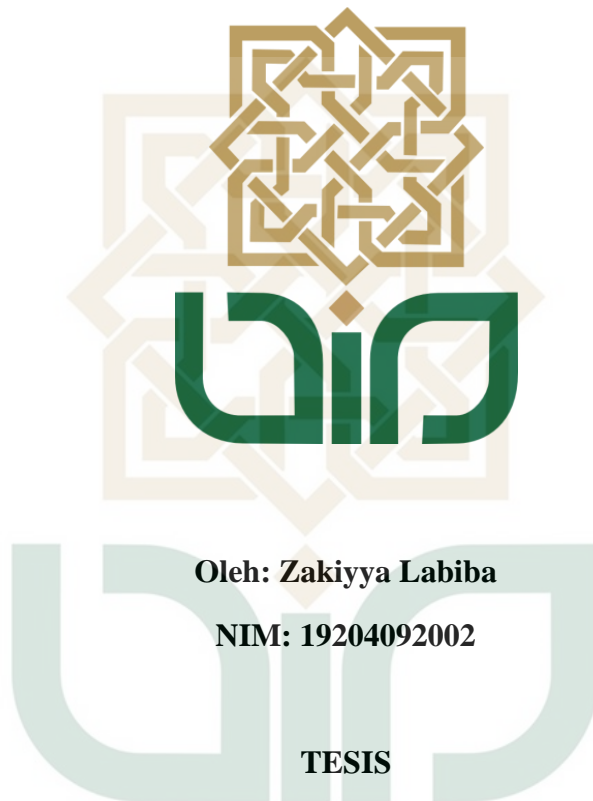


**BUDAYA ORGANISASI DAN KINERJA PEGAWAI DALAM
PENGEMBANGAN LAYANAN PERPUSTAKAAN DI DINAS
PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN KABUPATEN MAGELANG**



Oleh: Zakiyya Labiba

NIM: 19204092002

TESIS

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Diajukan kepada Program Magister (S2)
Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga
untuk
Memenuhi Salah Satu Syarat guna Memperoleh
Gelar Magister Pendidikan (M.Pd)
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

YOGYAKARTA

2022

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Zakiyya Labiba, S.Pd.

NIM : 19204092002

Jenjang : Magister (S2)

Prodi : Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga

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

Yogyakarta, 21 Maret 2022

Saya yang menyatakan,



Zakiyya Labiba, S.Pd

NIM. 19204092002

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Zakiyya Labiba, S.Pd.

NIM : 19204092002

Jenjang : Magister (S2)

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga

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

Yogyakarta, 21 Maret 2022

Saya yang menyatakan,



Zakiyya Labiba, S.Pd

NIM. 19204092002

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

SURAT PERNYATAAN BERJILBAB

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Zakiyya Labiba, S.Pd.
NIM : 19204092002
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga

Dengan ini saya menyatakan tidak akan menuntut (atas photo dengan menggunakan jilbab dalam Ijazah Strata II (S2) saya kepada pihak:

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga

Jika suatu hari nanti terdapat instansi yang menolak ijazah tersebut karena penggunaan jilbab.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, semoga dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 21 Maret 2022

Saya yang menyatakan,



Zakiyya Labiba, S.Pd

NIM. 19204092002

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

NOTA DINAS PEMBIMBING

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan
Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Assalamualaikum Wr.Wb.

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

**BUDAYA ORGANISASI DAN KINERJA PEGAWAI DALAM
PENGEMBANGAN LAYANAN PERPUSTAKAAN DI DINAS
PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN KABUPATEN MAGELANG**

Yang ditulis oleh:

Nama : Zakiyya Labiba
NIM : 19204092002
Jenjang : Magister (S2)
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Konsentrasi : Manajemen Pendidikan Islam

Saya berpendapat bahwa tesis tersebut sudah dapat diajukan kepada program Magister (S2) Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga untuk diujikan dalam rangka memperoleh gelar Magister Pendidikan (M. Pd).

Wassalamualaikum Wr.Wb.

Yogyakarta, 22 Maret 2022
Pembimbing



Dr. H. Sumedi, M.Ag.
NIP. 19610217 199803 1 001

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA



PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-763/Un.02/DT/PP.00.9/04/2022

Tugas Akhir dengan judul : BUDAYA ORGANISASI DAN KINERJA PEGAWAI DALAM PENGEMBANGAN LAYANAN PERPUSTAKAAN DI DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN KABUPATEN MAGELANG

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : ZAKIYYA LABIBA, S.Pd.
Nomor Induk Mahasiswa : 19204092002
Telah diujikan pada : Jumat, 01 April 2022
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang
Dr. H. Sumedi, M.Ag.
SIGNED

Valid ID: 6253bcb91e00



Penguji I
Dr. Dwi Ratnasari, S.Ag., M.Ag.
SIGNED

Valid ID: 62517e8c54f8f



Penguji II
Dr. Nur Saidah, S. Ag., M. Ag.
SIGNED

Valid ID: 624fe54fa802d



Yogyakarta, 01 April 2022
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Prof. Dr. Hj. Sri Sumarni, M.Pd.
SIGNED

Valid ID: 625344dc28308

ABSTRAK

Zakiyya Labiba. *Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai Dalam Pengembangan Layanan Perpustakaan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Magelang.* Tesis. Yogyakarta: Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. 2022.

Latar belakang penelitian ini mengkaji tentang eksplorasi pengembangan layanan pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Magelang yang mengalami kenaikan secara signifikan. Indeks kepuasan masyarakat terhadap pelayanan perpustakaan diketahui telah menunjukkan adanya peningkatan meski masih ditemukan beberapa persoalan. Kajian penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi 10 Budaya Malu sebagai implikasi dari budaya organisasi dan kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Magelang selama proses pengembangan layanan. Dengan demikian dapat diketahui hasil capaian perpustakaan melalui integritas sumber daya yang terlibat di dalamnya.

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kualitatif yang dilaksanakan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Magelang. Teknik pengumpulan menggunakan metode observasi, wawancara dan dokumentasi. Analisis data dilakukan dengan cara mengumpulkan data, mereduksi data dan penarikan kesimpulan. Subjek dalam penelitian ini adalah para pengelola Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Magelang diantaranya adalah kepala bagian, kepala sub bagian, pegawai dan pengujung perpustakaan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, penerapan budaya organisasi pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Magelang disesuaikan dengan indikator dalam karakteristik budaya organisasi yaitu inisiatif individu, toleransi resiko, arahan, integrasi, dukungan manajemen, kontrol, identitas, sistem imbalan, toleransi terhadap konflik, dan pola komunikasi yang implementasinya diperoleh melalui penerapan 10 budaya malu pada perpustakaan. Kemudian kinerja pegawai yang mendukung tradisi atau budaya yang dimiliki oleh Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Magelang mengacu pada 4 faktor yang berperan aktif dalam memberikan kontribusi yaitu efektivitas dalam pekerjaan sebagai alat ukur baik buruknya proses yang berjalan, adanya tanggung jawab seluruh anggota perpustakaan sehingga diharuskan paham akan hak dan kewajiban, kedisiplinan kerja sebagai bentuk ketaatan terhadap peraturan yang berlaku, dan inisiatif dalam berbagi inovasi untuk membantu mengembangkan standar kerja pada perpustakaan. Hasil pencapaian peran budaya organisasi dan kinerja pegawai yang mendukung pengembangan layanan pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Magelang dibuktikan dengan prestasi dan penghargaan yang diperoleh melalui integritas seluruh pegawai perpustakaan. Hal ini yang menjadikan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Magelang memiliki daya saing karena mampu meningkatkan indeks kepuasan masyarakat terhadap budaya literasi untuk menciptakan sumber daya manusia yang sejahtera.

Kata kunci: *Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai, Pengembangan Perpustakaan*

ABSTRACT

Zakiyya Labiba. *Organizational Culture and Employee Performance in the Development of Library Services at the Library and Archives Service of Magelang Regency.* Thesis. Yogyakarta: Faculty of Tarbiyah and Teacher Training, Sunan Kalijaga State Islamic University Yogyakarta. 2022.

The background of this research examines the exploration of service development at the Library and Archive Service of Magelang Regency which has increased significantly. The index of community satisfaction with library services is known to have shown an increase, although there are still some problems. This research study aims to analyze the implementation of the 10 Cultures of Shame as implications of organizational culture and employee performance at the Library and Archives Service of Magelang Regency during the service development process. Thus, the library's achievements can be known through the integrity of the resources involved in it.

The research method used in this study is qualitative research conducted at the Library and Archives Service of Magelang Regency. The collection technique used the method of observation, interviews, and documentation. Data analysis is done by collecting data, reducing data, and drawing conclusions. The subjects in this study were the managers of the Magelang Regency Library and Archives Service including the head of the section, the head of the sub-section, staff, and library visitors.

The results of this study indicate that the application of organizational culture at the Library and Archives Service of Magelang Regency is adjusted to indicators in the characteristics or organizational culture, namely individual initiative, risk tolerance, direction, integration, management support, control, identity, reward system, conflict tolerance, and pattern communication whose implementation is obtained through the application of 10 cultures of shame in the library. Then the performance of employees who support the tradition or culture owned by the Library and Archives Service of Magelang Regency refers to 4 factors that play an active role in contributing, namely effectiveness in work as a measuring tool for the good and bad of the running process, the responsibility of all library members so that they are required to understand the process rights and obligations, work discipline as a form of compliance with applicable regulations, and initiatives in sharing innovations to help develop work standards in libraries. The results of achieving the role of organizational culture and employee performance that support the development of services at the Library and Archives Service of Magelang Regency are proven by achievements and awards obtained through the integrity of all library employees. This makes the Magelang Regency Library and Archives Service competitive because it can increase the community's satisfaction index with literacy culture to create prosperous human resources.

Keywords: Organizational Culture, Employee Performance, Library Development

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ، أَشْهَدُ أَنْ لَا إِلَهَ إِلَّا اللَّهُ وَ أَشْهَدُ أَنَّ مُحَمَّدًا رَسُولُ اللَّهِ، وَالصَّلَاةُ
وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ وَعَلَى آلِهِ وَصَحْبِهِ أَجْمَعِينَ، أَمَّا بَعْدُ

Alhamdulillah, dengan menyebut nama Allah SWT Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang. Segala puji bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, karunia serta hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan tesis dengan judul “*Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai Dalam Pengembangan Layanan Perpustakaan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Magelang*” dengan baik. Shalawat serta salam tidak lupa penulis haturkan kepada Nabi Muhammad SAW sebagai suri tauladan dalam perkembangan ilmu pengetahuan bagi seluruh umat manusia.

