiran,
 - c) Ketepatan waktu dalam menjalankan tugas, dan
 - d) Ketepatan dalam jam kerja,
- 3) Pelaksanaan tugas, yaitu seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan. yang terdiri dari komponen kehandalan dalam menyelesaikan tugas dan pengetahuan tentang pekerjaan, selain itu setiap karyawan harus bekerja sesuai dengan tugas, fungsi dan peran, keahlian dan kompetensi masing-masing untuk mencapai visi, misi dan program kerja organisasi yang telah ditetapkan.

Indikator-indikator yang terdapat pada sub variabel tersebut adalah:

- a) Bekerja sesuai dengan tugas, fungsi dan peran, program kerja organisasi.
- b) Akurat atau tidak ada kesalahan.
- c) Pengetahuan tentang pekerjaan.

- 4) Tanggung jawab terhadap pekerjaan, adalah kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaan, pekerjaannya, sarana dan prasarana yang digunakan serta perilaku kerjanya.

Indikator-indikator yang terdapat pada sub variabel tersebut adalah:

- a. Kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan pekerjaannya,
- b. Tanggung jawab terhadap sarana dan prasarana yang digunakan.

Berdasarkan pemaparan di atas, secara sistematis hubungan variabel bebas dan terikat dapat dilihat pada gambar 4, berikut ini :



Gambar 2. Hubungan variabel *Independen-Dependen*

Keterangan :

X : *Employee engagement*

Y : Kinerja Pegawai

→ : *Employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja Pegawai

Variabel	Sub Variabel	Indikator
<i>Employee engagement</i>	1) Semangat (<i>Vigor</i>)	a) Kesungguhan dalam bekerja, b) Kemauan memberi upaya dalam bekerja, c) Kegigihan dan d) Ketekunan dalam menghadapi kesulitan.
	2) Dedikasi (<i>Dedication</i>)	a) Perasaan signifikan, b) Pengorbanan tenaga dan pikiran, c) Rasa penuh makna, d) Antusiasme, e) Inspirasi f) Kebanggaan g) Tantangan
	3) Penyerapan (<i>Absorption</i>)	a) Konsentrasi penuh dan kesenangan dalam bekerja, b) Serius, dan c) Menikmati pekerjaan di mana waktu berjalan cepat dan individu sulit melepaskan diri dari pekerjaan.
Kinerja Pustakawan	1) Kualitas	a) Ketepatan b) Ketelitian, c) Ketrampilan d) Keberhasilan
	2) Kuantitas	a) Kesesuaian jumlah output yang dihasilkan dengan target kerja, b) Kehadiran, c) Ketepatan waktu dalam menjalankan tugas, dan d) Ketepatan dalam jam kerja.
	3) Pelaksanaan tugas	a) Bekerja sesuai dengan tugas, fungsi dan peran, program kerja organisasi. b) Akurat atau tidak ada kesalahan. c) Pengetahuan tentang pekerjaan.
	4) Tanggung jawab	a) Kesiediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan pekerjaannya. b) Tanggung jawab terhadap sarana dan prasarana yang digunakan.

Tabel 6
Variabel dan Indikator Penelitian

4. Metode Dan Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan instrumen penelitian berupa pedoman wawancara, pedoman angket dan pedoman dokumentasi untuk memperoleh data mengenai *employee engagement* dan kinerja pustakawan.

Menyusun instrumen adalah pekerjaan yang penting dalam penelitian akan tetapi pengumpulan data merupakan sebuah kegiatan yang jauh penting lagi dalam kegiatan penelitian, terutama apabila peneliti menggunakan metode yang cukup besar celah untuk dimasuki unsur minat peneliti. Itulah sebabnya menyusun instrument pengumpulan data harus ditangani secara serius agar diperoleh hasil yang sesuai dengan kegunaanya yaitu pengumpulan variabel yang tepat. Instrument yang sifatnya masih umum misalnya pedoman wawancara dan pedoman pengamatan masih mudah untuk diinterpretasikan oleh pengumpul data.⁸⁹

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kausal. Menurut Sanusi, penelitian kausal disusun untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab-akibat antar variabel. Umumnya hubungan tersebut sudah dapat diprediksi oleh peneliti, sehingga peneliti dapat menyatakan klasifikasi variabel penyebab, variabel antara, dan variabel terikat⁹⁰. Sifat dari penelitian ini adalah verifikatif. Menurut Arikunto, penelitian verifikatif ingin menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pola hubungan kausal yang mengungkapkan

⁸⁹Suharsimi Arikunto, *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik* (Jakarta: Rineka cipta, 2013), 265.

⁹⁰Anwar Sanusi, *Metode Penelitian Bisnis* (Jakarta : Salemba Empat. 2010), 15.

pengaruh sebuah atau seperangkat variabel terhadap sebuah atau lebih variabel lainnya, baik pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung. Dengan kata lain melalui metode ini ingin dilihat seberapa besar peran atau pengaruh suatu variabel penyebab terhadap variabel akibat yang dinyatakan dengan koefisien jalur⁹¹.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Observasi

Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, tersusun atas proses biologis dan psikologis, memerlukan pengamatan dan pengintaian yang bagus.⁹² Dalam teknik pengumpulan data ini peneliti turut melakukan kegiatan sambil mengamati langsung keadaan yang sebenarnya di Perpustakaan Poltekkes Kemenkes Yogyakarta. Observasi dalam penelitian ini digunakan untuk mengumpulkan data tentang kondisi lapangan baik pada saat pra penelitian maupun saat penelitian berlangsung.

Mengobservasi adalah suatu istilah umum yang mempunyai arti semua bentuk penerimaan data yang dilakukan dengan cara merekam kejadian, menghitungnya, mengukurnya dan mencatatnya. Metode observasi adalah suatu usaha sadar untuk mengumpulkan data yang dilakukan secara sistematis dengan prosedur yang berstandar. Hampir semua metode mempunyai tujuan

⁹¹Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, 18.

⁹²Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, 85.

untuk memperoleh ukuran tentang variabel, kemudian tujuan yang pokok dari observasi adalah mengadakan pengukuran terhadap variabel.⁹³

b. Angket / Kuesioner

Menurut Sugiyono kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.⁹⁴ Kuesioner dalam penelitian ini adalah kuesioner tertutup sehingga responden tidak bisa memberikan jawaban diluar dari jawaban yang sudah disediakan oleh peneliti.

Sebelum kuesioner disusun, maka harus terlebih dahulu melalui tahap-tahap sebagai berikut ini⁹⁵:

- 1) Merumuskan tujuan yang akan dicapai dengan kuesioner.
- 2) Mengidentifikasi variabel yang akan dijadikan sasaran kuesioner.
- 3) Menjabarkan setiap variabel menjadi sub variabel yang lebih spesifik dan tunggal.
- 4) Menentukan jenis data yang akan dikumpulkan, sekaligus untuk menentukan teknik analisisnya.

Data yang diminta dari responden adalah hal-hal yang berkaitan dengan pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja pustakawan di Perpustakaan Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Yogyakarta. Isi angket / kuesioner berupaya untuk mengetahui tentang *employee engagement* yang terdiri dari semangat (*Vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penyerapan

⁹³ Arikunto, *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*, 265.

⁹⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, 199.

⁹⁵ Arikunto, *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*, 268.

(*absorption*). Sedangkan yang terkait dengan kinerja pustakawan terdiri dari kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pustakawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

Data dalam penelitian ini harus diubah menjadi angka-angka yaitu dengan penyekoran. Skala ini digunakan untuk mengukur tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap rangkaian pernyataan yang mengukur suatu objek. Dalam angket ini digunakan beberapa alternatif pilihan jawaban sehingga responden cukup memberi tanda centang (✓) pada jawaban yang tersedia.

Penetapan skor diberikan pada tiap-tiap butir instrumen menggunakan skala *likert*, penilaian jawaban bergerak dari nilai 1 sampai nilai 4 dengan perincian sebagai berikut :

Pernyataan	
Alternatif Jawaban	Bobot / Skor Penilaian
Selalu (SL)	4
Sering (SR)	3
Kadang-kadang (KD)	2
Tidak Pernah (TP)	1

Tabel 7.
Alternatif Jawaban dan Bobot Penilaian

Berdasarkan definisi operasional yang sudah dimodifikasi masing-masing variabel, maka dapat disusun indikator yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut. Adapun kisi-kisi instrumentnya secara lebih jelas dapat dilihat pada tabel 8, berikut ini :

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Jumlah Butir Soal	Nomor Soal
<i>Employee Engagement</i>	1) Semangat (<i>Vigor</i>)	a) Kesungguhan dalam bekerja, b) Kemauan memberi upaya dalam bekerja, c) Kegigihan dan d) Ketekunan dalam menghadapi kesulitan.	6	1, 2, 3, 4, 5, 6.
	2) Dedikasi (<i>Dedication</i>)	a) Perasaan signifikan, b) Pengorbanan tenaga dan pikiran, c) Rasa penuh makna, d) Antusiasme, e) Inspirasi f) Kebanggaan g) Tantangan	5	7, 8, 9, 10, 11.
	3) Penyerapan (<i>Absorption</i>)	a) Konsentrasi penuh dan kesenangan dalam bekerja, b) Serius, dan c) Menikmati pekerjaan di mana waktu berjalan cepat dan individu sulit melepaskan diri dari pekerjaan.	6	12,13,14,15,16,17.
Kinerja Pegawai	1) Kualitas	a) Ketepatan b) Ketelitian c) Ketrampilan d) Keberhasilan	5	18, 19, 20, 21, 22
	2) Kuantitas	a) Kesesuaian Kehadiran b) Target kerja c) Ketepatan dalam jam kerja	4	23, 24, 25, 26

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Jumlah Butir Soal	Nomor Soal
	3) Pelaksanaan tugas	a) Akurat atau tidak ada kesalahan b) Pengetahuan tentang pekerjaan c) Bekerja sesuai tugas, fungsi dan peran, program kerja.	4	27, 28, 29, 30.
	4) Tanggung jawab	a) Tanggung jawab menyelesaikan tugas b) Tanggung jawab atas peralatan dan fasilitas yang digunakan	2	31, 32.

