

**PENGARUH KOMPETENSI, KOMPENSASI, IKLIM  
ORGANISASI DAN ETOS KERJA PUSTAKAWAN TERHADAP  
KINERJA PUSTAKAWAN PERPUSTAKAAN PERGURUAN  
TINGGI DI KOTA BANDAR LAMPUNG**

**(TESIS)**

**Oleh**

**RD. ERNI FITRIANI**



**PROGRAM PASCASARJANA MAGISTER ILMU ADMINISTRASI  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
2016**

## **ABSTRACT**

### **THE INFLUENCE OF COMPETENCY, COMPENSATION, CLIMATE ORGANIZATION AND WORK ETHIC LIBRARIAN TO LIBRARIAN PERFORMANCE OF UNIVERSITY LIBRARY IN THE CITY OF BANDAR LAMPUNG**

**By**

**RD. ERNI FITRIANI**

Generally librarian library public universities in the City of Bandar Lampung proposes to increases functional position of librarian over two years. This indicates that the performance of the librarian still low. The low performance of the librarian thought to be caused by several factors that influence. The purpose of this study are 1) to analyze and review the influence of competency to librarian performance, 2) analyze and review the influence of compensation to librarian performance; 3) analyze and review the infuence of organizational climate to librarian performance; 4) analyze and review of the influence of the work ethic to librarian performance; 5) analyze and review of the influence of competence, compensation, organizational climate and work ethic of librarian performance at state college library in Bandar Lampung. The type of this research is to descriptive and verification that describe the variables that the object of research, namely competence, compensation, organizational climate and work ethic to librarians performance and test the truth of a hypothesis through data collection in the field. The method used in this research is quantitative with total sampling technique.

The collection of data through primary data and secondary data, using a Likert scale. Mechanical testing of the instrument through the validity and reliability test Data analysis using descriptive analysis and inferential analysis with data processing using SPSS. Hypothesis testing with multiple linear regression test classic assumptions include partial t-test and f-simultaneous test, test the coefficient of determination ( $R^2$ ), the normality test and heterokedatisitas multikorelasi test. The results of this study is partially competence influential is 65.4% to librarian performance, compensation influential is 62.6% to librarian performance, climate organizations influential is 59,4% to librarian performance and work ethic influential is 53% to librarian performance, simultaneously competence, compensation, organizational climate and work ethic take influence are 88,9% to librarian performance of University Library in the city of Bandar Lampung

Keywords: competency, compensation, organizational climate, work ethic, performance librarian

## **ABSTRAK**

### **PENGARUH KOMPETENSI, KOMPENSASI, IKLIM ORGANISASI DAN ETOS KERJA PUSTAKAWAN TERHADAP KINERJA PUSTAKAWAN PERGURUAN TINGGI NEGERI DI KOTA BANDAR LAMPUNG**

Oleh

**RD. ERNI FITRIANI**

Pada umumnya pustakawan perguruan tinggi negeri di Kota Bandar Lampung mengusulkan kenaikan jabatan fungsional pustakawan lebih dari dua tahun. Ini menunjukkan bahwa kinerja pustakawan tersebut masih rendah. Rendahnya kinerja pustakawan diduga disebabkan oleh beberapa faktor yang mempengaruhinya. Tujuan penelitian ini adalah : 1) menganalisis dan mengkaji pengaruh kompetensi Pustakawan terhadap Kinerja Pustakawan; 2) menganalisis dan mengkaji pengaruh kompensasi Pustakawan terhadap Kinerja Pustakawan; 3) menganalisis dan mengkaji pengaruh iklim organisasi terhadap Kinerja Pustakawan; 4) menganalisis dan mengkaji pengaruh etos kerja Pustakawan terhadap Kinerja Pustakawan; 5) menganalisis dan mengkaji pengaruh kompetensi, kompensasi, iklim organisasi dan etos kerja Pustakawan terhadap Kinerja Pustakawan; Merupakan penelitian deskriptif dan verifikatif yaitu menggambarkan variabel-variabel yang menjadi objek penelitian, yaitu kompetensi, kompensasi, iklim

organisasi, etos kerja dan kinerja pustakawan serta menguji kebenaran suatu hipotesis melalui pengumpulan data di lapangan. Metode yang digunakan dalam penelitian adalah kuantitatif dengan teknik *total sampling*. Pengumpulan data melalui data primer dan data sekunder, menggunakan skala *Likert*. Teknik pengujian instrumen melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis inferensial dengan pengolahan data menggunakan SPSS. Uji hipotesis dengan regresi linear berganda, Uji asumsi klasik meliputi uji t-parsial dan uji f-simultan, uji koefisien determinasi ( $R^2$ ), uji normalitas, uji heterokedastisitas dan uji multikorelasi. Hasil dari penelitian ini adalah secara parsial kompetensi berpengaruh sebesar 65,4%, terhadap kinerja pustakawan, kompensasi berpengaruh sebesar 62,6% terhadap kinerja pustakawan, iklim organisasi berpengaruh sebesar 59,4% terhadap kinerja pustakawan, dan etos kerja berpengaruh sebesar 53% terhadap kinerja pustakawan dan secara simultan kompetensi, kompensasi, iklim organisasi dan etos kerja berpengaruh sebesar 88,9% terhadap kinerja pustakawan Perpustakaan Perguruan Tinggi Negeri di Kota Bandar Lampung.

Kata kunci : kompetensi, kompensasi, iklim organisasi, etos kerja , kinerja Pustakawan

**PENGARUH KOMPETENSI, KOMPENSASI, IKLIM  
ORGANISASI DAN ETOS KERJA PUSTAKAWAN TERHADAP  
KINERJA PUSTAKAWAN PERPUSTAKAAN PERGURUAN  
TINGGI NEGERI DI KOTA BANDAR LAMPUNG**

**Oleh**

**RD. ERNI FITRIANI**

**Tesis**

**Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar  
MAGISTER ILMU ADMINISTRASI**

**Pada**

**Program Pascasarjana Magister Ilmu Administrasi  
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung**



**PROGRAM PASCASARJANA MAGISTER ILMU ADMINISTRASI  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
2016**

**Judul Tesis**

**: PENGARUH KOMPETENSI, KOMPENSASI,  
IKLIM ORGANISASI DAN ETOS KERJA  
PUSTAKAWAN TERHADAP KINERJA  
PUSTAKAWAN PERPUSTAKAAN  
PERGURUAN TINGGI NEGERI DI KOTA  
BANDAR LAMPUNG**

**Nama Mahasiswa**

**: Rd. Erni Fitriani**

**Nomor Pokok Mahasiswa**

**: 1426061027**

**Program Studi**

**: Magister Ilmu Administrasi**

**Fakultas**

**: Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**



**1. Dosen Pembimbing**

**Dr. Bambang Utoyo, S, M.Si**

**Dr. Nur Effendi, S.Sos., M.Si**

**NIP 19630206 198803 1 002**

**NIP 19691012 1995121 001**

**2. Ketua Program Studi Magister Ilmu Administrasi**

**Dr. Bambang Utoyo, S., M.Si.**

**NIP 19630206 198803 1 002**

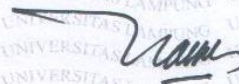
**vi**

**MENGESAHKAN**

**1. Tim Penguji**

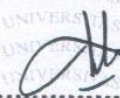
**Ketua**

**: Dr. Bambang Utoyo, S., M.Si**



**Sekretaris**

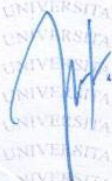
**: Dr. Nur Effendi, S.Sos., M.Si**



**2. Penguji**

**Bukan Pembimbing**

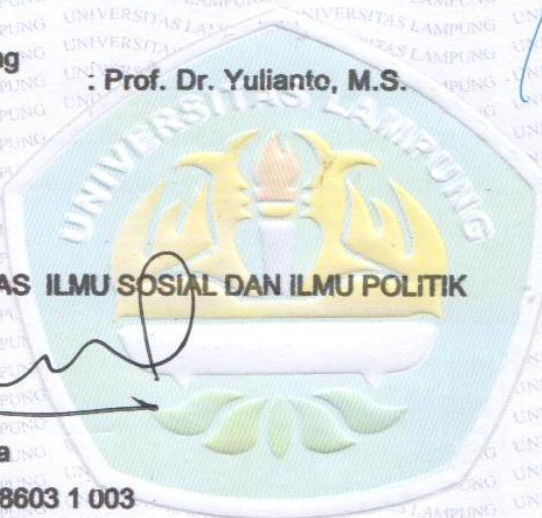
**: Prof. Dr. Yulianto, M.S.**



**DEKAN FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

**Dr. Syarif Makhya**

**NIP. 19590803 198603 1 003**



**DIREKTUR PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS LAMPUNG**

**PROF. DR. SUDJARWO, M.S.**

**NIP. 19530528 198103 1 002**



**Tanggal Lulus Ujian Tesis : 8 November 2016**



## SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan dengan sebenarnya bahwa :

1. Tesis dengan judul “PENGARUH KOMPETENSI, KOMPENSASI, IKLIM ORGANISASI DAN ETOS KERJA PUSTAKAWAN TERHADAP KINERJA PUSTAKAWAN PERPUSTAKAAN PERGURUAN TINGGI NEGERI DI KOTA BANDAR LAMPUNG” adalah karya saya sendiri dan saya tidak melakukan penjiplakan atas karya penulis lain dengan cara yang tidak sesuai dengan etika ilmiah yang berlaku dalam masyarakat akademik atau disebut plagiarisme.
2. Hak intelektual atas karya ilmiah ini diserahkan sepenuhnya kepada Universitas Lampung.

Atas pernyataan ini, apabila dikemudian hari ternyata ditemukan adanya ketidakbenaran, saya bersedia menanggung akibat dan sanksi yang diberikan kepada saya, saya bersedia dituntut sesuai dengan hukum yang berlaku.

Bandar Lampung, November 2016

Yang Membuat Pernyataan,



Rd. Erni Fitriani

NPM. 1426061027

## RIWAYAT HIDUP



Penulis bernama Rd. Erni Fitriani, dilahirkan di Bandung pada tanggal 21 Desember 1968, sebagai anak ke-4 dari 7 (tujuh) bersaudara dari pasangan Bapak Rd. Aan Azhar (alm.) dan Ibu Rd. Nunung Djamilah (alm.). Penulis menyelesaikan pendidikan dasar di Sekolah Dasar Negeri Sindanglaya 2 Bandung tahun 1982, Sekolah Menengah Pertama Negeri 17 (SMPN 17) Bandung tahun 1985, Sekolah Menengah Atas Negeri 19 (SMAN 19) Bandung tahun 1988, Pendidikan Sarjana (S-1) Jurusan Ilmu Perpustakaan Fakultas Ilmu Komunikasi Universitas Padjadjaran (UNPAD) Bandung tahun 1995. Tahun 2001 penulis diterima sebagai Pegawai Negeri Sipil di Universitas Lampung. Tahun 2014 melanjutkan pendidikan Strata-2 (S-2) Program Magister Ilmu Administrasi Publik/ Negara di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung dan menyelesaikan studi Strata dua (S-2) tahun 2016.

## **MOTO**

“Apapun Aktivitasnya, Administrasi Landasannya”

“Cermin administrasi yang baik adalah ramah, terbuka dan profesional dalam melayani publik ”

“Kinerja Pemerintah yang Baik tercermin dari Kualitas Pelayanan yang baik kepada Publik ”

“Untuk mendapatkan Kesuksesan keberanianmu harus lebih besar daipada ketakutanmu”

( Erni Fitriani)

## **PERSEMBAHAN**

Ya Allah, dengan segala kerendahan hati kuucapkan syukur atas karunia\_Mu kepadaku, ku persembahkan karya sederhana ini untuk:

- Kedua orangtuaku, ayah ibu mertuaku tercinta.
- Suamiku Ir. Akhmad Ikhsan Karim, M.T. dan anak-anakku tersayang : Achamd Fachry Zimam dan Jihan Audini Karim, yang senantiasa mendukung, mendo'akan dan memberi semangat setiap saat untuk keberhasilanku
- Kakak dan adikku tercinta yang selalu menjadi motivasi untuk keberhasilanku
- Dr. Eng Mardiana, S.T., M.T. selaku Kepala Perpustakaan Universitas Lampung tempat saya bekerja.
- Rekan kerja ku yang telah mendukung dan selalu memberi semangat untuk keberhasilanku.
- Yang ku hormati para pendidikku
- Almamater yang kubanggakan, UNIVERSITAS LAMPUNG

## SANWACANA

Puji syukur kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah\_Nya, sehingga Penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul “Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Iklim Organisasi dan Etos Kerja Pustakawan Terhadap Kinerja Pustakawan Perpustakaan Perguruan Tinggi di Kota Bandar Lampung”. Tesis ini merupakan salah satu syarat untuk mencapai gelar Magister Ilmu Administrasi Publik pada Program Pascasarjana Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.

Penulis sangat menyadari bahwa dalam penulisan tesis ini sangatlah jauh dari kesempurnaan. Atas Ridho-Nya, bantuan, bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak yang senantiasa memberikan pengarahan kepada penulis dalam proses penyelesaian tesis ini, maka akhirnya penulis dapat menyelesaikannya. Tak lupa pula penulis dengan segala kerendahan hati menghaturkan terimakasih sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak Dr. Syarief Makhya, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
2. Dr. Eng Mardiana, S.T., M., selaku Kepala UPT Perpustakaan Universitas Lampung, terima kasih atas dukungannya pada penulis untuk menyelesaikan tesis ini.
3. Bapak Dr. Bambang Utoyo, S., M.Si, selaku Ketua Program Studi Magister Ilmu Administrai FISIP Unila dan selaku Pembimbing Pertama, terimakasih atas segala motivasi, bimbingan, bantuan dan sarannya saat penulis menyelesaikan tesis ini.

4. Bapak Dr. Nur Efendi, S.Sos., M.Si., selaku Pembimbing Kedua, terimakasih atas bimbingan, pengarahan, saran dan bantuannya dalam menyelesaikan tesis ini.
5. Bapak Prof. Dr. Yulianto, M.S., selaku Penguji/ Pembahas, terima kasih atas saran dan masukan yang diberikan untuk perbaikan tesis ini.
6. Bapak/Ibu Dosen pada Program Studi Magister Ilmu Administrasi Publik FISIP Unila, terimakasih atas ilmu yang telah diberikan, semoga Allah SWT membalas semuanya.
7. Rekan-rekan mahasiswa Program Pascasarjana Magister Ilmu Administrasi Publik “MIA 2014 gelombang 1 dan 2” terimakasih atas kebersamaannya, semoga silaturahmi kita tetap terjaga dengan baik.
8. Rekan kerja dan sahabat penulis yang namanya tidak dapat disebutkan satu persatu, terimakasih atas bantuannya, semoga Allah SWT membalas semuanya. Amin.  
  
Penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari kesempurnaan, akan tetapi sedikit harapan semoga tesis yang sederhana ini dapat berguna dan bermanfaat bagi kita semua. Amiin.

Bandar Lampung, ..November 2016  
Penulis,

RD. ERNI FITRIANI

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL .....	
ABSTRACT.....	i
ABSTRAK .....	iii
LEMBAR PERSETUJUAN .....	vi
LEMBAR PENGESAHAN .....	vii
LEMBAR PERNYATAAN .....	viii
RIWAYAT HIDUP .....	ix
MOTO .....	x
PERSEMBAHAN.....	xi
SANWACANA .....	xii
DAFTAR ISI .....	xiv
DAFTAR TABEL.....	xix
DAFTAR GAMBAR .....	xxvii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xxviii
<b>I. PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian .....	9
D. Manfaat Penelitian .....	10

## II. TINJAUAN PUSTAKA

A Penelitian Terdahulu .....	11
B. Kompetensi .....	12
1. Pengertian Kompetensi .....	12
2. Aspek-Aspek Kompetensi .....	14
3. Tingkatan Kompetensi Sumber Daya Manusia .....	15
4. Dimensi Kompetensi Individu .....	16
5. Manfaat Kompetensi .....	17
C. Kompetensi Pustakawan .....	18
1. Pengertian Pustakawan .....	18
2. Kualifikasi Pustakawan Perguruan Tinggi .....	19
3. Jabatan Fungsional Pustakawan .....	21
4. Komponen Kompetensi Pustakawan .....	22
D. Kompensasi .....	25
1. Pengertian Kompensasi .....	25
2. Jenis Kompensasi .....	26
3. Aspek dan Standar Kompensasi .....	27
4. Kompensasi Pustakawan.....	28
E. Iklim Organisasi .....	30
1. Pengertian Iklim Organisasi .....	30
2. Dimensi dan Faktor dalam Pengukuran Iklim Organisasi .....	31
F. Etos Kerja .....	34
1. Pengertian Etos Kerja .....	34
2. Delapan Etos Kerja .....	36



3. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Etos Kerja .....	39
G. Kinerja.....	41
1. Pengertian Kinerja.....	41
2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	43
3. Indikator Kinerja .....	44
4. Penilaian Kinerja .....	45
5. Unsur-Unsur Penilaian Kinerja .....	47
6. Kinerja Pustakawan .....	48
6.1 Penilaian Kinerja Pustakawan.....	51
H. Kerangka Pikir Penelitian .....	54
1. Penjabaran Kerangka Pikir .....	60
I. Hipotesis .....	63
 <b>III. METODE PENELITIAN</b>	
A. Objek penelitian .....	68
B. Desain Penelitian .....	68
C. Variabel Penelitian.....	69
D. Kerangka Operasional Variabel .....	69
E. Populasi.....	74
F. Teknik Pengumpulan Data .....	74
G. Skala Pengukuran.....	75
1. Metode Suksesif Interval ( <i>Method of Successive Interval/MSI</i> ) ..	76
2. Cara Penghitungan MSI.....	76
3. Akibat Tidak Digunakannya Data Interval.....	78
H. Teknik Pengolahan Data .....	78
1. Pemeriksaan data (Editing) .....	78

2. Pembuatan kode (Coding) .....	79
3. Tabulating .....	79
I. Teknik Pengujian Instrumen .....	79
1. Uji Validitas .....	79
a. Variabel Kompetensi Pustakawan .....	80
b. Variabel Kompensasi Pustakawan .....	81
c. Variabel Iklim Orgnaisasi .....	82
d. Variabel Etos Kerja Pustakawan .....	83
e. Variabel Kinerja Pustakawan .....	84
2. Uji Reliabilitas .....	85
J. Analisis Data .....	86
1. Analisis Deskriptif .....	86
2. Analisis Inferensial .....	86
2.1 Uji Hipotesis dengan Regresi Liniear Berganda .....	87
3. Uji Asumsi Klasik.....	88
3.1 Uji t- parsial .....	88
3.2 Uji F- simultan .....	88
3.3 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	89
3.4 Uji Normalitas.....	89
3.5 Uji Heterokedatisitas .....	90
3.6 Uji Multikorelasi .....	90

#### **IV. HASIL DAN PEMBAHASAN**

A. HASIL .....	91
1. Gambaran Umum Perpustakaan Perguruan Tinggi .....	91
2. Deskripsi Respdnen .....	92

3. Profil Responden. ....	93
4. Deskripsi Data Penelitian .....	96
a. Kompetensi Pustakawan .....	97
b. Kompensasi .....	114
c. Iklim Organisasi .....	120
d. Etos Kerja .....	126
e. Kinerja .....	132
5. Pengujian Hipotesis Peneitian .....	149
a. Uji Persyaratan Analisis .....	149
1). Uji Normalitas Data .....	149
2). Uji Multikolonieritas .....	150
3). Uji Heterokedatisitas .....	151
4). Uji Hipotesis .....	152
a. Uji Hipotesis Pertama .....	152
b. Uji Hipotesis Kedua .....	153
c. Uji Hipotesis Ketiga .....	155
d. Uji Hipotesis Keempat .....	156
e. Uji Hipotesis Kelima .....	158
<b>B. PEMBAHASAN .....</b>	<b>160</b>
1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Putakawan .....	160
2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pustakawan .....	162
3. Pengaruh Iklim Organiasi terhadap Kinerja Pustakawan .....	165
4. Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Pustakwan .....	168
5. Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Iklim Organisai dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pustakawan .....	170

## **V. SIMPULAN DAN SARAN**

A. SIMPULAN .....	172
B. SARAN .....	173
DAFTAR PUSTAKA .....	176
LAMPIRAN .....	180

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Halaman</b>
1. Tunjangan Jabatan Fungsional Pustakawan .....	29
2. Operansional Variabel Penelitian .....	70
3. Instrumen Skala Likert .....	76
4. Hasil Uji Validitas Butir Instrumen Variabel Kompetensi Pustakawan ....	80
5. Hasil Uji Validitas Butir Instrumen Variabel Kompensasi .....	81
6. Hasil Uji Validitas Butir Instrumen Variabel Iklim Organisasi .....	82
7. Hasil Uji Validitas Butir Instrumen Variabel Etos Kerja .....	83
8. Hasil Uji Validitas Butir Instrumen Variabel Kinerja Pustakawan .....	84
9. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian .....	85
10. Data Responden PTN di Kota Bandar Lampung .....	92
11. Data Responden PTN berdasarkan Jenis Kelamin .....	93
12. Data Respoden PTN berdasarkan kelompok Umur .....	94
13. Data Responden PTN berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	95
14. Data Resonden PTN berdasarkan Lama Bekerja di perpustakaan .....	96
15. Kriteria Penilaian Jawaban Responden terhadap Pernyataan Kuesioner ...	97
16. Distribusi jawaban responden terhadap pernyataan perlu memiliki .....	98
kemampuan menggunakan komputer dalam melaksanakan kegiatan kepustakawanan	
17. Distribusi jawaban responden terhadap pernyataan tidak perlu membuat rencana kerja	99

