

**PENGARUH IMPLEMENTASI MANAJEMEN PENGETAHUAN  
TERHADAP KINERJA PUSTAKAWAN GENERASI X DAN Y DI  
PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS ANDALAS SUMATERA BARAT**



**Oleh:**

**Septevan Nanda Yudisman**  
**NIM : 17200010067**

**TESIS**

**Diajukan Kepada Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga  
Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh  
Gelar Magister Of Arts (M.A)  
Program Studi Interdisciplinary Islamic Studies  
Konsentrasi Ilmu Perpustakaan Dan Informasi**

**YOGYAKARTA  
2019**

## PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **Septevan Nanda Yudisman, S.Pd.**

NIM : 17200010067

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, 23 Maret 2019

Saya yang menyatakan,



**Septevan Nanda Yudisman, S.Pd.**

NIM: 17200010067

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **Septevan Nanda Yudisman, S.Pd.**

NIM : 17200010067

Jenjang : Magister

Program Studi : Interdisciplinary Islamic Studies

Konsentrasi : Ilmu Perpustakaan Dan Informasi

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

Yogyakarta, 23 Maret 2019  
Saya yang menyatakan,



**Septevan Nanda Yudisman, S.Pd.**  
NIM: 17200010067



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA  
PASCASARJANA

## PENGESAHAN

Tesis berjudul : PENGARUH IMPLEMNTASI MENEJEMEN PENGETAHUAN  
TERHADAP KINERJA PUSTAKAWAN GENERASI X DAN Y DI  
PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS ANDALAN SUMATERA BARAT

Nama : Septevan Nanda Yudisman

NIM : 17200010067

Jenjang : Magister (S2)

Program Studi : *Interdisciplinary Islamic Studies*

Konsentrasi : Ilmu Perpustakaan dan Informasi

Tanggal Ujian : 12 April 2019

Teiah dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Magister of Art (MA.)

Yogyakarta, 19 April 2019

Direktur,



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

**PERSETUJUAN TIM PENGUJI  
UJIAN TESIS**

Tesis berjudul : PENGARUH IMPLEMNTASI MENEJEMEN PENGETAHUAN  
TERHADAP KINERJA PUSTAKAWAN GENERASI X DAN Y DI  
PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS ANDALAN SUMATERA BARAT

Nama : Septevan Nanda Yudisman

NIM : 17200010067

Program Studi : *Interdisciplinary Islamic Studies*

Konsentrasi : Ilmu Perpustakaan dan Informasi

telah disetujui tim penguji ujian munaqasyah:

Ketua Sidang Ujian/Penguji: Dr. Roma Ulinnuha, S.S., M.Hum.

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

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

diuji di Yogyakarta pada tanggal 12 April 2019

Waktu : 12.00 – 13.00 WIB.

Nilai Tesis : **90/A-**

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

*NOTA DINAS PEMBIMBING*

Kepada Yth.,  
Direktur Pascasarjana  
UIN Sunan Kalijaga  
Yogyakarta

*Assalamu' alaikum Wr.Wb.*

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

**PENGARUH ANTARA KINERJA PUSTAKAWAN GENERASI X DAN Y  
DENGAN IMPLEMENTASI MANAJEMEN PENGETAHUAN DI  
PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS ANDALAS SUMATERA BARAT**

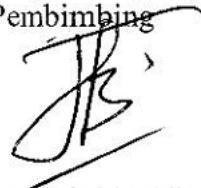
Yang ditulis oleh :

Nama : **Septevan Nanda Yudisman, S.Pd.**  
NIM : 17200010067  
Jenjang : Magister  
Program Studi : Interdisciplinary Islamic Studies  
Konsentrasi : Ilmu Perpustakaan Dan Informasi

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

*Wassalamu' alaikum Wr.Wb.*

Yogyakarta, 22 Maret 2019  
Pembimbing



Dr. Tafrikhuddin, S.Ag. M.Pd.

## ABSTRAK

Septevan Nanda Yudisman, S.Pd., “PENGARUH ANTARA KINERJA PUSTAKAWAN GENERASI X DAN Y DENGAN IMPLEMENTASI MANAJEMEN PENGETAHUAN DI PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS ANDALAS SUMATERA BARAT 2019”

Perpustakaan merupakan sebuah organisasi yang memiliki pustakawan yang diorganisir untuk mencapai tujuannya. Organisasi seperti perpustakaan sangat dipengaruhi oleh adanya sumber daya manusia yang terdapat di dalam perpustakaan yaitu pustakawan. Kinerja pustakawan yang sangat penting dalam membantu untuk mencapai tujuan perpustakaan dalam membangun citra positif dihadapan pemustaka. Serta adanya perbedaan generasi antar pustakawan yaitu Perbedaan usia dan generasi antara pustakawan generasi X dan Y Penelitian ini akan membahas tentang pengaruh antara kinerja generasi pustakawan melalui teori generasi X dan Y dengan implementasi manajemen pengetahuan yang diterapkan perpustakaan Universitas Andalas Sumatera Barat.

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*) yang bersifat kuantitatif dengan pendekatan survey. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pustakawan di Perpustakaan Universitas Andalas Sumatera Barat. Metode pengukuran data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah pengukuran menggunakan skala likert dalam penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik dan analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian menerangkan bahwa : (1) Kinerja pustakawan generasi X terbanyak adalah pada interval skor 3,40 sampai dengan 4,19 sebanyak 8 responden atau 47,1% yang artinya variable kinerja pustakawan generasi X (usia 50 tahun ke atast dapat dikategorikan tinggi (2) kinerja pustakawan generasi Y terbanyak adalah pada interval skor 3,40 sampai dengan 4,19 sebanyak 14 responden atau 58,4% yang artinya variable kinerja pustakawan generasi Y (usia 25 tahun ke atas) dapat dikategorikan tinggi (3)kinerja pustakawan generasi X signifikan berpengaruh terhadap implementasi manajemen pengetahuan nilai tersebut menunjukkan. Nilai p value untuk variabel kinerja pustakawan generasi X yaitu 0,000 yang kurang dari 0,05.(4) kinerja pustakawan generasi Y memiliki nilai p value yaitu 0,032 yang kurang dari 0,05. Nilai tersebut menunjukkan bahwa kinerja pustakawan generasi Y signifikan berpengaruh terhadap implementasi manajemen pengetahuan. (5) pengaruh kinerja pustakawan generasi X dan Y terhadap implementasi manajemen pengetahuan dengan nilai R Square sebesar 0,815 besarnya pengaruh variabel kinerja pustakawan generasi X dan Y terhadap variabel implementasi manajemen pengetahuan perpustakaan Universitas Andalas Sumatera Barat adalah sebesar 81,5% sedangkan sisanya sebesar 18,5% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar penelitian.

Kata kunci : kinerja pustakawan,Generasi X dan Y dan Manajemen pengetahuan

## ABSTRACT

Septevan Nanda Yudisman, S.Pd., "THE EFFECT BETWEEN LIBRARY PERFORMANCE OF X GENERATION AND Y WITH KNOWLEDGE MANAGEMENT IMPLEMENTATION IN THE ANDALAS UNIVERSITY LIBRARY IN WEST SUMATERA 2019"

The library is an organization that has librarians organized to achieve its objectives. Organizations such as libraries are strongly influenced by the presence of human resources contained in libraries, namely librarians. The role of librarians is very important in helping to achieve the goals of the library in building a positive image before the library. And there are differences in generations between librarians, namely the difference in age and generation between X and Y generation librarians. This study will discuss the influence of the performance of librarian generation through X and Y generation theory with the implementation of knowledge management applied by the Andalas University library in West Sumatera.

Type of this research is quantitative, and field research with a survey approach. The sample in this study was all librarians at the Andalas University Library in West Sumatra. The data measurement method that will be used in this study is measurement using the Likert scale in this study using the classic assumption test and multiple linear regression analysis.

The conclusion of the study concluded that: (1) The performance of the most X generation librarians is in the interval score of 3.40 to 4.19 as many as 8 respondents or 47.1%, which means that the performance generation of X librarians (age 50 to employers can be categorized high ( 2) the highest generation Y librarian performance is in the interval score of 3.40 to 4.19 as many as 14 respondents or 58.4%, which means that the performance variable generation Y librarians (aged 25 years and over) can be categorized as high (3) generation librarian performance X has a significant effect on the implementation of knowledge management. The value shows that the value of p value for the X generation librarian performance variable is 0,000 which is less than 0.05. (4) Generation Y librarian's performance has a p value of 0.032 which is less than 0.05. This shows that the performance of generation Y librarians significantly influences the implementation of knowledge management (5) the influence of the performance of librarians generation X and Y on i implementation of knowledge management with the value of R Square of 0.815 the magnitude of the influence of the performance variable librarians X and Y on the variable of knowledge management implementation of the Andalas University library in West Sumatra is 81.5% while the remaining 18.5% is influenced by other variables outside the research .

Keywords: Librarian performance, Generation X and Y and Knowledge Management



## “MOTTO”

"Wahai orang-orang yang beriman Apabila dikatakan kepadamu, "Berilah kelapangan didalam majelis, maka lapangkanlah, niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan berdirilah kamu, maka berdirilah, niscaya Allah akan mengangkat derajat orang-orang yang beriman diantara kamu dan orang-orang yang berilmu beberapa derajat".

(Q.S Al-Mujadalah ayat 11)

Panakiek Pisau Sirawik,  
Ambiek Galah Batang Lintabuang  
Salodang Jadikan Niru,  
Nan Satitiek Jadikan Lawik,  
Nan Sakapa Jadikan Gunuang  
Alam Takambang Jadi Guru

(Filsafah Hidup Orang Minangkabau)

## KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT, yang telah memberikan rahmat dan segala berkah penulisan tesis ini dapat terealisasikan 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. Ph.D. 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. Tafrihuddin, S.Ag. M.Pd. selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu membimbing, mendukung, dan memberikan arahan hingga terselesaikannya tesis ini.
5. Dr. Roma Ulinuha, M.Hum selaku Ketua Sidang Munaqasyah yang telah memberikan masukan terhadap penulisan tesis ini.
6. Dr. Anis Masruri, S.Ag S.IP. 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 Universitas Andalas Sumatera Barat, yang telah membantu penulis dalam melakukan penelitian.
11. Kedua orang tua saya Papa Dasman dan Mama Gadis yang selalu mengingatkan akan bimbingannya untuk selalu beribadah, berdoa, serta selalu memberikan semangat dan motivasi yang luar biasa pada penulis.
12. Teman-teman angkatan 2017 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, April 2019

Penulis

Septevan Nanda Yudisman

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN BEBAS PLAGIASI.....</b>	<b>iii</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN TIM PENGUJI UJIAN TESIS .....</b>	<b>v</b>
<b>NOTA DINAS PEMBIMBING .....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>vii</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>ix</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xvii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xviii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	10
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	10
D. Kajian Pustaka .....	11
E. Kerangka Teori.....	15
1. Perpustakaan Perguruan Tinggi.....	15
2. Kinerja Pustakawan .....	21
3. Generasi X dan Y.....	30
4. Kinerja Pustakawan.....	27
5. Manajemen Pengetahuan.....	35
F. Tempat Penelitian .....	39
G. Hipotesis.....	40

H.	Metode Penelitian .....	41
1.	Jenis Penelitian. ....	41
2.	Metode Pengumpulan Data .....	44
3.	Variabel Penelitian.....	44
4.	Metode Pengukuran Data .....	48
5.	Metode Validitas.....	48
6.	Uji Reliabilitas .....	50
7.	Teknik Analisi Data .....	51
8.	Uji Asumsi Klasik.....	52
9.	Uji Hipotesis .....	54
I.	Sistematika Pembahasan .....	57
<b>BAB II GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN</b>		
A.	Sejarah Perpustakaan Universitas Andalas Sumatera Barat .....	58
1.	Visi .....	59
2.	Misi .....	59
3.	Pelayanan Pengguna .....	60
B.	Struktur Organisasi Perpustakaan Universitas Andalas.....	66
C.	Pustakawan Perpustakaan Universitas Andalas di Organisasi Profesi Pustakawan.....	72
<b>BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>		
A.	Hasil Penelitian.....	79
1.	Hasil Penelitian Uji Instrument .....	79
2.	Deskripsi Data Responden .....	82
3.	Analisis Deskriptif Variabel .....	90
4.	Uji Prasyarat Analisis Data .....	106
B.	Pembahasan .....	114

#### **BAB IV PENUTUP**

A. Kesimpulan.....	118
B. Saran .....	120

<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>121</b>
----------------------------	------------

<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN.....</b>	<b>123</b>
-------------------------------	------------

<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>130</b>
-----------------------------------	------------

## DAFTAR TABEL

Table 1 .1 perbedaan generasi pustakawan di Perpustakaan Universitas Andalas Sumatera Barat .....	44
Table 1.2 variable, subvariabel dan indikator .....	47
Table 2.1 kegiatan di Unand di organisasi perpustakaan .....	77
Tabel 3.1. Hasil Uji Validitas .....	81
Tabel 3.2. Hasil Uji Reliabilitas .....	81
Tabel 3.3. Demografi Responden Pustakawan Generasi X Berdasarkan Jenis Kelamin.....	83
Tabel 3.4. Demografi Responden Pustakawan Generasi X Berdasarkan Usia ..	84
Tabel 3.5. Demografi Responden Pustakawan Generasi X Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	85
Tabel 3.6. Demografi Responden Pustakawan Generasi X Berdasarkan Lama Bekerja .....	86
Tabel 3.7. Demografi Responden Pustakawan Generasi Y Berdasarkan Jenis Kelamin.....	87
Tabel 3.8. Demografi Responden Pustakawan Generasi Y Berdasarkan Usia ..	88
Tabel 3.9. Demografi Responden Pustakawan Generasi Y Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	89
Tabel 3.10. Demografi Responden Pustakawan Generasi Y Berdasarkan Lama Bekerja .....	90
Tabel 3.11. Tingkat Kinerja Pustakawan Generasi X (usia 50 tahun ke atas) ...	91
Tabel 3.12. Tingkat Kinerja Pustakawan Generasi X Berdasar Kualitas .....	92
Tabel 3.13. Tingkat Kinerja Pustakawan Generasi X Berdasar Kuantitas .....	93
Tabel 3.14. Tingkat Kinerja Pustakawan Generasi X Berdasar Pelaksanaan Tugas.....	94
Tabel 3.15. Tingkat Kinerja Pustakawan Generasi X Berdasar Tanggung Jawab.	95
Tabel 3.16. Tingkat Kinerja Pustakawan Generasi Y (usia 25 tahun ke atas) ...	96
Tabel 3.17. Tingkat Kinerja Pustakawan Generasi Y Berdasar Kualitas .....	97
Tabel 3.18. Tingkat Kinerja Pustakawan Generasi Y Berdasar Kuantitas .....	98

Tabel 3.19. Tingkat Kinerja Pustakawan Generasi Y Berdasar Pelaksanaan Tugas.....	99
Tabel 3.20. Tingkat Kinerja Pustakawan Generasi Y Berdasar Tanggung Jawab .....	100
Tabel 3.21. Tingkat Implementasi Manajemen Pengetahuan .....	101
Tabel 3.22. Tingkat Implementasi Manajemen Pengetahuan Berdasar Indikator Manusia.....	102
Tabel 3.23. Tingkat Implementasi Manajemen Pengetahuan Berdasar Indikator <i>Leadership</i> .....	103
Tabel 3.24. Tingkat Implementasi Manajemen Pengetahuan Berdasar Indikator Teknologi .....	104
Tabel 3.25. Tingkat Implementasi Manajemen Pengetahuan Berdasar Indikator Organisasi .....	105
Tabel 3.26. Tingkat Implementasi Manajemen Pengetahuan Berdasar Indikator <i>Learning</i> .....	106
Tabel 3.27. Hasil Uji Normalitas ( $\alpha = 5\%$ ) .....	107
Tabel 3.28 Hasil Uji <i>Glejser</i> ( $\alpha = 5\%$ ).....	108
Tabel 3.29. Hasil Uji Multikolinearitas ( $\alpha = 5\%$ ).....	109
Tabel 3.30. Hasil Uji Autokorelasi dengan <i>Durbin Watson Test</i> ( $\alpha = 5\%$ ) .....	110
Tabel 3.31. Koefisien Regresi Linier Berganda .....	111
Tabel 3.32. Hasil Uji F ( $\alpha = 5\%$ ) .....	112
Tabel 3.33. Hasil Uji t ( $\alpha = 5\%$ ) .....	113
Tabel 3.34 Koefisien Determinasi ( <i>R Square</i> ) .....	114



## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1 sejarah perpustakaan Universitas andalas sumatera barat.....	59
Gambar 2.2 Struktur Organisasi Perpustakaan Universitas andalas sumatera Barat.....	71

## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran 1 Uji Validitas & Reliabilitas Kinerja Pustakawan Generasi X
- Lampiran 2 Uji Validitas & Reliabilitas kinerja Pustakawan Generasi Y
- Lampiran 3 Uji Validitas & Reliabilitas Implementasi Manajemen Pengetahuan
- Lampiran 4 Deskripsi Data Responden Pustakawan Generasi X
- Lampiran 5 Deskripsi Data Responden Pustakawan Generasi Y
- Lampiran 6 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Pustakawan Generasi X
- Lampiran 7 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Pustakawan Generasi
- Lampiran 8 Analisis Deskriptif Variabel Implementasi Manajemen Pengetahuan
- Lampiran 9 Uji Normalitas
- Lampiran 10 Uji Heteroskedastisitas
- Lampiran 11 Uji Multikolinearitas
- Lampiran 12 Uji F
- Lampiran 13 Koefisien Determinasi

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Organisasi adalah bentuk perkumpulan antara dua orang atau lebih yang bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan bersama, dan terikat secara formal dalam suatu ikatan, hirarkis, serta terdapat hubungan antara seseorang atau sekelompok orang yang disebut pimpinan dan seorang atau sekelompok orang yang disebut bawahan. Organisasi dikontrol oleh kekuasaan, namun bukan kekuasaan secara personal, karena kekuasaan menyebar melalui seluruh struktur tindakan yang menekan dan mendorong tindakan lain melalui rangsangan, rayuan, paksaan, dan larangan.<sup>1</sup> Perpustakaan juga merupakan sebuah organisasi yang memiliki pustakawan yang diorganisir untuk mencapai tujuannya.