Tabel 8.
Kisi-Kisi Pertanyaan

Sebelum kuesioner dipergunakan sebagai alat pengumpul data maka sebelumnya akan dilakukan pengujian instrumen. Pengujian instrumen untuk menguji validitas dan reliabilitas. *Valid* berarti bahwa terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Instrumen yang *valid* berarti bahwa alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data tersebut adalah *valid* atau dapat dipergunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.⁹⁶ Sedangkan instrumen yang *reliabel* adalah apabila instrumen dipergunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama.⁹⁷

⁹⁶Zainal Mustafa EQ, *Mengurai Variabel Hingga Instrumen*, (Yogyakarta : Graha Ilmu, 2013), 121.

⁹⁷*Ibid.*

Pengujian instrumen penelitian dilakukan pada anggota sampel dengan jumlah sekitar 14 orang.

Pengujian *validitas* dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi *Product Moment*, dengan analisis butir yaitu mengkorelasi skor maksimal tiap butir butir (X) dengan skor total (Y).

Rumus *Product Moment* dari Karl Pearson, sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} : Koefisien korelasi antara X dan Y

N : Jumlah responden

$\sum X$: Jumlah skor butir

$\sum Y$: Jumlah skor total

$\sum X^2$: Jumlah kuadrat dari skor butir

$\sum Y^2$: Jumlah kuadrat dari skor total

$\sum XY$: Jumlah perkalian antara skor butir dan skor total.⁹⁸

Selanjutnya untuk menginterpretasikan koefisien korelasi, yaitu apabila item korelasi positif dengan kriterium (skor total) serta korelasi

Selain harus *valid*, instrumen juga harus memenuhi standar reliabilitas. Uji reliabilitas adalah uji yang digunakan untuk mengukur derajat konsistensi suatu alat ukur. Suatu hasil pengukuran dapat dikatakan *reliabel* jika alat pengukur tersebut dapat dipercaya, sehingga mendapatkan hasil yang tetap dan

⁹⁸Sugiyono, *Statistika untuk Penelitian* (Bandung : Alfabeta, 2011), 274.

konsisten. Dalam menghitung reliabilitas instrumen, peneliti menggunakan rumus *Cronbach's Alpha*. Rumus *Cronbach's Alpha* digunakan untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya berbentuk skala.

Rumus reliabilitas menggunakan rumus *Cronbach's Alpha* adalah sebagai berikut :

$$r_i = \frac{k}{(k-1)} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right\}$$

Keterangan :

r_i : Reliabilitas instrumen

k : Banyaknya butir pertanyaan

$\sum S_i^2$: Jumlah varian butir

S_t^2 : Varian total⁹⁹

Langkah selanjutnya adalah menafsirkan perolehan angka koefisien reliabilitas dengan berpedoman pada penggolongan seperti pada tabel 5, berikut ini:

Interval Koefisien	Interpretasi
0,800 – 1,000	Sangat Kuat
0,600 – 0,799	Kuat
0,400 – 0,599	Sedang
0,200 – 0,399	Rendah
0,000 – 0,199	Sangat Rendah ¹⁰⁰

Tabel 9
Pedoman Memberikan Interpretasi pada Koefisien Korelasi.

Berdasarkan tingkat keadaan koefisien pada tabel 10, setelah r_{hitung} diketahui kemudian nilai r_{hitung} dikonsultasikan dengan tabel interpretasi r ,

⁹⁹*Ibid*, 365.

¹⁰⁰*Ibid*, 231.

dengan ketentuan dikatakan reliabel jika r_{hitung} lebih besar atau sama dengan r_{tabel} dan sebaliknya jika r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} instrumen dikatakan tidak reliabel.

c. Dokumentasi

Teknik dokumentasi dalam penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh data yang tersedia dalam bentuk arsip atau buku yang mendukung penelitian. Pengumpulan data dengan dokumentasi yang diperoleh dari hasil laporan dan keterangan tertulis, tergambar, maupun tercetak. Instrumen dokumentasi dalam penelitian ini berupa data-data yang berkaitan dengan *employee engagement* dan kinerja pustakawan pada Perpustakaan Politeknik Kesehatan Kemenkes Yogyakarta, data tersebut adalah :

- 1) Gambaran umum Poltekkes Kemenkes Yogyakarta
- 2) Visi dan Misi Poltekkes Kemenkes Yogyakarta
- 3) Struktur Organisasi Poltekkes Kemenkes Yogyakarta.

d. Wawancara

Wawancara dilakukan untuk penelitian pendahuluan dan melengkapi data yang belum diperoleh melalui angket dan dokumentasi. Wawancara dilakukan secara bebas tanpa menggunakan pedoman wawancara yang telah disusun secara sistematis dan lengkap atau disebut juga sebagai wawancara tidak terstruktur.¹⁰¹

¹⁰¹Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, 206.

5. Analisis Data

Setelah data dari responden atau sumber lain terkumpul maka dilakukan analisis data. Kegiatan-kegiatan yang dilakukan pada tahap analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, melakukan tabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, dan melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah¹⁰².

a. Analisis Deskriptif

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data kuantitatif. Berdasarkan analisis tersebut, instrumen penelitian berguna untuk mengetahui data numerikal.

- 1) Menghitung skor nilai rata-rata *employee engagement* dan kinerja pustakawan dari setiap butir soal pada masing-masing sampel yaitu pustakawan Poltekkes Kementerian Kesehatan Yogyakarta. Adapun rumus yang dipergunakan adalah rumus *Mean*.

$$Me = \frac{\sum Xi}{n}$$

Keterangan :

Me = *Mean* (rata-rata)

$\sum Xi$ = Jumlah skor yang diperoleh tiap butir soal

n = jumlah individu

¹⁰² *Ibid.,*

- 2) Menghitung nilai rata-rata skor nilai employee engagement dan kinerja pustakawan masing-masing kelompok sampel dengan menggunakan rumus *Grand Mean*.

$$\text{Grand Mean} = \frac{\text{Jumlah rata – rata skor nilai perilaku penemuan informasi}}{\text{Jumlah soal}}$$

Selanjutnya hasil dari penghitungan *grand mean* tersebut diinterpretasikan dengan menggunakan skor rata-rata (MX) sebagai berikut.¹⁰³

Skor maksimum = 4

Skor minimum = 1

Range (jarak) = 4 – 1 = 3

Banyaknya kategori = 4

Interval setiap kategori adalah :

$$\frac{\text{Range}}{\text{kategori}} = \frac{3}{4} = 0,75$$

Sehingga skor dan interpretasi masing-masing kategori dapat dilihat pada tabel 7 berikut.

Interval Nilai	Interpretasi
1,00 – 1,75	Sangat Rendah
1,75 – 2,50	Rendah
2,50 – 3,25	Tinggi
3,25 – 4,00	Sangat Tinggi

Tabel 10
Tabel Interpretasi *Grand Mean*.

¹⁰³Mustafa EQ, *Mengurai Variabel Hingga Instrumentasi*, 150.

b. Uji Prasyarat Analisis

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik kuantitatif yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas dan variabel terikat.

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik jika data pada setiap variabelnya normal. Pengujian ini dapat dilakukan dengan pengujian *Shapiro Wilk* dan dilakukan dengan program *SPSS 23.0 for Windows*. Kriteria pengambilan keputusan adalah jika nilai signifikansinya lebih dari 0.05 maka data tersebut normal dan sebaliknya jika nilai signifikansinya kurang dari 0.05 maka distribusi datanya tidak normal.

2) Uji Linearitas

Dalam menguji linearitas hubungan digunakan teknik uji – F. Tujuan uji linearitas adalah untuk mengetahui apakah antara variabel X dengan variabel Y memiliki hubungan linear atau tidak. Untuk mengetahui hal tersebut, kedua variabel harus diuji dengan uji F dengan taraf signifikansi 5%. Rumus uji linearitas data adalah :

$$F_{\text{reg}} = \frac{FK_{\text{reg}}}{FK_{\text{res}}}$$

Keterangan :

F_{reg} : harga bilangan F untuk garis regresi

FK_{reg} : rerata kuadrat garis regresi

FK_{res} : rerata kuadrat residu¹⁰⁴

Hasil Fhitung dikonsultasikan dengan Ftabel pada taraf signifikansi 5%. Apabila Fhitung lebih kecil atau sama dengan Ftabel, berarti hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah linear. Sebaliknya, jika Fhitung lebih besar dari Ftabel berarti hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah non-linear.

c. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi sederhana. Analisis ini dipakai untuk mengukur koefisien korelasi antara dua variabel. Analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui besarnya regresi variabel bebas dengan variabel terikat. Pengujian hipotesisnya adalah pengaruh *employee engagement* (X) terhadap kinerja pustakawan (Y) pada Perpustakaan Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Yogyakarta. Langkah-langkah yang harus ditempuh dalam analisis regresi sederhana adalah sebagai berikut :

- 1) Mencari koefisien regresi antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). Rumus:

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

Keterangan :

r_{xy} : koefisien regresi antara x dengan y

$\sum xy$: Jumlah produk antara x dengan y

$\sum x^2$: Jumlah kuadrat skor x

¹⁰⁴Sutrisna Hadi, *Analisis Regresi* (Yogyakarta : Andi Offset, 2004), 13.

Σy^2 : Jumlah kuadrat skor y

Arah regresi bersifat positif jika hasil dari perhitungan regresi tendanya plus (+). Jika tandanya minus (-) maka arah regresi bersifat negatif.

Jika nilai rhitung lebih besar dari rtabel pada taraf signifikansi 5% maka hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan x terhadap y diterima. Jika nilai rhitung lebih kecil dari rtabel pada taraf pada taraf signifikansi 5% maka hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan x terhadap y ditolak.

2) Mencari Koefisien Determinasi (D)

Teknik ini digunakan untuk mengetahui berapa persen besarnya pengaruh variabel bebas dan variabel terikat. Perhitungan dilakukan dengan mengkuadratkan koefisien regresi (r_{xy}) dan dikalikan dengan 100%. Adapun rumusnya adalah sebagai berikut :

$$D = (r_{xy})^2 \times 100\%$$

Keterangan :

D : Koefisien Determinan

r_{xy} : Koefisien Regresi¹⁰⁵

3) Mencari Nilai Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui signifikansi antar variabel.

Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

¹⁰⁵*Ibid*, 22.