18. Distribusi jawaban responden terhadap pernyataan tidak perlu pembuatan laporan kerja 99
19. Distribusi tanggapan responden terhadap pernyataan tidak melakukan seleksi bahan perpustakaan dalam rangka pengembangan koleksi .... 100
20. Distribusi tanggapan responden terhadap pernyataan membuat usulan bahan perpustakaan dalam rangka pengembangan koleksi perpustakaan. .... 101
21. Distribusi tanggapan responden terhadap pernyataan setiap bahan perpustakaan yang diterima perpustakaan dibuatkan katalognya ..... 102
22. Distribusi tanggapan responden terhadap pernyataan bahan perpustakaan tidak perlu dibuatkan katalog judul. Pengarang dan subjeknya. . 103
23. Distribusi tanggapan responden terhadap pernyataan melakukan layanan peminjaman dan pengembalian koleksi ..104
24. Distribusi tanggapan responden terhadap pernyataan tidak perlu membantu dalam penelusuran koleksi referensi yang diperlukan pemustaka 105
25. Distribusi tanggapan responden terhadap pernyataan membantu dalam penelusuran artikel ilmiah untuk keperluan penelitian dan pembuatan tugas akhir mahasiswa ... 106
26. Distribusi tanggapan responden terhadap pernyataan bahwa tidak melakukan pengenalan perpustakaan/ orientasi perpustakaan pada pemustaka dalam rangka meningkatkan jumlah pengunjung perpustakaan .....107
27. Distribusi tanggapan responden terhadap pernyataan tidak pernah memberikan informasi kepada pemustaka dalam bentuk kemasan informasi baru untuk keperluan penelitian atau penulisan tugas akhir mahasiswa ..... 108

28. Distribusi tanggapan responden terhadap pernyataan menata ruang ruang ... 109  
dan perabot perpustakaan untuk menciptakan suasana kerja yang nyaman
29. Distribusi tanggapan responden terhadap pernyataan tidak pernah ..... 110  
melakukan perbaikan bahan perpustakaan apabila bahan perpustakaan  
tersebut mengalami kerusakan/ tidak layak baca
30. Distribusi tanggapan responden terhadap pernyataan tidak pernah ..... 111  
membuat alat bantu penelusuran informasi dalam bentuk indeks judul  
artikel sebagai sarana penelusuran artikel jurnal dan majalah ilmiah  
tercetak
31. Distribusi tanggapan responden terhadap pernyataan tidak pernah ..... 112  
melakukan penelusuran informasi kompleks baik secara manual maupun  
*online*
32. Distribusi tanggapan responden terhadap pernyataan membuat pengkajian ..113  
di bidang perpustakawidya dalam rangka pengembangan profesi  
keperpustakaan
33. Distribusi tanggapan responden terhadap pernyataan membuat karya tulis ... 113  
di bidang perpustakawidya dan diseminarkan
34. Distribusi tanggapan responden terhadap pernyataan menerima gaji pokok 114  
sesuai dengan pangkat/ jenjang jabatan Perpustakaan
35. Distribusi tanggapan responden terhadap pernyataan tidak menerima ..... 115  
bonus selain gaji pokok
36. Distribusi jawaban responden terhadap pernyataan tidak menerima ..... 116  
insentif dari pelaksanaan tugas perpustakaan
37. Distribusi tanggapan responden terhadap pernyataan tidak perlu mengikuti ..116  
pelatihan di bidang perpustakaan

38. Distribusi tanggapan responden terhadap pernyataan tidak memperoleh ....	117
cuti kerja dari Perpustakaan/ Instansi	
39. Distribusi tanggapan responden terhadap pernyataan memperoleh .....	118
suransi kesehatan dari Instansi/ Pemerintah	
40. Distribusi tanggapan responden terhadap pernyataan memperoleh .....	119
program pensiun setelah selesai masa kerja Pustakawan	
41. Distribusi tanggapan responden terhadap pernyataan pustakawan .....	119
memperoleh tunjangan jabatan Pustakawan	
42. Distribusi tanggapan responden terhadap pernyataan pemimpin tidak ...	120
memberikan contoh-contoh pelaksanaan pekerjaan dengan jelas	
43. Distribusi tanggapan responden terhadap pernyataan pemimpin .....	121
memberikan contoh-contoh dengan inovatif	
44. Distribusi tanggapan responden terhadap pernyataan bahwa .....	122
Pemimpin bersedia membantu kepentingan Pustakawan	
45. Distribusi tanggapan responden terhadap pernyataan lembaga .....	123
tempat bekerja memiliki standar kerja	
46. Distribusi tanggapan responden terhadap pernyataan bahwa standar .....	123
kerja yang ditetapkan tidak memberatkan pustakawan	
47. Distribusi tanggapan responden terhadap pernyataan setiap pustakawan ....	124
tidak memiliki kesempatan yang sama dalam kenaikan jabatan	
fungsional pustakawan	
48. Distribusi tanggapan responden terhadap pernyataan kenaikan .....	125
jabatan fungsional pustakawan bagi Pustakawan yang telah	
memenuhi persyaratan yang telah ditetapkan	



49. Distribusi tanggapan responden terhadap pernyataan fasilitas yang ..... 126  
tersedia di lingkungan kerja tidak mendukung pelaksanaan  
pekerjaan pustakawan
50. Distribusi tanggapan responden terhadap pernyataan bekerja dengan ..... 127  
dengan penuh tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas pokok  
dan fungsi
51. Distribusi tanggapan responden terhadap pernyataan tidak pernah menunda 127  
pekerjaan yang harus diselesaikan
52. Distribusi tanggapan responden terhadap pernyataan pernah mengeluh ..... 128  
dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi kepastakwanan
53. Distribusi tanggapan responden terhadap pernyataan orang yang disiplin 129  
dalam melaksanakan tugas pokok kepastakwanan
54. Distribusi tanggapan responden terhadap pernyataan berusaha tidak pernah 129  
datang terlambat dalam bekerja
55. Distribusi tanggapan responden terhadap pernyataan pustakawan serius ... 130  
dan tekun dalam melaksanakan tugas pokok kepastakwanan
56. Distribusi jawaban responden terhadap pernyataan tidak perlu bersikap ..... 131  
santun dan saling menghormati dalam pelaksanaan pekerjaan
57. Distribusi tanggapan responden terhadap pernyataan menghargai adanya ... 131  
perbedaan pendapat dalam melaksanakan pekerjaan
58. Distribusi tanggapan responden terhadap pernyataan tidak menyusun ..... 132  
rencana kerja operasional sebelum melaksanakan tugas pokok dan  
fungsinya
59. Distribusi tanggapan responden terhadap pernyataan melakukan survey ... 133  
kebutuhan informasi pemustaka

60. Distribusi jtanggapan responden terhadap pernyataan tidak melakukan seleksi koleksi perpustakaan	...134
61. Distribusi tanggapan responden terhadap pernyataan bahan perpustakaan tidak perlu diregistrasi	134
62. Distribusi tanggapan responden terhadap pernyataan mengidentifikasi koleksi perpustakaan untuk penyiangan	.....135
63. Distribusi tanggapan responden terhadap pernyataan mengevaluasi koleksi perpustakaan untuk penyiangan	.....136
64. Distribusi tanggapan esponden terhadap pernyataan mengelola koleksi perpustakaan hasil penyiangan	.....136
65. Distribusi tanggapan responden terhadap pernyataan melakukan katalogisasi deskriptif bahan perpustakaan	..... 137
66. Distribusi tanggapan responden terhadap pernyataan melakukan klasifikasi dan tajuk subjek bahan perpustakaan	..... 138
67. Distribusi tanggapan responden terhadap pernyataan membuat kata kunci	..... 138
68. Distribusi tanggapan responden terhadap pernyataan tidak menyunting data bibliografi	.....139
69. Distribusi tanggapan responden terhadap pernyataan tidak menyusun literatur sekunder tercetak / elektronik dalam bentuk indeks	..... 140
70. Distribusi tanggapan responden terhadap pernyataan kegiatan melakukan layanan peminjaman dan pengembalian koleksi perpustakaan	.....141
71. Distribusi tanggapan responden terhadap pernyataan tidak melakukan bimbingan pemustaka dalam bentuk bimbingan pemakai	.....141

72. Distribusi tanggapan responden terhadap pernyataan melakukan penelusuran informasi sederhana .....	142
73. Distribusi tanggapan responden terhadap pernyataan tidak perlu melakukan penelusuran informasi kompleks .....	143
74. Distribusi tanggapan responden terhadap pernyataan tidak perlu menyusun dan menyebarkan informasi terseleksi dalam bentuk lembar lepas secara tercetak/elektronik .....	143
75. Distribusi tanggapan responden terhadap pernyataan menyelenggarakan pameran sebagai pemandu pameran di dalam negeri ....	144
76. Distribusi tanggapan responden terhadap pernyataan membuat kajian di bidang perpustakaan .....	145
77. Distribusi tanggapan responden terhadap pernyataan membuat karya tulis di bidang perpustakaan .....	145
78. Distribusi jawaban responden terhadap pernyataan membuat ketentuan teknis di bidang kepustakawanan .....	146
79. Distribusi tanggapan responden terhadap pernyataan mengajar/ melatih pada diklat fungsional/ teknis bidang kepustakawanan ...	147
80. Distribusi tanggapan kegiatan pustakawan mengikuti seminar/ lokakarya/ Konferensi di bidang Kepustakawanan	147
81. Distribusi tanggapan responden terhadap pernyataan memperoleh tanda jasa/ penghargaan dari Pemerintah atas prestasi yang diperoleh .....	148
82. Hasil Uji Normalitas Data .....	149
83. Hasil Uji Multikolinieritas dengan Melihat VIF (Variance Inflation Factor) .....	150

84. Hasil Analisis Regresi Sederhana Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pustakawan	..... 152
85. Hasil Analisis Regresi Sederhana Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pustakawan	..... 154
86. Hasil Analisis Regresi Sederhana Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pustakawan	..... 155
87. Hasil Analisis Regresi Sederhana Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Pustakawan	..... 157
88. Hasil Analisis Regresi Berganda	..... 159

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar</b>	<b>Halaman</b>
1. Kerangka Pikir Penelitian .....	59
2. Hasil Uji Heterokedatisitas .....	151

## DAFTAR LAMPIRAN

<b>Lampiran</b>	<b>Halaman</b>
1. Kuesioner Penelitian .....	180
2. Data Hasil Ujicoba Instrumen Kompetensi Pustakawan ( $X_1$ ) .....	191
3. Data Hasil Ujicoba Instrumen Kompensasi ( $X_2$ ) .....	192
4. Data Hasil Ujicoba Instrumen Iklim Organisasi ( $X_3$ ) .....	193
5. Data Hasil Ujicoba Instrumen Etos Kerja Pustakawan ( $X_4$ ) .....	194
6. Data Hasil Ujicoba Instrumen Kinerja Pustakawan (Y) .....	195
7. Data Ordinal Skor Kompetensi Pustakawan ( $X_1$ ) .....	196
8. Data Ordinal Skor Kompensasi Pustakawan ( $X_2$ ) .....	197
9. Data Ordinal Skor Iklim Organisasi ( $X_3$ ) .....	198
10. Data Ordinal Skor Etos Kerja ( $X_4$ ) .....	199
11. Data Ordinal Skor Kinerja Pustakawan ( $X_1$ ) .....	200
12. Analisis MSI Data Kompetensi ( $X_1$ ) .....	201
13. Data Interval Kompetensi ( $X_1$ ) .....	202
14. Analisis MSI Data Kompensasi ( $X_2$ ) .....	203
15. Data Interval Kompensasi ( $X_2$ ) .....	204
16. Analisis MSI Data Iklim Organisasi .....	205
17. Data interval Iklim Organisasi .....	206
18 Analisis MSI Data Etos Kerja .....	207
19 Data interval Etos Kerja .....	208

20 Analisis MSI Data Kinerja Pustakawan .....	209
21. Data Interval Kinerja Pustakawan .....	210
22. Hasil Analisis Data .....	211
23. Surat Izin Penelitian .....	225

## I. PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang penting dan merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi, secanggih apapun teknologi yang dipergunakan serta berapapun besarnya modal organisasi, sumber daya manusia (SDM) dalam organisasi itulah yang akan mengelola dan mengerjakannya.

Tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program untuk mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi merupakan hasil kinerja organisasi.

Secara konseptual kinerja dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai secara individu adalah hasil kerja perseorangan dalam organisasi, sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang telah dicapai oleh suatu organisasi. Kinerja pegawai akan baik bila mempunyai keahlian (*skill*) yang tinggi, bersedia bekerja karena digaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian (*return / compensation*), dan mempunyai harapan (*expectation*) masa depan yang baik. Bila sekelompok pegawai dan atasannya mempunyai kinerja yang baik, maka akan berdampak pada kinerja organisasi akan menjadi baik juga.

Kinerja pegawai ditentukan faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal (*dispositional*) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya seseorang memiliki kinerja yang baik dikarenakan



mempunyai kemampuan yang tinggi dan memiliki tipe pekerja keras, sedangkan seseorang memiliki kinerja yang jelek dikarenakan orang tersebut memiliki kemampuan yang rendah dan tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya. Faktor eksternal yaitu faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap (etos kerja) , dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi. Hal ini sejalan dengan pendapat Gomes (2003: 70) yang menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh usaha, motivasi, kemampuan pegawai, kesempatan dan kejelasan tujuan-tujuan kinerja yang diberikan oleh organisasi kepada seorang pegawai.

Pada sektor publik, kinerja lebih menekankan dan mengutamakan pada hasil akhir yang benar-benar dirasakan publik atau masyarakat. Oleh karena itu organisasi membutuhkan pegawai yang benar-benar mampu melaksanakan tugas-tugasnya secara efektif, efisien, berdaya guna, berkualitas tinggi, dan bertanggungjawab, sehingga dapat bekerja dengan hasil yang optimal. Kemampuan yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan merupakan karakteristik individu yang mendasari kinerja pegawai.

Perpustakaan perguruan tinggi merupakan organisasi sektor publik, yang keberadaannya adalah untuk mendukung program Tri Dharma Perguruan Tinggi yaitu pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian pada masyarakat. Tujuan perpustakaan perguruan tinggi adalah untuk memberikan pelayanan prima bagi civitas akademika (publik). Untuk mencapai tujuan

tersebut dibutuhkan sumber daya manusia dalam hal ini pustakawan yang kompeten yaitu yang dapat bekerja secara profesional.

Dalam Undang-undang Nomor 43 Tahun 2007 tentang Perpustakaan, menyebutkan bahwa Pustakawan adalah seseorang yang memiliki kompetensi yang diperoleh melalui pendidikan dan/atau pelatihan kepustakawanan serta mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk melaksanakan pengelolaan dan pelayanan perpustakaan. Dalam Pasal 29, ayat (1) disebutkan bahwa tenaga perpustakaan terdiri atas pustakawan dan tenaga teknis perpustakaan; dan dipertegas dalam ayat (2) bahwa, Pustakawan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi kualifikasi sesuai dengan standar nasional perpustakaan. Dalam konsep manajemen perpustakaan, pustakawan adalah sebagai sumber daya dalam perpustakaan diharapkan mampu untuk memanfaatkan dan meningkatkan tenaga sepenuhnya atau seoptimal mungkin untuk meningkatkan produktifitas yang diikuti oleh terciptanya hubungan kerja yang bermutu dengan konotasi yang menyenangkan, penuh tanggung rasa dan saling membangun. Produktifitas meningkat salah satunya adalah kinerja pustakawan yang maksimal.

Jabatan Pustakawan berkaitan erat dengan hasil kerja atau prestasi kerja Pustakawan. Dalam Keputusan Menpan No. 132/ Th.2002 tercermin bahwa jabatan seorang Pustakawan mempengaruhi jumlah angka kredit yang dituntut untuk dipenuhinya. Dengan jelas dinyatakan dalam tabel jumlah angka kredit yang harus dipenuhi pada setiap jenjang jabatan berbeda, semakin tinggi jenjang jabatan Pustakawan maka semakin banyak pula angka kredit yang harus

dikumpulkannya..

Hal ini didukung oleh Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia nomor 9 tahun 2014, bahwa jumlah angka kredit kumulatif paling rendah untuk pengangkatan dan kenaikan Jabatan/ Pangkat Pustakawan Tingkat Terampil dengan Pendidikan Diploma II dan Diploma III adalah:

1. Pustakawan pelaksana dengan jenjang jabatan/ golongan ruang : II/b, II/c dan II/ d, jumlah angka kredit pada setiap kenaikan jabatan/ golongan runag sebanyak 20.angka kredit.
2. Pustakawan Pelaksana Lanjutan dengan jenjang jabatan/ golongan ruang : III/a dan III/ b, jumlah angka kredit pada setiap kenaikan jabatan/ golongan ruang sebanyak 50 angka kredit.
3. Pustakawan Penyelia dengan jenjang/ golongan ruang : III/c dan III/d , jumlah angka kredit untuk setiap kenaikan jabatan/ golongan ruang sebanyak 100 angka kredit.

Jumlah angka kredit kumulatif paling rendah untuk pengangkatan dan kenaikan Jabatan/ Pangkat Pustakawan Tingkat Ahli dengan Pendidikan

Sarjana (S1/ Diploma IV (D.IV) adalah :

1. Pustakawan Pertama dengan jenjang jabatan/ golongan ruang : III/a dan III/b, jumlah angka kredit pada setiap kenaikan jabatan/ golongan ruang sebanyak 50.angka kredit.
2. Pustakawan Muda dengan jenjang jabatan/ golongan ruang : III/b dan III/d , jumlah angka kredit pada setiap kenaikan jabatan/ golongan ruang sebanyak 100 angka kredit.
2. Pustakawan Madya dengan jenjang/ golongan ruang : IV/a, IV/ b dan IV/c jumlah angka kredit untuk setiap kenaikan jabatan/ golongan ruang sebanyak 150 angka kredit.
4. Pustakawan Utama dengan jenjang/ golongan ruang : IV/d dan IV/ e jumlah angka kredit untuk setiap kenaikan jabatan/ golongan ruang sebanyak 150 – 200 angka kredit

Kinerja Pustakawan merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seorang Pustakawan dalam menyelesaikan tugas pokok dan fungsi kepastakawaan (tupoksi Pustakawan) dengan tingkat kemampuan tertentu dengan pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya selama periode tertentu berdasarkan peraturan yang telah ditetapkan dengan mengacu pada target atau sasaran kerja Pustakawan (SKP) yang telah disusun terlebih dahulu dan disetujui Pimpinan.

Kinerja atau prestasi kerja bagi seorang pejabat fungsional Pustakawan, adalah jumlah angka kredit yang dikumpulkan dalam waktu tertentu. Jadi angka kredit merupakan tolok ukur dari prestasi Pustakawan dalam mengerjakan butir-butir tugasnya sesuai dengan peraturan yang tertera dalam Keputusan Menpan No. 132/Th. 2002. Dalam keputusan tersebut tercermin bahwa jabatan seorang Pustakawan mempengaruhi jumlah angka kredit yang dituntut untuk dipenuhinya. Dengan tegas dinyatakan dalam tabel jumlah angka kredit yang harus dipenuhi pada setiap jenjang jabatan berbeda, semakin tinggi jenjang jabatan pustakawan maka semakin tinggi pula jumlah angka kredit yang harus dikumpulkannya. Sebagian besar pustakawan Perguruan Tinggi Negeri di Kota Bandar Lampung telah memiliki pendidikan di bidang ilmu perpustakaan. Baik pendidikan formal yaitu minimal Diploma Tiga (D3) ilmu perpustakaan maupun pendidikan informal melalui pendidikan dan latihan (Diklat) Kepustakawaan. Bahkan di UPT Perpustakaan Universitas Lampung telah memiliki empat (4) orang Pustakawan yang telah lulus sertifikasi. Pustakawan yaitu lulus uji kompetensi bidang Perpustakaan berdasarkan klaster yang telah ditentukan, yaitu : 1 orang

Pustakawan tersertifikasi pada klaster pengembangan koleksi, 1 orang

Pustakawan tersertifikasi pada klaster pengolahan bahan perpustakaan, 1 orang

Pustakawan tersertifikasi pada klaster pelayanan perpustakaan dan 1 orang

Pustakawan tersertifikasi pada klaster perawatan bahan perpustakaan.

Pada umumnya Perpustakaan Perguruan Tinggi Negeri di Kota Bandar Lampung telah dilengkapi dengan sarana dan prasana perpustakaan yang cukup memadai.

Dalam pengelolaan perpustakaan sebagian besar telah menggunakan komputer dengan sistem otomasi perpustakaan dan jaringan internet dalam penelusuran informasi untuk memenuhi kebutuhan informasi pemustaka.

Pustakawan sebagai salah satu profesi mendapat pengakuan resmi dari

Pemerintah berdasarkan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 47

Tahun 2007 tentang Tunjangan Jabatan Fungsional Pustakawan, yang salah satu pasalnya menyatakan adanya pemberian penghargaan bagi profesi Pustakawan baik secara langsung dalam bentuk tunjangan jabatan fungsional Pustakawan sesuai dengan jenjang Jabatan Pustakawan, maupun penghargaan secara tidak langsung dalam bentuk cuti, pensiun, masa kerja dan lain-lain.

Pada umumnya Pustakawan Perpustakaan Perguruan Tinggi Negeri di Kota Bandar Lampung mengusulkan kenaikan jabatan fungsional Pustakawan lebih dari 2 tahun. Ini menunjukkan bahwa kinerja pustakawan tersebut masih rendah. Rendahnya kinerja pustakawan diduga disebabkan oleh beberapa faktor yang mempengaruhinya.

Berdasarkan fakta-fakta yang telah diuraikan diatas dan penelitian-penelitian sebelumnya yang telah dilakukan tentang kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh faktor-faktor : kompetensi, motivasi, kompensasi, budaya organisasi, iklim organisasi, kepemimpinan. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Keith Davis (2001 : 137), kinerja pegawai dipengaruhi oleh kemampuan dan motivasi. Kemampuan (*ability*), secara psikologis, terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge+ skill*). Artinya pimpinan dan pegawai yang memiliki IQ (110 – 120) di atas rata-rata apalagi superior dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan, maka akan lebih mudah tercapainya kinerja yang maksimal. Motivasi (*motivation*), adalah suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan pegawai terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positive (pro) terhadap situasi kerjanya, akan menunjukkan motivasi kerja yang tinggi demikian sebaliknya, jika mereka bersikap negatife (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud antara lain mencakup hubungan kerja, sikap (etos kerja), fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Salah satu indikator kinerja atau prestasi kerja Pustakawan melalui penilaian angka kredit. Hal ini sesuai dengan SK Menpan Nomor 10 Tahun 2004, Bab II, poin 7, (2004: 5) menyatakan bahwa angka kredit adalah suatu angka yang berdasarkan penilaian atas prestasi yang telah dicapai oleh seorang pejabat fungsional dalam mengerjakan butir kegiatan yang telah dialokasikan sebagai

salah satu syarat untuk pengangkatan dalam kenaikan jabatan/ pangkat jabatan fungsional dan Pustakawan dapat naik jabatan fungsional minimal 1 (satu) tahun sekali, apabila nilai angka kreditnya terpenuhi sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan.