Tujuan suatu organisasi seperti perpustakaan sangat dipengaruhi oleh adanya sumber daya manusia yang terdapat di dalam perpustakaan tersebut. Adapun sumber daya manusia yang dimaksudkan disini adalah seorang pustakawan, dan memiliki peran yang sangat penting dalam membantu untuk mencapai tujuan atau sasaran yang diinginkan oleh perpustakaan serta dapat membantunya dalam membangun citra positif dihadapan pemustaka. Jadi pustakawan adalah seseorang yang memberikan dan melaksanakan kegiatan

---

<sup>1</sup>MauriceFlorence, "*Michael FoucaultMaurice Florence autobiography*", 1984, dalam [https://sites.google.com/site/cwkoopman2/Foucault\\_MFlorence\\_Autobiography.pdf](https://sites.google.com/site/cwkoopman2/Foucault_MFlorence_Autobiography.pdf) diakses 11 Desember 2018.7.

perpustakaan dalam usaha pemberian pelayanan kepada masyarakat sesuai misi yang diemban oleh badan induknya berdasarkan ilmu perpustakaan, dokumentasi, dan informasi yang diperolehnya melalui pendidikan untuk bisa meningkatkan kinerjanya.<sup>2</sup>

Standar kinerja seseorang dinyatakan baik apabila mencakup beberapa faktor seperti kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kedisiplinan, kreativitas dan inovasi, kehadiran, kerjasama tim, bertanggung jawab dan melakukan perencanaan pekerjaan. Gabungan dari variabel-variabel tersebut memungkinkan para pustakawan mengeluarkan segenap potensi dan kompetensi (*skill*) yang dimiliki untuk mendukung keberhasilan kinerja pustakawan.<sup>3</sup>

Untuk dapat menghasilkan kinerja yang baik maka dibutuhkan suatu kompetensi yang baik dalam diri pustakawan, dan adapun kompetensi tersebut diharapkan sesuai dengan bidang ilmu perpustakaan yang sebelumnya diperoleh melalui pendidikan kepustakawanan agar lebih memudahkan para pustakawan dalam menjalankan pekerjaannya dalam penyediaan informasi kepada pemustaka sebagai tujuan perpustakaan.<sup>4</sup>

Tujuan utama dari perpustakaan adalah sebagai penyedia informasi kepada pemustaka serta sebagai pelayanan, pelayanan merupakan unsur utama dalam pencapaian suatu keberhasilan organisasi perpustakaan disebabkan bagian inilah yang berhubungan langsung dengan pengguna dalam penyedia

---

<sup>2</sup>Roony Suherman, *Manajemen Kompetensi, Teknik Mengimplementasikan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi*, (Jakarta: PPM, 2009), 12.

<sup>3</sup>*Ibid.*

<sup>4</sup>*Ibid.*

informasi serta pemanfaatan jasa dan fasilitas yang ada di perpustakaan. Dari penjelasan di atas maka dapat disebut perpustakaan merupakan organisasi yang menyediakan pelayanan informasi.

Pelayanan informasi di perpustakaan idealnya dapat lebih memikat, bersahabat, cepat, dan akurat, ini berarti orientasi pelayanan perpustakaan harus didasarkan pada kebutuhan pengguna, antisipasi perkembangan teknologi informasi dan pelayanan yang ramah. Dengan kata lain, menempatkan pengguna sebagai salah satu faktor penting yang mempengaruhi kebijakan pada suatu perpustakaan, kesan kaku pelayanan di perpustakaan harus dieliminir sehingga perpustakaan berkesan lebih bersahabat. Jadi kegiatan pelayanan yang diselenggarakan perpustakaan dapat membantu pemustaka untuk memperoleh informasi sesuai dengan kebutuhannya. Perpustakaan memiliki berbagai macam pelayanan sesuai dengan kondisi atau kemampuan dan perkembangan perpustakaan.<sup>5</sup>

Saat ini layanan perpustakaan sangat beragam dibandingkan pada beberapa masa yang lalu, yang paling penting adalah pelayanan perpustakaan harus *user oriented* atau diutamakan untuk memenuhi kebutuhan pemustaka.<sup>6</sup> Oleh karena itu, perpustakaan harus meningkatkan kinerja pustakawan untuk mendapatkan kualitas pelayanan perpustakaan yang baik. Dengan Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi informasi menuntut adanya

---

<sup>5</sup>Sulistyo, Basuki, *Pengantar Ilmu Perpustakaan*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1991), 3.

<sup>6</sup>Agus Riyanto, dkk, *Analisis Kualitas Jasa Pelayanan Perpustakaan*, (yogyakarta: gramedia, 2008), 17.

peningkatan kualitas kinerja pustakawan dan terciptanya profesional dalam memberikan pelayanan yang berkualitas di perpustakaan.

Kualitas sering dikaitkan dengan suatu produk atau jasa yang mempunyai pengaruh untuk memuaskan suatu kebutuhan yang dapat dinyatakan ataupun tersirat.<sup>7</sup> Kualitas layanan perpustakaan merupakan kepuasan yang didapatkan oleh setiap pemustaka setelah membandingkan pelayanan yang diterima dengan kesesuaian pelayanan yang diinginkan.<sup>8</sup> Suatu kualitas pelayanan merupakan hal yang terpenting yang harus diutamakan oleh perpustakaan dalam memberikan suatu layanan berupa jasa kepada pemustaka agar untuk memenuhi harapan atau kepuasan pemustaka.<sup>9</sup>

Kepuasan merupakan hasil penilaian kinerja yang diterimanya dalam hal ini yaitu suatu layanan dengan persepsi atau kesesuaian dengan harapan pemustaka, di mana setiap penyedia jasa seperti perpustakaan harus memahami nilai-nilai yang diharapkan oleh pemustaka dan berusaha memenuhi kualitas dan harapan tersebut dengan sebaik mungkin.<sup>10</sup>

Permasalahan pelayanan yang dihadapi pemustaka dalam mengakses informasi di perpustakaan relatif sama. Perbedaan antara kinerja antara generasi pustakawan dalam lingkungan kerja perpustakaan menjadi subyek yang selalu muncul dalam perkembangan manajemen sumber daya manusia,

---

<sup>7</sup>Philip Kotler, *Manajemen Pemasaran*, Terjemahan Benjamin Molan, Jilid. 1, (Jakarta: Prenhallindo, 2000), 32.

<sup>8</sup>Endang Fatmawati, *Mata Baru Penelitian Perpustakaan dari SERVQUAL ke LIBQUAL*, (Jakarta: Sagung Seto, 2013), 45

<sup>9</sup>Haning Tri Novianti, Lely indah Mindarti, Hermintatik, “*pengaruh kualitas pelayanan terhadap kepuasan pemustaka* (Studi pada Perpustakaan Umum dan Arsip Kota Malang)”, dalam *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, Vol. 3. No. 5, 2011. 789-794

<sup>10</sup>Sulistyo, Basuki, *Teknik dan Jasa Dokumentasi*, (Jakarta: Gramedia, 1992), 35.

suatu konstruksi sosial di mana di dalamnya terdapat sekelompok orang yang memiliki kesamaan umur dan pengalaman historis yang sama, individu yang menjadi bagian dari satu generasi, serta mereka yang memiliki kesamaan tahun lahir dalam rentang waktu dua puluh tahun dan berada dalam dimensi sosial dan dimensi sejarah yang sama.<sup>11</sup> Maka kinerja pustakawan yang berbeda usia atau generasi pelayanan pun relatif berbeda-beda sehingga pemustaka merasa tidak puas akan pelayanan tersebut.

Setiap pustakawan akan mampu memberikan pelayanan informasi yang maksimal, jika dalam menyelesaikan permasalahan yang dihadapi pemustaka para pustakawan saling berbagi pengetahuan yang dimiliki dalam mengorganisir suatu perpustakaan, maka hendaknya pustakawan harusnya mengetahui dan memahami serta mengimplementasikan apa itu manajemen pengetahuan.

Manajemen pengetahuan adalah penggabungan yang terselaras untuk menciptakan, menangkap, mengorganisasikan, mengakses, dan menggunakan aset intelektual dari sebuah organisasi untuk mencapai tujuannya.<sup>12</sup>

Manajemen pengetahuan memiliki manfaat yang terbagi dalam empat hal yaitu: mengidentifikasi asset kunci dan pengetahuan yang ada di dalam perpustakaan, merefleksikan apa yang organisasi ketahui, saling berbagi segala

---

<sup>11</sup>Howe, N dan Strauss W, *Generations: the history of America's future, 1584 to 2069*, (New York : William Morrow and Company Inc., , 1991),67 .

<sup>12</sup>Kimiz Dalkir, *Knowledge Management in Theory and Practice*, (Massachusetts: Massachusetts Insitute of Technology, 2011),15.

pengetahuan kepada siapapun yang membutuhkan, menerapkan penggunaan pengetahuan untuk meningkatkan kinerja organisasi.

Sistem manajemen pengetahuan memperjelas perspektif dari para pekerja sebagai pekerja pengetahuan dengan menyediakan mereka cara untuk membuat pengetahuan dan secara aktif ikut berkontribusi untuk membagi pengetahuan yang ada. Sebuah Sistem manajemen pengetahuan memberikan dukungan untuk banyak fungsi informasi termasuk:<sup>13</sup>

1. Menerima dan menyusun, menangkap dan menyimpan.
2. Mencari dan mengakses.
3. Menyiptakan dan menyempurnakan.
4. Menggabung, menyusun, dan mengubah.
5. Melacak.

Fungsi-fungsi sistem manajemen pengetahuan di atas memungkinkan lebih dari satu individu untuk menyusun aktifitas penting guna membagi dan menggunakan ulang suatu artifak untuk mencapai suatu tujuan. Artinya sistem manajemen pengetahuan membantu menyampaikan sifat dasar dari pekerjaan ataupun keahlian.<sup>14</sup> Jadi pada intinya manajemen pengetahuan berdampingan pada sebuah organisasi tidak terkecuali perpustakaan, karena perpustakaan termasuk sebuah organisasi, bahkan manajemen pengetahuan di perpustakaan disebutkan sebagai aktivitas keseharian perpustakaan.<sup>15</sup>

Perpustakaan Universitas Andalas Sumatera Barat didirikan pada 1966, yang merupakan gabungan dari beberapa perpustakaan fakultas. Berdasarkan

---

<sup>13</sup> *Ibid*

<sup>14</sup> B. Elnath Aldi, "Menjadikan Manajemen Pengetahuan Sebagai Keunggulan Kompetitif Perusahaan Melalui Strategi Berbasis Pengetahuan", dalam *Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi*, Vol. 2, No. 1, 2005, 59.

<sup>15</sup> Buku panduan perpustakaan universitas Andalas, (Padang: Andalas press, 2009),. 10.



Keputusan Menteri Departemen Pendidikan dan Kebudayaan RI No: 0125/0/1983, tentang Perubahan Status Perpustakaan, maka pada tahun 1983 Perpustakaan Pusat Universitas Andalas Sumatera Barat resmi berubah status menjadi Unit Pelaksana Teknis (UPT) Perpustakaan Universitas Andalas Sumatera Barat. Semenjak tahun 2002, UPT Perpustakaan Universitas Andalas Sumatera Barat menempati gedung baru berlantai 6 (enam) yang berada di tengah-tengah Kampus Universitas Andalas Limau Manis Padang.

Perkembangan Perpustakaan Universitas Andalas Sumatera Barat berdasarkan surat Perpustakaan Nasional no.66/4.1.2/PPM.02/1.2016 bahwa Perpustakaan Universitas Andalas memperoleh hasil akreditasi kategori A dengan predikat sangat baik , serta Universitas Andalas Sumatera Barat masuk peringkat 10 Perguruan Tinggi terbaik yang diumumkan Kementerian Riset,Teknologi dan Peguruan Tinggi saat pengumuman klasterisasi Perguruan Tinggi Indonesia tahun 2018.

Melalui data pustakawan Perpustakaan Universitas Andalas Sumatera Barat, diketahui bahwa perbedaan usia dan generasi antar pustakawan cukup jauh dari 41 pustakawan, 17 pustakawan yang termasuk generasi X yaitu generasi yang lahir pada tahun – tahun awal dari perkembangan teknologi dan informasi seperti penggunaan PC (*personal computer*), video games, tv kabel, dan internet yang berkisar berusia 50 tahun ke atas dan 24 pustakawan yang

termasuk generasi Y yaitu generasi yang tumbuh pada era *internet booming* yang berkisar berusia 25 tahun keatas.<sup>16</sup>

Perbedaan usia dan generasi antara pustakawan generasi X dan Y serta keterbatasan penggunaan teknologi oleh pustakawan generasi X maka di khawatir menimbulkan jenjang pengetahuan sehingga ditakutkan proses pengembangan implementasi manajemen pengetahuan terganggu.<sup>17</sup> karena manfaat manajemen pengetahuan dapat meningkatkan kinerja pustakawan tersebut maka implementasi manajemen pengetahuan di Perpustakaan Universitas Andalas Sumatera Barat harus dilaksanakan secara terstruktur dan berkelanjutan sehingga jenjang perbedaan pengetahuan bisa diminimalisir.

Berdasarkan paparan mengenai faktor usia serta generasi pustakawan dan implementasi manajemen pengetahuan di Perpustakaan Universitas Andalas Sumatera Barat di atas, sudah sewajarnya proses implementasi manajemen pengetahuan diterapkan meskipun terdapat indikasi mengenai adanya *gap*/jenjang pengetahuan diantara berdasarkan faktor generasi pustakawan.

Berdasarkan hasil observasi awal peneliti, menunjukkan bahwa pustakawan di Perpustakaan Universitas Andalas Sumatera Barat memiliki pengetahuan yang kurang baik dalam penguasaan teknologi informasi.<sup>18</sup> Hal tersebut menunjukkan adanya kegagalan bahwa implementasi manajemen pengetahuan berhubungan positif dengan kinerja generasi pustakawan.

---

<sup>16</sup>Bencsik, A., Csikos, G., & Juhaz, T, "Y and Z Generationsat Workplace", dalam *Journal of Competitiveness*, Vol.8, No.3, 2016, diakses pada 4 januari 2019

<sup>17</sup>*Ibid.*

<sup>18</sup>Wawancara dengan Andi Saputra, di Universitas Andalas Padang, 8 Desember 2018

Penelitian ini nantinya untuk menjawab ketimpangan antara teori dan kondisi lapangan tersebut.

Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan evaluasi untuk proses mengetahui dampak perbedaan usia serta generasi dan implementasi manajemen pengetahuan pustakawan, agar Perpustakaan universitas Andalas Sumatera Barat mampu memberikan pelayanan informasi yang baik kepada pemustakanya.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pemaparan latar belakang di atas, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah tingkat implementasi manajemen pengetahuan dan kinerja pustakawan generasi X serta Y di Perpustakaan Universitas Andalas ?
2. Bagaimanakah pengaruh implementasi manajemen pengetahuan terhadap kinerja pustakawan generasi X di Perpustakaan Universitas Andalas Sumatera Barat ?
3. Bagaimanakah pengaruh implementasi manajemen pengetahuan terhadap kinerja pustakawan generasi Y di Perpustakaan Universitas Andalas Sumatera Barat ?

### **C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

Dengan memilih Perpustakaan Universitas Andalas Sumatera Barat sebagai lokus penelitian, maka tujuan dan kegunaan penelitian sebagai berikut:

#### **1. Tujuan**

- a. Untuk mengetahui tingkat implementasi manajemen pengetahuan dan kinerja pustakawan generasi X serta Y di Perpustakaan Universitas Andalas
- b. Untuk mengetahui pengaruh implementasi manajemen pengetahuan terhadap kinerja pustakawan generasi X di Perpustakaan Universitas Andalas Sumatera Barat.
- c. Untuk mengetahui pengaruh implementasi manajemen pengetahuan terhadap kinerja pustakawan generasi Y di perpustakaan Universitas Andalas Sumatera Barat.

#### **2. Kegunaan Penelitian**

- a. Sebagai bahan evaluasi generasi pustakawan di Perpustakaan Universitas Andalas Sumatera Barat
- b. Sebagai bahan evaluasi pustakawan untuk meningkatkan implementasi manajemen pengetahuan yang dilakukan pustakawan di Perpustakaan Universitas Andalas Sumatera Barat.

### **D. Kajian Pustaka**

Beberapa literatur terdahulu dijadikan sebagai landasan penelitian mengenai hubungan kinerja pustakawan dan manajemen pengetahuan. Di

bawah ini adalah beberapa literatur yang hampir memiliki kesamaan dan perbedaan dengan proposal ini adalah :

Penelitian pertama yang dilakukan oleh Stewart Mohr dengan judul penelitian : *The Role of Communication in Knowledge Management and Knowledge Exchange in Organizatios*.<sup>19</sup> Penelitian ini dilakukan untuk mengembangkan pemahaman dalam praktik komunikasi di dalam sebuah organisasi dan untuk mengetahui bagaimana sebuah pengetahuan dalam organisasi diproduksi, dibagikan, dan dipertukarkan melalui komunikasi untuk mendukung tercapainya visi dan misi organisasi. Metode pengumpulan data adalah wawancara yang menjadi informan adalah anggota dari tim *outsourcing* dan pimpinan perusahaan.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis deskriptif konten. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa masing-masing tim diarahkan untuk aktif dalam kegiatan berbagai pengetahuan karena merespon arus bisnis yang dinamis, namun karyawan yang justru tidak aktif dalam penyampaian pengetahuannya.