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t : t hitung

r : Koefisien korelasi

n : Jumlah responden

r^2 : Kuadrat koefisien korelasi¹⁰⁶

Pengambilan kesimpulan adalah dengan membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} . Jika t_{hitung} lebih besar atau sama dengan t_{tabel} dengan taraf signifikansi 5%, maka variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Sebaliknya, jika t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} maka pengaruh variabel tersebut tidak signifikan.

4) Membuat garis regresi linear sederhana dengan rumus

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y : Variabel terikat

a : bilangan konstan

b : bilangan koefisien

X : bilangan bebas¹⁰⁷

Harga b dan a dapat dicari dengan rumus :

$$\Sigma XY = b\Sigma X^2 + a\Sigma X$$

$$\Sigma Y = b\Sigma X + Na$$

¹⁰⁶Sugiyono, *Statistika untuk Penelitian*, 230.

¹⁰⁷*Ibid*, 261.

Setelah nilai b dan a ditemukan, maka persamaan regresi linier sederhana dapat disusun. Persamaan regresi yang telah ditemukan dapat digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana nilai variabel dependen akan terjadi bila dalam variabel independen ditetapkan.

H. Sistematika Pembahasan

Secara keseluruhan sistematika pembahasan tesis ini terdiri dari empat bab pembahasan, empat bab pembahasan tersebut membahas tentang beberapa permasalahan seperti berikut.

BAB I : Pendahuluan

Terdiri dari : Latarbelakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, kajian pustaka, kerangka teoritis, hiptesis penelitian, metode penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II : Gambaran umum di Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Yogyakarta

BAB III : Hasil Penelitian dan Pembahasan

Terdiri dari hasil uji validitas dan uji reliabilitas, hasil analisis deskriptif, uji hipotesis, dan pembahasan.

BAB IV : Penutup

Kesimpulan dan saran

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Perpustakaan Poltekkes Kemenkes Yogyakarta, maka kesimpulan yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil hitung *grand mean*, tingkat *employee engagement* di Perpustakaan Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Yogyakarta adalah sebesar 2,97 atau dalam kategori tinggi, karena terletak pada nilai 2,50 - 3,25. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan membuktikan bahwa tingkat *employee engagement* dengan sub variabel dedikasi (*dedication*) menempati nilai tertinggi sebesar 3,21, sedangkan sub variabel semangat (*vigor*) menempati peringkat ke dua dengan nilai sebesar 3,07, untuk sub variabel penyerapan ada di peringkat ke tiga dengan nilai sebesar 2,62.
2. Berdasarkan hasil hitung *grand mean*, tingkat kinerja pustakawan di Perpustakaan Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Yogyakarta adalah sebesar 3,26 atau dalam kategori sangat tinggi, karena terletak pada nilai 3,25 – 4,00. tingkat kinerja dengan sub variabel kuantitas menempati nilai tertinggi sebesar 3,39 dengan kategori sangat tinggi, sedangkan sub variabel kualitas menempati peringkat ke dua dengan nilai 3,36 kategori sangat tinggi, sub variabel tanggung jawab menempati peringkat ke tiga

dengan nilai 3,25 kategori tinggi dan sub variabel pelaksanaan tugas menempati peringkat ke dengan nilai sama sebesar 3,05 kategori tinggi.

3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *employee engagement* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pustakawan dan pengaruhnya berada pada kategori sedang yang ditunjukkan dengan persamaan regresi $Y=0,570X+27,091$ dengan koefisien regresi (r_{hitung}) yang diperoleh sebesar 0,572 bila dibanding dengan r_{tabel} sebesar 0,532, maka $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,572 > 0,532$). Hal ini memperlihatkan bahwa koefisien regresi adalah signifikan, sehingga H_a dalam penelitian ini diterima. Hasil pengujian signifikansi Uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} sebesar 2,416 lebih besar jika dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 2,180 pada taraf signifikansi 5%. Dengan demikian taraf signifikansi antara *employee engagement* terhadap kinerja pustakawan sebesar 2,416. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi sebesar 0,325 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja pustakawan sebesar 32,5% dan sisanya 67,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

B. Saran

Terdapat beberapa saran sebagai masukan dalam pencapaian keberhasilan *employee engagement* terhadap kinerja pustakawan pada Perpustakaan Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Yogyakarta. Adapun saran sebagai berikut:

1. Pada soal indikator penyerapan (*absorption*) yang terdiri dari 6 butir soal yaitu nomor 12, 13, 14, 15, 16 dan 17, Butir soal nomor 13 yaitu responden fokus dan tidak memperdulikan hal lain yang ada disekitarnya, ketika sedang bekerja mempunyai nilai rata-rata 2,00 tergolong rendah dan butir soal nomor 15 yaitu responden larut dalam pekerjaannya, mempunyai nilai rata-rata 2,29 tergolong rendah. Hasil tersebut membuktikan bahwa *employee engagement* belum optimal, dengan demikian Pustakawan Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Yogyakarta diharapkan untuk memelihara dan meningkatkan *employee engagement* yang telah dimiliki, yaitu dengan peningkatan semangat bekerja (*vigor*), berdedikasi (*dedication*) dan penyerapan (*absorption*). Dalam peningkatan penyerapan (*absorption*) diharapkan mendapat perhatian khusus dari manajemen Perpustakaan Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Yogyakarta.
2. Pada butir soal indikator kinerja pustakawan, butir soal nomor 29 yaitu pada indikator pelaksanaan tugas dimana responden sadar akan tugas dan tanggap dalam memberikan solusi terhadap permasalahan dan butir soal nomor 30 responden berpikir kreatif untuk menjalankan program kerja di Perpustakaan Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Yogyakarta mempunyai nilai rata-rata sama yaitu 2,93 lebih rendah dibandingkan butir soal lainnya. Pustakawan diharapkan untuk memelihara dan meningkatkan kinerja yang telah dimiliki, yaitu dengan peningkatan kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab. Dalam peningkatan indikator pelaksanaan tugas agar mendapatkan perhatian khusus dari manajemen

Perpustakaan Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Yogyakarta, hal ini diutamakan agar perpustakaan bisa memastikan goal atau tujuan kerja.

3. Berdasarkan hasil penelitian, pihak Poltekkes Kemenkes Yogyakarta diharapkan agar tetap memberikan dukungan bagi pustakawan dengan cara menghargai kontribusi pustakawan, memberikan kapasitas untuk *engaged*, memberikan motivasi, memberikan kebebasan untuk *engage*, Perpustakaan harus fokus pada strategi *engagement* dan memperhatikan kesejahteraan pustakawan. Hal ini akan mendukung pustakawan agar semakin *engaged* lebih fokus ketika sedang bekerja dan larut dalam pekerjaannya, sehingga pustakawan sadar akan tugas dan tanggung dalam menghadapi permasalahan saat untuk menjalankan program kerja di Perpustakaan Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Yogyakarta. Bagi Peneliti lain yang akan meneliti pada permasalahan yang sejenis diharapkan memasukan variabel lain diluar variabel yang sudah ada dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, Mischael. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (terj.). Jakarta : PT.Elex Media Komputindo, 1999.
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka cipta, 2013.
- Riani, Asri Laksmi. *Budaya Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2011.
- Byrne, Zinta S. *Understanding Employee Engagement: Theory, Research, and Practice*. New York : Routledge, 2015.
- Dessler, Gary. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: PT. Perhalindo, 2000.
- Gallup Organisation. "Building a Stronger Workplace : Managers Workbook." www.gallup.com. Diakses tanggal 8 April 2016.
- Gichoh Mr, Paul Maku. "The Role of Employee Engagement in Revitalizing Creativity and Innovation at the Workplace : A Survey of Selected Libraries in Meru County – Kenya", *Library Philosophy and Practice*. No.9. Tahun 2014.
- Gomes, Faustino Cordoso. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi, 2002.
- Hadi, Sutrisna. *Analisis Regresi*. Yogyakarta : Andi Offset, 2004.
- Hair, Joseph F., William C. Black, Barry J. Babin and Rolph E. Anderson. *Multivariat Data Analysis*. New Jersey: Pearson Prentice Hall, 2010.
- Hasibuan, Malayu P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ed. Rev. Jakarta : Bumi Aksara, 2006.
- Indonesia, Republik. *Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2014 Tentang Jabatan Fungsional Pustakawan dan angka kreditnya*. Jakarta : Kementerian PANRB, 2014.
- _____. *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta : Sekretariat Negara, 2011.
- _____. *Undang-Undang No. 43 tahun 2007 Tentang Perpustakaan*. Jakarta : Perpustakaan Nasional RI, 2007.

- _____. *Undang-Undang Nomor 43 tahun 2007 tentang Perpustakaan : Dilengkapi AD /ART dan Kode Etik Ikatan Pustakawan Indonesia*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2007.
- Khan, Wiliam A. "Psychological Conditioans of Personal Engagement and Disengagment at Work." *Academy of Management Journal*. Vol. 33 No. 4. Tahun 1990.
- Kular, Sandeep et al. "Employee Engagement : A Literature Review." Eprints.kingston.ac.uk. Diakses tanggal 1 Desember 2016.
- Lasa HS. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perpustakaan*. Yogyakarta : Penerbit Ombak, 2017.
- Lewiuci, Princes Grace dan Ronny H. Mustamu. "Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Keluarga Produsen Senapan Angin." *AGORA*. Vol. 4, No. 2. Tahun 2016.
- Luthans, Fred. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-hill, 2005.
- Macey, William H., Benjamin Schneider, Barbera, Karen M. dan Scott A Young. *Employee Engagement: Tools for Analysis, Practice, and Competitive Advantage*. Chichester : Wiley-Blackwell, 2009.
- Mahmudi. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN, 2005.
- Mahsun, Mohamad. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: BPFE, 2006.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Remaja Rosdakarya, 2002.
- Mathis, Robert L., John H. Jackson dan Sean R. Valentine. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia* (terj.). Jakarta: Salemba Empat, 2006.
- Mathis, Robert L., John H. Jackson dan Sean R. Valentine. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat, 2006.
- May, Douglas R, Richard L.Gilson, dan Lynn M Harter. "The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work". *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. Vol.77, No.1. March 2004.
- Mustafa EQ, Zainal. *Mengurai Variabel Hingga Instrumen*. Yogyakarta : Graha Ilmu, 2013.