Penulis menyadari bahwa penyusunan tesis ini tidak dapat terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dukungan serta doa dari berbagai pihak. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Phil. Al Makin, S.Ag., MA., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Ibu Prof. Dr. Hj. Sri Sumarni, M.Pd., selaku Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan ilmu dan pengarahan kepada penulis selama menempuh studi.

3. Bapak Dr. H. Karwadi, S.Ag., M.Ag., selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam yang telah memberikan ilmu dan motivasi selama penulis menempuh studi.
4. Bapak Dr. H. Suwadi, S.Ag., M.Ag., M.Pd., selaku Dosen Penasehat Akademik yang telah memberikan bimbingan berupa dukungan dan arahan selama penyusunan tesis ini.
5. Bapak Dr. H. Sumedi, M.Ag., selaku Dosen Pembimbing Tesis yang telah memberikan arahan, dukungan, kritik dan saran kepada penulis dalam penyusunan dan penyelesaian tesis ini.
6. Segenap Dosen dan Karyawan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
7. Ibu Bela Pinarsi selaku Kepala Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Magelang beserta segenap pegawai perpustakaan yang telah memberi izin, meluangkan waktu dan membantu penulis selama proses penelitian tesis ini.
8. Kedua orang tua saya tercinta Abah H. Abdul Mujib dan Ibu Hj. Aslichatumilah yang senantiasa memberikan doa, nasihat dan dukungan baik moral, spiritual dan material. Serta kedua adik saya Aini Nailil Muna dan Muhammad Ashim Al-Mushoffa yang selalu memberikan motivasi, dukungan serta doa yang tidak pernah putus.
9. Teman-teman S2 Manajemen Pendidikan Islam kelas A2 2019, terima kasih atas dukungan dan kebersamaannya selama menempuh pendidikan di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

10. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang turut membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Semoga segala bantuan dan dukungan yang diberikan kepada penulis menjadi amal baik dan mendapatkan balasan dari Allah SWT. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penulisan tesis ini masih jauh dari kesempurnaan, namun penulis berharap dapat memberi manfaat bagi pembaca.

Yogyakarta, 20 Maret 2022

Penulis,



Zakiyya Labiba, S.Pd

NIM. 19204092002



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

MOTTO

وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ

وَ اتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ

...Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan permusuhan. Bertakwalah kepada Allah SWT, sungguh Allah SWT sangat berat siksa-Nya.¹



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

¹ Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Quran dan Terjemahnya*, (Jakarta: Sygma, 2005), hlm. 106.

HALAMAN PERSEMBAHAN

Tesis ini saya persembahkan kepada:

Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN.....	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI	iii
PERNYATAAN BERJILBAB	iv
NOTA DINAS PEMBIMBING	v
HALAMAN PENGESAHAN TUGAS AKHIR	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT.....	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
MOTTO	xii
HALAMAN PERSEMBAHAN	xiii
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR.....	xviii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	7
D. Kajian Pustaka.....	9
E. Kerangka Teori.....	13

1.	Konsep Budaya Organisasi.....	13
2.	Kinerja Pegawai.....	21
3.	Konsep Manajemen Pelayanan Perpustakaan	24
F.	Metode Penelitian.....	30
1.	Jenis Penelitian	30
2.	Sumber Data Penelitian	30
3.	Instrumen Pengumpulan Data.....	31
4.	Teknik Olah Data dan Analisis Data	32
5.	Pengecekan Keabsahan Data	34
G.	Sistematika Pembahasan	34
BAB II GAMBARAN UMUM DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN KABUPATEN MAGELANG.....		36
A.	Sejarah Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kab Magelang.....	36
B.	Letak Geografis	38
C.	Visi, Misi dan Tujuan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Magelang.....	38
D.	Struktur Organisasi Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Magelang.....	40
E.	Sumber Daya Manusia	41
F.	Keanggotaan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Magelang.....	44
G.	Layanan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Magelang.....	44
H.	Sarana dan Prasarana Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Magelang.....	45
BAB III IMPLEMENTASI BUDAYA ORGANISASI DAN KINERJA PEGAWAI DALAM PENGEMBANGAN LAYANAN PERPUSTAKAAN DI DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN KABUPATEN MAGELANG.....		47
A.	Implementasi Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Magelang.....	47

B. Faktor Pendukung dan Penghambat Dalam Pelayanan Perpustakaan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Magelang.....	77
C. Hasil Implikasi Penerapan Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai Terhadap Pengembangan Layanan Perpustakaan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Magelang.....	82
BAB IV PENUTUP	91
A. Kesimpulan.....	91
B. Saran.....	93
C. Kata Penutup	93
DAFTAR PUSTAKA	95
LAMPIRAN-LAMPIRAN	100

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Apratur Sipil Negara (ASN) Dina Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Magelang	41
---	----



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Struktur Organisasi Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Magelang.....	40
---	----



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran I : Kartu Bimbingan Tesis
- Lampiran II : Bukti Melaksanakan Penelitian
- Lampiran III : Pedoman Pengumpulan Data
- Lampiran IV : Catatan Lapangan
- Lampiran V : Dokumentasi Penelitian
- Lampiran VI : File Renstra Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kab Magelang
- Lampiran VII : Daftar Riwayat Hidup



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kebutuhan pendidikan bagi masyarakat umum maupun peserta didik dari sekolah formal dan non formal telah banyak mengalami pertumbuhan seiring dengan berkembangnya ilmu pengetahuan yang signifikan. Menanggapi hal ini pemerintah membangun dan mengembangkan sarana dan prasarana pendidikan bagi khalayak umum yang dapat diakses kapan saja ketika memerlukan informasi dan referensi dalam menggali wawasan keilmuan. Salah satu bentuk dukungan pemerintah dalam meningkatkan kualitas pendidikan bagi masyarakat yaitu melalui perpustakaan. Lasa HS memaparkan jika sebagian besar penulis yang berada pada bidang perpustakaan senantiasa menggunakan acuan yang ditulis oleh Sulistya-Basuki yang berpendapat bahwa perpustakaan merupakan sebuah ruangan yang menjadi bagian gedung atau gedung itu sendiri yang digunakan sebagai lokasi penyimpanan buku atau berbagai macam bentuk terbitan lainnya.¹ Perpustakaan menjadi salah satu media untuk melayani kebutuhan masyarakat yang di dalamnya mencakup berbagai macam arsip, buku-buku, maupun dokumen yang dapat menjadi sumber informasi.

Penelitian ilmiah yang dilakukan oleh Rafelia menjelaskan bahwa perpustakaan dapat dipahami sebagai sebuah lembaga pelayanan publik yang berperan secara strategis untuk membantu mencerdaskan kehidupan bangsa.

¹ Lasa HS, *Manajemen Perpustakaan*, (Jakarta: Gama Media, 2005), hlm. 48.

Hal ini sesuai dengan yang diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 2007 Tentang Perpustakaan. Pada pasal 8 dijelaskan bahwa Pemerintah Provinsi dan Pemerintah Kabupaten/Kota mempunyai kewajiban untuk menjamin terselenggaranya perpustakaan pada suatu daerah dengan menjamin ketersediaan layanan secara merata dan menyelenggarakan pelayanan dan pengelolaan perpustakaan sebagai pusat sumber belajar masyarakat.² Dengan demikian dapat diketahui bahwa perpustakaan berperan secara strategis di tengah-tengah masyarakat, karena dapat menjadi sebuah agen pembangunan, perubahan, kebudayaan dan juga pengembangan ilmu pengetahuan serta teknologi.

Perpustakaan merupakan sebuah organisasi yang fungsinya adalah memberikan pelayanan kepada masyarakat. Pada kegiatan operasional perpustakaan, yang bertugas dalam memberikan layanan adalah sumber daya manusia atau para pegawai perpustakaan. Pegawai perpustakaan menjadi elemen yang berperan penting dalam penentuan keberhasilan organisasinya. Mereka bertugas untuk mengelola, mengatur dan mengorganisir segala kebutuhan penting perpustakaan dengan memaksimalkan keahlian dan potensi sumber dayanya secara produktif untuk mewujudkan visi, misi dan tujuan organisasi.³

² Rafelia Arista, "Kualitas Pelayanan Perpustakaan Daerah Subang", *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara*, Vol. 6, Nomor 4, Desember 2019, hlm. 280.

³ Iswahyudi, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada UPT Perpustakaan Universitas Jember", *Tesis*, Pascasarjana Universitas Jember, 2016, hlm. 3.

Pada proses penyelenggaraan pendidikan melalui sebuah organisasi, telah dapat menunjukkan bahwa keberadaan organisasi tersebut memang diarahkan untuk mencapai tujuan pendidikan yang lebih efektif dan efisien. M Ahsan dkk dalam artikelnya menyebutkan bahwa Nevizond Chatab menyatakan jika keberlangsungan proses pendidikan dalam sebuah organisasi dapat melahirkan budaya organisasi.⁴ Budaya organisasi yang kuat dapat berfungsi sebagai alat untuk mempererat seluruh anggota organisasi dengan menetapkan standar yang harus dilaksanakan oleh para pegawai.⁵ Melalui pernyataan di atas maka dapat dipahami bahwa agar tercipta pendidikan yang efektif dan efisien maka perlu adanya budaya organisasi. Kaitannya dengan penelitian ini karena topik pembahasan adalah perpustakaan maka harapannya dapat diketahui bagaimana budaya organisasi memberi pengaruh pada kinerja pegawai dalam mengembangkan sebuah layanan pendidikan yaitu perpustakaan.

Mengutip dari penelitian ilmiah yang dilakukan oleh Anggita menyatakan bahwa sebuah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini karena budaya organisasi yang memberi pedoman dalam mengembangkan rasa memiliki atau jati diri bagi sebuah organisasi. Sehingga dapat digunakan untuk mengembangkan hubungan pribadi dengan sebuah organisasi, membantu menstabilkan sebuah sistem organisasi serta menjadi pedoman dalam berperilaku sebagai hasil dari norma perilaku yang telah

⁴ M Ahsan Agussalim dan Arifuddin Siraj, "Implementasi Budaya Oeorganisasi Dalam Peningkatan Pelayanan Administrasi Pendidikan di MAN 1 Makassar", *Jurnal Idaarah*, Vol. 2, Nomor 2, 2018, hlm. 180.

