

**PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA
PENGELOLA PERPUSTAKAAN SEKOLAH NEGERI
DI KOTA MADIUN**



**Disusun oleh :
Moh. Rif'an, SIP.
NIM 1620011011**

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

**YOGYAKARTA
2019**

**PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA
PENGELOLA PERPUSTAKAAN SEKOLAH NEGERI
DI KOTA MADIUN**



**Disusun oleh :
Moh. Rif'an, SIP.
NIM 1620011011**

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

**YOGYAKARTA
2019**



PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-121/Un.02/DPPs/PP.00.9/05/2019

Tugas Akhir dengan judul : **PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PENGELOLA PERPUSTAKAAN SEKOLAH NEGERI DI KOTA MADIUN**

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : MOH RIFAN, SIP
Nomor Induk Mahasiswa : 1620011011
Telah diujikan pada : Selasa, 07 Mei 2019
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR

Ketua Sidang/Penguji I

Dr. Munirul Ikhwan
NIP. 19840620 201801 1 001

Penguji II

Dr. Anis Masruri, S.Ag S.IP. M.Si.
NIP. 19710907 199803 1 003

Penguji III

Dr. Nurdin, S.Ag., S.S., M.A.
NIP. 19710601 200003 1 002

Yogyakarta, 07 Mei 2019

UIN Sunan Kalijaga

Pascasarjana

DIREKTUR



Prof. Noorhaidi, S.Ag., M.A., M.Phil., Ph.D.
NIP. 19711207 199503 1 002

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

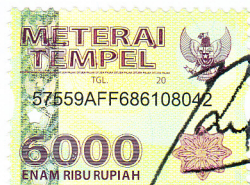
Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Moh Rif'an, SIP.
NIM : 1620011011
Jenjang : Magister (S2)
Program Study : Interdisciplinary Islamic Studies
Konsentrasi : Ilmu Perpustakaan

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

Yogyakarta, 6 Mei 2019

Yang Menyatakan



Moh Rif'an, SIP.

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Moh Rif'an, SIP.
NIM : 1620011011
Jenjang : Magister (S2)
Program Study : Interdisciplinary Islamic Studies
Konsentrasi : Ilmu Perpustakaan

Menyatakan bahwa tesis ini secara keseluruhan adalah benar – benar bebas plagiasi. Apabila di Kemudian hari terbukti melakukan plagiasi saya bersedia memenuhi ketentuan hukum yang berlaku

Yogyakarta, 6 Mei 2019

Yang Menyatakan



Moh Rif'an, SIP.

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 dengan judul:

**PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PENGELOLA
PERPUSTAKAAN SEKOLAH NEGERI DI KOTA MADIUN**

Yang ditulis oleh:

Nama : Moh Rif'an, SIP.
NIM : 1620011011
Jenjang : Magister (S2)
Program Study : Interdisciplinary Islamic Studies
Konsentrasi : Ilmu Perpustakaan

Saya berpendapat bahwa, tesis tersebut sudah dapat diajukan kepada Program Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga untuk diajukan dalam rangka memperoleh gelar Magister of Art.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 6 Mei 2019

Pembimbing


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

NIP. 197109071998031003

ABSTRAK

Moh Rif'an, SIP. (1620011011) Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pengelola Perpustakaan Sekolah Negeri Di Kota Madiun Tesis Program Studi *Interdisciplinary Islamic Studies* Konsentrasi Ilmu Perpustakaan dan Informasi, Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui tingkat Kompetensi dan Kinerja, serta menganalisis apakah ada pengaruh antara Kompetensi (X) terhadap Kinerja (Y) Pengelola Perpustakaan Sekolah Negeri di Kota Madiun dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilakukan Perpustakaan Sekolah Negeri di Kota Madiun dengan responden 86 orang (Pengelola Perpustakaan). Sampel diambil dari seluruh populasi mengingat jumlah responden di bawah 100 hingga menjadi penelitian populasi. Analisis data menggunakan analisis deskriptif kausalitas dengan teknik analisis regresi. Dari Penelitian ini diketahui Kompetensi Pengelola Perpustakaan Negeri di Kota Madiun mempunyai diperoleh hasil *grand mean* 2,99 atau dalam kategori baik. Sedangkan Kinerja (Y) Pengelola Perpustakaan Negeri di Kota Madiun mempunyai hasil *grand mean* 3,05 atau dalam kategori baik. Hasil pengujian hipotesis dapat diketahui bahwa Nilai t diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 9,340 dan t_{tabel} sebesar 1,663, dimana derajat kebebasan (df) diperoleh bedasar $df = n - 2$ ($86 - 2$) = 84. Sehingga hasil menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel} \rightarrow (9,340 > 1,6633)$, artinya terdapat pengaruh antara kompetensi dengan kinerja. $H_0 \rightarrow$ ditolak karena ada hubungan $\rightarrow |t_{hitung} > t_{tabel} \rightarrow (9,340 > 1,6633)$ terdapat pengaruh antara Kompetensi terhadap Kinerja Tenaga Perpustakaan Sekolah Negeri di Kota Madiun. Penelitian tergolong penelitian baru, sehingga perlu dikaji yang lebih mendalam pada penelitian selanjutnya.

Kata Kunci: Kompetensi, Kinerja, Pengelola Perpustakaan Sekolah, Perpustakaan Sekolah, Kota Madiun

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT. atas segala rahmat dan nikmat-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini. Sholawat serta salam kepada Nabi Muhammad SAW, suri tauladan bagi seluruh umat manusia.

Berkat kerja keras, doa, dan dukungan berbagai pihak, tesis yang berjudul “Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pengelola Perpustakaan Sekolah Negeri Di Kota Madiun”, dapat diselesaikan dengan baik. Atas doa dan jasa semua pihak, penulis menyampaikan ucapan terimakasih sebesar- besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Drs. H. Yudian, M.A., Ph.D selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Prof. Noorhaidi, M.A., M.Phil., Ph.D selaku Direktur Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Ibu Ro“fah, S.Ag., BSW., M.A., Ph.D. selaku Koordinator Program Studi *Interdisciplinary Islamic Studies*.
4. Bapak Dr Anis Masruri, S.Ag, S.IP. M.Si. selaku dosen pembimbing yang telah berkenan membimbing dan memberikan banyak saran kepada Peneliti.
5. Jajaran pimpinan MAN 2 Kota Madiun atas ijin studi yang diberikan kepada Peneliti.
6. Seluruh rekan Kerja di MAN 2 Kota Madiun khususnya di Bagian Perpustakaan yang selalu pengertian dan telah membackup pekerjaan peneliti saat menyelesaikan Tesis ini.
7. Teman-teman pengelola Perpustakaan sekolah di Kota Madiun telah

bekerjasama dalam menyelesaikan tesis ini.

8. Orangtuaku H. A Darmadi Darajat dan Hj. Ihwanah yang tanpa henti mendo'akan, memberi semangat dan kasih sayang yang telah kalian curahkan selama ini.
9. Keluarga Kecilku, Istriku Laily Nurhayati, S.Sos.I dan Anak-anaku Muhammad Syadid Farzana dan Muhammad Firhan Saifunaja yang telah memotivasi, dukungan dan pengertian setiap saat.
10. Teman-teman Pascasarjana Ilmu Perpustakaan dan Informasi angkatan 2016 kelas B terima kasih atas sharing ilmu, canda & tawanya.
11. Seluruh teman dan kolega Pustakwan yang telah memberikan semangat, motivasi serta sharing ilmu kepada saya sehingga peneliti dapat menyelesaikan tesis ini.
12. Semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan tugas tesis ini yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu.

Madiun, April 2019

Moh Rif'an, SIP.

MOTTO DAN DEDIKASI

**“BILA KAU TAK TAHAN LELAHNYA BELAJAR,
MAKA KAU HARUS TAHAN MENANGGUNG PERILNYA
KEBODOHAN”
— IMAM SYAFI’I**

Karya ini saya dedikasikan kepada:

Orang Tua, Keluarga Kecilku

dan Para Pustakawan Sekolah

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN PENGESAHAN.....	ii
PERSETUJUAN TIM PENGUJI	iii
SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI.....	iv
NOTA DINAS PEMBIMBING	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
MOTTO DAN DEDIKASI	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Berlakang	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	5
D. Kajian Pustaka	6
E. Hipotesis	8
F. Kerangka Teoritis.....	9
1. Kompetensi	9
a. Pengertian Kompetensi	9
b. Jenis dan Kategori Kompetensi.....	10
c. Metode Penilaian Kompetensi.....	12

d. Kompetensi Pengelola Perpustakaan Sekolah	14
2. Kinerja	16
a. Pengertian Kinerja	16
b. Pengukuran Kinerja	17
c. Penilaian Kinerja.....	19
d. Kinerja pengelola perpustakaan sekolah.....	19
G. Metode Penelitian	22
1. Jenis penelitian	22
2. Tempat dan waktu penelitian	23
3. Populasi dan sampel	23
4. Variabel penelitian	24
5. Teknik pengumpulan data	25
6. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	32
7. Teknik analisis data	35
8. Sistematika Pembahasan	42
BAB II GAMBARAN UMUM	43
A. Sejarah Kota Madiun	43
B. Letak Georafis	43
C. Visi dan Misi Kota Madiun	44
D. Profil Pendidikan di Kota Madiun.....	45
BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	47
A. Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen	47
B. Deskripsi hasil Variabel dan Analisis data	50