- Nurlaila. *Manajemen Sumber Daya Manusia I*. Ternate : LepKhair, 2010.
- Perpustakaan Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Yogyakarta. *Laporan Tahunan Perpustakaan Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan RI Yogyakarta Tahun 2017*. Yogyakarta : Perpustakaan Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan RI Yogyakarta, 2017.
- Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Yogyakarta. *Rencana Operasional (RENOP) Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Yogyakarta Tahun 2017*. Yogyakarta : Badan PPSDM Kesehatan Kemenkes RI Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Yogyakarta.
- Prawirosentono, Suryadi. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE,1999.
- Purwono. *Profesi Pustakawan Menghadap Tantangan Perubahan*. Yogyakarta : Graha Ilmu, 2013.
- Qalyubi, Syihabuddin dkk. *Dasar-dasar ilmu perpustakaan dan Informasi*. Yogyakarta: Jurusan Ilmu Perpustakaan dan Informasi Fakultas Adab dan Ilmu Budaya UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2007.
- Rachman, Lutfi. “Pengaruh Employee Engagement terhadap kepuasan Kerja dan Turnover Intention Perawat (Studi pada Rumah Sakit Wawa Husada Kepanjen Malang).” *Jurnal Aplikasi Manajemen (JAM)*. Vol.14, No.2. Tahun 2016.
- Rahmawati, Putri. “Analisis Kinerja Pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2012.” *Tesis*. Universitas Indonesia, 2012.
- Ramadhan, Nabilah dan Jafar Sembiring, “Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan di Human Capital Center PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk”, *Jurnal Manajemen Indonesia*. Vol.14, No.1. Tahun 2014.
- Rivai, Vethzal dan Basri. *Peformance Appraisal : Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2005.
- Robinson, Dilys, Sarah Perryman dan Sue Hayday. *The drivers of employee engagement*, Brighton : Institute of Employment Studies, 2004.
- Sanusi, Anwar. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta : Salemba Empat, 2010.
- Schaufeli, Wilmar B. And Arnold B. Bakker. “Job Demands, Job Resources, and Their Relationship With Burnout and Engagement: a Multi-Sample Study.” *Journal of Organizational Behavior*. No. 25. Tahun 2004.

- Schaufeli, Wilmar B. , Marisa Salanova, Vicente Gonza'lez-Roma', and Arnold B. Bakker, "The measurement of engagement and burnout and: a confirmative analytic approach", *Journal of Happiness Studies*. No. 3. Tahun 2002.
- Schaufeli, Wilmar B., Arnold B. Bakker dan Willem Van Rhenen. "How Changes in Job Demands and Resources Predict Burnout, Work Engagement, and Sickness Absenteeism". *Jurnal of Organization Behavior*. Vol. 30. No. 7. 21 January 2009.
- Steve Crabtree. "Engagement Keeps the Doctor Away." *Bussiness Journal*. 13 January 2005.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta, 2011.
- Sugiyono. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta, 2011.
- Suharto dan Budi Cahyono. Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah. *Jurnal Riset dan Bisnis Indonesia*. Vol.1, No.1. Tahun 2005.
- Supriyanto, Sani Ahmad dan Masyuri Machfudz. *Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN-MALIKI Press, 2010.
- Suwarno, Wiji. *Ilmu Perpustakaan dan Kode Etik Pustakawan*. Yogyakarta: Ar Ruzz Media, 2010.
- Tika, Moh. Pabandu. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2010.
- Triple Creek Report. "Mentoring and Engagement Sustaining Organizational Success." www.3creek.com/research/Employee_Engagement.pdf. Diakses tanggal 11 Desember 2016.
- Weiss, David and Vince Molinaro. "Integrated Leadership Development." *Industrial and Commercial Training*. Vol. 38. No. 1. January 2006.

Kepada
Bapak/Ibu Pustakawan
Di Perpustakaan Poltekkes Kemenkes
Yogyakarta

Dengan hormat,

Disela-sela kesibukan Bapak/Ibu dalam bekerja, perkenankanlah saya meminta kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi angket uji coba instrumen penelitian dalam rangka penyusunan tugas tesis saya yang berjudul **“PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP KINERJA PUSTAKAWAN DI PERPUSTAKAAN POLITEKNIK KESEHATAN KEMENTERIAN KESEHATAN YOGYAKARTA”**.

Angket tersebut dimaksudkan untuk mengumpulkan data mengenai *Employee engagement* dan Kinerja Pustakawan. Berkenaan dengan hal tersebut, saya mohon bantuan Bapak / Ibu memberikan jawaban atas pernyataan yang terdapat dalam angket sesuai dengan kenyataan dan keadaan sebenarnya.

Atas kesediaan Bapak / Ibu saya sampaikan terimakasih.

Hormat Saya,

Sapto Harmoko
NIM.1520011002

ANGKET UJI COBA INSTRUMEN
PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP KINERJA
PUSTAKAWAN DI PERPUSTAKAAN POLITEKNIK KESEHATAN
KEMENTERIAN KESEHATAN YOGYAKARTA

A. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Kuesioner ini menyatakan pendapat Bapak / Ibu / Saudara mengenai pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja pustakawan.

Berikan tanggapan berdasarkan pendapat Bapak / Ibu / Saudara sendiri dan bukan pandangan orang lain.

2. Pernyataan dalam angket ini terdiri atas 4 (empat) pilihan jawaban, sebagai berikut :

Simbol	Kategori	Penjelasan	Bobot Nilai
SL	Selalu	Dilakukan secara terus menerus dan setiap hari / tiap saat.	4
SR	Sering	Dilakukan terus menerus namun tidak tiap hari / Sekali seminggu.	3
KD	Kadang-kadang	Dilakukan beberapa kali dalam sebulan	2
TP	Tidak Pernah	Tidak pernah dilakukan	1

3. Untuk Pernyataan, beri tanda *Cheklis* (✓) pada alternatif jawaban yang sesuai dengan pendapat Bapak / Ibu / Saudara.
4. Periksa kembali jawaban yang telah diisi untuk memastikan bahwa jawaban telah sesuai dengan jawaban Bapak / Ibu / Saudara berikan, juga pastikan bahwa semua pernyataan dalam angket dijawab dengan lengkap dan tidak ada yang terlewatkan.

DAFTAR PERTANYAAN

A. Variabel (X) : *Employee Engagement*

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SL	SR	KD	TP
1.	Dalam bekerja, saya merasa penuh semangat.				
2.	Dalam menjalankan tugas, saya merasa bertenaga.				
3.	Ketika bangun di pagi hari, Saya merasa seolah ingin segera mengerjakan pekerjaan di kantor.				
4.	Saya mampu terus bekerja diluar jam kerja (lembur) pada suatu waktu.				
5.	Saya sangat gembira ketika sedang bekerja.				
6.	Di tempat kerja, Saya selalu tekun, bahkan saat sesuatu tidak berjalan dengan baik.				
7.	Saya merasa bahwa pekerjaan yang saya lakukan penuh arti dan tujuan.				
8.	Saya sangat antusias pada pekerjaan Saya.				
9.	Pekerjaan Saya menginspirasi Saya.				
10.	Saya bangga dengan pekerjaan yang Saya lakukan.				
11.	Bagi Saya, pekerjaan Saya adalah pekerjaan yang menantang.				
12.	Waktu berlalu cepat ketika saya sedang bekerja.				
13.	Ketika Saya sedang bekerja, Saya fokus dan tidak memperdulikan hal lain yang ada disekitar Saya.				
14.	Saya merasa senang saat Saya bekerja secara insentif.				
15.	Saya larut dalam pekerjaan Saya.				
16.	Saat bekerja, Saya terbawa dengan pekerjaan Saya.				
17.	Secara mental, Saya sangat tangguh dalam bekerja.				

B. Variabel (Y) : Kinerja Pustakawan

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SL	SR	KD	TP
18.	Saya bekerja sesuai dengan standar mutu Perpustakaan Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Yogyakarta				
19.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan dalam waktu yang telah ditentukan				
20.	Saya meneliti kembali tugasnya, sebelum dikumpulkan dan dilanjutkan ke unit lain				
21.	Saya dalam bekerja sudah sesuai dengan keterampilan yang dimiliki				
22.	Saya merasa puas dengan hasil kerja yang dicapai				
23.	Saya hadir tepat waktu di tempat kerja				
24.	Saya mentaati peraturan yang berlaku di Perpustakaan Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Yogyakarta.				
25.	Dalam bekerja Saya berusaha mencapai hasil kerja melebihi standar kerja yang sudah ditetapkan.				
26.	Saya menjalankan target kerja yang ditetapkan organisasi penuh dengan perhitungan.				
27.	Dengan keahlian yang Saya miliki, Saya dapat meminimalisir kesalahan dalam bekerja.				
28.	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya lebih menguasai bidang tugas yang saya kerjakan.				
29.	Saya sadar akan tugas dan tanggung jawab dalam memberikan solusi terhadap permasalahan di Perpustakaan Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Yogyakarta.				
30.	Saya berpikir kreatif untuk menjalankan program kerja di Perpustakaan Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Yogyakarta.				