Mengukur kinerja Pustakawan dapat dilihat dari perolehan angka kredit berdasarkan penilaian atas prestasi kerja pustakawan dalam mengerjakan butir kegiatan kepastakwanan dalam kenaikan jabatan fungsional pustakawan Pustakawan yang dapat mengajukan kenaikan jabatan fungsional Pustakawan minimal satu tahun sekali dapat dikatakan pustakawan tersebut telah memiliki kinerja yang baik, tetapi Pustakawan yang mengajukan kenaikan jabatan fungsional Pustakawan melebihi satu tahun, dapat dikatakan pustakawan tersebut belum memiliki kinerja yang baik.

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, ada permasalahan yang berkaitan dengan kinerja pustakawan. Oleh sebab itu peneliti merasa tertarik untuk menganalisis dan mengkaji lebih jauh dengan mengadakan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Iklim organisasi dan Etos Kerja Pustakawan terhadap Kinerja Pustakawan Perpustakaan Perguruan Tinggi Negeri di Kota Bandar Lampung”

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut di atas, peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Seberapa besar pengaruh kompetensi pustakawan terhadap kinerja pustakawan;
2. Seberapa besar pengaruh kompensasi pustakawan terhadap kinerja pustakawan;
3. Seberapa besar pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pustakawan;
4. Seberapa besar pengaruh etos kerja pustakawan terhadap kinerja pustakawan;
5. Seberapa besar pengaruh kompetensi, kompensasi, iklim organisasi dan etos kerja pustakawan terhadap kinerja pustakawan;

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk :

1. Menganalisis dan mengkaji pengaruh kompetensi pustakawan terhadap kinerja pustakawan;
2. Menganalisis dan mengkaji pengaruh kompensasi pustakawan terhadap kinerja pustakawan;
3. Menganalisis dan mengkaji pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pustakawan;
4. Menganalisis dan mengkaji pengaruh etos kerja Pustakawan terhadap kinerja pustakawan;
5. Menganalisis dan mengkaji pengaruh kompetensi, kompensasi, iklim organisasi dan etos kerja pustakawan terhadap kinerja pustakawan;



## **D. Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Teoritis**

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi salah satu kajian tentang ilmu administrasi negara mengenai manajemen perpustakaan khususnya aspek kompetensi, kompensasi, iklim organisasi, etos kerja dan kinerja pustakawan, sebagai salah satu bahan acuan untuk referensi penelitian lebih lanjut bagi pengembangan ide para peneliti dalam melakukan penelitian dengan tema atau masalah serupa.

### **2. Manfaat Praktis**

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan masukan bagi Pengelola Perpustakaan Perguruan Tinggi Negeri di Kota Bandar Lampung dengan melihat faktor mana yang memberikan pengaruh yang besar untuk tetap dipertahankan dan faktor mana yang memberikan pengaruh yang kecil yang perlu ditingkatkan terhadap kinerja Pustakawan baik secara individu maupun organisasi perpustakaan.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang berkaitan dengan kinerja pegawai telah dilakukan oleh :

1. Mohamad Rusdy Parman (2014) dengan judul “ Analisis Kompetensi dan Kompensasi serta Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai Perwakilan BPKP Provinsi Lampung”. Hasil penelitian ini adalah kompetensi pegawai yang terdiri dari pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*) maupun kecakapan (*ability*) berpengaruh sebesar 33,2% dan kompensasi berpengaruh sebesar 31,4 % terhadap kinerja Pegawai Perwakilan BPKP Provinsi Lampung.
2. Dwi Hendro Aji Pranolo (2014) dengan judul “Pengaruh Iklim Organisasi dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Marketing PT Asuransi Jiwasraya (Persero) Bandar Lampung”. Hasil penelitian ini adalah iklim organisasi dan etos kerja baik secara parsial maupun simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan *marketing* PT Asuransi Jiwasraya (Persero) Bandar Lampung.
3. Ardi Yus Ardi (2015) menulis “ Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pustakawan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta”. Hasil penelitian ini adalah kompetensi pustakawan yang terdiri dari kompetensi manajemen informasi, kompetensi interpersonal, kompetensi teknologi informasi, dan kompetensi manajemen berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Pustakawan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta dengan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) atau R Square sebesar 59,7 %. Sedangkan sisanya sebesar 40,3% (100%-59,7%) merupakan pengaruh faktor lain di luar faktor yang diteliti.
4. Rd. Erni Fitriani (2015) menulis “Pengaruh Kompetensi

dan Kompensasi Pustakawan terhadap Kinerja Pustakawan UPT Perpustakaan Universitas Malahayati Bandar Lampung”. Hasil dari penelitian ini adalah Kompetensi Pustakawan berpengaruh sebesar 38,9% dan kompensasi Pustakawan berpengaruh sebesar 43% terhadap kinerja Pustakawan UPT Perpustakaan Malahayati Bandar Lampung. Sedangkan sisanya dipengaruhi dari faktor lain diluar faktor yang diletiri.

## **B. Kompetensi**

Kompetensi adalah kecakapan, mengetahui, berwenang dan berkuasa memutuskan atau menentukan atas sesuatu. Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI, 2002 : 33).

### **1. Pengertian Kompetensi**

Kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Menurut Trotter dalam Saifuddin (2004 : 19) mengatakan bahwa seorang yang berkompeten adalah orang yang dengan keterampilannya mengerjakan pekerjaan dengan mudah, cepat, intuitif dan sangat jarang atau tidak pernah membuat kesalahan.

Boyatzis dalam Hutapea dan Nurianna Thoha (2008 : 31), mengatakan bahwa kompetensi adalah kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan.

Menurut Spencer dan Spencer yang dikutip oleh Palan (2007:84) menyatakan bahwa : “Kompetensi menunjukkan karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi (ciri khas), konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan atau keahlian yang dibawa seseorang yang berkinerja unggul (superior performer) di tempat kerja”.

Becker and Ulrich dalam Suparno (2005:24) menyatakan “competency refers to an individual’s knowledge, skill, ability or personality characteristics that directly influence job performance”. Artinya, kompetensi mengandung aspek-aspek pengetahuan, keterampilan (keahlian) dan kemampuan ataupun karakteristik kepribadian yang mempengaruhi kinerja.

Webster’s Ninth New Collegiate Dictionary dalam Sri Lastanti (2005 : 23) mendefinisikan “kompetensi adalah keterampilan dari seorang ahli”. Di mana ahli didefinisikan sebagai seseorang yang memiliki tingkat keterampilan tertentu atau pengetahuan yang tinggi dalam subyek tertentu yang diperoleh dari pelatihan dan pengalaman.

Spencer dan Spencer dalam Moehariono (2009:3) berpendapat bahwa kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di

tempat kerja atau pada situasi tertentu. Definisi-definisi tersebut mengandung beberapa makna, yaitu :

- a. Karakteristik dasar (*underlying characteristic*), kompetensi adalah bagian dari kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang serta mempunyai perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan tugas pekerjaan.
- b. Hubungan kausal (*causally related*), berarti kompetensi dapat menyebabkan atau digunakan untuk memprediksikan kinerja seseorang, artinya jika mempunyai kompetensi yang tinggi, maka akan mempunyai kinerja yang tinggi pula (sebagai akibat).
- c. Kriteria (*criteria referenced*), yang dijadikan sebagai acuan, bahwa kompetensi secara nyata akan memprediksikan seseorang dapat bekerja dengan baik, harus terukur dan spesifik atau terstandar.

Berdasarkan uraian tersebut dapat dikatakan bahwa kompetensi merupakan kemampuan seseorang yang mencakup pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan.

## 2. Aspek-Aspek Kompetensi

Gordon dalam Sutrisno (2010:204) menjelaskan aspek-aspek dalam kompetensi, yaitu :

- a. Pengetahuan (*knowledge*), yaitu kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar, dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada di perusahaan.
- b. Pemahaman (*understanding*), yaitu kedalaman kognitif, dan afektif yang dimiliki oleh individu. Misalnya, seorang karyawan dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi kerja secara fektif dan efisien.
- c. Nilai (*value*), adalah suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya, standar perilaku para karyawan dalam melaksanakan tugas

(kejujuran, keterbukaan, demokratis, dan lain-lain).

- d. Kemampuan (*skill*), adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan.
- e. Sikap (*attitude*), yaitu perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji.
- f. Minat (*interest*), adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan misalnya melakukan suatu aktivitas kerja.

Bedasarkan urain di atas dapat dikatakan bahwa aspek-aspek kompetensi meliputi pengetahuan, pemahaman, nilai, kemampuan atau keterampilan, sikap dan minat atau kecenderungan untuk melakukan suatu kegiatan

### **3. Tingkatan Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM)**

Spencer dan Spencer dalam Wibowo (2007:96) mengelompokkan kompetensi sumber daya manusia dalam tiga tingkatan kompetensi, yaitu:

#### *1. Behavioral Tools*

- a. *Knowledge* merupakan informasi yang digunakan orang dalam bidang tertentu, misalnya membedakan misalnya membedakan antara akuntan senior dan junior.
- b. *Skill* merupakan kemampuan orang untuk melakukan sesuatu dengan baik. Misalnya, mewawancara dengan efektif, dan menerima pelamar yang baik.

#### *2. Image Attribute*

- a. *Social Role* merupakan pola perilaku orang yang diperkuat oleh kelompok sosial atau organisasi
- b. *Self Image* merupakan pandangan orang terhadap dirinya sendiri, identitas, kepribadian, dan harga dirinya.

#### *3. Personal Characteristic*

- a. *Traits* merupakan aspek tipikal berperilaku misalnya, menjadi pendengar yang baik.

- b. *Motive* merupakan apa yang mendorong perilaku seseorang dalam bidang tertentu (prestasi, afiliasi, kekuasaan).

Berdasarkan uraian tersebut dapat dikatakan kompetensi sumber daya manusia dikelompokkan dalam *behavioral tools* yaitu pengetahuan dan keterampilan, *image attribute* yaitu perilaku dan kepribadian, *personal character* yaitu ciri perilaku dan dorongan berperilaku

#### 4. Dimensi Kompetensi Individu

Moehariono (2009:15) mengelompokkan kompetensi individu dalam lima dimensi kompetensi, yaitu :

1. Keterampilan menjalankan tugas (*Task-skills*), yaitu Keterampilan untuk melaksanakan tugas-tugas rutin sesuai dengan standar di tempat kerja.
2. Keterampilan mengelola tugas (*Task management skills*), yaitu keterampilan untuk mengelola serangkaian tugas yang berbeda yang muncul di pekerjaannya.
3. Keterampilan mengambil tindakan (*Contingency management skill*), yaitu keterampilan mengambil tindakan yang cepat dan tepat bila timbul suatu masalah di dalam pekerjaan.
4. Keterampilan bekerja sama (*Job role environment skills*), yaitu keterampilan untuk bekerja sama serta memelihara kenyamanan lingkungan kerja.
5. Keterampilan beradaptasi (*Transfer skill*), yaitu keterampilan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja yang baru.

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dikatakan dimensi kompetensi individu mencakup beberapa keterampilan : menjalankan tugas, mengelola tugas, mengambil tindakan, bekerja sama dan beradaptasi.

## **5. Manfaat Kompetensi**

Mengacu pada pendapat Rylatt dan Lohan (1995:120), kompetensi memberikan beberapa manfaat baik bagi karyawan maupun organisasi, yaitu :

### **5.1 Karyawan**

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

### **5.2 Organisasi**

- a. Pemetaan yang akurat mengenai kompetensi angkatan kerja yang ada dan yang dibutuhkan;
- b. Meningkatnya efektifitas rekrutmen dengan cara menyesuaikan kompetensi yang diperlukan dalam pekerjaan dengan yang dimiliki pelamar;
- c. Pendidikan dan pelatihan difokuskan pada kesenjangan keterampilan dan persyaratan keterampilan perusahaan/ organisasi yang lebih khusus;
- d. Akses pada pendidikan dan pelatihan yang lebih efektif dari segi biaya berbasis kebutuhan industri dan identifikasi



penyedia pendidikan dan pelatihan internal dan eksternal berbasis kompetensi yang diketahui;

- e. Pengambil keputusan dalam organisasi akan lebih percaya diri karena karyawan telah memiliki keterampilan yang akan diperoleh dalam pendidikan dan pelatihan;
- f. Penilaian pada pembelajaran sebelumnya dan penilaian hasil pendidikan dan pelatihan akan lebih reliabel dan konsisten.
- g. Mempermudah terjadinya perubahan melalui identifikasi kompetensi yang diperlukan untuk bekerja.

Berdasarkan uraian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa kompetensi dapat memberikan manfaat baik bagi pengembangan karir karyawan maupun dalam pencapaian tujuan dan kinerja organisasi.

### **C. Kompetensi Pustakawan**

Kompetensi Pustakawan merupakan pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang dimiliki Pustakawan dalam menyelesaikan tugas pokok dan fungsi kepustakawanan. sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan.

#### **1. Pengertian Pustakawan**

Dalam Undang-Undang nomor 43 Tahun 2007 tentang Perpustakaan, menyebutkan bahwa Pustakawan adalah seseorang yang memiliki kompetensi yang diperoleh melalui pendidikan dan/atau pelatihan kepustakawanan serta mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk melaksanakan pengelolaan dan pelayanan perpustakaan. Dalam Pasal 29, ayat (1) disebutkan bahwa tenaga perpustakaan terdiri atas Pustakawan dan tenaga teknis perpustakaan; dan dipertegas dalam

ayat (2) bahwa, Pustakawan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi kualifikasi sesuai dengan standar nasional perpustakaan.

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2014 tentang Jabatan Fungsional dan Angka Kreditnya mendefinisikan Pustakawan adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak untuk melaksanakan kegiatan kepastakawanan. Dan dalam Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia Bidang Perpustakaan (SKKNI, 2012 : 19) Pustakawan adalah seseorang yang memiliki kompetensi yang diperoleh melalui pendidikan dan/atau pelatihan kepastakawanan serta mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk melaksanakan pengelolaan dan layanan perpustakaan.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pustakawan adalah adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang memiliki kompetensi yang diperoleh melalui pendidikan dan/atau pelatihan kepastakawanan serta mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk melaksanakan pengelolaan dan layanan perpustakaan, yang harus memenuhi kualifikasi sesuai dengan standar nasional perpustakaan.

## **2. Kualifikasi Pustakawan Perguruan Tinggi**

Standar Nasional perpustakaan (SNP) menyebutkan kualifikasi tenaga perpustakaan perguruan tinggi adalah pustakawan minimal strata satu

(S1) di bidang ilmu perpustakaan dan informasi, terlibat aktif dalam organisasi profesi yang dibuktikan dengan kartu anggota atau sertifikat. Tenaga teknis perpustakaan dengan pendidikan minimal diploma dua serta memperoleh pelatihan kepustakawanan dari lembaga pendidikan dan pelatihan yang terakreditasi.

Dalam bab VII pasal 29 (1) UU no. 43 tahun 2007 menyatakan bahwa tenaga perpustakaan terdiri atas pustakawan dan tenaga teknis perpustakaan. Pustakawan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi kualifikasi sesuai dengan Standar Nasional Perpustakaan (SNP). Tenaga teknis perpustakaan sebagaimana dimaksud ayat (1) dapat dirangkap oleh pustakawan sesuai dengan kondisi perpustakaan yang bersangkutan. Kualifikasi pustakawan perguruan tinggi juga harus dikelola oleh tenaga perpustakaan sekurang-kurangnya 2 (dua) orang pustakawan dengan perhitungan untuk 500 mahasiswa dibutuhkan 1 orang pustakawan dan 1 orang staf. Untuk setiap penambahan 2000 mahasiswa ditambahkan 1 orang pustakawan. Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2014 tentang Jabatan Fungsional dan Angka Kreditnya menyatakan bahwa pendidikan pustakawan minimal Diploma II (D II) bidang Perpustakaan.

Dari beberapa pengertian tersebut di atas dapat dikatakan bahwa kualifikasi pustakawan perguruan tinggi harus memiliki pendidikan

Starta satu (S1) Perpustakaan dan tenaga teknis D2 (Diploma Dua) Perpustakaan serta dalam menjalankan aktivitas perpustakaan untuk 500 mahasiswa dibutuhkan 1 orang mahasiswa dan 1 orang staf dan untuk tambahan 2000 mahasiswa ditambah 1 orang pustakawan.

### **3. Jabatan Fungsional Pustakawan**

Dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2014 tentang Jabatan Fungsional dan Angka Kreditnya menyatakan jabatan fungsional Pustakawan adalah jabatan yang mempunyai runag lingkup, tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak untuk melaksanakan kegiatan kepustakawanan. Jenjang dan pangkat pustakawan dikelompokkan pada dua kelompok, yaitu :

#### **a. Pustakawan Tingkat Terampil**

1. Pustakawan Pelaksana dengan jenjang pangkat Pengatur Muda tingkat I golongan ruang II/b, Pengatur golongan ruang II/c, pengatur tingkat I golongan ruang II/d.
2. Pustakawan Mahir dengan jenjang kepangkatan Penata Muda golongan ruang III/a, Penata Muda Tingkat I golongan runag III/b.
3. Pustakawan penyelia dengan jenjang kepangkatan penata golongan ruang III/c dan Penata Tingkat I golongan ruang III/d.

#### **b. Pustakawan Tingkat Ahli**

1. Pustakawan Ahli pertama dengan jenjang kepangkatan Penata Muda golongan ruang III/a, penata Muda Tingkat I golongan ruang golongan ruang III/b.
2. Pustakawan Ahli Muda dengan jenjang kepangkatan Penata golongan ruang III/c dan penata Tingkat I golongan ruang III/d

3. Pustakawan Ahli Madya dengan jenjang kepangkatan Pembina golongan ruang IV/a, Pembina Tingkat I golongan IV/b dan Pembina Utama Muda golongan IV/c.
4. Pustakawan Utama dengan jenjang kepangkatan Pembina Utama Madya golongan IV/d dan Pembina Utama golongan ruang IV/e.

Berdasarkan uraian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa jenjang dan pangkat jabatan fungsional pustakawan dikelompokkan pada pustakawan tingkat terampil dan pustakawan tingkat ahli .

#### **4. Komponen Kompetensi Pustakawan**

Hutapea dan Thoha (2008 :13) mengemukakan komponen kompetensi pustakawan, adalah sebagai berikut :

- a) Pengetahuan  
Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang. Pengetahuan merupakan komponen utama kompetensi yang mudah diperoleh dan diidentifikasi. Pengetahuan pustakawan menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, pustakawan yang mempunyai pengetahuan yang cukup akan meningkatkan efisiensi pengelolaan perpustakaan. Namun bagi pustakawan yang belum mempunyai pengetahuan cukup, pelaksanaan pekerjaan akan terhambat, akan terjadi pemborosan waktu dan tenaga serta hasil produksi yang kurang maksimal.
- b). Keterampilan  
Keterampilan pustakawan merupakan faktor lain yang dapat mensukseskan tujuan organisasi. Bagi pustakawan yang mempunyai keterampilan kerja yang baik, akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sebaliknya pustakawan yang tidak terampil akan memperlambat pencapaian tujuan organisasi.
- c. Perilaku (sikap)  
Perilaku merupakan sikap keteraturan perasaan dan pikiran seseorang dan kecenderungan bertindak terhadap aspek lingkungannya. Pustakawan yang mempunyai sifat yang mendukung pencapaian tujuan organisasi, maka secara otomatis segala tugas yang dibebankan akan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

d. Pengalaman Kerja

Pengalaman adalah keseluruhan pelajaran yang diperoleh seseorang melalui peristiwa yang dialami dalam perjalanan hidup.

Pengalaman dapat membentuk kompetensi seseorang. Pengalaman memiliki peran yang cukup besar dalam pembentukan kompetensi.

Hal ini sejalan dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2014 tentang Jabatan Fungsional dan Angka Kreditnya, yang menjelaskan kegiatan jabatan fungsional pustakawan yang meliputi :

- a. Pendidikan ;  
Pendidikan Pustakawan minimal Diploma II (D II) bidang Perpustakaan
- b. Pengelolaan Perpustakaan;  
Pengelolaan perpustakaan adalah kegiatan yang meliputi perencanaan, monitoring dan evaluasi penyelenggaraan kegiatan perpustakaan;
- c. Pelayanan Perpustakaan;  
Pelayanan perpustakaan adalah kegiatan memberikan bimbingan dan jasa perpustakaan dan informasi kepada pemustaka yang meliputi pelayanan teknis dan pelayanan pemustaka;
- d. Pengembangan Sistem Kepustakawanan  
Pengembangan sistem kepustakawanan adalah kegiatan menyempurnakan sistem kepustakawanan yang meliputi pengkajian kepustakawanan, pengembangan kepustakawanan, penganalisisan/ pengkritisan karya kepustakawanan dan penelaahan pengembangan sistem kepustakawanan.
- e. Pengembangan Profesi  
Pengembangan profesi adalah kegiatan yang meliputi : pembuatan karya tulis/ karya ilmiah di bidang kepustakawanan, penerjemahan/ penyaduran buku dan / atau bahan-bahan lain di bidang Kepustakawanan, penyusunan buku pedoman/ ketentuan pelaksanaan/ ketentuan.
- f. Penunjang Tugas Pustakawan  
Penunjang Tugas Pustakawan meliputi kegiatan mengajar/ melatih pada Diklat fungsional/ teknis di bidang Kepustakawanan, peran serta dalam seminar/ lokakarya/ konferensi di bidang Kepustakawanan, keanggotaan dalam organisasi profesi, keanggotaan

dalam Tin Penilai, perolehan penghargaan/j Tanda Jasa dan perolehan gelar/ ijasah kesarjanaan lainnya.