C. Analisis Hasil Penelitian.....	92
BAB IV PENUTUP	99
A. Kesimpulan	99
B. Saran	100
DAFTAR PUSTAKA	102
LAMPIRAN-LAMPIRAN	104
Lampiran 1. Jadwal Penelitian	104
Lampiran 2. Kuesioner Penelitian	105
Lampiran 3. Rekap Data Penelitian	108
Lampiran 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi (X) dan Kinerja (Y)	109
Lampiran 5. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompetensi (X) dan Kinerja (Y)	110
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	111

Daftar Tabel dan Gambar

Tabel:

Tabel 1 Penilaian Skala Likert -27

Tabel 2 Kisi-Kisi Indikator Variabel Kompetensi Pengelola Perpustakaan Sekolah
(X) -28

Tabel 3 Kisi-Kisi Indikator Variabel Kinerja Pengelola Perpustakaan Sekolah /
Madrasah (Y) -29

Tabel 4 Interpretasi skor jawaban -37

Tabel 5 Interpretasi Koefisien Korelasi -40

Tabel 6 Daftar Sekolah di Kota Madiun -46

Tabel 7 Rekapitulasi Uji Validitas Item Instrumen Penelitian Kompetensi
pengelola Perpustakaan Sekolah -47

Tabel 8 Rekapitulasi Uji Validitas Item Instrumen Penelitian Kinerja Pengelola
Perpustakaan Sekolah -48

Tabel 9 hasil Uji Reliabilitas Instrumen Kompetensi -49

Tabel 10 hasil Uji Reabilitas Instrumen Kinerja -49

Tabel 11 Rekapitulasi Uji Reliabilitas Item Instrumen Kompetensi Tenaga
Perpustakaan Sekolah -50

Tabel 12 Presepsi Responden terhadap kemampuan dalam membuat program
kerja Perpustakaan sekolah -51

Tabel 13 Presepsi Responden melaksanakan program kerja perpustakaan sekolah
-51

- Tabel 14 Presepsi Responden kemampuan mengevaluasi program kerja perpustakaan sekolah -52
- Tabel 15 Presepsi Responden kemampuan dalam menyusun anggaran perpustakaan sekolah -53
- Tabel 16 Nilai Grand Mean Kompetensi Manajerial -54
- Tabel 17 Presepsi responden kemampuan untuk melakukan penelusuran informasi -55
- Tabel 18 Presepsi responden mempunyai strategi untuk melakukan penelusuran informasi -56
- Tabel 19 Presepsi responden dapat melakukan promosi perpustakaan -57
- Tabel 20 Presepsi responden mempunyai kecakapan menggunakan media sosial untuk promosi perpustakaan sekolah -57
- Tabel 21 Presepsi responden mempunyai kemampuan menggunakan aplikasi otomasi perpustakaan -58
- Tabel 22 Nilai grand mean kemampuan pengelola perpustakaan sekolah mempunyai kemampuan dalam pengelolaan informasi -59
- Tabel 23 Presepsi responden dalam memahami visi dan misi sekolah -60
- Tabel 24 Presepsi responden dalam memahami kebijakan pengembangan kurikulum yang berlaku -61
- Tabel 25 Presepsi responden dalam kemampuan memfasilitasi pemustaka untuk belajar mandiri di perpustakaan -62
- Tabel 26 Presepsi responden dalam menyusun panduan dan materi bimbingan literasi informasi -63

- Tabel 27 Nilai Grand Mean Variabel Kompetensi Kependidikan -64
- Tabel 28 Pernyataan rsponden kemampuan disiplin, jujur, sopan, santun, sabar dan ramah -65
- Tabel 29 Pernyataan rsponden kemampuan menerima masukan dari pemustaka -66
- Tabel 30 Pernyataan rsponden kemampuan dalam mengatasi konflik -67
- Tabel 31 Presepsi responden tentang interaksi dengan berbagai komunitas sekolah/madrasah -69
- Tabel 32 Presepsi responden tentang kemampuan berbagi ilmu dengan orang lain -71
- Tabel 33 Nilai Grand Mean sub variabel Sosial -71
- Tabel 34 Presepsi responden dalam pengembangan keilmuan -73
- Tabel 35 Presepsi responden dalam mengikuti organisasi profesi
- Tabel 36 Presepsi responden dalam kemampuan dalam membuat karya tulis dibidang ilmu perpustakaan -74
- Tabel 37 Nilai grand mean sub variabel Pengembangan Profesi -75
- Tabel 38 Nilai grand mean variabel Kompetensi -76
- Tabel 39 Presepsi responden dalam menjalankan SOP Perpustakaan -77
- Tabel 40 Presepsi responden dalam menjalankan Program Kerja Perpustakaan -78
- Tabel 41 Nilai grand mean sub variabel Pemahaman atas tupoksi -79
- Tabel 42 Presepsi responden memiliki kreatifitas dan inovasi -79
- Tabel 42 Presepsi responden dapat melaksanakan program baru perpustakaan -80
- Tabel 43 Nilai Grand Mean sub variabel inovasi -81

- Tabel 44 Presepsi responden dapat menyelesaikan pekerjaan -82
- Tabel 45 Presepsi responden dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai tuntutan -83
- Tabel 46 Nilai Grand Mean Sub Variabel Inovasi -84
- Tabel 47 Presepsi responden dapat menyelesaikan pekerjaan akurat -85
- Tabel 48 Presepsi responden dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target -85
- Tabel 49 Nilai Grand mean Variabel keakuratan kerja -86
- Tabel 50 Presepsi responden tentang kemampuan berkejasama -87
- Tabel 51 Presepsi responden tentang kemampuan berkejasama di lingkungan internal -88
- Tabel 52 Presepsi responden tentang kemampuan berkejasama di lingkungan eksternal -89
- Tabel 53 Nilai Grand Mean variabel kerjasama -90
- Tabel 53 Nilai Grand Mean variabel Kinerja Tenaga Perpustakaan Sekolah -91

Gambar:

- Gambar 1 Variabel Penelitian-24
- Gambar 2 Peta Wilayah Kota Madiun -44
- Gambar 3 scatterplot Variabel Kinerja -94

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Berlakng

Dalam Pembukaan Undang - Undang Dasar Republik Indonesia tahun 1945 disebutkan bahwa salah satu tujuan negara mencerdaskan kehidupan bangsa, upaya yang ditempuh untuk mewujudkannya yaitu dengan pendidikan. Perpustakaan sebagai sumber informasi mempunyai andil yang sangat besar dalam meningkatkan mutu di dunia pendidikan,

Dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 2007 pada pasal 1 ayat 1 disebutkan bahwa Perpustakaan merupakan institusi pengelola koleksi karya tulis, karya cetak, dan/atau karya rekam secara profesional dengan sistem yang baku guna memenuhi kebutuhan pendidikan, penelitian, pelestarian, informasi, dan rekreasi para pemustaka¹. Dari undang-undang di atas dijelaskan bahwa perpustakaan merupakan institusi yang mengelola karya tulis yang tercetak yang berupa buku, majalah koran, jurnal dan sebagainya, karya tulis yang tidak tercetak seperti koleksi digital dan jurnal elektronik dan sebagainya, karya rekam yang berformat grafik, audio maupun video dengan pengelolaan secara profesional dengan tata cara dan aturan yang baku. Perpustakaan mempunyai peran untuk menunjang untuk meningkatkan pendidikan dan penelitian serta melakukan diseminasi informasi. Selain itu perpustakaan sebagai tempat rekreasi, sehingga penataan perpustakaan harus menarik dan nyaman.

¹ UU No. 47 Tahun 2007 Tentang Perpustakaan pasal 1

Perpustakaan sekolah pada saat ini bukan hanya sebagai tempat menyediakan bahan bacaan dan sumber wawasan bagi warga sekolah yang terdiri dari siswa, guru maupun karyawan/ karyawan. Tetapi perpustakaan sekolah menjadi bagian integral dari proses pembelajaran di sekolah. Hal ini berarti perpustakaan sekolah harus sejalan dengan visi misi, kurikulum serta program sekolah sehingga perpustakaan sekolah mempunyai kontribusi yang besar terhadap peningkatan mutu pendidikan di sekolah. Baik atau tidaknya perpustakaan sekolah berhubungan erat dengan kompetensi pengelola perpustakaan yang dapat mempengaruhi kinerja yang mereka hasilkan ketika menyelesaikan suatu pekerjaan.

Kompetensi selalu berhubungan dengan kinerja, karena hubungan kompetensi dengan kinerja sangat erat sekali. hal ini tampak pada hubungan dan keduanya. yaitu sebab akibat. Karena hubungan antara kompetensi dengan kinerja adalah sangat erat dan penting sekali relevansinya. bahkan pustakawan apabila ingin meningkatkan kinerjanya seharusnya mempunyai kompetensi yang sesuai dengan tugas pekerjaannya (*the right man the right job*)². Standar kinerja seseorang dinyatakan baik apabila mencangkup beberapa faktor seperti kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kedisiplinan, kreativitas dan inovasi, kehadiran, kerjasama tim, bertanggung jawab dan melakukan perencanaan pekerjaan³. Gabungan dari variabel-variabel tersebut memungkinkan para

² Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2012), 7.

³ Ahmad Sani Supriyanto, dan Masyhuri Machfudz. (). *Metodologi Riset Manajemen Sumber daya Manusia*. (Malang: UIN Maliki Press. 2010) 141

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

Peneliti telah melakukan observasi terhadap beberapa pengelola perpustakaan sekolah negeri yang berada di Kota Madiun yang terdiri dari sekolah tingkat dasar sampai tingkat menengah atas. Di beberapa sekolah tersebut mempunyai pengelola perpustakaan sekolah yang beragam terdiri dari lulusan SMA, S1 Non Ilmu Perpustakaan maupun S1 Perpustakaan. Dari observasi tersebut diketahui bahwa pengelola perpustakaan sekolah banyak yang belum mengetahui bagaimana mengelola perpustakaan dengan baik dan benar walaupun ada pengelola perpustakaan yang sudah mempunyai latar belakang pendidikan. Ada juga pengelola perpustakaan sekolah yang mempunyai latar belakang guru dan mendapatkan diklat kepala perpustakaan yang mempunyai kompetensi yang baik sehingga perpustakaan sekolahnya menjadi nominasi pada lomba perpustakaan tingkat provinsi. Selain itu pengelola perpustakaan yang telah mempunyai kompetensi mempunyai kinerja yang baik di perpustakaan tersebut.