Penelitian ke dua yang dilakukan oleh Dian Rohaidah dengan judul penelitian: Hubungan Knowledge Management Enabler Factor terhadap Kinerja Badan Perpustakaan dan Arsip Propinsi Nusa Tenggara Barat.<sup>20</sup> Di latar belakang oleh tuntutan peningkatan kinerja di era global dan keinginan

---

<sup>19</sup>Stewart M. Mohr, "The Role of Communication in Knowledge Management and Knowledge Exchange in Organizations", Dissertation, (New Jersey: Graduate Program in Communication, Information and Library Studies, State University of New Jersey, 2007).

<sup>20</sup>Dian Rohaidah, "Hubungan Knowledge Management Enabler Factor terhadap Kinerja Badan Perpustakaan dan Arsip Propinsi Nusa Tenggara Barat", *Tesis*, Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, (2014).

pemustaka mendapatkan pelayanan yang prima, maka Badan Perpustakaan dan Arsip Propinsi Nusa Tenggara Barat perlu mengimplementasikan knowledge management enabler factor. Penelitian tersebut bertujuan untuk: 1) mengetahui sejauh mana implementasi knowledge management enabler factor, 2) mengetahui kinerja, dan 3) untuk mengetahui adakah hubungan antara knowledge management enabler factor dengan kinerja di Badan Perpustakaan dan Arsip Propinsi Nusa Tenggara Barat.

Penelitian tersebut merupakan penelitian kuantitatif dengan instrument penelitiannya adalah kuesioner. Populasi penelitian dalam penelitian tersebut adalah seluruh pegawai perpustakaan yang terdiri dari 60 orang. Karena jumlah responden yang kurang dari 100, maka penelitian tersebut menggunakan teknik sampling jenuh atau menggunakan penelitian populasi. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa: 1) Implementasi *knowledge management enabler factor* di Badan Perpustakaan dan Arsip Propinsi Nusa Tenggara Barat memperoleh rata-rata 3,92. Rata-rata tersebut berada pada interval  $3,4 < X < 4,2$  yang artinya masuk katagori tinggi. 2) Kinerja Badan Perpustakaan dan Arsip Propinsi Nusa Tenggara Barat memperoleh rata-rata 3,81. Rata-rata tersebut berada pada interval  $3,4 < X < 4,2$  yang artinya masuk katagori tinggi. 3) Ada hubungan yang signifikan antara *knowledge management enabler factor* dengan kinerja Badan Perpustakaan dan Arsip Propinsi Nusa Tenggara Barat, hal tersebut dibuktikan dengan nilai signifikansi korelasi sebesar 0,663. Nilai tersebut berada pada interval 0,6-0,79 yang artinya kedua variabel memiliki hubungan yang signifikan.

Penelitian ketiga yang dilakukan oleh Thoriq Tri Prabowo, dengan judul: Hubungan Antara Implementasi Manajemen Pengetahuan dan Kompetensi Pustakawan di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Penelitian ini bertujuan untuk: 1) Mengetahui tingkat implementasi manajemen pengetahuan yang dilakukan pustakawan di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2) Mengetahui tingkat kompetensi pustakawan di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, dan 3) Mengetahui hubungan antara implementasi manajemen pengetahuan dan kompetensi pustakawan di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pustakawan di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga. (tambah lagi tentang kinerja pustakawan dan pengaruh manajemen pengetahuan dengan kinerja pustakawan).<sup>21</sup> Hasil penelitian adalah Implementasi manajemen pengetahuan yang dilakukan oleh pustakawan di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, memperoleh nilai grand mean 3,958. Nilai tersebut berada pada rentang skala 3,40 – 4,20 yang menunjukkan bahwa implementasi manajemen pengetahuan yang dilakukan oleh pustakawan di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta berada pada tingkat yang tinggi.

Skor tertinggi terdapat pada indikator Leadership, khususnya pernyataan “Pimpinan Saya menyadari bahwa berbagi pengetahuan adalah hal yang penting” yang memperoleh skor 4,238 (sangat tinggi). Sedangkan yang

---

<sup>21</sup>Thoriq Tri Prabowo, “Hubungan Antara Implementasi Manajemen Pengetahuan dan Kompetensi Pustakawan di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta”, *Tesis*, (2015)

mendapatkan skor terendah terdapat pada indikator Learning terutama pada pernyataan "Penyelesaian masalah yang ada di institusi diselesaikan secara sistematis, yaitu dengan melibatkan seluruh pustakawan" yang memperoleh skor 3,571 (tinggi). 2) Kompetensi pustakawan di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, memperoleh nilai grand mean 3,961. Nilai tersebut berada pada rentang skala 3,40 – 4,20 yang menunjukkan bahwa Kompetensi Pustakawan di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta berada pada tingkat yang tinggi. Skor tertinggi terdapat pada indikator Keperibadian terutama pada pernyataan "Saya memiliki kepercayaan diri saat memberikan pelayanan" dan "Saya tulus dalam memberikan pelayanan" memperoleh skor 4,238 (sangat tinggi). Sedangkan yang mendapatkan skor terendah terdapat pada indikator Kemampuan untuk melakukan pengatalogan deskriptif yang memperoleh skor 3,666 (tinggi).

3) Terdapat hubungan yang positif dan kuat antara implementasi manajemen pengetahuan yang dilakukan oleh pustakawan dan kompetensi pustakawan di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Nilai  $r$  hitung yang positif dan lebih besar dari  $r$  tabel tersebut menunjukkan bahwa adanya hubungan yang positif, dan nilai  $r$  hitung (0,789) yang berada pada rentang 0,70 – 0,90 menunjukkan bahwa hubungan antara implementasi manajemen pengetahuan dan kompetensi pustakawan di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta berada dalam kategori hubungan yang kuat.

Dari ke tiga penelitian di atas terdapat satu kesamaan yaitu pada obyek penelitiannya yaitu *knowledge management* atau manajemen pengetahuan.



Namun menjadikan penelitian ini berbeda dari sebelumnya adalah variabel dependen-nya yaitu pengaruh antara kinerja generasi pustakawan X dan Y dengan manajemen pengetahuan . Peneliti ingin mengetahui pengaruh antara generasi pustakawan dan implementasi manajemen pengetahuan. Dengan demikian penelitian ini menurut hemat peneliti masih sangat relevan karena generasi atau usia pustakawan adalah salah satu aspek penting dalam menunjang pelayanan prima. Penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan yang bermanfaat untuk kemajuan dan kelayakan pemakaian perpustakaan.

## **E. Kerangka Teori**

### **1. Konsep Perpustakaan Perguruan Tinggi**

#### **1.1 Pengertian Perpustakaan Perguruan Tinggi**

Keberadaan perpustakaan perguruan tinggi sangat strategis dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Secara umum peran perpustakaan perguruan tinggi adalah untuk memberikan pelayanan informasi yang dibutuhkan oleh penggunanya yaitu civitas akademik dalam menyelenggarakan pengadaan bahan perpustakaan.

Perpustakaan Perguruan Tinggi merupakan unit pelayanan teknis (UPT) perguruan tinggi, yang bersama-sama dengan unit lain turut melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi dengan cara memilih, menghimpun, mengolah, merawat serta melayani sumber informasi kepada lembaga induknya pada khususnya dan masyarakat akademis

pada umumnya.<sup>22</sup> Perpustakaan Perguruan Tinggi adalah perpustakaan yang terdapat pada perguruan tinggi, badan bawahannya maupun lembaga yang berafiliasi dengan perguruan tinggi, dengan tujuan utama membantu perguruan tinggi mencapai tujuannya.<sup>23</sup>

Berdasarkan hal di atas perpustakaan perguruan tinggi pada hakekatnya adalah suatu unit pelayanan teknis dan badan bawahan perguruan tinggi mencakup perpustakaan universitas, fakultas, akademik, institute, sekolah tinggi maupun politeknik yang memiliki tujuan dan fungsi sebagai memilih, menghimpun, mengolah, merawat serta melayani informasi sebagai penunjang terlaksananya Tri Dharma Perguruan Tinggi.

## 1.2 Tujuan Perpustakaan Perguruan Tinggi

Perguruan perguruan tinggi sering dimaknai sebagai pusat penelitian karena banyak menyediakan informasi yang berkaitan dengan sarana pendukung dalam proses penelitian. Selaras dengan kegiatan perpustakaan perguruan tinggi, dirumuskan tujuan perpustakaan perguruan tinggi sebagai berikut:<sup>24</sup>

- a. Mengadakan buku, jurnal dan pustaka lainnya untuk dipakai oleh dosen, mahasiswa dan staf lainnya bagi kelancaran program pengajaran di perpustakaan perguruan tinggi.

---

<sup>22</sup>Sulistyo-Basuki, *Pengantar Ilmu Perpustakaan*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1993), 34

<sup>23</sup>*Ibid.*,

<sup>24</sup> Perpustakaan Perguruan Tinggi : Buku Pedoman.1994. Jakarta : Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Depdiknas,21.

- b. Mengadakan buku, jurnal dan pustaka lainnya yang diperlukan untuk penelitian sejauh dana tersedia.
- c. Mengusahakan, menyimpan dan merawat pustaka yang bernilai sejarah, yang dihasilkan oleh sivitas akademik.
- d. Menyediakan sarana bibliografi untuk menunjang pemakaian perpustakaan. Menyediakan tenaga yang cukup serta penuh dedikasi untuk melayani kebutuhan pengguna perpustakaan dan bila perlu mampu memberikan pelatihan penggunaan perpustakaan.
- e. Bekerja sama dengan perpustakaan lain untuk mengembangkan program perpustakaan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat dilihat bahwa tujuan dari perpustakaan perguruan tinggi tidak lain sebagai penyedia jasa pelayanan informasi meliputi pengumpulan, pelestarian, pengolahan sehingga dapat dimanfaatkan pengguna sebagai wujud dukungan, melancar serta mempertinggi kualitas pelaksanaan program kegiatan perguruan tinggi.

### **1.3 Fungsi Perpustakaan Perguruan Tinggi**

Selain mempunyai tujuan, sebuah perpustakaan juga harus memiliki fungsi tentunya. Begitu juga halnya dengan perpustakaan perguruan tinggi. Fungsi perpustakaan perguruan tinggi dapat ditinjau dari berbagai segi yaitu:

- a. Fungsi Edukasi. Perpustakaan merupakan sumber belajar bagi sivitas akademika, oleh karena itu koleksi yang mendukung pencapaian tujuan pembelajaran, pengorganisasian bahan pembelajaran setiap program studi, koleksi tentang strategi belajar mengajar dan materi pendukung evaluasi pembelajaran.
- b. Fungsi Informasi. Perpustakaan merupakan sumber informasi yang mudah diakses oleh pencari dan pengguna informasi.
- c. Fungsi Riset. Perpustakaan merupakan fungsi bahan–bahan riset dan sekunder yang paling mutakhir sebagai bahan untuk melakukan penelitian dan pengkajian ilmu pengetahuan teknologi dan seri koleksi pendukung penelitian di perpustakaan perguruan tinggi mutlak dimiliki, karena tugas perguruan tinggi adalah menghasilkan karya-karya penelitian yang dapat diaplikasikan untuk kepentingan pembangunan masyarakat dalam berbagai bidang.
- d. Fungsi Rekreasi. Perpustakaan harus menyediakan koleksi rekreatif yang bermakna untuk membangun dan mengembangkan kreatifitas, minat dan daya inovasi pengguna perpustakaan.
- e. Fungsi Publikasi. Perpustakaan selayaknya juga membantu melakukan publikasi karya yang dihasilkan oleh karya perguruan tingginya sivitas akademik dan non akademik.
- f. Fungsi Deposit. Perpustakaan menjadi pusat deposit untuk seluruh karya dan pengetahuan.

g. Fungsi Interpretasi. Perpustakaan sudah seharusnya melakukan kajian dan memberikan nilai tambah terhadap sumber-sumber informasi yang dimilikinya untuk membantu pengguna dalam melakukan Tri Dharma.<sup>25</sup>

Berdasarkan uraian di atas Fungsi perpustakaan perguruan tinggi adalah mendukung pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi yang diantaranya menyediakan informasi ilmiah untuk para mahasiswa, dosen, dan staf maupun pengguna dari luar. Baik koleksi buku, majalah, surat kabar dan jenis koleksi lainnya.

Dari pemaparan di atas dapat dijadikan referensi bahwa fungsi dari sebuah perpustakaan perguruan tinggi merupakan penyediaan fasilitas pengajaran dan penelitian untuk memenuhi kebutuhan pengguna perpustakaan. Untuk dapat menyelenggarakan fungsi tersebut adapun peranan pustakawan sangat penting karena pustakawan harus dapat melihat lebih jauh dan lebih luas akan kebutuhan penggunanya.

#### **1.4 Tugas Perpustakaan Perguruan Tinggi**

Untuk mencapai tujuan dan fungsinya perpustakaan perguruan tinggi haruslah menjalankan tugasnya dengan baik. Tugas perpustakaan perguruan tinggi adalah melayani keperluan para mahasiswa dari tingkat persiapan sampai kepada mahasiswa yang sedang menghadapi ujian sarjana dan menyusun tugas akhir, para staf dalam persiapan bahan

---

<sup>25</sup>Sjahrial-Pamuntjak, Rusina, *Pedoman Penyelenggaraan Perpustakaan, ed.revisi*, (Jakarta: Djambatan, 2000),.78

perkuliahan serta para peneliti yang bergabung dalam perguruan tinggi yang bersangkutan.

Selain itu, tugas perpustakaan perguruan tinggi adalah menyusun kebijakan dan melakukan tugas rutin untuk mengadakan, mengolah dan merawat pustaka serta mendayagunakan baik bagi sivitas akademika maupun di luar kampus. Adapun tugas perpustakaan perguruan tinggi adalah:

- a. Mengikuti perkembangan kurikulum serta perkuliahan dan menyediakan bahan-bahan yang dibutuhkan untuk pengajaran.
- b. Menyediakan pustaka yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas-tugas dalam rangka studi.
- c. Mengikuti perkembangan mengenai program-program penelitian yang diselenggarakan di lingkungan perguruan tinggi induknya dan berusaha menyediakan literatur ilmiah dan bahan lain yang diperlukan bagi para peneliti.
- d. Memutakhirkan bahan perpustakaan dengan mengikuti terbitan-terbita yang baru, baik berupa tercetak maupun tidak tercetak.<sup>26</sup>

Dari uraian di atas dapat diketahui bahwa tugas dari perpustakaan perguruan tinggi adalah memberikan jasa yang dapat mendukung proses pelaksanaan pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat dengan cara memutakhirkan bahan perpustakaan baik tercetak maupun tidak

---

<sup>26</sup>Sulistyo Basuki, (*Pengantar Ilmu Perpustakaan*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama , 1999), 20.

tercetak demi mendukung dan mengembangkan kualitas program kegiatan perguruan tinggi.

## **2. Kinerja Pustakawan**

### **2.1 Kinerja**

Perpustakaan untuk mencapai tujuannya harus melalui beberapa kegiatan yang dilaksanakan oleh sekelompok orang dalam organisasi perpustakaan 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 perpustakaan.<sup>27</sup>

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu. Dapat pula diartikan bahwa kerja adalah gabungan dari empat faktor penting yaitu kemampuan dan minat seseorang pekerja, kemampuan, dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, peran, dan tingkat motivasi seorang karyawan, serta besarnya penghasilan yang mereka terima. Semakin

---

<sup>27</sup>Purwono, *Profesi Pustakawan Menghadap Tantangan Perubahan*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013),. 41.

tinggi keempat faktor di atas, maka semakin besarlah kinerja yang dihasilkan.<sup>28</sup>

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, kinerja berarti, sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperhatikan, dan kemampuan kerja. Dari uraian tersebut dapat dikemukakan bahwa kinerja dapat berupa hasil kerja, prestasi kerja, atau tingkat keberhasilan seseorang dalam tugas dan tanggung jawabnya yang diberikan kepadanya. Untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja, diperlukan manajemen kerja.

Seluruh kegiatan yang mendukung pengembangan dan pemanfaatan penilaian kerja sering disebut sistem manajemen kerja. Manajemen kinerja adalah proses pemahaman apa yang harus dicapai dengan menyatukan tujuan organisasi dengan tujuan individu dan bagaimana cara mengatur aktivitas dan sumber daya yang tepat agar tujuan atau kinerja yang diinginkan dapat tercapai. Tanpa memandang tipe kriteria mana yang diukur dalam proses penilaian, sistem manajemen kerja menjadi strategi sejauh kriteria-kriteria ini dihubungkan secara jelas dengan sasaran organisasi.<sup>29</sup>

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

---

<sup>28</sup>Dharma Surya, *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Pnerapannya*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2005), 23.

<sup>29</sup>Jusuf, Herman, *Sistem Penilaian Kinerja Tenaga Edukatif dan Program Pengembangan di Sekolah Tinggi Seni Rupa dan Desain Indonesia Bandung*, (Bandung: STISI, 2013), 12.



tujuan organisasi. Kinerja merupakan bahan dasar penilaian atas tercapai atau tidak tujuan organisasi.