⁵ Irva Yunita, "Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pustakawan di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta", *Tesis*. Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2016, hlm. 3.

dibentuk.⁶ Dengan tumbuhnya rasa kepercayaan diantara seluruh pegawai dan karyawan harapannya dapat menjadi bekal terbentuknya sebuah komitmen organisasi untuk bersama-sama berkembang dalam memberikan pelayanan yang sesuai dengan tujuan organisasi. Komitmen yang dimiliki oleh para pegawai juga dapat digunakan sebagai alat ukur dan evaluasi mengenai ketahanan dan peran pegawai akan tugas dan tanggung jawabnya dalam membantu organisasi untuk menyatukan persepsi serta menguatkan rasa kerjasama dan saling memiliki.⁷

Dalam pandangan Islam terdapat sebuah kewajiban moral bagi setiap muslim untuk senantiasa berusaha secara maksimal dalam melaksanakan seluruh syari'ah (aturan) pada setiap aspek kehidupan khususnya etika dalam bekerja. Semua yang diberikan Allah SWT kepada manusia adalah sarana untuk menyadarkan akan fungsinya yaitu sebagai pengelola bumi yang membawa misi *rahmatan lil'alamiin*.⁸ Allah SWT berfirman dalam Al-Quran QS. Al-Baqarah: 30 yang berarti "*Dan (ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, "Aku hendak menjadikan khalifah di bumi." Mereka berkata, "Apakah Engkau hendak menjadikan orang yang merusak dan menumpahkan darah di sana, sedangkan kami bertasbih memuji-Mu dan*

⁶ Anggita Aprilia Pramestialevi, "Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Surabaya", *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, Vol. 8, Nomor 8, 2019, hlm. 2.

⁷ Muhammad Ras Muis, J Jufrizen dan Muhammad Fahmi, "Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan", *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*, Vol. 1, Nomor 1, Januari 2018, hlm. 11.

⁸ Lukman Hakim, "Budaya Organisasi Islam Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja", *Jurnal Iqtishadia*, Vol. 9, Nomor 1, 2016, hlm. 191.

menyucikan nama-Mu?” Dia berfirman, “Sungguh, Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui.”⁹

Guna menindaklanjuti fungsi *khalifah fi al-ardli* (pemimpin di bumi) untuk membawa rahmat bagi seluruh alam, maka mengoptimalkan pelayanan dan pengelolaan seperti di perpustakaan merupakan salah satu bentuk usaha yang harus dilakukan untuk menghadapi tantangan, khususnya dalam perkembangan pendidikan. Melihat persaingan pelayanan pendidikan yang begitu tinggi, Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Magelang dapat dikatakan telah mampu bersaing dengan perpustakaan di berbagai daerah di Provinsi Jawa Tengah. Hal ini diketahui dari perolehan penghargaan yang diterima Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Magelang sebagai “Perpustakaan Kabupaten/Kota Terbaik dalam Implementasi Program Transformasi Perpustakaan Berbasis Inklusi Sosial tahun 2020” oleh Perpustakaan Nasional Republik Indonesia.¹⁰ Berbagai macam prestasi lain juga banyak diraih oleh Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Magelang yang kemudian semakin banyak menarik minat masyarakat untuk berkunjung ke perpustakaan.

Berdasarkan hasil observasi penelitian diketahui bahwa perpustakaan mengalami peningkatan yang signifikan, bentuk kemajuan ini salah satunya dapat dilihat melalui peningkatan Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) yang

⁹ Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Quran Dan Terjemahnya*, (Bandung: Syaamil Cipta Media), hlm. 6.

¹⁰ Magelang Ekspres, “Dispupa Magelang Raih Penghargaan Perpustakaan Kabupaten Terbaik”, <https://magelangekspres.com>. Diakses tanggal 3 November 2021 pukul 07.33 WIB.

sebelumnya 83 telah naik menjadi 85.¹¹ Meski indeks kepuasan masyarakat akan perpustakaan mengalami peningkatan, masih ditemukan ketimpangan dengan fakta di lapangan karena beberapa pengunjung perpustakaan mengungkapkan hal yang berbeda. Selain karena pelayanan akan fasilitas perpustakaan dapat dikatakan sangat memadai, namun kurangnya koleksi buku pengetahuan juga masih menjadi kendala yang dirasakan oleh para pengunjung perpustakaan. Perkembangan teknologi yang semakin maju juga harapannya dapat dimanfaatkan oleh Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Magelang dengan lebih maksimal untuk terus mengembangkan pelayanan bagi pemustaka dengan kemudahan akses digital. Masalah mengenai belum optimalnya pemanfaatan teknologi ini juga menjadi salah satu kendala para pemustaka karena belum sesuai jika dibandingkan dengan lengkapnya sarana dan prasarana Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Magelang. Berkenaan dengan merebaknya pandemi di segala penjuru dunia, telah menimbulkan adanya dinding pembatas bagi masyarakat sehingga tidak dapat mengakses berbagai layanan pendidikan secara langsung, sehingga pengembangan layanan perpustakaan digital juga sangat diperlukan.

Menanggapi permasalahan yang ada di lapangan ini, peneliti kemudian hendak mendalami dan mengetahui lebih lanjut bagaimana peran budaya organisasi di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Magelang. Melalui penerapan budaya organisasi atau tradisi di perpustakaan ini kemudian dapat diketahui bagaimana rangkain kinerja pegawai di dalamnya. Dengan demikian

¹¹ Hasil wawancara dengan Ibu Kuswari, Kasubag Program dan Keuangan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Magelang, Senin 1 November 2021 pukul 11.07 WIB.

bentuk peningkatan layanan perpustakaan dengan berbagai pengembangan juga dapat ditemukan lebih detail melalui proses penelitian di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Magelang. Berdasarkan keseluruhan proses di atas harapannya dapat diketahui bagaimana pemanfaatan sumber daya di perpustakaan dengan lebih efektif dan efisien untuk memenuhi kebutuhan dan mensejahterakan seluruh anggota organisasi maupun masyarakat.

B. Rumusan Masalah

Dari penjelasan mengenai latar belakang di atas, pokok masalah mendasar yang menjadi bahan kajian permasalahan adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana implementasi budaya organisasi dan kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Magelang?
2. Apa faktor pendukung dan penghambat dalam pelayanan perpustakaan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Magelang?
3. Bagaimana hasil implikasi penerapan budaya organisasi dan kinerja pegawai terhadap pengembangan layanan perpustakaan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Magelang?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

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

- a. Untuk menjabarkan konsep budaya organisasi dan pengoptimalan kinerja pegawai yang diterapkan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Magelang.
- b. Untuk menemukan faktor pendukung dan penghambat dalam pelayanan perpustakaan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Magelang.
- c. Untuk menemukan hasil implikasi penerapan budaya organisasi dan kinerja pegawai terhadap pengembangan layanan perpustakaan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Magelang.

2. Kegunaan Penelitian

a. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat keilmuan dibidang manajemen pendidikan khususnya dalam penerapan budaya organisasi kaitannya dengan kinerja pegawai dalam pengembangan layanan perpustakaan. Selain itu penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan keilmuan khususnya untuk penulis dan para pembaca.

b. Kegunaan Praktis

- 1) Diharapkan dapat menjadi petunjuk dalam pengembangan budaya organisasi dalam mengoptimalkan kinerja pegawai dalam pengembangan layanan perpustakaan.
- 2) Dapat menjadi bahan referensi bagi penelitian selanjutnya untuk mengembangkan materi budaya organisasi dan kinerja

pegawai dalam pengembangan layanan perpustakaan, menutupi kekurangan serta menjadi tambahan wawasan.

D. Kajian Pustaka

Dalam menyusun sebuah penelitian, diperlukan adanya kajian pustaka atau temuan dari penelitian terdahulu untuk mengetahui telah sejauh mana penelitian mengenai tema yang sama telah dilakukan. Oleh karena itu beberapa kajian pustaka yang telah penulis pilih di bawah ini diharapkan dapat menjadi acuan pentingnya dilakukan sebuah penelitian baru untuk menambah wawasan penelitian yang telah ada. Kajian pustaka yang penulis pilih adalah sebagai berikut:

1. Iswahyudi (2016) dalam tesisnya yang berjudul "*Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada UPT Perpustakaan Universitas Jember*", menyatakan bahwa dari hasil penelitian ditemukan fakta jika sebuah lingkungan kerja yang di dalamnya menganut budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja para pegawainya, meski demikian institusi perlu memperhatikan prestasi kerja para pegawai untuk dapat meningkatkan pelaksanaan manajemen sumber daya manusia yang lebih baik.¹² Hasil pada penelitian tesis ini dapat menjadi kajian pustaka karena topik pembahasan yang difokuskan berbeda dengan penelitian yang akan dilakukan. Pada tesis di atas lebih banyak membahas mengenai pengaruh

¹² Iswahyudi, "*Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada UPT Perpustakaan Universitas Jember*", Tesis, Pascasarjana Univeristas Jember, 2016, hlm. 65.

lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, sedangkan pada penelitian ini lebih fokus pada bagaimana budaya kerja mengoptimalkan kinerja pegawai dalam mengembangkan pelayanan khususnya di perpustakaan.

2. Andi Ahmad Chabir Galib (2019) dalam tesisnya yang berjudul *“Kinerja Pelayanan Perpustakaan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Enrekang”*, menyatakan bahwa dari hasil penelitian ditemukan jika daya tanggap pelayanan perpustakaan pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Enrekang masih kurang optimal sehingga mengakibatkan adanya keluhan dari para pemustaka.¹³ Dengan memilih penelitian tesis ini untuk menjadi kajian pustaka, harapannya dapat menjadi wawasan untuk menambah keilmuan dengan adanya budaya organisasi dalam kegiatan organisasi khususnya perpustakaan, sehingga dapat menunjukkan seperti apa pengembangan pelayanan yang baik untuk meningkatkan kepuasan para pemustaka.
3. Retno Hermawati (2017) dalam jurnal ilmiahnya yang berjudul *“Pengaruh Pelatihan, Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pustakawan (Studi Kasus) Pada Perpustakaan Nasional”*, menemukan hasil penelitian bahwa yang berperan penting dalam peningkatan kinerja para pustakawan hanya terbatas pada motivasi kerja yang lebih dominan. Dibandingkan pelatihan dan budaya organisasi, dua hal ini masih belum efektif dan efisien

¹³ Andi Ahmad Chabir Galib, *“Kinerja Pelayanan Perpustakaan Di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Enrekang”*, Tesis, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, 2019, hlm. 117.

penerapannya.¹⁴ Sehingga dengan adanya kajian pustaka yang seperti ini harapannya dapat menjadi acuan dalam pembuatan proposal penelitian ini karena lebih fokus pada budaya organisasi yang mempengaruhi bagaimana kinerja pegawai di sebuah perpustakaan.

4. Anggita Aprilia Pramestialevi dan Suhermin (2019) dalam jurnal ilmiahnya “*Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Surabaya*”, menyatakan bahwa dari hasil penelitian telah menunjukkan adanya pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan dan komitmen organisasi kaitannya dengan kinerja karyawan di perpustakaan.¹⁵ Meski demikian penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian yang akan penulis lakukan karena masih memiliki fokus lagi yaitu pada bagaimana budaya organisasi mengatur kinerja pegawai untuk dapat membantu mengembangkan layanan pada perpustakaan.
5. Muhammad Ras Muis dkk (2018) dalam jurnal ilmiahnya “*Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*”, menyatakan bahwa secara garis besar komitmen organisasi dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang besar bagi seluruh kinerja

¹⁴ Retno Hermawati, “Pengaruh Pelatihan, Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pustakawan (Studi Kasus) Pada Perpustakaan Nasional”, *Perpustakaan Nasional RI*, Vol. 24, Nomor 3, 2017, hlm. 10.