Salah satu standar yang dapat digunakan untuk mengetahui kompetensi pengelola perpustakaan sekolah adalah. Permendiknas No 25 tahun 2008 tentang standar kompetensi tenaga perpustakaan sekolah / madrasah yang terdiri dari

1. Dimensi Kompetensi Manajerial
2. Dimensi Kompetensi Pengelolaan Informasi
3. Dimensi Kompetensi Kependidikan

4. Dimensi Kompetensi Kepribadian
5. Dimensi Kompetensi Sosial
6. Dimensi Kompetensi Pengembangan Profesi⁴

Dalam penelitian ini standar dari Pemendiknas No 25 Tahun 2008 peneliti gunakan untuk mengetahui kompetensi pengelola perpustakaan sekolah negeri di Kota Madiun. Hal ini karena dari Pemendikan ini merupakan standar yang sesuai di gunakan di Perpustakaan sekolah.

Dari Kompetensi tersebut Peneliti ingin mengetahui Kompetensi dan mengetahui Pengaruh antara kompetensi dengan Kinerja pengelola perpustakaan sekolah di Kota Madiun. Sejak tahun 2014 Pemkot (Pemerintah Kota) Madiun mengalokasikan dana yang besar untuk mengadakan program dan kegiatan guna meningkatkan mutu dan pelayanan perpustakaan sekolah. Diantaranya rehabilitasi ruangan dan pembangunan perpustakaan Sekolah Negeri, penyelenggaraan Pelatihan untuk peningkatan kompetensi pengelola Perpustakaan melalui Dinas Perpustakaan dan Arsip daerah mapupun Dinas Pendidikan Kota Madiun, monitoring dan evaluasi penyelenggaraan perpustakaan sekolah, serta memberikan insentif bagi tenaga pengelola perpustakaan sekolah negeri yang masih bersetatus non PNS. Dari program tersebut diharapkan dapat meningkatkan mutu dan layanan perpustakaan sekolah, khususnya perpustakaan sekolah negeri dibawah lingkup Pemkot Madiun. Dari latar belakang tersebut peneliti ingin mengetahui kompetensi dan kinerja tenaga pengelola perpustakaan sekolah negeri di Kota Madiun.

⁴ Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia No 25 Tahun 2008 Tentang Standar Perpustakaan Sekolah/Madrasah

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang di atas maka rumusan masalah yang penulis ajukan adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kompetensi pengelola perpustakaan sekolah negeri di Kota Madiun?
2. Bagaimana Kinerja pengelola perpustakaan sekolah negeri di Kota Madiun?
3. Bagaimana Pengaruh Kompetensi Pengelola Perpustakaan terhadap Kinerja pengelola perpustakaan sekolah negeri di Kota Madiun?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian yang penulis ajukan adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui kompetensi pengelola perpustakaan sekolah negeri di Kota Madiun
- b. Untuk mengetahui Kinerja pengelola perpustakaan sekolah negeri di Kota Madiun
- c. Untuk mengetahui hubungan Kompetensi terhadap Kinerja pengelola perpustakaan sekolah negeri di Kota Madiun

2. Kegunaan Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Diharapkan hasil penelitian ini menjadi tolak ukur pemerintah dalam melihat perkembangan kompetensi dan kinerja pengelola perpustakaan sekolah negeri di Kota Madiun
- b. Sebagai masukan kepada pihak terkait tentang kondisi pengelola perpustakaan sekolah negeri di Kota Madiun

D. Kajian Pustaka

Kajian pustaka pertama adalah penelitian yang dilakukan oleh Ardi Yus Aryadi yang berjudul “Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja pustakawan di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta”. Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*Field Research*) yang bersifat kuantitatif pendekatan yang digunakan adalah pendekatan survey. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 20 pustakawan.. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa: 1) Kompetensi pustakawan berada pada kategori baik dengan nilai rata-rata 2,92., kinerja pustakawan berada pada kategori baik dengan nilai rata-rata 3,08., 2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja yaitu dengan hasil korelasi sebesar 0,780 dengan nilai signifikan sebesar 0,000., 3) Secara bersama keempat kompetensi mempengaruhi kinerja pustakawan: kompetensi manajemen informasi nilai koefisien 0,138 dengan signifikan 0,725, kompetensi interpersonal nilai koefisien 1,886 dengan signifikan 0,025, kompetensi teknologi informasi nilai koefisien 0,197 dengan signifikan 0,673, kompetensi manajemen nilai koefisien 0,125 dengan signifikan 0,826. Besar pengaruh keempat kompetensi terhadap kinerja dilihat dari nilai koefisien determinasi (R^2) atau R square

sebesar 0,682 atau 68,2%. Nilai koefisien determinasi Adjusted R square (R^2 Kata Kunci: Kompetensi, kinerja, pustakawan) = 0,597 atau 59,2%, berarti 59,2% variasi kinerja di pengaruhi oleh keempat kompetensi (kompetensi manajemen informasi, kompetensi interpersonal, kompetensi teknologi informasi dan kompetensi manajemen), sedangkan sisanya sebesar 40,8% ($100\% - 59,2\%$) merupakan pengaruh dari faktor lain di luar faktor yang diteliti.

Kajian pustaka yang kedua adalah tesis dari Sri Wahyuni, 2016. Yang berjudul Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Pustakawan Terhadap Produktivitas Kerja Pustakawan Perpustakaan UIN Sunan Kaljaga Yogyakarta, Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian verifikatif (kausalitas). Pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh dengan jumlah responden 21 orang pustakawan. Teknik pengumpulan data menggunakan angket jenis tertutup. Analisis data menggunakan teknik regresi sederhana dan regresi berganda dengan bantuan SPSS Versi 21.0 for Windows. Berdasarkan hasil pengujian analisis deskriptif menggunakan rumus Mean dan Grand Mean diperoleh hasil dan kompetensi kerja berada pada skor 3,05 dengan kategori tinggi, motivasi kerja berada pada kategori tinggi dengan skor 2,86, dan produktivitas kerja berada pada kategori tinggi dengan skor 2,98. Hasil regresi sederhana untuk kompetensi diperoleh persamaan $Y=22,533+0,802 X_1$, Artinya setiap kenaikan satu satuan kompetensi, maka menyebabkan kenaikan produktivitas kerja sebesar 0,802 dan untuk motivasi kerja diperoleh persamaan $Y= 25,706+0,793 X_2$, Artinya

setiap kenaikan satu satuan motivasi kerja, maka menyebabkan kenaikan produktivitas kerja sebesar 0,793. Hasil regresi berganda diperoleh persamaan $Y = 20,691 + 0,2,60 X_1 + 0,620 X_2 + 0,814$. Artinya setiap kenaikan satu satuan kompetensi dan motivasi kerja, maka produktivitas kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,814 satuan. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi dan motivasi kerja pustakawan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pustakawan Pada Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

E. Hipotesis

Hipotesis adalah kesimpulan sementara atau proposisi tentatif mengenai hubungan antara dua variabel atau lebih⁵. Hadi dalam Widodo mengungkapkan bahwa Hipotesis dapat berupa hipotesis nihil/null (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a) atau (H_1). Hipotesis nihil adalah dugaan yang menyatakan kesamaan atau tidaknya adanya perbedaan antara dua kelompok (atau Lebih tentang suatu perkara yang dipersoalkan . sedangkan hipotesis alternatif adalah dugaan yang menyatakan ketidaksamaan atau perbedaan⁶.

berusaha mengetahui pengaruh antar variabel tanpa atau dengan menunjukkan arah hubungan dirumuskan sebagai berikut:

H_1 : ada pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja pustakawan sekolah di sekolah negeri di Kota Madiun

⁵ Kerlinger, F. N. (1973). *Founding Of Behavior Research*, bIt. Rinchart and Winston Inc. New York.

⁶ Widodo, *Metodologi pengeliam populer dan praktis*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2017) 58

H0: tidak ada pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja pustakawan sekolah di sekolah negeri di Kota Madiun

F. Kerangka Teoritis

1. Kompetensi

a. Pengertian Kompetensi

Kompetensi berasal dari kata serapan bahasa Inggris *competence*. Menurut KBBI kompetensi adalah kewenangan (kekuasaan) untuk menentukan (memutuskan sesuatu)⁷.

Kompetensi oleh Spencer dalam Moeheriono⁸ adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu.

Kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan, kemampuan, atau karakteristik yang berhubungan dengan tingkat kerja suatu pekerjaan seperti pemecahan masalah, pemikiran, analitik, atau kepemimpinan dan merupakan persyaratan minimal yang harus dipenuhi oleh seseorang yang memegang satu jabatan.⁹

Sudarmanto mengungkapkan bahwa kompetensi merupakan

⁷ <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/kompetensi>

⁸ Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012) 3.

⁹ Titiek Kismiyanti, *Kesiapan Sertifikasi Pustakawan*, Media Pustakawan, Vol.18 No.3 & 4 Tahun 2011, 13

suatu atribut untuk melekatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan unggul. Atribut tersebut adalah kualitas yang diberikan pada orang atau benda, yang mengacu pada karakteristik tertentu yang diperlukan untuk dapat melaksanakan pekerjaan secara efektif. Atribut tersebut terdiri atas pengetahuan, keterampilan, dan keahlian atau karakteristik tertentu¹⁰.