Prawiro Sentono menyatakan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja<sup>30</sup> yaitu :

a. Efektifitas dan efisien

Jika suatu tujuan tertentu dapat dicapai, maka dapat dikatakan bahwa kegiatan tersebut efektif, tetapi apabila akibat-akibat yang 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 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.

---

<sup>30</sup>Suryadi Prawirosentono, *Kebijakan Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta: BPFE,1999), . 27.

d. Inisiatif

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

Sedangkan menurut Sters dalam Suharto dan Cahyono faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah: <sup>31</sup>

- 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.<sup>32</sup>

Berbeda dari pendapat di atas, Mc Cormick 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 :

---

<sup>31</sup>Suharto dan Cahyono, "Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah" dalam *Jurnal Riset dan Bisnis Indonesia*, Vol.1, No.1, 2005.

<sup>32</sup>Asri Laksmi Riani, *Budaya Organisasi*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2011), 100.

1. Faktor sosial dari organisasi, meliputi : kebijakan, jenis latihan dan pengalaman, sistem upah serta lingkungan sosial.
2. Faktor fisik dan pekerjaan, meliputi: metode kerja, pengaturan dan kondisi, perlengkapan kerja, pengaturan ruang kerja, kebisingan, penyinaran, dan temperatur.<sup>33</sup>

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis yang diterjemahkan oleh Anwar Prabu Mangkunegara<sup>34</sup>, yaitu :

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

---

<sup>33</sup>*Ibid.*

<sup>34</sup> Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2000), 68.

yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Kemudian 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.<sup>35</sup>

Purwono menambahkan bahwa 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.<sup>36</sup>

Berdasarkan penjelasan dan masukan para ahli di atas tentang faktor-faktor kinerja, maka penulis menyimpulkan bahwa kinerja

---

<sup>35</sup> Mathis, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka., 2012), 13.

<sup>36</sup> Purwono, *Profesi Pustakawan Menghadap Tantangan Perubahan*, vii.

adalah suatu prestasi kerja yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Kinerja dapat ditingkatkan sesuai dengan kemampuan dan sesuai dengan bidang pekerjaan.

## 2.2 Karakteristik Kinerja

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut:<sup>37</sup>

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

## 2.3 Konsep Pustakawan

Pustakawan adalah orang yang memberikan dan melaksanakan kegiatan perpustakaan dalam usaha pemberian pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan misi yang diemban oleh badan induknya berdasarkan ilmu perpustakaan, dokumentasi, dan informasi yang diperolehnya melalui pendidikan.<sup>38</sup>

---

<sup>37</sup>Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, 68

<sup>38</sup>Sulistyo Basuki, *Pengantar Ilmu Perpustakaan*, Cet. ke-2, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1993),. 8.

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.<sup>39</sup> Pustakawan adalah orang yang bekerja di perpustakaan atau lembaga sejenisnya dan memiliki pendidikan secara formal dalam bidang ilmu perpustakaan, dokumentasi dan informasi.<sup>40</sup>

Sedangkan menurut Suwarno disebutkan 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.<sup>41</sup>

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan 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 bertanggungjawab.

## 2.4 Kinerja Pustakawan

Kinerja pustakawan menurut kode etik pustakawan indonesia diuraikan tentang kode etik yang harus dipahami oleh setiap pustakawan. Kode etik

---

<sup>39</sup>Undang-Undang Tentang Perpustakaan. Description, Jakarta : Perpustakaan Nasional, 2007 iv, 46

<sup>40</sup> Syihabuddin Qalyubi, dkk, *Dasar-dasar ilmu perpustakaan dan Informasi*, (Yogyakarta: Jurusan Ilmu Perpustakaan dan Informasi Fakultas Adab dan Ilmu Budaya UIN Sunan Kalijaga, 2007), 4.

<sup>41</sup>Wiji Suwarno, *Ilmu Perpustakaan dan Kode Etik Pustakawan*. (Yogyakarta: Ar Ruzz Media, 2010), 92.

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.<sup>42</sup> Berikut sikap dasar yang harus dimiliki seorang pustakawan, yaitu :

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

Kinerja pustakawan adalah kinerja yang dilakukan pustakawan dalam rangka mengelola perpustakaan sesuai tujuan organisasi yang tertuang dalam rencana strategis suatu organisasi perpustakaan. Dalam penelitian ini

---

<sup>42</sup>Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 43 tahun 2007 tentang Perpustakaan : Dilengkapi AD/ART dan Kode Etik Ikatan Pustakawan Indonesia* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2007), 81.

yang dimaksud pustakawan adalah seluruh pegawai yang bekerja di perpustakaan Universitas Andalas Sumatera Barat.

Dalam membangun teori tentang kinerja pustakawan, peneliti berusaha memasukan tiga sumber teori antara lain Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil<sup>43</sup>, Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2014 Tentang Jabatan Fungsional Pustakawan.<sup>44</sup>

### **3. Generasi X dan Y**

#### **3.1 Pengertian Generasi**

Perbedaan generasi dalam lingkungan kerja menjadi salah subyek yang selalu muncul dalam perkembangan manajemen sumber daya manusia, dan konsep perbedaan generasi terus berkembang dari waktu ke waktu.

Menurut Mannheim (1952) generasi adalah suatu konstruksi sosial dimana didalamnya terdapat sekelompok orang yang memiliki kesamaan umur dan pengalaman historis yang sama. Lebih lanjut Mannheim (1952) menjelaskan bahwa individu yang menjadi bagian dari satu generasi, adalah mereka yang memiliki kesamaan tahun lahir dalam rentang waktu 20 tahun dan berada dalam dimensi sosial dan dimensi sejarah yang

---

<sup>43</sup> Republik Indonesia. 2011. Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil. Jakarta : Sekretariat Negara.

<sup>44</sup> Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2014 Tentang Jabatan Fungsional Pustakawan Dan Angka Kreditnya



sama.<sup>45</sup> Definisi tersebut secara spesifik juga dikembangkan oleh Ryder (1965) yang mengatakan bahwa generasi adalah agregat dari sekelompok individu yang mengalami peristiwa – peristiwa yang sama dalam kurun waktu yang sama pula.

Dalam beberapa tahun terakhir definisi generasi telah berkembang, salah satunya adalah definisi menurut Kopperschmidt's (2000) yang mengatakan bahwa generasi adalah sekelompok individu yang mengidentifikasi kelompoknya berdasarkan kesamaan tahun kelahiran, umur, lokasi, dan kejadian – kejadian dalam kehidupan kelompok individu tersebut yang memiliki pengaruh signifikan dalam fase pertumbuhan mereka.<sup>46</sup> Dari beberapa definisi tersebut teori tentang perbedaan generasi dipopulerkan oleh Neil Howe dan William Strauss pada tahun 1991. Howe & Strauss (1991, 2000) membagi generasi berdasarkan kesamaan rentang waktu kelahiran dan kesamaan kejadian – kejadian historis.<sup>47</sup>

Generasi adalah suatu konstruksi sosial dimana didalamnya terdapat sekelompok orang yang memiliki kesamaan umur dan pengalaman historis yang sama. Serta individu yang menjadi bagian dari satu generasi dan mereka yang memiliki kesamaan tahun lahir dalam rentang waktu dua puluh tahun dan berada dalam dimensi sosial dan dimensi sejarah yang sama. Pemahaman dasar mengenai pengelompokan

---

<sup>45</sup> Mannheim, K. (1952). The Problem of Generations. In P. Kecskemeti (Ed.), *Essays on the Sociology of Knowledge*. 276-320

<sup>46</sup> Kopperschmidt, B. R.; 2000; *Multigeneration Employees: Strategies for Effective Management*; *The Health Care Manager*, 19(1), 65.

<sup>47</sup> Howe, Neil & Strauss, William, *Generations; The History of America's Future 1584-2069*, (New York : William Morrow & Company, 1991), 59.

generasi, jadi generasi adalah sekelompok individu yang dipengaruhi oleh kejadian – kejadian bersejarah dan fenomena budaya yang terjadi dan dialami pada fase kehidupan mereka.<sup>48</sup>

### 3.2 Pengelompokan Generasi

Pengelompokan generasi adalah sekelompok individu yang dipengaruhi oleh kejadian-kejadian bersejarah dan fenomena budaya yang terjadi dan dialami pada fase kehidupan mereka, kejadian serta fenomena tersebut menyebabkan terbentuknya ingatan secara kolektif yang berdampak dalam kehidupan mereka.<sup>49</sup> Jadi kejadian historis, sosial, dan efek budaya bersama dengan faktor-faktor lain ini akan berpengaruh terhadap terbentuknya perilaku individu, nilai, dan kepribadian.

Dari penjelasan di atas, hal utama yang mendasari pengelompokan generasi, yaitu faktor demografi khususnya kesamaan tahun kelahiran dan yang kedua adalah faktor sosiologis khususnya adalah kejadian-kejadian yang historis dan generasi terbentuk lebih disebabkan karena kejadian atau event yang bersejarah dibanding dengan tahun kelahiran. Sebagai contoh bahwa generasi Baby Boom dimulai pada rentang waktu dari tahun 1943 sampai dengan 1946 dan berakhir pada rentang waktu 1960 sampai dengan 1969.

Generasi X dimulai dari rentang waktu yang bervariasi, yaitu dari tahun 1961 sampai dengan tahun 1965 dan berakhir pada tahun 1975

---

<sup>48</sup>Bencsik, A., Csikos, G., & Juhaz, T, "Y and Z Generations at Workplaces" . dalam *Journal of Competitiveness*, Vol. 8, No. 3, hlm. 90–106, diakses dari <https://doi.org/10.7441/joc>. pada 2018.11.06.

<sup>49</sup>*Ibid.*, 34

sampai dengan 1981. Ada tiga atribut yang lebih jelas mengidentifikasi generasi dibanding dengan tahun kelahiran, atribut tersebut antara lain :<sup>50</sup>

- a. *Percieved membership* : persepsi individu terhadap sebuah kelompok dimana mereka tergabung didalamnya, khususya pada masa-masa remaja sampai dengan masa dewasa muda.
- b. *Common belief and behaviors* : sikap terhadap keluarga, karir, kehidupan personal, politik, agama dan pilihan-pilihan yang diambil terkait dengan pekerjaan, pernikahan, anak, kesehatan, kejahatan.
- c. *Common location in history* : perubahan pandangan politik, kejadian yang bersejarah, contohnya seperti : perang, bencana alam, yang terjadi pada masa – masa remaja sampai dengan dewasa muda.

Adanya perbedaan lokasi dan perbedaan kejadian yang bersejarah karena perbedaan letak geografis menjadi salah hal yang menjadi perdebatan dalam pengelompokan generasi, konseptualisasi pengelompokan generasi seringkali berbasis *event* bersejarah di Amerika Serikat, perlu adanya generalisasi basis pengelompokan generasi yang dapat diterima di semua tempat. Dalam perkembangannya para peneliti telah mengadopsi label yang sama dalam pengelompokan generasi,

---

<sup>50</sup> Parry, E., & Urwin, P. (2010). *Generational differences in work values: A review of theory and evidence. International Journal of Management Reviews*, 13, 79–96.  
doi:10.1111/j.1468-2370. 2010.00285.x.

walaupun masih ada beberapa perbedaan terkait dengan kapan dimulainya sebuah kelompok generasi dan kapan berakhirnya.

### 3.3 Perkembangan Teori Perbedaan Generasi

Perbedaan generasi yang umum dan bisa diterima secara luas diberbagai wilayah, dalam hal ini kriteria yang dipakai adalah tahun kelahiran dan peristiwa – peristiwa yang terjadi secara global. Beberapa hasil penelitian secara konsisten membandingkan perbedaan generasi, dengan sampel mulai dari tahun 1950 sampai dengan awal tahun 2000, menunjukkan perbedaan karakteristik dari 3 kelompok generasi, yaitu generasi baby boomers, generasi X dan generasi Y (Millennial), *Veteran generation* atau sering juga disebut sebagai *silent generation* adalah generasi yang konservatif dan disiplin, *Baby boom generation* adalah generasi yang materialistis dan berorientasi waktu.<sup>51</sup>

Generasi X adalah generasi yang lahir pada tahun-tahun awal dari perkembangan teknologi dan informasi seperti penggunaan PC (*personalcomputer*), video games, tv kabel, dan internet. Ciri – ciri dari generasi ini adalah mampu beradaptasi, mampu menerima perubahan dengan baik dan disebut sebagai generasi yang tangguh, memiliki karakter mandiri dan loyal, sangat mengutamakan citra, ketenaran, dan uang, tipe pekerja keras, menghitung kontribusi yang telah diberikan perusahaan terhadap hasil kerjanya.

---

<sup>51</sup> Howe, N., & Strauss, W. (1991). *Generations: the history of America's future, 1584 to 2069*.

Generasi Y dikenal dengan sebutan generasi millennial atau milenium. Ungkapan generasi Y mulai dipakai pada editorial koran besar Amerika Serikat pada Agustus 1993. Generasi ini banyak menggunakan teknologi komunikasi instan seperti email, SMS, instant messaging, dan media sosial seperti facebook dan twitter, dengan kata lain generasi Y adalah generasi yang tumbuh pada era *internet booming*.<sup>52</sup>

Mengungkapkan ciri – ciri dari generasi Y adalah karakteristik masing-masing individu berbeda, tergantung dimana ia dibesarkan, strata ekonomi, dan sosial keluarganya, pola komunikasinya sangat terbuka dibanding generasi-generasi sebelumnya, pemakai media sosial yang fanatik dan kehidupannya sangat terpengaruh dengan perkembangan teknologi, lebih terbuka dengan pandangan politik dan ekonomi, sehingga mereka terlihat sangat reaktif terhadap perubahan lingkungan yang terjadi di sekelilingnya, memiliki perhatian yang lebih terhadap kekayaan.

## **4 Manajemen Pengetahuan**

### **4.1 Pengertian Manajemen Pengetahuan**

Manajemen pengetahuan sebagai suatu upaya untuk menghasilkan nilai dari kekayaan intelektual organisasi melalui penciptaan, penyimpanan, penyebaran, dan penerapan pengetahuan untuk mencapai tujuan organisasi. Manajemen pengetahuan merupakan proses untuk menghasilkan nilai dari aset intelektual. Sering kali nilai ini melibatkan kodifikasi pengetahuan partner dan konsumen dan membagikan

---

<sup>52</sup>T. Elmore, *How Generation Z Differs from Generation Y*. Retrieved november 01, 2018, from <http://growingleaders.com/blog/generation-z-differs-generation-y/> diakses 15 desember 2018

pengetahuan untuk mendapatkan praktek terbaik. Manajemen pengetahuan memungkinkan terjadinya penciptaan, pengkomunikasian dan penerapan pengetahuan untuk mencapai tujuan bisnis. Berdasarkan definisi di atas, maka terdapat empat hal penting dalam manajemen pengetahuan yaitu<sup>53</sup> :

1. Manajemen pengetahuan merupakan suatu sistem, alat untuk mengorganisir sumber daya tidak berwujud untuk mencapai tujuan organisasi.
2. Input manajemen pengetahuan adalah aset organisasi yang tidak berwujud seperti pengetahuan.
3. Proses manajemen pengetahuan terdiri dari upaya penciptaan pengetahuan, pembagian, atau pengkomunikasian dan penerapan pengetahuan.
4. Output manajemen pengetahuan adalah kapabilitas baru, kinerja yang superior, inovasi, dan meningkatkan nilai pelanggan.

Dari uraian di atas dapat di jelaskan bahwa manajemen pengetahuan adalah manajemen pengetahuan sebagai kegiatan terstruktur dari organisasi dalam rangka memperbaiki kapasitas organisasinya. Caranya adalah dengan memperoleh, membagi, dan memanfaatkan pengetahuan untuk meningkatkan derajat kelangsungan hidup dan keberhasilan organisasi.

---

<sup>53</sup>Dalkir, Kimiz, *Knowledge management in Theory and Practice*, (city: Massachusetts Insitute of Technology,2011),. 33.

## 4.2 Manajemen Pengetahuan di Perpustakaan

Manajemen Pengetahuan pada awalnya digunakan di dunia bisnis. Melihat kecenderungan yang terjadi saat ini dan membandingkan kemajuan di sektor swasta, besar kemungkinan penerapan manajemen pengetahuan (*knowledge management*) masuk di sektor birokrasi pemerintahan.

Manajemen pengetahuan bagi perpustakaan sebenarnya bukan hal yang baru. Aktivitas manajemen pengetahuan merupakan aktivitas keseharian di perpustakaan. Dengan kemajuan teknologi informasi maka kemasan yang membungkusnya menjadi agak berbeda. Bahan mentah perpustakaan umum maupun perguruan tinggi sampai saat ini masih didominasi bahan pustaka tercetak, sedangkan pada manajemen pengetahuan hampir 90% terdiri dari bahan non-cetak terutama bersumber dari internet (*virtual library*)<sup>54</sup>.