Dalam Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) (2012: 3) kompetensi pustakawan dikelompokkan dalam tiga (3) kelompok unit kompetensi, yaitu :

- a. Kompetensi Umum, yaitu kompetensi dasar yang harus dimiliki oleh setiap pustakawan, diperlukan untuk melakukan tugas-tugas perpustakaan, meliputi: (1) Mengoperasikan Komputer Tingkat Dasar, (2) Menyusun Rencana Kerja Perpustakaan, (3) Membuat Laporan Kerja Perpustakaan. Kompetensi umum ini melekat dalam kompetensi inti dan khusus.
- b. Kompetensi Inti, yaitu kompetensi fungsional yang harus dimiliki oleh setiap pustakawan dalam menjalankan tugas-tugas perpustakaan. Kompetensi inti mencakup unit-unit kompetensi yang dibutuhkan untuk mengerjakan tugas-tugas inti dan wajib dikuasai oleh pustakawan. Kompetensi inti meliputi: (1) Melakukan Seleksi Bahan Perpustakaan, (2) Melakukan Pengadaan Bahan Perpustakaan, (3) Melakukan Pengatalogan Deskriptif, (4) Melakukan Pengatalogan Subyek, (5) Melakukan Perawatan Bahan Perpustakaan, (6) Melakukan Layanan Sirkulasi, (7) Melakukan Layanan Referensi, (8) Melakukan Penelusuran Informasi Sederhana, (9) Melakukan Promosi Perpustakaan, (10) Melakukan Kegiatan Literasi Informasi, (11) Memanfaatkan Jaringan Internet untuk Layanan Perpustakaan.
- c. Kompetensi Khusus, yaitu kompetensi tingkat lanjut yang bersifat spesifik, meliputi: (1) Merancang Tata Ruang dan Perabot Perpustakaan, (2) Melakukan Perbaikan Bahan Perpustakaan, (3) Membuat Literatur Sekunder, (4) Melakukan Penelusuran Informasi Kompleks, (5) Melakukan Kajian Perpustakaan, (6) Membuat Karya Tulis Ilmiah.
- d. Kompetensi kunci, yaitu sikap kerja yang harus dimiliki pustakawan untuk mencapai unjuk kerja yang dipersyaratkan dalam pelaksanaan setiap unit kompetensi (Umum, Inti dan Khusus).

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa komponen kompetensi pustakawan meliputi pengetahuan, keterampilan, perilaku (sikap) dan pengalaman kerja. yang dikelompokkan pada kompetensi umum, kompetensi inti, kompetensi khusus dan kompetensi kunci.

## **D. Kompensasi**

Kompensasi merupakan setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada pegawai sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

### **1. Pengertian Kompensasi**

Handoko (2005:155) menyatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka..

Organisasi atau perusahaan dalam memberikan kompensasi kepada para pekerja atau pegawai terlebih dahulu melakukan penghitungan kinerja dengan membuat sistem penilaian kinerja yang adil. Sistem tersebut umumnya berisi kriteria penilaian setiap pegawai yang ada misalnya mulai dari jumlah pekerjaan yang bisa diselesaikan, kecepatan kerja, komunikasi dengan pekerja lain, perilaku, pengetahuan atas pekerjaan, dan lain sebagainya.

Para pegawai mungkin akan menghitung-hitung kinerja dan pengorbanan dirinya dengan kompensasi yang diterima. Apabila pegawai merasa tidak puas dengan kompensasi yang didapat, maka dia dapat mencoba mencari pekerjaan lain yang memberi kompensasi lebih baik. Hal itu cukup berbahaya bagi perusahaan apabila pesaing merekrut / membajak pegawai yang merasa tidak puas tersebut karena dapat membocorkan rahasia perusahaan / organisasi.

Kompensasi yang baik akan memberi beberapa efek positif pada organisasi / perusahaan sebagai berikut di bawah ini:

- a. Mendapatkan pegawai berkualitas baik
- b. Memacu pekerja untuk bekerja lebih giat dan meraih prestasi gemilang



- c. Memikat pelamar kerja berkualitas dari lowongan kerja yang ada\
- d. Mudah dalam pelaksanaan dalam administrasi maupun aspek hukumnya
- e. Memiliki keunggulan lebih dari pesaing / kompetitor

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan imbalan atau penghargaan yang diterima pegawai sesuai dengan kontribusi yang diberikannya kepada organisasi.

## 2. Jenis Kompensasi

Slamet (2007:261) mengelompokkan kompensasi dalam dua jenis yaitu :

### 1. Kompensasi langsung

- a) Gaji pokok yang merupakan kompensasi dasar yang diterima karyawan biasanya berupa upah atau gaji. Sedangkan gaji merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada pegawai secara teratur.
- b) Penghasilan tidak tetap merupakan jenis kompensasi yang dihubungkan dengan kinerja individual, tim, atau dengan suatu organisasional misalnya bonus, komisi, dll.

### 2. Kompensasi tidak langsung

- a) Tunjangan karyawan  
Tambahan hak istimewa selain pembayaran kompensasi seperti pembayaran tidak masuk kantor ( pelatihan, cuti kerja, sakit, liburan hari merah, acara pribadi, masa istirahat, asuransi kesehatan, dan program pensiun)
- b) Tunjangan Jabatan  
Tambahan hak istimewa selain pembayaran kompensasi dan tunjangan karyawan.

Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa jenis kompensasi ada yang diberikan secara langsung dan ada juga secara tidak langsung. kepada pegawai/

karyawan suatu organisasi.

### **3. Aspek dan Standar Kompensasi**

Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka.

Hasibuan (2000:117) mengartikan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan/ organisasi.

Mangkunegara (2000:83) mengemukakan bahwa proses administrasi upah atau gaji (kadang-kadang disebut kompensasi) melibatkan pertimbangan atau keseimbangan perhitungan. Kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai sesuatu yang sebanding.

Pendapat lainnya dari Edwin B. Flippo yang dikutip oleh Hasibuan:

(2000:118) mengemukakan bahwa : *“Wages is defined as the adequate and equitable enumeration of personnel for their contribution to organizational objectives”*. Artinya upah didefinisikan sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi.. Andrew F. Sikula yang dikutip oleh Hasibuan:(2000:118) menyatakan bahwa : *“A compensation is anything that constitutes or is regarded as an equivalent or recompense”*. Artinya kompensasi adalah segala sesuatu yang dikonstitusikan atau dianggap sebagai suatu balas jasa atau ekuivalen.

Milkovich dan Newman (2005:6) mendefinisikan : “*Compensation refers to all form , of financial returns and tangible services and benefits employees receive as part of an employment relationship*” . Artinya kompensasi mengacu pada semua wujud, dari imbalan keuangan serta jasa dan manfaat terukur yang pegawai terima sebagai bagian dari satu hubungan ketenagakerjaan. Aritonang (2005: 2), menyatakan bahwa :”kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan/ pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada instansi”.

Berdasarkan uraian tersebut di atas dapat diambil kesimpulan bahwa : aspek dan standar kompensasi yang diberikan kepada karyawan/ pegawai dalam suatu organisasi berdasarkan pertimbangan dan sesuai dengan jasa atau kontribusi yang diberikan pada organisasi tersebut.

#### **4. Kompensasi Pustakawan**

Kompensasi pustakawan adalah penghargaan yang diterima pustakawan. Kompensasi yang diberikan kepada pustakawan ada yang bersifat langsung dan tidak langsung. Kompensasi pustakawan yang bersifat langsung dijelaskan dalam Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara nomor 132 tahun 2002 tentang besaran tunjangan jabatan fungsional pustakawan yang disesuaikan dengan jenjang jabatan fungsional pustakawan. Besarnya tunjangan jabatan fungsional pustakawan tersaji pada tabel 1 sebagai berikut :

Tabel 1 Tunjangan Jabatan Fungsional Pustakawan

No.	Jenjang Jabatan Pustakawan	Tunjangan Jabatan
1.	Pustakawan Utama	Rp. 1.300.000,-
2.	Pustakawan Madya	Rp. 1.100.000,-
3.	Pustakawan Muda	Rp. 800.000,-
4.	Pustakawan Pertama	Rp. 520.000,-
5.	Pustakawan penyelia	Rp. 700.000,-
6.	Pustakawan Pelaksana Lanjutan	Rp. 420.000,-
7.	Pustakawan Pelaksana	Rp. 350.000,-

Sumber : 132/ KEP/M.PAN/12/2012

Tabel. 1 menunjukkan bahwa besaran tunjangan fungsional pustakawan berbeda sesuai dengan jenjang jabatan fungsional pustakawan. Semakin tinggi jenjang jabatan fungsional pustakawan maka akan semakin besar pula tunjangan fungsional pustakawan yang diterima.

Kompensasi pustakawan yang bersifat tidak langsung yaitu penghargaan yang diterima pustakawan dalam bentuk pelatihan, cuti kerja dan masa kerja. Pustakawan memiliki kesempatan untuk mengikuti pelatihan di bidang kepustakawanan baik pelatihan yang diadakan di internal perpustakaan maupun pelatihan kepustakawanan yang diadakan di pusat (Perpustakaan Nasional Republik Indonesia /PNRII). Pustakawan memiliki kesempatan untuk mengambil cuti kerja sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan baik sebagai pegawai negeri maupun sebagai profesi Pustakawan dengan masa cuti kerja 12 hari dalam satu tahun. Masa kerja Pustakawan Terampil dengan jabatan Pustakawan Pelaksana dan Pelaksana Lanjutan memiliki masa kerja 58 tahun, tetapi untuk jabatan Pustakawan Penyelia memiliki

masa kerja selama 60 tahun Masa kerja Pustakawan Ahli dengan jabatan Pustakawan Pertama dan Pustakawan Muda memiliki masa kerja 58 tahun, tetapi untuk Pustakawan ahli dengan jabatan Pustakawan Madya memiliki masa kerja selama 60 tahun.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi pustakawan adalah penghargaan yang diterima pustakawan baik kompensasi yang diterima secara langsung yaitu bentuk gaji dan tunjangan fungsional pustakawan maupun kompensasi yang diterima secara tidak langsung yaitu dalam bentuk pelatihan kepustakawanan, cuti kerja dan program pensiun sesuai dengan jabatan fungsional pustakawan.

## **E. Iklim Organisasi**

Iklim organisasi sangat penting bagi suatu organisasi. Karena, iklim organisasi akan membentuk sikap yang akan ditunjukkan oleh pegawai/karyawan terhadap pekerjaannya.

### **1. Pengertian Iklim Organisasi**

Iklim organisasi juga menjadi ciri atau karakteristik dari sebuah organisasi yang membedakannya dari organisasi lainnya. Brown dan Leigh yang dikutip oleh Susanty (2012 :65), menyatakan bahwa : “iklim organisasi menjadi sangat penting karena organisasi yang dapat menciptakan lingkungan dimana karyawannya merasa ramah dapat mencapai potensi yang penuh dalam melihat kunci dari keunggulan bersaing”. Oleh karena itu, iklim organisasi dapat dilihat sebagai variabel

kunci kesuksesan organisasi.

Konsep yang tidak jauh berbeda disampaikan oleh Davis dan Newstrom (2001 : 47) yang memandang iklim organisasi sebagai kepribadian sebuah organisasi yang membedakan dengan organisasi lainnya yang mengarah pada persepsi masing-masing anggota dalam memandang organisasi. Hal serupa ditulis Al Shammari yang dikutip oleh Haryanti (2005 : 63), mendefinisikan bahwa : “iklim organisasi sebagai suatu set dari sifat-sifat terukur (measuramle properties) dari lingkungan kerja yang dirasakan atau dilihat secara langsung atau tidak langsung oleh orang hidup yang bekerja di lingkungan tersebut dan diasumsikan mempengaruhi motivasi dan perilaku mereka”. Hal yang sama dikatakan Luthans yang dikutip oleh Simamora (2004 : 39) yang menyebutkan :” iklim organisasi adalah lingkungan internal atau psikologi organisasi”.

Penjabaran beberapa pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi, baik secara individual maupun kelompok tentang sifat-sifat dan karakteristik organisasi yang mencerminkan norma serta keyakinan dalam sebuah organisasi.

## **2. Dimensi dan Faktor dalam Pengukuran Iklim Organisasi**

Iklim organisasi memiliki dimensi-dimensi yang dapat digunakan untuk mengukur atau mengetahui seberapa baik iklim tersebut dirasakan oleh para anggota organisasi. Wirawan (2007 : 79),

menyebutkan dimensi iklim organisasi meliputi:

- a. Struktur  
Struktur organisasi merefleksikan perasaan terhadap organisasi secara baik dan mempunyai peran serta tanggungjawab yang jelas dalam lingkungan organisasi. Struktur tinggi jika pekerjaan didefinisikan secara baik, dan begitu pula sebaliknya.
- b. Standar-standar  
Standar digunakan untuk mengukur perasaan tekanan dalam meningkatkan kinerja dan derajat kebanggaan yang dimiliki oleh anggota organisasi agar melakukan pekerjaan dengan baik
- c. Tanggung Jawab  
Tanggung jawab merefleksikan perasaan karyawan bahwa mereka pemimpin diri sendiri sehingga tidak memerlukan keputusan yang dilegitimasi oleh anggota organisasi lainnya.
- d. Penghargaan  
Penghargaan mengindikasikan bahwa anggota organisasi merasa merasa dihargai jika mereka dapat menyelesaikan tugas dengan baik.
- e. Dukungan  
Dukungan berarti perasaan percaya dan saling mendukung yang terus berlangsung diantara anggota kelompok kerja.
- f. Komitmen  
Komitmen mengindikasikan perasaan bangga anggota organisasi terhadap organisasinya dan derajat kesetiaan terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Pendapat lain dari Pines yang dikutip oleh Kusnan (2004 : 89), menyatakan bahwa iklim kinerja sebuah organisasi dapat diukur melalui empat dimensi,” yaitu :

1. Dimensi Psikologikal, yaitu meliputi variabel seperti beban kerja, kurang otonomi, kurang pemenuhan sendiri, dan kurang inovasi.
2. Dimensi Struktural, yaitu meliputi variabel seperti fisik, bunyi, dan tingkat keserasian antara keperluan kerja dan struktur fisik.
3. Dimensi sosial, yaitu meliputi aspek interaksi dengan klien, rekan sejawat, dan penyelia.

4. Dimensi Birokratik, yaitu meliputi undang-undang dan peraturan-peraturan konflik peranan dan kekaburan peranan.

Higgins yang dikutip oleh Beiby (2012 : 33) berpendapat bahwa iklim organisasi dipengaruhi oleh empat faktor, yaitu:

- a. Manajer / pimpinan  
 Pada dasarnya setiap tindakan yang diambil oleh pimpinan atau manajer mempengaruhi iklim dalam beberapa hal, seperti aturan-aturan, kebijakan-kebijakan, dan prosedur-prosedur organisasi terutama masalah-masalah yang berhubungan dengan masalah personalia, distribusi imbalan, gaya komunikasi, cara-cara yang digunakan untuk memotivasi, teknik-teknik dan tindakan pendisiplinan, interaksi antara manajemen dan kelompok, interaksi antar kelompok, perhatian pada permasalahan yang dimiliki karyawan dari waktu ke waktu, serta kebutuhan akan kepuasan dan kesejahteraan karyawan.
- b. Tingkah laku karyawan  
 Tingkah laku karyawan mempengaruhi iklim melalui kepribadian mereka, terutama kebutuhan mereka dan tindakan-tindakan yang mereka lakukan untuk memuaskan kebutuhan tersebut. Komunikasi karyawan memainkan bagian penting dalam membentuk iklim. Cara seseorang berkomunikasi menentukan tingkat sukses atau gagalnya hubungan antar manusia. Berdasarkan gaya normal seseorang dalam hidup atau mengatur sesuatu dapat menambahnya menjadi iklim yang positif atau dapat juga mengurangnya menjadi negatif.
- c. Tingkah laku kelompok kerja  
 Terdapat kebutuhan tertentu pada kebanyakan orang dalam hal hubungan persahabatan, suatu kebutuhan yang seringkali dipuaskan oleh kelompok dalam organisasi. Kelompok-kelompok berkembang dalam organisasi dengan dua cara, yaitu secara formal (utamanya pada kelompok kerja) dan informal sebagai kelompok persahabatan atau kesamaan minat.
- d. Faktor eksternal organisasi  
 Sejumlah faktor eksternal organisasi mempengaruhi iklim pada organisasi tersebut. Keadaan ekonomi adalah faktor utama yang mempengaruhi iklim. Contohnya dalam perekonomian dengan inflasi yang tinggi, organisasi berada dalam tekanan untuk memberikan peningkatan keuntungan sekurang-kurangnya sama dengan tingkat inflasi. Seandainya pemerintah telah menetapkan aturan tentang pemberian upah dan harga yang dapat membatasi peningkatan keuntungan, karyawan mungkin menjadi tidak senang dan bisa keluar



untuk mendapatkan pekerjaan pada perusahaan lain. Di lain pihak, ledakan ekonomi dapat mendorong penjualan dan memungkinkan setiap orang mendapatkan pekerjaan dan peningkatan keuntungan yang besar, sehingga hasilnya iklim menjadi lebih positif.

Dari uraian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa dimensi iklim organisasi dan iklim kinerja organisasi merupakan situasi dan kondisi di lingkungan internal organisasi yang dapat dirasakan oleh setiap anggota organisasi..

## **F. Etos Kerja**

Etos kerja dapat diartikan sebagai pandangan bagaimana melakukan kegiatan yang bertujuan mendapatkan hasil atau mencapai kesuksesan. Etos kerja yang baik sangat dibutuhkan oleh setiap orang agar mampu memaksimalkan kemampuannya terhadap bidang atau profesi yang sedang digeluti. Jepang selama ini kita kenal sebagai salah satu negara di dunia yang memiliki etos kerja yang hebat. Etos kerja yang baik ini menimbulkan suatu dampak kemajuan teknologi dan penguasaan teknologi, serta mempengaruhi pertumbuhan ekonomi negara Jepang itu sendiri. Hal itu membuktikan akan pentingnya arti dari etos kerja dimana apabila diaplikasikan dengan baik dalam sebuah organisasi maka akan meningkatkan kinerja para anggota didalamnya.

### **1. Pengertian Etos Kerja**

Etos berasal dari bahasa Yunani (ethos) yang memberikan arti sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Etos kerja dapat diartikan sebagai pandangan bagaimana melakukan kegiatan yang bertujuan

mendapatkan hasil atau mencapai kesuksesan.

Etos kerja yang baik sangat dibutuhkan oleh setiap orang agar mampu memaksimalkan kemampuannya terhadap bidang atau profesi yang sedang digeluti. Etos kerja yang diaplikasikan dengan baik dalam sebuah organisasi maka akan meningkatkan kinerja para anggota didalamnya. Bahkan, apabila lebih dalam lagi etos kerja diaplikasikan dalam masyarakat sebuah negara maka akan memberikan dampak yang besar dalam kualitas sumber daya manusia yang dimiliki.