Badan Kepegawaian Negara mendefinisikan kompetensi sebagai kemampuan dan karakteristik yang dimiliki seorang Pegawai Negeri Sipil yang berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga Pegawai Negeri Sipil tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif, dan efisien¹¹

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan suatu keterampilan yang dimiliki oleh seseorang dalam melakukan suatu bidang pekerjaan yang di pengaruhi oleh pengetahuan, keterampilan serta keahlian tertentu untuk memperoleh keberhasilan dalam melaksanakan tugas dari pekerjaan tersebut.

b. Jenis dan Kategori Kompetensi

Menurut Boyatzis komponen-komponen kompetensi terdiri

¹⁰ Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009) 45

¹¹ Republik Indonesia, "Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara, *tentang Standar Kompetensi Jabatan Struktural tahun 2003*.

dari.¹²

- 1) *Motive* (dorongan); “perhatian berulang terhadap pernyataan tujuan atau kondisi, yang muncul dalam bayangan yang mendorong, memerhatikan atau menyeleksi perilaku individu”. *Motive* juga termasuk pemikiran-pemikiran yang berhubungan dengan pernyataan tujuan atau tema tertentu. *Motive* ini hadir dalam level kesadaran atau ketaksadaran setiap orang. Sebagai contoh, orang yang berpikir (sadar atau tidak) seputar perbaikan dan berlomba terhadap standard prima / terbaik (dalam kerja), maka ia di katakan berada pada *motive* pencapaian. Contoh dari *motive* ini adalah; kebutuhan atau dorongan berprestasi, kebutuhan atau dorongan berkuasa.
- 2) *Traits* (ciri, sifat, karakter pembawaan); merupakan pemikiran-pemikiran dan aktivitas psikomotorik yang berhubungan dengan kategori umum dari kejadian-kejadian. Sebagai contoh, orang yang percaya bahwa dirinya berada dalam pengendalian masa depan dan nasibnya, maka ia dikatakan memiliki *traits of efficacy*. Ketika orang dengan sifat ini menemui atau menghadapi masalah atau isu-isu dalam aspek hidup, mereka akan mengambil inisiatif untuk memecahkan atau menyelesaikan masalah atau mengetahui isu-isu itu. Contoh dari sifat ini adalah sikap berani mengambil inisiatif, mengambil risiko.

¹² Boyatzis, Richard, *The Competent Manager, A Model For Effective Performance* (New York, 1982) 51

- 3) *Self image* (citra diri); merupakan persepsi orang terhadap dirinya dan evaluasi terhadap citranya tersebut. Definisi *self image* ini termasuk di dalamnya *self concept* (konsep diri) dan *self esteem* (harga diri).
- 4) *Social role* (peran sosial); merupakan persepsi orang terhadap seperangkat norma sosial perilaku yang diterima dan dihargai oleh kelompok sosial atau organisasi yang memilikinya.
- 5) *Skills* (keterampilan); merupakan kemampuan yang menunjukkan sistem atau urutan perilaku yang secara fungsional berhubungan dengan pencapaian tujuan kinerja. *Skills* juga merupakan kapabilitas seseorang yang secara fungsional dapat efektif atau tidak efektif

c. Metode Penilaian Kompetensi

Metode penilaian kompetensi kerja dikembangkan oleh staf Mc Beer dan perusahaannya yang menggunakan lima tahap untuk menghasilkan suatu model pekerjaan lima tahap itu adalah:

- 1) Menentukan ukuran tepat terhadap penampilan kerja dan cara menilai pekerjaan itu karena; tanpa ukuran tepat, tidak mungkin kinerja/penampilan kerja valid.
- 2) Analisis elemen pekerjaan yang dikembangkan dari konsep analisis pekerjaan; hasil dari analisis elemen pekerjaan adalah daftar terbobot dari karakteristik yang dirasakan/diterima manajer sebagai suatu yang penting dalam membedakan kinerja unggul dibanding

rata-rata dan karakteristik yang disyaratkan oleh suatu pekerjaan. dalam situasi pekerjaan. Hasil dari *skill* adalah sesuatu yang dapat dilihat dan diukur. Sebagai contoh, kemampuan perencanaan. Seseorang yang memiliki *skill* ini dapat mengidentifikasi urutan dan tindakan tertentu yang perlu diambil dalam menyelesaikan sasaran tertentu. Dari komponen-komponen tersebut, keterampilan dan pengetahuan sifatnya dapat dilihat (*visible*) dan mudah dikembangkan dalam program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, sedangkan citra diri, watak, motif sifatnya tidak tampak (*hidden*) dan lebih sulit untuk dikembangkan melalui program pelatihan dan pengembangan SDM.

- 3) Wawancara insiden kritis, hasil wawancara tersebut adalah deskripsi detail dari sejumlah insiden kritis pekerjaan yang mencatat perilaku, pemiiran, serta perasaan yang diwawancarai. Kejadian secara sistematis dikode dalam sejumlah karakteristik atau kompetensi. Kode karakteristik-karakteristik tersebut kemudian dikaitkan dengan kriteria kinerja.
- 4) Identifikasi dan administrasi tes serta ukuran yang dipilih untuk menilai sejumlah kompetensi. Kompetensi tertentu yang diuji secara empiris ditentukan melalui kode wawancara; jawaban tes dan ukuran dikaitkan dengan kriteria penampilan kerja; hasil dari tahap tiga dan empat adalah daftar kompetensi yang telah divalidasi; karakteristik tertentu yang telah ditunjuk dikaitkan

dengan kinerja unggul dan efektif, sementara yang lain tidak.

- 5) Integrasi dari hasil tahapan. Hasil dari aktivitas ini adalah model kompetensi kerja yang didasarkan pada sejumlah karakteristik yang dinilai melalui sejumlah metodologi pengukuran. Rancangan studi terbaik model kompetensi dengan menggunakan sampel, ada 6 (enam) tahap, sebagai berikut:¹³
 - a) Menetapkan kriteria kinerja efektif
 - b) Mengidentifikasi kriteria sampel
 - c) Mengumpulkan data
 - d) Analisis data dan pengembangan model kompetensi
 - e) Validasi model kompetensi
 - f) Mempersiapkan penerapan model kompetensi.

d. Kompetensi Pengelola Perpustakaan Sekolah

Kompetensi pengelola perpustakaan sekolah harus dimiliki agar pengelola perpustakaan tersebut mempunyai kinerja yang baik. Kompetensi tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Kompetensi manajerial: memimpin perpustakaan sekolah, merencanakan program kerja perpustakaan sekolah, melaksanakan program kerja perpustakaan sekolah, mengevaluasi program kerja perpustakaan sekolah dan dapat menyusun anggaran perpustakaan sekolah/ madrasah.
- 2) Kompetensi pengelolaan informasi: memberikan jasa dan sumber

¹³ Spencer LM & Signe Spencer, *Competence at Works, Model for Superior Performance* (New York, 1993) 63

informasi, melakukan promosi perpustakaan, menerapkan otomasi perpustakaan.

- 3) Kompetensi kependidikan: memiliki wawasan kependidikan, mampu memfasilitasi pemustaka untuk belajar mandiri, membuat panduan dan materi bimbingan literasi informasi.
- 4) Kompetensi kepribadian: memiliki kepribadian yang baik, mampu mendengarkan, mendiskusikan masukan dan memberi komentar dari setiap pertanyaan yang di ajukan pemustaka dandapat mengatasi konflik dengan baik.
- 5) Kompetensi sosial: membangun hubungan sosial dengan berbagai komunitas di sekolah / madrasah, membangun komunikasi dengan baik di dalam maupun diluar lingkungan kerja dan mampu berbagi ilmu dengan orang lain di bidang perpustakaan
- 6) Kompetensi pengembangan profesi: mengembangkan ilmu, mengikuti organisasi profesi, dan membuat karya tulis dibidang perpustakaan.¹⁴

Dari beberapa kompetensi di atas peneliti hanya meneliti tentang kompetensi pengelolaan informasi, kependidikan, kepribadian, sosial dan pengembangan profesi. Peneliti tidak menggunakan kompetensi manajerial karena kompetensi manajerial dimiliki oleh seorangkepala perpustakaan sedangkan tidak semua pengelola perpustakaan yang di teliti menjadi kepala perpustakaan sekolah.

¹⁴ Republik Indonesia, “*Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No 25 tahun 2008 tentang standar tenaga perpustakaan madrasah/sekolah*”. Bab 1, pasal 2.

2. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Mangkunegara menyebutkan kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.¹⁵

Pandangan lain dikemukakan oleh McDaniel dalam Hamzah dan Nina, yang memandang kinerja adalah interaksi antara kemampuan seseorang dengan motivasinya. Berdasarkan pandangan ini dapat ditegaskan bahwa kinerja merupakan penjumlahan antara kemampuan dan motivasi kerja yang dimiliki seseorang¹⁶.

Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi, organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak

¹⁵ A A Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 2000) 67.

¹⁶ Hamzah B. Uno dan Nina Lamatenggo, *Teori Kinerja...*, 62

mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya¹⁷

Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, melainkan selalu berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan dan tingkat besaran imbalan yang diberikan, oleh karena itu menurut model *partner-lawyer* kinerja individu pada dasarnya dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu :

- 1) Harapan mengenai imbalan
- 2) Dorongan
- 3) Kemampuan
- 4) Kebutuhan
- 5) Persepsi terhadap tugas
- 6) Imbalan internal
- 7) Eksternal
- 8) Persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja¹⁸.