¹⁵ Anggita Aprilia Pramestialevi dan Suhermin, “Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kota Surabaya”, *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, Vol. 8, Nomor 8, Agustus 2019, hlm. 15.

karyawan.¹⁶ Meski hasil penelitiannya hampir sama dengan pengamatan penelitian yang hendak dibuat oleh penulis, namun fokusnya berbeda karena pada kajian pustaka di atas lokasi penelitian dilakukan pada sebuah perusahaan, akan tetapi pada proposal penelitian ini lebih fokus pada pengembangan layanan perpustakaan karena berkaitan dengan pendidikan. Dengan demikian penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan wawasan khususnya mengenai budaya organisasi untuk mengoptimalkan kinerja pegawai dalam mengembangkan layanan di perpustakaan.

Berdasarkan uraian mengenai beberapa kajian penelitian terdahulu di atas dapat diambil kesimpulan bahwa, penelitian mengenai keterkaitan antara budaya organisasi dan kinerja pegawai telah banyak diminati untuk dikaji. Meski demikian, belum ada yang sepenuhnya membahas mengenai peran keduanya terhadap pengembangan pada layanan pendidikan khususnya di perpustakaan. Sehingga melalui penelitian ini fokus pembahasan akan mengembangkan kajian ilmiah mengenai budaya organisasi dan kinerja pegawai dalam pengembangan layanan perpustakaan khususnya pada bidang pendidikan. Hal ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana konsep budaya organisasi dalam mengoptimalkan kinerja pegawai, apakah ada ketimpangan pada pelayanan perpustakaan dan mengapa dapat terjadi, serta bagaimana peningkatan layanan perpustakaan yang didukung oleh budaya organisasi dan kinerja pegawai yang memadai.

¹⁶ Muhammad Ras Muis dkk, "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan", *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, Vol. 1, Nomor 1, Januari 2018, hlm. 24.

E. Kerangka Teori

1. Konsep Budaya Organisasi

a. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya pada dasarnya merupakan kata yang berasal dari bahasa Sanskerta yaitu *budhayah* yang memiliki makna “budi” atau “akal”. Kebanyakan orang memaknai kebudayaan atau budaya dalam lingkup arti yang sempit seperti pikiran, karya, hasil karya manusia yang terbatas hanya pada seni. Meski demikian budaya atau kebudayaan tersebut dapat diartikan sebagai keseluruhan pengetahuan manusia sebagai makhluk sosial yang digunakan untuk memahami lingkungan serta pengalamannya dan kemudian dijadikan pedoman dalam bertindak laku.¹⁷ Sedangkan organisasi memiliki pengertian secara etimologi yaitu tubuh atau alat tubuh, aturan, susunan, sebuah perkumpulan dari kelompok tertentu dengan memiliki dasar ideologi yang sama.¹⁸ Retno dalam penelitian ilmiahnya juga menyatakan melalui kutipan bahwa Robbins dalam Fahmi menjelaskan jika organisasi adalah sebuah kesatuan (*entity*) sosial yang di dalamnya terdapat koordinasi secara sadar dengan adanya batasan yang relatif dapat diidentifikasi, bekerja keras atas dasar yang relatif dilakukan terus-menerus untuk mencapai sebuah tujuan bersama.¹⁹

¹⁷ F.X Suwanto dan D Koeshartono, *Budaya Organisasi (Kajian Konsep dan Implementasi)*, (Yogyakarta: Universitas Atma Jaya, 2009), hlm. 1.

¹⁸ Retno Hermawati, “Pengaruh Pelatihan, Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pustakawan (Studi Kasus) Pada Perpustakaan Nasional”, *Perpustakaan Nasional RI*, Vol. 24, Nomor 3, 2017, hlm. 65.

¹⁹ *Ibid.*, hlm. 65.

Studi mengenai budaya organisasi dimulai pada tahun 1980an dengan pemahaman dan penanaman budaya organisasi sebagai sebuah pendekatan penting dalam menerapkan manajemen strategi.²⁰ Makna budaya organisasi juga diartikan sebagai sebuah kesatuan orang-orang yang mempunyai tujuan, keyakinan dan nilai-nilai yang sama, maka budaya organisasi juga memiliki batasan-batasan dalam penerapannya yaitu diantaranya:

- a) Sebuah sistem makna berupa persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi (Robbins, 2005)
- b) Sekumpulan pemahaman penting seperti norma, nilai, sikap serta keyakinan yang dimiliki oleh semua anggota organisasi (Stoner. 1995)
- c) Sebuah pola asumsi dasar berupa bentukan, temuan atau pengembangan kelompok yang bekerja cukup baik dalam mengatasi masalah sehingga perlu diajarkan pada setiap anggota yang baru bergabung (Schein, 1991; Luthans, 1998)
- d) Pemrograman mental yang efektif (Hofstede, 1983)
- e) Pandangan hidup dalam sebuah organisasi (Hatch. 1997)

²⁰ Hatoko Sasaki dkk, "Assesing Archetypes of Organizational Culture Based on The Competing Values Framework: The Experimental Use of the Framework in Japanese Neonatal Intensive Care Units", *International Journal for Quality in Health Care*, Vol. 29, No 3, 2017, hlm. 385.

- f) Memiliki kaitan dengan makna bersama, nilai, sikap, dan keyakinan, kebiasaan serta pengharapan dari seluruh anggota organisasi (Nicholson, 1997; Juechter, 1998).²¹

Melalui definisi yang telah dijelaskan di atas maka diketahui bahwa yang membedakan sebuah organisasi satu dengan organisasi lainnya adalah sistem yang memiliki makna baik itu berupa norma, nilai, sikap, maupun keyakinan.

Budaya organisasi merupakan sebuah perekat sosial yang dapat mengikat para anggota organisasi untuk saling bersama-sama melalui nilai dan standar norma yang jelas mengenai apa yang dapat dan tidak dapat dilakukan oleh anggotanya.²² Melalui penerapan budaya organisasi ini seluruh anggota organisasi dapat memiliki pedoman dalam melaksanakan setiap pekerjaan. Selanjutnya Jufrizen dalam penelitiannya menyatakan bahwa Kreitner dan Kinicki telah menjelaskan jika budaya organisasi memiliki empat fungsi yaitu:

- a) Memberikan identitas bagi karyawan
- b) Memudahkan komitmen kolektif
- c) Mempromosikan stabilitas sistem sosial
- d) Membentuk perilaku anggota.²³

²¹ F.X Suwanto, M.S dan D Koeshartono, *Budaya Organisasi (Kajian Konsep dan Implementasi)*, (Yogyakarta: Universitas Atma Jaya, 2009), hlm. 2.

²² Anggita Aprilia Pramestialevi dan Suhermin, “Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kota Surabaya”, *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, Vol. 8, Nomor 8, Agustus 2019, hlm. 5.

²³ Jufrizen, “Efek Moderasi Etika Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan”, *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, Vol. 18, Nomor 2, Oktober 2017, hlm. 150.

Peran budaya organisasi melalui fungsi penerapannya di atas dapat menumbuhkan sebuah pemahaman bahwa proses ini menjadi bentuk kesepakatan dalam sebuah organisasi. Selain itu penerapan budaya organisasi diharapkan menjadi bentuk perubahan baru yang dapat mendukung seluruh proses manajemen dalam organisasi. Pada saat pengenalan budaya baru ini, pimpinan atau manajer berperan dalam menilai seluruh rangkaian kerja serta bagaimana pengaruh dan seperti apa upaya dalam menganggapi perubahan yang ada.²⁴ Pada akhirnya upaya pembentukan keterikatan emosional antara seluruh sumber daya yang terlibat ini kemudian dapat membantu dalam menciptakan stabilitas organisasi.²⁵

b. Karakteristik Budaya Organisasi

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Dody Amdani menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki beberapa karakteristik utama seperti yang dikemukakan oleh Robbin dan Judge diantaranya:

- a) Inovasi dan pengambilan risiko, para karyawan didorong untuk inovatif ketika mengambil risiko
- b) Memberi perhatian pada detail, karyawan diharapkan dapat menunjukkan presisi, analisis serta jeli terhadap detail

²⁴ Simon Calmar Andersen dan Donald P. Moynihan, "How Leaders Respond to Diversity: The Moderating Role of Organizational Culture on Performance Information Use", *Journal of Public Administration Research and Theory*, Vol. 26, No 3, 2016, hlm. 452.

²⁵ Imelda Andayani dan Satria Tirtayasa, "Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai", *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol. 2, Nomor 1, 2019, hlm. 46.

- c) Berorientasi pada hasil, proses manajemen yang terjadi di dalamnya fokus pada hasil daripada teknik dan proses yang digunakan dalam mencapainya
- d) Berorientasi pada individu, sejauh mana sebuah keputusan manajemen mempertimbangkan dampak pada orang-orang di dalam organisasi
- e) Berorientasi pada tim, aktivitas kerja yang terjadi diatur oleh tim dari pada individu
- f) Agresivitas, sebuah tingkatan di mana para anggota organisasi saling agresif dan kompetitif dari pada santai
- g) Stabilitas, melihat sejauh mana aktivitas organisasi memberi tekanan untuk mempertahankan kondisi semula yang berbeda dengan pertumbuhannya.²⁶

Selain ketujuh karakteristik yang disebutkan di atas, masih terdapat karakteristik kunci yang kemudian dijadikan inti sebuah budaya organisasi yaitu:

- a) *Individual initiative* atau inisiatif individu untuk melihat seberapa besar keinginan seseorang yang hendak bergabung dengan organisasi. Hal tersebut dapat diketahui dengan cara mengamati proses penyelesaian tanggung jawab yang diberikan. Kemudian bagaimana bentuk tanggung jawabnya dapat dilihat dari bagaimana dia dipercaya oleh organisasi dengan pemberian wewenang serta

²⁶ Dody Amdani, “Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Politeknik Ganesha Medan”, Tesis, Universitas Sumatera Utara, 2018, hlm. 35-36.

upaya mempertanggungjawabkannya dalam mengambil dan menyampaikan keputusan.