Menurut Geertz yang dikutip oleh Khasanah, dkk (2013 : 5), etos adalah sikap yang mendasar terhadap diri dan dunia yang dipancarkan hidup. Sikap disini digambarkan sebagai prinsip masing-masing individu yang sudah menjadi keyakinannya dalam mengambil keputusan. Pendapat lain disampaikan Pelly yang dikutip oleh Purwaningsih (2012 : 8) menyatakan bahwa : “ etos kerja adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja”. Menurut Sinamo (2003 : 4), etos kerja sebagai konsep tentang kerja atau paradigma kerja yang diyakini oleh seseorang atau sekelompok orang sebagai baik dan benar yang diwujudkannyatakan melalui perilaku kerja mereka secara khas

Berdasarkan beberapa pengertian dan pendapat ahli yang telah diuraikan diatas dapat disimpulkan bahwa etos kerja adalah sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu yang mendasar

terhadap diri untuk meraih hasil atau prestasi hidup yang lebih baik dari keadaan sebelumnya. Pegawai yang memiliki etos kerja tinggi tercermin dalam perilakunya, seperti suka bekerja keras, bersikap adil, tidak membuang-buang waktu saat bekerja, keinginan memberikan lebih dari yang disyaratkan, mau bekerja sama, hormat terhadap rekan kerja

## 2. Delapan Etos Kerja

Sinamo dalam Zulham (2008:19), menyebutkan ada delapan etos kerja, yaitu:

- a. Kerja adalah rahmat, yaitu percaya pada paradigma bahwa kerja adalah rahmat, dan karena itu harus disyukuri paling sedikit karena 5 alasan, yaitu :
  - Pekerjaan itu sendiri secara hakiki adalah berkat Tuhan. Melalui pekerjaan. Tuhan memelihara manusia. Dengan upah yang diterima karyawan dapat menyediakan sandang, pangan untuk keluarganya.
  - Karyawan selain menerima upah finansial juga menerima banyak faktor plus, misalnya jabatan, fasilitas, berbagai tunjangan dan kemudahan.
  - Talenta yang menjadi basis keahlian juga merupakan rahmat yang diberikan Tuhan kepada manusia.
  - Bahan baku yang dipakai dan diolah dalam bekerja juga telah tersedia karena rahmat Tuhan.
  - Di dalam pekerjaan semua individu terlibat dalam sebuah jaringan antar manusia yang fungsional, hierarkis, dan sinergis yang membentuk kelompok kerja, profesi, korps, dan komunitas.
- b. Kerja adalah amanah  
 Etos amanah lahir dari proses dialektika dan refleksi batin tatkala manusia berhadapan dengan kenyataan buruk di lapangan yang diperhadapkan dengan tuntutan moral dan idealisme dipihak lain. Pada proses ini terjadi penyentakan-penyentakan perasaan, kejutan-kejutan kejiwaan, dan pencerahan-pencerahan batin yang kemudian mentransformasikan kesadaran manusia ke tingkat yang lebih tinggi dan selanjutnya melahirkan etos amanah. Dari

kesadaran amanah ini lahirlah kewajiban moral yaitu tanggung jawab yang kemudian menumbuhkan keberanian moral dan keinginan kuat untuk:

- Bekerja sesuai dengan job description dan mencapai target-target kerja yang ditetapkan.
- Tidak menyalahgunakan fasilitas organisasi.
- Tidak membuat dan mendistribusikan laporan fiktif.
- Tidak menggunakan jam kerja untuk kepentingan pribadi.
- Mematuhi semua aturan dan peraturan organisasi.

c. Kerja adalah panggilan

Kerja sebagai panggilan. Tujuan panggilan yang terpenting adalah agar manusia dapat bekerja tuntas dan selalu mengedepankan integritas:

- Setiap orang lahir ke dunia dengan panggilan khusus, yang dilakoni oleh setiap orang terutama melalui pekerjaannya. Agar panggilan berhasil terselesaikan sampai tuntas, diperlukan integritas yang kuat, komitmen, kejujuran, keberanian mendengarkan nurani nurani dan memenuhi tuntutan profesi dengan segenap hati, pikiran, dan tenaga.
- Integritas adalah komitmen, janji yang harus ditepati, untuk menunaikan darma hingga tuntas, tidak pura-pura lupa pada tugas atau ingkar pada tanggungjawab.
- Integritas berarti memenuhi tuntutan darma dan profesi dengan segenap hati, segenap pikiran dan segenap tenaga secara total, utuh dan menyeluruh. Integritas berarti bersikap jujur kepada diri sendiri dan berkehendak baik, tidak memanipulasi, tetapi mengutamakan kejujuran dalam berkarya.
- Integritas berarti berapsikap sesuai tuntutan nurani, memenuhi panggilan hati untuk bertindak dan berbuat yang benar dengan mengikuti aturan dan prinsip sehingga bebas dari konflik kepentingan.

d. Kerja adalah aktualisasi

Aktualisasi diri atau pengembangan potensi insani dapat terlaksana melalui pekerjaan, karena bekerja adalah pengerahan energi biologis, psikologis, dan spiritual yang selain membentuk karakter dan kompetensi manusia. Tujuan aktualisasi yang terpenting adalah agar manusia biasa bekerja keras dan selalu tuntas:

- Tak ada sukses yang berarti tanpa kerja keras;
  - Kerja keras tak lain adalah melangkah satu demi satu secara teratur menuju impian yang diidamkan;
  - Jangan berkecil hati karena menjumpai halangan, karena bahkan

batu penghalang pun bisa menjadi batu loncatan menuju keberhasilan;

- Manusia tak akan pernah memperoleh sesuatu yang besar kecuali ia mencobanya dengan kerja keras penuh semangat;
- Janganlah menanggapi kegagalan, mulailah sekali lagi!

e. Kerja adalah ibadah

Kerja itu ibadah, yang intinya adalah tindakan memberi atau membaktikan harta, waktu, hati, dan pikiran. Melalui pekerjaan, manusia dapat memiliki kepribadian, karakter, dan mental yang berkembang, dapat memperkaya hubungan silaturahmi yang saling mengasihi dan menyayangi, membangun rasa kesatuan antar manusia, menghasilkan kemakmuran, kesejahteraan dan kebahagiaan.

f. Kerja adalah seni

Kerja sebagai seni yang mendatangkan kesukaan dan gairah kerja bersumber pada aktivitas-aktivitas kreatif, artistik, dan interaktif. Aktivitas seni menuntut penggunaan potensi kreatif dalam diri manusia, baik untuk menyelesaikan masalah-masalah kerja yang timbul maupun untuk menggagas hal-hal baru. Pekerjaan yang dihayati sebagai seni terutama terlihat dari kemampuan manusia berpikir tertib, sistematis, dan konseptual, kreatif memecahkan masalah, imajinatif menemukan solusi, inovatif mengimplementasikannya, dan cerdas saat menjual.

g. Kerja adalah kehormatan

Kerja sebagai kehormatan memiliki sejumlah dimensi yang sangat kaya, yaitu:

- Secara okupasional, pemberi kerja menghormati kemampuan karyawan sehingga seseorang itu layak memangku jabatan atau melaksanakan tugas tersebut.
- Secara psikologis, pekerjaan memang menyediakan rasa hormat dan kesadaran dalam diri individu bahwa ia memiliki kemampuan dan mampu dibuktikan dengan prestasi-prestasi yang diraihinya.
- Secara sosial, kerja memberikan kehormatan karena berkarya dengan kemampuan diri sendiri adalah kebajikan.
- Secara finansial, pekerjaan memampukan manusia menjadi mandiri secara ekonomis.
- Secara moral, kehormatan berarti kemampuan menjaga perilaku

etis dan menjauhi perilaku nista.

- Secara personal, jika pengertian moral diatas dapat dipenuhi, maka kehormatan juga bermakna kepercayaan (trustworthiness) yang lahir dari bersatunya kata dan perbuatan.
- Secara profesional, kehormatan berarti prestasi unggul (superior performance).

h. Kerja adalah pelayanan

Tujuan pelayanan yang terpenting adalah agar manusia selalu bekerja paripurna dengan tetap rendah hati. Di dunia bisnis, melayani adalah ikhtiar tiada henti untuk memuaskan pelanggan dengan menyajikan karya-karya yang mengesankan dan produk-produk unggulan. Apabila semua orang bekerja sesuai dengan hakikat profesi dan pekerjaannya, melayani dengan sempurna penuh kerendahan hati, maka setiap orang, dan pada gilirannya seluruh masyarakat, akan bergerak ke tingkat kemuliaan yang lebih tinggi.

### **3. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja**

Anoraga, (2001:37) menyebutkan beberapa faktor yang mempengaruhi etos kerja, yaitu :

1. Agama  
Pada dasarnya agama merupakan suatu sistem nilai yang akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. Cara berpikir, bersikap dan bertindak seseorang tentu diwarnai oleh ajaran agama yang dianut jika seseorang sungguh-sungguh dalam kehidupan beragama. Etos kerja yang rendah secara tidak langsung dipengaruhi oleh rendahnya kualitas keagamaan dan orientasi nilai budaya yang konservatif turut menambah kokohnya tingkat etos kerja yang rendah.
2. Budaya Sikap Mental, tekad, disiplin, dan semangat kerja masyarakat  
Budaya Sikap mental, tekad, disiplin, dan semangat kerja masyarakat juga disebut sebagai etos budaya dan secara operasional etos budaya ini juga disebut sebagai etos kerja. Kualitas etos kerja ini ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan. Masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya maju akan memiliki etos kerja yang tinggi dan sebaliknya, masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya yang konservatif akan memiliki etos kerja yang rendah, bahkan bisa sama sekali tidak memiliki etos kerja.
3. Sosial Politik  
Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada

atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja keras dengan penuh. Etos kerja harus dimulai dengan kesadaran akan pentingnya arti tanggung jawab kepada masa depan bangsa dan negara. Dorongan untuk mengatasi kemiskinan, kebodohan dan keterbelakangan hanya mungkin timbul jika masyarakat secara keseluruhan memiliki orientasi kehidupan yang terpacu ke masa depan yang lebih baik

4. Kondisi Lingkungan/Geografis  
Etos kerja dapat muncul dikarenakan faktor kondisi geografis. Lingkungan alam yang mendukung mempengaruhi manusia yang berada didalamnya melakukan usaha untuk dapat mengelola dan mengambil manfaat, dan bahkan dapat mengundang pendatang untuk turut mencari penghidupan dilingkungan tersebut.
  
5. Pendidikan  
Peningkatan sumber daya manusia akan membuat seseorang mempunyai etos kerja keras. Meningkatnya kualitas penduduk dapat tercapai apabila ada pendidikan yang merata dan bermutu disertai dengan peningkatan dan perluasan pendidikan, keahlian, dan keterampilan sehingga semakin meningkat pula aktivitas dan produktivitas masyarakat sebagai pelaku ekonomi.
  
6. Struktur Ekonomi.  
Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur ekonomi, yang mampu memberikan insentif bagi anggota masyarakat untuk bekerja keras dan menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh.
  
7. Motivasi Intrinsik Individu.  
Individu yang akan memiliki etos kerja yang tinggi adalah individu yang bermotivasi tinggi. Etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap yang didasari oleh nilai-nilai yang diyakini seseorang. Keyakinan inilah yang menjadi suatu motivasi kerja. Maka etos kerja juga dipengaruhi oleh motivasi seseorang yang bukan bersumber dari luar diri, tetapi yang tertanam dalam diri sendiri, yang sering disebut dengan motivasi intrinsik.

Dari uraian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa ada banyak faktor yang mempengaruhi etos kerja individu, yaitu faktor agama, budaya sikap mental, sosial politik, kondisi lingkungan, pendidikan, ekonomi dan motivasi

## **G. Kinerja**

Secara konseptual kinerja dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai secara individu dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai secara individu adalah hasil kerja perseorangan dalam organisasi, sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang telah dicapai oleh suatu organisasi.

### **1. Pengertian Kinerja**

Mangkunegara (2002:67) menyatakan bahwa kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Gomes (2005:135), *performance* adalah catatan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu.

Bacal (2005:117) mengemukakan pengertian kinerja adalah penyelesaian pekerjaan berdasarkan keahlian, kemampuan, kreativitas, dan inisiatif sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Hal ini berarti suatu hasil kerja bukan semata-mata dilihat dari prestasi kerja yang telah dicapai, tetapi dilihat juga waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan pekerjaan, keselarasan keahlian dan kemampuan yang dimiliki dengan pekerjaan yang dilakukan, penggunaan cara- cara yang inovatif dalam menyelesaikan pekerjaan dan gagasan atau ide yang dikeluarkan untuk menyelesaikan pekerjaan dan mencapai hasil



pekerjaan maksimal. Dengan demikian efektifitas kinerja merupakan kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat atau peralatan yang tepat untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Dengan kata lain, seorang pegawai yang efektif adalah seorang yang dapat memilih pekerjaan yang harus dilakukan dengan metode (cara) yang tepat untuk mencapai tujuan.

Anwar Prabu Mangkunegara ( 2000 : 67) mengatakan, kinerja ( prestasi kerja ) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selanjutnya Ambar Teguh Sulistiyani (2003 : 223), menyatakan bahwa “kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya”.

Maluyu S.P. Hasibuan (2001:34), menyatakan kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja seorang pegawai akan baik bila dia mempunyai keahlian (*skill*) yang tinggi, bersedia bekerja karena digaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian ( *return / compensation* ), dan mempunyai harapan ( *expectation*) masa depan yang baik. Bila sekelompok pegawai dan atasannya mempunyai kinerja yang baik, maka akan berdampak pada kinerja kantor / organisasi akan menjadi baik juga.

Berdasarkan pendapat tersebut di atas dapat dikatakan bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah tindakan dalam mengerjakan sesuatu yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

## **2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Timple dalam Mangkunegara (2002:15), menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

- a. Faktor internal  
Faktor internal (*dispositional*) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya.
- b. Faktor eksternal  
Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

Hal ini sejalan dengan pendapat Gibson dalam Nawawi (2013:213), yang menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan dan motivasinya untuk melaksanakan pekerjaan dan pelaksanaan pekerjaan ditentukan oleh interaksi kemampuan dan motivasi. Pendapat lain tentang faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan/pegawai dikemukakan oleh

Mangkunegara (2002 :67) yang menyatakan bahwa “faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*)”. Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis yang merumuskan bahwa :  $P = A + M$ , yaitu :

-Human Performance	= Ability + Motivation,
-Motivation	= Attitude + Situation,
- Ability	= Knowledge +Skill.

Penjelasan :

- 1) Faktor kemampuan (*ability*), secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge+skill*). Artinya pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ (110 – 120) di atas rata-rata apalagi superior dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.
- 2) Faktor motivasi (*Motivation*), motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) dilingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positive (*pro*) terhadap situasi kerjanya, akan menunjukkan motivasi kerja yang tinggi demikian sebaliknya, jika mereka bersikap negatife (*kontra*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud antara lain mencakup hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

### 3. Indikator Kinerja

Indikator kinerja mempunyai beberapa peranan antara lain:

- 1) sebagai ukuran yang digunakan untuk pencapaian kinerja,
- 2) sebagai sarana untuk memonitor sejauh mana upaya telah dilakukan,
- 3) sebagai sarana untuk mengevaluasi pencapaian kinerja yang telah ditetapkan,

- 4) sebagai alat komunikasi antara bawahan dengan pimpinan dalam rangka memperbaiki kinerja organisasi.

Sudirman dan Teguh Wijnarko (2000:39) mengemukakan bahwa “indikator kinerja tidak hanya menunjukkan apa yang hendak dicapai oleh kegiatan, tetapi sejauh mana sumber-sumber daya yang digunakan secara efisien, efektif dan ekonomis bagi pelaksanaan kegiatan”. Selanjutnya Sedarmayanti (2007:198), menyatakan bahwa : “indikator kinerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat tingkat kinerja, baik dalam tahap perencanaan, pelaksanaan, maupun setelah kegiatan selesai”.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja berfungsi untuk memperjelas mengenai pekerjaan yang akan dilaksanakan, menghindari kesalahan interpretasi selama pelaksanaan serta menilai tingkat kinerja organisasi/unit kerja.

#### **4. Penilaian Kinerja**

Rivai (2005:309), menyatakan bahwa : “penilaian kinerja adalah dengan cara melihat hasil penilaian kinerja”. Artinya penilaian kinerja merupakan salah satu cara untuk melihat perkembangan organisasi. Sasaran yang menjadi obyek penilaian kinerja adalah kecakapan, kemampuan karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dievaluasi dengan menggunakan tolak ukur tertentu secara

obyektif dan dilakukan secara berkala. Dari hasil penilaian dapat dilihat kinerja organisasi yang dicerminkan oleh kinerja karyawan atau dengan kata lain, kinerja merupakan hasil kerja kongkret yang dapat diamati dan dapat diukur.

Bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) penilaian kinerja diatur dalam PP 10 Tahun 1979 melalui daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan atau DP3. Komponen penilaian DP3 antara lain adalah kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakasa, dan kepemimpinan bagi PNS yang menduduki jabatan. Selanjutnya DP3 mengalami penyempurnaan dengan penilaian prestasi kerja PNS. Penilaian prestasi kerja ini terdiri dari dua unsur yaitu Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan perilaku kerja, dimana bobot nilai SKP sebesar 60%, dan perilaku kerja sebesar 40 %. Penilaian ini mulai berlaku sejak 1 Januari 2014.

Adanya penilaian kinerja yang dilakukan secara berkala diharapkan para karyawan dapat mengetahui kelebihan dan kekurangan yang dimilikinya, dan menjadi acuan untuk perbaikan kinerja pada waktu yang akan datang. Karyawan memerlukan iklim yang kondusif agar dapat mencapai suatu kinerja yang tinggi, misalnya suasana yang nyaman dan pemberian imbalan yang memuaskan. Ada beberapa persepektif dalam menyusun kinerja pelayanan perpustakaan. Secara garis besar berbagai parameter yang digunakan untuk melihat kinerja

pelayanan perpustakaan dapat dikelompokkan menjadi dua pendekatan. Pendekatan pertama melihat kinerja pelayanan perpustakaan dari perspektif pemberi layanan, pendekatan kedua melihat kinerja pelayanan perpustakaan dari perspektif pengguna atau pemustaka layanan perpustakaan.

Dari uraian tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja sebagai sarana evaluasi hasil kerja pegawai yang dilakukan secara berkala dan sebagai acuan untuk perbaikan kinerja di masa yang akan datang..

### **5. Unsur-Unsur Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja disebut sebagai proses yang sangat penting dalam usaha memelihara dan meningkatkan efektivitas perusahaan. penilaian kinerja merupakan prasyarat untuk melakukan proses lainnya dalam manajemen sumber daya manusia. Malayu Hasibuan (2002 : 56) menjelaskan unsur-unsur dalam penilaian prestasi kerja sebagai berikut :

- a) Kesetiaan, yaitu tekad dan kesanggupan mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditatti dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.
- b) Prestasi kerja yaitu kinerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Prestasi kerja seorang pegawai pada umumnya dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman dan keunggulan pegawai dalam bekerja.

- c) Kedisiplinan yaitu kesanggupan karyawan untuk mentaati segala ketetapan, peraturan organisasi yang diberikan oleh yang berwenang serta kesanggupan untuk tidak melanggar aturan baik tertulis maupun lisan.
- d) Kreativitas yaitu kemampuan karyawan dalam mengembangkan dan mengeluarkan potensi atau ide-ide yang ada dalam menyelesaikan suatu pekerjaan ataupun permasalahan dalam suatu organisasi;
- e) Kerjasama yaitu kemampuan seorang pegawai untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan berhasil guna yang sebesar-besarnya.
- f) Kecakapan yaitu keterampilan karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya dilihat dari pelaksanaan kerjanya sesuai dengan hasil yang dicapai
- g) Tanggung jawab yaitu kesanggupan seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani menanggung resiko atas keputusan yang diambilnya atau tindakan yang dilakukan serta penanggungjawaban fasilitas yang ada.

## **6. Kinerja Pustakawan**

Kinerja atau prestasi kerja bagi seorang pejabat fungsional

Pustakawan, adalah jumlah angka kredit yang dikumpulkan dalam waktu tertentu. Jadi angka kredit merupakan tolok ukur dari prestasi pustakawan dalam mengerjakan butir-butir tugasnya sesuai dengan peraturan yang tertera dalam Keputusan Menpan No. 132/Th. 2002.

Dalam keputusan tersebut tercermin bahwa jabatan seorang pustakawan mempengaruhi jumlah angka kredit yang dituntut untuk dipenuhinya. Dengan tegas dinyatakan dalam tabel jumlah angka kredit yang harus dipenuhi pada setiap jenjang jabatan berbeda,

semakin tinggi jenjang jabatan pustakawan maka semakin tinggi pula jumlah angka kredit yang harus dikumpulkannya.

Dalam Undang-undang Nomor 43 Tahun 2007 tentang Perpustakaan, menyebutkan bahwa Pustakawan adalah seseorang yang memiliki kompetensi yang diperoleh melalui pendidikan dan/atau pelatihan kepustakawanan serta mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk melaksanakan pengelolaan dan pelayanan perpustakaan. Dalam Pasal 29, ayat (1) disebutkan bahwa tenaga perpustakaan terdiri atas pustakawan dan tenaga teknis perpustakaan; dan dipertegas dalam ayat (2) bahwa, Pustakawan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi kualifikasi sesuai dengan standar nasional perpustakaan.

Dalam konsep manajemen perpustakaan, pustakawan adalah sebagai sumber daya dalam perpustakaan diharapkan mampu untuk memanfaatkan dan meningkatkan tenaga sepenuhnya atau seoptimal mungkin untuk meningkatkan produktifitas yang diikuti oleh terciptanya hubungan kerja yang bermutu dengan konotasi yang menyenangkan, penuh tenggang rasa dan saling membangun. Produktifitas meningkat salah satunya adalah kinerja pustakawan yang maksimal.



Jabatan Pustakawan berkaitan erat hasil kerja atau prestasi kerja Pustakawan. Dalam Keputusan Menpan No. 132/ Th.2002 tercermin bahwa jabatan seorang Pustakawan mempengaruhi jumlah angka angka kredit yang dituntut untuk dipenuhinya. Dengan jelas dinyatakan dalam tabel jumlah angka kredit yang harus dipenuhi pada setiap jenjang jabatan berbeda, semakin tinggi jenjang jabatan Pustakawan maka semakin banyak pula angka kredit yang harus dikumpulkannya.. Hal ini didukung oleh Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia 2014, bahwa jumlah angka kredit kumulatif paling rendah untuk pengangkatan dan kenaikan Jabatan/ Pangkat Pustakawan Tingkat Terampil dengan Pendidikan Diploma II dan Diploma III adalah:

- a. Pustakawan pelaksana dengan jenjang jabatan/ golongan ruang : II/b, II/c dan II/ d, jumlah angka kredit pada setiap kenaikan jabatan/ golongan ruang sebanyak 20.angka kredit.
- b. Pustakawan Pelaksana Lanjutan dengan jenjang jabatan/ golongan ruang : III/a dan III/ b, jumlah angka kredit pada setiap kenaikan jabatan/ golongan ruang sebanyak 50 angka kredit.
- c. Pustakawan Penyelia dengan jenjang/ golongan ruang : III/c dan III/d , jumlah angka kredit untuk setiap kenaikan jabatan/ golongan ruang sebanyak 100 angka kredit.

Jumlah angka kredit kumulatif paling rendah untuk pengangkatan dan kenaikan Jabatan/ Pangkat Pustakawan Tingkat Ahli dengan Pendidikan Sarjana (S1/ Diploma IV (D.IV) adalah :

- a. Pustakawan Pertama dengan jenjang jabatan/ golongan ruang : III/a dan III/b, jumlah angka kredit pada setiap kenaikan jabatan/ golongan ruang sebanyak 50.angka kredit.

- b. Pustakawan Muda dengan jenjang jabatan/ golongan ruang : III/b dan III/d III/d , jumlah angka kredit pada setiap kenaikan jabatan/ golongan ruang sebanyak 100 angka kredit.
- c.. Pustakawan Madya dengan jenjang/ golongan ruang : IV/a, IV/ b dan IV/c jumlah angka kredit untuk setiap kenaikan jabatan/ golongan ruang sebanyak 150 angka kredit.
- d. Pustakawan Utama dengan jenjang/ golongan ruang : IV/d dan IV/ e jumlah angka kredit untuk setiap kenaikan jabatan/ golongan ruang sebanyak 150 – 200 angka kredit

Dari uraian di atas dapat dikatakan bahwa kinerja Pustakawan atau prestasi kerja bagi seorang pejabat fungsional Pustakawan, adalah jumlah angka kredit yang dikumpulkan dalam waktu tertentu. Jadi angka kredit merupakan tolok ukur dari prestasi Pustakawan dalam mengerjakan butir-butir tugasnya sesuai dengan peraturan yang tertera dalam Keputusan Menpan No. 132/Th. 2002. Dalam keputusan tersebut tercermin bahwa jabatan seorang Pustakawan mempengaruhi jumlah angka kredit yang dituntut untuk dipenuhinya. Dengan tegas dinyatakan dalam tabel jumlah angka kredit yang harus dipenuhi pada setiap jenjang jabatan berbeda, semakin tinggi jenjang jabatan pustakawan maka semakin tinggi pula jumlah angka kredit yang harus dikumpulkannya.