Dari beberapa definisi tentang kinerja di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kerja yang dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi.

b. Pengukuran Kinerja

Pengukuran terhadap kinerja perlu dilakukan untuk mengetahui apakah selama pelaksanaan kinerja terdapat deviasi sesuai

¹⁷ Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2012), 95.

¹⁸ Moeheriono, *Pengukuran ...* 96

jadwal waktu yang telah ditentukan, atau apakah hasil kinerja telah tercapai sesuai dengan yang diharapkan.¹⁹

Beberapa aspek yang mendasar dari pengukuran kinerja adalah sebagai berikut :

- a. Menetapkan tujuan, sasaran dan strategi organisasi, dengan menetapkan secara umum apa yang diinginkan oleh organisasi sesuai dengan tujuan, visi dan misinya
- b. Merumuskan indikator kinerja dan ukuran kinerja, yang mengacu pada penilaian kinerja secara tidak langsung, sedangkan indikator kinerja mengacu pada pengukuran kinerja secara langsung yang berbentuk keberhasilan utama (*critical success factors*) dan indikator kinerja kunci (*key performance indicator*).
- c. Mengukur tingkat capaian tujuan dan sasaran organisasi, menganalisis hasil pengukuran kinerja yang dapat
- d. Diimplementasikan dengan membandingkan tingkat capaian tujuan, dan sasaran organisasi. Mengevaluasi kinerja dengan menilai kemajuan organisasi dan pengambilan keputusan yang berkualitas, memberikan gambaran atau hasil kepada organisasi seberapa besar tingkat keberhasilan tersebut dan mengevaluasi langkah apa yang diambil organisasi selanjutnya.²⁰

¹⁹ Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2007), 319

²⁰ Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2012), 97

c. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja pada dasarnya mempunyai dua tujuan utama, yaitu:

1) Penilaian kemampuan personal

Merupakan tujuan yang mendasar dalam rangka penilaian personal secara individual, yang dapat digunakan sebagai informasi untuk penilaian efektivitas manajemen sumber daya manusia.

2) Pengembangan personal

Sebagai informasi untuk pengambilan keputusan untuk pengembangan personal seperti: mutasi, rotasi, terminasi, dan penyesuaian kompensasi²¹

d. Kinerja pengelola perpustakaan sekolah

Dalam pelaksanaan pekerjaan di Perpustakaan sekolah diperlukan pengukuran kinerja agar hasil pekerjaan dapat dievaluasi dan diukur. Terdapat berbagai teori mengenai indikator kinerja pegawai. Salah satunya indikator kinerja pegawai Fadel²² mengemukakan beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai yaitu :

1) Pemahaman atas tupoksi

Dalam menjalankan tupoksi, Pengelola Perpustakaan harus paham tentang tugas pokok dan fungsi masing-masing serta mengerjakan

²¹ Yaslis Ilyas, *Kinerja: Teori, Penilaian dan Penelitian* (Depok: Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKMUI, 2002), 88-89.

²² Fadel, Muhammad. *Reinventing Government (Pengalaman Dari Daerah)*. (Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2009), 195

tugas sesuai dengan apa yang menjadi tanggung jawabnya.

2) Inovasi

Memiliki jiwa kreatif dengan membuat inovasi yang positif di perpustakaan dan dapat melaksanakan program baru di perpustakaan..

3) Kecepatan kerja

dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai harapan dan tuntutan serta dilakukan dengan penuh rasa tanggung jawab.

4) Keakuratan kerja

Mampu menyelesaikan pekerjaan, serta berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan rapi, teliti dan konsisten. mengerjakan pekerjaan dengan disiplin dan hasil kerja sesuai dengan target waktu yang ditentukan

5) Kerjasama

Kemampuan dalam bekerjasama dengan rekan kerja lainnya seperti bisa menerima dan menghargai pendapat orang lain.

Selain pendapat para ahli, pemerintah memiliki indikator kinerja pegawai yaitu dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang penilaian pelaksanaan pekerjaan PNS. Indikator tersebut adalah :

- 1) Kesetiaan, yaitu tekad dan kesanggupan untuk menaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesabaran dan tanggung jawab.

- 2) Prestasi kerja, yaitu hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.
- 3) Tanggung jawab, yaitu kesanggupan pegawai dalam melakukan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu, serta berani menanggung resiko atas keputusan yang telah diambil.
- 4) Ketaatan, yaitu kesanggupan pegawai untuk menaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedisiplinan yang berlaku.
- 5) Kejujuran, yaitu ketulusan hati pegawai dalam melaksanakan dan kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang diembannya.
- 6) Kerjasama, yaitu kemampuan pegawai untuk bekerjasama dengan orang lain dalam melakukan tugasnya.
- 7) Prakarsa, yaitu kemampuan pegawai untuk mengambil keputusan langkah- langkah atau melaksanakan semua tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dari atasan.
- 8) Kepemimpinan, yaitu kemampuan untuk mempengaruhi orang lain sehingga dapat diarahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas.

G. Metode Penelitian

Metode adalah suatu cara yang dilakukan dalam penelitian. Sedangkan penelitian adalah upaya dalam bidang ilmu pengetahuan yang dijalankan untuk memperoleh fakta-fakta dan prinsip-prinsip dengan sabar, hati-hati dan sistematis²³. Sedangkan menurut sugyono metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu²⁴.

Kesimpulan dari pengertian diatas adalah cara yang dilakukan seorang peneliti untuk mengumpulkan data-data tertentu dilapangan untuk penelitian tersebut.

1. Jenis penelitian

Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berandaskan filsafat positivism, digunakan untuk meneliti populasi dan sample tertentu, teknik pengambilan sample biasanya secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/*statistic* dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.²⁵ Jenis penelitian ini adalah penelitian Kausalitas Yaitu suatu penelitian yang menjelaskan hubungan sebab-akibat dari dua variabel atau lebih dalam penelitian atau penelitian

²³ Mardalis, *Metode Penelitian: Suatu Pendekatan Proposal*, (Jakarta, Bumi Aksara, 1995),24.

²⁴ Sugiono, *Metode Penelitian Administrasi Edisi Revisi*, (bandung: alfabeta, 2008), 1

²⁵ ²⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D* (Bandung: Alfabeta, 2010), 14

yang bertujuan menguji kebenaran hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Jenis penelitian kausalitas juga mengukur kekuatan dua variable bebas dan variable terikat²⁶

2. Tempat dan waktu penelitian

Penelitian ini dilakukan di perpustakaan sekolah negeri di Kota Madiun yang terdiri dari SDN/MIN, SMPN/MTsN, SMAN/SMKN/MAN sejumlah 83 sekolah.

3. Populasi dan sampel

a. Populasi

Populasi adalah keseluruhan unit pengamatan atau tentang informasi yang diinginkan²⁷ Kasus-kasus tersebut dapat berupa orang, barang, binatang, hal atau peristiwa. Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti²⁸. Populasi dalam penelitian ini adalah pengelola perpustakaan sekolah negeri yang ada di Kota Madiun yang terdiri dari 60 Sekolah Dasar Negeri / Madrasah Ibtidaiyah Negeri, 20 Sekolah Menengah Negeri / Madrasah Tsanawiyah Negeri Dan 13 Sekolah Menengah Atas / Sekolah Menengah Kejuruan Negeri / Madrasah Aliyah Negeri dengan total 83 sekolah dengan pengelola perpustakaan sejumlah 86 orang.

Peneliti mengambil keseluruhan populasi sebagai sampel penelitian. Peneliti menggunakan teknik sampling jenuh, karena sampel

²⁶ Muradajat Kuncoro, *Metode Kuantitatif: Teori Dan Aplikasi Untuk Bisnis Dan Ekonom*, (Yogyakarta: STIM YKPN, 2001) 16.

²⁷ Sugiyanto, *Analisis Statistika Sosial*, (Malang : Bayumedia Publishing, 2004),. 14

²⁸ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), 174

yang diambil adalah seluruh anggota populasi. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan untuk penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.²⁹

4. Variabel penelitian

Variabel penelitian adalah suatu sifat atau nilai dan orang yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan³⁰. Variabel dalam penelitian adalah variabel independen dan variabel dependent.

a. Variabel Independen

Variabel independen sering disebut variabel stimulus, *predictor*, dan *antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat).³¹ Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kompetensi pengelola perpustakaan sekolah negeri di Kota Madiun

b. Variabel Dependen

Variabel dependen atau variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.³² Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja pengelola perpustakaan sekolah negeri di Kota Madiun.

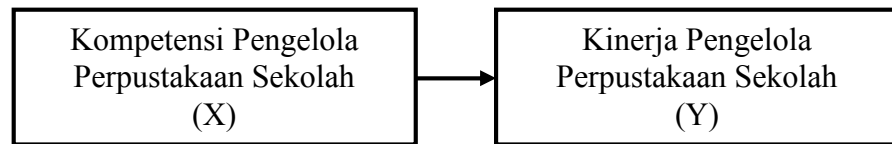
²⁹Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan...*, 124.

³⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D...*, 39.

³¹ Ibid.

³² Ibid, 85

. Adapun hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen adalah seperti terlihat dalam gambar berikut:



Gambar 1

Variabel Penelitian

Keterangan:

X = Kompetensi pengelola perpustakaan di sekolah negeri di Kota Madiun

Y = Kinerja pengelola perpustakaan di sekolah negeri di Kota Madiun

5. Teknik pengumpulan data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan penulis untuk mendapatkan informasi atau data-data yang diperlukan dalam penelitian ini, yaitu:

a. Kuesioner

Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang ingin ia ketahui.³³ Jenis kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner

³³ Ibid, 194

tertutup. Untuk sistem penilaiannya peneliti menggunakan *skala likert* dalam bentuk *check list*.

Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena yang oleh peneliti telah ditetapkan secara spesifik yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Variabel penelitian selanjutnya dijabarkan menjadi indikator. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak dalam menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan.

Prinsip pokok *skala likert* adalah menentukan lokasi kedudukan seseorang dalam suatu kesatuan sikap terhadap objek mulai dari sangat negatif samapai sangat positif. Penentuan lokasi itu dilakukan dengan mengkuantifikasikan respon seseorang terhadap butir pertanyaan atau pernyataan yang disediakan. Dalam *skala likert* mempunyai 3 alternatif model, yaitu model tiga pilihan (skala 3), empat pilihan (skala empat), dan lima pilihan (skala lima).³⁴ Dalam penelitian ini, *skala likert* yang digunakan adalah skala empat.

Pilihan respon skala empat mempunyai variabilitas respon lebih baik atau lebih lengkap dibandingkan skala tiga, sehingga mampu mengungkap lebih maksimal perbedaan sikap responden. Selain itu juga tidak ada peluang bagi responden untuk bersikap netral sehingga memaksa responden untuk menentukan sikap terhadap

³⁴ Eko Putro Wodoyoko, *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2012), 104.

fenomena sosial yang ditanyakan atau dinyatakan dalam instrumen.³⁵ Alasan peneliti tidak menggunakan skala tiga atau lima karena skala tiga dan lima yaitu untuk menghindari kecenderungan responden untuk memilih alternatif tengah sebagai pilihan yang dianggap aman (cukup atau pun netral).

Model dari *skala likert* adalah bentuk kuesioner yang mengungkapkan sikap dari responden dalam bentuk jawaban (pernyataan) yang berupa skala 1 dipergunakan untuk poin jawaban sangat tidak setuju, skala 2 untuk tidak setuju, skala 3 untuk jawaban setuju dan skala 4 untuk jawaban sangat setuju, terhadap pernyataan yang diajukan. Dengan skala ini tidak ada skor nilai tengah atau titik netral. Hal ini dimaksudkan untuk menghindari kecenderungan responden memilih jawaban di tengah dari skala yang digunakan.³⁶

Adapun tabel skala empat yang peneliti gunakan adalah sebagai berikut:

SKALA	PENILAIAN	JAWABAN
1	1	Sangat Tidak Setuju
2	2	Tidak Setuju
3	3	Setuju
4	4	Sangat Setuju

Sumber: Arikunto (2013)

Tabel 1
Penilaian *Skala Likert*

³⁵ Ibid, 106.

³⁶ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu...*, 284

Adapun langkah penyebaran kuesioner (angket) yang peneliti lakukan adalah sebagai berikut:

- 1) Merkenalkan diri kepada responden.
- 2) Menerangkan tujuan penyebaran angket kepada responden.
- 3) Menerangkan cara pengisian angket.
- 4) Dilanjutkan pengisian angket oleh responden.

Adapun indikator untuk kuesioner variabel kompetensi pengelola perpustakaan sekolah dikelompokkan menjadi enam jenis kompetensi dapat dilihat pada tabel 1.2 yang selanjutnya akan dibuat pernyataan yang akan dicantumkan pada lembar kuesioner penelitian.

No	Variabel	Sub Variabel	Indikator Pernyataan	No Pernyataan	Jml Pernyataan
1.	Variabel X Kompetensi Pengelola Perpustakaan Sekolah Negeri Di Kota Madiun	1. Kompetensi Manajerial	1. program kerja perpustakaan sekolah	1,2,3	3
			2. Anggaran perpustakaan sekolah	4	1
		Jumlah pernyataan Kompetensi Manajerial			4
		2. Kompetensi Pengelolaan Informasi	1. Penelusuran Informasi	5, 6	2
			2. Promosi Perpustakaan	7,8	2
			3. Otomasi Perpustakaan	9	1
		Jumlah pernyataan Kompetensi Pengelolaan Informasi			5
	3. Kompetensi Kependidikan	1. memahami visi & misi Sekolah / Madrasah	10	1	
			2. Memahami kurikulum	11	1

		3. Memfasilitasi pemustaka untuk belajar di perpustakaan	12	1
		4. Materi bimbingan literasi informasi	13	1
		Jumlah pernyataan Kompetensi Kependidikan		4
	4. Kompetensi Kepribadian	1. Berkelakuan baik	14	1
		2. Kemampuan mendengarkan	15	1
		3. Kemampuan mengatasi konflik	16	1
		Jumlah pernyataan Kompetensi Kepribadian		3
	5. Kompetensi Sosial	1. Kemampuan berinteraksi	17	1
		2. Kemampuan berkomunikasi	18	1
		3. Kemampuan berbagi ilmu	19	1
		Jumlah pernyataan Kompetensi Sosial		3
	6. Kompetensi Pengembangan Profesi	1. Mengembangkan ilmu	20	1
		2. Mengikuti organisasi profesi	21	1
		3. Membuat karya tulis	22	1
		Jumlah pernyataan Kompetensi Pengembangan Profesi		3
	Jumlah pernyataan Kompetensi Pengelola Perpustakaan Sekolah			22

Tabel 2

Kisi-Kisi Indikator Variabel Kompetensi Pengelola Perpustakaan Sekolah (X)

Sedangkan indikator untuk kuesioner variabel kinerja pengelola perpustakaan sekolah dikelompokkan menjadi lima jenis kompetensi dapat dilihat pada tabel 1.3 yang selanjutnya akan dibuat pernyataan yang akan dicantumkan pada lembar kuesioner penelitian.

No	Variabel	Sub Variabel	Indikator Pernyataan	No Pernyataan	Jml Pernyataan
----	----------	--------------	----------------------	---------------	----------------

1.	Variabel Kinerja Pengelola	1. Pemahaman atas tupoksi	1. Menjalankan SOP 2. Melaksanakan Program Kerja	23 24	1 1	
		Jumlah pernyataan Pemahaman Atas Tupoksi			2	
	Perpustakaan Sekolah/ Madrasah (Y)	2. Inovasi	4. Mempunyai kreatifitas	25, 26	2	
		Jumlah pernyataan Inovasi			2	
	3. Kecepatan kerja	5. Menyelesaikan pekerjaan	27,28	2		
		Jumlah pernyataan Kecepatan Kerja			2	
	4. Keakuratan kerja	4. Menyelesaikan pekerjaan dengan baik	29,30	2		
		Jumlah pernyataan Keakuratan Kerja			2	
	5. Kerjasama	4. Dapat bekerjasama dengan lingkungan internal sekolah / madrasah	31,32	2		
		5. Dapat bekerjasama dengan lingkungan eksternal sekolah / madrasah	33	1		
	Jumlah pernyataan Kerjasama			3		
Jumlah Pernyataan Variabel Kinerja Pengelola Perpustakaan Sekolah/ Madrasah					11	

Tabel 3
Kisi-Kisi Indikator Variabel Kinerja Pengelola Perpustakaan Sekolah / Madrasah (Y)

Setelah dibuat indikator variabel antara Kompetensi Pengelola Perpustakaan (X) dan Kinerja Pengelola Perpustakaan (Y) secara keseluruhan terdapat 33 pernyataan yang terdiri dari, 22 pernyataan variabel kompetensi pengelola perpustakaan dan 11 pernyataan

variabel kinerja pengelola perpustakaan. Selanjutnya dilakukan penyusunan kuesioner sebagai berikut:

- Melakukan penyusunan kisi-kisi atau indikator-indikator untuk variabel kompetensi ompetensi Pengelola Perpustakaan dan Kinerja Pengelola Perpustakaan.
 - Menyusun item-item berdasarkan indikator variabel.
 - Uji angket dengan menggunakan uji validitas dan reabilitas
- b. Studi Pustaka (*Library Research*), dalam studi pustaka ini penulis melakukan dengan mempelajari buku-buku, dokumentasi dan artikel yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti.
- c. Penelitian Lapangan (*Field Research*), penelitian ini dilakukan untuk memperoleh data secara langsung kelapangan melalui :
- 1) Observasi (Pengamatan)

Observasi yaitu pengamatan dalam rangka mengumpulkan data dalam suatu penelitian secara langsung ke lapangan kerja pelayanan perpustakaan.
 - 2) Wawancara

Wawancara merupakan cara menggali informasi responden dengan cara tanya jawab agar mendapatkan hasil yang lebih lengkap dan akurat

5. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Validitas adalah ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah.³⁷ Uji validitas instrumen menggunakan rumus korelasi yang dikemukakan oleh Pearson, yang dikenal dengan rumus korelasi *product moment* dengan menggunakan *software SPSS 22 for windows*.³⁸

Peneliti menggunakan rumus korelasi *product moment*, karena tipe datanya berupa skala *likert* yang berbentuk interval. Cara untuk menguji validitas dalam penelitian ini yaitu dengan cara instrumen yang telah disetujui para ahli diujicobakan pada sampel dari mana populasi diambil. Jumlah anggota sampel yang digunakan untuk uji validitas 20 responden yaitu pengelola perpustakaan di Kabupaten Ponorogo. Setelah data ditabulasikan, maka pengujian validitas konstruk dilakukan dengan analisis faktor, yaitu dengan mengkorelasikan antar skor item instrumen.³⁹

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir - butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu

³⁷ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu...*,211

³⁸ Ibid 213

³⁹ Sugiyono, *Statistika untuk Penelitian....*,352.

variabel. Hasil r hitung dibandingkan dengan r tabel dimana $df=n-2$ dengan signifikan 5%. Jika $r_{\text{tabel}} < r_{\text{hitung}}$ maka valid.⁴⁰

Untuk mendapatkan hasil perhitungan yang akurat maka pengolahan dan analisis data ini menggunakan bantuan komputer program *SPSS 22 for windows*. Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan mengkorelasikan skor item pertanyaan hasil uji coba dengan skor total menggunakan metode korelasi *product moment*. Nilai r_{tabel} yang digunakan untuk subyek (N) sebanyak 20 adalah mengikuti ketentuan $df = N-2$, berarti $20 - 2 = 18$ dengan menggunakan taraf signifikan 5% maka diperoleh $r_{\text{tabel}} = 0.4438$ ⁴¹.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga.⁴² Reliabilitas (keandalan) merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuisioner. Uji

⁴⁰ V. Wiratna Sujarweni dan Poly Endrayanto, *Statistika Untuk Penelitian* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), 177

⁴¹ Andhita Desi Wulansari, *Aplikasi Statistik Parametrik dalam Penelitian* (Yogyakarta: Pustaka Felicha, 2016), 95.