- b) *Risk tolerance* atau toleransi terhadap resiko sebagai bentuk dorongan organisasi kepada anggotanya dengan menanamkan sikap berani terhadap resiko yang akan terjadi kedepannya. Hal ini dimaksudkan sebagai upaya untuk lebih agresif dan inovatif dalam melaksanakan setiap tanggung jawab organisasi.
- c) *Direction* atau arahan terhadap visi, misi dan tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Melalui adanya arahan dalam mencapai tujuan organisasi ini tujuannya untuk meningkatkan sumber daya manusia yang ada untuk mengembangkan sistem kerjanya.
- d) *Integration* atau proses membaaur sebagai upaya untuk menyesuaikan diri dengan berbagai divisi yang ada dalam sebuah organisasi. Hal ini dengan tujuan agar dapat memudahkan dalam proses koordinasi karena semua anggota organisasi harus saling bekerja sama dan bergantung satu sama lain.
- e) *Management support* atau dukungan manajemen merupakan karakteristik di mana seorang manajer dalam organisasi memberikan dukungan kepada para anggotanya sebagai bentuk apresiasi terhadap kinerja yang akan maupun telah dilaksanakan. Tujuannya agar setiap tanggung jawab yang diberikan dapat

terkoordinasi secara lebih detail agar dapat terselesaikan dengan mudah dan efektif.

- f) *Control* atau karakteristik kontrol pada budaya organisasi berupa proses pengawasan seorang manajer terhadap kinerja para anggotanya. Hal ini dimaksudkan untuk mengontrol secara keseluruhan bagaimana proses kerja dan perilaku anggota organisasi sesuai dengan peraturan yang berlaku.
- g) *Identity* atau identitas merupakan salah satu karakter budaya organisasi yang bertujuan untuk mengenali jati diri organisasi secara keseluruhan. Dengan adanya penanaman identitas organisasi ini maka dapat diketahui bagaimana loyalitas seluruh anggotanya.
- h) *Reward System* atau sistem imbalan adalah sebuah tingkatan yang dipahami sebagai bentuk apresiasi seorang manajer terhadap anggota organisasi yang telah memberikan prestasi serta dedikasi karena membantu memberikan inovasi dalam mengembangkan organisasi.
- i) *Conflict tolerance* atau toleransi terhadap konflik merupakan sebuah upaya yang diusahakan pada saat mengalami sebuah permasalahan, seluruh anggota organisasi saling terbuka dalam memberikan kritik dan saran yang membangun. Tujuannya adalah untuk menanamkan pada sebuah organisasi untuk senantiasa berpikir secara kritis. Pada organisasi yang mempunyai toleransi konflik yang tinggi, saling mengajukan perdebatan pada saat

diskusi merupakan hal biasa. Tetapi dalam organisasi yang mempunyai toleransi konflik yang rendah, biasanya lebih memilih untuk menghindari perdebatan pada saat melakukan diskusi.

- j) *Communication pattern* atau pola komunikasi yaitu karakteristik yang dibangun dengan maksud untuk memberikan perbedaan terhadap batasan formal antara manajer dengan anggota organisasi. Bentuk komunikasi antara sesama anggota organisasi tentu berbeda dengan komunikasi antara manajer dengan anggota. Hal ini menjadi batasan yang menjadi elemen penting dalam mengukur keberhasilan sebuah organisasi.²⁷

Adanya karakter khusus dalam budaya organisasi dapat menunjukkan bahwa orientasi tujuannya memang sebagai perekat, pemersatu, pembetukan identitas, menumbuhkan citra, dan menjadi motivasi bagi seluruh pegawai di dalamnya.²⁸ Ketika motivasi kerja yang dimiliki para pegawai tinggi maka harapannya kinerja yang dicapai juga dapat terus mengalami peningkatan. Dengan demikian kualitas sebuah organisasi juga dapat dirasakan oleh siapa saja yang berkunjung, karena memiliki proses manajemen yang handal dengan karakteristik budaya organisasi yang tertanam secara kuat.

²⁷ Wibowo, *Manajemen Perubahan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2012), hlm. 349.

²⁸ Retno Hermawati, "Pengaruh Pelatihan, Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pustakawan (Studi Kasus) Pada Perpustakaan Nasional", *Perpustakaan Nasional RI*, Vol. 24, Nomor 3, 2017, hlm. 66.

2. Kinerja Pegawai

Kinerja secara etimologi berasal dari kata *performance* yang asal katanya *to perform* dengan beberapa makna seperti memasukkan, menjalankan, melaksanakan.²⁹ Kinerja dapat diartikan juga sebagai hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang karena melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Pengertian lain mengenai kinerja adalah hasil secara keseluruhan sebuah pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan tujuan sebuah organisasi.³⁰ Sehingga dengan demikian, sebuah kerjasama dan kekompakan suatu organisasi memiliki pengaruh terhadap prestasi yang akan dihasilkan pada proses pekerjaan di dalamnya. Tanpa memiliki kinerja yang baik sebuah organisasi akan kesulitan untuk mencapai keberhasilan dalam meraih tujuan bersama yang telah ditetapkan.

Pada ilmu administrasi publik yang membahas mengenai studi dalam organisasi beranggapan bahwa peran kepemimpinan seorang manajer menjadi faktor penting yang mengatur keseluruhan sistem dalam organisasi termasuk dengan memberikan pelayanan yang efektif dan efisien.³¹ Upaya seorang manajer menumbuhkan pelayanan yang baik ini juga dapat melalui penciptaan tantangan kerja kemudian memberikan *reward* kepada pegawai yang melaksanakan pekerjaan dengan baik. Senantiasa memberikan sosialisasi

²⁹ Lijan Poltak Sinambela, *Kinerja Pegawai (Teori Pengukuran dan Implikasi)*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), hlm. 5.

³⁰ Dody Amdani, “Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Politeknik Ganeshha Medan”, *Tesis*, Universitas Sumatera Utara, 2018, hlm, 12.

³¹ Shahidul Hassan dan Deneen M. Hatmaker, “Leadership and Performance of Public Employees: Effects of the Quality and Characteristics of Manager-Employee Relationships”, *Journal of Public Administration Research and Theory*, Vol. 25, Issue 4, Oktober 2014, hlm. 1127.

tentang prosedur pelayanan yang diperlukan masyarakat, memberikan teguran bagi pegawai yang tidak sesuai dengan ketentuan, serta pengarahan dan bimbingan agar pelaksanaan kinerja dapat berjalan sesuai dengan waktu yang ditetapkan.³² Keberhasilan organisasi pada kesimpulannya merupakan sebuah prestasi bersama dari seluruh anggota organisasi yang saling berperan melakukan tugasnya masing-masing dengan baik.

Kaitannya dengan perpustakaan, kinerja para pegawainya merupakan sebuah keberhasilan secara keseluruhan karena telah berhasil melaksanakan serangkaian tugas sesuai dengan standar hasil kerja, target atau sasaran yang telah ditentukan sebelumnya.³³ Jufrizen menjelaskan melalui kutipan Sutrisno yang menyatakan jika terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu:

- a. Efektivitas dan efisiensi, sebagai pengukuran baik buruknya sebuah kinerja
- b. Otoritas dan tanggung jawab, semua anggota organisasi mengetahui hak dan tanggung jawabnya masing-masing
- c. Disiplin kerja, senantiasa berperilaku sesuai dengan peraturan yang telah ditentukan

³² Yeti Kuswati, "The Influence of Organizational Culture on Employee Performance", *Budapest International Research and Critics Institute-Journal*, Vol. 3, No 1, Februari 2020, hlm. 301.

³³ Retno Hermawati, "Pengaruh Pelatihan, Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pustakawan (Studi Kasus) Pada Perpustakaan Nasional", *Perpustakaan Nasional RI*, Vol. 24, Nomor 3, 2017, hlm. 65.

- d. Inisiatif, memiliki daya pikir untuk mengembangkan dan merencanakan sebuah kreativitas untuk membantu mencapai tujuan organisasi.³⁴

Kinerja pegawai pada dasarnya merupakan sesuatu yang mempengaruhi seberapa banyak para pegawai memberi kontribusi dalam organisasinya. Peran kinerja dalam organisasi merupakan sebuah efektivitas organisasi yang menyeluruh untuk memenuhi kebutuhan yang ditetapkan oleh setiap kelompok di dalam organisasi.³⁵ Dalam organisasi diperlukan juga sebuah kualitas kerja yang terdiri dari ketepatan, ketelitian, keterampilan, kebersihan. Sedangkan kuantitasnya berupa *output* dan penyelesaian kerja yang tepat.³⁶

Dengan adanya tuntutan kinerja yang optimal agar dapat memberikan pelayanan yang maksimal bagi masyarakat, maka peran budaya organisasi juga mempunyai andil di dalamnya. Agar dapat meningkatkan kualitas para pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, maka perlu diadakan pelatihan sebagai bentuk dukungan dalam menumbuhkan rasa profesionalisme.³⁷ Pada pembahasan ini pelatihan kinerja khususnya adalah bagi para pegawai perpustakaan dengan materi ilmu perpustakaan serta teknologi informasi dan komunikasi untuk membantu meningkatkan akses layanan perpustakaan. Adanya *support* atau dukungan pimpinan dalam sebuah organisasi juga menjadi salah satu hal yang memungkinkan bagi pegawai bahwa mereka

³⁴ Jufrizen, "Efek Moderasi Etika Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan", *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, Vol. 18, Nomor 2, Oktober 2017, hlm. 147.

³⁵ Irham Fahmi, *Manajemen Kinerja (Teori dan Aplikasi)*, (Bandung: Alfabeta, 2011), hlm. 3.

³⁶ Muhammad Ras Muiz dkk, "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan", *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, Vol. 1, Nomor 1, Januari 2018, hlm. 12.

³⁷ Retno Hermawati, "Pengaruh Pelatihan...", hlm. 62.

merasa dihargai kinerjanya sehingga dapat senantiasa menunjukkan pentingnya sikap produktif.³⁸

3. Konsep Manajemen Pelayanan Perpustakaan

Manajemen memiliki asal kata *to manage* yang mempunyai makna mengelola, proses pengelolaan yang dilakukan memiliki maksud untuk mendayagunakan seluruh sumber daya dengan cara yang terkoordinasi dan terintegrasi untuk mencapai tujuan organisasi.³⁹ Definisi manajemen menurut George R Terry dalam karyanya "*Principle Of Management*" menjelaskan arti manajemen sebagai suatu proses yang dapat membedakan antara perencanaan, pengorganisasian, penggerakan pelaksanaan, serta pengawasan dengan cara memaksimalkan ilmu ataupun seni untuk dapat menyelesaikan tujuan yang ditetapkan.⁴⁰ Sehingga dapat diketahui bahwa proses manajemen dalam bidang pendidikan mempunyai pengaruh terhadap kesiapan sebuah lembaga atau organisasi dalam mengatur dan mempertahankan sebuah mutu atau kualitas pendidikan.⁴¹

Selanjutnya mengenai perpustakaan, dalam bahasa Inggris perpustakaan dipahami sebagai *library* yang memiliki makna latin *libri* yang artinya adalah buku, sehingga kemudian teretuslah istilah *libraries* yang maksudnya adalah

³⁸ Thanushrii P.K. Sundararajan dkk, "The Effects of Organizational Culture on Employee Performance: A Study of the Edge Newspaper", *International Journal of Applied Business and International Management*, Vol. 5, No 2, Agustus 2020, hlm. 52.