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SL	SR	KD	TP
31.	Saya bertanggung jawab dengan pekerjaan masing-masing yang telah ditetapkan.				
32.	Saya merasa bertanggung jawab atas peralatan (fasilitas) yang telah digunakan				

**TERIMAKASIH ATAS KERJASAMANYA UNTUK
MENGINISI ANGKET INI**

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

UJI COBA INSTRUMEN PENELITIAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT*

BUTIR PERTANYAAN																		TOTAL
NO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	
1	4	3	3	1	4	4	4	4	4	4	3	2	2	3	1	1	1	48
2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	4	2	2	2	3	2	2	2	41
3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	2	3	2	3	4	55
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	1	3	3	3	3	49
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	1	3	3	3	3	49
6	4	3	3	2	3	2	4	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	50
7	4	4	3	4	2	4	3	4	4	4	3	4	2	4	2	3	2	56
8	4	3	2	2	2	3	3	2	2	4	1	2	2	2	2	2	2	40
9	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	61
10	4	3	4	3	4	2	4	4	3	4	4	3	2	4	3	3	3	57
11	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	52
12	2	2	2	2	3	2	3	4	4	2	3	3	2	2	1	2	1	40
13	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	55
14	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	58
Σ	50	42	43	38	44	42	48	47	44	49	37	44	30	44	34	38	37	711

UJI COBA INSTRUMEN PENELITIAN KINERJA

BUTIR PERTANYAAN																TOTAL
No	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	
1	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	53
2	3	2	2	4	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	43
3	3	4	4	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	48
4	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	2	2	2	2	42
5	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	46
6	4	3	4	4	2	4	2	2	3	4	4	4	3	4	4	51
7	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3	3	3	53
8	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	2	3	3	4	3	50
9	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	2	4	4	4	4	55
10	3	3	4	2	1	4	2	3	3	4	4	3	3	4	4	47
11	3	3	4	2	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	44
12	2	2	3	2	2	4	4	3	3	2	2	2	2	2	4	39
13	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	47
14	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	54
Σ	48	43	49	45	41	54	44	40	46	44	45	41	41	45	46	672

SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

UJI COBA INSTRUMEN PENELITIAN KINERJA

BUTIR PERTANYAAN																TOTAL
No	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	
1	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	53
2	3	2	2	4	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	43
3	3	4	4	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	48
4	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	2	2	2	2	42
5	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	46
6	4	3	4	4	2	4	2	2	3	4	4	4	3	4	4	51
7	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3	3	3	53
8	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	2	3	3	4	3	50
9	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	2	4	4	4	4	55
10	3	3	4	2	1	4	2	3	3	4	4	3	3	4	4	47
11	3	3	4	2	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	44
12	2	2	3	2	2	4	4	3	3	2	2	2	2	2	4	39
13	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	47
14	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	54
Σ	48	43	49	45	41	54	44	40	46	44	45	41	41	45	46	672

HASIL UJI VALIDITAS INSTRUMEN

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	95,2143	100,797	,561	.	,878
VAR00002	95,7857	99,258	,807	.	,874
VAR00003	95,7143	96,220	,819	.	,871
VAR00004	96,0714	104,071	,263	.	,884
VAR00005	95,6429	105,786	,166	.	,885
VAR00006	95,7857	103,104	,357	.	,882
VAR00007	95,3571	102,401	,434	.	,880
VAR00008	95,4286	100,418	,503	.	,878
VAR00009	95,6429	103,786	,316	.	,882
VAR00010	95,2857	103,297	,361	.	,881
VAR00011	96,1429	101,824	,406	.	,881
VAR00012	95,6429	100,401	,424	.	,880
VAR00013	96,6429	102,401	,421	.	,880
VAR00014	95,6429	99,632	,636	.	,876
VAR00015	96,3571	99,940	,460	.	,879
VAR00016	96,0714	100,379	,521	.	,878
VAR00017	96,1429	98,593	,490	.	,879
VAR00018	95,8571	102,593	,272	.	,885
VAR00019	95,5714	103,341	,276	.	,884
VAR00020	95,3571	99,786	,642	.	,876
VAR00021	95,2857	101,604	,493	.	,879
VAR00022	95,7143	102,681	,435	.	,880
VAR00023	95,9286	105,764	,222	.	,884
VAR00024	95,5000	103,808	,467	.	,880
VAR00025	95,6429	104,247	,362	.	,881
VAR00026	95,5714	101,648	,383	.	,881
VAR00027	95,6429	110,863	-,171	.	,895
VAR00028	94,9286	109,764	-,185	.	,888
VAR00029	95,8571	99,055	,613	.	,876
VAR00030	95,8571	97,670	,858	.	,872
VAR00031	95,5000	104,885	,258	.	,883
VAR00032	95,5714	100,264	,552	.	,877



HASIL UJI RELIABILITAS INSTRUMEN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN KINERJA

Reliability

Notes		
Output Created		22-AUG-2017 15:16:16
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working	14
	Data File	
	Matrix Input	
Missing Value	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as
Handling		missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid
		data for all variables in the procedure.

Syntax	RELIABILITY /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00030 VAR00031 VAR00032 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE CORR COV /SUMMARY=TOTAL MEANS VARIANCE COV CORR.		
Resources	Processor Time	00:00:00,03	
	Elapsed Time	00:00:00,14	

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	14	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	14	100,0

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

Reliability Statistics

		Cronbach's Alpha	
		Based on	
Cronbach's Alpha	Standardized Items	N of Items	
,884	,887	32	

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	3,5714	,64621	14
VAR00002	3,0000	,55470	14
VAR00003	3,0714	,73005	14
VAR00004	2,7143	,72627	14
VAR00005	3,1429	,66299	14
VAR00006	3,0000	,67937	14
VAR00007	3,4286	,64621	14
VAR00008	3,3571	,74495	14
VAR00009	3,1429	,66299	14
VAR00010	3,5000	,65044	14

VAR00011	2,6429	,74495	14
VAR00012	3,1429	,86444	14
VAR00013	2,1429	,66299	14
VAR00014	3,1429	,66299	14
VAR00015	2,4286	,85163	14
VAR00016	2,7143	,72627	14
VAR00017	2,6429	,92878	14
VAR00018	2,9286	,91687	14
VAR00019	3,2143	,80178	14
VAR00020	3,4286	,64621	14
VAR00021	3,5000	,65044	14
VAR00022	3,0714	,61573	14
VAR00023	2,8571	,53452	14
VAR00024	3,2857	,46881	14
VAR00025	3,1429	,53452	14
VAR00026	3,2143	,80178	14
VAR00027	3,1429	,86444	14
VAR00028	3,8571	,36314	14
VAR00029	2,9286	,73005	14
VAR00030	2,9286	,61573	14
VAR00031	3,2857	,61125	14
VAR00032	3,2143	,69929	14

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	3,087	2,143	3,857	1,714	1,800	,121	32
Item Variances	,488	,132	,863	,731	6,542	,029	32
Inter-Item Covariances	,094	-,330	,582	,912	-1,767	,020	32
Inter-Item Correlations	,197	-,531	,863	1,395	-1,626	,078	32

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	95,2143	100,797	,561	.	,878
VAR00002	95,7857	99,258	,807	.	,874
VAR00003	95,7143	96,220	,819	.	,871
VAR00004	96,0714	104,071	,263	.	,884
VAR00005	95,6429	105,786	,166	.	,885
VAR00006	95,7857	103,104	,357	.	,882
VAR00007	95,3571	102,401	,434	.	,880
VAR00008	95,4286	100,418	,503	.	,878
VAR00009	95,6429	103,786	,316	.	,882
VAR00010	95,2857	103,297	,361	.	,881
VAR00011	96,1429	101,824	,406	.	,881
VAR00012	95,6429	100,401	,424	.	,880
VAR00013	96,6429	102,401	,421	.	,880
VAR00014	95,6429	99,632	,636	.	,876
VAR00015	96,3571	99,940	,460	.	,879
VAR00016	96,0714	100,379	,521	.	,878
VAR00017	96,1429	98,593	,490	.	,879

VAR00018	95,8571	102,593	,272	.	,885
VAR00019	95,5714	103,341	,276	.	,884
VAR00020	95,3571	99,786	,642	.	,876
VAR00021	95,2857	101,604	,493	.	,879
VAR00022	95,7143	102,681	,435	.	,880
VAR00023	95,9286	105,764	,222	.	,884
VAR00024	95,5000	103,808	,467	.	,880
VAR00025	95,6429	104,247	,362	.	,881
VAR00026	95,5714	101,648	,383	.	,881
VAR00027	95,6429	110,863	-,171	.	,895
VAR00028	94,9286	109,764	-,185	.	,888
VAR00029	95,8571	99,055	,613	.	,876
VAR00030	95,8571	97,670	,858	.	,872
VAR00031	95,5000	104,885	,258	.	,883
VAR00032	95,5714	100,264	,552	.	,877

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
98,7857	108,489	10,41581	32

INSTRUMEN PENELITIAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT*

BUTIR PERTANYAAN																		TOTAL
NO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	
1	4	3	3	1	4	4	4	4	4	4	3	2	2	3	1	1	1	48
2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	4	2	2	2	3	2	2	2	41
3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	2	3	2	3	4	55
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	1	3	3	3	3	49
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	1	3	3	3	3	49
6	4	3	3	2	3	2	4	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	50
7	4	4	3	4	2	4	3	4	4	4	3	4	2	4	2	3	2	56
8	4	3	2	2	2	3	3	2	2	4	1	2	2	2	2	2	2	40
9	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	61
10	4	3	4	3	4	2	4	4	3	4	4	3	2	4	3	3	3	57
11	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	52
12	2	2	2	2	3	2	3	4	4	2	3	3	2	2	1	2	1	40
13	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	55
14	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	58
Σ	50	42	43	38	44	42	48	47	44	49	37	44	30	44	34	38	37	711

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

INSTRUMEN PENELITIAN KINERJA

BUTIR PERTANYAAN																TOTAL
No	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	
1	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	53
2	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	43
3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	48
4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	2	2	2	2	42
5	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	46
6	2	4	4	4	3	2	3	4	4	2	4	4	3	4	4	51
7	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	2	3	3	3	53
8	3	3	4	4	4	3	4	3	2	3	4	3	3	3	4	50
9	4	4	4	4	3	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	55
10	1	2	3	4	3	3	3	4	4	2	4	3	3	4	4	47
11	2	2	3	4	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	44
12	2	2	2	3	2	3	3	2	2	4	4	2	2	4	2	39
13	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	47
14	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	54
Σ	41	45	48	49	43	40	46	44	45	44	54	41	41	46	45	672

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

TABULASI DATA INDUK

No Responden	<i>Employee Engagement(X)</i>	Kinerja Pustakawan (Y)
1	48	53
2	41	43
3	55	48
4	49	42
5	49	46
6	50	51
7	56	53
8	40	50
9	61	55
10	57	47
11	52	44
12	40	39
13	55	47
14	58	54
TOTAL	711	672

UJI NORMALITAS SHAPIRO WILK**Case Processing Summary**

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
VAR00001	14	100,0%	0	0,0%	14	100,0%
VAR00002	14	100,0%	0	0,0%	14	100,0%

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
VAR00001	,161	14	,200*	,925	14	,258
VAR00002	,132	14	,200*	,962	14	,759

UJI PRASYARAT ANALISIS

HASIL UJI NORMALITAS

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
VAR00001	14	100,0%	0	0,0%	14	100,0%
VAR00002	14	100,0%	0	0,0%	14	100,0%