⁴² Ibid, 221

reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir soal. Jika nilai Alpha $> 0,60$ maka reliabel.⁴³

Dalam penelitian ini, untuk menguji reliabilitas digunakan alat ukur dengan teknik *Alpha Cronbach*⁴⁴ dengan menggunakan *software SPSS 22 for windows*. Peneliti menggunakan rumus korelasi *Alpha Cronbach*, karena tipe datanya berupa skala *likert* yang berbentuk interval.

Untuk menguji reliabilitas instrumen, dalam penelitian ini dilakukan secara *internal consistency*, dengan cara mencobakan instrumen sekali saja, kemudian data yang diperoleh dianalisis dengan teknik tertentu. Hasil analisis dapat digunakan untuk memprediksi reliabilitas instrumen.⁴⁵ Adapun untuk menganalisis reliabilitas instrumen menggunakan teknik *Alpha Cronbach* dengan bantuan program SPSS versi 22 *for windows*. Kriteria dari reliabilitas instrumen penelitian adalah apabila harga *cronbach alfa* lebih besar dari 0,6 maka instrumen tersebut dikatakan reliabel dan sebaliknya apabila harga *cronbach alfa* kurang dari 0,6 maka instrumen tersebut dikatakan tidak reliabel.⁴⁶

⁴³ V. Wiratna Sujarweni, dan Poly Endrayanto, *Statistika Untuk Penelitian...*, 177

⁴⁴ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu...*, 239

⁴⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif...*, 185.

⁴⁶ Duwi Prayitno, *SPSS Handbook: Analisis Data, Olah Data, dan Penyelesaian Kasus-kasus Statisti* (Yogyakarta: Mediakom, 2016), 60.

6. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti dan melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah.⁴⁷ Teknik analisis data yang dilakukan adalah sebagai berikut.

a. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif yaitu analisis yang dilakukan berdasarkan nilai suatu variabel mandiri tidak membuat perbandingan atau hubungan. Analisis deskriptif dilakukan untuk memberikan gambaran secara umum terhadap setiap variabel yang diteliti melalui data sampel atau populasi, dalam penelitian ini yaitu terkait Kompetensi dan kinerja pengelola perpustakaan sekolah/madrasah. Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui seberapa baik pemahaman pengelola perpustakaan sekolah/madrasah terhadap Kompetensi pengelola perpustakaan sekolah/madrasah (variabel independen) dan seberapa baik kinerja pengelola perpustakaan sekolah/madrasah (variabel dependen) dilakukan perhitungan menggunakan rumus *mean* dan *grand mean*.

⁴⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan...*,207

Mean digunakan untuk mengetahui atau menghitung rata-rata dengan menggunakan perhitungan aritmatika. Sedangkan *grand mean* digunakan untuk menghitung nilai rata-rata total. Penyajian data akan ditampilkan dengan tabel. Rumus *mean* dan *grand mean* adalah sebagai berikut:⁴⁸

Rumus *mean* yaitu:

$$\bar{X} = \frac{\sum x}{N}$$

Keterangan:

\bar{X} = rata-rata hitung

$\sum x$ = jumlah semua nilai kuesioner

N = jumlah responden

Sedangkan rumus *grand mean* yaitu:

$$\text{Grand mean}(\bar{X}) = \frac{\text{total rata - rata hitung}}{\text{jumlah pertanyaan}}$$

Alasan peneliti menggunakan rumus *mean* dan *grand mean* yaitu untuk menjawab rumusalah No.1 dan No.2 yang berupa variabel tunggal dengan data skala interval. Rumus *mean* dan *grand mean* digunakan untuk menganalisis data rata-rata setiap butir instrumen. Perhitungan tersebut ditentukan suatu bobot nilai tiap jawaban responden dengan frekuensi jawaban responden pada tiap butir pernyataan.

⁴⁸ Sugiyono, *Statistika untuk Penelitian* (Bandung: Alfabeta, 2013), 49

Interpretasi skor jawaban dengan pendekatan *Sturges*, dimana setiap skor akan mempunyai interval yang sama. Interval skor dicari dengan menggunakan skor rata-rata (MX) sebagai berikut:⁴⁹

$$\text{Skor maksimum} = 4$$

$$\text{Skor minimum} = 1$$

$$\text{Range (jarak)} = 4 - 1 = 3$$

$$\text{Banyak kategori} = 4$$

Jadi, interval setiap kategori adalah:

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

Dengan demikian, skor untuk setiap kategori dapat dilihat sebagai berikut:⁵⁰

No.	PENILAIAN	KATEGORI
1	$3,25 < X \leq 4,00$	Sangat Baik
2	$2,50 < X \leq 3,25$	Baik
3	$1,75 < X \leq 2,50$	Tidak Baik
4	$1,00 \leq X \leq 1,75$	Sangat Tidak Baik

Sumber: Mustafa (2013)

Tabel 4
Interpretasi skor jawaban

b. Uji Asumsi Klasik

⁴⁹ Zainal Mustafa EQ., *Mengurai Variabel Hingga Instrumentasi*, (Graha Ilmu, Yogyakarta, 2009)150.

⁵⁰ Ibid.

Analisis regresi linier berganda harus memenuhi asumsi klasik. Hal ini berkaitan dengan keterkaitan variabel prediktor dalam menjelaskan variabel yang diprediksi.⁵¹ Dalam penelitian ini dilakukan uji pemenuhan asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji linearitas, uji heterokedastisitas, dan uji multikolinearitas. Sedangkan untuk perhitungan analisis uji asumsi klasik dalam penelitian ini menggunakan program *SPSS* versi 22 *for windows*.

1) Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji kenormalan distribusi (pola) data. Dengan demikian, uji normalitas ini mengasumsikan bahwa, data di tiap variabel berasal dari populasi yang berdistribusi normal.⁵² Sebelum menggunakan rumus statistika kita perlu mengetahui asumsi yang digunakan dalam penggunaan rumus. Uji persyaratan ini berlaku untuk penggunaan rumus parametrik yang diasumsi normal yaitu uji normalitas. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan uji normalitas data tentang pengaruh Kompetensi terhadap kinerja pengelola perpustakaan sekolah negeri di Kota Madiun.

Uji normalitas yang digunakan oleh peneliti adalah teknik *Uji Lilifors* dan pengujiannya menggunakan *SPSS* versi 16.0 *for windows*. Kriteria dari normalitas data penelitian adalah apabila

⁵¹ Tony Wijaya, *Analisis Multivariat* (Yogyakarta: Universitas Atma Jaya Yogyakarta, 2010), 51.

⁵² Wulansari, *Aplikasi Statistik Parametrik dalam Penelitian*, 38.

signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data tersebut dikatakan berdistribusi normal.⁵³

2) Uji Linieritas

Uji linieritas merupakan uji kelinearan garis regresi. pada penelitian ini Digunakan pada analisis regresi linier sederhana dan regresi linier ganda. Uji linieritas dilakukan dengan cara mencari model garis regresi dari variabel independen X terhadap variabel dependen Y.⁵⁴ Adapun dalam penelitian ini, peneliti melakukan uji linearitas dengan menggunakan *Software SPSS 22 for windows*.

3) Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas menunjukkan bahwa varians variabel tidak sama untuk semua pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi Heterokedastisitas karena data cross section memiliki cara yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang dan besar).⁵⁵

Salah satu cara untuk melihat adanya problem heterokedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). cara menganalisisnya: dengan melihat apakah titik-titik pola tertentu yang teratur seperti bergelombang, melebar kemudian menyempit, jika terjadi maka mengindikasikan terdapat heterokedastisitas.

⁵³ *Ibid.*, 55.

⁵⁴ *Ibid.*, 55.

⁵⁵ Wijaya, *Analisis Multivariat*, 56.

Sebaliknya jika tidak terdapat pola tertentu yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 10 pada sumbu Y maka mengindikasikan tidak terjadi heterokedastisitas.⁵⁶ Adapun dalam penelitian ini, peneliti melakukan uji linearitas dengan menggunakan program *Software SPSS 22 for windows*.

4) Uji Multikolineritas

Uji Multikolineritas merupakan uji yang ditunjukkan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (variabel independent). Model uji regresi yang baik selayaknya tidak terjadi multikolineritas.⁵⁷ Adapun dalam penelitian ini, peneliti melakukan uji linearitas dengan menggunakan program *Software SPSS 22 for windows*.