### **6.1. Penilaian Kinerja Pustakawan**

Salah satu indikator kinerja Pustakawan atau prestasi kerja Pustakawan dapat dilihat dari pengajuan kenaikan jabatan fungsional Pustakawan melalui penilaian angka kredit. Hal ini sesuai dengan SK Menpan Nomor 10 Tahun 2004, Bab II, poin 7, (2004: 5) menyatakan bahwa angka kredit adalah suatu angka yang berdasarkan penilaian atas prestasi yang telah dicapai oleh

seorang pejabat fungsional dalam mengerjakan butir kegiatan yang telah dialokasikan sebagai salah satu syarat untuk pengangkatan dalam kenaikan jabatan/ pangkat jabatan fungsional. Dan Menurut SK tersebut bahwa pustakawan dapat naik jabatan fungsional minimal 1 (satu) tahun sekali, apabila nilai angka kreditnya terpenuhi sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan.

Di lembaga Perpustakaan untuk mengukur kinerja pustakawan melalui penilaian angka kredit, karena pustakawan termasuk jabatan fungsional. Dalam SK menpan nomor 10 tahun 2004, Bab saII poin 7, (2014 : 5) menyatakan angka kredit adalah suatu angka yang diberikan berdasarkan penilaian atas prestasi yang telah dicapai oleh seorang pejabat fungsional dalam mengerjakan butir kegiatan yang telah dialokasikan sebagai salah satu syarat untuk pengangkatan dan kenaikan jabatan/ pangkat dalam jabatan fungsional.

Dengan melakukan penilaian terhadap kinerja suatu perpustakaan dapat dipakai untuk acuan dalam melakukan perbaikan atau peningkatan untuk tahun yang akan datang. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan indikator penilaian kinerja sesuai Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2014 tentang Jabatan Fungsional dan Angka Kreditnya, meliputi :

- a. Pendidikan ;  
Pendidikan Pustakawan minimal Diploma II (D II) bidang Perpustakaan

- b. **Pengelolaan Perpustakaan;**  
Pengelolaan perpustakaan adalah kegiatan yang meliputi perencanaan, monitoring dan evaluasi penyelenggaraan kegiatan perpustakaan;
- c. **Pelayanan Perpustakaan;**  
Pelayanan perpustakaan adalah kegiatan memberikan bimbingan dan jasa perpustakaan dan informasi kepada pemustaka yang meliputi pelayanan teknis dan pelayanan pemustaka;
- d. **Pengembangan Sistem Kepustakawanan**  
Pengembangan sistem kepustakawanan adalah kegiatan menyempurkan sistem kepustakawanan yang meliputi pengkajian kepustakawanan, pengembangan kepustakawanan, penganalisisan/ pengkritisan karya kepustakawanan dan penelaahan pengembangan sistem kepustakawanan.
- e. **Pengembangan Profesi**  
Pengembangan profesi adalah kegiatan yang meliputi : pembuatan karya tulis/ karya ilmiah di bidang kepustakawanan, penerjemahan/ penyaduran buku dan / atau bahan-bahan lain di bidang Kepustakawanan, penyusunan buku pedoman/ ketentuan pelaksanaan/ ketentuan.
- f. **Penunjang Tugas Pustakawan**  
Penunjang Tugas Pustakawan meliputi kegiatan mengajar/ melatih pada Diklat fungsional/ teknis di bidang Kepustakawanan, peran serta dalam seminar/ lokakarya/ konferensi di bidang Kepustakawanan, keanggotaan dalam organisasi profesi, keanggotaan dalam Tin Penilai, perolehan penghargaan/j Tanda Jasa dan perolehan gelar/ ijasah keserjanaan lainnya.

Dengan demikian jelas bahwa untuk mengukur kinerja pustakawan dapat dilihat dari berapa angka kredit yang diperoleh masing-masing pustakawan untuk menentukan apakah pustakawan dapat prestasi yang baik, sehingga dapat naik pangkat/jabatan sesuai dengan aturan yang berlaku bagi jabatan fungsional pustakawan. Pustakawan yang dapat dikatakan kinerjanya baik sesuai dengan penilaian angka kredit berdasarkan SK menpan no. 132 tahun 2002, Bab VI Pasal 13 ayat 93) menyatakan penilaian dan penetapan angka kredit pustakawan dilakukan sekurang-kurangnya (2) dua kali dalam

setahun, yaitu setiap 3 (tiga) bulan sebelum periode kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil.

Dari pengertian tersebut dapat dikatakan bahwa pustakawan dapat naik jabatan fungsional pustakawan setahun (1) satu kali apabila angka kreditnya terpenuhi sesuai dengan yang telah ditetapkan.

## H. Kerangka Pikir Penelitian

**Kompetensi Pustakawan Sebagai Variabel Bebas ( $X_1$ )** adalah kemampuan seseorang yang mencakup pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang dapat terobservasi dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan. Kompetensi Pustakawan yang menjadi indikator dalam penelitian ini berdasarkan pada Standar Kerja Nasional Indonesia Bidang Perpustakaan SKKNI, 2012 : 2) yang dikelompokkan pada tiga kompetensi, yaitu **kompetensi umum** dengan indikator : (1) Mengoperasikan Komputer Tingkat Dasar, (2) Menyusun Rencana Kerja Perpustakaan, (3) Membuat Laporan Kerja Perpustakaan. **Kompetensi inti** dengan indikator : (1) seleksi bahan perpustakaan dalam rangka pengembangan koleksi perpustakaan; (2) pembuatan usulan pengadaan bahan perpustakaan; (3) pembuatan katalog bahan perpustakaan; (4) pembuatan katalog judul, pengarang dan subjek; (5) pelayanan peminjaman dan pengembalian koleksi; (6) membantu pemustaka dalam penelusuran koleksi referensi; (7) membantu pemustaka dalam penelusuran artikel ilmiah untuk keperluan penelitian dan pembuatan tugas akhir mahasiswa; (8) pengenalan perpustakaan/ promosi perpustakaan kepada pemustaka untuk meningkatkan

jumlah pengunjung perpustakaan; (9) pemberian informasi kepada pemustaka dalam bentuk kemasan informasi baru untuk keperluan penelitian atau penulisan tugas akhir mahasiswa; (10) penataan ruang dan perabot perpustakaan; (11) perbaikan bahan perpustakaan apabila bahan perpustakaan mengalami kerusakan/ tidak layak baca. **Kompetensi khusus** dengan indikator : (1) pembuatan alat bantu penelusuran informasi dalam bentuk indeks judul artikel sebagai sarana penelusuran artikel jurnal dan majalah ilmiah tercetak; (2) Penelusuran informasi kompleks baik secara manual maupun *online*. (3) pengkajian di bidang perpustakaan dan diseminarkan; (4) membuat karya tulis di bidang perpustakaan dan diseminarkan.

**Kompensasi Pustakawan sebagai Variabel Bebas (X<sub>2</sub>)** adalah penghargaan atau imbalan yang diterima Pustakawan atas kontribusi yang diberikan kepada organisasi/ Perpustakaan. Indikator kompensasi meliputi : (1) kesesuaian gaji pokok dengan pangkat/ jenjang jabatan pustakawan; (2) bonus selain gaji pokok; (3) insentif; (4) pelatihan; (5) cuti kerja; (6) Asuransi kerja dari pemerintah; (7) Program pensiun; (7) Tunjangan jabatan fungsional.

**Iklim Organisasi sebagai Variabel Bebas (X<sub>3</sub>)** merupakan karakteristik atau kepribadian sebuah organisasi yang membedakan dengan organisasi lainnya yang mengarah pada persepsi masing- masing anggota dalam memandang organisasi. Davis dan Newstrom (2001 : 47). Indikator iklim organisasi dalam penelitian ini meliputi : (1) pemberian contoh dalam

pelaksanaan pekerjaan; (2) pemberian contoh dalam inovasi; (3) kesediaan pemimpin membantu kepentingan pustakawan; (4) adanya standar kerja; (5) kesesuaian standar kerja dengan kondisi pustakawan; (6) kesempatan yang sama dalam kenaikan jabatan fungsional; (7) kenaikan jabatan fungsional pustakawan bagi pustakawan yang telah memenuhi persyaratan yang ditetapkan; (8) fasilitas yang tersedia di lingkungan kerja.

**Etos Kerja sebagai Variabel Bebas (X<sub>4</sub>)** adalah konsep tentang kerja atau paradigma kerja yang diyakini oleh seseorang atau sekelompok orang sebagai baik dan benar yang diwujudkannyatakan melalui perilaku kerja mereka secara khas. Sinamo (2003 : 4). Indikator etos kerja dalam penelitian ini meliputi : (1) tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan; (2) tidak pernah menunda pekerjaan; (3) tidak pernah mengeluh dalam melaksanakan pekerjaan; (4) disiplin dalam mengerjakan tugas; (5) kehadiran; (6) ketekunan; (7) sikap santun dan saling menghormati; (8) menghargai perbedaan pendapat.

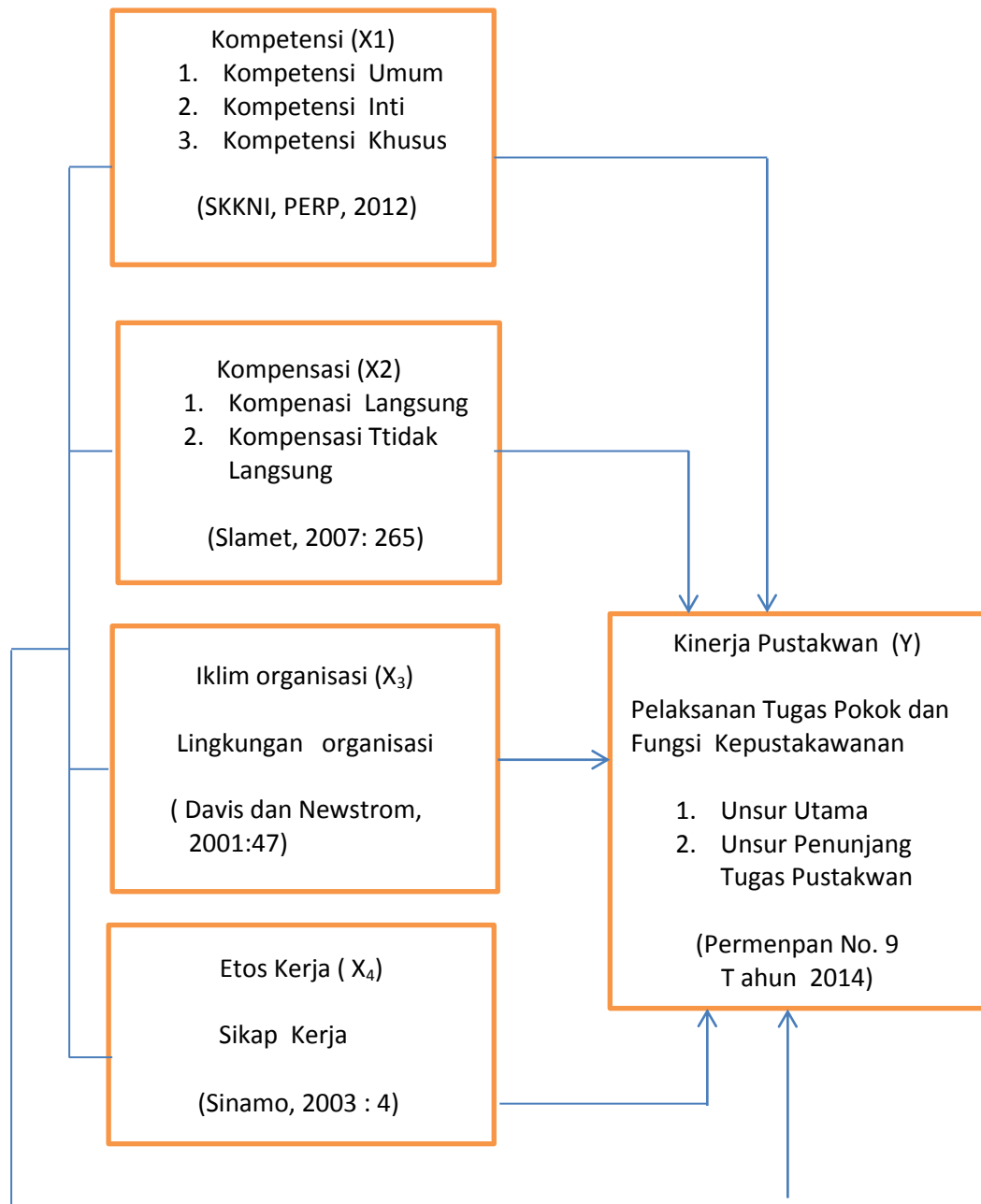
**Kinerja Pustakawan sebagai Variabel Terikat (Y)** Kinerja Pustakawan merupakan prestasi kerja pustakawan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi kepustakawanan. Kinerja Pustakawan dalam penelitian ini dikelompokkan pada dua bagian yaitu **unsur utama** dengan indikator meliputi : (1) penyusunan rencana kerja; (2) survey kebutuhan informasi pemustaka; (3) Seleksi koleksi perpustakaan; (4) registrasi bahan perpustakaan; (5) identifikasi koleksi; (6) evaluasi koleksi; (7) pengelolaan koleksi; (8) katalogisasi bahan perpustakaan; (9) klasifikasi dan tajuk subjek

bahan perpustakaan; (10) pembuatan kata kunci; (11) menyunting data bibliografi; (12) penusunan literatursekunder tercetak/ elektronik dalam bentuk indeks; (13) layanan peminjaman dan pengembalian koleksi; (14) bimbingan pemustaka dalam bentuk bimbingan pemakai; (15) layananpenelusuran infromasi sederhana; (16) penelusuran informasi kompleks; (17) penyusunan dan penyebaran infromasi terseleksi dalam bentuk lembar lepas secara tercetak/ elektronik; (18) penyelenggaraan pameran sebagai pemandu pameran di dalam negeri; (19) pengkajian kepustakawanan; (20) membuat karya tulis di bidang perpusdokino; (21) membuat ketentuan teknis di bidang kepustakawanan. **Unsur penunjang** dengan indikator meliputi : (1) mengajar/ melatih pada diklat fungsional/ teknis bidang kepustakawanan; (2) mengikuti seminar/ lokakarya/ konferensi di bidang kepustakawanan; (3) memperoleh tanda jasa/ penghargaan dari Pemerintah.

Pada setiap indikator baik dari unsur utama maupun unsur penunjang dinilai dalam bentuk angka kredit yang merupakan satuan nilai yang diakumulasikan dalam periode tertentu untuk pengajuan kenaikan jabatan/ pangkat Pustakawan yang bersangkutan. Jumlah angka kredit yang dikumpulkan Pustakawan dalam waktu tertentu. menjadi tolok ukur dari kinerja ustakawan. Hal ini dijelaskan dalam Keputusan Menpan No. 132/Th. 2002. Hal ini sejalan dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Apartur Negara dan reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2014 bahwa jumlah angka kredit kumulatif paling rendah untuk pengangkatan dan kenaikan Jabatan Fungsional Pustakawan baik tingkat terampil maupun tingkat ahli.



Pengumpulan angka kredit Pustakawan tingkat terampil maupun tingkat ahli dengan komposisi prosentase unsur utama  $\geq 80\%$  dan unsur penunjang  $\geq 20\%$ .



Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian

## 1. Penjabaran Kerangka Pikir Penelitian

Variabel (X <sub>1</sub> )	Dimensi	Indikator
Kompetensi	◆ Kompetensi Umum	1. Penggunaan komputer 2. Pembuatan rencana kerja 3. Pembuatan laporan kerja kepada pimpinan/ /koordinator ruangan
	◆ Kompetensi inti	4. Melakukan seleksi bahanperpustakaan 5. Pembuatan usulan pengadaan bahan perpustakaan 6. Pembuatan katalog bahan perpustakaan 7. Pembuatan kataog judul, pengarang, subjek 8. Pelayanan peminjaman dan pengembalian koleksi 9. Penelusuran koleksi referensi 10. Penelusuran artikel ilmiah 11. Promosi perpustakaan 12. Pemberian informasi berupa kemasan informasi baru 13. Penataan ruang dan perabot perpustakaan 14. Perbaikan bahan perpustakaan
	◆ Kompetensi khusus	15. Pembuatan indeks 16. Penelusuran infromasi kompleks 17. Pengkajian kepustakawanan 18. Membuat karya tulis bidang perpusdokino

Variabel (X <sub>2</sub> )	Dimensi	Indikator
Kompensasi	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Kompensasi langsung</li>   <li>◆ Kompensasi tidak langsung</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Upah/ gaji pokok</li> <li>2. Bonus</li> <li>3. Inentif</li>   <li>4. Pelatihan</li> <li>5. Cuti kerja</li> <li>6. Asuransi kerja</li> <li>7. Program pensiun</li> <li>8. Tunjangan Pustakawan</li> </ol>

Variabel (X <sub>3</sub> )	Dimensi	Indikator
Iklm Organisasi	Lingkungan organisasi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pemberian contoh pelaksanaan pekerjaan</li> <li>2. Pemberian contoh inovasi</li> <li>3. Kesiediaan pimpinan membantu kepentingan pustakawan</li> <li>4. Adanya standar kerja</li> <li>5. Kesesuaian standar kerja dengan kondisi pustakawan</li> <li>6. Kesempatan yang sama dalam kenaikan jabatan fungsional pustakawan pustakawan</li> <li>7. kenaikan jabatan Pustakawan sesuai dengan persyaratan</li> <li>8. Fasilitas yang tersedia di lingkungan kerja</li> </ol>

Variabel (X <sub>4</sub> )	Dimensi	Indikator
Etos kerja	Sikap kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tanggung jawab</li> <li>2. Tidak pernah menunda pekerjaan</li> <li>3. Tidak pernah mengeluh dalam bekerja</li> <li>4. Disiplin</li> <li>5. Kehadiran</li> <li>6. Ketekunan</li> <li>7. Sikap santun dan saling menghormati</li> <li>8. Menghargai perbedaan pendapat</li> </ol>

Variabel (Y)	Dimensi	Indikator
Kinerja Pustakawan	◆ Unsur Utama	<p><b>Unsur Utama :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pendidikan</li> <li>2. Diklat</li> <li>3. Menyusun Renca kerja</li> <li>4..Melakukan Survei kebutuhan informasi Pemustaka</li> <li>5. Meregistrasi bahan perpustakaan,</li> <li>6. Mengidentifikasi koleksi perpustakaan untuk penyiangan,</li> <li>7. Mengevaluasi koleksi perpustakaan untuk penyiangan,</li> <li>8. Mengelola koleksi perpustakaan hasil penyiangan,</li> <li>9. Melakukan katalogisasi deskriptif,</li> <li>10.Melakukan klasifikasi dan tajuk subjek bahan perpustakaan,</li> <li>11.Membuat kata kunci</li> <li>12.Melakukan layanan peminjaman dan pengembalian koleksi perpustakaan,</li> <li>13. Melakukan penelusuran informasi sederhana</li> <li>14. Melakukan layanan orientasi perpustakaan,</li> <li>15. Melakukan pengkajian kepustakawanan,</li> <li>16.Membuat karya tulis</li> </ol> <p><b>Unsur Penunjang :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>16.Mengikuti seminar/</li> </ol>

	◆ Unsur penunjang	lokakarya/ konferensi di bidang kepastakawanan, 17 Aktif di keanggotaan dalam organisasi profesi, 18. Memperoleh penghargaan/ tanda jasa
--	-------------------	--

## I. Hipotesis

Hipotesis didefinisikan sebagai alternatif dugaan jawaban yang dibuat oleh peneliti bagi permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini. Hipotesis alternatif (Ha) yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Ada Pengaruh positif antara variabel Kompetensi Pustakawan terhadap Kinerja Pustakawan Perpustakaan Perguruan Tinggi Negeri di Kota Bandar Lampung
2. Ada Pengaruh positif antara variabel Kompensasi Pustakawan terhadap Kinerja Pustakawan Perpustakaan Perguruan Tinggi Negeri di Kota Bandar Lampung
3. Ada Pengaruh positif antara variabel Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pustakawan Perpustakaan Perguruan Tinggi Negeri di Kota Bandar Lampung
4. Ada Pengaruh positif antara variabel Etos Kerja Pustakawan terhadap Kinerja Pustakawan Perpustakaan Perguruan Tinggi Negeri di Kota Bandar Lampung
5. Ada Pengaruh positif antara variabel Kompetensi, Kompensasi, Iklim Organisasi dan Etos Kerja Pustakawan terhadap Kinerja Pustakawan Perpustakaan Perguruan Tinggi Negeri di Kota Bandar Lampung

Lampung

### a. Hipotesis Pertama

Hipotesis pertama pada penelitian ini adalah ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja pustakawan. Pengujian hipotesis pertama ini menggunakan uji t, hipotesis statistiknya adalah :

- a)  $H_0$  : Tidak ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja pustakawan
- b)  $H_a$  : Ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja pustakawan

Kriteria ujinya adalah

- a) Jika nilai sig,  $(t) \leq \alpha$  0,05 atau 0,01, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima
- b) Jika nilai sig,  $(t) > \alpha$  0,05 atau 0,01, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak  
atau
- a) Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $\alpha$  0,05 atau 0,01), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima
- b) Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $\alpha$  0,05 atau 0,01), maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

### b. Hipotesis Kedua

Hipotesis kedua pada penelitian ini adalah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja pustakawan. Pengujian hipotesis pertama ini menggunakan uji t, hipotesis statistiknya adalah:

- a)  $H_0$  : Tidak ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja pustakawan
- b)  $H_a$  : Ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja pustakawan

Kriteria ujinya adalah:

- a) Jika nilai sig,  $(t) \leq \alpha$  0,05 atau 0,01, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima
- b) Jika nilai sig,  $(t) > \alpha$  0,05 atau 0,01, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak  
atau
- a) Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $\alpha$  0,05 atau 0,01), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima
- b) Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $\alpha$  0,05 atau 0,01), maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  Ditolak

### c . Hipotesis Ketiga

Hipotesis kedua pada peneliian ini adalah ada pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pustakawan. Pengujian hipotesis pertama ini menggunakan uji t, hipotesis statistiknya adalah :

- a)  $H_0$  : Tidak ada pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pustakawan
- b)  $H_a$  : Ada pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pustakawan

Kriteria ujinya adalah:

- a) Jika nilai sig,  $(t) \leq \alpha$  0,05 atau 0,01, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima
- b) Jika nilai sig,  $(t) > \alpha$  0,05 atau 0,01, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak  
atau
- a) Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $\alpha$  0,05 atau 0,01), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima
- b) Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $\alpha$  0,05 atau 0,01), maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

### d. Hipotesis Keempat

Hipotesis keempat pada penelitian ini adalah ada pengaruh etos kerja



terhadap rhadap kinerja pustakawan. Pengujian hipotesis pertama ini menggunakan uji t, hipotesis statistiknya adalah:

- a)  $H_0$  : Tidak ada pengaruh etos kerja terhadap kinerja pustakawan
- b)  $H_a$  : Ada pengaruh etos kerja terhadap kinerja pustakawan

Kriteria ujinya adalah:

- a) Jika nilai sig,  $(t) \leq \alpha$  0,05 atau 0,01, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima
- b) Jika nilai sig,  $(t) > \alpha$  0,05 atau 0,01, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak  
atau
- a) Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $\alpha$  0,05 atau 0,01), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima
- c) Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $\alpha$  0,05 atau 0,01), maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

#### **e. Hipotesis Kelima**

Pengujian hipotesis kelima adalah menggunakan uji F (uji simultan) yaitu uji untuk mengetahui secara bersama-sama kompetensi, kompensasi, iklim organisasi, dan etos kerja. Hipotesis kelima pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a)  $H_0$  : Tidak ada pengaruh kompetensi, kompensasi, iklim organisasi, dan etos kerja terhadap kinerja pustakawan
- b)  $H_a$  : Ada pengaruh kompetensi, kompensasi, iklim organisasi, dan etos kerja terhadap kinerja pustakawan

Kriteria ujinya hipotesis adalah:

- a) Jika nilai sig,  $(F) \leq \alpha$  0,05 atau 0,01, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

- b) Jika nilai sig,  $(F) > \alpha$  0,05 atau 0,01, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak  
atau
- a) Jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $\alpha$  0,05 atau 0,01), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$   
diterima
- b) Jika nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$  ( $\alpha$  0,05 atau 0,01), maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$   
ditolak

### **III. METODE PENELITIAN**

#### **A. Objek Penelitian**

Objek penelitian merupakan permasalahan yang diteliti. Objek penelitian dalam penelitian ini adalah kompetensi, kompensasi, iklim organisasi dan etos kerja Pustakawan dan kinerja Pustakawan Perpustakaan Perguruan Tinggi Negeri di Kota Bandar Lampung.