Descriptives

		Statistic	Std. Error
VAR00001	Mean	50,7857	1,81925
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound 54,7160	
	5% Trimmed Mean	50,8175	
	Median	51,0000	
	Variance	46,335	
	Std. Deviation	6,80699	
	Minimum	40,00	
	Maximum	61,00	
	Range	21,00	
	Interquartile Range	10,00	
	Skewness	-,428	,597
	Kurtosis	-,833	1,154
VAR00002	Mean	48,0000	1,30931
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound 50,8286	
	5% Trimmed Mean	48,1111	
	Median	47,5000	
	Variance	24,000	
	Std. Deviation	4,89898	
	Minimum	39,00	
	Maximum	55,00	
	Range	16,00	

Interquartile Range	9,25	
Skewness	-,229	,597
Kurtosis	-,909	1,154

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
VAR00001	,161	14	,200*	,925	14	,258
VAR00002	,132	14	,200*	,962	14	,759

VAR00002

Case Processing Summary

		Cases					
		Valid		Missing		Total	
	VAR00002	N	Percent	N	Percent	N	Percent
VAR00001	39,00	1	100,0%	0	0,0%	1	100,0%
	42,00	1	100,0%	0	0,0%	1	100,0%
	43,00	1	100,0%	0	0,0%	1	100,0%
	44,00	1	100,0%	0	0,0%	1	100,0%
	46,00	1	100,0%	0	0,0%	1	100,0%
	47,00	2	100,0%	0	0,0%	2	100,0%
	48,00	1	100,0%	0	0,0%	1	100,0%
	50,00	1	100,0%	0	0,0%	1	100,0%
	51,00	1	100,0%	0	0,0%	1	100,0%
	53,00	2	100,0%	0	0,0%	2	100,0%
	54,00	1	100,0%	0	0,0%	1	100,0%
	55,00	1	100,0%	0	0,0%	1	100,0%

Descriptives^{a,b,c,d,e,f,g,h,i,j}

	VAR00002	Statistic	Std. Error
VAR00001	47,00 Mean	56,0000	1,00000
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	43,2938
		Upper Bound	68,7062
	5% Trimmed Mean	.	

53,00	Median		56,0000	
	Variance		2,000	
	Std. Deviation		1,41421	
	Minimum		55,00	
	Maximum		57,00	
	Range		2,00	
	Interquartile Range		.	
	Skewness		.	.
	Kurtosis		.	.
	Mean		52,0000	4,00000
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	1,1752	
		Upper Bound	102,8248	
	5% Trimmed Mean		.	
	Median		52,0000	
	Variance		32,000	
	Std. Deviation		5,65685	
	Minimum		48,00	
	Maximum		56,00	
	Range		8,00	
	Interquartile Range		.	
	Skewness		.	.
	Kurtosis		.	.

Tests of Normality^{a,b,c,d,e,g,h,i,j,k}

	VAR00002	Kolmogorov-Smirnov ^f		
		Statistic	df	Sig.
VAR00001	47,00	,260	2	.
	53,00	,260	2	.

Report

VAR00001

VAR00002	Mean	N	Std. Deviation
39,00	40,0000	1	.
42,00	49,0000	1	.
43,00	41,0000	1	.
44,00	52,0000	1	.
46,00	49,0000	1	.
47,00	56,0000	2	1,41421
48,00	55,0000	1	.
50,00	40,0000	1	.
51,00	50,0000	1	.
53,00	52,0000	2	5,65685
54,00	58,0000	1	.
55,00	61,0000	1	.
Total	50,7857	14	6,80699

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
VAR00001 * Between Groups	568,357	11	51,669	3,039	,274
VAR00002 Linearity	197,128	1	197,128	11,596	,076
Deviation from Linearity	371,229	10	37,123	2,184	,355
Within Groups	34,000	2	17,000		
Total	602,357	13			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
VAR00001 * VAR00002	,572	,327	,971	,944

HASIL UJI HIPOTESIS**Variables Entered/Removed^a**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	VAR00002 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: VAR00001

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,572 ^a	,327	,271	5,81112

a. Predictors: (Constant), VAR00002

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27,091	8,726		3,105	,009
	VAR00001	,412	,170	,572	2,416	,033

a. Dependent Variable: VAR00002

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

Tabel r untuk df = 51 - 100

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

Tabel r untuk df = 101 - 150

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
101	0.1630	0.1937	0.2290	0.2528	0.3196
102	0.1622	0.1927	0.2279	0.2515	0.3181
103	0.1614	0.1918	0.2268	0.2504	0.3166
104	0.1606	0.1909	0.2257	0.2492	0.3152
105	0.1599	0.1900	0.2247	0.2480	0.3137
106	0.1591	0.1891	0.2236	0.2469	0.3123
107	0.1584	0.1882	0.2226	0.2458	0.3109
108	0.1576	0.1874	0.2216	0.2446	0.3095
109	0.1569	0.1865	0.2206	0.2436	0.3082
110	0.1562	0.1857	0.2196	0.2425	0.3068
111	0.1555	0.1848	0.2186	0.2414	0.3055
112	0.1548	0.1840	0.2177	0.2403	0.3042
113	0.1541	0.1832	0.2167	0.2393	0.3029
114	0.1535	0.1824	0.2158	0.2383	0.3016
115	0.1528	0.1816	0.2149	0.2373	0.3004
116	0.1522	0.1809	0.2139	0.2363	0.2991
117	0.1515	0.1801	0.2131	0.2353	0.2979
118	0.1509	0.1793	0.2122	0.2343	0.2967
119	0.1502	0.1786	0.2113	0.2333	0.2955
120	0.1496	0.1779	0.2104	0.2324	0.2943
121	0.1490	0.1771	0.2096	0.2315	0.2931
122	0.1484	0.1764	0.2087	0.2305	0.2920
123	0.1478	0.1757	0.2079	0.2296	0.2908
124	0.1472	0.1750	0.2071	0.2287	0.2897
125	0.1466	0.1743	0.2062	0.2278	0.2886
126	0.1460	0.1736	0.2054	0.2269	0.2875
127	0.1455	0.1729	0.2046	0.2260	0.2864
128	0.1449	0.1723	0.2039	0.2252	0.2853
129	0.1443	0.1716	0.2031	0.2243	0.2843
130	0.1438	0.1710	0.2023	0.2235	0.2832
131	0.1432	0.1703	0.2015	0.2226	0.2822
132	0.1427	0.1697	0.2008	0.2218	0.2811
133	0.1422	0.1690	0.2001	0.2210	0.2801
134	0.1416	0.1684	0.1993	0.2202	0.2791
135	0.1411	0.1678	0.1986	0.2194	0.2781
136	0.1406	0.1672	0.1979	0.2186	0.2771
137	0.1401	0.1666	0.1972	0.2178	0.2761
138	0.1396	0.1660	0.1965	0.2170	0.2752
139	0.1391	0.1654	0.1958	0.2163	0.2742
140	0.1386	0.1648	0.1951	0.2155	0.2733
141	0.1381	0.1642	0.1944	0.2148	0.2723
142	0.1376	0.1637	0.1937	0.2140	0.2714
143	0.1371	0.1631	0.1930	0.2133	0.2705
144	0.1367	0.1625	0.1924	0.2126	0.2696
145	0.1362	0.1620	0.1917	0.2118	0.2687
146	0.1357	0.1614	0.1911	0.2111	0.2678
147	0.1353	0.1609	0.1904	0.2104	0.2669
148	0.1348	0.1603	0.1898	0.2097	0.2660
149	0.1344	0.1598	0.1892	0.2090	0.2652
150	0.1339	0.1593	0.1886	0.2083	0.2643

Tabel r untuk df = 151 - 200

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
151	0.1335	0.1587	0.1879	0.2077	0.2635
152	0.1330	0.1582	0.1873	0.2070	0.2626
153	0.1326	0.1577	0.1867	0.2063	0.2618
154	0.1322	0.1572	0.1861	0.2057	0.2610
155	0.1318	0.1567	0.1855	0.2050	0.2602
156	0.1313	0.1562	0.1849	0.2044	0.2593
157	0.1309	0.1557	0.1844	0.2037	0.2585
158	0.1305	0.1552	0.1838	0.2031	0.2578
159	0.1301	0.1547	0.1832	0.2025	0.2570
160	0.1297	0.1543	0.1826	0.2019	0.2562
161	0.1293	0.1538	0.1821	0.2012	0.2554
162	0.1289	0.1533	0.1815	0.2006	0.2546
163	0.1285	0.1528	0.1810	0.2000	0.2539
164	0.1281	0.1524	0.1804	0.1994	0.2531
165	0.1277	0.1519	0.1799	0.1988	0.2524
166	0.1273	0.1515	0.1794	0.1982	0.2517
167	0.1270	0.1510	0.1788	0.1976	0.2509
168	0.1266	0.1506	0.1783	0.1971	0.2502
169	0.1262	0.1501	0.1778	0.1965	0.2495
170	0.1258	0.1497	0.1773	0.1959	0.2488
171	0.1255	0.1493	0.1768	0.1954	0.2481
172	0.1251	0.1488	0.1762	0.1948	0.2473
173	0.1247	0.1484	0.1757	0.1942	0.2467
174	0.1244	0.1480	0.1752	0.1937	0.2460
175	0.1240	0.1476	0.1747	0.1932	0.2453
176	0.1237	0.1471	0.1743	0.1926	0.2446
177	0.1233	0.1467	0.1738	0.1921	0.2439
178	0.1230	0.1463	0.1733	0.1915	0.2433
179	0.1226	0.1459	0.1728	0.1910	0.2426
180	0.1223	0.1455	0.1723	0.1905	0.2419
181	0.1220	0.1451	0.1719	0.1900	0.2413
182	0.1216	0.1447	0.1714	0.1895	0.2406
183	0.1213	0.1443	0.1709	0.1890	0.2400
184	0.1210	0.1439	0.1705	0.1884	0.2394
185	0.1207	0.1435	0.1700	0.1879	0.2387
186	0.1203	0.1432	0.1696	0.1874	0.2381
187	0.1200	0.1428	0.1691	0.1869	0.2375
188	0.1197	0.1424	0.1687	0.1865	0.2369
189	0.1194	0.1420	0.1682	0.1860	0.2363
190	0.1191	0.1417	0.1678	0.1855	0.2357
191	0.1188	0.1413	0.1674	0.1850	0.2351
192	0.1184	0.1409	0.1669	0.1845	0.2345
193	0.1181	0.1406	0.1665	0.1841	0.2339
194	0.1178	0.1402	0.1661	0.1836	0.2333
195	0.1175	0.1398	0.1657	0.1831	0.2327
196	0.1172	0.1395	0.1652	0.1827	0.2321
197	0.1169	0.1391	0.1648	0.1822	0.2315
198	0.1166	0.1388	0.1644	0.1818	0.2310
199	0.1164	0.1384	0.1640	0.1813	0.2304
200	0.1161	0.1381	0.1636	0.1809	0.2298