³⁹ Muhammad Nur dkk, "Manajemen Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Pada SDN Dayah Guci Kabupaten Pidie", *Jurnal Administrasi Pendidikan*, Vol. 4, Nomor 1, Februari 2016, hlm. 94.

⁴⁰ Fitwi Luthfiyah, "Manajemen Perpustakaan Dalam Meningkatkan Layanan Perpustakaan", *Jurnal El-Idare*, Vol. 1, Nomor 2, Desember 2015, hlm. 190.

⁴¹ Husaini Usman, *Manajemen: Teori, Praktik Dan Riset Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), hlm. 10.

tentang buku.⁴² Perpustakaan adalah sebuah sistem informasi yang di dalamnya mencakup aktivitas pengumpulan, pengolahan, pengawetan, pelestarian, penyajian serta penyebaran informasi.⁴³ Proses pelaksanaan aktivitas tersebut tentunya juga memerlukan sebuah ilmu pengetahuan yang diperoleh dengan menempuh pendidikan formal maupun nonformal khususnya pada bidang perpustakaan dokumentasi maupun informasi.

Pada pemahaman ini perpustakaan dititikberatkan pada sistem, sumber daya manusia, koleksi, tempat serta seperangkat sistem yang mengaturnya. Hal ini didasarkan pada pemikiran bahwa perpustakaan adalah sebuah lembaga yang bergerak dibidang ilmu pengetahuan dan informasi yang akan selalu berkembang sejalan dengan perkembangan dan pemikiran serta kultur masyarakat.⁴⁴ Dalam undang-undang perpustakaan disebutkan bahwa perpustakaan adalah institusi pengelola koleksi karya tulis, karya cetak, dan atau karya rekam secara profesional dengan sistem yang baku guna memenuhi kebutuhan pendidikan, penelitian, pelestarian, informasi, dan rekreasi pemustaka.⁴⁵ Perpustakaan sebagai sebuah organisasi publik selalu memberikan pelayanan informasi kepada masyarakat umum dengan mengutamakan kepuasan pelanggan.

Pengembangan dan penyelenggaraan perpustakaan mempunyai harapan baru dengan disahkannya Undang-Undang (UU) Nomor 43 tahun 2007 Tentang Perpustakaan. Selaras dengan Undang-Undang Perpustakaan (UUP)

⁴² Fitwi Luthfiyah, "Manajemen Perpustakaan...", hlm. 191.

⁴³ Lasa HS, *Manajemen Perpustakaan*, (Jakarta: Gama Media, 2005), hlm. 49.

⁴⁴ *Ibid.*, hlm. 49.

⁴⁵ M Reza Rokan, "Manajemen Perpustakaan Sekolah", *Jurnal Iqra'*, Vol. 11, Nomor 1, Mei 2017, hlm. 89.

tujuan adanya Sistem Nasional Perpustakaan yang dikutip dari Naskah Akademis Rancangan Undang-Undang Perpustakaan bahwa:

- a) Menjamin keberadaan dan terselenggaranya perpustakaan di Indonesia agar dapat memenuhi tugas dan fungsinya dalam kehidupan berbangsa dan bernegara, khususnya dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa
- b) Menjamin terwujudnya kewajiban pemerintah untuk melestarikan hasil budaya tulis bangsa serta mencerdaskan kehidupan bangsa melalui penyediaan layanan informasi bagi seluruh warga negara, dan menjamin terpenuhinya hak warga negara dalam memperoleh informasi dan sumber materi bagi pembelajaran sepanjang hayat
- c) Sebagai landasan hukum dan pedoman kebijakan dalam menyelenggarakan pengembangan perpustakaan di Indonesia, termasuk dalam mengembangkan kerja sama dan keterkaitan antar berbagai jenis dan komponen perpustakaan di tanah air dalam rangka mengelola, memberikan akses, mempromosikan serta menyebarkan informasi dari semua jenis bahan perpustakaan kepada masyarakat.⁴⁶

Konsep manajemen perpustakaan merupakan proses pengoptimalan kontribusi manusia, material, anggaran untuk mencapai tujuan perpustakaan. Dapat juga dipaparkan bahwa manajemen perpustakaan adalah proses pengelolaan perpustakaan dengan menggunakan prinsip dan teori manajemen. Konsep dasar manajemen adalah perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan,

⁴⁶ Nurul Hikmawati dan Erni Munastiwi, "Manajemen Perpustakaan Efektif Dalam Menumbuhkan Minat Baca Anak", *Jurnal Ilmiah Tumbuh Kembang Anak Usia Dini*, Vol. 3, Nomor 3, September 2018, hlm. 166.

dan pengendalian suatu aktivitas yang tujuannya untuk mengalokasikan sumber daya sehingga dapat memiliki nilai tambah. Sehingga pada saat manajemen diimplementasikan dalam perpustakaan dapat disimpulkan bahwa sistem manajemen perpustakaan merupakan suatu proses pengelolaan dan pengoptimalan sumber daya manusia. Dalam hal ini yang berperan besar adalah bagaimana para pustakawan, dalam rangka mencapai tujuan perpustakaan senantiasa menanamkan prinsip-prinsip organisasi serta teori yang ada dalam perpustakaan tersebut.⁴⁷

Perpustakaan adalah sebuah upaya yang dapat membantu proses pembelajaran. Maka dalam perannya, perpustakaan digunakan sebagai alat pendidikan, sumber informasi dan komunikasi. Ada beberapa hal pokok yang harus diperhatikan dalam sebuah perpustakaan yaitu, pertama, memiliki tenaga pustakawan yang terdidik, kedua, mempunyai anggaran yang memadai, ketiga, memiliki referensi buku yang lengkap dan memadai, dan keempat, kesadaran masyarakat yang tinggi akan kegunaan perpustakaan. Melalui keempat hal di atas, sebuah perpustakaan diharapkan dapat berjalan dengan baik sesuai dengan visi dan misinya dalam mencapai tujuan.⁴⁸ Perpustakaan mempunyai beberapa ciri-ciri yang dimiliki dengan rincian sebagai berikut:

- a. Perpustakaan adalah unit kerja yang tidak berdiri sendiri tetapi dinaungi oleh lembaga tertentu

⁴⁷ M Reza Rokan, "Manajemen Perpustakaan Sekolah", *Jurnal Iqra'*, Vol. 11, Nomor 1, Mei 2017, hlm. 91.

⁴⁸ Budi Gautama Siregar, "Implementasi Manajemen Perpustakaan Berbasis Teknologi Untuk Percepatan Pelayanan", *Al-Kuttab*, Vol. 4, 2017, hlm. 19.

- b. Perpustakaan mengelola sejumlah pustaka selain buku yang meliputi buku, micro film, peta, globe, gambar. Masing-masing diinventaris dan diklasifikasikan secara sistematis.
- c. Perpustakaan digunakan oleh pemakai, tujuannya adalah untuk mengatur bahan pustaka agar dapat digunakan dengan baik oleh pemustaka.
- d. Perpustakaan adalah sumber informasi yang berisi sekumpulan buku yang dikelola dengan baik sehingga mampu memberi informasi bagi orang yang membutuhkannya.⁴⁹

Melalui pemaparan mengenai pembahasan perpustakaan di atas maka dapat disimpulkan bahwa perpustakaan adalah sarana berupa sumber informasi yang menyimpan berbagai koleksi fisik dan non fisik untuk membantu proses pendidikan di masyarakat, lembaga pendidikan dan non pendidikan. Manajemen pelayanan perpustakaan merupakan bentuk penataan tentang seluruh sumber daya yang ada di sebuah perpustakaan untuk membantu memberikan pelayanan dalam unit kerja yang sistematis. Oleh karena itu manajemen perpustakaan dan pelayanan di dalamnya adalah sebuah komponen penting dalam membantu proses pembelajaran, baik bagi masyarakat umum, maupun pelajar di lembaga pendidikan dan non pendidikan.

Pelayanan disebut sebagai salah satu kunci keberhasilan dalam berbagai bidang usaha maupun kegiatan pada suatu organisasi yang di dalamnya

⁴⁹ Budi Gautama Siregar, "Implementasi Manajemen...", hlm. 20.

memberikan layanan jasa.⁵⁰ Dalam lingkungan masyarakat, ketersediaan sebuah layanan untuk menunjang proses pendidikan sangat penting untuk dilakukan pengembangan, salah satunya caranya berupa pengadaan layanan perpustakaan. Layanan dapat dipahami sebagai sebuah aspek atau interaksi langsung yang terjadi diantara pegawai perpustakaan dengan pemustaka. Perpustakaan dapat memiliki citra yang baik tergantung pada pelayanan yang diberikan selama proses interaksi dengan pemustaka berjalan baik dan lancar.⁵¹ Citra perpustakaan juga dapat meningkat dengan adanya pelayanan yang efektif dengan arti memberi pelayanan secara memuaskan dan cepat, serta efisien melalui pemberian berbagai bentuk layanan kepada pemustaka sesuai dengan pelayanan yang dikehendaki.⁵² Sehingga dapat dipahami bahwa bagian pelayanan perpustakaan mempunyai peran terpenting sebagai tolok ukur keberhasilan organisasi. Selain itu dengan adanya penyelenggaraan pelayanan pendidikan bagi publik ini diharapkan dapat menjadi cerminan bagaimana menilai tingkat keberhasilan organisasi serta kinerja pegawai yang ada melalui berbagai macam pelayanan perpustakaan.⁵³

⁵⁰ Achmad Batinggi dan Badu Ahmad, *Manajemen Pelayanan Umum*, (Banten: Universitas Terbuka, 2014), hlm. 1.3.

⁵¹ Nani Kurniasih, "Analisis Pengaruh Pelayanan Perpustakaan Terhadap Kepuasan Pengguna Perpustakaan di Institut Agama Islam Imam Ghozali", *Jurnal Tawadhu*, Vol. 2, Nomor 1, 2018, hlm. 448.

⁵² Achmad Batinggi dan Badu Ahmad, *Manajemen Pelayanan Umum*, hlm. 1.5.

⁵³ Andi Ahmad Chabir Galib, "*Kinerja Pelayanan Perpustakaan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Enrekang*", *Tesis*, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, 2019, hlm. 16.

F. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini penulis akan menggunakan metode penelitian kualitatif untuk terjun ke lapangan. Metode penelitian kualitatif merupakan sebuah metode yang digunakan untuk meneliti sesuai dengan objek alami di lapangan.⁵⁴ Peneliti sebagai instrumen kunci dalam pengambilan sampel penelitian di lapangan.