Semua aktivitas manajemen pengetahuan identik dengan kegiatan rutin di perpustakaan. Pada *knowledge management* dikenal istilah seperti penciptaan pengetahuan (*creation of knowledge*), kegiatan ini dalam perpustakaan seperti pemilahan bahan pustaka yang akan dikoleksi. Survey kebutuhan pemakai (*user*) dilakukan untuk memahami informasi yang diharapkan pemakai (*user*). Pada proses ini pustakawan mencoba mengumpulkan informasi-informasi yang relevan dengan akhir kegiatan berupa akuisisi bahan pustaka. Kegiatan-kegiatan

---

<sup>54</sup>Kardi, "Revitalisasi Peran Pustakawan dalam Implementasi Knowledge Management" dalam artikel *Majalah Visi Pustaka* Vo. 9, No. 2, Agustus 2007. Jakarta : Pusat Jasa Perpustakaan dan Informasi, Perpustakaan RI. Diakses 12 desember 2018.

lain di manajemen pengetahuan seperti penyimpanan pengetahuan (*retention knowledge*), pemindahan pengetahuan (*transfer knowledge*) sampai pada penggunaan pengetahuan (*utilization knowledge*). Dengan terminologi dan modifikasi pada penekanan jenis kegiatan, semua kegiatan di manajemen pengetahuan sama atau identik dengan kegiatan rutin perpustakaan.<sup>55</sup>

Pendekatan manajemen pengetahuan di perpustakaan sudah merupakan keniscayaan. Artinya tuntutan perkembangan zaman terutama di era informasi seperti sekarang ini, perpustakaan merupakan salah satu infrastruktur informasi yang sangat berperan dalam menyebar informasi. Maka dalam hal ini dituntut peran pustakawan dalam menyikapi dan mengantisipasinya. Jika tidak maka perpustakaan akan ketinggalan zaman dan lebih ekstrim lagi akan ditinggalkan oleh penggunanya.

Dalam penerapan manajemen pengetahuan yang dianggap sebagai sesuatu yang baru di perpustakaan. Ada beberapa faktor yang menjadi penghambat mengapa perpustakaan yang didalamnya melekat manajemen pengetahuan menjadi tertinggal dalam berbagai aspek. Faktor penghambat tersebut antara lain:

- a. Budaya yang dimaksud di sini adalah berkaitan dengan apresiasi masyarakat terhadap perpustakaan dan fungsi-fungsi yang melekat padanya. Budaya baca masyarakat masih sangat rendah, maka dalam

---

<sup>55</sup> *Ibid.*, 57



hal itu perlu peran pustakawan untuk meningkatkan minat baca tersebut.

- b. Faktor struktural yang menghambat eksistensi perpustakaan masih selalu mengemuka karena struktur birokrasi pemerintah tidak menganggap penting keberadaan perpustakaan.
- c. Sumber daya manusia ini perlu ditingkatkan terus menerus agar sesuai dengan perkembangan zaman. Sebagai contoh sekarang ini era teknologi informasi, maka pustakawan harus punya keterampilan dan pengetahuan yang berkaitan dengan teknologi informasi.
- d. Infrastruktur perpustakaan yang menerapkan manajemen pengetahuan mengharuskan memiliki infrastruktur di bidang teknologi informasi yang cukup canggih.<sup>56</sup>

Faktor di atas hanya merupakan faktor-faktor yang dominan saja yang melingkupi permasalahan penerapan manajemen pengetahuan di perpustakaan. Masih ada faktor-faktor lain, tetapi paling tidak jika empat faktor ini bisa dipecahkan atau diminimalisir maka penerapan manajemen pengetahuan bisa terealisasi secara baik dan sukses.

## **F. Tempat dan Waktu Penelitian**

Berdasarkan tujuan dan fokus penelitian di atas, maka penelitian ini dilakukan di perpustakaan Universitas Andalas Sumatera Barat, pada 5 Januari 2019 sampai 3 maret 2019.

---

<sup>56</sup> Hartono. *Perpustakaan dalam Praktik Knowledge Enabler L: Perspektif Pustakawan*(sumber internet [www.jibis.pnri.go.id/files/diakses](http://www.jibis.pnri.go.id/files/diakses) 11 desember 2018

## G. Hipotesis

Hipotesis merupakan sebuah jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul.<sup>57</sup> Pada umumnya perumusan sebuah hipotesis berguna untuk menggambarkan hubungan dua variabel akibat, akan tetapi terdapat pula hipotesis yang menggambarkan perbandingan dari satu variabel terhadap dua sampel.

Pada penelitian ini peneliti akan melihat pengaruh tingkat keberhasilan perilaku manajemen pengetahuan antara pustakawan senior dengan pustakawan junior. Oleh karena itu, peneliti mengajukan hipotesis nol ( $H_0$ ) dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) sebagai berikut:

1.  $H_0$  : Tidak terdapat pengaruh implementasi manajemen pengetahuan terhadap generasi pustakawan X di Perpustakaan Universitas Andalas Sumatera Barat.

$H_1$  : Terdapat pengaruh yang positif implementasi manajemen pengetahuan terhadap generasi pustakawan X di Perpustakaan Universitas Andalas Sumatera Barat.

2.  $H_0$  : Tidak terdapat pengaruh implementasi manajemen pengetahuan terhadap generasi pustakawan Y di Perpustakaan Universitas Andalas Sumatera Barat.

$H_1$  : Terdapat pengaruh yang positif implementasi manajemen pengetahuan terhadap generasi pustakawan Y di Perpustakaan Universitas Andalas Sumatera Barat.

---

<sup>57</sup>Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, ed.rev. v, (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), hal. 64.

## **H. Metode Penelitian**

Metode penelitian adalah proses ilmiah atau cara untuk memperoleh data yang dapat digunakan dalam kepentingan penelitian ilmiah. Untuk mendapatkan suatu rumusan hasil dari suatu penelitian melalui proses mencari, menemukan, mengembangkan, serta menguji suatu pengetahuan. Selain itu, penelitian digunakan untuk memecahkan atau menyelesaikan suatu permasalahan yang ada. Suatu penelitian dapat dikategorikan baik bila memenuhi unsur seperti spesifik, terbatas, bisa diukur, dan bisa diperiksa dengan menunjukkan hasil penelitian.

### **1. Jenis Penelitian**

Penelitian pada proposal ini berjenis penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini nantinya akan mencari pengaruh antara kinerja pustakawan yang mempunyai generasi berbeda menurut teori generasi.

Penelitian ini menggunakan studi komparatif, yang menurut Sugiyono berarti penelitian yang bertugas untuk membandingkan dua objek. Penelitian ini dilakukan untuk membandingkan persamaan dan perbedaan dua atau lebih fakta-fakta dan sifat-sifat objek yang diteliti.

berdasarkan kerangka pemikiran tertentu.<sup>58</sup> Menurut Nazir penelitian komparatif adalah sejenis penelitian deskriptif yang ingin mencari jawaban secara mendasar tentang sebab-akibat, dengan menganalisis faktor-faktor penyebab terjadinya ataupun munculnya suatu fenomena tertentu. Jadi penelitian komparatif adalah jenis penelitian yang digunakan untuk membandingkan antara dua kelompok atau lebih dari suatu variabel tertentu.<sup>59</sup>

Populasi dan Sampel dalam penelitian ini yaitu Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pustakawan Universitas Andalas yang berjumlah 41 orang, karena jumlah pustakawannya berjumlah kurang dari 100 orang. Melalui data pustakawan perpustakaan Universitas Andalas Sumatera Barat, diketahui bahwa perbedaan usia dan generasi antar pustakawan cukup jauh dari 41 pustakawan, 17 pustakawan yang termasuk generasi X yaitu generasi yang lahir pada tahun – tahun awal dari perkembangan teknologi dan informasi seperti penggunaan PC (*personal computer*), video games, tv kabel, dan internet yang berkisar berusia 50 tahun ke atas dan 24 pustakawan yang termasuk generasi Y yaitu generasi yang tumbuh pada era *internet booming* yang berkisar berusia 25 tahun keatas.<sup>60</sup>Dapat di lihat dengan tabel perbedaan generasi pustakawan di Perpustakaan Universitas Andalas Sumatera Barat berikut ini :

---

<sup>58</sup> Sugiyono.2006.Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D.Bandung:Alfabeta,45.

<sup>59</sup> Nazir, Moh. 2005. Metode Penelitian. Jakarta: Ghalia Indonesia.32

<sup>60</sup>Bencsik, A., Csikos, G., & Juhaz, T, “Y and Z Generationsat Workplace”, dalam *Journal of Competitiveness*, Vol.8, No.3, 2016, diakses pada 3 desember 2018

Pustakawan Generasi X (usia 50 tahun keatas) variabel X1	Pustakawan Generasi Y (usia 25 tahun keatas) variabel X2
1. Abdi cristoper salamaun, usia 53 tahun	1. Muhammad kobil, usia 25 tahun
2. Gusmir, usia 59 tahun	2.Ade gunawan, usia 27 tahun
3. Adjar Pratoto, usia 59 tahun	3. Ichwal yoandika fazrin, usia 23 tahun
4. Zainal Abidin, usia 55 tahun	4.Bella nuraini, usia 23 tahun
5. Dahliar, usia 55 tahun	5. Arif putera barma, usia 25 tahun
6. Elvis Muzardi, usia 56 tahun	6. Redha maharani, usia 26 tahun
7. Bainar, usia 54 tahun	7.Fajrium, usia 43 tahun
8. Syafiardi, usia 57 tahun	8. Rahmadeli, usia 28 tahun
9. Husinsyah, usia 59 tahun	9. Merizom, usia 39 tahun
10. Periyeti, usia 56 tahun	10. Leni marsih, usia 38 tahun
11. Yose Rizal, usia 51 tahun	11. Leni yurnelis, usia 32 tahun
12. Irwani Rosra, usia 58 tahun	12. Monalisa fitri andes, usia 37 tahun
13. Rahmayeni, usia 52 tahun	13. Vebi dwi putra, usia 29 tahun
14. Aminar, usia 57 tahun	14. Beni adri yasin, usia 25 tahun
15. Ranamurti, usia 53 tahun	15. Andi saputra usia 45 tahun
16. Armaida, usia 50 tahun	16. Aripin usia 37 tahun
17. Ismaini, usia 55 tahun	17. Dian niko putra, usia 32 tahun
	18. Harnetis, usia 34 tahun
	19. Meivrizon, usia 37 tahun
	20. M.Kobil, usia 33 tahun

	21. Ade Gunawan, usia 37 tahun
	22. Nani usia 39 tahun
	23. Roni purnama usia 44 tahun
	24. Marne dardanellen usia 43 tahun <sup>61</sup>

Table 1 .1 perbedaan generasi pustakawan di Perpustakaan Universitas Andalas Sumatera Barat

maka lebih baik di ambil seluruhnya, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Bisa dikatakan juga sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

#### 4. Metode pengumpulan data

Dalam mengumpulkan data penelitian ini akan menggunakan kuesioner dan data tambahan bertujuan untuk memperkuat hasil penelitian, maka dalam penelitian akan digunakan observasi non-partisipatif, wawancara, dan dokumentasi.

##### a. Kuesioner

Menurut Sugiyono kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya<sup>62</sup>. Teknik pengumpulan data ini merupakan data utama yang diolah peneliti untuk menjawab rumusan masalah penelitian. Data ini diperoleh dari kuesioner yang telah dijawab oleh para responden yaitu pustakawan.

<sup>61</sup> <https://pustaka.unand.ac.id/profil/organisasi/staff-perpustakaan,diakses> tanggal 7 februari 2019

<sup>62</sup> Sugiyono. 2009. Metode Penelitian Administrasi .Bandung 39

#### b. Dokumentasi

Menurut Sarwono kajian dokumen merupakan sarana yang membantu peneliti dalam mengumpulkan informasi dengan membaca surat-surat, pengumuman, ikhtisar rapat, kebijakan tertulis, dokumen kegiatan, dan bahan-bahan tulisan lainnya. Data yang diperoleh dari teknik ini yaitu seperti tugas pokok perpustakaan yaitu layanan dan koleksi<sup>63</sup>

#### c. Wawancara

Wawancara adalah suatu bentuk komunikasi verbal yang bertujuan memperoleh informasi, yang dilakukan dalam sebuah percakapan secara berhadapan atau dapat melalui telepon yang terjadi dalam jangka waktu tertentu teknik ini digunakan untuk mengetahui gambaran awal mengenai kegiatan perpustakaan.

#### d. Observasi

Metode pengamatan adalah teknik pengumpulan data yang mengharuskan peneliti turun kelapangan dengan mengamati hal-hal yang berkaitan dengan ruang, tempat, pelaku, kegiatan, benda, waktu, dan perasaan. Observasi ini dilakukan oleh peneliti dengan mengamati secara langsung terhadap layanan, koleksi, dan aktivitas pustakawan.

---

<sup>63</sup> Sarwono, Jonathan. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu ,29

## 5. Variable Penelitian

Variable penelitian adalah segala sesuatu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari sehingga memperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian informasi tersebut digunakan untuk menarik kesimpulan. Dalam penelitian ini terdapat tiga variable, variabel bebas adalah kinerja pustakawan X dan pustakawan Y, dan variable terikat adalah implementasi manajemen pengetahuan. Di bawah ini adalah tabel variable, subvariabel dan indikator dalam penelitian ini :

No	Variabel	SubVariabel	Indikator	No
1	Kinerja Generasi Pustakawan X <sup>64</sup> dan Y	1) Kualitas	a) Ketepatan b) Ketelitian, c) Ketrampilan d) Keberhasilan	1,2 3,4 5 6
		2) Kuantitas	a) Kesesuaian jumlah b) Kehadiran, c) Ketepatan waktu dalam menjalankan tugas. d) Ketepatan dalam jamkerja.	7 8 9 10
		3) Pelaksanaan tugas	a) Bekerja sesuai dengan tugas, fungsi dan peran, program kerjaorganisasi. b) Akurat atau tidak adakesalahan. c) Pengetahuan tentangpekerjaan	11 12 13

<sup>64</sup> Suryadi Prawirosentono, *Kebijakan Kinerja Karyawan* (Yogyakarta: BPFE,1999), 27.



		4) Tanggun jawab	a) Kesiediaan karyawan dalam mempertanggung b) Tanggun jawab terhadap sarana dan prasarana yang digunakan.	14 15
2	Implementasi manajemen pengetahuan		1. Manusia 2. <i>Leadership</i> 3. Teknologi 4. Organisasi 5. <i>Learning</i> <sup>65</sup>	1,2,3 1,2,3, 4 1,2,3, 4 1,2,3, 4 1,2,3, 4,5

Table 1.2 variable, subvariabel dan indikator.

## 6. Metode Pengukuran Data

Metode pengukuran data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah pengukuran menggunakan skala likert. Sugiyono menyebutkan skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.<sup>66</sup> Penjabaran nilai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

SS	Sangat setuju	dengan skor nilai 5
S	Setuju	dengan skor nilai 4
N	Netral	dengan skor nilai 3
TS	Tidak Setuju	dengan skor nilai 2
STS	Sangat Tidak Setuju	dengan skor nilai 1

<sup>65</sup> Paul Lumbantobing, *Manajemen Knowledg*. 10.

<sup>66</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2012),. 93.

Penelitian ini menggunakan skala likert Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat responden tentang fenomena sosial. Dalam skala Likert, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel dan dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen dimana alternatifnya berupa pertanyaan. Jawaban dari setiap item instrumen yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai dengan sangat negatif.

## 7. Uji Validitas

Validitas adalah ukuran yang menunjukkan sejauh mana instrument pengukur mampu mengukur apa yang ingin diukur.<sup>67</sup> Uji validitas dalam penelitian ini dengan validitas internal, yaitu instrument dikembangkan menurut teori yang relevan. Untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu instrumen maka perlu dilakukan uji validitas. Uji validitas dapat dilakukan dengan menggunakan rumus product moment, sebagai berikut.<sup>68</sup>

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

Keterangan;

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

N = jumlah subyek uji coba

$\sum X$  = jumlah skor butir (X)

$\sum X^2$  = jumlah skor butir kuadrat (X)

---

<sup>67</sup>Purbayu Budi Santosa & Ashari, *Analisis statis dengan Microsoft excel & SPSS*, (Yogyakarta: Andi, 2005), 247.

<sup>68</sup>Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: suatu pendekatan praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2008), 170.

$\Sigma Y$  = jumlah skor butir (Y)

$\Sigma Y^2$  = jumlah skor butir kuadrat (Y)

$\Sigma XY$  = hasil perkalian skor butir dengan skor total

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

## 8. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan konsistensi dari alat ukur dalam mengukur gejala yang sama di lain kesempatan.<sup>69</sup> Uji reliabilitas dalam penelitian ini akan dilakukan secara internal, yaitu pengujian dilakukan dengan cara mencoba instrument sekali, kemudian data yang diperoleh dianalisis dengan teknik tertentu.<sup>70</sup> Sugiyono menyebutkan pengujian reliabilitas dapat menggunakan rumus Alpha Cronback, yaitu:<sup>71</sup>

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

Keterangan:

$r_{11}$  = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir pernyataan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$  = jumlah varian butir

$\sigma_t^2$  = varians total

<sup>69</sup>Prabu Budi Santosa & Anshori, *Analisis Statis*, 251.

<sup>70</sup>Sugiyono, *Metode penelitian manajemen*,. 215.

<sup>71</sup>Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1998),. 193.

## 9. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan bagian yang amat penting, karena dengan analisis tersebut dapat diberi arti dan makna yang berguna dalam memecahkan masalah penelitian yang dibagi kedalam dua tahap yaitu :

### a. Analisis Deskriptif

Analisis data dalam penelitian yang pertama menggunakan *mean*. *Mean* adalah sebuah teknik penjelasan akan kelompok yang didasarkan atas nilai dari kelompok tersebut. Rumus *mean* ini digunakan untuk menjawab rumusan masalah.

$$Me = \frac{\sum X_i}{N}$$

Keterangan:

Me = Mean atau rata-rata

$\sum X_i$  = Jumlah nilai x ke I sampai ke n

N = Jumlah individu

Sehingga rentang skala Berdasarkan hasil rumus tersebut adalah rentang skala 0,80, kemudian dibuat skala sebagai berikut :

1,00 - 1,80 = Sangat rendah

1,80 – 2,60 = Rendah

2,60 – 3,40 = Cukup

3,40 – 4,20 = Tinggi

4,20 – 5,00 = Sangat tinggi

## 10. Prasyarat analisis data

### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik hendaknya berdistribusi normal atau mendekati normal. Dari grafik Normal p-plot, dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya, maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal. Dengan kata lain, data memenuhi asumsi normalitas. uji normalitas.