t Table

cum. prob	$t_{.50}$	$t_{.75}$	$t_{.80}$	$t_{.85}$	$t_{.90}$	$t_{.95}$	$t_{.975}$	$t_{.99}$	$t_{.995}$	$t_{.999}$	$t_{.9995}$
one-tail	0.50	0.25	0.20	0.15	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001	0.0005
two-tails	1.00	0.50	0.40	0.30	0.20	0.10	0.05	0.02	0.01	0.002	0.001
df											
1	0.000	1.000	1.376	1.963	3.078	6.314	12.71	31.82	63.66	318.31	636.62
2	0.000	0.816	1.061	1.386	1.886	2.920	4.303	6.965	9.925	22.327	31.599
3	0.000	0.765	0.978	1.250	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841	10.215	12.924
4	0.000	0.741	0.941	1.190	1.533	2.132	2.776	3.747	4.604	7.173	8.610
5	0.000	0.727	0.920	1.156	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032	5.893	6.869
6	0.000	0.718	0.906	1.134	1.440	1.943	2.447	3.143	3.707	5.208	5.959
7	0.000	0.711	0.896	1.119	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499	4.785	5.408
8	0.000	0.706	0.889	1.108	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355	4.501	5.041
9	0.000	0.703	0.883	1.100	1.383	1.833	2.262	2.821	3.250	4.297	4.781
10	0.000	0.700	0.879	1.093	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169	4.144	4.587
11	0.000	0.697	0.876	1.088	1.363	1.796	2.201	2.718	3.106	4.025	4.437
12	0.000	0.695	0.873	1.083	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055	3.930	4.318
13	0.000	0.694	0.870	1.079	1.350	1.771	2.160	2.650	3.012	3.852	4.221
14	0.000	0.692	0.868	1.076	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977	3.787	4.140
15	0.000	0.691	0.866	1.074	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947	3.733	4.073
16	0.000	0.690	0.865	1.071	1.337	1.746	2.120	2.583	2.921	3.686	4.015
17	0.000	0.689	0.863	1.069	1.333	1.740	2.110	2.567	2.898	3.646	3.965
18	0.000	0.688	0.862	1.067	1.330	1.734	2.101	2.552	2.878	3.610	3.922
19	0.000	0.688	0.861	1.066	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861	3.579	3.883
20	0.000	0.687	0.860	1.064	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845	3.552	3.850
21	0.000	0.686	0.859	1.063	1.323	1.721	2.080	2.518	2.831	3.527	3.819
22	0.000	0.686	0.858	1.061	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819	3.505	3.792
23	0.000	0.685	0.858	1.060	1.319	1.714	2.069	2.500	2.807	3.485	3.768
24	0.000	0.685	0.857	1.059	1.318	1.711	2.064	2.492	2.797	3.467	3.745
25	0.000	0.684	0.856	1.058	1.316	1.708	2.060	2.485	2.787	3.450	3.725
26	0.000	0.684	0.856	1.058	1.315	1.706	2.056	2.479	2.779	3.435	3.707
27	0.000	0.684	0.855	1.057	1.314	1.703	2.052	2.473	2.771	3.421	3.690
28	0.000	0.683	0.855	1.056	1.313	1.701	2.048	2.467	2.763	3.408	3.674
29	0.000	0.683	0.854	1.055	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756	3.396	3.659
30	0.000	0.683	0.854	1.055	1.310	1.697	2.042	2.457	2.750	3.385	3.646
40	0.000	0.681	0.851	1.050	1.303	1.684	2.021	2.423	2.704	3.307	3.551
60	0.000	0.679	0.848	1.045	1.296	1.671	2.000	2.390	2.660	3.232	3.460
80	0.000	0.678	0.846	1.043	1.292	1.664	1.990	2.374	2.639	3.195	3.416
100	0.000	0.677	0.845	1.042	1.290	1.660	1.984	2.364	2.626	3.174	3.390
1000	0.000	0.675	0.842	1.037	1.282	1.646	1.962	2.330	2.581	3.098	3.300
Z	0.000	0.674	0.842	1.036	1.282	1.645	1.960	2.326	2.576	3.090	3.291
	0%	50%	60%	70%	80%	90%	95%	98%	99%	99.8%	99.9%
	Confidence Level										

Table of F-statistics P=0.05

df2 \ df1	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	22	24	26	28	30	35	40	45	50	60	70	80	100	200	500	1000	>1000	df1 / df2	
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70	8.69	8.68	8.67	8.67	8.66	8.65	8.64	8.63	8.62	8.62	8.60	8.59	8.59	8.58	8.57	8.57	8.56	8.55	8.54	8.53	8.53	8.54	3	
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86	5.84	5.83	5.82	5.81	5.80	5.79	5.77	5.76	5.75	5.75	5.73	5.72	5.71	5.70	5.69	5.68	5.67	5.66	5.65	5.64	5.63	5.63	5.63	4
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62	4.60	4.59	4.58	4.57	4.56	4.54	4.53	4.52	4.50	4.50	4.48	4.46	4.45	4.44	4.43	4.42	4.42	4.41	4.39	4.37	4.37	4.36	4.36	5
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94	3.92	3.91	3.90	3.88	3.87	3.86	3.84	3.83	3.82	3.81	3.79	3.77	3.76	3.75	3.74	3.73	3.72	3.71	3.69	3.68	3.67	3.67	3.67	6
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51	3.49	3.48	3.47	3.46	3.44	3.43	3.41	3.40	3.39	3.38	3.36	3.34	3.33	3.32	3.30	3.29	3.29	3.27	3.25	3.24	3.23	3.23	3.23	7
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22	3.20	3.19	3.17	3.16	3.15	3.13	3.12	3.10	3.09	3.08	3.06	3.04	3.03	3.02	3.01	2.99	2.99	2.97	2.95	2.94	2.93	2.93	2.93	8
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01	2.99	2.97	2.96	2.95	2.94	2.92	2.90	2.89	2.87	2.86	2.84	2.83	2.81	2.80	2.79	2.78	2.77	2.76	2.73	2.72	2.71	2.71	2.71	9
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85	2.83	2.81	2.80	2.79	2.77	2.75	2.74	2.72	2.71	2.70	2.68	2.66	2.65	2.64	2.62	2.61	2.60	2.59	2.56	2.55	2.54	2.54	2.54	10
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72	2.70	2.69	2.67	2.66	2.65	2.63	2.61	2.59	2.58	2.57	2.55	2.53	2.52	2.51	2.49	2.48	2.47	2.46	2.43	2.42	2.41	2.41	2.41	11
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62	2.60	2.58	2.57	2.56	2.54	2.52	2.51	2.49	2.48	2.47	2.44	2.43	2.41	2.40	2.38	2.37	2.36	2.35	2.32	2.31	2.30	2.30	2.30	12
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53	2.51	2.50	2.48	2.47	2.46	2.44	2.42	2.41	2.39	2.38	2.36	2.34	2.33	2.31	2.30	2.28	2.27	2.26	2.23	2.22	2.21	2.21	2.21	13
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46	2.44	2.43	2.41	2.40	2.39	2.37	2.35	2.33	2.32	2.31	2.28	2.27	2.25	2.24	2.22	2.21	2.20	2.19	2.16	2.14	2.14	2.13	2.13	14
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40	2.38	2.37	2.35	2.34	2.33	2.31	2.29	2.27	2.26	2.25	2.22	2.20	2.19	2.18	2.16	2.15	2.14	2.12	2.10	2.08	2.07	2.07	2.07	15
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35	2.33	2.32	2.30	2.29	2.28	2.25	2.24	2.22	2.21	2.19	2.17	2.15	2.14	2.12	2.11	2.09	2.08	2.07	2.04	2.02	2.02	2.01	2.01	16
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31	2.29	2.27	2.26	2.24	2.23	2.21	2.19	2.17	2.16	2.15	2.12	2.10	2.09	2.08	2.06	2.05	2.03	2.02	1.99	1.97	1.97	1.96	1.96	17
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27	2.25	2.23	2.22	2.20	2.19	2.17	2.15	2.13	2.12	2.11	2.08	2.06	2.05	2.04	2.02	2.00	1.99	1.98	1.95	1.93	1.92	1.92	1.92	18
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23	2.21	2.20	2.18	2.17	2.16	2.13	2.11	2.10	2.08	2.07	2.05	2.03	2.01	2.00	1.98	1.97	1.96	1.94	1.91	1.89	1.88	1.88	1.88	19
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.23	2.20	2.18	2.17	2.15	2.14	2.12	2.10	2.08	2.07	2.05	2.04	2.01	1.99	1.98	1.97	1.95	1.93	1.92	1.91	1.88	1.86	1.85	1.84	1.84	20
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15	2.13	2.11	2.10	2.08	2.07	2.05	2.03	2.01	2.00	1.98	1.96	1.94	1.92	1.91	1.89	1.88	1.86	1.85	1.82	1.80	1.79	1.78	1.78	22
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11	2.09	2.07	2.05	2.04	2.03	2.00	1.98	1.97	1.95	1.94	1.91	1.89	1.88	1.86	1.84	1.83	1.82	1.80	1.77	1.75	1.74	1.73	1.73	24
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07	2.05	2.03	2.02	2.00	1.99	1.97	1.95	1.93	1.91	1.90	1.87	1.85	1.84	1.82	1.80	1.79	1.78	1.76	1.73	1.71	1.70	1.69	1.69	26
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04	2.02	2.00	1.99	1.97	1.96	1.93	1.91	1.89	1.87	1.85	1.84	1.82	1.80	1.79	1.77	1.75	1.74	1.73	1.69	1.67	1.66	1.66	1.66	28
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01	1.99	1.98	1.96	1.95	1.93	1.91	1.89	1.87	1.85	1.84	1.81	1.79	1.77	1.76	1.74	1.72	1.71	1.70	1.66	1.64	1.63	1.62	1.62	30
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.08	2.04	2.01	1.99	1.96	1.94	1.92	1.91	1.89	1.88	1.85	1.83	1.82	1.80	1.79	1.76	1.74	1.72	1.70	1.68	1.66	1.65	1.63	1.60	1.57	1.57	1.56	1.56	35
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92	1.90	1.89	1.87	1.85	1.84	1.81	1.79	1.77	1.76	1.74	1.72	1.69	1.67	1.66	1.64	1.62	1.61	1.59	1.55	1.53	1.52	1.51	1.51	40
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89	1.87	1.86	1.84	1.82	1.81	1.78	1.76	1.74	1.73	1.71	1.68	1.66	1.64	1.63	1.60	1.59	1.57	1.55	1.51	1.49	1.48	1.47	1.47	45
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87	1.85	1.83	1.81	1.80	1.78	1.76	1.74	1.72	1.70	1.69	1.66	1.63	1.61	1.60	1.58	1.56	1.54	1.52	1.48	1.46	1.45	1.44	1.44	50
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84	1.82	1.80	1.78	1.76	1.75	1.72	1.70	1.68	1.66	1.65	1.62	1.59	1.57	1.56	1.53	1.52	1.50	1.48	1.44	1.41	1.40	1.39	1.39	60
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81	1.79	1.77	1.75	1.74	1.72	1.70	1.67	1.65	1.64	1.62	1.59	1.57	1.55	1.53	1.50	1.49	1.47	1.45	1.40	1.37	1.36	1.35	1.35	70
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79	1.77	1.75	1.73	1.72	1.70	1.68	1.65	1.63	1.62	1.60	1.57	1.54	1.52	1.51	1.48	1.46	1.45	1.43	1.38	1.35	1.34	1.33	1.33	80
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77	1.75	1.73	1.71	1.69	1.68	1.65	1.63	1.61	1.59	1.57	1.54	1.52	1.49	1.48	1.45	1.43	1.41	1.39	1.34	1.31	1.30	1.28	1.28	100
200	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72	1.69	1.67	1.66	1.64	1.62	1.60	1.57	1.55	1.53	1.52	1.48	1.46	1.43	1.41	1.39	1.36	1.35	1.32	1.26	1.22	1.21	1.19	1.19	200
500	3.86	3.01	2.62	2.39	2.23	2.12	2.03	1.96	1.90	1.85	1.81	1.77	1.74	1.71	1.69	1.66	1.64	1.62	1.61	1.59	1.56	1.54	1.52	1.50	1.48	1.45	1.42	1.40	1.38	1.35	1.32	1.30	1.28	1.21	1.16	1.14	1.12	1.12	500
1000	3.85	3.00	2.61	2.38	2.22	2.11	2.02	1.95	1.89	1.84	1.80	1.76	1.73	1.7																									