Pendekatan kualitatif deskriptif digunakan dalam penelitian ini karena dalam proses pelaksanaan penelitian diharapkan selain mendeskripsikan keadaan dapat juga menjelaskan tahapan perkembangannya. Dalam mendeskripsikan hasil penelitian penjelasan tidak hanya meliputi fenomena yang alami dan rekayasa namun dapat membandingkan persamaan, perbedaan, dan perkembangan mengenai gejala yang ditemukan. Khususnya yang berkaitan dengan budaya organisasi dan kinerja pegawai dalam mengembangkan layanan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Magelang.

2. Sumber Data Penelitian

Sumber data penelitian yang dipilih untuk menjadi subjek adalah pihak yang terkait dalam organisasi perpustakaan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Magelang khususnya yang berkaitan dengan budaya organisasi dan kinerja pegawai, termasuk di dalamnya para pegawai perpustakaan yang terlibat dalam kegiatan pelayanan

⁵⁴ Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2008), hlm. 1.

perpustakaan. Dalam penelitian ini sumber data penelitian meliputi kepala sub bagian program dan keuangan, kepala seksi pelayanan, pegawai perpustakaan, siswa yang sedang praktik lapangan, dan pengunjung perpustakaan. Sumber data ini merupakan sumber data primer atau diperoleh dari sumber aslinya melalui catatan wawancara, dokumentasi maupun observasi di lapangan.⁵⁵ Selain data primer di atas, terdapat sumber data lainnya yang diperoleh dari data sekunder berupa studi kepustakaan terdahulu, diantaranya melalui buku, hasil penelitian, artikel ilmiah maupun sumber lain yang relevan.⁵⁶

Teknik pengambilan sampel pada penelitian menggunakan *purposive sampling*. Teknik ini dipilih sebagai pertimbangan bahwa sumber data tersebut adalah yang mengalami langsung, dianggap paling paham tentang fokus penelitian, serta orang berpengaruh yang dapat memudahkan peneliti dalam menjelajah objek atau situasi sosial di lapangan.⁵⁷

3. Instrumen Pengumpulan Data

Proses pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan pada kondisi alamiah dengan observasi atau pengamatan dan wawancara mendalam disertai dengan dokumentasi di lapangan dengan penjelasan singkat sebagai berikut:

⁵⁵ Marzuki, *Metodologi Riset*, (Yogyakarta: Aditya Medika, 2002).

⁵⁶ Umi Narimawati, *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif, Teori dan Aplikasi*, (Bandung: Agung Media, 2005).

⁵⁷ Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2008), hlm. 49.

- a. Observasi, merupakan sebuah metode untuk menghimpun keterangan atau data yang dilakukan dengan pengamatan secara sistematis terhadap fenomena di lapangan yang menjadi sasaran pengamatan.
- b. Wawancara, wawancara yang dipilih adalah tidak berstruktur sehingga peneliti bebas dalam menanyakan topik penelitian dan tidak perlu menggunakan pedoman wawancara yang tersusun secara sistematis untuk mengumpulkan data. Pedoman wawancara yang digunakan hanya berupa garis besarnya permasalahan karena belum diketahui secara pasti data apa yang akan diperoleh.
- c. Dokumentasi, dalam penelitian ini dokumentasi dapat berupa catatan peristiwa baik berupa gambar, tulisan, atau karya sebagai pelengkap data penelitian. Bentuk dokumentasi tertulis dapat berupa catatan lapangan dari hasil observasi dan transkrip hasil wawancara.

4. Teknik Olah Data dan Analisis Data

Metode pengolahan data yang dilakukan pertama setelah data terkumpul adalah transkrip. Transkrip merupakan uraian dalam bentuk tulisan mengenai hasil rekaman dari wawancara di lapangan dengan tanpa menambah atau mengurangi kata. Setelah transkrip selesai dilakukan pengkodean dengan menggabungkan data yang memiliki persamaan dan perbedaan sesuai tema yang diberi label (*labelling*). Dan kemudian dilakukan pencarian persamaan (*comparing*) dan perbedaan

(*contrasting*) dari setiap hasil wawancara yang dinarasikan dan dibandingkan dengan literatur yang telah ada sebelumnya.

Analisis data kualitatif merupakan sebuah analisis yang mempunyai sifat induktif, maksudnya analisis dilakukan berdasarkan perolehan data yang kemudian dikembangkan menjadi hipotesis.⁵⁸

Berikut rincian tahapan dalam analisis data:

- a. Reduksi data, merupakan upaya yang dilakukan untuk merangkum, memilih dan memfokuskan data pada pokok pikiran penting yang kemudian dicari polanya. Misalnya data mengenai pengelolaan perpustakaan yang di dalamnya memiliki kaitan dengan budaya organisasi dan kinerja pegawai. Harapannya melalui reduksi data ini dapat menjadi gambaran yang jelas untuk mempermudah peneliti untuk pengumpulan data selanjutnya.
- b. Penyajian data (*data display*), merupakan bentuk penyajian data dalam penelitian kualitatif berupa teks yang sifatnya naratif dan deskriptif. Tujuannya adalah untuk mempermudah memahami data dengan pengelompokan data melalui tabel, diagram atau gambar.
- c. Penarikan kesimpulan, adalah tahap analisis data terakhir setelah proses reduksi data dan penyajian data berhasil disajikan dengan berbagai bentuk penjelasan, kemudian dilakukan penarikan kesimpulan atau rangkuman selama proses penelitian yang

⁵⁸ Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2008), hlm. 89.

menggambarkan kondisi selama penelitian dan kesimpulan data yang dapat dipertanggung jawabkan keabsahannya.

5. Pengecekan Keabsahan Data

Dalam teknik pengumpulan data, triangulasi dimaknai sebagai teknik pemeriksaan keabsahan data yang sifatnya menggabungkan data melalui berbagai macam sumber penelitian dengan perbedaan cara dan waktu.⁵⁹ Pada penelitian ini proses triangulasi data dapat memudahkan peneliti selain pada proses pengumpulan data namun juga dapat sekaligus menguji kredibilitas data. Peneliti dapat membandingkan hasil temuan di lapangan melalui hasil observasi, wawancara dan dokumentasi khususnya di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Magelang dari beberapa narasumber, teknik pengumpulan data dan perbedaan waktu pelaksanaan penelitian.

G. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan ini dibuat untuk mempermudah penjelasan dengan lebih sistematis yang dibuat sesuai bab untuk memudahkan dalam memahami isi proposal. Dalam sistematika pembahasan penelitian ini dibagi menjadi empat bab yang terdiri dari:

BAB I yaitu pendahuluan yang menguraikan masalah yang diteliti. Pendahuluan ini memiliki sub bab diantaranya, latar belakang penulisan, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian yang berisi capaian yang

⁵⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2015), hlm. 330.

ingin dituju. Selain itu terdapat kajian penelitian terdahulu, kerangka teori, metode penelitian yang digunakan, serta sistematika pembahasan. Jadi pada bab ini dijelaskan mengenai deskripsi penelitian secara umum yang akan dilakukan.

BAB II menjelaskan mengenai gambaran umum Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Magelang termasuk di dalamnya sejarah berdirinya organisasi, serta kondisi internal Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Magelang.

BAB III yaitu hasil penelitian dan pembahasan. Menjelaskan tentang hasil penelitian yang dilakukan kaitannya dengan budaya organisasi dan kinerja pegawai dalam pengembangan layanan perpustakaan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Magelang.

BAB IV yaitu penutup, pada bab terakhir ini dijelaskan secara rinci mengenai kesimpulan hasil penelitian yang telah menjawab beberapa rumusan masalah yang telah ditetapkan sebelumnya. Selain itu terdapat saran-saran kaitannya dengan temuan hasil penelitian.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan terkait hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti mengenai budaya organisasi dan kinerja pegawai dalam pengembangan layanan perpustakaan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Magelang, maka kesimpulan yang diperoleh adalah sebagai berikut:

1. Budaya organisasi yang diterapkan oleh perpustakaan merupakan upaya untuk menciptakan kebiasaan atau tradisi sebagai norma dan acuan dalam bekerja. Dalam hal ini perpustakaan menerapkan 10 budaya malu sebagai implementasi karakter budaya organisasi melalui kinerja pegawai yang kompeten. Kinerja pegawai yang terlaksana pada perpustakaan ini didukung dengan empat faktor yaitu efektivitas dalam pelaksanaan kinerja untuk mengukur baik buruknya proses yang berjalan, adanya tuntutan pemahaman terhadap hak dan kewajiban, adanya penerapan kedisiplinan untuk menciptakan ketaatan bekerja, dan inovasi para pegawai untuk membantu mengembangkan standar kinerja pada perpustakaan. Peran budaya organisasi dan kinerja pegawai pada perpustakaan ini dianggap sebagai bentuk dedikasi dalam mendukung proses pengembangan perpustakaan demi meningkatkan sumber daya manusia atau masyarakat yang lebih sejahtera.
2. Pelaksanaan pengembangan layanan oleh Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Magelang memiliki faktor pendukung dan

penghambat dalam prosesnya. Faktor pendukung yang diperoleh melalui hasil penelitian meliputi pemaksimalan sarana dan prasarana penunjang serta dukungan pihak perpustakaan kepada para pegawai sebagai upaya mengembangkan kualitas dan kuantitas perpustakaan. Sedangkan faktor penghambat pelayanan perpustakaan yang ditemukan sesuai dengan hasil penelitian seperti rendahnya minat masyarakat terhadap budaya literasi, terdapat kelemahan pemahaman para pemangku kepentingan mengenai perundangan-undangan yang berlaku dan ketersediaan fasilitas yang belum memenuhi kebutuhan masyarakat. Ditemukannya berbagai faktor penentu pengembangan layanan di atas diharapkan menjadi sarana untuk bahan evaluasi lebih lanjut bagi pengelolaan perpustakaan agar terpenuhi tujuan perpustakaan demi pembangunan yang lebih berkemajuan.

3. Implikasi penerapan budaya organisasi dan kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Magelang telah dapat menghasilkan pengembangan bagi layanan perpustakaan. Peningkatan yang signifikan dapat terjadi berkat budaya atau kebiasaan organisasi serta peran seluruh pegawai perpustakaan yang senantiasa berkoordinasi dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan perpustakaan. Hal ini diketahui melalui perolehan penghargaan yang dicapai oleh Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Magelang baik dari pemerintah provinsi maupun dari perpustakaan nasional. Melalui perolehan apresiasi ini juga menjadikan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Magelang lebih dikenal luas oleh masyarakat yang dibuktikan dengan naiknya

indeks kepuasan masyarakat terhadap minat literasi, serta menjadi tujuan kunjungan dari beberapa perpustakaan daerah. Semakin kompetennya sumber daya yang mengelola perpustakaan ini menjadi nilai positif yang perlu untuk dijaga dan dilestarikan.