## 12. Analisis Regresi Linear sederhana

Regresi Linear Sederhana adalah Metode Statistik yang berfungsi untuk menguji sejauh mana hubungan sebab akibat antara Variabel Faktor Penyebab (X) terhadap Variabel Akibatnya. Faktor Penyebab pada umumnya dilambangkan dengan X atau disebut juga dengan Predictor sedangkan Variabel Akibat dilambangkan dengan Y atau disebut juga dengan Response. Analisis regresi ini digunakan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) yang diformulasikan dalam bentuk persamaan sebagai berikut<sup>72</sup>:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Variabel dependen

---

<sup>72</sup> Priyatno Duwi. Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS, Yogyakarta: Gava media 2010. 45

a = harga konstan

b = Koefisien regresi

X = Variabel independen

## 11. Uji Hipotesis

### 1) Uji F (Pengujian Secara Simultan)

Uji F adalah pengujian terhadap koefisien regresi secara simultan. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independent yang terdapat di dalam model secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependent. Statistik uji yang digunakan pada pengujian simultan adalah Uji F atau yang biasa disebut dengan Analysis of Varian (ANOVA). Pengujian ini menurut (Sugiyono, 2014) dapat digunakan rumus sebagai berikut:

$$F_h = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Dimana:

R = Koefisien Korelasi Ganda

k = Jumlah Variabel Independen

n = Jumlah Anggota Sampel

Dk = (n-k-1) Derajat Kebebasan

Setelah mendapatkan nilai  $F_{hitung}$  ini, kemudian dibandingkan dengan nilai  $F_{tabel}$  dengan tingkat signifikan sebesar 0,05 atau 5% artinya kemungkinan besar dari hasil penarikan kesimpulan memiliki probabilitas 95% atau korelasi kesalahan sebesar 5% dan derajat kebebasan digunakan untuk menentukan  $F_{tabel}$ . Adapun kriteria yang digunakan, di antaranya sebagai berikut:

$H_0$  diterima apabila :  $F_{hitung} < F_{tabel}$

$H_0$  ditolak apabila :  $F_{hitung} > F_{tabel}$

Apabila  $H_0$  diterima, maka hal ini diartikan bahwa pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen dinyatakan tidak signifikan, dan sebaliknya apabila  $H_0$  ditolak menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen dinyatakan signifikan.

Adapun yang menjadi hipotesis nol dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$H_0: \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$ , yang berarti tidak berpengaruh signifikan

$H_a: \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$ , yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan

## 2) Uji t (Pengujian Secara Parsial)

Uji t digunakan untuk melihat apakah masing – masing variabel bebas (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Pengujian secara parsial menggunakan rumus sebagai berikut :

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

keterangan:

r = Koefisien korelasi

t = Statistic t

n = Sampel

n-2= Derajat bebas

Pengujian hipotesis penelitian ini dilakukan untuk membandingkan dengan thitung dengan nilai ttabel pada taraf signifikan 5%. Ketentuan yang dipakai dalam perbandingan ini adalah sebagai berikut

- a. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada taraf signifikan 5%, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Berarti ada pengaruh kinerja pustakawan terhadap manajemen pengetahuan
- b. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  pada taraf signifikan 5%, maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Berarti tidak ada pengaruh kinerja terhadap manajemen pengetahuan

## **I. Sistematika Pembahasan**

Penelitian ini terdiri dari lima bagian. Uraian dari masing-masing bagian adalah:

Pada bab pertama merupakan pendahuluan yang berisi: latar belakang masalah yakni menjelaskan signifikan penelitian ini, rumusan masalah menjelaskan titik fokus yang akan diteliti, tujuan, dan kegunaan penelitian, kajian pustaka memuat penelitian-penelitian yang telah dilakukan peneliti sebelumnya, kerangka teoritik yakni deskripsi teori-teori yang digunakan sebagai pisau analisis dalam penelitian ini, hipotesis yakni menggambarkan perkiraan penelitian, serta metode penelitian yakni langkah-langkah metodis analisis yang akan dilakukan dan sistematika pembahasan, memuat rancangan pembahasan yang akan dilakukan.



Pada bab kedua menjadi gambaran umum tentang lokasi penelitian yang berisi pemaparan visi dan misi tempat penelitian, sejarah tempat penelitian serta tujuan tempat

Sedangkan pada bab ketiga merupakan pembahasan tentang hasil penelitian, yang berisi hasil penelitian dari semua metode penelitian yang kita pakai serta pembahasan dari hasil penelitian.

Pada bab keempat berisikan penutup yang berisi kesimpulan penelitian serta saran dari penulis berdasarkan hasil-hasil penelitian.

## **BAB IV**

### **PENUTUP**

#### **A. KESIMPULAN**

pada bab ini akan disimpulkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh pengaruh antara kinerja pustakawan generasi X dan Y dengan implementasi manajemen pengetahuan di universitas andalas sumatera barat. Berdasarkan uraian dan penjelasan yang dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Tingkat implementasi manajemen pengetahuan dan kinerja pustakawan generasi X serta Y di Perpustakaan Universitas Andalas adalah menunjukkan tingkat diperoleh bahwa dari 41 responden yang memberikan tanggapan terhadap item-item pertanyaan variabel implementasi manajemen pengetahuan yang menjawab setuju sebanyak 24 responden, 13 responden menjawab sangat setuju, 3 responden menjawab netral dan 1 responden menjawab tidak setuju. Pada 20 butir pertanyaan yang berkaitan dengan implementasi manajemen pengetahuan skor tertinggi terdapat pada indikator bekerja sesuai dengan tugas yang diberikan yaitu sebesar 4,12 (sangat tinggi). Rata-rata yang dihasilkan sebesar 4,19 berada pada rentang 3,40 – 4,20 yang berarti bahwa responden menilai variable implementasi manajemen pengetahuan di Universitas Andalas Sumatera Barat dengan

tingkat yang tinggi dan diperoleh bahwa dari 17 responden yang memberikan tanggapan terhadap item-item pertanyaan variabel kinerja pustakawan generasi X yang menjawab setuju sebanyak 8 responden, 7 responden menjawab sangat setuju dan 1 responden menjawab sangat tidak setuju dan netral. Skor tertinggi terdapat pada indikator ketrampilan (Bekerja dengan tangguh sesuai dengan keterampilan yang saya miliki) yaitu sebesar 4,23 sangat tinggi. Rata-rata yang dihasilkan sebesar 4,18 berada pada rentang 3,40 – 4,20 yang berarti bahwa responden menilai variable kinerja pustakawan generasi X (usia 50 tahun ke atas) di Universitas Andalas Sumatera Barat dengan tingkat yang tinggi., serta diperoleh bahwa dari 24 responden yang memberikan tanggapan terhadap item-item pertanyaan variabel kinerja pustakawan generasi Y yang menjawab setuju sebanyak 14 responden, 8 responden menjawab sangat setuju dan 2 responden menjawab netral. Skor tertinggi terdapat pada indikator tanggung jawab terhadap sarana dan prasarana yang digunakan yaitu sebesar 4,33 sangat tinggi. Rata-rata yang dihasilkan sebesar 4,25 berada pada rentang 4,20 – 5,00 yang berarti bahwa responden menilai variable kinerja pustakawan generasi Y (usia 25 tahun ke atas) di Universitas Andalas Sumatera Barat dengan tingkat yang sangat tinggi.

2. Pengaruh implementasi manajemen pengetahuan terhadap kinerja pustakawan generasi X di Perpustakaan Universitas Andalas Sumatera Barat menunjukan variabel implementasi manajemen pengetahuan memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja Pustawakan Generasi

X dengan nilai P-value sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa  $H_0$  ditolak dan menunjukkan bahwa variabel implementasi manajemen pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pustakawan generasi X dan nilai R Square sebesar 0,740 yang artinya bahwa besarnya pengaruh variabel implementasi manajemen pengetahuan perpustakaan terhadap kinerja pustakawan Generasi X Universitas Andalas Sumatera Barat adalah sebesar 74,0% sedangkan sisanya sebesar 26,0% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar penelitian.

3. Pengaruh implementasi manajemen pengetahuan terhadap kinerja pustakawan generasi Y di Perpustakaan Universitas Andalas Sumatera Barat dengan nilai P-value sebesar 0,689 yang lebih besar dari 0,05 yang berarti bahwa  $H_0$  ditolak dan menunjukkan bahwa variabel implementasi manajemen pengetahuan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pustakawan generasi Y.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan dengan judul pengaruh antara kinerja pustakawan generasi X dan Y dengan implementasi manajemen pengetahuan di perpustakaan universitas Andalas Sumatera Barat sebagai berikut :

1. Perpustakaan Universitas Andalas selalu mempunyai terobosan baru untuk meningkatkan kinerja pustakawannya dengan memperbanyak pelatihan dan seminar tentang perpustakaan untuk meningkatkan kompetensi pustakawannya dan Perpustakaan Universitas Andalas Sumatera Barat

hendaknya dalam rekrutmen pustakawan lebih mengutamakan yang memiliki kompetensi murni tentang ilmu perpustakaan yang lulusan D3,S1 bahkan S2 perpustakaan hal ini untuk meningkatkan kinerja perpustakaan dalam pelayanan perpustakaan Universitas Andalas Sumatera Barat.

2. Pustakawan hendaknya selalu aktif dan sadar untuk meningkatkan kinerjanya dengan selalu ikut pelatihan tentang perpustakaan supaya kinerja pustakawan mempunyai kompetensi yang baik dalam pelaksanaan kinerja pustakawan.
3. Dalam penelitian ini supaya terus ditingkatkan supaya mendapat hasil yang lebih maksimal dengan penelitian ini bersifat kuantitatif maka untuk penelitian selanjutnya digunakan penelitian mix antara kuantitatif dan kualitatif supaya mendapat hasil yang lebih baik.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

- Akli, Zul, "Strategi Pemberdayaan Pustakawan dalam Mewujudkan Layanan Prima di Perpustakaan", *Orasi Ilmiah Pengukuhan Pustakawan Utama Perpustakaan Nasional RI*, 2012.
- Agus Riyanto, dkk, *Analisis Kualitas Jasa Pelayanan Perpustakaan*, (yogyakarta: gramedia, 2008),.
- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta, 2010.
- Asri Laksmi Riani, *Budaya Organisasi*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2011.
- Buku panduan perpustakaan universitas Andalas, Padang: Andalas press, 2009.
- Dalkir, Kimiz, *Knowledge management in Theory and Practice*, dallas *Massachusetts Insitute of Technology*, 2011.
- Dharma Surya, *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Pnerapannya*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2005.
- Endang Fatmawati, *Mata Baru Penelitian Perpustakaan dari SERVQUAL ke LIBQUAL*, Jakarta: Sagung Seto, 2013.
- Howe, N dan Strauss W, *Generations: the history of America's future, 1584 to 2069*, New York : William Morrow and Company Inc, 1991.
- Jusuf, Herman, *Sistem Penilaian Kinerja Tenaga Edukatif dan Program Pengembangan di Sekolah Tinggi Seni Rupa dan Desain Indonesia Bandung*, Bandung: STISI, 2013.
- Mathis, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka, 2012
- Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung, 2000.
- Mannheim, K. . The Problem of Generations. In P. Kecskemeti (Ed.), *Essays on the Sociology of Knowledge*, Finlandia 1952.
- Haryatmoko, *„Kekuasaan Melahirkan Antikekuasaan*, *Majalah Basis*, Nomor 01-02 Januari-Februari. 2002.
- Nazir, Moh. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2005.

- Purbayu Budi, Santosa & Ashari, *Analisis Statistik Dengan Microsoft Excel & SPSS*, Yogyakarta: Erlangga, 2001.
- Philip Kotler, *Manajemen Pemasaran*, Terjemahan Benjamin Molan, Jilid. 1, Jakarta: Prenhallindo, 2000.
- Purwono, *Profesi Pustakawan Menghadapi Tantangan Perubahan*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013.
- Perpustakaan Perguruan Tinggi : Buku Pedoman. Jakarta : Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Depdiknas, 1994.
- Paul Lumbantobing, *Manajemen Knowledge*, Bandung : Knowledge Management Society Indonesia, 2011.
- Purbayu Budi Santosa & Ashari, Analisis statis dengan microsoft excel & SPSS, Yogyakarta: Andi, 2005.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2012.
- Sarwono, Jonathan. *Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006.
- Suryadi Prawirosentono, *Kebijakan Kinerja Karyawan*, Yogyakarta: BPFE, 1999.
- Sjahrial-Pamuntjak, Rusina, *Pedoman Penyelenggaraan Perpustakaan, ed.revisi*, Jakarta: Djambatan, 2000.
- Sulistyo, Basuki, *Pengantar Ilmu Perpustakaan*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1991.
- Syihabuddin Qalyubi, dkk, *Dasar-dasar ilmu perpustakaan dan Informasi*, Yogyakarta: Jurusan Ilmu Perpustakaan dan Informasi Fakultas Adab dan Ilmu Budaya UIN Sunan Kalijaga, 2007.
- \_\_\_\_\_ *Teknik dan Jasa Dokumentasi*, Jakarta: Gramedia, 1992 .
- Tim Penyusun, *Pedoman Panduan Perpustakaan Universitas Andalas*, Padang: Andalas prees, 2015.
- Wiji Suwarno, *Ilmu Perpustakaan dan Kode Etik Pustakawan*. Yogyakarta: Ar Ruzz Media, 2010.

## Jurnal

- B.Elnath, Aldi, “Menjadikan Manajemen Pengetahuan Sebagai Keunggulan Kompetitif Perusahaan Melalui Strategi Berbasis Pengetahuan”, *Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi*, Vol. 2, No. 1, 2005.
- Bencsik, A., Csikos, G., & Juhaz, T, “Y and Z Generationsat Workplace”, dalam *Journal of Competitiveness*, Vol.8, No.3, 2016.
- Haning Tri Novianti, Lely indah Mindarti, Hermintatik, “*pengaruh kualitas pelayanan terhadap kepuasan pemustaka* (Studi pada Perpustakaan Umum dan Arsip Kota Malang)”, dalam *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, Vol. 3. No. 5, 2011.
- I Putu Suhartika, “Implementasi Teknologi Informasi Sebagai Usaha Peningkatan Mutu Layanan Perpustakaan”, *Visi Pustaka*, Vol. 6, No. 2, 2004.
- Kurniawati, Susanti, "Model Penerapan Knowledge Management pada BUMN Penyelenggaraan Bisnis Jasa Telekomunikasi", *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Koperasi*, Vol. 7, No. 1, 2012.
- Kardi, “Revitalisasi Peran Pustakawan dalam Implementasi Knowledge Management” dalam artikel *Majalah Visi Pustaka* .Jakarta : Pusat Jasa Perpustakaan dan Informasi, Perpunas RI. Vol. 9, No. 2, Agustus 2018.
- Henri Hussinki, Paavo Ritala, "Intellectual capital, knowledge management practices and firm performance", *Journal of Intellectual Capital*, Vol. 18 Issue: 4, pp.904-922, 2017.
- Roony Suherman, *Manajemen Kompetensi, Teknik Mengimplementasikan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi*, Jakarta: PPM, 2009.
- Suharto dan Cahyono, “Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah” dalam *Jurnal Riset dan Bisnis Indonesia*, Vol.1, No.1, 2005.
- Rohaidah, Dian, “Hubungan Knowledge Management Enabler Factor terhadap Kinerja Badan Perpustakaan dan Arsip Propinsi Nusa Tenggara Barat”, Tesis, Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2014.



Thoriq, Tri Prabowo, “Hubungan Antara Implementasi Manajemen Pengetahuan dan Kompetensi Pustakawan di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta”, 2015.

### Internet

Elmore, T, “How Generation Z Differs from Generation Y 2014”, Retrieved november 01, 2018, from <http://growingleaders.com/blog/generation-z-differs-generation-y/> diakses tgl 23 desember 2018.

Mauri, Florence, “Michael Faucault Maurice Florence Autobiography” from [https://sites.google.com/site/cwkoopman2/Foucault\\_MFlorence\\_Autobiography.pdf](https://sites.google.com/site/cwkoopman2/Foucault_MFlorence_Autobiography.pdf). diakses 11 Desember 2018

Nupin Iswadi Syahrial <https://pustaka.unand.ac.id/component/k2/item/183-partisipasi-pustakawan> diakses 3 januari 2019

Hartono. *Perpustakaan dalam Praktik Knowledge Enabler L: Perspektif Pustakawan*(sumber internet [www.jibis.pnri.go.id/files/](http://www.jibis.pnri.go.id/files/)

Bencsik, A., Csikos, G., & Juhaz, T, ”Y and Z Generations at Workplaces” . dalam *Journal of Competitiveness*, Vol. 8, No. 3, hlm. 90–106, diakses dari <https://doi.org/10.7441/joc>. pada 2018.11.06.

### Undang-undang

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2014 Tentang Jabatan Fungsional Pustakawan Dan Angka Kreditnya

Republik Indonesia. 2011. Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil. Jakarta : Sekretariat Negara.

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

Tim Penyusun, Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi, *Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 83 Tahun 2012 Tentang Penetapan Rancangan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia Sektor Jasa Kemasyarakatan, Hiburan dan Perorangan Lainnya Bidang Perpustakaan Menjadi Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia*, Jakarta: Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia, 2012.