#### **B. Desain Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dan verifikatif. Menurut Travers dalam Umar (2005:81), menyatakan bahwa penelitian deskriptif bertujuan untuk menggambarkan sifat sesuatu yang tengah berlangsung pada saat penelitian/ riset dilakukan dan memeriksa sebab-sebab dari suatu gejala tertentu. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran kompetensi, kompensasi, iklim organisasi etos kerja Pustakawan dan kinerja Pustakawan Perpustakaan Perguruan Tinggi Negeri di Kota Bandar Lampung. Sedangkan penelitian verifikatif bertujuan untuk menguji kebenaran suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan. Dalam penelitian ini, akan dilakukan pengujian hipotesis mengenai pengaruh kompetensi, kompensasi, iklim organisasi dan etos kerja Pustakawan baik secara parsial maupun secara simultan terhadap Kinerja Pustakawan Perpustakaan Perguruan Tinggi Negeri di Kota Bandar Lampung..

### **C. Variabel Penelitian**

Variabel penelitian adalah salah satu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012 : 59). Dalam penelitian ini terdapat 5 variabel yang akan di teliti yaitu 4 variabel bebas yaitu kompetensi sebagai variabel bebas yang pertama ( $X_1$ ); kompensasi sebagai variabel bebas kedua ( $X_2$ ); iklim organisasi sebagai variabel bebas ketiga ( $X_3$ ); etos kerja sebagai variabel bebas ke empat ( $X_4$ ); dan variabel terikat yaitu kinerja pustakawan ( $Y$ ).

### **D. Kerangka Operasional Variabel**

Operasional variabel merupakan petunjuk bagaimana variabel dapat diukur. Dengan kata lain, operasional variabel akan menunjuk alat pengambil data yang cocok digunakan atau mengacu pada bagaimana mengukur suatu variabel penelitian. Dalam penelitian ini, digunakan alat ukur berupa kuesioner untuk variabel kompetensi ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ), iklim organisasi ( $X_3$ ), dan etos kerja ( $X_4$ ), dan kinerja Pustakawan ( $Y$ ).

Tabel 2. Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Definisi Operasional	Indikator
Kompetensi Pustakawan (X <sub>1</sub> )	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Komoetensi Umum</li> <li>2. Kompetensi Inti</li> <li>3. Kompetensi khusus .</li> </ol>	<p>Kompetensi Pustakawan merupakan kemampuan Pustakawan yang mencakup pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja dalam menyelesaikan tugas pokok dan fungsi kepastakawanan sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan.</p> <p>(SKKNI, PERP, 2012: 3)</p>	<p><b>kompetensi Umum: :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penggunaan komputer</li> <li>2. Pembuatan rencana kerja</li> <li>3. Pembuatan laporan kerja kepada pimpinan/ /koordinator ruangan</li> </ol> <p><b>Kompetensi Inti :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>4. Melakukan seleksi bahanperpustakaan</li> <li>5. Pembuatan usulan pengadaan bahan perpustakaan</li> <li>6. Pembuatan katalog bahan perpustakaan</li> <li>7. Pembuatan kataog judul, pengarang, subjek</li> <li>8. Pelayanan peminjaman dan pengembalian koleksi</li> <li>9. Penelusuran koleksi referensi</li> <li>10. Penelusuran artikel ilmiah</li> <li>11. Promosi perpustakaan</li> <li>12. Pemberian infromasi berupa kemasan informasi baru</li> <li>13. Penataan ruang dan perabot perpustakaan</li> </ol>

Kompensasi (X <sub>2</sub> )	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kompensasi langsung</li> <li>2. Kompensasi tidak langsung</li> </ol>	<p>Kompensasi Pustakawan merupakan penghargaan atau imbalan yang diterima Pustakawan baik secara langsung maupun tidak secara tidak langsung sesuai dengan jenjang jabatan Fungsional Pustakawan</p> <p>( Slamet 2007 :265)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Upah/ gaji pokok</li> <li>2. Bonus</li> <li>3. Inentif</li> <li>4. Pelatihan</li> <li>5. Cuti kerja</li> <li>6. Asuransi kerja</li> <li>7. Program pensiun</li> <li>8. Tunjangan Pustakawan</li> </ol>
Iklim Organisasi (X <sub>3</sub> )	Lingkungan Internal Organisasi	<p>Iklim organisasi adalah lingkungan internal atau psikologi organisasi.</p> <p>(Simamora, 2004 : 39)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pemberian contoh pelaksanaan pekerjaan</li> <li>2. Pemberian contoh inovasi</li> <li>3. Kesiediaan pimpinan membantu kepentingan pustakawan</li> <li>4. Adanya standar kerja</li> <li>5. Kesesuaian standar kerja dengan kondisi pustakawan</li> <li>6. Kesempatan yang sama dalam kenaikan jabatan fungsional pustakawan</li> <li>7. kenaikan jabatan Pustakawan sesuai dengan persyaratan</li> <li>8. Fasilitas yang</li> </ol>

Etos kerja (X <sub>4</sub> )	Sikap Kerja	Etos kerja adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja.  (Pelly dalam Purwaningsih, 2012:8)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tanggung jawab</li> <li>2. Tidak pernah menunda pekerjaan</li> <li>3. Tidak pernah mengeluh dalam bekerja</li> <li>4. Disiplin</li> <li>5. Kehadiran</li> <li>6. Ketekunan</li> <li>7. Sikap santun dan saling menghormasti</li> <li>8. Menghargai perbedaan pendapat</li> </ol>
---------------------------------	-------------	--	--

<p>Kinerja Pustakawan (Y)</p>	<p>1. Unsur Utama Pustakawan 2. Unsur Penunjang Tugas Pustakawan</p>	<p>Kinerja Pustakawan merupakan prestasi kerja Pustakawan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi kepastakawanan melalui pelaksanaan butir-butir kegiatan Pustakawan berdasarkan angka kredit yang telah ditentukan dalam periode tertentu.</p> <p>(Keputusan Menpan No. 132/Th. 2002)</p>	<p><b>Unsur Utama :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pendidikan</li> <li>2. Diklat</li> <li>3. Menyusun Rencana kerja</li> <li>4.. Melakukan Survei kebutuhan informasi Pemustaka</li> <li>5. Meregistrasi bahan perpustakaan,</li> <li>6. Mengidentifikasi koleksi perpustakaan untuk penyiangan,</li> <li>7. Mengevaluasi koleksi perpustakaan untuk penyiangan,</li> <li>8 . Mengelola koleksi perpustakaan hasil penyiangan,</li> <li>9. Melakukan katalogisasi deskriptif,</li> <li>10.Melakukan klasifikasi dan tajuk subjek bahan perpustakaan,</li> <li>11. Membuat kata kunci</li> <li>12 Melakukan layanan peminjaman dan pengembalian koleksi perpustakaan,</li> <li>13. Melakukan penelusuran informasi sederhana</li> <li>14. Melakukan layanan orientasi perpustakaan,</li> <li>15. Melakukan pengkajian kepastakawanan,</li> <li>16. Membuat karya tulis</li> </ol> <p><b>Unsur Penunjang :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>16. Mengikuti seminar/ lokakarya/ konferensi di bidang kepastakawanan,</li> <li>17 Aktif di keanggotaan dalam organisasi profesi,</li> <li>18. Memperoleh penghargaan/ tanda jasa</li> </ol>
-------------------------------	--	--	---

Sumber : Kompetensi Pustakawan (.SKKNI, 2012 :3); Kompensasi (Slamet, 2007:265); Iklim Organisasi (Simamora, 2004: 39); Etos Kerja ( Pelly dalam Purwaningsih, 2012 : 8); Kinerja Pustakawan (Kep/M.PAN/132/2002)



## **E. Populasi**

Populasi pada penelitian ini adalah Pustakawan Perpustakaan Perguruan Tinggi Negeri di Kota Bandar Lampung yang berjumlah 24 orang. yang pustakawan yang berasal dari tiga perguruan tinggi negeri (PTN) yaitu : Universitas Lampung (Unila), Institut Agama Islam Negeri (IAIN) dan Politeknik Negeri Lampung (Polinela). Dikarenakan jumlah populasi tidak terlalu banyak, maka seluruh populasi sebagai sampel penelitian, sehingga penelitian ini disebut *total sampling*. Penggunaan metode *total sampling* berlaku jika anggota populasi relatif kecil (mudah dijangkau). Dengan metode pengambilan sampel ini diharapkan hasilnya dapat cenderung lebih mendekati nilai sesungguhnya dan diharapkan dapat memperkecil pula terjadinya kesalahan/ penyimpangan terhadap nilai populasi (Usman dan Akbar, 2008:45).

## **F. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini melalui :

### **1. Data primer**

Pengumpulan data primer melalui kuesioner yang berupa pernyataan-pernyataan yang berkaitan dengan kompetensi, kompetensi, iklim organisasi, etos kerja pustakawan dan kinerja pustakawan yang diajukan kepada responden (Pustakawan Perguruan Tinggi Negeri di Kota Bandar Lampung) untuk memilih satu jawaban yang sesuai dengan dirinya, sehingga kuesioner dirancang secara tertutup dan terstruktur.

## 2. Data sekunder

Pengumpulan data untuk penelitian ini melalui : manual dan *online*.

- a. Pencarian secara manual. Dimaksudkan perolehan data dari lokasi internal melalui Perpustakaan Perguruan Tinggi Negeri di Kotamadya Bandar Lampung untuk mendapatkan jumlah Pustakawan, dan tingkat kinerja Pustakawan. Sedangkan dari lokasi eksternal melalui perpustakaan untuk mendapatkan teori-teori yang berkaitan dengan penelitian.
- b. Pencarian secara *online*. Dimaksudkan perolehan data dari database internet yang menyediakan informasi tentang topik penelitian yang sedang dilakukan, seperti jurnal-jurnal, artikel, dan pendapat-pendapat ahli yang berkaitan dengan topik permasalahan.

### G. Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert.

Menurut Sugiyono (2014:132) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Penelitian ini menggunakan skala likert jenis interval, yaitu skala yang menunjukkan nilai-nilai skala yang sama dalam karakteristik yang diukur. Responden diminta mengisi pertanyaan dalam skala interval berbentuk verbal dalam jumlah kategori tertentu. Jawaban setiap item pernyataan yang digunakan mempunyai nilai dari sangat positif sampai sangat negatif yang berupa kata-kata, seperti yang dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Instrumen Skala Likert

No.	Alternatif Jawaban	Skor	
		Pernyataan Positif	Pernyataan Negatif
1	Sangat Setuju	4	1
2	Setuju	3	2
3	Tidak setuju	2	3
4	Sangat Tidak Setuju	1	4

Sumber: Sugiono (2014:134)

Pengukuran menggunakan skala likert ini, responden diharuskan memilih salah satu dari sejumlah alternatif jawaban yang tersedia, kemudian masing-masing jawaban diberi skor tertentu (1,2,3,4). Skor jawaban dari responden dijumlahkan dan merupakan total skor. Total skor inilah yang ditafsir sebagai posisi responden dalam skala likert. Data berupa skor yang diambil dari responden merupakan dasar untuk menganalisis penelitian. Penyajian data hasil jawaban responden ditransformasikan dengan menggunakan cara penghitungan metode suksesif interval (*Method of Successive Interval*) (Jonathan, 2015).

### 1. Metode Suksesif Interval (Method of Successive Interval/MSI)

Pengukuran menggunakan skala likert ini, responden diharuskan memilih salah satu dari sejumlah alternatif jawaban yang tersedia, kemudian masing-masing jawaban diberi skor tertentu (1,2,3,4). Skor jawaban dari responden dijumlahkan dan merupakan total skor. Total skor inilah yang ditafsir sebagai posisi responden dalam skala likert.

### 2. Cara Penghitungan MSI

Metode suksesif interval (*Method of Successive Interval/MSI*) merupakan proses mengubah data ordinal menjadi data interval. Data ordinal harus diubah dalam bentuk

interval. Data ordinal sebenarnya adalah data kualitatif atau bukan angka sebenarnya. Data ordinal menggunakan angka sebagai simbol data kualitatif. Contoh dibawah ini, misalnya:

1. Angka 1 mewakili “ sangat setuju ”
2. Angka 2 mewakili “ setuju ”
3. Angka 3 mewakili “tidak setuju”
4. Angka 4 mewakili “sangat tidak setuju”

Banyak prosedur statistik seperti regresi, korelasi Pearson, uji t dan lain sebagainya mengharuskan data berskala interval. Oleh karena itu, jika kita hanya mempunyai data berskala ordinal, maka data tersebut harus diubah kedalam bentuk interval untuk memenuhi persyaratan prosedur-prosedur tersebut. Kecuali jika kita menggunakan prosedur, seperti korelasi spearman yang mengijinkan data berskala ordinal; maka kita tidak perlu mengubah data yang sudah ada tersebut. Bagaimana proses mengubah data berskala ordinal menjadi data berskala interval, ada beberapa tahapan yang harus dilakukan, yaitu:

1. Menghitung frekuensi
2. Menghitung proporsi
3. Menghitung proporsi kumulatif
4. Menghitung nilai z
5. Menghitung nilai densitas fungsi z
6. Menghitung scale value
7. Menghitung penskalaan

### 3. Akibat Tidak Digunakannya Data Interval

Hal ini digunakan dalam prosedur yang mengharuskan adanya data interval.

Penggunaan data ordinal atau nominal dalam prosedur yang mengharuskan data berskala interval akan mengecilkan koefisien korelasi. Akibatnya model yang dibuat peneliti salah dan tidak memenuhi persyaratan sebagaimana diharuskan dalam model fit. Hal ini dapat dipahami dalam konteks regresi linier.

Salah satu cara melihat kelayakan model regresi ialah dengan cara melihat nilai  $r^2$  dalam regresi. Semakin nilai  $r^2$  mendekati 1 maka kesesuaian model semakin tinggi, sebaliknya nilai  $r^2$  semakin rendah kecocokan model makin rendah. Nilai  $r^2$  merupakan nilai koefisien korelasi Pearson yang dikuadratkan. Oleh karena itu, jika koefisien korelasi kecil maka nilai  $r^2$  juga akan kecil.

Kesimpulannya dengan menggunakan data ordinal atau nominal akan berakibat model yang dibuat oleh peneliti tidak layak atau salah. Itulah sebabnya jika data ordinal yang digunakan maka sebelum digunakan dalam prosedur yang mengharuskan data berskala interval, maka data harus diubah ke dalam bentuk data interval dengan menggunakan *method of successive interval* (MSI).

## H. Teknik Pengolahan Data

Pengolahan data penelitian dibantu dengan menggunakan komputerisasi, dan teknik pengolahan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

### 1. Pemeriksaan data (Editing)

Editing dilakukan untuk memeriksa dan penyelesaian kembali data kuesioner yang terkumpul dari lapangan untuk mengetahui apakah terdapat kesalahan atau kekeliruan dalam pengisian. Hal yang dilakukan adalah menyesuaikan jawaban dengan pertanyaan, kelengkapan pengisian jawaban, kestabilan jawaban dan tidak

mengganti jawaban responden.

## **2. Pembuatan kode (Coding)**

Coding dilakukan untuk menyederhanakan jawaban responden, dan untuk memudahkan mengolah data melalui software pengolah data statistik, yang dalam penelitian ini ialah SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) versi 20. SPSS adalah sebuah program komputer yang digunakan untuk menganalisa sebuah data dengan analisis statistika. Melalui software SPSS, perlakuan terhadap data dengan pemberian tanda atau simbol skor dari data yang diedit, sehingga dapat mengklasifikasikan ke dalam masing-masing variabel yang ditentukan.

## **3. Tabulating**

Tahap tabulating dilakukan dengan menyusun dan menghitung data hasil pengkodean, kemudian dibuat tabel agar mudah dipahami.

## **I. Teknik Pengujian Instrumen**

Kuesioner sebelum ditanyakan kepada objek penelitian sebagai responden, terlebih dahulu dilakukan uji coba kuesioner kepada 20 pustakawan Perpustakaan Perguruan Tinggi Swasta di Kota Bandar Lampung. Tujuan uji coba ini adalah untuk mengetahui layak tidaknya kuesioner tersebut untuk dijadikan pedoman dalam menjawab masalah penelitian. Setelah kuesioner terkumpul, selanjutnya dilakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap hasil sebaran uji coba kuesioner.

### **1. Uji Validitas**

Menurut Umar (2005:179), validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur. Pengujian validitas dalam penulisan tesis ini dimaksudkan untuk menguji apakah setiap butir

pertanyaan atau pernyataan benar-benar telah mengungkapkan faktor atau indikator tertentu yang ingin diteliti. Uji validitas menggunakan uji korelasi *product moment* dengan bantuan program SPSS, dengan kriteria uji :

1. Jika nilai signifikansi (sig.) < 0,05, maka setiap item instrumen adalah valid
2. Jika nilai signifikansi (sig.) > 0,05, maka setiap item instrumen adalah tidak valid

**a. Variabel Kompetensi Pustakawan**

Hasil uji validitas instrumen variabel kompetensi pustakawan dapat dilihat pada Tabel di bawah ini::

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Butir Instrumen Variabel Kompetensi Pustakawan

Nomor Item Pernyataan	Koefisien Korelasi Product Moment	Signifikansi	Keterangan
1	0,220	0,211	Tidak Valid
2	0,650	0,000	Valid
3	0,600	0,000	Valid
4	0,576	0,001	Valid
5	0,747	0,000	Valid
6	0,597	0,001	Valid
7	0,657	0,000	Valid
8	0,581	0,000	Valid
9	0,567	0,001	Valid
10	0,606	0,000	Valid
11	0,625	0,000	Valid
12	0,815	0,000	Valid
13	0,684	0,000	Valid
14	0,715	0,000	Valid
15	0,786	0,000	Valid
16	0,496	0,000	Valid
17	0,735	0,000	Valid
18	0,738	0,000	Valid
19	0,758	0,000	Valid

Sumber : Data Penelitian 2016

Berdasarkan Tabel terlihat butir 1 pada instrumen variabel kompetensi pustakawan memiliki nilai signifikan  $0,211 > 0,05$ , artinya butir ini tidak valid, sehingga tidak digunakan sebagai alat pengumpul data. Berdasarkan hasil analisis validitas ini, maka total butir instrumen yang digunakan pada variabel kompetensi pustakawan adalah sebanyak 18 yaitu butir 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, dan 19.

#### **b. Variabel Kompensasi**

Hasil analisis validitas variabel kompensasi disajikan pada Tabel berikut ini:

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Butir Instrumen Variabel Kompensasi

Nomor Item Pernyataan	Koefisien Korelasi Product Moment	Signifikansi	Keterangan
1	0,625	0,000	Valid
2	0,692	0,000	Valid
3	0,724	0,000	Valid
4	0,515	0,003	Valid
5	0,717	0,000	Valid
6	0,635	0,000	Valid
7	0,707	0,000	Valid
8	0,627	0,000	Valid

Sumber : Data penelitian 2016

Berdasarkan Tabel terlihat seluruh butir pada instrumen variabel kompensasi adalah valid. Hal ini disebabkan seluruh nilai signifikan pada setiap butir instrumen  $< 0,05$ . Berdasarkan hasil analisis validitas ini, maka total butir instrumen yang digunakan pada variabel kompensasi adalah 18 sebanyak 8 butir yaitu 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, dan 8.