B. Saran

Dari hasil penelitian di atas yang dapat penulis sampaikan sebagai saran kepada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Magelang Berikut yaitu sebagai berikut:

1. Untuk membuat penerapan sepuluh budaya malu sebagai implementasi budaya organisasi lebih terealisasi dan terstruktur secara jelas bagaimana penerapan dan evaluasinya dalam kinerja pegawai.
2. Untuk menindaklanjuti apa saja faktor pendukung dan penghambat yang belum terdeteksi selama proses pengembangan layanan perpustakaan agar tidak terjadi ketimpangan pemahaman antara pengelola dan pengunjung perpustakaan.
3. Untuk tetap menjaga konsistensi dan apresiasi program pengembangan layanan guna meningkatkan efektivitas kinerja pegawai perpustakaan agar lebih menarik minat masyarakat terhadap budaya literasi.

C. Kata Penutup

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat, nikmat, dan kemudahan selama proses penyelesaian tesis ini sehingga dapat terselesaikan dengan baik. Sholawat serta salam tidak lupa

penulis haturkan kepada Rasulullah SAW sebagai suri tauladan dan inspirator terbaik bagi umat Islam dalam menjalani segala macam proses kehidupan.

Penulis juga menyampaikan terima kasih kepada almamater tercinta UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Magelang serta seluruh pihak yang telah memberikan andil dan dukungan dalam penyelesaian tugas akhir ini. Penulis berharap dengan berakhirnya penulisan tesis ini dapat menjadi penyempurna penelitian sebelumnya dan bermanfaat bagi para pembaca. Kritik serta saran juga penulis harapkan agar menjadi bahan koreksi di masa mendatang.



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR PUSTAKA

Karya Ilmiah (Artikel, Jurnal, Skripsi, Tesis, Buku dsb)

- Agussalim, M Ahsan dan Arifuddin Siraj, “Implementasi Budaya Organisasi Dalam Peningkatan Pelayanan Administrasi Pendidikan di MAN 1 Makassar”, *Jurnal Idaarah*, Vol. 2, No. 2, 2018.
- Amdani, Dody, “Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Politeknik Ganesha Medan”, *Tesis*, Universitas Sumatera Utara, 2018.
- Andayani, Imelda dan Satria Tirtayasa, “Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai”, *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol. 2, No. 1, 2019.
- Andersen, Simon Calmar dan Donald P. Moynihan, “How Leaders Respond to Diversity: The Moderating Role of Organizational Culture on Performance Information Use”, *Journal of Public Administration Research and Theory*, Vol. 26, No. 3, 2016.
- Arista, Rafelia, “Kualitas Pelayanan Perpustakaan Daerah Subang”, *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara*, Vol. 6, No. 4, Desember 2019.
- Batinggi, Achmad dan Badu Ahmad. 2014. *Manajemen Pelayanan Umum*. Banten: Universitas Terbuka.
- Fahmi, Irham. 2011. *Manajemen Kinerja (Teori dan Aplikasi)*. Bandung: Alfabeta.
- Galib, Andi Ahmad Chabir, “Kinerja Pelayanan Perpustakaan Di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Enrekang”, *Tesis*, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, 2019.
- Hakim, Lukman, “Budaya Organisasi Islam Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja”, *Jurnal Iqtishadia*, Vol. 9, No. 1, 2016.
- Hassan, Shahidul dan Deneen M. Hatmaker, “Leadership and Performance of Public Employees: Effects of the Quality and Characteristics of Manager-Employee Relationships”, *Journal of Public Administration Research and Theory*, Vol. 25, No. 4, Oktober 2014.

- Hermawati, Retno, “Pengaruh Pelatihan, Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pustakawan (Studi Kasus) Pada Perpustakaan Nasional”, *Perpustakaan Nasional RI*, Vol. 24, No. 3, 2017.
- Hikmawati, Nurul dan Erni Munastiwi, “Manajemen Perpustakaan Efektif Dalam Menumbuhkan Minat Baca Anak”, *Jurnal Ilmiah Tumbuh Kembang Anak Usia Dini*, Vol. 3, No. 3, September 2018.
- HS, Lasa. 2005. *Manajemen Perpustakaan*. Jakarta: Gama Media.
- Iswahyudi, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada UPT Perpustakaan Universitas Jember”, *Tesis*, Pascasarjana Universitas Jember, 2016.
- Jufrizen, “Efek Moderasi Etika Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan”, *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, Vol. 18, No. 2, Oktober 2017.
- Kurniasih, Nani, “Analisis Pengaruh Pelayanan Perpustakaan Terhadap Kepuasan Pengguna Perpustakaan di Institut Agama Islam Imam Ghozali”, *Jurnal Tawadhu*, Vol. 2, No. 1, 2018.
- Kuswati, Yeti, “The Influence of Organizational Culture on Employee Performance”, *Budapest International Research and Critics Institute-Journal*, Vol. 3, No. 1, Februari 2020.
- Luthfiyah, Fitwi, “Manajemen Perpustakaan Dalam Meningkatkan Layanan Perpustakaan”, *Jurnal El-Idare*, Vol. 1, No. 2, Desember 2015.
- Marzuki. 2022. *Metodologi Riset*. Yogyakarta: Aditya Medika.
- Muis, Muhammad Ras dkk, “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan”, *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, Vol. 1, No. 1, Januari 2018.
- Narimawati, Umi. 2005. *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif, Teori dan Aplikasi*. Bandung: Agung Media.
- Nur, Muhammad dkk, “Manajemen Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Pada SDN Dayah Guci Kabupaten Pidie”, *Jurnal Administrasi Pendidikan*, Vol. 4, No. 1, Februari 2016.

- Pramestialevi, Anggita Aprilia dan Suhermin, “Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kota Surabaya”, *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, Vol. 8, No. 8, Agustus 2019.
- Rachmawati, Tine Silvana dan Merryam Agustine, “Pola Komunikasi Organisasi Pustakawan-Guru Dalam Pemberian Layanan Prima Perpustakaan”, *Berkala Ilmu Perpustakaan dan Informasi*, Vol. 12, No. 1, Juni 2021.
- Republik Indonesia, Departemen Agama. 2005. *Al-Quran Dan Terjemahnya*. Bandung: Syaamil Cipta Media.
- Rokan, M Reza, “Manajemen Perpustakaan Sekolah”, *Jurnal Iqra’*, Vol. 11, No. 1, Mei 2017.
- Sasaki, Hatoko dkk, “Assesing Archetypes of Organizational Culture Based on The Competing Values Framework: The Experimental Use of the Framework in Japanese Neonatal Intensive Care Units”, *International Journal for Quality in Health Care*, Vol. 29, No. 3, 2017.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai (Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Siregar, Budi Gautama, “Implementasi Manajemen Perpustakaan Berbasis Teknologi Untuk Percepatan Pelayanan”, *Al-Kuttab*, Vol. 4, 2017.
- Sugiyono. 2008. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sundararajan, Thanushrii P.K. dkk, “The Effects of Organizational Culture on Employee Performance: A Study of the Edge Newspaper”, *International Journal of Applied Business and International Management*”, Vol. 5, No. 2, Agustus 2020.
- Suwarto dan D Koeshartono. 2009. *Budaya Organisasi: Kajian Konsep dan Implementasi*. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya.
- Suwarto, F.X dan D Koeshartono. 2009. *Budaya Organisasi (Kajian Konsep dan Implementasi*. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya.

Usman, Husaini. 2013. *Manajemen: Teori, Praktik Dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.

Wibowo. 2012. *Manajemen Perubahan*. Jakarta: PT Grafindo Persada.

Yunita, Irva, “Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pustakawan di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta”, *Tesis*, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2016.

Web Page

Borobudur News, “Dispusta Kabupaten Magelang Dorong Perpustakaan Berbasis Inklusi Sosial Berkelanjutan”, dalam <https://borobudurnews.com>. Diakses tanggal 17 Maret 2022.

Magelang Ekspres, “Dispusta Magelang Raih Penghargaan Perpustakaan Kabupaten Terbaik”, dalam <https://magelangekspres.com>. Diakses tanggal 3 November 2021.

Nurlita, Dian, “Dua Perpustakaan di Magelang Raih Penghargaan Tingkat Nasional”, dalam <https://suaramerdekaedu.id>. Diakses tanggal 12 Desember 2021.

Perpustakaan Nasional Republik Indonesia, “Transformasi Perpustakaan Berbasis Inklusi Sosial”, dalam www.perpusnas.go.id. Diakses tanggal 17 Maret 2022.

Suara Merdeka Kedu “Dispusta Kabupaten Magelang Raih Penghargaan dalam Transformasi Perpustakaan Berbasis Inklusi Sosial 2021”, dalam <https://kedu.suaramerdeka.com>. Diakses tanggal 17 Maret 2022.

Dokumentasi, Wawancara dan Observasi

Hasil dokumentasi 10 Budaya Malu Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Magelang, diambil pada 1 November 2021.

Hasil dokumentasi berkas aparatur sipil negara Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Magelang, diakses pada 5 November 2021 pukul 09.37 WIB.

Hasil dokumentasi berkas jumlah aparatur sipil negara, supporting staff dan tenaga harian lepas Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Magelang, diakses pada 5 November 2021 pukul 09.35 WIB.

Hasil dokumentasi berkas profil Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Magelang, diambil pada 5 November 2021 pukul 09.25 WIB.

Hasil dokumentasi dan observasi Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Magelang, diakses pada 5 November 2021 pukul 09.30 WIB.

Hasil dokumentasi file Renstra Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Magelang, diambil pada 1 November 2021 pukul 11.15 WIB.

Hasil dokumentasi Struktur Organisasi Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Magelang, diambil pada 5 November 2021 pukul 09.30 WIB.

Hasil observasi lingkungan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Magelang pada 1 November 2021 pukul. 11.45 WIB.

Hasil wawancara dengan Amelia Dwi Maharani dan Khaerunnisa, Siswa PKL di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Magelang, Jumat 5 November 2021 pukul 09.55 WIB.

Hasil wawancara dengan Bapak Haris Dimiyati, Kepala Seksi Layanan Perpustakaan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Magelang, Selasa 2 November 2021.

Hasil wawancara dengan Bapak Lilik Suhaeli, Pustakawan Bagian Layanan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Magelang, Jumat 5 November 2021 pukul 09.20 WIB.

Hasil wawancara dengan Ibu Kuswari, Kasubag Program dan Keuangan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Magelang, Senin 1 November 2021 pukul 11.07 WIB.

Hasil wawancara dengan Ninda Aulia, pengunjung Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Magelang, Rabu 3 November 2021 pukul 10.10 WIB.