Undang-Undang Tentang Perpustakaan. Description, Jakarta : Perpustakaan Nasional, 2007 iv, 46 p. ; 22 cm. ISBN, 9789790081048

## KUESIONER PENELITIAN

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan penelitian dan penulisan Tesis, saya Septevan Nanda Yudisman mahasiswa Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, Konsentrasi Ilmu Perpustakaan dan Informasi dengan judul Tesis **“Hubungan Antara Kinerja Pustakawan Generasi X Dan Y Dengan Implementasi Manajemen Pengetahuan Di Universitas Andalas Sumatera Barat”**

Peneliti memahami waktu bapak / ibu / saudara / i sangatlah terbatas dan berharga, namun peneliti juga berharap kesediaan bapak / ibu / saudara / i untuk membantu penelitian ini dengan mengisi secara lengkap kuesioner yang terlampir.

Peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas kesediaan saudara/i telah meluangkan waktu untuk menjawab semua pertanyaan dalam kuesioner ini.

Peneliti

Septevan Nanda Yudisman

**Jawablah pertanyaan di bawah ini :**

1. NAMA : .....
2. JENIS KELAMIN : 1. LAKI – LAKI 2. PEREMPUAN
3. USIA : ..... TAHUN
4. LATAR BELAKANG PENDIDIKAN ANDA :
  1. SMU
  2. DIPLOMA
  3. S-1
  - 4.S-2
  - 5.S-3
5. SUDAH BERAPA LAMA ANDA MENEKUNI BIDANG PEKERJAAN ANDA  
SAAT INI : ..... Tahun ..... Bulan

**Cara pengisian :**

Bapak / ibu / saudara / i cukup memberikan tanda silang (X) pada pilihan jawaban yang tersedia sesuai dengan pendapat bapak / ibu / saudara / i. Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban yang saudara pilih dengan keterangan sebagai berikut :

Pilihan 1 = Sangat Tidak Setuju

Pilihan 2 = Tidak Setuju

Pilihan 3 = Netral

Pilihan 4 = Sangat Setuju

Pilihan 5 = Sangat Setuju Sekali

**A. Variabel Kinerja Generasi Pustakawan**

Variabel X1 Kinerja Pustakawan Generasi X		STS	TS	N	S	SS
1	saya mampu beradaptasi dengan cepat di dalam lingkungan kerja walau di bawah tekanan.					
2	Saya bisa menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan dalam waktu yang telah ditentukan					
3	Saya sangat teliti terhadap setiap pekerjaan meskipun					

	ada perubahan dalam pekerjaan					
4	Saya selalu meneliti kembali hasil kerja saya yang telah selesai					
5	Saya bekerja dengan tangguh sesuai dengan keterampilan yang saya miliki					
6	Saya puas dengan hasil kerja keras yang saya capai					
7	Hasil kerja saya sesuai dengan target dan usaha yang saya keluarkan					
8	Saya hadir tepat waktu dengan jam kerja					
9	Dalam bekerja Saya berusaha mencapai hasil kerja melebihi standar kerja yang sudah ditetapkan.					
10	Saya menjalankan target kerja yang ditetapkan organisasi penuh dengan perhitungan.					
11	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya lebih menguasai bidang tugas yang saya kerjakan.					
12	Dengan keahlian yang Saya miliki, Saya dapat meminimalisir kesalahan dalam bekerja.					
13	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya lebih menguasai bidang tugas yang saya kerjakan.					
14	Saya sadar akan tugas dan tanggap dalam memberikan solusi terhadap permasalahan di Perpustakaan Universitas Andalas					
15	Saya merasa bertanggung jawab atas peralatan (fasilitas) yang telah digunakan					
<b>Variabel X2 Kinerja Pustakawan Generasi Y</b>						
1	Saya bisa menyelesaikan pekerjaan dengan yang diberikan atasan dalam waktu yang telah ditentukan meski selalu aktif dengan media sosial					
2	Saya bekerja sesuai dengan standar mutu perpustakaan Universitas Andalas Sumatera Barat					
3	Saya meneliti kembali tugas dengan bantuan teknologi informasi sebelum dikumpulkan dan dilanjutkan ke unit lain					

4	Saya selalu mengecek kembali pekerja sebelum saya melakukan pekerjaan yang lain					
5	Saya dalam bekerja sudah sesuai dengan keterampilan yang dimiliki dan mengharapkan apresiasi pemasukan tambahan sesuai keterampilan saya					
6	Saya merasa puas dengan hasil kerja dan terbuka dengan masukan atasan serta teman					
7	Hasil kerja saya sesuai dengan target dan usaha yang saya keluarkan					
8	Saya hadir tepat waktu di tempat kerja walau pun cuaca yang kurang mendukung					
9	Dalam bekerja Saya berusaha mencapai hasil kerja melebihi standar kerja yang sudah ditetapkan					
10	Saya menjalankan target kerja yang ditetapkan organisasi penuh dengan perhitungan dan mengharapkan apresiasi ekonomi oleh atasan					
11	Saya bekerja sesuai dengan tugas, fungsi dan peran, program kerja organisasi Perpustakaan Universitas Andalas Sumatera Barat					
12	Dengan keahlian yang Saya miliki, Saya dapat meminimalisir kesalahan dalam bekerja dan menambah pemasukan saya					
13	Dengan pengetahuan teknologi informasi yang saya miliki, saya lebih menguasai bidang tugas yang saya kerjakan.					
14	Saya bertanggung jawab dan terbuka atas masukan dengan pekerjaan masing-masing yang telah ditetapkan.					
15	Saya merasa bertanggung jawab atas peralatan (fasilitas) yang telah digunakan					

## B. Implementasi manajemen pengetahuan

NO	Butir Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
<b>Manusia</b>						
1	Saya bekerja sesuai dengan tugas yang diberikan kepada Saya					

2	Saya diberikan kesempatan untuk mengatakan pendapat saya pada saat rapat					
3	Pendapat saya didengar dan dicatat sebagai masukan saat rapat					

### Leadership

1	Pimpinan saya menyadari bahwa berbagi pengetahuan adalah hal yang penting					
2	Pimpinan saya sering membuka forum untuk dialog pustakawan					
3	Pimpinan saya memberikan motivasi kepada bawahan untuk aktif dalam berbagi pengetahuan					
4	Pimpinan saya memberikan kebebasan bagi bawahan untuk mengekspresikan kreativitasnya					

### Teknologi

1	Saya mampu mengoperasikan teknologi informasi					
2	Saya mendapatkan hak yang sama untuk mengakses teknologi informasi yang ada					
3	Saya memanfaatkan grup media sosial untuk memudahkan berdiskusi dengan pustakawan yang lain					
4	Saya memanfaatkan <i>instant messenger</i> (Contoh: Whatsapp, BBM, Wechat, Line dan lainnya) untuk memudahkan berdiskusi dengan pustakawan yang lain					

### Organisasi

1	Adanya kebijakan institusi yang mendukung program diskusi rutin untuk pustakawan					
2	Adanya kesadaran institusi untuk mengikuti tren dan perkembangan positif yang ada di dunia perpustakaan					
3	Adanya fasilitas yang memadai yang disediakan institusi untuk mendukung program diskusi					

4	Adanya penghargaan yang diberikan institusi kepada pustakawan yang berprestasi					
---	--	--	--	--	--	--

Learning						
1	Penyelesaian masalah yang ada di institusi diselesaikan secara sistematis, yaitu dengan melibatkan seluruh pustakawan					
2	Institusi tidak ragu-ragu untuk mencoba penyelesaian masalah dengan metode yang baru					
3	Dalam menyelesaikan masalah, institusi bercermin pada permasalahan yang pernah ada sebelumnya					
4	Adanya sistem rotasi pustakawan yang bertujuan agar pustakawan memahami seluruh pekerjaan yang ada					
5	Rotasi yang dilakukan secara berkala dan berkesinambungan					





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
**PASCASARJANA**

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- 0249/Un.02/DPPs/TU.00.2/02/2019 Yogyakarta, 8 Februari 2019  
Lampiran : -  
Hal : Permohonan Ijin Penelitian

Kepada Yth.  
**Kepala UPT Perpustakaan Universitas Andalas Sumatera Barat**  
Di -  
Tempat.

*Assalamu'alaikum wr. wb.*

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 : Septevan Nanda Yudisman  
NIM : 17200010067  
Program : Magister (S2)  
Program Studi : *Interdisciplinary Islamic Studies*  
Konsentrasi : Ilmu Perpustakaan dan Informasi  
Semester : IV (Empat)  
Tahun Akademik : 2018/2019  
Judul Tesis :

**HUBUNGAN ANTARA KINERJA PUSTAKAWAN GENERASI X DAN Y  
DENGAN IMPLEMENTASI MANAJEMEN PENGETAHUAN DI  
PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS ANDALAS SUMATERA BARAT**

Di bawah bimbingan dosen: **Dr. Tafrikhuddin, S.Ag., M.Pd.**

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

*Wassalamu'alaikum wr. wb.*





KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI  
UNIVERSITAS ANDALAS  
**UPT. PERPUSTAKAAN**

Alamat : Gedung Perpustakaan, Limau Manis Padang Kode Pos 25163  
Telepon : 0751-72725, Faksimile : 0751-72725  
Laman : <http://www.unand.ac.id> e-mail : [pustaka@unand.ac.id](mailto:pustaka@unand.ac.id)

Nomor : 1423/UN.16/PK/2019  
Lamp : 1 (satu) berkas  
Hal : Ijin Penelitian


26 Februari 2019

Yth. Direktur Pascasarjana Universitas Islam Negeri  
Sunan Kalijaga  
Di  
Yogyakarta

Dengan hormat,

Membalas surat Saudara nomor : B-0249/Un.02/DPPs/TU.00.2/02/2019 tanggal 8 Februari 2019 perihal permohonan ijin penelitian atas nama Septevan Nanda Yudisman, maka pada prinsipnya kami mengijinkan mahasiswa yang bersangkutan untuk melakukan penelitian di UPT. Perpustakaan Unand.

Demikianlah disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

UPT. Perpustakaan  
Kepala  
  
Drs. Masir, S.Sos

NIP.196408151986031004

## Dokumentasi kegiatan peningkatan kinerja pustakawan melalui manajemen pengetahuan



1. Pelatihan slim di universitas andalas



2. pelatihan teknologi informasi pustakawan Universitas Andalas



3. bimbingan pelatihan plagiarism di Universitas Andalas



4. diklat perpustakaan Universitas Andalas Berbasis TIK



5. workshop E-Resources PNRI dan PDII-LPI

## Lampiran 1

### Uji Validitas & Reliabilitas Kinerja Pustakawan Generasi X

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.946	15

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	55.76	115.941	.484	.947
A2	55.35	108.243	.706	.943
A3	55.18	105.279	.819	.940
A4	55.12	108.735	.778	.941
A5	55.00	114.375	.550	.946
A6	55.12	112.110	.714	.943
A7	55.41	107.132	.788	.940
A8	55.41	113.757	.661	.944
A9	55.18	108.654	.704	.943
A10	55.47	108.515	.755	.941
A11	55.35	109.243	.884	.939
A12	55.18	107.154	.826	.940
A13	55.35	110.618	.735	.942
A14	55.12	108.985	.765	.941
A15	55.29	111.596	.567	.946

## Lampiran 2

### Uji Validitas & Reliabilitas Pustakawan Generasi Y

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.868	15

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	56.67	33.536	.560	.858
A2	56.29	34.911	.546	.858
A3	56.25	37.065	.489	.861
A4	56.08	35.993	.477	.861
A5	56.33	33.710	.611	.854
A6	56.08	35.645	.469	.862
A7	56.46	37.216	.430	.863
A8	56.50	34.609	.632	.854
A9	56.29	34.476	.662	.852
A10	56.67	34.145	.498	.862
A11	56.21	35.650	.518	.859
A12	56.54	36.868	.435	.863
A13	56.21	36.433	.417	.864
A14	56.08	34.428	.565	.857
A15	56.00	37.130	.417	.864

### Lampiran 3

#### Uji Validitas & Reliabilitas Implementasi Manajemen Pengetahuan

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.889	20

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
B1	74.20	81.861	.432	.886
B2	74.41	80.349	.508	.884
B3	74.49	82.606	.362	.888
B4	74.54	77.355	.708	.878
B5	74.41	75.099	.728	.876
B6	74.29	77.062	.591	.881
B7	74.37	78.688	.600	.881
B8	74.39	81.344	.467	.885
B9	74.24	83.339	.382	.887
B10	74.27	80.701	.479	.885
B11	74.27	82.701	.373	.888
B12	74.56	80.052	.507	.884
B13	74.44	78.052	.639	.880
B14	74.49	82.006	.353	.889
B15	74.22	77.626	.568	.882
B16	74.61	80.794	.466	.885
B17	74.56	81.452	.392	.888
B18	74.66	82.780	.424	.886
B19	74.24	79.389	.540	.883
B20	74.37	79.338	.511	.884

## Lampiran 4

### Deskripsi Data Responden Pustakawan Generasi X

#### JK

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	L	9	52.9	52.9	52.9
	P	8	47.1	47.1	100.0
	Total	17	100.0	100.0	

#### Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	2	11.8	11.8	11.8
	S-1	6	35.3	35.3	47.1
	S-2	1	5.9	5.9	52.9
	SMU	8	47.1	47.1	100.0
	Total	17	100.0	100.0	

#### usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	51 - 55	10	58.8	58.8	58.8
	56 - 60	5	29.4	29.4	88.2
	61 - 65	2	11.8	11.8	100.0
	Total	17	100.0	100.0	



**lama bekerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	6 – 15	2	11.8	11.8	11.8
	16 – 25	3	17.6	17.6	29.4
	26 – 35	6	35.3	35.3	64.7
	36 – 45	3	17.6	17.6	82.4
	46 – 55	1	5.9	5.9	88.2
	>55	2	11.8	11.8	100.0
	Total	17	100.0	100.0	

## Lampiran 5

### Deskripsi Data Responden Pustakawan Generasi Y

#### JK

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	L	14	58.3	58.3	58.3
	P	10	41.7	41.7	100.0
	Total	24	100.0	100.0	

#### Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	8	33.3	33.3	33.3
	S-1	11	45.8	45.8	79.2
	S-2	1	4.2	4.2	83.3
	SMU	4	16.7	16.7	100.0
	Total	24	100.0	100.0	

#### usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	25 – 29	11	45.8	45.8	45.8
	30 – 34	4	16.7	16.7	62.5
	35 – 39	5	20.8	20.8	83.3
	40 – 44	3	12.5	12.5	95.8
	45 - 49	1	4.2	4.2	100.0
	Total	24	100.0	100.0	

#### lama bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 – 10	17	70.8	70.8	70.8

11 – 20	5	20.8	20.8	91.7
21 - 30	2	8.3	8.3	100.0
Total	24	100.0	100.0	

## Lampiran 6

### Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Pustakawan Generasi X

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Generasi X	17	19.00	68.00	59.2353	11.21678
Valid N (listwise)	17				

**Generasi X**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat rendah	1	5.9	5.9	5.9
Cukup	1	5.9	5.9	11.8
Tinggi	8	47.1	47.1	58.8
Sangat tinggi	7	41.1	41.1	100.0
Total	17	100.0	100.0	

### Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Pustakawan Generasi X Berdasarkan Sub Variabel

**Kualitas**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat rendah	1	5.9	5.9	5.9
Cukup	1	5.9	5.9	11.8
Tinggi	10	58.8	58.8	70.6
Sangat tinggi	5	29.4	29.4	100.0
Total	17	100.0	100.0	

**Kuantitas**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat rendah	1	5.9	5.9	5.9
	Cukup	1	5.9	5.9	11.8
	Tinggi	7	41.1	41.1	52.9
	Sangat tinggi	8	47.1	47.1	100.0
	Total	17	100.0	100.0	

**pelaksanaan tugas**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat rendah	1	5.9	5.9	5.9
	Cukup	1	5.9	5.9	11.8
	Tinggi	9	52.9	52.9	64.7
	Sangat tinggi	6	35.3	35.3	100.0
	Total	17	100.0	100.0	

**tanggungjawab**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat rendah	1	5.9	5.9	5.9
	Cukup	1	5.9	5.9	11.8
	Tinggi	7	41.1	41.2	52.9
	Sangat tinggi	8	47.1	47.1	100.0
	Total	17	100.0	100.0	

## Lampiran 7

### Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Pustakawan Generasi Y

Generasi Y					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup	2	8.3	8.3	8.3
	Tinggi	14	58.3	58.3	66.7
	Sangat tinggi	8	33.3	33.3	100.0
	Total	24	100.0	100.0	

### Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Pustakawan Generasi Y Berdasarkan Sub Variabel

kualitas					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup	3	12.5	12.5	12.5
	Tinggi	12	50.0	50.0	62.5
	Sangat tinggi	9	37.5	37.5	100.0
	Total	24	100.0	100.0	

Kuantitas					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	1	4.2	4.2	4.2
	Cukup	1	4.2	4.2	8.3
	Tinggi	16	66.6	66.7	75.0
	Sangat tinggi	6	25.0	25.0	100.0
	Total	24	100.0	100.0	

pelaksanaan tugas

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup	4	16.7	16.7	16.7
	Tinggi	11	45.8	45.8	62.5
	Sangat tinggi	9	37.5	37.5	100.0
	Total	24	100.0	100.0	

#### Tanggungjawab

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	1	4.2	4.2	4.2
	Tinggi	13	54.2	54.2	58.3
	Sangat tinggi	10	41.6	41.7	100.0
	Total	24	100.0	100.0	

## Lampiran 8

### Analisis Deskriptif Variabel Implementasi Manajemen Pengetahuan

**rata-rata implementasi manajemen pengetahuan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	1	2.4	2.4	2.4
	Cukup	3	7.3	7.3	9.8
	Tinggi	24	58.6	58.5	68.3
	Sangat tinggi	13	31.7	31.7	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

### Analisis Deskriptif Variabel Implementasi Manajemen Pengetahuan Berdasarkan Indikator

**manusia**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Rendah	1	2.4	2.4	2.4
	Rendah	1	2.4	2.4	4.9
	Cukup	5	12.2	12.2	17.1
	Tinggi	20	48.8	48.8	65.9
	Sangat tinggi	14	34.2	34.1	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

**leadership**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Rendah	1	2.4	2.4	2.4
	Rendah	3	7.3	7.3	9.8
	Cukup	3	7.3	7.3	17.1
	Tinggi	12	29.3	29.3	46.3



Sangat tinggi	22	53.7	53.7	100.0
Total	41	100.0	100.0	

**teknologi**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Rendah	1	2.4	2.4	2.4
Cukup	4	9.8	9.8	12.2
Tinggi	16	39.0	39.0	51.2
Sangat tinggi	20	48.8	48.8	100.0
Total	41	100.0	100.0	

**organisasi**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Rendah	3	7.3	7.3	7.3
Cukup	5	12.2	12.2	19.5
Tinggi	14	34.2	34.1	53.7
Sangat tinggi	19	46.3	46.3	100.0
Total	41	100.0	100.0	

**learning**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Rendah	1	2.4	2.4	2.4
Cukup	5	12.2	12.2	14.6
Tinggi	20	48.8	48.8	63.4
Sangat tinggi	15	36.6	36.6	100.0
Total	41	100.0	100.0	

## Lampiran 9

### Uji Normalitas Implementasi dengan Kinerja Pustakawan Generasi X

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		17
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.71449081
Most Extreme Differences	Absolute	.166
	Positive	.097
	Negative	-.166
Kolmogorov-Smirnov Z		.683
Asymp. Sig. (2-tailed)		.740
a. Test distribution is Normal.		