5) Uji Korelasi

Uji korelasi digunakan untuk menjawab rumusan masalah no.3 yaitu Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja pengelola perpustakaan sekolah/madrasah di sekolah negeri Kota Madiun. Untuk mengetahui tingkat hubungan dari kedua variabel dalam penelitian ini menggunakan korelasi *product moment* dengan menggunakan *software SPSS 22 for windows*.

Peneliti menggunakan rumus *product moment* pada analisis korelasi karena untuk mengetahui keterkaitan antar variabel serta menunjukkan kuat lemahnya hubungan antar variabel. Interpretasi

⁵⁶ *Ibid.*,56-57.

⁵⁷ *Ibid.*, 51.

terhadap koefisien korelasi yang dihasilkan didasarkan pada tabel 3 sebagai berikut:⁵⁸

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2010)

Tabel 5
Interpretasi Koefisien Korelasi

6) Uji uji F

Uji ini untuk mengetahui apakah variabel-variabel bebas secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja pengelola perpustakaan sekolah/madrasah.

Untuk menguji hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak, kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pengelola perpustakaan sekolah/madrasah, digunakan statistik F (uji F, dengan ketentuan apabila hasil F hitung lebih besar dari F tabel, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sebaliknya apabila F hitung lebih kecil dar F tabel, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

⁵⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan...*,257

7) Uji Regresi Sederhana

Pengujian ada tidaknya pengaruh antar variabel dengan variabel yang lain diketahui melalui pengujian regresi. Sebagaimana diketahui dalam konteks penelitian ini terdapat dua variabel yang meliputi variabel Kompetensi dan variabel kinerja tenaga perpustakaan Sekolah/Madrasah. Berdasarkan hal tersebut uji regresi penelitian ini dilakukan melalui uji regresi sederhana.

Regresi sederhana dilakukan untuk mengetahui besar pengaruh antar variabel. Pengujian regresi sederhana penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh variabel Kompetensi terhadap kinerja tenaga perpustakaan Sekolah/Madrasah. Pengujian dilakukan melalui rumus sebagai berikut:⁵⁹

$$Y = \alpha + \beta X$$

Ket: Y = Kinerja tenaga perpustakaan Sekolah/ Madrasah
 X = Kompetensi tenaga perpustakaan Sekolah/ Madrasah
 α = Konstanta
 β = Koefisien regresi

H. Sistematika Pembahasan

Agar memperoleh gambaran yang sistematis dan terarah maka dibuat sistematika pembahasan sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan. Di bab ini berisi latar belakang masalah, landasan teori, rumusan masalah, manfaat dan kegunaan, penelitian dan hipotesis

⁵⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan...*,192

BAB II Gambaran Umum. Bab ini berisi gambaran umum dan kondisi pengelola perpustakaan yang ada di sekolah negeri di Kota Madiun

.BAB III Hasil Penelitian, Bab ini merupakan bab ini yang berupa jawaban dari rumusan masalah yang di kemukakan di atas

BAB IV Penutup, Bab ini merupakan bab terakhir yang berisi simpulan dan saran dari hasil penelitian yang dilakukan.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian di atas, maka ditarik kesimpulan untuk menjawab rumusan masalah sebagai berikut:

1. Pengelola Perpustakaan Sekolah Negeri di Madiun mempunyai kompetensi yang baik. hal ini didasarkan pada penghitungan *grand mean* pada Variabel Kompetensi yang mempunyai nilai 2,99. Kompetensi yang mempunyai hasil yang paling baik adalah kompetensi kepribadian dengan nilai nilai 3,19 hal ini berarti bahwa Pengelola perpustakaan sekolah negeri di Kota Madiun mempunyai kepribadian yang baik. Sedangkan kompetensi pengembangan profesi mempunyai nilai yang paling rendah yaitu 2,66 yang berarti pengelola perpustakaan sekolah negeri di Kota Madiun kurang dalam mengembangkan profesinya.
2. Sedangkan dalam hal kinerja, Pengelola Perpustakaan Sekolah Negeri di Kota Madiun mempunyai Kinerja yang baik dengan penghitungan *grand mean* dengan nilai 3,05. Nilai tertinggi diperoleh pada Sub Variabel Kecepatan Kerja dengan nilai 3,10 hal ini berarti pengelola perpustakaan sekolah negeri di Kota Madiun mempunyai etos kerja yang cepat. Sedangkan nilai terendah yaitu Pemahaman atas tupoksi dengan nilai 2,99.
3. Terdapat Pengaruh positif dan signifikan antara Kompetensi dan Kinerja Pengelola Perpustakaan Sekolah Negeri di Kota Madiun. Berdasarkan nilai signifikansi hasil dari tabel diatas diperoleh nilai 0,000. Hasil tersersebut

menunjukkan bahwa nilai variabel kompetensi berpengaruh terhadap variabel kinerja dengan ketentuan $0,000 < 0,05$. Nilai t diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 9,340 dan t_{tabel} sebesar 1,663, dimana derajat kebebasan (df) diperoleh bedasar $df = n - 2$ ($86 - 2$) = 84. Sehingga hasil menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel} \rightarrow (9,340 > 1,6633)$, hasil tersebut menunjukkan terdapat pengaruh antara kompetensi dengan kinerja, artinya semakin tinggi kompetensi maka semakin tinggi pula kinerja pengelola perpustakaan sekolah.

B. Saran

Sehubungan dengan penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan dengan judul Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pengelola Perpustakaan Sekolah Negeri Di Kota Madiun, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Berdasarkan sub variabel kompetensi Pengembangan Profesi mempunyai Nilai terendah, yaitu 2,66. Hal ini disebabkan kurangnya responden dalam mengikuti workshop dan organisasi profesi sehingga pengelola perpustakaan sekolah kurang mendapatkan ilmu untuk mengelola perpustakaan sekolah. Saran peneliti yaitu pengelola perpustakaan berkordinasi dengan pihak terkait untuk menyelenggarakan workshop untuk mereka dan dapat memfasilitasi untuk menjadi anggota organisasi profesi jika sudah terbentuk atau membentuk organisasi profesi jika belum ada.
2. Pada indikator kemampuan dalam menjalin kerjasama dengan dinas terkait dengan perpustakaan, sub variabel Kerjasama mempunyai mempunyai

nilai Mean 2,94. Hal ini berarti bahwa pengelola perpustakaan sekolah kurang memiliki kerjasama dengan dinas terkait. Dalam hal ini menyarankan agar pengelola perpustakaan aktif dalam menjalin kerjasama dengan dinas terkait seperti Kantor Perpustakaan dan Arsip Daerah Kota Madiun dalam rangka meningkatkan layanan perpustakaan seperti mendatangkan perpustakaan keliling di sekolah.

Daftar Pustaka

- , <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/kompetensi>
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), 174
- Boyatzis, Richard, *The Competent Manage, A Model For Effective Performance* (New York, 1982)
- Desi, Andhita Wulansari, *Aplikasi Statistik Parametrik dalam Penelitian* (Yogyakarta: Pustaka Felicha, 2016).
- Fadel, Muhammad. *Reinventing Government (Pengalaman Dari Daerah)*. (Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2009)
- Ilyas, Yaslis Kinerja: *Teori, Penilaian dan Penelitian* (Depok: Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKMUI, 2002).
- Iskandar, Khusnan. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Iklim Kerja Terhadap kinerja Guru Di Sekolah Menengah Atas (SMA) UII Yogyakarta* (Yogyakarta: Tesis Magister, Program Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga, 2011)
- Kerlinger, F. N. (1973). *Founding Of Behavior Research*, blt. Rinchart and Winston Inc. New York.
- Kismiyanti, Titiek. *Kesiapan Sertifikasi Pustakawan*, Media Pustakawan, Vol.18 No.3 & 4 Tahun 2011
- Kuncoro, Muradajat, *Metode Kuantitatif: Teori Dan Aplikasi Untuk Bisnis Dan Ekonomi*, (Yogyakarta: STIM YKPN, 2001)
- Mardalis, *Metode Penelitian: Suatu Pendekatan Proposal*, (Jakarta, Bumi Aksara, 1995).
- Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012).
- Mustafa, Zainal EQ,. *Mengurai Variabel Hingga Instrumentasi*, (Graha Ilmu, Yogyakarta, 2009)
- Prabu, A A Anwar Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 2000).
- Prayitno, Duwi, *SPSS Handbook: Analisis Data, Olah Data, dan Penyelesaian Kasus-kasus Statisti* (Yogyakarta: Mediakom, 2016).
- Putro, Eko Wodoyoko, *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2012).
- Republik Indonesia, “Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara, *tentang Standar Kompetensi Jabatan Struktural tahun 2003*.
- Republik Indonesia, “Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No 25 tahun 2008 *tentang standar tenaga perpustakaan madrasah/sekolah*”. Bab 1, pasal 2.
- Sani, Ahmad Supriyanto, dan Masyhuri Machfudz. (2010). *Metodologi Riset Manajemen Sumber daya Manusia*. Malang: UIN Maliki Press.
- Spencer, LM & Signe Spencer, *Competence at Works, Model for Superior Performance* (New York, 1993)
- Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009)
- Sugiyanto, *Analisis Statistika Sosial*, (Malang : Bayumedia Publishing, 2004)

- Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi Edisi Revisi*, (Bandung: Alfabeta, 2008),
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D* (Bandung: Alfabeta, 2010)
- Undang – Undang No. 47 Tahun 2007 Tentang Perpustakaan pasal
- Uno, Hamzah B. dan Nina Lamatenggo, *Teori Kinerja dan Pengukurannya* (Jakarta: Bumi Aksara, 2012)
- V. Wiratna Sujarweni dan Poly Endrayanto, *Statistika Untuk Penelitian* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012)
- Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2007),
- Widodo, *Metodologi pengelilan populer dan praktis*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2017)