### c. Variabel Iklim Organisasi

Hasil analisis validitas variabel iklim organisasi disajikan pada Tabel berikut ini:

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Butir Instrumen Variabel Iklim Organisasi

Nomor Item Pernyataan	Koefisien Korelasi Product Moment	Signifikansi	Keterangan
1	0,622	0,000	Valid
2	0,657	0,000	Valid
3	0,741	0,000	Valid
4	0,678	0,000	Valid
5	0,770	0,000	Valid
6	0,687	0,000	Valid
7	0,758	0,000	Valid
8	0,691	0,000	Valid

Sumber : Data Penelitian 2016)

Berdasarkan Tabel 6. terlihat seluruh butir pada instrumen variabel iklim organisasi adalah valid. Hal ini disebabkan seluruh nilai signifikan pada setiap butir instrumen  $< 0,05$ . Berdasarkan hasil analisis validitas ini, maka total butir instrumen yang digunakan pada variabel iklim organisasi adalah sebanyak 8 butir yaitu 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, dan 8.

#### d. Variabel Etos Kerja

Hasil analisis validitas variabel etos kerja disajikan pada Tabel berikut ini:

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Butir Instrumen Variabel Etos Kerja

Nomor Item Pernyataan	Koefisien Korelasi Product Moment	Signifikansi	Keterangan
1	0,656	0,000	Valid
2	0,608	0,000	Valid
3	0,723	0,000	Valid
4	0,681	0,000	Valid
5	0,651	0,000	Valid
6	0,838	0,000	Valid
7	0,766	0,000	Valid
8	0,731	0,000	Valid

Sumber : Data Penelitian 2016

Berdasarkan Tabel 7 terlihat seluruh butir pada instrumen variabel etos kerja adalah valid. Hal ini disebabkan seluruh nilai signifikan pada setiap butir instrumen  $< 0,05$ . Berdasarkan hasil analisis validitas ini, maka total butir instrumen yang digunakan pada variabel etos kerja adalah sebanyak 8 butir yaitu 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, dan 8.

### e. Kinerja Pustakawan

Hasil analisis validitas variabel kinerja pustakawan disajikan pada Tabel

berikut ini:

Tabel 8. Hasil Uji Validitas Butir Instrumen Variabel Kinerja Pustakawan

Nomor Item Pernyataan	Koefisien Korelasi Product Moment	Signifikansi	Keterangan
1	0,497	0,004	Valid
2	0,829	0,000	Valid
3	0,481	0,000	Valid
4	0,703	0,003	Valid
5	0,887	0,000	Valid
6	0,827	0,000	Valid
7	0,796	0,000	Valid
8	0,578	0,001	Valid
9	0,903	0,000	Valid
10	0,876	0,000	Valid
11	0,579	0,001	Valid
12	0,374	0,025	Valid
13	0,638	0,000	Valid
14	0,370	0,002	Valid
15	0,533	0,001	Valid
16	0,544	0,004	Valid
17	0,493	0,000	Valid
18	0,761	0,000	Valid
19	0,739	0,000	Valid
20	0,656	0,000	Valid
21	-0,120	0,271	Tidak Valid
22	0,659	0,000	Valid
23	0,682	0,000	Valid
24	0,543	0,001	Valid
25	0,483	0,005	Valid

Sumber : Data Penelitian 2016

Berdasarkan Tabel 8 terlihat terdapat 1 butir instrumen yang tidak valid yaitu

butir nomor 21. Hal ini disebabkan memiliki nilai signifikansi  $0,271 > 0,05$ ..

Berdasarkan hasil analisis validitas ini, maka total butir instrumen yang

digunakan pada variabel kinerja adalah 24 butir yaitu 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9,

10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, , 22, 23, 24, dan 25..

## 2. Uji Reliabilitas

Uyanto (2006:239), menyatakan suatu instrumen pengukuran (misal kuesioner) dikatakan reliabel bila memberikan hasil nilai yang konsisten pada setiap pengukuran. Instrumen dikatakan reliabel bila memiliki koefisien kehandalan reliabilitas sebesar 0,7 atau lebih (Sekaran.1992:171). Pengukuran reliabilitas pada penelitian ini dengan melakukan uji *Cronbach Alpha*. Dasar pengambilan keputusan yaitu kuesioner sudah dinyatakan reliabel karena nilai Cronbach Alpha pada masing-masing variabel  $> 0,7$ , jika nilai Cronbach Alpha  $< 0,7$  maka variabel reliabel. Hasil uji reliabilitas instrumen dapat dilihat pada Tabel 9 di bawah ini

Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Kompetensi Pustakawan	0,913	Reliabel
Kompensasi	0,782	Reliabel
Iklm Organisasi	0,839	Reliabel
Etos Kerja	0,855	Reliabel
Kinerja Pustakawan	0,936	Reliabel

Sumber : Data Penelitian 2016

Berdasarkan Tabel 9 di atas terlihat bahwa koefisien *Cronbach Alpha* variabel kompetensi pustakawan, kompensasi, iklim organisasi, etos kerja, dan kinerja pustakawan adalah lebih besar 0,70. Hal ini berarti instrumen variabel-variabel tersebut adalah reliabel.

## **J. Analisis Data**

### **1. Analisis Deskriptif**

Penjelasan data penelitian tentang kompetensi, kompensasi, iklim organisasi dan etos kerja akan dilakukan dengan menggunakan pendekatan statistika deskriptif. Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2010 : 209). Statistik deskriptif dalam penelitian ini menggunakan tabel baris–kolom. Tabel baris memuat item dari setiap pernyataan kuesioner dari masing-masing variabel, sedangkan bagian kolom berisi frekuensi dari tiap jawaban responden atas pernyataan dari masing-masing variabel.

### **2. Analisis Inferensial**

Statistik Inferensial, yaitu statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi. Statistik ini cocok digunakan jika sampel diambil pada populasi yang jelas dan pengambilan sampel secara acak. Sering disebut statistik induktif atau statistik probabilitas karena kesimpulan yang diberlakukan pada populasi berdasarkan pada data sampel dan kebenarannya bersifat peluang (kita kenal disini taraf signifikansi dan interval kepercayaan). Disini terjadi pengujian signifikansi dari suatu analisis yang biasanya didasarkan pada tabel seperti tabel-t untuk uji-t dan tabel-F untuk uji-F (dapat digunakan alat bantu lainnya seperti MS - Excel). Statistik inferensial terbagi atas dua yaitu statistik parametrik dan statistik

nonparametrik. Dimana statistik parametrik diperlukan terpenuhinya banyak asumsi terutama berdistribusi normal, sedangkan statistik nonparametrik tidak demikian. Dalam penelitian ini, pengolahan data melalui program SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 20.

## 2.1 Uji Hipotesis dengan Regresi Linier Berganda

Regresi linier adalah metode statistika yang digunakan untuk membentuk model hubungan antara variabel terikat dengan satu atau lebih variabel bebas. Penggunaannya dalam penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan bagaimanakah kompetensi, kompensasi, iklim organisasi, dan etos kerja Pustakawan mempengaruhi kinerja Pustakawan. Selain itu, penggunaan regresi linier berganda digunakan juga untuk menjawab pernyataan hipotesis yang telah dirumuskan dengan merujuk pada uji F dan uji t. Rumus adalah sebagai berikut:

$$\hat{y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Keterangan :

- $\hat{y}$  = Kinerja Pustakawan
- $a$  = Konstanta
- $X_1$  = Kompetensi Pustakawan
- $X_2$  = Kompensasi Pustakawan
- $X_3$  = Iklim organisasi
- $X_4$  = Etos Kerja
- $b_{1,2,3,4}$  = *Standardized coefficient*
- $e$  = Error (variabel lain tidak dijelaskan)

Hasil penghitungan regresi linier berganda dalam penelitian ini akan menghasilkan jawaban atas pernyataan hipotesis dan melihat besarnya nilai pengaruh seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

### 3. Uji Asumsi Klasik

#### 3.1 Uji t - parsial

Uji t – parsial digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terikat.

Dalam pengujian ini ingin diketahui apakah jika secara terpisah, suatu variabel X masih memberikan kontribusi secara signifikan terhadap variabel terikat Y.

Rumus uji t – parsial adalah:

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

Keterangan :

- t = Nilai t<sub>hitung</sub>
- r<sub>p</sub> = Nilai korelasi
- n = Banyaknya pengamatan

Hipotesis statistik uji t dinyatakan dengan :

1. Apabila nilai t<sub>hitung</sub> > t<sub>tabel</sub> dan signifikan < 0,05, berarti H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Artinya kompetensi, kompensasi, iklim organisasi dan etos kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Pustakawan Perguruan Tinggi Negeri di Kota Bandar Lampung..
2. Apabila nilai t<sub>hitung</sub> < t<sub>tabel</sub>, H<sub>0</sub> dan Signifikan > 0,05, berarti H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>a</sub> ditolak. Artinya kompetensi, kompensasi, iklim organisasi dan etos kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Pustakawan Perguruan Tinggi Negeri di Kota Bandar Lampung.

#### 3.2 Uji F – Simultan

Pada konsep regresi linier, uji F merupakan uji simultan (keseluruhan, bersama-sama) dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Artinya ada

sebagian atau secara seluruh variabel bebas mempengaruhi variabel terikat.

Rumus uji F sebagai berikut:

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

Keterangan:

- F =  $F_{hitung}$  yang selanjutnya dibandingkan dengan  $F_{tabel}$
- k = Jumlah variabel *independent*
- $R^2$  = Koefisien korelasi ganda yang telah ditemukan
- n = Jumlah sampel

### 3.3 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk menentukan prosentase total variasi dalam variabel terikat yang diterangkan variabel bebas secara bersama-sama. Hasil perhitungan  $R^2$  dapat dilihat pada output model summary. Pada kolom adjusted square dapat diketahui berapa prosentase yang dapat dijelaskan oleh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Sedangkan sisanya dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain di luar objek penelitian ini.

### 3.4 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji variabel yang menjadi objek penelitian ini terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi nilai residual normal atau mendekati normal. Uji normalitas menjadi penting karena salah satu syarat



pengujian *parametric test* (uji parametrik). Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* (KS) yang dilanjutkan dengan uji Z. Kriteria uji yang digunakan adalah:

- 1). Jika nilai  $\text{sig.} \geq \alpha 0,05$ , maka data berdistribusi normal
- 2) Jika nilai  $\text{sig.} < \alpha 0,05$ , maka data berdistribusi tidak normal

### **3.5 Uji Heterokedastisitas**

Uji heteroskedastisitas adalah salah satu syarat yang harus dipenuhi dalam menggunakan regresi. Pada penelitian ini, uji heteroskedastisitas menggunakan metode grafik (*Scatterplot*). Kriteria ujinya adalah apabila titik pada grafik tidak membentuk pola tertentu, maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau data adalah homogen.

### **3.6 Uji Multikorelasi**

Uji multikolonieritas ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Uji multikolonieritas pada penelitian ini adalah dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Faktor*) dengan kriteria:

- 1) Jika nilai VIF lebih kecil dari 10, maka artinya tidak terjadi multikolinieritas
- 2) Jika nilai VIF lebih besar dari 10, maka artinya terjadi multikolinieritas

## **V. SIMPULAN DAN SARAN**

### **A. SIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh kompetensi, kompensasi, iklim organisasi dan etos kerja pustakawan terhadap kinerja pustakawan Perpustakaan Perguruan Tinggi Negeri di Kota Bandar Lampung, maka simpulan dan saran dari penelitian ini adalah:

1. Secara parsial kompetensi berpengaruh sebesar 65,4% terhadap kinerja pustakawan. Kompetensi sangat erat kaitannya dengan pengetahuan dan keterampilan. Seseorang pustakawan dituntut memiliki tiga kompetensi yang dapat menunjang kinerjanya yaitu kompetensi umum, inti, dan khusus. Ketiga kompetensi ini sangat menentukan kinerja pustakawan. Artinya semakin tinggi kompetensi pustakawan maka akan semakin tinggi kinerjanya.
2. Secara parsial kompensasi berpengaruh sebesar 62,6% terhadap kinerja pustakawan. Kompensasi merupakan salah satu faktor yang dapat menentukan kinerja seorang pustakawan, disebabkan karena kompensasi dapat meningkatkan motivasi pustakawan dalam produktivitas atau pencapaian tingkat kinerja yang tinggi
3. Secara parsial iklim organisasi berpengaruh sebesar 59,4% terhadap kinerja pustakawan. Hal ini disebabkan iklim organisasi yang baik

memiliki dimensi yang mampu mendorong tercapainya kinerja yang baik.

4. Secara parsial etos kerja berpengaruh sebesar 53% terhadap kinerja pustakawan. Hal ini disebabkan pustakawan yang memiliki etos kerja yang tinggi cenderung memaksimalkan kemampuannya dalam melaksanakan kegiatan kepastakawanan dan sudah tentu akan berdampak pada pencapaian hasil kerja yang optimal.
5. Secara simultan kompetensi, kompensasi, iklim organisasi dan etos kerja pustakawan berpengaruh sebesar 88,9% terhadap kinerja pustakawan. Adanya pengaruh secara simultan kompetensi, kompensasi, iklim organisasi, dan etos kerja terhadap kinerja pustakawan berarti upaya meningkatkan kinerja pustakawan harus memperhatikan keempat faktor tersebut. Hal ini menunjukkan keempat faktor tersebut merupakan faktor yang dominan dalam mempengaruhi kinerja pustakawan. Untuk itu, peningkatan kompetensi, kompensasi, iklim organisasi dan etos kerja harus terus dilakukan, sehingga kinerja pustakawan juga dapat meningkat.

## **B. SARAN**

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini, saran yang menjadi pertimbangan untuk meningkatkan kinerja pustakawan adalah :

1. Pada Pihak Pengelola Perpustakaan Perguruan Tinggi Negeri (PTN) di Kota Bandar Lampung untuk meningkatkan kompetensi

pustakawan yang memiliki kemampuan menggunakan komputer dalam melaksanakan tugas kepastakawanan perlu menyediakan atau menambah sarana dan prasarana (komputer dan seperangkatnya) untuk peningkatan kinerja pustakawan.

2. Pada Pihak Pengelola Perpustakaan Perguruan Tinggi Negeri (PTN) di Kota Bandar Lampung hendaknya memberikan kesempatan pada pustakawan untuk mengikuti pelatihan kepastakawanan dalam pembuatan katalog, klasifikasi dan kata kunci secara *online* untuk meningkatkan kinerja pustakawan.
3. Pada Pihak Pengelola Perpustakaan Perguruan Tinggi Negeri (PTN) di Kota Bandar Lampung hendaknya memberikan kesempatan pada pustakawan untuk mengikuti pelatihan kepastakawanan dalam penelusuran informasi dan artikel ilmiah secara *online* atau pelatihan literasi informasi untuk meningkatkan kinerjanya.
4. Pada Pihak Pengelola Perpustakaan Perguruan Tinggi Negeri (PTN) di Kota Bandar Lampung hendaknya memberikan kesempatan bagi pustakawan untuk mengikuti pelatihan kepastakawanan dalam bidang pengkajian dan penulisan karya tulis ilmiah bidang perpustakaan, sehingga pustakawan dapat menghasilkan pengkajian dan karya tulis ilmiah bidang perpustakaan sebagai salah satu bentuk kinerja pustakawan.
5. Bagi Pustakawan Perpustakaan Perguruan Tinggi Negeri (PTN) di Kota Bandar Lampung hendaknya meningkatkan kedisiplinan

kerja, tidak banyak menunda pekerjaan dan tidak banyak mengeluh dengan pekerjaan yang dilakukannya dan meningkatkan motivasi untuk mengikuti kegiatan kepastakawanan dalam memperoleh suatu penghargaan. Karena kegiatan tersebut merupakan salah satu kegiatan penunjang pustakawan untuk meningkatkan kinerjanya..

## DAFTAR PUSTAKA

### BUKU

- Anoraga, Panji. 2001. *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian; Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Aritonang, Lerbin R. 2005. *Kepuasan Pelanggan*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama
- Bacal, Robert. 2005. *Performance Management*. Alih Bahasa Surya Dharma dan Yanuar Irawan, Jakarta, Gramedia,
- Cronbach L.J. 1965. *Educational Psychology*. Harcourt brace and worl. New York
- Davis, Keith dan Newstrom, John W. 2001. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Erlangga.
- Dessler, Gray. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Buku I*. Jakarta: Indeks.
- Gomes, F. Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Handoko, T. Hani. 2005. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*.UGM, Yogyakarta : BPFEE.
- Hasubuan, S.P.Malayu 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia..* Jakarta: Bumi Aksara
- Hutapea. Parulian dan Nurianna Thoha. 2008. *Kompetensi plus*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Jonathan. S., 2015. *Mengubah Data Ordinal Ke Data Interval Dengan Metode Susksesif Interval (MSI)*. Diunduh tgl 9 Maret 2016  
<http://www.jonathansarwono.info/teorispss/msi.pdf>

- Mangkunegara, A.A.A.P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Moeheriono. 2009. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Milkovich, Newman. 2005. *Compensation. Sixth Edition*. Mc Graw-Hill International Edition, Singapore.
- Nawawi, Ismail. 2013. *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*. Jakarta : Kencana
- Riduwan. 2002. *Skala Pengukuran Variabel dan Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Rivai, Veithzaki. 2003. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT Raja Grafindo.
- Sedarmayanti. 2007. *Sumber Daya manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung:: Mandar Maju
- Sekaran, Uma. 2006. *Research Methods For Business: Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Edisi ke-4, Buku 1. Salemba Empat, Jakarta
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ke-3*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinamo, Jansen H. 2003. *Etos Kerja 21 Etos Kerja Profesional di Era Digital Global, Ed 1*. Jakarta: Institut Darma Mahardika.
- Slamet, 2007. *Kiat Meningkatkan Kinerja*, Cetakan Pertama. Jakarta : PT. Rineka Cipta
- Sudirman dan Teguh Wijinarko. 2000. *AKIP dan Pengukuran Kinerja*. Jakarta : LAN RI,
- Sugiono. 2010. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung. Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Suwatno, & Priansa, D. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta

- Umar, Husein.2005. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*  
Jakarta : Raja Grafindo Persada,
- Uyanto, S.S. 2006. *Pedoman Analisis data dengan SPSS*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Wirawan, 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : teori aplikasi dan penelitian*. Jakarta : Salemba Empat

## **DOKUMEN**

- Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI.2012 *Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 83 Tahun 2012 tentang penetapan rancangan standar kompetensi kerja nasional Indonesia sektor jasa kemasyarakatan, sosial budaya, hiburan, dan perorangan lainnya bidang perpustakaan menjadi standar kompetensi kerja nasional Indonesia*. Jakarta : Perpustakaan Nasional RI
- Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Republik Indonesia.2002. *Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor : 132/KEP/M.PAN/12/2002. Tentang Jabatan Fungsional Pustakawan dan Angka Kreditnya*. Jakarta : Perpustakaan Nasional RI
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2014 *tentang Jabatan Fungsional Pustakawan dan Angka Kreditnya*. Jakarta : Perpustakaan Nasional RI
- Standar Nasional Perpustakaan (SNP) Perguruan Tinggi. 2011. *Undang-Undang Perpustakaan Nomor 43 tahun 2007 tentang Perpustakaan Indonesia. Undang-Undang Nomor 43 Tahun 2007*. Jakarta : Perpustakaan nasional RI

## **JURNAL**

- Aritonang, Keke.T. 2005. *Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Guru Dan Kinerja Gutu SMP Kristen BPK PENABUR*. Jurnal Pendidikan Penabur. No 4. Th IV. Jakarta.
- Haryanti, Endang. 2005. *Analisis Pengaruh Gaya Ke pimpinan dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Gayamsari Pemkot Semarang*. Tesis Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Diponegoro.



- Khasanah, Uswatun; Ismail, Iriani dan Aulia, Helmi Buyung. 2013. *Pengaruh Etos Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt.Pln (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Mojokerto*. Madura: Fakultas Ekonomi Universitas Trunojoyo
- Kusnan, Akhmad. 2004. *Analisis Sikap Iklim Organisasi, Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Dalam Menentukan Efektivitas Kinerja Organisasi Di Garnisun Tetap III Surabaya*. Surabaya: Universitas Airlangga Surabaya.
- Muljani, Ninuk.2002. *Kompensasi sebagai Motivator untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*, Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Vo. 4., No. 2, september 2002, 208-122.
- Saifuddin.2004. *Pengaruh Kompetensi dan Independensi terhadap Opini Audit Going Concern* (Studi Kuasi eksperimen pada Auditor dan Mahasiswa). Semarang : Tesis Undip
- Sri Lastanti, Hexana. 2005. *Tinjauan terhadap Kompetensi dan Independensi Akuntan Publik :Refleksi Atas Skandal Keuangan Media Riset Akuntansi, Auditing dan Infomasi*. Vol. 5 No. 1 April 2005. Hal 85-97
- Sri Widodo, Untung Haryanto dan Budhi Haryanto, 2010. *Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi dan kesejahteraan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia. (4) : 1 hal. : 47-57
- Susanty, Ety. 2012. *Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Karyawan Pada Universitas Terbuka*. Jurnal Organisasi dan Manajemen, Volume 8, Nomor 2, 121 – 134.

## INTERNET

- Beiby, Riefa. 2012. *Makalah Analisis Iklim Organisasi Di Cv. Pranata*. (online) <http://errorcha.blogspot.com/2012/05/makalah-analisis-iklim-organisasi-di-cv.html> (diakses tanggal 23 Maret 2016).
- Purwaningsih, Agustin. 2012. *Makalah Profesi Kependidikan*. (online) <http://www.scribd.com/doc/93873997/MP-ETOS-KERJA> (diakses tanggal 21 Maret 2016 )