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
PASCASARJANA

Lampiran 15

Jl. Marsda Adisucipto, Yogyakarta, 55281. Telp. (0274) 519709, Faks. (0274) 557978
email: pps@uin-suka.ac.id, website: http://pps.uin-suka.ac.id.

Nomor : B- 2090 /Un.02/DPPs/TU.00.2/07/2017
Lampiran : -
Hal : Permohonan Ijin Penelitian

Yogyakarta, 20 Juli 2017

Kepada Yth.

Direktur Politeknik Kesehatan Kemenkes Yogyakarta

Di –

Tempat.

Salam Sejahtera,

Dalam rangka menyelesaikan tugas akhir (Tesis) Program Magister (S2) bagi mahasiswa Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, kami mengharap bantuan Bapak/Ibu/Saudara untuk memberikan ijin penelitian kepada mahasiswa berikut:

Nama : Sapto Harmoko
NIM : 1520011002
Program : Magister (S2)
Program Studi : *Interdisciplinary Islamic Studies*
Konsentrasi : Ilmu Perpustakaan dan Informasi
Semester : IV (Empat)
Tahun Akademik : 2016/2017
Judul Tesis :

**“PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP KINERJA
PUSTAKAWAN DI PERPUSTAKAAN POLITEKNIK KESEHATAN
KEMENTERIAN KESEHATAN YOGYAKARTA ”**

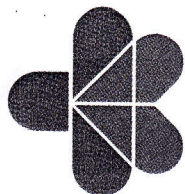
Di bawah bimbingan dosen: **Dr. Anis Masruri, S.Ag., M.Si.**

Demikian surat ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr. wb.

Direktur,

Noorhaidi



KEMENTERIAN KESEHATAN REPUBLIK INDONESIA
BADAN PENGEMBANGAN DAN PEMBERDAYAAN
SUMBER DAYA MANUSIA KESEHATAN
POLITEKNIK KESEHATAN YOGYAKARTA

Jl. Tatabumi No. 3, Banyuraden, Gamping, Sleman, D.I. Yogyakarta
 Telp./Fax. (0274) 617601

<http://www.poltekkesjogja.ac.id> e-mail : info@poltekkesjogja.ac.id



No : LB.02.01/I.1/7106 /2017
 Lampiran : -
 Perihal : Permohonan Ijin Penelitian

17 Oktober 2017

Kepada Yth.
 Direktur Pascasarjana
 Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga
 Di-
 Yogyakarta

Menjawab surat dari Direktur Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga
 Nomor : B-2090/Un.02/DPPs/TU.00.2/07/2017 tanggal 20 Juli 2017 perihal
 Permohonan Izin Penelitian tersebut dibawah ini:

Nama : Sapto Harmoko
 NIM : 1520011002
 Judul : Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Pustakawan
 di Perpustakaan Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan
 Yogyakarta.

Pada prinsipnya kami tidak keberatan untuk dilakukan Penelitian dan Pengambilan Data selama tidak mengganggu kegiatan perkantoran dan pembelajaran di lingkungan kampus. Dengan ketentuan :

1. Dalam melaksanakan penelitian tersebut harus selalu berkoordinasi dengan penanggung jawab di lokasi penelitian;
2. Wajib menjaga ketertiban dan mematuhi peraturan Poltekkes Kemenkes Yogyakarta;
3. Izin hanya digunakan untuk kegiatan sesuai izin yang diberikan;
4. Setelah selesai kegiatan wajib melaporkan pelaksanaan kegiatan dalam bentuk *softcopy* (CD) dan *hardcopy* kepada Poltekkes Kemenkes Yogyakarta;
5. Izin dapat dibatalkan sewaktu-waktu apabila tidak memenuhi ketentuan tersebut diatas;
6. Membayar biaya penggunaan Poltekkes Yogyakarta sebagai objek penelitian sesuai dengan tarif layanan BLU Poltekkes Kemenkes Yogyakarta No.264/PMK.05/2016 sebelum penelitian dimulai ke Rekening Bank BNI No. Rek. 6176018888 a.n Poltekkes Kemenkes Yogyakarta.
 - 1 jurusan Rp 300.000/penelitian
 - 2 jurusan Rp 500.000/penelitian
 - 3 jurusan Rp 600.000/penelitian
 - > 3 jurusan Rp 800.000/penelitian

Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Direktur,

Mohamad Mirza Fauzie, S.SiT., M.Kes
 NIP. 196707191091031002



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

Nama : Sapto Harmoko
Tempat/tgl. Lahir : Magelang / 7 Mei 1984
NIP (jika PNS) : 198405072010121005
Pangkat/Gol. : Penata Muda / III A
Jabatan : Pustakawan Pertama
Alamat Rumah : Perum Sleman Permai I Blok D.47 RT.10 RW.40
Tridadi Sleman Yogyakarta 55511
Alamat Kantor : Jl. Tatabumi No.3 Banyuraden Gamping Sleman
Yogyakarta
Nama Ayah : Ngatijan
Nama Ibu : Pairah
Nama Istri : Suranti
Nama Anak : Astaka Bismaka

B. Riwayat Pendidikan

1. Pendidikan Formal

- a. SDN Pangukan, tahun lulus 1996
- b. SMPN 3 Sleman, tahun lulus 1999
- c. SMAN 1 Mlati Sleman, tahun lulus 2002
- d. D3 Manajemen Informasi dan Perpustakaan Universitas Gadjah Mada Yogyakarta, tahun lulus 2005
- e. S1 Ilmu Perpustakaan, tahun lulus 2010

C. Riwayat Pekerjaan

1. Perpustakaan Muhammadiyah 5 Yogyakarta, tahun 2005
2. Perpustakaan Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam (MIPA) Universitas Gadjah Mada Yogyakarta, dari tahun 2006-2010.
3. Perpustakaan Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Yogyakarta, dari tahun 2010-sekarang.

D. Prestasi / Penghargaan

1. Penghargaan Kepada Pemenang Lomba dalam Rangka Hari Kesehatan Nasional. Kementerian Kesehatan RI Tahun 2017, Sebagai Juara III Perlombaan Pustakawan Berprestasi.

E. Minat Keilmuan : Ilmu Perpustakaan dan Informasi.

F. Karya Ilmiah

1. Artikel

- a. "Analisis Tingkat Kepuasan Pemustaka terhadap Kepuasan Layanan pada Perpustakaan Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam Universitas Gadjah Mada." *Berkala Ilmu Perpustakaan dan Informasi*, 9 (2), 18-31.
- b. "Peranan Situs Jejaring Sosial Dalam Pelayanan Perpustakaan Virtual untuk Generasi Millennial." *Media Informasi* 20 (1), 28-35.
- c. "Gaya Kepemimpinan Transformasional pada Perpustakaan Perguruan Tinggi Riset." *Unilib Jurnal Perpustakaan*. Vol.8 No.1 Tahun 2017, 20-27.
- d. "Peran *Work Engagement* Dalam Membangun Budaya Kualitas Pustakawan," *Media Informasi*. Ed. 2 (Desember 2017).
- e. "Analisis Tingkat Kepuasan Pemustaka Terhadap Kualitas Layanan di Perpustakaan Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Yogyakarta." *JIPi (Jurnal Ilmu Perpustakaan dan Informasi)*. Vol. 2 No. 2 Tahun 2017.

2. Penelitian

- a. *Analisis Tingkat Kepuasan Pemustaka Terhadap Kualitas Layanan Pada Perpustakaan Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam Universitas Gadjah Mada Yogyakarta. Skripsi*. Yogyakarta : UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2010.
- b. *Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Pustakawan di Perpustakaan Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Yogyakarta. Tesis*. Yogyakarta : UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2018.

Yogyakarta, 13 Februari 2018



Sapto Harmoko