### Uji Normalitas Implementasi dengan Kinerja Pustakawan Generasi Y

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		24
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.32603852
Most Extreme Differences	Absolute	.175
	Positive	.154
	Negative	-.175
Kolmogorov-Smirnov Z		.859
Asymp. Sig. (2-tailed)		.452
a. Test distribution is Normal.		

## Lampiran 10

### Uji Normalitas Implementasi dengan Kinerja Pustakawan Generasi X

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Generasi X * Implementasi MP	Between Groups	(Combined)	1840.392	12	153.366	3.553	.116
		Linearity	1490.572	1	1490.572	34.531	.004
		Deviation from Linearity	349.820	11	31.802	.737	.690
	Within Groups		172.667	4	43.167		
	Total		2013.059	16			

### Uji Normalitas Implementasi dengan Kinerja Pustakawan Generasi Y

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Generasi Y * Implementasi MP	Between Groups	(Combined)	624.667	13	48.051	1.588	.235
		Linearity	146.902	1	146.902	14.228	.043
		Deviation from Linearity	617.765	12	51.480	1.701	.204
	Within Groups		302.667	10	30.267		
	Total		927.333	23			

## Lampiran 12

### Analisis Regresi Linier Variabel Implementasi Manajemen Pengetahuan dan Kinerja Pustakawan Generasi X

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.860 <sup>a</sup>	.740	.723	5.90190

a. Predictors: (Constant), Implementasi MP

b. Dependent Variable: Kinerja Generasi X

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

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1490.572	1	1490.572	42.793	.000 <sup>a</sup>
	Residual	522.486	15	34.832		
	Total	2013.059	16			

a. Predictors: (Constant), Implementasi MP

b. Dependent Variable: Kinerja Generasi X

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-11.999	10.983		-1.092	.292
	Implementasi MP	.890	.136	.860	6.542	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Generasi X

## Lampiran 13

### Analisis Regresi Linier Variabel Implementasi Manajemen Pengetahuan dan Kinerja Pustakawan Generasi Y

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.086 <sup>a</sup>	.007	-.038	6.46821

a. Predictors: (Constant), Implementasi MP

b. Dependent Variable: Kinerja Generasi Y

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

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.902	1	6.902	.165	.689 <sup>a</sup>
	Residual	920.432	22	41.838		
	Total	927.333	23			

a. Predictors: (Constant), Implementasi MP

b. Dependent Variable: Kinerja Generasi Y

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	56.170	10.334		5.435	.000
	Implementasi MP	.052	.129	.086	.406	.689

a. Dependent Variable: Kinerja Generasi Y

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 Durbin-Watson (DW),  $\alpha = 5\%$

n	k=1		k=2		k=3		k=4		k=5	
	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU
6	0.6102	1.4002								
7	0.6996	1.3564	0.4672	1.8964						
8	0.7629	1.3324	0.5591	1.7771	0.3674	2.2866				
9	0.8243	1.3199	0.6291	1.6993	0.4548	2.1282	0.2957	2.5881		
10	0.8791	1.3197	0.6972	1.6413	0.5253	2.0163	0.3760	2.4137	0.2427	2.8217
11	0.9273	1.3241	0.7580	1.6044	0.5948	1.9280	0.4441	2.2833	0.3155	2.6446
12	0.9708	1.3314	0.8122	1.5794	0.6577	1.8640	0.5120	2.1766	0.3796	2.5061
13	1.0097	1.3404	0.8612	1.5621	0.7147	1.8159	0.5745	2.0943	0.4445	2.3897
14	1.0450	1.3503	0.9054	1.5507	0.7667	1.7788	0.6321	2.0296	0.5052	2.2959
15	1.0770	1.3605	0.9455	1.5432	0.8140	1.7501	0.6852	1.9774	0.5620	2.2198
16	1.1062	1.3709	0.9820	1.5386	0.8572	1.7277	0.7340	1.9351	0.6150	2.1567
17	1.1330	1.3812	1.0154	1.5361	0.8968	1.7101	0.7790	1.9005	0.6641	2.1041
18	1.1576	1.3913	1.0461	1.5353	0.9331	1.6961	0.8204	1.8719	0.7098	2.0600
19	1.1804	1.4012	1.0743	1.5355	0.9666	1.6851	0.8588	1.8482	0.7523	2.0226
20	1.2015	1.4107	1.1004	1.5367	0.9976	1.6763	0.8943	1.8283	0.7918	1.9908
21	1.2212	1.4200	1.1246	1.5385	1.0262	1.6694	0.9272	1.8116	0.8286	1.9635
22	1.2395	1.4289	1.1471	1.5408	1.0529	1.6640	0.9578	1.7974	0.8629	1.9400
23	1.2567	1.4375	1.1682	1.5435	1.0778	1.6597	0.9864	1.7855	0.8949	1.9196
24	1.2728	1.4458	1.1878	1.5464	1.1010	1.6565	1.0131	1.7753	0.9249	1.9018
25	1.2879	1.4537	1.2063	1.5495	1.1228	1.6540	1.0381	1.7666	0.9530	1.8863
26	1.3022	1.4614	1.2236	1.5528	1.1432	1.6523	1.0616	1.7591	0.9794	1.8727
27	1.3157	1.4688	1.2399	1.5562	1.1624	1.6510	1.0836	1.7527	1.0042	1.8608
28	1.3284	1.4759	1.2553	1.5596	1.1805	1.6503	1.1044	1.7473	1.0276	1.8502
29	1.3405	1.4828	1.2699	1.5631	1.1976	1.6499	1.1241	1.7426	1.0497	1.8409
30	1.3520	1.4894	1.2837	1.5666	1.2138	1.6498	1.1426	1.7386	1.0706	1.8326
31	1.3630	1.4957	1.2969	1.5701	1.2292	1.6500	1.1602	1.7352	1.0904	1.8252
32	1.3734	1.5019	1.3093	1.5736	1.2437	1.6505	1.1769	1.7323	1.1092	1.8187
33	1.3834	1.5078	1.3212	1.5770	1.2576	1.6511	1.1927	1.7298	1.1270	1.8128
34	1.3929	1.5136	1.3325	1.5805	1.2707	1.6519	1.2078	1.7277	1.1439	1.8076
35	1.4019	1.5191	1.3433	1.5838	1.2833	1.6528	1.2221	1.7259	1.1601	1.8029
36	1.4107	1.5245	1.3537	1.5872	1.2953	1.6539	1.2358	1.7245	1.1755	1.7987
37	1.4190	1.5297	1.3635	1.5904	1.3068	1.6550	1.2489	1.7233	1.1901	1.7950
38	1.4270	1.5348	1.3730	1.5937	1.3177	1.6563	1.2614	1.7223	1.2042	1.7916
39	1.4347	1.5396	1.3821	1.5969	1.3283	1.6575	1.2734	1.7215	1.2176	1.7886
40	1.4421	1.5444	1.3908	1.6000	1.3384	1.6589	1.2848	1.7209	1.2305	1.7859
41	1.4493	1.5490	1.3992	1.6031	1.3480	1.6603	1.2958	1.7205	1.2428	1.7835
42	1.4562	1.5534	1.4073	1.6061	1.3573	1.6617	1.3064	1.7202	1.2546	1.7814
43	1.4628	1.5577	1.4151	1.6091	1.3663	1.6632	1.3166	1.7200	1.2660	1.7794
44	1.4692	1.5619	1.4226	1.6120	1.3749	1.6647	1.3263	1.7200	1.2769	1.7777
45	1.4754	1.5660	1.4298	1.6148	1.3832	1.6662	1.3357	1.7200	1.2874	1.7762
46	1.4814	1.5700	1.4368	1.6176	1.3912	1.6677	1.3448	1.7201	1.2976	1.7748
47	1.4872	1.5739	1.4435	1.6204	1.3989	1.6692	1.3535	1.7203	1.3073	1.7736
48	1.4928	1.5776	1.4500	1.6231	1.4064	1.6708	1.3619	1.7206	1.3167	1.7725
49	1.4982	1.5813	1.4564	1.6257	1.4136	1.6723	1.3701	1.7210	1.3258	1.7716
50	1.5035	1.5849	1.4625	1.6283	1.4206	1.6739	1.3779	1.7214	1.3346	1.7708
51	1.5086	1.5884	1.4684	1.6309	1.4273	1.6754	1.3855	1.7218	1.3431	1.7701
52	1.5135	1.5917	1.4741	1.6334	1.4339	1.6769	1.3929	1.7223	1.3512	1.7694
53	1.5183	1.5951	1.4797	1.6359	1.4402	1.6785	1.4000	1.7228	1.3592	1.7689
54	1.5230	1.5983	1.4851	1.6383	1.4464	1.6800	1.4069	1.7234	1.3669	1.7684
55	1.5276	1.6014	1.4903	1.6406	1.4523	1.6815	1.4136	1.7240	1.3743	1.7681
56	1.5320	1.6045	1.4954	1.6430	1.4581	1.6830	1.4201	1.7246	1.3815	1.7678
57	1.5363	1.6075	1.5004	1.6452	1.4637	1.6845	1.4264	1.7253	1.3885	1.7675
58	1.5405	1.6105	1.5052	1.6475	1.4692	1.6860	1.4325	1.7259	1.3953	1.7673
59	1.5446	1.6134	1.5099	1.6497	1.4745	1.6875	1.4385	1.7266	1.4019	1.7672
60	1.5485	1.6162	1.5144	1.6518	1.4797	1.6889	1.4443	1.7274	1.4083	1.7671
61	1.5524	1.6189	1.5189	1.6540	1.4847	1.6904	1.4499	1.7281	1.4146	1.7671
62	1.5562	1.6216	1.5232	1.6561	1.4896	1.6918	1.4554	1.7288	1.4206	1.7671
63	1.5599	1.6243	1.5274	1.6581	1.4943	1.6932	1.4607	1.7296	1.4265	1.7671
64	1.5635	1.6268	1.5315	1.6601	1.4990	1.6946	1.4659	1.7303	1.4322	1.7672
65	1.5670	1.6294	1.5355	1.6621	1.5035	1.6960	1.4709	1.7311	1.4378	1.7673
66	1.5704	1.6318	1.5395	1.6640	1.5079	1.6974	1.4758	1.7319	1.4433	1.7675
67	1.5738	1.6343	1.5433	1.6660	1.5122	1.6988	1.4806	1.7327	1.4486	1.7676
68	1.5771	1.6367	1.5470	1.6678	1.5164	1.7001	1.4853	1.7335	1.4537	1.7678
69	1.5803	1.6390	1.5507	1.6697	1.5205	1.7015	1.4899	1.7343	1.4588	1.7680
70	1.5834	1.6413	1.5542	1.6715	1.5245	1.7028	1.4943	1.7351	1.4637	1.7683

## **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

### **A. Identitas Diri**

Nama : Septevan Nanda Yudisman S.Pd  
Panggilan : Nanda  
Jenis Kelamin : Laki-Laki  
Tempat /Tanggal Lahir : Padang / 28 September 1990  
Umur : 28 Tahun  
Tinggi / Berat Badan : 165 cm / 58 kg  
Agama : Islam  
Status Pernikahan : Belum Menikah  
Kewarganegaraan : Indonesia  
Alamat : Jalan Gunung merapi No 40, Padang,  
Sumatera Barat  
E-Mail : Septevannanda@gmail.com  
No. Hp : 082388283288

### **B. Riwayat pendidikan**

1996-2002 : SD Negeri 04 Nanggalo, Padang  
2002-2005 : SMP Negeri 12 Padang  
2005-2008 : SMA Negeri 3 Padang  
2008-2012 : S1 Fakultas Ilmu Pendidikan-Universitas Negeri Padang  
2017-2019 : S2 Ilmu Perpustakaan Dan Informasi –Universitas Islam  
Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

### **C. Riwayat Pekerjaan**

#### **• GLOBAL PRIMA NATIONAL PLUS SCHOOL**

Wakil Kurikulum

Tugas dan wewenang wakil kurikulum adalah memahami pelaksanaan dan pengembangan kurikulum menyusun pembagian tugas guru dan jadwal



pembelajaran, mengkoordinasi penyusunan dan pengembangan bahan ajar, modul mata pelajaran, membina pembelajaran MGMP sekolah dalam pelaksanaan pembelajaran dan untuk wewenang wakasek kurikulum adalah mensosialisasikan pelaksanaan dan pengembangan kurikulum, mengambil tindakan kreatif pembagian tugas dan penyusunan jadwal pembelajaran serta melakukan tindakan koordinasi pelaksanaan studi banding demikian lah dapat saya jelaskan secara garis besar tentang tugas dan wewenang wakil kurikulum.

- **PT AXA MANDIRI FINANCIAL SERVICES**

Financial Advisor (FA)

Tugas seorang financial advisor adalah memberikan solusi keuangan terbaik bagi nasabah melalui produk-produk proteksi dan investasi yang ditawarkan oleh AXA Mandiri. FA AXA Mandiri berperan penting dalam membantu nasabah merencanakan keuangan untuk memenuhi masa depannya, dalam menjalankan tugasnya FA akan ditempatkan di cabang-cabang Bank Mandiri serta perusahaan-perusahaan anak bank Mandiri lainnya.

- **UPTD Dinas Pendidikan Padang Pariaman.**

Penilik Sekolah/superintendent of schools

Penilik sekolah adalah pelaksana teknis untuk melakukan pengawasan pendidikan terhadap sejumlah sekolah tertentu yang ditunjuk atau ditetapkan dalam upaya meningkatkan proses dan hasil belajar guna mencapai tujuan pendidikan. Di Dinas Pendidikan ini saya bekerja sebagai pengawas satuan pendidikan diberi tugas, tanggung jawab, dan wewenang penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melakukan pembinaan dan pengawasan pendidikan di sekolah dibidang akademik (teknis pendidikan) dan bidang manajerial (pengelolaan sekolah)

- **SMP NEGERI 3 Pariaman**

**Guru Magang**

SMPN 3 Pariaman didirikan tahun 1963, secara geografis SMPN 3 Pariaman terletak di pusat kota tepatnya Jl. Soekarno-Hatta Pariaman. Dan dalam faktor keamanan terbilang kondusif serta aman karena berdekatan dengan Kantor KODIM Pariaman, ditinjau dari kondisi lingkungan SMPN 3 Pariaman termasuk sekolah yang asri dan bersih, ini dibuktikan dengan diperolehnya sertifikat penghargaan sebagai sekolah Adiwiyata tingkat provinsi tahun 2012. **Keterampilan yang harus dimiliki:** Penguasaan tata cara mengajar yang baik, Penguasaan materi ajar, penguasaan komputer (MS Office), internet, Periode September 2012–September 2013.

**D. Pengalaman Organisasi**

2010/2011 : Unit Kegiatan Olahraga Universitas Negeri Padang  
2008/2009 : Anggota Himpunan Mahasiswa universitas Negeri Padang

**E. Minat Keilmuan : Manajemen Perpustakaan**

**F. Karya ilmiah.**

1. Nusantara - Journal of Information and Library Studies Pengembangan Koleksi Upt Perpustakaan Sekolah Tinggi Ilmu Pariwisata Yogyakarta (Ampta) Septevan Nanda Yudisman
2. <http://journal.library.uns.ac.id> Evaluasi weeding pada koleksi repository di perpustakaan Universitas BUNGHATTA Padang Septevan Nanda Yudisman.
3. <https://journal.uui.ac.id/Buletin-Perpustakaan> Analisis Gaya Kepemimpinan Partisipatif Di Perpustakaan Universitas Bunghatta Sumatera Barat, Septevan Nanda Yudisman .

Demikian riwayat hidup ini saya buat dengan sebenarnya.

Hormat saya

Septevan Nanda Yudisman S.Pd